

**La negociación salarial en Uruguay: un modelo
para analizar sus efectos**

Ivone Perazzo

Julio de 2012

INSTITUTO DE ECONOMIA
Serie Documentos de Trabajo
DT 7/12

Trabajo realizado con apoyo del fondo concursable Clemente Estable (modalidad III) de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII).

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA (UDELAR)- FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN (FCEYA)
URUGUAY

ISSN: 1510-9305 (EN PAPEL)

ISSN: 1688-5090 (EN LÍNEA)

La negociación salarial en Uruguay: un modelo para analizar sus efectos¹

Ivone Perazzo²

Resumen

Con el fin de disponer de una herramienta útil para evaluar, entre otros, el cumplimiento efectivo con los acuerdos alcanzados así como los efectos distributivos de las modificaciones salariales, el principal objetivo de este trabajo es la realización de un empalme entre las categorías y subgrupos de los convenios colectivos y las ramas de actividad relevadas por la Encuesta Continua de Hogares (ECH). Habiendo logrado empalmar casi 60% de los asalariados privados, se encuentra que el nivel de incumplimiento se encontraría entre 12,1% y 17,4% en 2006 cuando se considera el menor de los laudos de cada subgrupo. Las características de los trabajadores con salarios por debajo del laudo mínimo es la esperable: el incumplimiento es mayor en el interior del país, entre los menores de 20 años, decreciente con el nivel educativo y con el tamaño de la empresa, no mostrando un vínculo muy fuerte con el sexo aunque sería peor la situación de las mujeres. Asimismo, la brecha media de incumplimiento o distancia al laudo mínimo, de 27%, estaría indicando que el problema es de una magnitud considerable. Finalmente, a partir de un ejercicio de simulación, se encuentra que de realizarse políticas tendientes a promover un mayor cumplimiento del laudo mínimo por subgrupo (tanto las que promuevan una mayor formalización como una mayor fiscalización en empresas formales), se lograría un incremento de los ingresos medios, en particular en la cola baja de la distribución, reduciéndose la dispersión salarial.

Palabras clave: Negociación colectiva, Uruguay, cumplimiento de laudos.

JEL: J01, J59

Abstract

The main objective of this work was matching categories that emerge from collective bargaining with the industries surveyed by the Encuesta Continua de Hogares (ECH). This tool is useful to assess, among others, the effects of wage changes on average wages and wage differentials and the effective compliance with the agreements reached. Having made a match of nearly 60% of private employees, it is found that the percentage of workers with wages below the minimum agreed would be between 12.1% and 17.4% in 2006. As expected, the characteristics of workers with wages below the minimum are the following: the grade of compliance is higher outside the capital, among younger, decreases with the educational level and with the size of the company, not showing a close link to sex but the situation would be worse for women. Also, the average gap failure of 27% would indicate that the problem is of considerable magnitude. Finally, from a simulation exercise, it emerges that carrying out policies to promote greater compliance with the minimum agreed (both policies that promote greater formalization and greater control in formal enterprises), would achieve an increase in average income, particularly in the lower tail of the distribution, reducing wage dispersion.

Keywords: Collective bargaining, Uruguay, wage drift.

JEL: J01, J59

¹ Este trabajo fue realizado con la colaboración de Matías Brum quien realizó parte del procesamiento de los datos.

También contó con los valiosos comentarios de Andrea Vigorito, Marcelo Bérgho y Alma Espino.

² ivone@iecon.ccee.edu.uy

Tabla de contenido

1. Introducción.....	4
2. Antecedentes.....	6
3. Convenios colectivos y ECH: metodología de compatibilización	10
3.1. <i>Características generales de los datos</i>	10
3.2. <i>Metodología</i>	12
4. Principales resultados.....	17
4.1. <i>Análisis general de cumplimiento de los laudos</i>	17
4.2. <i>Un ejercicio de simulación</i>	21
5. Comentarios finales.....	23
6. Referencias bibliográficas	24
ANEXO	25

1. Introducción

El principal objetivo de este trabajo es la realización de un empalme entre las categorías y subgrupos de los convenios colectivos y las ramas de actividad relevadas por la ECH. Esta herramienta resulta útil para evaluar el cumplimiento efectivo con los acuerdos alcanzados, los efectos de las modificaciones salariales sobre los salarios promedio y las diferencias salariales, componente clave de la desigualdad del ingreso, entre otros. En particular se busca analizar el grado de cumplimiento de los laudos fijados en las rondas 2005 y 2006. Asimismo, se realiza un ejercicio que consiste en simular qué sucedería con la desigualdad salarial y los ingresos medios totales y por región, si no existiera incumplimiento de los laudos más bajos de cada subgrupo.

La negociación colectiva es definida por la OIT (2005) como el proceso a través del cual las partes involucradas, generalmente sindicatos y patrones, llegan a un acuerdo sobre las condiciones laborales y el reparto del resultado de sus actividades, el cual depende del poder de negociación de cada uno. La idea central del derecho laboral referido a la negociación colectiva, ha sido favorecer que los trabajadores organizados puedan dialogar con sus empleadores y, como resultado de esas conversaciones, lleguen a acuerdos o convenios colectivos mediante los cuales definan las condiciones de trabajo y regulen las relaciones entre ellos.

La negociación colectiva juega un rol relevante en la mayoría de los países desarrollados aunque las características de los sistemas difieren en forma importante entre países. En efecto, la forma concreta que asumen los elementos clave de la negociación tales como grado de coordinación, el grado de centralización y su cobertura, son diversos (Cahuc y Zylberberg, 2004). En los países subdesarrollados, en particular en América Latina, la negociación colectiva cuenta con más de un siglo de vigencia e incluso hay ejemplos más remotos. Pero fue en la década de los años setenta cuando se expandió notoriamente. Las causas de tal evolución se vinculan a las transformaciones económicas (desarrollismo económico), políticas y sindicales (aumento en la tasa de sindicación y paralelo crecimiento de la negociación colectiva). Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en los países desarrollados, la negociación colectiva casi nunca alcanzó a todos los sectores ni a todos los trabajadores, y las exclusiones han sido numerosas, basadas ya sea en la imposibilidad jurídica de negociar o en sus dificultades para extenderse en sectores como el rural o la pequeña empresa. Asimismo, son muy pocos los países donde la negociación colectiva es el principal mecanismo de interacción entre los actores del sistema de relaciones laborales. Puede decirse que esta alcanza mayor importancia en Argentina, Brasil, México, Venezuela y Uruguay, siendo mucho menor en el resto de los países (Bronstein, 1999).³

³ Se exceptúa del comentario al caso de Cuba, que presenta particularidades que no lo hacen comparable.

En Uruguay, la negociación colectiva de carácter tripartito a partir de los Consejos de Salarios (CS) tiene sus inicios a comienzos de la década de 1940 con la promulgación de la Ley 10.449. La misma implantó el tripartismo en la negociación salarial para la gran mayoría de los sectores de la actividad privada y si bien, la norma no abarcó el sector público, éste comenzó tempranamente las prácticas de negociación bipartita (Amarante y Bucheli, 2007). En 1968, cuando por ley fueron congelados los precios y salarios, los CS dejaron de ser convocados Poder Ejecutivo (PE). Recién en 1985, con el retorno de la democracia, volvieron a convocarse, pero nuevamente en 1992 el Estado se retiró de la negociación pública y privada, excepto en los sectores de transporte, construcción, salud privada y empresas públicas. A partir de entonces, las negociaciones colectivas pasaron a ser voluntarias y bipartitas hasta 2005, cuando el PE volvió a convocar a los CS.

Se consolida así un nuevo escenario en el mercado laboral uruguayo, ya que buena parte de los trabajadores asalariados formales⁴ (53% del total de ocupados en 2006) pasa a estar cubierto por los acuerdos que surgen de los CS.⁵ Si bien esta nueva convocatoria introduce un cambio institucional relevante, su abordaje es incipiente y es escasa la evidencia sobre sus efectos. A nivel internacional existe una extensa literatura que aborda el estudio de los efectos de la negociación salarial con diferentes perspectivas. La revisión de esta literatura indica que el efecto de la negociación colectiva sobre el desempeño de las empresas y el bienestar de los trabajadores depende de la forma que asume la negociación así como de las características económicas, institucionales y políticas del momento en que se realizan las negociaciones (Amarante y Bucheli, 2007). Los distintos arreglos institucionales son el resultado de circunstancias históricas particulares y los resultados dependen principalmente de distintas combinaciones de instituciones a nivel de cada país (Flanagan, 1999). Por lo tanto, las investigaciones en esta materia suelen ser cautas respecto a realizar generalizaciones en cuanto a recomendaciones de política y los resultados a nivel de cada país resultan relevantes.

Una de las dificultades que presenta el estudio de este tema en los países de la región es la escasez de datos adecuados para la realización de análisis cuantitativos. En el caso de Uruguay la principal dificultad deriva de la escasa compatibilidad de datos secundarios como los que provienen de la ECH. Por este motivo, el principal objetivo de este trabajo es la realización del empalme antes mencionado para los años 2005 y 2006, años de comienzo de la negociación.

En la siguiente sección se presenta un breve resumen de algunos de los principales trabajos que abordan los efectos de la presencia de sindicatos y de las distintas formas de negociación colectiva sobre el mercado de trabajo. En la sección 3, se presentan los

⁴ En este trabajo se entiende como trabajadores formales aquellos que realizan aportes a la seguridad social.

⁵ Cabe recordar que algunos grupos de trabajadores, en particular el de servicio doméstico que fue convocado por primera vez a negociar, no se constituyeron de forma inmediata por distintas razones, entre las que se encuentra la falta de representación de los trabajadores o de los empresarios.

datos y metodología utilizada para la construcción del modelo. En la sección 4 se presentan los resultados empíricos respecto al porcentaje de trabajadores con salarios por debajo del mínimo laudo. En la sección 5 se realiza un ejercicio de simulación donde se simulan los efectos distributivos que se producirían en un escenario en el cual todos los asalariados que presentan salarios por debajo del mínimo laudo, recibieran el laudo mínimo correspondiente. Finalmente se presentan algunas reflexiones y líneas futuras de trabajo.

2. Antecedentes

A nivel internacional, desde la perspectiva microeconómica, uno de los principales temas abordados por la literatura económica ha sido el impacto diferencial de la negociación sobre trabajadores cubiertos y no cubiertos por la negociación salarial así como los impactos diferenciales del grado de centralización de la negociación. Aún cuando existen discusiones metodológicas y de interpretación sobre los resultados obtenidos, es generalmente aceptado que las negociaciones tienen un efecto positivo sobre el salario de los trabajadores cubiertos y que este efecto es permanente (Stewart, 1990). A su vez, en diversas investigaciones se ha encontrado que la dispersión salarial es menor cuando la negociación es centralizada, con efectos particularmente fuertes sobre la parte baja de la distribución (Blau y Kahn, 1999). La evidencia microeconómica es más conclusiva sobre el hecho que las instituciones afectan en mayor medida a la distribución de los salarios que a los niveles de empleo (Blau y Kahn, 1999).

No obstante, es mucho menor la evidencia respecto al cumplimiento de los acuerdos y cuando se aborda la temática se analiza en qué medida los salarios efectivamente pagados se ajustan o superan a los acordados (*wage drift*). En esta línea, Portugal y Cardoso (2003), encuentran para el caso de Portugal que los desvíos respecto a los salarios acordados funcionan como un mecanismo para superar las limitaciones impuestas por la negociación colectiva. Estos permiten a las empresas un amplio margen para la acción en su política de fijación de los salarios. Asimismo, el desvío salarial acentúa el impacto de los atributos de los trabajadores y de las firmas sobre los salarios al tiempo que diluye el impacto de la negociación colectiva. Es decir, la presencia de desvíos de los acuerdos permite a los empresarios aumentar los retornos de la educación, la edad, la ocupación, etc., y contrae el efecto de la capacidad de negociación sindical.

La evidencia para países en desarrollo es mucho menor. Según Freeman (2009), la presencia de sindicatos está asociada a mayores salarios (salvo en el caso de algunos estudios sobre África), mayores compensaciones no salariales, menor dispersión de ingresos (salvo para un estudio realizado para Brasil), menores despidos y mayor capacitación en el puesto de trabajo.

A nivel nacional se ha abordado en distintos trabajos el estudio de la negociación colectiva y su rol en la economía uruguaya hasta mediados de los años 1990, pero a partir de allí, el tema perdió relevancia en la agenda académica. Entre los principales estudios se encuentran los basados en estimaciones econométricas, que analizan los impactos de la negociación salarial sobre diversas variables de desempeño del mercado laboral. Los resultados encontrados indicarían que los efectos de una mayor densidad sindical son positivos sobre los salarios y negativos sobre el empleo, salvo en situaciones de importante crecimiento del desempleo donde las demandas salariales se ven amortiguadas. También hay estudios que, tomando una perspectiva macroeconómica, analizan la relación entre salarios e inflación. Se analizan las ventajas y desventajas de indexaciones basadas en el pasado o futuro y la periodicidad de los ajustes, encontrándose que éstas tienen efectos en el incremento de precios. En el cuadro 1 se sintetizan esos trabajos, en base al análisis presentado en Amarante y Bucheli (2007).

Cuadro 1: Síntesis de resultados

Autores	Perspectiva	Período analizado	Impactos analizados	Principales resultados
Cassoni, Allen y Labadie (2000)	Micro-Cuantitativa	1973-1997	Impacto de los sindicatos sobre el empleo y los salarios en el sector manufacturero	1973-1984: el nivel de empleo fue inferior y el nivel salarial mayor que el que hubiera existido si los sindicatos no hubieran vuelto a operar. Posteriormente a 1984: los cambios del empleo frente a variaciones del producto y de los salarios fueron menores, reflejando las menores opciones disponibles para los empleadores
Cassoni, Allen y Labadie (2001)	Micro-Cuantitativa	1985-1999	Impacto de los sindicatos sobre el empleo y los salarios en el sector manufacturero y efecto de la negociación sobre la composición del empleo	A partir de 1992 los sindicatos moderaron sus demandas salariales para tener mayor estabilidad en el empleo. El impacto fue positivo sobre el empleo, amortiguando el efecto negativo de la apertura y reduciendo la diferencia salarial entre sindicalizados y no sindicalizados. A su vez, la acción sindical redujo la proporción de obreros en el total de trabajadores debido a que las empresas adoptaron tecnologías más intensivas en trabajo calificado.
Cassoni, Labadie y Fachola (2002)	Micro-Cuantitativa	1988-1995	Impacto de la sindicalización y la centralización en la negociación salarial sobre los salarios y tres variables de desempeño industrial: inversión, ganancias y productividad	La densidad sindical tiene un efecto positivo sobre los salarios y negativo sobre el empleo, mientras que no se detecta un impacto de la cobertura. Encuentran efectos positivos de la acción sindical sobre la productividad y el crecimiento de la productividad. Los establecimientos en ramas donde la densidad sindical es mayor presentan mayores ganancias pero los efectos de la sindicalización sobre la tasa de crecimiento de estas ganancias son negativos
Casacuberta, Fachola y Gandelman (2004)	Micro-Cuantitativa	1982-1995	Efecto de la liberalización comercial sobre el empleo, el capital y la productividad	Los sindicatos permitieron reducir la destrucción neta de empleo inducida por la mayor exposición internacional, fueron efectivos en reducir la destrucción de capital, sin afectar la creación y, por último, con respecto a la productividad, los sindicatos frenaron el crecimiento promovido por la liberalización comercial.
Forteza (1992)	Macro-Cuantitativa	1990	Relación entre distintas modalidades de gatillo y diferentes regímenes monetarios	La modalidad salarial implementada permitió que las políticas cambiarias o monetarias fueran efectivas para reducir la inflación sin afectar sensiblemente el salario real. Esto no descarta la hipótesis de que los salarios hayan tenido efectos positivos sobre la inflación en ese período.

Entre los estudios más recientes se encuentran los trabajos realizados por el Programa de Modernización de las Relaciones Laborales de la UCUDAL, que realiza análisis periódicos sobre los resultados de la negociación a partir del análisis de los convenios colectivos. En particular, en el trabajo Relaciones laborales y modelo de desarrollo, Rodríguez y otros (2007) señalan que como en los años 1980, uno de los principales

efectos de la convocatoria que se produce a partir de 2005, fue sobre el incremento de la densidad sindical. Cabe señalar que la densidad sindical o tasa de afiliación se mide habitualmente a través de la proporción de asalariados que están sindicalizados. Las estimaciones para el país, en base a las declaraciones de cotizantes presentadas por los sindicatos en los congresos del PIT-CNT, indican que la misma cayó en los años 1990, alcanzando su mínimo en el año 2000. No obstante, esta evolución podría presentar sesgos asociados a las peculiaridades de los períodos considerados. Esto se debe a que en los congresos de dicha central sindical realizados en 1985 y 1987 habría existido una competencia en el ámbito sindical que llevó a una sobredeclaración del número de cotizantes (Amarante y Bucheli, 2007). Asimismo, no puede descartarse que durante la crisis económica de principios de 2000, la caída de ingresos de los trabajadores haya también repercutido en una menor cotización.

A la densidad sindical, hay que sumarle la cobertura de la negociación y su grado de centralidad y coordinación como aspectos centrales que definen un sistema de negociación colectiva. La amplitud de los sectores de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva puede verse en la cantidad de trabajadores amparados por ésta. Siguiendo a Rodríguez y otros (2007), si se consideran los convenios donde se culminó con acuerdo, se observa que un alto porcentaje de asalariados privados se encontraba amparado por la negociación (97,1% si no se considera al trabajo doméstico en el total de asalariados) (cuadro 2). Este resultado está en línea con el presentado por Carnevale y Gesto (2009), quienes señalan que el porcentaje de asalariados cubiertos en el total ascendió a 85,8% en 2006 si se considera al total de asalariados privados y a 99,9% si se elimina del total a aquellos que no se encontraban negociando en dicho año, principalmente el servicio doméstico.

Cuadro 2. Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva				
En porcentaje del total de trabajadores en cada sector				
	1990	2000	2005	2006
Total Privado(*)	88,8	27,8	97,9	97,1
Construcción	100	100	100	100
Industria	82,9	11,7	100	96,2
Comercio	91,5	1,6	100	100
Servicios	91,3	37,5	95,6	95,8
Rural	0	0	1,7	33

Fuente: Rodríguez y otros, 2007.

(*) No incluye servicio doméstico

Sobre este punto cabe realizar dos consideraciones. Primero que en Uruguay se recurrió a la homologación para extender la obligatoriedad y que en todas las negociaciones donde no se alcanzó un acuerdo muchas veces se decretó un ajuste por lo cual también hubo aumento.

La mayor parte de los convenios fue de alcance nacional⁶ y fueron excepcionales los casos de empresas que utilizaron cláusulas de exclusión o “descuelgue”. En efecto,

⁶ No obstante, en algunos casos se contempló la situación de empresas del interior del país.

según datos de Rodríguez y otros (2007), la cláusula de exclusión de empresas en dificultades se utilizó en 3 acuerdos en 2005 y en 4 acuerdos en 2006, la mayoría vinculadas al sector financiero. Asimismo, la cláusula de “descuelgue” se utilizó en 6 casos tanto en 2005 como en 2006, aunque también se consideraron casos de empresas con dificultades en grupos donde no se había establecido la posibilidad de descuelgue (por ejemplo en el sector bebidas sin alcohol), y se dio tratamiento diferencial dentro del convenio general a algunas empresas muy rezagadas en materia salarial de modo que realizaran ajustes salariales paulatinos durante la duración del convenio.

El otro aspecto relevante a tener en cuenta tiene que ver con el grado de centralización de la negociación. Un extremo corresponde a la predominancia de acuerdos a nivel de empresa encontrándose en el extremo contrario los casos donde predominan los acuerdos centralizados, en un nivel intermedio estaría el uruguayo, donde predomina la negociación a nivel de rama. Según señalan Rodríguez et al. (2007) uno de los resultados de la convocatoria 2005 para el sector privado fue que propició los acuerdos por rama (177 acuerdos en 2005 y 206 en 2006), los cuales fueron muy escasos durante la década de 1990 y primeros años de 2000 (5 acuerdos de este tipo entre 1991 y 2004). En América Latina, solamente en Argentina, Brasil, México y Uruguay predominan los grandes sindicatos por rama de industria, que en Brasil son de asiento municipal o estadual y en los otros tres países de alcance mayormente nacional. Una de las consecuencias de esta estructura sindical, es que sólo en Argentina, Brasil y Uruguay predomina la negociación por rama industrial (Bronstein, 1999).

Cabe destacar, por su cercanía con el presente trabajo, la Investigación Monográfica “Cobertura de los Consejos de Salarios”, realizado por Carnevale y Gesto en 2009. El objetivo principal de dicho trabajo fue identificación y caracterización de los asalariados privados que no cumplían con los laudos establecidos en los CS. Dicho análisis se realizó para el año 2006 en base a la ENHA a través de la codificación de los convenios según la CIIU-Rev 3. Entre los principales resultados se encuentra que 19,9% de los asalariados privados no cumplían con los laudos mínimos pactados en los consejos de salarios en 2006. Este porcentaje se incrementa cuando se consideran laudos por grupos ocupacionales (técnicos y administrativos por un lado y obreros por otro). Asimismo se analiza cual es la población más vulnerable al no cumplimiento. Encuentran que entre los asalariados más vulnerables se encuentran las mujeres de menor calificación, los trabajadores de las zonas rurales y los que trabajan en pequeñas empresas.

Finalmente, en el trabajo monográfico “Deslizamiento Salarial en Uruguay 2005 – 2008”, realizado por Molina y Rapetti (2009), se analiza la existencia e importancia de deslizamientos salariales. Los mismos se definen como la diferencia entre la tasa de variación de los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores y la tasa de variación de los salarios negociados en los convenios colectivos. Se analizan los salarios de los asalariados privados del total del país que trabajan en empresas formales con más de diez trabajadores dependientes. Las fuentes de datos son las clases de actividad que forman parte del Índice Medio de Salarios (IMS), con la excepción de aquellas que

tengan menos de tres empresas informantes, para respetar el secreto estadístico y los grupos y subgrupos de negociación definidos por el Consejo Superior Tripartito para formar mesas negociadoras.

Dado que para la construcción de las clases de actividad incluidas en el IMS se utiliza la clasificación del Código Industrial Internacional Uniforme (CIIU), la cual no se corresponde totalmente con los grupos de negociación se utilizó información proporcionada por el INE sobre el número de grupo y subgrupo en la negociación salarial asociado a las empresas de cada estrato y clase de actividad a fin de establecer la correspondencia entre clases de actividad y los grupos y subgrupos de negociación. Encuentran que se observaron deslizamientos salariales significativos en el período, con valores a nivel de clase de actividad entre $-8,6\%$ y $8,8\%$ y un promedio de $0,8\%$. Señalan que cuando el deslizamiento es positivo, se deduce que los ajustes fijados en los CS actuaron como un piso para esa clase de actividad, en tanto cuando es negativo, una interpretación posible es que existen incumplimientos de los convenios. Asimismo encuentran que el grado de sindicalización se asocia negativamente a los deslizamientos y el grado de concentración empresarial de las clases de actividad se asocia positivamente a la existencia de los deslizamientos.

Pese a la importancia del tema, a nivel nacional existe poca evidencia en cuanto a los efectos de la negociación salarial. Entre otros factores, esto se debería a la inadecuación de los datos disponibles para realizar estudios de este tipo. Este trabajo pretende colaborar en la superación de dicha limitación.

3. Convenios colectivos y ECH: metodología de compatibilización

3.1. Características generales de los datos

En este trabajo se utilizan dos fuentes de información. Por un lado, se utilizó información sobre grupos y subgrupos de negociación colectiva. En ocasión de la nueva convocatoria a CS realizada a partir del decreto 105/05 del 7 de marzo de 2005, y en forma similar a lo ocurrido en 1985, se creó el Consejo Superior Tripartito para reclasificar grupos de actividad en el sector privado. En una primera instancia se crearon 20 grupos que sustituyen a los 48 creados en 1985. Dentro de los 20 grupos creados por decreto y con el fin de contemplar las diferencias al interior de los mismos, se instalaron 175 subgrupos en la ronda 2005 que se extendieron a 186 en la ronda 2006 (cuadro A.1).⁷

Cabe señalar que, a diferencia de otras convocatorias, se incluyó al sector rural para lo que se creó el Consejo Superior Rural, al tiempo que se previó una mesa bipartita para la negociación en el sector público (decreto 104/05). En el ámbito rural se establecieron 3 grupos, ganadería, agricultura y actividades conexas, que a su vez se abrió en cinco

⁷ El total de subgrupos que efectivamente laudaron fue superior debido a la división de algunos subgrupos en capítulos.

sub-grupos; viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo anterior; y en tercer lugar la forestación. En este trabajo no se considera a los trabajadores del sector público.

Además de la agrupación de los trabajadores privados en grupos y subgrupos de negociación, la información que presenta el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) permite acceder a cada uno de los convenios alcanzados por las partes. Estos proveen información sobre categorías ocupacionales, laudos mínimos por categoría, otros aspectos negociados por las partes, fechas de entrada en vigencia del convenio y su duración y alcance (nacional, regional, etc.), si el mismo fue o no alcanzado por consenso y distintos tipos de cláusulas de descuelgue, salvaguarda, paz, etc. Pero, como resulta evidente, no puede extraerse de los convenios ni la cantidad de trabajadores involucrados, ni sus condiciones reales de trabajo, ni siquiera el grado en que el convenio será efectivamente cumplido.

Respecto a la vigencia de los convenios es relevante tener presente dos cuestiones. Primero, las rondas de negociación no coinciden con años calendario. En efecto, en la primera ronda, que comenzó a laudarse a partir de julio de 2005, se negociaron mayoritariamente convenios por un año por lo cual la vigencia de los mismos culmina en junio de 2006, donde se inicia la segunda ronda en la cual se pactaron mayormente los ajustes correspondientes a los siguientes 18 meses (3 ajustes semestrales). Segundo, que si bien a lo largo de este trabajo se hará referencia a estos ajustes como si hubieran coincidido en todos los casos con los semestres calendario, se tuvo en cuenta en cada caso la fecha precisa en la cual los convenios entraron en vigencia. Por tal motivo, en muchos casos el período de referencia no es de seis meses o se encuentra desplazado respecto a los semestres calendario.

La segunda fuente de información es la Encuesta Continua de Hogares (ECH), disponible para todos los años en forma continua desde 1986 hasta la fecha. Las ECH brindan información sumamente rica acerca de las condiciones laborales de los individuos así como de los hogares a los cuales pertenecen. En particular incluyen distintas preguntas que a priori resultan relevantes para poder realizar el empalme sobre varios aspectos: la condición de actividad, categoría de ocupación, tipo de ocupación, aportes a la seguridad social y salarios líquidos percibidos. Debido a que los CS tienen como función fijar mínimos salariales por categorías para distintos grupos de actividades, la determinación de las ramas de actividad y de la categoría de ocupación de los asalariados relevados es fundamental. No obstante, tanto la apertura de ramas de actividad (CIIU rev.3) como de ocupaciones (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO 88, adaptada a Uruguay, CNUO-95) que presenta la encuesta, no siempre encuentra un correlato con la forma en que se organizan los grupos y subgrupos de negociación ni con las categorías de ocupación para las cuales se pactan los laudos. Esta es la razón por la cual se requiere realizar un empalme de ambas fuentes considerando las especificidades de cada fuente de información.

Cabe señalar finalmente que las ECH tienen representatividad a nivel del total del país recién desde año 2006 inclusive. Por tal motivo, y con el fin de incluir a los asalariados rurales, si bien se realizó el empalme para los años 2005 y 2006, el presente trabajo focaliza los resultados en este último año. La encuesta relevada durante el año 2006 brinda información sobre aproximadamente 259 mil personas pertenecientes a más de 87 mil hogares en zonas urbanas y rurales. La tasa de no respuesta fue de 1,4% (cuadro 3).

Cuadro 3. Descripción de la base de datos	
Nombre original	ECHA ^[1]
Institución	INE ^[2]
Período de recolección	Enero-diciembre
Período de referencia del ingreso	Mes
Muestra	Vivienda
Unidad de relevamiento	Hogar particular ^[3] y personas del hogar
Cobertura	Hogar particular
Tamaño muestral, hogares	87.228
Tamaño muestral, individuos	259.000
Tasa de respuesta	98,6%

[1] Encuesta Continua de Hogares Ampliada.

[2] Instituto Nacional de Estadística.

[3] Hogar particular: persona sola o grupo de personas que comparten la olla.

3.2. Metodología

La unidad de análisis es el trabajador dependiente privado, es decir, no se considera a los trabajadores independientes y los trabajadores del sector público. La compatibilización de las dos fuentes de información mencionadas presentó varias dificultades metodológicas ya que, como se señaló, los ámbitos de negociación salarial (grupos y sub-grupos) no coinciden con la clasificación de actividades productivas que se utiliza en la ECH del INE y las categorías utilizadas en los convenios colectivos tampoco coinciden con la clasificación de ocupaciones utilizada en la encuesta de hogares (CIUO88).

A nivel de ramas de actividad, estos desajustes en ambas fuentes de información generaron que se presentaran distintas situaciones:

- Ramas de la ECH identificadas total o parcialmente con grupo/subgrupo de negociación en las cuales no existe superposición de convenios (casos puros de análisis). Un ejemplo se presenta a continuación:

Grupo 1: Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco		
Subgrupo 6. Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas		
Subgrupos de CS	Rama CIU (ECH)	Empalme
6.1. Molinos de	1531	Sin problemas

Trigo		
6.2. Fábrica de raciones balanceadas	1533	Sin problemas

- Ramas de la ECH identificadas total o parcialmente como grupo/subgrupo de negociación pero en las cuales existe superposición de convenios al interior de un mismo grupo o entre grupos. En este caso se abren a su vez dos posibilidades. Caso 1: los laudos mínimos en los grupos superpuestos son similares y pudieron analizarse en forma conjunta (casos con problemas menores de identificación). Caso 2: los laudos mínimos difieren notoriamente y su análisis conjunto no tiene sentido a efectos del análisis de cumplimiento de laudos. A continuación se muestran distintos ejemplos.

Caso 1: Este es un caso en el cual se producen dos cruzamientos de grupos y subgrupos dentro del Grupo 1. En primer lugar dentro del subgrupo 7, donde se cruzan por ejemplo el subgrupo 7.1. (dulces, chocolates, galletitas, alfajores, etc.) con el 7.3. (panificados industriales). Pero a su vez, se cruzan subgrupos del 7 y del 12, por ejemplo el 7.2 (fideerías) con el 12.2 (fábricas de pasta). Pero dada la afinidad de actividades y la similitud de los laudos fueron igualmente agrupados dentro de las ramas correspondientes y analizados en conjunto. Esto da lugar a un rango superior de incumplimiento (usando como laudo de referencia el mayor de todos los subgrupos) y un rango inferior de incumplimiento (usando como laudo de referencia el menor de los subgrupos superpuestos).

Grupo 1: Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco		
Subgrupo 7. Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Fideerías, panificadoras, yerba, café y té y otros productos alimenticios		
Subgrupos (CS)	Rama CIU (ECH)	Empalme
7.1. Dulces, chocolates, golosinas, galletitas, alfajores y otros alim	1543/1541	Con superposiciones menores
7.2. Fideerías	1544	Con superposiciones menores
7.3. Panificadoras Industriales	1541	Con superposiciones menores
7.4. Molinos de Yerba	1549	Con superposiciones menores
7.5. Molinos de café y té	1549	Con superposiciones menores
Subgrupo 12. Fabricación de helados, panaderías y confiterías con planta de elaboración, bomboneras, fabricación de pastas frescas y catering		
Subgrupos (CS)	Rama CIU (ECH)	Empalme
12.1. Panaderías y confit con planta de elaboración y Catering Artes.	1541	Con superposiciones menores
12.2. Fábricas de Pastas	1544	Con superposiciones menores

Caso 2: Se superponen en una rama una gran cantidad de actividades que generalmente son afines, pero presentan un diferencial importante de laudos, por lo cual ser considerados conjuntamente no sería oportuno en un análisis de cumplimiento de mínimo laudo.

Rama 6309 de la CIU: Actividades de otras agencias de transporte (recepción y aceptación de la

carga, embalaje en cajas y cajones de la mercadería con fines de transporte, contratación de fletes, trámites de aduana, etc.)
Grupos/Subgrupos superpuestos en la rama:
G10.23. Supergas fleteros
G13.10.1. Agencias marítimas
G13.11 e). Recepción y control de la carga
G13.11 f). Embalajes con fines de transporte
G13.11 g). Agencias de carga
G13.11 d). Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes
G19.1. Despachantes de Aduana

- Finalmente hay un grupo de trabajadores (9,4%) que debido a las dificultades para empalmar ambos tipos de información no pudo ser analizado. La principal dificultad radicó en la alta superposición de grupos y subgrupos con laudos muy distintos en una misma rama. La mayor parte de los subgrupos involucrados pertenecen a los sectores de transporte, servicios financieros y comercio, restaurantes y hoteles.

En lo que refiere a tipos de ocupación, no fue posible un acople a nivel general dado que los criterios de clasificación difieren notoriamente en ambas fuentes de información. Si bien era posible realizar un análisis por categorías para algunos subgrupos o a nivel de agregados ocupacionales (técnicos y obreros por ejemplo), estas opciones fueron descartadas en esta etapa.

Un aspecto adicional a tener en cuenta a la hora de empalmar la información de ambas fuentes, refiere a los servicios tercerizados. Hay dos situaciones identificables en la ECH cuando el establecimiento donde realiza las tareas el trabajador no pertenece a la empresa que lo contrata. Una posibilidad es que cuando se le pregunta “a qué se dedica la empresa que lo contrata” el trabajador responde “obtención y dotación de personal” (rama 7491). En este caso la rama a analizar será la que se declara en la pregunta “a qué se dedica el establecimiento donde realiza las tareas”. Ante otras respuestas frente a esta pregunta, la rama de actividad analizada será la declarada en la pregunta “a qué se dedica la empresa que los contrata”. Cabe señalar que es un grupo muy pequeño de trabajadores, menos de 1% de los ocupados privados.

Quedaron fuera del análisis los trabajadores incluidos en ramas mal codificadas (0,1%) y aquellos grupos de trabajadores que no estuvieron incluidos en las rondas de negociación analizadas, como las trabajadoras domésticas y parte de los trabajadores rurales (19,5%). En efecto, en el caso de las trabajadoras domésticas (incluidas en la rama 9500), que representan cerca de 15% de los trabajadores totales en 2006, comenzaron a negociar recién en 2008. Cabe señalar que para próximos años buena parte de estos trabajadores serán incluidos al incorporarse a la negociación y podrán ser considerados, por tanto, su no inclusión no es un déficit de la metodología sino del avance de la negociación en el período analizado.

A los efectos de analizar cumplimiento de laudos, una vez que los distintos grupos y subgrupos de negociación fueron empalmados con las ramas de actividad de la ECH, se comparan el salario declarado por el trabajador en la ECH con el laudo mínimo del subgrupo correspondiente. No obstante, los salarios mínimos por categoría establecidos por los CS se fijan en términos nominales y los que se reportan en la ECH son salarios líquidos. Por tal motivo, fue necesario determinar los laudos en términos líquidos deduciendo los aportes por salud, los aportes a la seguridad social, el fondo de reconversión laboral y los impuestos directos. El hecho de que las ECH releven el salario líquido y no el nominal introduce una fuente de error que de ser de magnitud considerable puede afectar los resultados de este análisis.⁸

Asimismo, fue necesario definir cuáles de los componentes del salario declarados en la ECH serían considerados para conformar el líquido de referencia. El componente más relevante es el denominado Sueldo o Jornal líquido, al cual se agregan los *tickets* alimentación y transporte dado que varios convenios establecen explícitamente que este es un componente del salario. En cambio no se consideraron los ingresos por concepto de comisiones, incentivos, horas extras, propinas y los ingresos estimados por haber recibido alimentos o bebidas como forma de pago. Estos ingresos representan menos de 4% del total en 2006. Cabe señalar que tanto en la ronda 2005 como en la 2006 se negociaron algunos aspectos muy relevantes tales como primas por presentismo o por trabajo nocturno, con impacto en el salario, así como se establecieron beneficios como licencias por hijos, por estudio u otros y ropa de trabajo, entre otros, que no serán tenidos en cuenta en el presente trabajo.

Otro aspecto de los ingresos a tener en cuenta fue el período de referencia del salario que figura en las ECH, dado que se consulta sobre el salario percibido en el mes anterior al de la encuesta. Por tanto, podrían existir personas que obtuvieron su empleo en el mes de la encuesta (figura como ocupado), pero no percibieron aún la remuneración (no correspondía en el mes anterior), por lo cual su ingreso declarado es cero. Existen otros casos de asalariados que declaran tener un sueldo o jornal nulo, por ejemplo aquellos que trabajan a comisión, todos estos casos fueron eliminados (4,5% de los asalariados privados en 2006). Así, de un total de 691.450 asalariados privados en la ECH 2006, no fueron considerados 14.941 por tener ingresos en la ocupación principal iguales a cero y 18.183 con sueldo o jornal igual a cero. De este modo, el universo de análisis resultante fue de 673.267 asalariados privados en 2006.

En la ECH se releva también el número de horas trabajadas habitualmente en la semana, por lo cual el salario de referencia puede ser mensual u horario. En esta primera etapa de trabajo se optó por trabajar principalmente con datos de salario mensual, por lo tanto para todos aquellos convenios donde se definió el salario mínimo por hora o el jornal

⁸ Esta fuente de error está vinculada al hecho de que las personas podrían declarar lo efectivamente cobrado que puede no coincidir con el salario líquido luego del pago de impuestos directos y contribuciones, que es lo que se busca captar, por ejemplo porque se le deducen de su salario pago de deudas, hipotecas, etc.

mínimo, fue necesario transformar estos datos en un salario mensual. En muchos casos el propio convenio definía la cantidad de horas semanales de referencia. No obstante, no siempre fue así. Para los casos en que no se disponía de información sobre la jornada laboral típica del grupo, se consideraron dos casos posibles: 44 horas semanales (se multiplica por 4,3 para pasar a mensual) y 200 jornales.

Existen dos salvedades a esta decisión general y refiere a los trabajadores de la salud privada y a los de la enseñanza privada para quienes se consideró el salario por hora. Esto se debe a que en estos casos la jornada típica de trabajo es menor a 8 horas el cálculo del salario mensual acarrearía más distorsiones que en otros casos. Cabe señalar que trabajar con salarios hora encierra sus propias dificultades, en particular una dificultad de esta segunda opción es que la variable horas habituales semanales trabajadas corresponden al mes de la encuesta y los salarios refieren al mes anterior. Debido a esta última opción metodológica, se eliminó a buena parte de aquellos trabajadores con una actividad semanal menor a 40 horas (12,4% del total de asalariados privados en 2006). En una segunda etapa de esta investigación se podría trabajar con salarios hora lo cual permitiría ver la sensibilidad de los resultados así como incluir a trabajadores cuya jornada laboral es menor a 40 horas semanales.

Luego de todas las depuraciones señaladas se consiguió trabajar con 58,3% del total de asalariados privados. Los datos sobre casos considerados y no considerados se resumen en el cuadro 4. En términos de grupos analizados, de 218 grupos conformados en 2006, 48 (22%) no pudo ser empalmado para su análisis.

Cuadro 4: Resumen de casos considerados. ECH 2006	Cantidad de personas	%
Total asalariados privados con ingresos mayores a cero en la ECH	673.267	100,0
Trabajadores que no fue posible analizar		
Casos mal codificados o sin rama	914	0,1
No empalmables por superposición de subgrupos	63.557	9,4
No cubiertos o sin mínimo por categoría	131.526	19,5
<i>Ocupados en la rama 9500</i>	<i>100.579</i>	<i>14,9</i>
<i>Otros</i>	<i>31.161</i>	<i>4,6</i>
Período de vigencia del convenio	1.072	0,2
Trabaja menos de 40 horas (no incluidos en categorías anteriores)	83.805	12,4
Total no analizados	281.088	41,7
Universo de análisis	392.171	58,3
Fuente: elaboración propia en base a la ECH 2006		

Si bien el universo de asalariados privados finalmente analizado es considerable, es importante señalar que debido a las características de los que no pueden ser analizados los resultados globales podría presentar algunos sesgos. En efecto, al realizar un modelo que permite determinar la probabilidad de no haber sido empalmado, se encuentra que dicha probabilidad es mayor para los asalariados que son mujeres, los que viven en la capital y son menores de 20 años, en tanto se reduce para los que tienen educación

primaria y por ocupación declaran ser no calificados (cuadro A.2). Este comentario no es válido a nivel de subgrupos.

4. Principales resultados

4.1. Análisis general de cumplimiento de los laudos

En el cuadro 5 se presentan los rangos de incumplimiento para los dos ajustes correspondientes a 2006 y para el total del año, considerando sólo los subgrupos que pudieron ser empalmados sin problemas (26,1% de los asalariados privados). Se encuentra que 12,5% de los asalariados privados en estos grupos percibieron salarios por debajo del mínimo laudo en 2006. El incumplimiento a lo largo del año parece haber ido en aumento. Como era de esperar, el mismo es muy superior entre los trabajadores que declaran no realizar aportes a la seguridad social (informales) que entre los formales.

Cuadro 5: Porcentaje de asalariados privados con salarios por debajo del mínimo laudo de su grupo de referencia. Subgrupos empalmados sin problemas.			
	1er sem 2006	2do sem 2006	Total 2006
Total	10.6	14.4	12.5
Formales	7.6	9.2	8.4
Informales	25.9	40.7	33.6

La existencia de un escenario de máximo y mínimo incumplimiento se debe a, como se señaló, la necesidad analizar algunos subgrupos en forma conjunta dada la superposición existente por rama de actividad. Dado que en general los subgrupos que se superponen tienen laudos diferentes (aunque con pocas variaciones dado que eso fue una de las clave para considerarlos), esto genera la existencia de un escenario de mínimo incumplimiento, cuando se considera el laudo mínimo de todos los subgrupos que se superponen, y uno de máxima, cuando se considera el mayor de los laudos mínimos. En el cuadro 6 se presentan los resultados de incumplimiento del mínimo laudo que surgen de considerar conjuntamente aquellos subgrupos empalmados sin problemas más aquellos con dificultades menores en el empalme (principalmente dadas por la superposición de subgrupos).

Cuadro 6: Porcentaje de asalariados privados con salarios por debajo del mínimo laudo de su grupo de referencia. Total de empalmados.			
	1er sem 2006	2do sem 2006	Total 2006
Escenario de mínima Total	11.3	12.9	12.1
Formales	7.7	8.2	8.0
Informales	28.8	37.5	33.2
Escenario de máxima Total	16.6	18.1	17.4
Formales	12.5	12.9	12.7
Informales	37.7	45.1	41.4

Para estos grupos (58,3% del total de asalariados), se encuentra que el porcentaje de trabajadores con salarios menores al mínimo laudo se encontraría como mínimo en torno a 12% y como máximo en 17%. También en este caso la evidencia parece indicar que el nivel de incumplimiento fue en aumento a lo largo del año. Si se realiza el mismo cálculo restringiendo el universo de análisis a los asalariados formales, el rango de incumplimiento es de entre 8% y 12,7% en los escenarios de mínima y máxima respectivamente.

Cuadro 7. Asalariados privados con salarios por debajo del mínimo laudo según condición de formalidad. Escenario de mín. Total país. 2006			
	Formal	Informal	Total
Distribución de los asalariados con salarios inferiores al mínimo	54.88	45.12	100
% en el total de cada grupo	7.96	33.21	12.12

Cabe señalar que alrededor de 50% de los asalariados que perciben ingresos por debajo del laudo mínimo del subgrupo al que pertenecen, son asalariados formales (cuadro 7). Estos resultados están en línea con los encontrados por Carnevale y Gesto (2009). En efecto, en dicho trabajo se encuentra que un 19,9% de los asalariados privados percibían en 2006 salarios por debajo del laudo mínimo del convenio al cual pertenecen. Asimismo, encuentran que del total que no cumplen con el laudo, 60% aportan a la seguridad social (por la totalidad o una parte de su salario, 54% y 6% respectivamente).

Más allá de los posibles errores de estimación que puedan surgir por ejemplo por problemas de declaración en la encuesta, cabe señalar que el BPS no controla el cumplimiento de los laudos por lo cual este resultado es totalmente factible.

Tomando siempre como referencia el escenario de mínima, los resultados indican que el incumplimiento es mayor en el interior del país que en la capital y entre los menores de 20 años (cuadros 8 y 9). También es decreciente con el nivel educativo y con el tamaño de la empresa (cuadros 10 y 11), no mostrando un vínculo muy fuerte con el sexo (cuadro 12). Dado que el servicio doméstico no fue analizado, ocupación fuertemente femenina caracterizada por bajos salarios e informalidad, es necesario relativizar los resultados por sexo.

Cuadro 8. Asalariados privados con salarios por debajo del mínimo laudo según región. Escenario de mín. Total país. 2006			
	Interior	Montevideo	Total
Distribución de los asalariados con salarios inferiores al mínimo	72.74	27.26	100.00
Formal	65.92	34.08	100.00
Informal	81.04	18.96	100.00
% en el total de cada grupo	15.38	7.73	12.12
Formal	9.72	5.90	7.96

Informal	36.36	24.25	33.21
----------	-------	-------	-------

Cuadro 9. Asalariados privados con salarios por debajo del mínimo laudo por tramo de edad. Escenario de mín. Total país. 2006			
	Mayor de 19	Menor de 20	Total
% en el total de trabajadores con salarios inferiores al mínimo	87.49	12.51	100.00
Formal	93.34	6.66	100.00
Informal	80.37	19.63	100.00
% en el total de cada grupo	11.05	36.95	12.12
Formal	7.61	22.96	7.96
Informal	30.75	49.39	33.21

Cuadro 10. Asalariados privados con salarios por debajo del mínimo laudo según nivel educativo. Escenario de mín. Total país. 2006							
	Nunca asistió	Primaria	Secundaria	UTU	Maestros y prof.	Universidad o similar	Total
% en el total de trabajadores con salarios inferiores al mínimo	0,64	38,43	44,13	12,80	0,87	3,14	100,00
Formal	0.47	33.42	46.87	13.6	1.13	4.51	100.00
Informal	0.84	44.52	40.79	11.83	0.56	1.46	100.00
% en el total de cada grupo	19,88	16,61	12,49	11,29	5,75	2,88	12,12
Formal	12.35	10.43	8.65	7.71	4.41	2.4	7.96
Informal	33.9	36.16	32.91	32.15	21.96	11.96	33.21

Cuadro 11. Asalariados privados con salarios por debajo del mínimo laudo según Tamaño de la empresa. Escenario de mín. Total país. 2006						
	Una persona	2 a 4	5 a 9	10 a 49	50 o más	Total
% en el total de trabajadores con salarios inferiores al mínimo	4.27	37.62	17.74	21.42	18.95	100.00
Formal	2.83	20.29	16.63	29.43	30.83	100.00
Informal	6.02	58.70	19.10	11.68	4.50	100.00
% en el total de cada grupo	22.17	21.14	13.32	10.43	6.55	12.12
Formal	12.59	10.55	8.76	8.70	6.01	7.96
Informal	39.18	36.56	29.73	26.58	26.48	33.21

Cuadro 12. Asalariados privados con salarios por debajo del mínimo laudo según sexo. Escenario de mín. Total país. 2006			
	Hombre	Mujer	Total
% en el total de trabajadores con salarios inferiores al mínimo	68.77	31.23	100.00
Formal	60.72	39.28	100.00
Informal	78.55	21.45	100.00
% en el total de cada grupo	12.13	12.08	12.12
Formal	7.30	9.26	7.96
Informal	32.20	37.51	33.21

Por rama de actividad, se encuentra que existen importantes heterogeneidades dentro de grupos y subgrupos. Tanto el análisis de regresión como de un modelo probit sobre la probabilidad de percibir un salario por debajo del mínimo laudo muestran que las ramas de la construcción y las industrias de fabricación de productos derivados del petróleo, industria química, caucho y plástico y no metálicas que se analizaron conjuntamente, incrementan la probabilidad de tener un salario por debajo del laudo mínimo son. Estos resultados son más robustos en el caso de los trabajadores informales (cuadros A.3 y A.4). También se confirman todos los vínculos previamente comentados con la edad, el tamaño de la empresa, el nivel educativo y la región de residencia. En el caso del sexo, los modelos indican que la probabilidad de tener un salario por debajo del mínimo laudo aumenta para las mujeres (cuadros A.3 y A.4).

Finalmente, cabría preguntarse acerca de cuál es la distancia media de los salarios al mínimo laudo de referencia. Tomando en cuenta el escenario de mínima, la brecha media es de 27% si se considera al conjunto de los asalariados (cuadro 13). Como era de esperar, esta brecha es menor en el caso de los trabajadores formales (22.7%) que en el caso de los informales (32.2%). La brecha es decreciente con el tamaño de la empresa, mayor para los menores de 20 años y muy similar entre hombres y mujeres. El único resultado que no parece reflejar la expectativa *a priori* es el que refiere a la apertura por nivel educativo.

Cuadro 13. Brecha media y por grupos. Escenario de mín. Total país. 2006	
Brecha media	27.0
Formal	22.7
Informal	32.2
Nunca asistió	24.9
Primaria	28.9
Secundaria	26.0
UTU	25.2
Maestros y profesores	27.0
Universidad y similar	24.8
Hombre	27.6
Mujer	25.7
Una persona	29.0
2 a 4	28.7
5 a 9	25.7
10 a 49	25.6
50 o más	25.7
Mayor de 19 años	26.1
Menor de 20 años	33.0

No obstante, es necesario aclarar que los que no tienen años de educación formal y los maestros y profesores representan en conjunto menos de 2% del total de asalariados con salarios por debajo del mínimo laudo. Si no consideramos estos dos grupos de trabajadores, el resultado es el esperado, la brecha es decreciente con el nivel educativo. En suma, se encuentra que el porcentaje de trabajadores con salarios por debajo del mínimo laudo se encontraría en 2006 entre 12,1% y 17,4%, con un nivel creciente a lo largo del año. Las características de los trabajadores con salarios por debajo del mínimo es la esperable de acuerdo con análisis previos en relación a otras vulnerabilidades presentes en el mercado de trabajo tales como la informalidad, el desempleo y los bajos salarios. Asimismo, la brecha media de incumplimiento estaría indicando que el problema es de una magnitud considerable.

4.2. Un ejercicio de simulación

A continuación se simula qué sucedería con la desigualdad salarial y los ingresos medios totales y por región, si no existiera incumplimiento de los laudos mínimos. A tal fin, se le imputa el laudo mínimo de su subgrupos de referencia a todos aquellos asalariados (formales e informales) cuyo salario es inferior al mismo. Cabe señalar que la simulación es estática por lo cual no se consideran los posibles efectos sobre el empleo que acarrearía un incremento salarial de esta naturaleza.

Una característica de la negociación en la primera ronda iniciada a medidaso de 2005, fue que buena parte de los subgrupos negociaron en torno a la fijación de los mínimos por categoría. El debate en torno a este punto fue complejo dado que muchas veces las categorías no existían y la dispersión era muy elevada. Asimismo, los mínimos por categoría establecidos fueron bajos en general, en el 80% de los convenios se fijaron mínimos menores a 6.000 pesos (Rodríguez y otros, 2007) . Este hecho permite suponer que los efectos de la simulación no serían muy elevados sobre los ingresos medios.

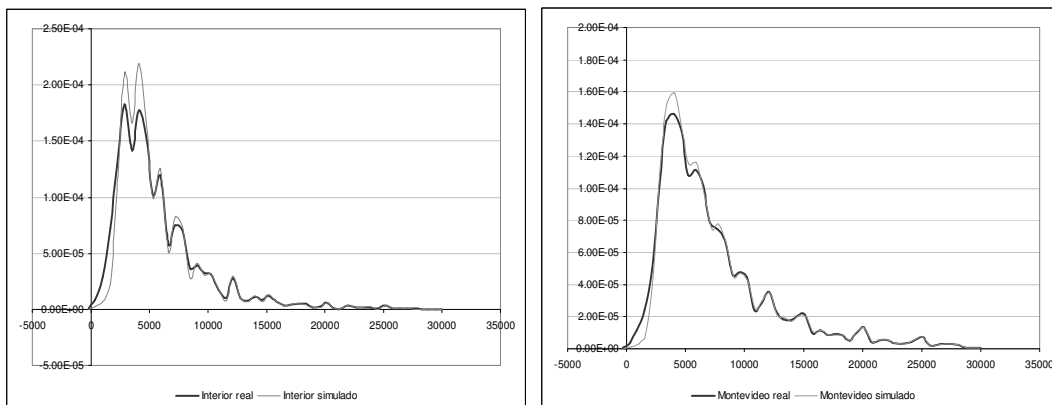
Un primer resultado encontrado es que, si se cumplieran los laudos mínimos por categoría, los ingresos medios por trabajo de los asalariados privados se incrementarían 1,9% en el total del país en 2006. Este incremento sería mayor en el caso del interior (2,5%) que en el caso de la capital (1,1%) (cuadro 14). Este resultado era esperable siendo que los ingresos medios en el interior del país son inferiores a los de Montevideo.

Cuadro 14: Promedio de ingresos por trabajo. Total país y por región. 2006	
Interior	5421
Interior simulado	5557
Var. en %	2.5
Montevideo	7907
Montevideo simulado	7992
Var. en %	1.1
Total	6288

Total simulado	6406
Var. en %	1.9

Las funciones de densidad Kernel muestran también estos resultados (gráfica 1). En efecto, puede verse con claridad que existe una mayor concentración de ingresos menores a los 10.000 pesos en el interior del país, incluso existe una doble moda en torno al SMN y a los 4.000 pesos. Asimismo, el mayor cumplimiento de los laudos mínimos acarrea en el interior un incremento importante de la moda en torno a los 4.000 pesos. No obstante, pueden verse efectos distributivos en ambas regiones. Para ver los efectos sobre la dispersión con mayor claridad se calculan distintos indicadores que se presentan a continuación.

Gráfica 1: Funciones de densidad Kernel por región.



Si se analizan los ingresos laborales medios por decil, se observa que el impacto sobre el primer decil es mayor en Montevideo, en tanto es similar para el resto de los deciles, tornándose nulo en la cola superior de ingresos por trabajo (cuadro 15).

Cuadro 15: Variación de los ingresos laborales medios por decil. País urbano y por región. 2006

decil	Total país	Interior Var (%)	Mdeo
1	119.4	114.6	136.4
2	31.9	30.7	36.0
3	8.0	8.3	7.3
4	2.3	2.4	2.0
5	1.3	1.2	1.4
6	0.3	0.3	0.3
7	0.1	0.1	0.1
8	0.0	0.0	0.0
9	0.0	0.0	0.0
10	0.0	0.0	0.0

Por su parte, los indicadores de desigualdad muestran una mejora en ambas regiones, aunque la reducción de la dispersión salarial sería mayor en el interior del país (cuadro

16). Por ejemplo, el índice de Gini se reduce casi un punto porcentual en tanto en la capital lo hace algo menos de medio punto.

Asimismo, los cambios serían más pronunciados en la parte baja de la distribución, según indican los cambios en los ratios de ingreso, particularmente el ratio 75/25, así como los índices de Entropía más sensibles a los cambios en la parte baja de la distribución.

Cuadro 16: indicadores de dispersión salarial. Total país y por región. 2006								
Ratios de ingresos reales					Ratios de ingresos simulados			
	p90/p10	p90/p50	p10/p50	p75/p25	p90/p10	p90/p50	p10/p50	p75/p25
Total país	8.00	2.86	0.36	2.69	8.00	2.79	0.35	2.41
Interior	8.33	2.63	0.32	2.73	8.33	2.50	0.30	2.40
Montevideo	7.59	3.04	0.40	2.72	6.90	3.04	0.44	2.57
Índices de Entropía y Gini reales				Índices de Entropía y Gini simulados				
	GE(0)	GE(1)	Gini	GE(0)	GE(1)	Gini		
Total país	39,0	41,2	46,3	37,2	39,9	45,4		
Interior	35,6	36,3	43,8	33,6	34,6	42,6		
Montevideo	38,2	41,2	46,4	37,0	40,4	45,9		

En suma, este ejercicio de simulación estaría indicando que de realizarse políticas tendientes a promover un mayor cumplimiento del laudo mínimo por subgrupo (tanto políticas que promuevan una mayor formalización como una mayor fiscalización en empresas formales), se lograría un incremento de los ingresos medios, en particular en la cola baja de la distribución, reduciéndose la dispersión salarial. Estas políticas tendrían un efecto diferencial por región dado el nivel y la forma en que se distribuyen los ingresos en la capital y el interior del país.

5. Comentarios finales

El principal objetivo de este trabajo fue construir una herramienta que pudiera ser de utilidad para evaluar distintos aspectos de la nueva convocatoria a Consejos de Salarios iniciada en 2005. En particular, para evaluar el cumplimiento efectivo con los acuerdos alcanzados y posibles efectos distributivos.

En línea con otros trabajos realizados sobre el tema a nivel nacional, se encuentra que el porcentaje de trabajadores con salarios por debajo del mínimo laudo se encontraría entre 12,1% y 17,4% en 2006, con un nivel creciente a lo largo del año. En efecto, tanto Molina y Rapetti (2009) como Carnevale y Gesto (2009), encuentran que el nivel de incumplimiento no sería despreciable encontrándose entre 9% (para empresas formales de más de 10 ocupados) y 20% (para el total de los asalariados). Claramente estos desvíos respecto a lo laudado reducen el impacto de la negociación colectiva.

Las características de los trabajadores con salarios por debajo del mínimo es la esperable de acuerdo con análisis previos en relación a otras vulnerabilidades presentes en el mercado de trabajo tales como la informalidad, el desempleo y los bajos salarios:

son mayormente menos calificados, no registrados en la seguridad social, del interior del país, en empresas de menor tamaño, jóvenes y, en menor medida, mujeres.

Asimismo, la brecha media de incumplimiento estaría indicando que el problema es de una magnitud considerable situándose en torno a 27%. Este resultado sumado al anterior podría indicar que las rigideces introducidas por la negociación se estén superando, al menos en parte, a partir del incumplimiento del marco legal (informalidad e incumplimiento de laudos). No obstante, debido a que sólo se analiza el comienzo de la negociación, período en el cual podrían estarse produciendo otros desajustes propios del comienzo de una nueva etapa de fijación de ajustes salariales, resulta relevante seguir monitoreando el nivel y grado de incumplimiento a lo largo del tiempo. En efecto, es posible suponer que los aumentos efectivos hayan operado con cierto rezago respecto a los plazos establecidos en los convenios lo cual implicaría que el nivel de incumplimiento fuera mayormente transitorio. Asimismo, como señalan Molina y Rapetti (2009), en la medida que existen mecanismos de denuncia de estos incumplimientos, podría pensarse que los mismos no son sostenibles en el tiempo. Sobre estos aspectos se continuará trabajando.

Otra pregunta que se intenta responder, es qué efectos distributivos se producirían si hubiera un cumplimiento total de los mínimos laudos. El ejercicio de simulación realizado indica que de realizarse políticas tendientes a promover un mayor cumplimiento de los laudos pactados por subgrupo (tanto políticas que promuevan una mayor formalización como una mayor fiscalización en empresas formales), se lograría un incremento de los ingresos medios, en particular en la cola baja de la distribución, reduciéndose la dispersión salarial. Estas políticas tendrían un efecto diferencial por región dado el nivel y la forma en que se distribuyen los ingresos en la capital y el interior del país. Hay que tener presente que para la realización de dicho ejercicio no se tuvieron en cuenta posibles efectos sobre el empleo de incrementos salariales. Este es un aspecto pendiente para futuras investigaciones.

6. Referencias bibliográficas

- Aidt T. y Tzannatos Z. (2005). "The cost and benefits of collective bargaining". CWPE 0541.
- Amarante, V. y Bucheli, M. (2008). "Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006". Trabajo realizado en el marco del Convenio de Cooperación Técnica entre la CEPAL y el Gobierno de Uruguay – Ministerio de Economía y Finanzas.
- Blau, F. y Kahn, L. (1999). Handbook of labor economics, Vol. 3A, pp: 1399-1455.
- Bronstein, A. (1999). América Latina. La negociación colectiva: un análisis comparativo. En "La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio". OIT, 1999.
- Cahuc P. & Zylberberg A. (2004). Labor Economics, The MIT Press, Cambridge Massachusetts – London, England.
- Carnevale, M. y Gesto, N. (2009). "Cobertura de los Consejos de Salarios". Trabajo monográfico de grado la FCEyA.
- Casacuberta C., Fachola G. & Gandelman N. (2004). "The Impact of Trade Liberalization on Employment, Capital, and Productivity Dynamics: Evidence from the Uruguayan Manufacturing Sector", Policy Reform, december, Vol. 7(4), pp: 225-248.
- Calmfors L. Y Driffill (1988). "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic

- performance”, *Economic Policy*, April: 14-61.
- Cassoni A. (2000) Trade unions in Uruguay: some historical features explaining their economic role. Documento de trabajo 04/00, dECON, FCS, UdelaR.
- _____. A., Allen S. & Labadie G. (2000). “The Effects of Unions on Unemployment: Evidence from an Unnatural Experiment in Uruguay”, WP 7501, National Bureau of Economic Research.
- _____. A., Allen S. & Labadie G. (2001). “The outcome of different bargaining models: the effects on wages, employment and the employment mix”, DT 14/01, dECON, FCS, UdelaR.
- _____. A., Labadie G. & Fachola G. (2002). “The Economic Effects of Unions in Latin America: Their Impact on Wages and the Economic Performance of Firms in Uruguay”, WP R-466, IDB.
- DiNardo, J. y Lee, D., (2004) "Economic Impacts of Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001", *Quarterly Journal of Economics*, 119: 1383-1442.
- Flanagan, R. (1999). “Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, September.
- Forteza A. (1991). “Contratos salariales e inflación, 1990”. DT 14/91, dECON, FCS, UdelaR.
- _____. A. (1992). “Los convenios salariales de 1990 y la inflación”, *Revista SUMA*, N° 12, Abril.
- _____. A. (1992). “La estructura de la negociación salarial y el sesgo inflacionario”. Documento de trabajo 11/92, dECON, FCS, UdelaR.
- Freeman, R. (1999). Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions? Working paper 14789. NBER working paper series.
- Molina, A. y Rapetti, B. (2009). “Deslizamiento Salarial en Uruguay 2005 – 2008”. Trabajo monográfico de grado la FCEyA.
- Notaro J. (2007). “Los consejos de salarios en el Uruguay 2005-2006”. Documento de Trabajo 4/07, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- _____. (2005a). “Empleo y desempleo en el Uruguay 1984-2005”. Instituto de economía , Documento de trabajo 02/05.
- _____. (2005b). “La calidad del empleo en el Uruguay 1984-2003”. Instituto de economía, Documento de trabajo 01/05.
- OIT (2005). “La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado”. María Luz Vega Ruíz, Editora. OIT, 2005.
- Rodríguez J., Cozzano B. y Mazzuchi G. (2007). Relaciones laborales y modelo de desarrollo. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Católica del Uruguay
- Stewart, M. (1990) "Union Wage Differentials, Product Market Influences and the Division of Rents", *Economic Journal* 100: 1122-1137.
- Traxler, F. y Brandl, B. (2009). The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis. OIT, 2009.

ANEXO

A.1. Resultado del empalme

Grupo/subgrupo/capítulo	CIU	Observaciones respecto al empalme
Grupo 1: Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco		
1. Industria Láctea		
1.1. Industria Láctea	1520	Dificultades importantes
1.2. Distribuidores de Productos Lácteos	5122	Dificultades importantes
2. Empaque y env de frutas, legumbres y hort. Serv de frío de frutas y plantas de elaboración de concentrado y otros derivados del citrus.		
	1513/7495	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3. Producción de hielo y cámaras de frío		
	1549	Se obtiene rango razonable de incumplimiento

4. Industria azucarera	1542	No hay datos
5. Molinos de arroz	1534	Sin problemas
6. Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas		Se obtiene rango razonable de incumplimiento
6.1. Molinos de Trigo	1531	Sin problemas
6.2. Fábrica de raciones balanceadas	1533	Sin problemas
7. Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Fideerías, panificadoras, yerba, café y té y otros prod alim		
7.1. Dulces, chocolates, golosinas, galletitas, alfajores y otros alim	1543/1541	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
7.2. Fideerías	1544	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
7.3. Panificadoras Industriales	1541	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
7.4. Molinos de Yerba	1549	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
7.5. Molinos de café y té	1549	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
8. Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial		
8.1. Aceiteras	1514/1532	Problema leve
8.2. Grasas y margarina	1514	Problema leve
9. Bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada		
9.1. Bebidas sin alcohol y cervezas	1553/1554	Problema leve
9.2. Malterías	1553	Problema leve
10. Licorerías	1551	Sin problemas
11. Bodegas	1552	Sin problemas
12. Fabricación de helados, panaderías y confiterías con planta de elaboración, bomboneras, fabricación de pastas frescas y catering		
12.1. Panaderías y confit con planta de elaboración y Catering Artes.	1541	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
12.2. Fábricas de Pastas	1544	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
12.3. Catering industrial	5520	No se pudo empalmar Se obtiene rango razonable de incumplimiento
13. Tabacos y cigarrillos		
13.1. Tabacos y cigarrillos	1600	Problema leve
13.2. Plantas de acopio y procesamiento de hojas de tabaco	1600	Problema leve
Grupo 2 : Industria Frigorífica		
1. Industria frigorífica	1511	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
2. Industria del chacinado	1511	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3. Industria avícola	1511	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
4. Carga y descarga de carnes en cámaras, depósitos y puertos	6301	No se puede calcular
Grupo 3: Pesca		
1. Captura		
Capítulo Personal de cubierta	500	Problema leve
Capítulo Patrones	500	Problema leve
Capítulo Maquinistas	500	Problema leve

Capítulo Anchoita	500	Problema leve
Capítulo Atuneros	500	Problema leve
Capítulo Trabajadores Administrativos	500	Problema leve
2. Plantas de procesamiento	1512	Sin problemas
3. Carga y descarga de pescado	500	Problema leve
3.1. Fresco	500	Problema leve
3.2. Congelado	500	Problema leve
4. Criaderos y granjas marítimas	500	Problema leve
Grupo 4: Industria Textil		
1. Lavaderos, peñadurías, hilanderías, tejedurías y fabricación de productos textiles diversos	171/172	Sin problemas
2. Fabricación de tejidos de punto.	173	Sin problemas
Grupo 5: Industria del Cuero, vestimenta y calzado		
1. Curtiembres y sus productos	1911	Sin problemas
2. Marroquinería	1912/1820	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3. Prendas de vestir y afines		Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3.1 Prendas de vestir	181/182	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3.2 Fábricas de Cierres de Cremallera		
4. Calzado	192/1920	Sin problemas
Grupo 6: Industria de la Madera y celulosa		
1. Celulosa, papel pañales, cartón y sus productos	2101/2102/2109/3700	Sin problemas
2. Aserraderos con y sin remanufacturas, plantas de tableros y paneles plantas chipeadoras y plantas impregnadoras	2010/2021	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3. Fabricación de parquet, productos no especificados de madera, corcho y mimbre, muebles	2010/2021/2029/3610	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
Grupo 7: Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos.		
1. Medicamentos de uso humano	2423	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
2. Productos químicos; sustancias químicas básicas y sus productos	241/2421/2429/2430/ 2424	Problema leve
3. Perfumes	2424	Problema leve
4. Pinturas	2422	Sin problemas
5. Derivados del petróleo y el carbón; asfalto, combustibles, lubricantes, productos bituminosos	231/232/1000	Sin problemas
6. Procesamiento del caucho, neumáticos, artículos de goma	251	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
6.1. Artículos varios del Caucho	2511/2519	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
6.2. Recauchutaje	2511	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
7. Medicamentos y farmacéutica de uso animal	2423	Se obtiene rango razonable de incumplimiento

Grupo 8: Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo		
1. Industrias metálicas básicas, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos; aberturas de aluminio; muebles metálicos. Diques, varaderos, astilleros y talleres navales. Maq y equip(motores, bombas, compresores, refrigeración)	270/281/291/292 y 289/3510/3700	Sin problemas
2. (Fue eliminado)		
3. Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos. Equipos y aparatos de radio, televisión y comunic. Instrum. médicos, ópticos y de precisión. Máq. de oficina, de cont y de informát	293/310/320/330	Sin problemas
4. Fábrica de carrocerías y tapicerías; ensamblado de vehículos automotores, remolques, semirremolques, bicicletas, otros equipos de transporte.	340/352/353/359	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
5. Talleres mecánicos, chapa y pintura. Auxilio mecánico	502	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
5.1. Talleres mecánicos, chapa y pintura.		
5.2. Auxilio mecánico		
6. Extracción de minerales metálicos, piedras preciosas y semipreciosas; fábrica de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras finas o sintéticas.	1200/131/132/14	23 Sin problemas
7. Productos de plástico y juguetes	252/2413	Sin problemas
8. Industrialización del vidrio, fibra de vidrio y sus productos	261	Sin problemas
Grupo 9: Industria de la Construcción y Afines		
1. Industria e instalaciones de la Construcción	del 451 al 455	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
2. y 3. Afines		
a) Canteras en general, Caleras, Balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla, cementos y sus canteras, perforaciones en búsqueda de agua	141 y 1429	Sin problemas
b) Hormigón premezclado y prefabricado	2692/2695	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
c) Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo	2691/2692	Sin problemas
d) Operación de puestos de peaje ubicados en rutas nacionales	6303	No se pudo empalmar
e) Cerámica Artesanal y productos de yeso	2694,2695 y 2691	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
Grupo 10: Comercio en general		
1. Tiendas.	5232/5231	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
2. Artículos para el Hogar.	5233	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3. Máquinas de Oficina.	5150	Sin problemas
4. Bazaes, ferreterías, pinturerías y jugueterías, casas de electricidad y electrónica.	5234/5239	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
5. Mayoristas e Importadores y mayoristas de almacén.	5122/5131/5139	No se puede calcular Se obtiene rango razonable de incumplimiento
6. Casas de Música.	5233	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
7. Librerías y Papelerías.	5239	Se obtiene rango razonable de

		incumplimiento
8. Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción).	5143	Sin problemas
9. Farmacias, Homeopatías y Herboristerías.	5231	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
10. Ópticas.	5239	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
11. Casas de fotografía.	7494	Problema leve
12. Casas dentales (ventas de artículos odontológicos).	5239	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
13. Droguerías Farmacéuticas. Distribución de especialidades farmacéuticas	5231	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
14. Laboratorios fotográficos.	7494	Problema leve
15. Venta de motos, ciclomotores sus repuestos y accesorios.	5040	Sin problemas
16. Empresas que comercializan productos, art.y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios.	5139	Dificultades importantes
17. Repuestos de automotores.	5030	Sin problemas
18. Supermercados.	521/5210	No se pudo empalmar
19. Anda	6592	No hay datos
20. Barracas y Cooperativas de productos del país.	5121	Sin problemas
21. Supergas envasado	5141	Sin problemas
22. Supergas distribución.	5239/4020	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
23. Supergas fleteros.	6309	No se pudo empalmar
24. Cooperativas de consumo.	521/5210	No se pudo empalmar
Grupo 11: Comercio minorista de alimentación		
	5520	No se pudo empalmar
Grupo 12: Hoteles, restaurantes y bares		
1. Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosterías	5511	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
2. Campamentos, bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales).	5513	Sin problemas
3. Otros establecimientos de alojamiento		
3.1. Hoteles de Alta rotatividad	5512	Sin problemas
3.2. Pensiones	5511	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
4. Restaurantes, parrilladas, cantinas	5520	No se pudo empalmar
5. Cadenas de comidas	5520	No se pudo empalmar
6. Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas (carros)	5520	No se pudo empalmar
7. Cafés, bares y pubs	5520	No se pudo empalmar
8. Rotiserías	5520	No se pudo empalmar
Grupo 13: Transporte y almacenamiento		
1. Transporte terrestre de personas. Urbano	6021	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
2. Transp Terrestre de Personas Internac, Interdep, Dep Interurbano, Urbano del Int		
2.1. Empresas prestadoras de servicios de venta de pasajes, abonos, servicios postales y encomiendas de las empresas de transporte del sub-grupo 02	6021	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3. Transporte Terrestre de pasajeros. Escolares	6022	Se obtiene rango razonable de

		incumplimiento
4 Transporte terrestre de personas. Remises	6022	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
5. Transporte Terrestre de pasajeros .Taxis y servicios de apoyo	6022	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
5.1. Chóferes		
5.2. Radio operadoras		
6. Transporte Terrestre de pasajeros. Suburbano	6021	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
7. Transp Terrestre de carga. Nacional. Transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Serv autoelevadores, grúas y equipos de movilización de carga con chofer y operador.		
7.1 Transporte de bebidas	6023	Dificultades importantes
7.2. Transporte de leche a granel	6023	Dificultades importantes
8. Terrestre de Carga. Internacional	6023	Dificultades importantes
9. Transporte Marítimo	61	Sin problemas
10. Actividades marítimas compl y aux, agencias marítimas, operadores y terminales portuarias. Depósitos portuarios.		
10.1 Agencias marítimas	6309	No se pudo empalmar
10.2. Operadores y Terminales portuarias	6303	No se pudo empalmar
10.3. Depósitos portuarios	6302	Dificultades importantes
11. Servicios logísticos		
a) Servicios Logísticos	630	Dificultades importantes
b) Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado,	6301	Dificultades importantes
c) Almacenamiento y depósitos para terceros,	6302	Dificultades importantes
d) Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes	6303/6309	No se pudo empalmar
e) Recepción y control de la carga	6309	No se pudo empalmar
f) Embalajes con fines de transporte,	6309	No se pudo empalmar
g) Agencias de carga	6309	No se pudo empalmar
h) Terminales terrestres de carga.	6303	No se pudo empalmar
12. Transp aéreo de personas y de carga. Act complementarias y aux en aeropuertos		
12.1. Compañías Aéreas Extranjeras	6210/6220	No se pudo empalmar
12.2. Pilotos de aviación ligera o pequeño porte	6210/6220	No se pudo empalmar
12.3. Pilotos de líneas aéreas	6210/6220	No se pudo empalmar
12.4. Aeroaplicadores	6210/6220	No se pudo empalmar
12.5. Talleres de aviones livianos	3530	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
12.6. Pluna personal de tierra y auxiliares de cabina	6210/6220	No se pudo empalmar
12.7. Empresas Concesionarias de Aeropuertos	6303	No se pudo empalmar
12.8. Servicio de rampas	6303	No se pudo empalmar
Grupo 14: Intermediación financiera y seguros		
1. Bancos y otras empresas financieras		
1.1. Bancos	6519	No se pudo empalmar
1.2. IFES	6591/6592/6599	No se pudo empalmar
1.3. Afaps	6602	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
1.4. Bolsa Electrónica de Valores (Bevsa)	6710	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
1.5. Procesadoras de tarjetas de crédito	6592	No se pudo empalmar

1.6 Redes de cajeros	6519	No se pudo empalmar
1.7. Fideicomisos		Dificultades importantes
2. Entidades que otorgan crédito dentro del sistema bancario		
2.1. Tarjetas de crédito	6592	No se pudo empalmar
2.2. Administradoras de crédito	6592	No se pudo empalmar
2.3. Círculos de Ahorro Previo	6592	No se pudo empalmar
3. Organismos privados de seguridad social		
3.1. Cajas de jub para estatales	7530	Sin problemas
3.2. Fondos complementarios	6602	Problema leve
3.3. Cajas de auxilio	6602	Problema leve
4. Transportadoras de valores	7492	Dificultades importantes
5. Cooperativas de ahorro y crédito		
5.1. Cooperativas de capitalización	6519	No se pudo empalmar
5.2. Cooperativas de Operativa Restringida (en 2005 se denominaba de inmed fin)	6519/6599	No se pudo empalmar Se obtiene rango razonable de incumplimiento
6. Casas de cambios	6710	incumplimiento
7. Casas centrales de redes de pagos y cobranzas	7499	Dificultades importantes
8. Compañías de seguros	6601/6603	Sin problemas
9. Corporación Nacional para el Desarrollo	6599	No se pudo empalmar
10. Agencias y Bancas de Quinielas		Se obtiene rango razonable de incumplimiento
10.1. Agencias de Quiniela	9249	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
10.2. Bancas de quiniela	9249	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
Grupo 15: Servicios de salud y anexos		
1. Salud Privada	8511/8512/8513	Sin problemas
2. Servicios de acompañantes	8519	No se pudo empalmar
3. Casas de Salud y Residenciales de Ancianos		
3.1. Casas de Salud y Residenciales de Ancianos con fines de lucro	8530	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3.2. Casas de Salud y Residenciales de Ancianos sin fines de lucro	8530	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
4. Ambulancias que realizan traslado de pacientes sin asistencia	8519	No se pudo empalmar
Grupo 16: Servicios de enseñanza		
1. Jardines y guarderías	8530	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
2. Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior	8010/8020/8030	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3. Técnica, comercial, academias de choferes	8020/8090	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
4. Especial para personas con capacidades diferentes	parte 8010	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
5. Enseñanza de idiomas	parte 8090	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
6. Profesores particulares y otros tipos de enseñanza, formación o capacitación	parte 8090	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
7. Educación no formal	parte 8090	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
Grupo 17: Industria Gráfica		

1. Talleres gráficos de obra (pre-impresión, impresión sobre cualquier sustrato, pos imp, encuadern, edición, grabado y rep fotográfica, fotomecánica, láser y edición dig)	2211	Sin problemas
2. Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones.	2212	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3. Publicidad en vía pública.	7430	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
Grupo 18: Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones		
1. Cine, teatro y música		
1.1. Cines de Montevideo y zona balnearia de la Costa Este	9212/9214	Sin problemas
2. Prensa escrita y sus ediciones periodísticas digitales		
2.1. Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	2212	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
2.2. Prensa escrita del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2212	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
3. Radios y sus ediciones periodísticas digitales		
3.1. Radios de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	9213	No se pudo empalmar
3.2. Radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	9213	No se pudo empalmar
4. TV abierta y televisión para abonados, y sus ediciones periodísticas digitales		
4.1. TV abierta de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	9213	No se pudo empalmar
4.2. TV abierta del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	9213	No se pudo empalmar
4.3. TV por abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	6420	No se pudo empalmar
4.4. TV por abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	6420	No se pudo empalmar
4.5. Productoras de contenidos para TV abierta y/o TV por abonados	9213/9211	No se pudo empalmar
5. Agencias de noticias periodísticas y fotográficas		
5.1. Agencias internacionales de noticias	9220	Sin problemas
6. Salas de juego, Sociedades Hípicas, Studs y Caballerizas		
6.1. Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas	9249	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
Grupo 19: Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos		
1. Despachantes de Aduana	6309	No se pudo empalmar
2. Empresas suministradoras de mano de obra	7491	Sin problemas
3. Personal de edificios de Propiedad Horizontal	9500	Dificultades importantes
4. Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras	9303	Sin problemas
5. Inmobiliarias y administración de propiedades	7000	Sin problemas
6. Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles	9000	Sin problemas
7. Empresas de limpieza	7493	Sin problemas
8. Empresas de seguridad y vigilancia		
8.1. Seguridad Electrónica	7492	Dificultades importantes
8.2. Seguridad Física	7492	Dificultades importantes

9. Mensajerías y correos privados	6410	Sin problemas
10. Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos	5050/5020	Se obtiene rango razonable de incumplimiento
11. Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)	6304	Sin problemas Se obtiene rango razonable de incumplimiento
12. Agencias de publicidad	7430	incumplimiento
13. Investigación de mercado y estudios sociales	7413/7300	Sin problemas
14. Distribuidores de cine	9211/7130	No se pudo empalmar
15. Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	9302	Sin problemas
16. Áreas Verdes	7499	Dificultades importantes
17. Estudios contables profesionales y no profesionales	7412	Sin problemas Se obtiene rango razonable de incumplimiento
18. Sanitarias	4532	incumplimiento
19. Prestación de Servicios Telefónicos		
19.1 Call Centers	6420	No se pudo empalmar
19.2 Servicios 0900	6420	No se pudo empalmar
Grupo 20: Entidades gremiales, sociales y deportivas		
1. Entidades deportivas	9240	Problema leve
Básquetbol	9240	Problema leve
2. Entidades gremiales	9120	Problema leve
Fútbol	9120	Problema leve
3. Entidades sociales	9110/9191/9199	Sin problemas
Grupo 21: Trabajadoras del servicio doméstico		
No tiene subgrupos	9500	No negoció en 2006
Grupo 22: Ganadería, Agricultura y actividades conexas		
Ganadería, agricultura, caza y actividades conexas		
a) plantaciones de caña de azúcar	0.111	Problemas menores
b) plantaciones de arroz	0.111	Problemas menores
c) agricultura de secano	0.111	Sin problemas
d) tambos	0.121	Sin problemas
Grupo 23: Viñedos, frutic, hortíc, floríc, criaderos de aves, suinos, apicultu y otras actividades no inc. en G22		
	0,113/0,122/0,14	
1. Frut, hortíc, floricultura, citrus, criaderos de aves y otras act no incluidas en el G.22	0/0,150/0,129/0,1	
	30	Sin problemas
3. Viñedos	0.113	Sin problemas
4. Suinos y Apicultura	0.123	Sin problemas
Grupo 24: Forestación (incluído bosques, montes y turberas)		
	0.200	Sin problemas
Cantidad de Grupos		218
Cantidad de Grupos no empalmados		48

A.2. Modelo Probit de no ser empalmado

Total no empalmados (incluye grupos no constituidos potencialmente empalmables)							
	Std. Err.	z	P>z	x-bar	[95%	C.I.]	
eyv*	0.05	0.00	31.41	0.00	0.37	0.05	0.06
ofyop*	-0.15	0.00	-83.91	0.00	0.28	-0.15	-0.15
noc*	-0.06	0.00	-32.95	0.00	0.22	-0.07	-0.06
men20*	0.08	0.00	27.90	0.00	0.05	0.07	0.08
pe2	0.02	0.00	16.89	0.00	1.34	0.02	0.02
primaria*	-0.07	0.00	-36.89	0.00	0.26	-0.07	-0.07
secundia*	0.01	0.00	4.61	0.00	0.44	0.00	0.01
myp*	-0.06	0.00	-15.36	0.00	0.02	-0.06	-0.05
univ*	0.03	0.00	16.14	0.00	0.15	0.03	0.04
f78	0.10	0.00	64.92	0.00	1.18	0.10	0.10
f75	0.00	0.00	0.49	0.62	3.69	0.00	0.00
capital*	0.06	0.00	52.66	0.00	0.46	0.06	0.06

No empalmables (solo los que no pueden empalmarse por incompatibilidad en los datos)							
	Std. Err.	z	P>z	x-bar	[95%	C.I.]	
eyv*	0.10	0.00	61.51	0.00	0.37	0.10	0.10
ofyop*	-0.10	0.00	-58.83	0.00	0.29	-0.10	-0.09
noc*	-0.02	0.00	-12.86	0.00	0.22	-0.03	-0.02
men20*	0.06	0.00	23.70	0.00	0.04	0.05	0.06
pe2	0.02	0.00	20.20	0.00	1.34	0.02	0.02
primaria*	-0.04	0.00	-25.95	0.00	0.26	-0.04	-0.04
secund~a*	0.01	0.00	6.82	0.00	0.44	0.01	0.01
myp*	-0.03	0.00	-8.54	0.00	0.02	-0.03	-0.02
univ*	0.00	0.00	1.53	0.13	0.14	0.00	0.01
f78	0.07	0.00	49.52	0.00	1.17	0.07	0.07
f75	0.02	0.00	46.68	0.00	3.72	0.02	0.02
capital*	0.03	0.00	29.67	0.00	0.45	0.03	0.03

A.3. Modelo de regresión: características de los que no cumplen (todos los asalariados privados)

Regresión simple: todos los asalariados con salarios debajo del mínimo laudo							
	Coef.	Std.Err.	t	P>t	[95%	Conf.	
Number of obs	=		392171				
R-squared	=		0.1332				
Adj R-squared	=		0.1331				
Agropecuaria	-0.15	0.00	-48.31	0.00	-0.15	-0.14	
Extractivas	-0.01	0.01	-1.39	0.16	-0.03	0.01	
Industria manufacturera	-0.09	0.00	-28.21	0.00	-0.09	-0.08	
Textil y vestimenta	-0.01	0.00	-3.04	0.00	-0.02	0.00	
Madera	-0.07	0.00	-17.59	0.00	-0.08	-0.06	
Química y otras	0.02	0.00	4.98	0.00	0.01	0.03	
Metálicas	-0.07	0.00	-18.08	0.00	-0.07	-0.06	
Construcción	0.02	0.00	5.95	0.00	0.01	0.03	
Comercio	-0.08	0.00	-26.77	0.00	-0.08	-0.07	
Restaurantes y hoteles	-0.11	0.01	-22.12	0.00	-0.12	-0.10	

Transporte y comunicaciones	-0.12	0.00	-35.75	0.00	-0.12	-0.11
Serv. fin y a empresas	-0.09	0.00	-28.01	0.00	-0.10	-0.08
Enseñanza y Salud	-0.10	0.00	-31.61	0.00	-0.10	-0.09
Empleados y vendedores	0.01	0.00	7.56	0.00	0.01	0.02
Oficiales y operarios	0.01	0.00	4.03	0.00	0.00	0.01
No calificados	0.09	0.00	42.15	0.00	0.09	0.09
Menores de 20	0.16	0.00	62.72	0.00	0.15	0.16
Sexo	0.05	0.00	39.17	0.00	0.05	0.05
Primaria	0.02	0.00	11.46	0.00	0.02	0.02
Secundaria	0.00	0.00	-1.55	0.12	-0.01	0.00
Maestros y profesores	-0.02	0.00	-5.85	0.00	-0.03	-0.02
Terciaria	-0.03	0.00	-15.43	0.00	-0.04	-0.03
Tamaño de la empresa	-0.02	0.00	-34.69	0.00	-0.02	-0.02
Vive en la capital	-0.04	0.00	-38.40	0.00	-0.04	-0.04
_cons	-0.05	0.00	-10.25	0.00	-0.06	-0.04

A.4. Modelo de regresión: características de los que no cumplen (asalariados privados informales)

Regresión simple asalariados informales con salarios debajo del laudo mínimo						
Number of obs	=	64551				
R-squared	=	0.1121				
Adj R-squared	=	0.1118				
	Coef.	Std.Err.	t	P>t	[95% Conf.]
Agropecuaria	-0.32	0.01	-30.64	0.00	-0.34	-0.30
Extractivas	-0.11	0.03	-3.41	0.00	-0.18	-0.05
Industria manufacturera	-0.24	0.01	-20.99	0.00	-0.27	-0.22
Textil y vestimenta	-0.09	0.01	-6.74	0.00	-0.12	-0.07
Madera	-0.14	0.02	-9.07	0.00	-0.17	-0.11
Química	0.13	0.02	8.52	0.00	0.10	0.16
Metálicas	-0.14	0.01	-10.96	0.00	-0.17	-0.12
Construcción	0.04	0.01	3.74	0.00	0.02	0.06
Comercio	-0.20	0.01	-19.06	0.00	-0.22	-0.18
Restaurantes y hoteles	-0.29	0.02	-12.57	0.00	-0.34	-0.25
Transporte y comunicaciones	-0.29	0.01	-22.66	0.00	-0.31	-0.26
Serv. fin y a empresas	-0.22	0.01	-17.94	0.00	-0.25	-0.20
Enseñanza y Salud	-0.24	0.01	-18.34	0.00	-0.26	-0.21
Empleados y vendedores	0.06	0.01	7.11	0.00	0.05	0.08
Oficiales y operarios	0.02	0.01	1.64	0.10	0.00	0.03
No calificados	0.13	0.01	13.77	0.00	0.11	0.15
Menores de 20	0.18	0.01	34.98	0.00	0.17	0.19
Sexo	0.12	0.01	21.30	0.00	0.11	0.13
Primaria	0.04	0.01	6.59	0.00	0.03	0.05
Secundaria	-0.01	0.01	-1.56	0.12	-0.02	0.00
Maestros y profesores	-0.11	0.02	-5.36	0.00	-0.15	-0.07
Terciaria	-0.15	0.01	-13.52	0.00	-0.17	-0.12
Tamaño de la empresa	-0.03	0.00	-14.49	0.00	-0.03	-0.02
Vive en la capital	-0.11	0.00	-26.59	0.00	-0.12	-0.11
_cons	0.38	0.02	25.18	0.00	0.35	0.41