

IMPACTO DE LOS CONSEJOS DE SALARIOS EN LOS SALARIOS POR HORA 2005-2015

Montevideo, Agosto 2017

Ec. Virginia Cabrera, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (*)

Ec. Tania Echagüe, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (*)

(*)Este trabajo se realizó en el marco del convenio OIT PROG/COLEXT/120/2015 y COLEXT/29/2016 para la realización de un curso de capacitación y entrenamiento del equipo técnico de la Unidad de Estadística de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en métodos estadísticos y econométricos utilizados para la evaluación de políticas. Las autoras agradecen en este marco la colaboración de Graciela Sanromán. Se agradece también el aporte sustancial de CEPAL en el Marco del Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL), firmado el 5 de abril de 2016. Cualquier error u omisión es pura responsabilidad de las autoras.

I. Introducción

Las instituciones laborales comprenden, entre otras, la regulación laboral, la libertad de afiliación sindical, las negociaciones colectivas, los salarios mínimos y otras formas de políticas laborales activas (Gasparini, 2009). Según la OIT (2008), la Negociación Colectiva cumple con dos elementos fundamentales: permite la determinación de remuneraciones y condiciones laborales para aquellos trabajadores amparados por el acuerdo (alcanzado mediante la actuación libre, voluntaria e independiente de cada parte) y, a su vez, posibilita que trabajadores y empleadores definan las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Esta herramienta presenta ventajas para todas las partes involucradas, por ejemplo, empleadores consiguen firmar condiciones de paz laboral, y establecen estabilidad en las relaciones laborales lo cual resulta importante para evitar conflictos debidos a problemas laborales no resueltos; mientras los trabajadores se aseguran, entre otros, condiciones laborales y salario.

En el 2005, luego de 15 años sin ser convocados, se reinstalan en el Uruguay los Consejos de Salarios para los sectores de actividad en base a la Ley Nº 10.449¹ del año 1943. Desde la reinstalación hasta la fecha han culminado cinco rondas de negociación y, actualmente, está terminando la sexta ronda.

El objetivo que se propone el presente trabajo es realizar una evaluación del impacto de los Consejos de Salarios sobre el ingreso líquido real por hora de los asalariados privados (en su ocupación principal) y sobre su distribución, entre el año 2005 y 2015. Para realizar el trabajo se cuenta con información única procedente de la sistematización de todos los acuerdos arribados por todas las mesas de negociación, en cada una de las cinco rondas de Negociación Colectiva. Estos datos se han combinado con las Encuestas Continuas de Hogares (entre 2005 y 2015) obteniendo así características de toda la población asalariada privada, asociada a las mesas de negociación respectivas y sus beneficios negociados.

La contribución del presente estudio será el ofrecer una estimación del efecto asignable a los Consejos de Salarios, utilizando una base de datos única con el fin de aportar información valiosa al debate acerca de los alcances y ventajas de la Negociación Colectiva Tripartita.

El informe se estructura de la siguiente manera: en la siguiente sección se presenta una breve descripción de la evolución de las relaciones laborales en el Uruguay donde se

¹ Ley Nº 10.449 “Consejo de salarios. Se instituye el régimen, con existencia de cajas de compensación, y se articulan normas conexas”, 1943.

analiza el rol que ha cumplido la Negociación Colectiva en el país. Luego se presenta el contexto macroeconómico 2005-2015, período en el que se desenvuelven las cinco rondas de negociación analizadas en el presente informe. Posteriormente, se presentan los datos y las fuentes de información de las cuales se vale el estudio para realizar la evaluación de impacto de los Consejos de Salarios en el ingreso líquido por hora y sobre la distribución del mismo. En el siguiente apartado se realiza una breve presentación de las metodologías Oaxaca-Blinder y RIF-regression, las cuales se utilizaron para el presente estudio. En el apartado seis se realiza un análisis descriptivo de la información salarial utilizada para aproximar el efecto de los Consejos de Salarios en la evaluación de impacto. Finalmente, en el apartado siete se presentan los resultados de la evaluación y, en un último apartado, las principales conclusiones.

II. Relaciones laborales en el Uruguay y su evolución

En el Uruguay las relaciones laborales surgen desde la industrialización con la aparición de la relación empresario-trabajador. Según Font, el proceso que tuvo las relaciones laborales en el Uruguay se puede dividir en cuatro períodos: desde los inicios de las relaciones modernas de trabajo hasta la creación de los Consejos de Salarios en 1943; el segundo, desde ese momento hasta el 28 de junio de 1968, cuando el Poder Ejecutivo congela precios y salarios (Decreto 420/968); el tercero, hasta la reinstalación de los consejos en mayo de 1985 (Decretos 178/985 y 198/985), y un cuarto período que el autor ubica desde ese momento hasta 1988 (momento en el cual cierra su estudio), el cual podríamos extender hasta 1990 momento en el que se deja de convocar una nueva ronda de Consejos de Salarios (Font, 1988, en Chevalier, M. y otros, 2011). Podríamos agregar un quinto período entre 1990 y 2005 el cual se caracterizó por la ausencia de Consejos de Salarios, con excepción de las actividades con precios tarifados como: la salud, el transporte de pasajeros de Montevideo y suburbano, la construcción y la banca, que continuaron la negociación tripartita; y un sexto período desde la reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005 hasta la actualidad.

En 2005 se reinstalan los Consejos de Salarios en Uruguay, los que tienen como principal finalidad negociar de manera tripartita (empleadores, trabajadores y Poder Ejecutivo) los salarios mínimos por categorías de ocupación y los incrementos salariales por grupos de actividad. No obstante, a medida que se asientan los Consejos de Salarios como institución del mercado laboral se han ido incorporando a la negociación aspectos no

salariales que comprenden otros aspectos laborales en pos de mejorar las condiciones laborales y el relacionamiento entre los actores sociales involucrados.

Esta reinstalación de los Consejos de Salarios para la mayoría de los sectores de actividad se da en 2005 (no obstante, el servicio doméstico se incorpora en 2008) en base a la Ley Nº 10.449². Desde la reinstalación hasta la fecha han culminado cinco rondas de negociación y, actualmente, está terminando la sexta ronda.

Los cometidos de los Consejos de Salarios fijados por Ley Nº 10.449 incluyen: el establecimiento de las categorías laborales, la determinación de su respectivo salario mínimo (usualmente denominado laudo) y la actualización de las remuneraciones de los trabajadores. Asimismo, en 2009 la ley Nº 18.566³ en el artículo 2, establece que trabajadores y empleadores pueden definir las condiciones de trabajo que regirán para su correspondiente mesa de negociación. Por último, cabe destacar que también funcionan como órgano de conciliación, teniendo dentro de sus potestades la actuación en caso de existir conflicto entre las empresas y los trabajadores del sector.

El Poder Ejecutivo fija el plazo para la negociación de los Consejos de Salarios y las decisiones tomadas se adoptan por mayoría simple entre los integrantes del consejo, el cual, según el art. 6 de la Ley Nº 10.499, se encuentra constituido por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros, dos por los empleadores y dos por los trabajadores, con igual número de suplentes. Las decisiones adoptadas en este ámbito pueden ser apelables ante el Poder Ejecutivo⁴. La mayoría de las decisiones se alcanzan por consenso, en efecto, entre la primer y quinta ronda de negociación se verifica que, en promedio, el 83,4% de las unidades de negociación cerraron sus acuerdos de este modo.

En cuanto al contenido de la negociación, el Poder Ejecutivo en la actualidad fija lineamientos para cada ronda en pos del interés general. Las mismas constituyen un conjunto de recomendaciones que los grupos deberían considerar en sus resoluciones para lograr un objetivo común. Estos lineamientos incluyen, entre otros, la vigencia de los

² Ley Nº 10.449 "Consejo de salarios. Se instituye el régimen, con existencia de cajas de compensación, y se articulan normas conexas", 1943.

³ Ley Nº 18.566. Sistema de Negociación Colectiva. Creación, 2009.

⁴ Ley Nº 10.449 en su artículo 19: "Las decisiones de los Consejos de Salarios, serán apelables ante el Poder Ejecutivo, salvo aquellas adoptadas por unanimidad de sus componentes, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 15". Su artículo 15, apartado dos, señala: "El Poder Ejecutivo, en Consejo de Ministros, podrá observar un salario acordado, cuando a su juicio no llene las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo. En tal caso, si el Consejo observado no rectifica convenientemente su resolución, el Poder Ejecutivo podrá establecer el mínimo."

acuerdos alcanzados, la periodicidad de los ajustes, recomendaciones respecto de los aumentos de salarios a otorgar a los trabajadores y cláusulas de salvaguarda. Dentro de los objetivos perseguidos por el Poder Ejecutivo se encuentra, entre otros, promover aumentos salariales diferenciados para los trabajadores con ingresos más sumergidos, mantener el empleo y la no pérdida de salario real.

En la actualidad, los Consejos de Salarios están conformados por veinticuatro grupos⁵ de negociación, luego de la incorporación del trabajo doméstico a partir de la ronda del 2008 y la re-enumeración de los grupos Rurales⁶. Resulta importante resaltar que los grupos de negociación se condicen en buena medida con las ramas de actividad. A su vez, en la mayoría de los grupos existen subgrupos que negocian individualmente, siendo las excepciones el Grupo 11 “Comercio minorista de alimentos” y el Grupo 21 “Servicio doméstico”, que al no tener subgrupos, se rigen por un único convenio que abarca a todos los trabajadores de dicho grupo. La cantidad de mesas que negocian en cada ronda no resulta fijo, en efecto, con el devenir de la negociación se crean nuevos subgrupos, capítulos y/o bandejas, constituyendo éstos nuevas unidades de Negociación Colectiva en Consejos de Salarios. En términos absolutos, en la primera ronda (2005) negociaron 199 mesas, en la segunda ronda (2006) este valor ascendió a 208, en la tercera ronda (2008) las unidades de negociación fueron 222, en la cuarta ronda (2010) ascendieron a 234 y, finalmente, en la quinta ronda (2012-2013) negociaron 229 mesas. La disminución de mesas de negociación entre la cuarta y quinta ronda se explica, mayormente, porque algunos acuerdos celebrados en la cuarta ronda contaban con un período de vigencia que abarcaba el correspondiente a la quinta ronda siendo, para estas mesas, innecesario negociar en dicha ronda.

En el presente estudio se analizó la evolución de los incrementos salariales acordados para 253 unidades de negociación (veinticuatro grupos). Esta cantidad surge de considerar todas las unidades de negociación que alguna vez negociaron en este ámbito obteniendo así la máxima cantidad de mesas de negociación en el período de análisis. Un caso particular es el Grupo 21 “Servicio Doméstico”, para la cual previo a la tercer ronda (2008) el Poder Ejecutivo en el marco de decretar los incrementos al Salario Mínimo Nacional también decretaba el incremento salarial para este sector, y por tanto es el dato que se utiliza para la evolución de sus índices.

⁵ Ver tabla 1 del anexo.

⁶ Decreto 326/08 “Clasificación de los grupos de actividad de los Consejos de Salarios”.

El objetivo que se propone el presente trabajo es realizar una evaluación del impacto de los Consejos de Salarios sobre en el ingreso líquido real por hora de los asalariados privados en su ocupación principal y sobre su distribución, entre el año 2005 y 2015. Para realizar el trabajo se cuenta con información única procedente de la sistematización de todos los acuerdos arribados por todas las mesas de negociación, en cada una de las cinco rondas de Consejos de Salarios. Estos datos se han combinado con las Encuestas Continuas de Hogares (entre 2005 y 2015) obteniendo así características de toda la población asalariada privada, asociada a las mesas de negociación respectivas y sus beneficios negociados.

III. Contexto macroeconómico, 2005-2015

En esta sección se presenta algunos indicadores de contexto para conocer el marco en el que se produce la reinstalación de los Consejos de Salarios y su posterior desarrollo.

Evolución del PIB

La reinstalación de los Consejos de Salarios se enmarca en un contexto favorable en cuanto a la evolución del PIB. En los 10 años de estudio, el PIB se incrementó 57,7% pudiendo diferenciar dos períodos, entre 2005 y 2010 se presentó un crecimiento sostenido⁷ y a altas tasas anuales con un crecimiento promedio anual de 5,96%, momento a partir del cual las tasas de crecimiento continúan siendo positivas pero con un promedio de crecimiento anual de 3,37% entre 2010 y 2015.

Tasa de actividad, empleo y desempleo

La tasa de actividad representa la proporción de población en edad de trabajar que se encuentra económicamente activa (ocupados y desocupados), mientras la tasa de empleo representa el porcentaje de dicha población que se encuentra efectivamente empleada, y la tasa de desempleo refiere a la población económicamente activa que no consigue empleo (desocupados). Analizando estos indicadores⁸ para el mercado laboral en el período 2005-2015 tenemos que, tanto las tasas de actividad como de empleo han tenido crecimientos punta a punta de 5,51 y 7,59 puntos porcentuales respectivamente, siendo en 2015 la tasa de actividad de 64% y la tasa de empleo de 59%. Ambos crecimientos se

⁷ Ver gráfico 1 del anexo.

⁸ Ver gráfico 2 del anexo.

explican mayoritariamente por el aumento de la tasa de participación femenina en el mercado laboral⁹. Por su parte, la tasa de desempleo presentó punta a punta una caída de 4,36 puntos porcentuales siendo en 2015 de 7,8%. Cabe resaltar que estos indicadores mejoran considerablemente hasta 2011 siendo éste el año más favorable para los mismos, momento a partir del cual se mantienen relativamente estables.

Productividad global “aparente” y Salario Real

Otro indicador relevante de contexto macroeconómico es la relación entre la evolución del PIB y la evolución del Empleo, este indicador propone una primera aproximación a la productividad global de la mano de obra. Para este caso concreto se toma el empleo urbano por no contar con el dato de empleo a nivel país para el 2005, año base del presente estudio. Del análisis descriptivo se desprende que para el primer año de estudio el empleo creció más que la producción, medida a través del Índice de Volumen Físico (IVF), año a partir del cual esta relación cambia y la Productividad “aparente” presenta un crecimiento sostenido, incrementándose 27% entre 2005 y 2015.¹⁰ Otro indicador interesante es la evolución del Índice de Salario Real del sector privado¹¹. Dentro del período de análisis resalta que de 2005 a 2009 el salario real creció a un promedio anual de 5,25%, mientras que desde esta fecha hasta 2015 el crecimiento promedio anual fue de 3,8%, acumulando en todo el período un incremento de salario real del sector privado de 53,4%. Al analizar la relación entre las variaciones anuales de la productividad global “aparente” y el salario real, se puede observar que la variación anual del salario real privado es considerablemente mayor que la variación en la productividad en los años donde se efectiviza el primer ajuste salarial de cada ronda de Consejo de Salarios. En esos momentos el salario crece por un nuevo ajuste salarial negociado, el cual puede tender a ser mayor que los ajustes subsiguientes debido a que: existe menos incertidumbre sobre la evolución de la economía y del sector en particular, y puede reflejar el pago de ajustes retroactivos dada la demora en firmar un nuevo convenio en Consejos de Salarios.

Evolución de la desigualdad según el índice de Gini

Entre el 2005 y 2007 se presentó una tendencia hacia el incremento de la desigualdad, la cual revierte a partir del 2008, con franco descenso de la desigualdad hasta el año 2012¹².

⁹ Ver tabla 2 del anexo.

¹⁰ Ver gráfico 3 del anexo.

¹¹ Ver gráfico 3 del anexo.

¹² Ver gráfico 4 del anexo.

Cabe destacar que ya a partir del 2011 los niveles de desigualdad son los más bajos alcanzados desde el año 1986, y casi siete puntos porcentuales por debajo de los niveles alcanzados en la crisis del 2002. No obstante en 2013 se da un leve retroceso por incremento de la desigualdad, para terminar 2014 con una disminución que nos ubica en el valor de 0,38, segundo mínimo del indicador desde el 1981.

Horas habituales trabajadas semanales

Otro indicador relevante que hace a la calidad del empleo y características estructurales del mercado laboral es la cantidad de horas trabajadas por semana¹³, las cuales disminuyen un 3,6% entre 2005 y 2015¹⁴, ubicándose en 40,1 horas semanales promedio en 2015.

Puestos de trabajo cotizantes al Banco de Previsión Social

En relación a los puestos de trabajo formales¹⁵ que cotizan al Banco de Previsión Social, tenemos que, entre 2005 y 2015 se observó un aumento del 62,5%, el cual podría deberse al incremento en el empleo y al fomento de la formalización por varias vías (CEPAL, 2015). Dicho incremento se efectivizó a través de un proceso de aumento persistente entre 2005 y 2013, año a partir del cual el total de puestos cotizantes se mantuvo relativamente estable.

Aporte a la seguridad social

En cuanto al no aporte a la seguridad social de los trabajadores en su ocupación principal¹⁶ (variable *proxy* de la informalidad laboral), vemos que la misma cayó 10,3 puntos porcentuales entre 2006 y 2015, ubicándose en 24,7% en 2015.

¹³ Ver gráfico 5 del anexo.

¹⁴ Calculado para localidades de cinco mil habitantes y más.

¹⁵ Ver gráfico 6 del anexo.

¹⁶ Ver tabla 3 del anexo.

IV. Datos

El presente informe tuvo como insumo dos fuentes de información. Por una parte, se utilizaron las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) homogeneizadas por el Instituto de Economía (Iecon) de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República para el período 2005-2015.

De esta fuente de información se procedió a trabajar con los asalariados privados en su ocupación principal, utilizando las siguientes variables: sueldo o jornal líquido, sexo, edad, años de educación, residencia en Montevideo, aportes a la seguridad social, rama de actividad del establecimiento donde desarrolla su actividad principal, cantidad de horas trabajadas y mes de la encuesta. Se optó por trabajar con asalariados privados debido a que estos son quienes se encuentran contemplados por los Consejos de Salarios del sector privado. A su vez, en este primer estudio, se tomaron las variables referidas por ser las habitualmente utilizadas para estudiar impactos en los ingresos laborales, así como por contar con su relevamiento para todos los años del estudio. Por disponibilidad de información se utiliza el sueldo líquido, dejando para otra etapa de investigación la utilización de sueldos nominales.

Por otra parte, se utilizó la información referente a los ajustes salariales negociados en Consejos de Salarios entre 2005 y 2015, utilizando de esta manera cinco rondas de Negociación Tripartita. En cuanto a esto, la forma de determinación de los ajustes salariales dentro de los Consejos de Salarios ha ido evolucionando a lo largo de este período generando estructuras de incrementos salariales complejas y variadas entre las unidades de negociación. Esto ha sido fomentado, en parte, por la política de ajustes diferenciales, la cual busca favorecer a los salarios más sumergidos.

El presente estudio opta por recomponer la evolución histórica de aquellos ajustes que recogen los incrementos acordados para el laudo más bajo y más alto dentro de las diferentes categorías de trabajadores, así como los incrementos acordados para los trabajadores que perciben salarios por encima de sus laudos. Por lo tanto, se procesó la información¹⁷ de cuatro tipos de ajustes: aquellos otorgados a la categoría de trabajadores con el laudo más bajo de la unidad de negociación (salario mínimo más bajo de su

¹⁷ Esta información fue sistematizada en la Unidad de Estadística del Trabajo y la Seguridad Social (UETSS) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el marco del convenio CEPAL-OIT-MTSS generando una base de datos de los aspectos negociados, tanto salariales como no salariales, por unidad de negociación en Consejos de Salarios para este mismo período.

unidad), a la categoría de trabajadores con el laudo más alto de la unidad de negociación (salario mínimo más alto del acuerdo), a la franja de sobrelaudos más bajo (que se corresponde con el ajuste que perciben los trabajadores que ganan un salario superior al laudo de su categoría pero en la franja más cercana al mismo), y a la franja de sobrelaudos más alta (que se corresponde con el ajuste que perciben los trabajadores que ganan un salario superior al laudo de su categoría pero pertenecen a una franja salarial superior a la franja antedicha).

Con esta información salarial se generaron cuatro índices que recogen, por separado: 1. incrementos salariales otorgados a los laudos más bajos, 2. incrementos salariales otorgados a los laudos más altos 3. incrementos salariales otorgados a los sobrelaudos más bajos, 4. incrementos salariales otorgados a los sobrelaudos más altos. Estos índices se generan con base 100 en Enero de 2005 para todas las unidades de negociación, y los mismos incrementan según los ajustes salariales. Para aquellos casos en los que no se cuenta con esta información, debido a que la unidad de negociación no se conformó en alguna ronda (ya sea porque se creó a posteriori o porque no participó de una ronda), se le asignó un ajuste salarial según el criterio más adecuado para su caso particular. Estos criterios de asignación fueron los siguientes: a. lo acordado en la unidad “Residual” del grupo al que pertenece (en el caso que exista esta unidad de negociación *residual*), b. lo acordado en la mesa de negociación de la cual se desprende luego dicha unidad de negociación, c. incremento decretado para el Salario Mínimo Nacional, o d. como criterio residual, se mantuvo constante el índice de incrementos salariales acumulados hasta detectar una nueva negociación.

Los índices obtenidos de este modo sintetizan toda la información salarial antedicha de las distintas rondas de negociación. De este modo, se construyen cuatro índices de Incrementos Salariales acordados en los Consejos de Salarios, *IISCS*, (para los laudos más bajos, más altos y los sobrelaudos más bajos y más altos), para un total de 253 unidades de negociación. Los índices toman base 100 en Enero del 2005 para contar con un momento “cero” previo al comienzo de entrada en vigencia de los acuerdos arribados a partir de la reinstalación en 2005. Estos *IISCS* son mensuales: incrementan en cada mes que se otorga un incremento salarial, manteniéndose constante entre ajustes, y llegan hasta diciembre del 2015¹⁸ dado el período objeto del presente estudio.

¹⁸ En diciembre 2015 finalizó la vigencia de la quinta ronda de consejos de salarios para la mayoría de las unidades de negociación.

Considerando que el objetivo de este informe es evaluar el impacto de los Consejos de Salarios sobre el sueldo líquido (de ahora en más ingreso líquido) por hora de los asalariados privados (en su ocupación principal) y sobre su distribución, se procedió a asignar la información proveniente de Consejos de Salarios a los individuos de las encuestas continuas de hogares para el período 2005-2015. Esto se logró mediante el empleo de una tabla de equivalencias entre las unidades de negociación en Consejos de Salarios y las ramas de actividad a cuatro dígitos de la CIU. Entre 2005 y 2011 inclusive se utilizó la CIU revisión 3, y entre 2012 y 2015 la CIU revisión 4, por generarse este cambio en las ECH para esos años.

Esta tabla de equivalencias entre las unidades de negociación en Consejos de Salarios y las ramas de actividad no es perfecta debido a la existencia de lógicas distintas en la agrupación de actividades por Consejos de Salarios y la utilizada por la CIU. Esto puede provocar dos situaciones: por un lado, que una unidad de negociación de Consejo de Salarios se pueda asociar a más de una rama de actividad de la CIU a cuatro dígitos o, a la inversa, que una rama a cuatro dígitos se pueda asociar a más de una unidad de negociación. El primer caso no conlleva un problema para este estudio debido a que cada individuo dentro de la ECH tiene asociada una sola rama de actividad por su ocupación principal y se le asociará la información de Consejos de Salarios correspondiente a esa rama. Esto significa que dos asalariados privados que se ubican en diferentes ramas de actividad puedan tener asociada la misma información del Consejo de Salarios, por corresponderle la misma unidad de negociación. Sin embargo, cuando hay varias unidades de negociación asociadas a una misma rama CIU surge el problema de qué información proveniente de Consejos de Salarios asociarle al individuo que se ubica en dicha rama¹⁹. Como una primera aproximación, en este informe se optó por asignarle al individuo que se ocupa en dicha rama CIU a cuatro dígitos (para la cual correspondería, por tabla de equivalencias, más de una unidad de negociación) el promedio mensual de los índices asociados a las unidades de negociación asignadas a dicha CIU. Se contempló esta alternativa debido a la imposibilidad de obtener información más precisa acerca de las actividades que realizan todas las unidades que permitiera un mayor ajuste a la codificación CIU, ante lo cual el promedio resulta ser la mejor medida de resumen.

¹⁹ Para los datos de la ECH 2015, se observa que el 35,4% de los asalariados privados trabaja en una rama de actividad que cuenta con una única unidad de negociación asociada; mientras un 22,4% de los asalariados tendría dos unidades asociadas, un 27,7% de los asalariados cuenta con tres unidades de negociación y el restante 14,5% de los asalariados cuenta con cuatro unidades o más.

Por medio de la tabla de equivalencias, se construyó una base que asocia los datos provenientes de las ECH con la evolución de los cuatro índices de incrementos salariales en Consejo de Salarios (*I/SCS*) mensualmente entre el 2005 y 2015, para cada asalariado privado en su ocupación principal.

V. Metodología

En primer lugar, a modo de análisis exploratorio, procedemos a estimar por Mínimos Cuadrados Ordinarios regresiones lineales de la variable ingreso líquido real por hora utilizando los microdatos de las ECH correspondientes a trabajadores asalariados privados en todas las muestras desde enero 2005 a diciembre 2015 (pooled-OLS). En dichas regresiones estudiamos como se relaciona el ingreso líquido real por hora con un conjunto de características individuales (edad, sexo, años de educación, aportes a la seguridad social, residencia en Montevideo) una tendencia temporal lineal (aumenta 1 cada mes), y los índices contruidos para sintetizar las reglas de incremento acordadas en los Consejos de Salarios.

En segundo lugar, la metodología propuesta en este trabajo para medir el impacto de los Consejos de Salarios sobre el ingreso líquido real por hora de asalariados privados es la descomposición Oaxaca-Blinder. El objetivo principal de esta metodología es analizar las diferencias en resultados (sobre alguna variable de interés) entre dos poblaciones y/o dos momentos distintos del tiempo. De este modo, la metodología se centra en identificar y cuantificar por separado dos fuentes principales que dan lugar a resultados distintos: a) una distribución distinta de las características entre las poblaciones, y b) retornos distintos a las características para cada población²⁰. Esta metodología centra su análisis en la diferencia de medias en el resultado de dos grupos, siendo Mínimos Cuadrados Ordinarios el método utilizado para obtener los parámetros necesarios para realizar la descomposición.

Consideraremos la distribución de salarios en dos momentos del tiempo: $T=0$ (año 2005, antes de la aplicación de la política) y $T=1$ (después de la aplicación de la política, consideraremos dos alternativas: 2009 y 2015)²¹. Sea D^0 un indicador que la observación

²⁰ Metodología elaborada en base a material docente "Métodos de descomposición" del curso de capacitación dictado por Graciela Sanroman a funcionarios del MTSS en el año 2016.

²¹ Es importante puntualizar que con grupo A (controles) nos estamos refiriendo al año 2005, mientras que grupo B (tratados) hace referencia a años posteriores: en nuestro caso haremos una estimación de mediano plazo (grupo B asociado al año 2009) y otra de largo plazo (grupo B asociado al año 2015).

corresponde al momento 0 y D^1 que corresponde al momento 1 y la variable Y la variable resultado sobre la que se quiere medir el impacto.

Primero estimamos modelos MCO para cada período:

$$y_i = \beta_{t0} + \sum_{k=1}^K x_{itk} \beta_{tk} + v_{ti}, \quad t = 0, 1, k = 1, 2, \dots, K$$

bajo el supuesto de $E(v_{it}|x_i) = 0$

Luego procedemos a calcular la diferencia entre ambos grupos:

$$\begin{aligned} \Delta_o^M &= E(y_i|t = 1) - E(y_i|t = 0) = E(y_1) - E(y_0) \\ &= [\beta_{10} - \beta_{00}] + \sum_{k=1}^K \beta_{1k} E(x_{1k}) - \sum_{k=1}^K \beta_{0k} E(x_{0k}) \end{aligned}$$

sumando y restando el contrafactual $\sum_{k=1}^K \beta_{1k} E x_{0k}$

$$= \Delta_s^M + \Delta_x^M$$

Donde,

$$\Delta_s^M = [\beta_{10} - \beta_{00}] + \sum_{k=1}^K (\beta_{1k} - \beta_{0k}) E(x_{1k}) : \text{Componente no explicado (estructura)}$$

$$\Delta_x^M = \sum_{k=1}^K \beta_{1k} (E(x_{1k}) - E(x_{0k})) : \text{Componente explicado (composición)}$$

De este modo, la metodología propone descomponer el aumento salarial (al que denominamos Δ_o^M) entre los dos períodos de tiempo en dos componentes: el efecto estructura atribuible al pago distinto de las características según se trate del período 0 o 1 (Δ_s^M) y el efecto composición asociado a cambios en las características laborales entre los períodos analizados (Δ_x^M). El componente estructura (o no explicado) recoge las diferencias en el resultado promedio atribuibles a las diferencias originadas en el hecho de que las características laborales son retribuidas de manera diferente en los diferentes períodos. El segundo término es el componente que recoge los cambios en las características laborales del conjunto de los trabajadores entre el período 0 y el período 1.

Notar que en la descomposición anterior el período sobre el que se realiza la comparación es el período 1. A su vez, tenemos la posibilidad de realizar una descomposición detallada, donde se analiza la magnitud de la contribución de cada regresor a la diferencia de medias entre cada momento del tiempo.²² A su vez, tenemos la posibilidad de realizar una descomposición detallada, donde se analiza la magnitud de la contribución de cada regresor a la diferencia de medias entre cada momento del tiempo.

El objetivo de la descomposición es, en este caso, analizar las diferencias en la variable resultado: ingreso líquido real por hora, en dos momentos del tiempo (grupo A y B). Utilizaremos dos grupos B para estimar efectos de mediano y largo plazo. Grupo B: Años 2009 y 2015 (por separado). Grupo A: año 2005.

En este trabajo se cuantifica el impacto de la negociación salarial a través de la incidencia de los *I/SCS* en las variaciones del ingreso líquido real por hora de la ocupación principal. Es decir, se considera al índice construido para recoger los resultados de la negociación salarial como un "atributo" del puesto de trabajo y, por lo tanto, del trabajador. Así, en este primer informe se realiza la descomposición agregada en sus componentes explicados y no explicados, para posteriormente proceder a realizar la descomposición detallada del efecto composición, poniendo el foco en la contribución de la variable que recoge los resultados salariales de los Consejos de Salarios.

Por último, con el objetivo de analizar los cambios en la desigualdad salarial entre los asalariados privados, antes y después de la instauración de los Consejos de Salarios, se realizaron regresiones para el índice de Gini²³ a través de la metodología de regresiones RIF²⁴. Una vez estimada la regresión RIF, se pueden utilizar los coeficientes estimados para realizar la descomposición detallada de manera análoga a una descomposición Oaxaca-Blinder estándar²⁵.

A la hora de proceder a estimar el impacto de la Negociación Colectiva Tripartita es necesario construir índices que reflejen los incrementos pactados en las distintas

²² La contribución estimada no depende del orden en que se realice la estimación, es decir la descomposición detallada de la media en modelos lineales no presenta el problema denominado "path dependence".

²³ El índice de Gini o coeficiente de Gini es una medida económica que sirve para calcular la desigualdad de ingresos que existe entre los integrantes de una población. Se encuentra entre 0 y 1, siendo cero la máxima igualdad (todos los integrantes de la población tienen los mismos ingresos) y 1 la máxima desigualdad (todos los ingresos los tiene un integrante de la población).

²⁴ Una regresión RIF es aquella en la que la variable dependiente, *Y*, es remplazada por una función de influencia recentrada del estadístico de interés, en nuestro caso, el índice de Gini.

unidades de negociación. Para ello se procedió como sigue. Se capturó la variabilidad de los salarios mínimos por rama en el período base a través del percentil 20 de los salarios en cada categoría CIIU revisión 3 a cuatro dígitos. En particular, se tomó el percentil 20 del ingreso total líquido real por hora de la ocupación principal para los asalariados privados para los meses de abril a junio²⁶ de 2005. Este valor inicial le es asignado a cada unidad de negociación por medio de la tabla de equivalencias que aparea las unidades de negociación de Consejos de Salarios a las actividades de la CIIU revisión 3 a cuatro dígitos. Para aquellos casos en los que una mesa de negociación cuenta con más de un código CIIU asignable, se optó por tomar el valor promedio del percentil 20 hallado para esas actividades. Una vez calculado el percentil 20 del ingreso total líquido real por hora de la ocupación principal para cada una de las unidades de negociación, se construye un índice con frecuencia mensual que se ajusta por medio del *IISCS* correspondiente a esa unidad. De este modo, se obtienen cuatro series para cada unidad que, recogiendo la lógica de los incrementos salariales otorgados en los Consejos de Salarios entre 2005 y 2015, y aplicado sobre el percentil 20 del ingreso total líquido real por hora, permiten agregar variabilidad en el año base, posibilitando así la estimación de los coeficientes de las regresiones. Finalmente, mediante la tabla de equivalencias entre CIIU y unidades de negociación se le asigna el índice correspondiente a cada asalariado privado.

VI. Análisis descriptivo

En este informe se estudia el impacto de la Negociación Colectiva Tripartita sobre el ingreso laboral líquido por hora y sobre su distribución, dejando para otra oportunidad los aspectos no salariales negociados en este mismo período, así como el impacto sobre otras variables macroeconómicas.

Con el fin de obtener medidas sintéticas que nos permitan caracterizar los veinticuatro grupos que conforman los Consejos de Salarios, a partir de los índices de la evolución del laudo más bajo, del laudo más alto, del sobrelaudo más bajo y del sobrelaudo más alto por mesa de negociación, se tomó el valor de cada *IISCS* por unidad de negociación al momento final de cada ronda, y luego realizamos el promedio de cada índice para cada grupo por ronda de consejos de salarios. De este modo, obtuvimos los valores promedios

²⁶ Se toman esos meses por ser previos al comienzo de la reinstalación de los Consejos de Salarios y con los que se cuenta con la información de las ramas de actividad a cuatro dígitos, ya que entre Enero y Marzo las ramas de actividad en las ECH se encontraban a dos dígitos.

de los cuatro índices, para cada grupo y para cada ronda. Esto nos permite conocer, ronda a ronda, los grupos que negocian por encima o debajo del promedio general de la ronda.

Para la primera y segunda ronda no se considera el Grupo 21 (servicio doméstico) el cual, si bien experimentó incrementos en sus índices durante este período, los mismos se debieron a una decisión del Poder Ejecutivo y no a la negociación tripartita en Consejos de Salarios, dado que este grupo se conformó para negociar a partir de la tercera ronda de Consejos de Salarios.

Debido a que los incrementos pactados para los sobrelaudos más bajos son los que se consideran el incremento general para la mayor parte de los trabajadores de una mesa, se presentan los datos del índice del sobrelaudo más bajo para la primera y quinta ronda de negociación²⁷.

Durante la primera ronda²⁸, diez de veintitrés grupos de Consejos de Salarios se ubicaron por encima del promedio general del índice de incremento salarial para el sobrelaudo más bajo²⁹, siendo el Grupo 20 “Entidades gremiales, sociales y deportivas” el que presentó el índice promedio más alto para la primera ronda. Esto significa que, en promedio, como grupo percibieron los incrementos más altos al final de la primera ronda, mientras que el Grupo 24 “Forestación” fue el que presentó el índice promedio más bajo para el mismo período. Durante la segunda ronda, catorce de veinticuatro grupos se ubicaron por encima del promedio general de IISCS para dicha ronda; para la tercera lo hicieron diez; en la cuarta, ocho y en la quinta nuevamente diez grupos de veinticuatro se ubicaron por encima del promedio general de IISCS. Entre la segunda y quinta ronda los valores más altos fueron los del grupo 21 “Servicio Doméstico”. En cuanto al menor índice promedio del grupo, en la segunda y tercera ronda el mismo lo tuvo el Grupo 24 (al igual que en la primera ronda), en la cuarta ronda lo tuvo el Grupo 4 “Industria Textil”, y en la quinta ronda el Grupo 5 “Industrias del Cuero, Vestimenta y Calzado”.

Otro resultado interesante muestra que la dispersión (medida como desvío estándar) de los índices promedio entre grupos por rondas crece conforme la negociación tripartita se asienta como institución del mercado laboral. Para la primera ronda se observa un desvío estándar entre grupos de 3,36 para los sobrelaudos más bajos mientras que para la quinta ronda esta misma medida es de 49,77. Esto puede estar dando indicios por ejemplo, que

²⁷ Ver gráfico 7 del anexo. Por la evolución de los índices promedios por grupo para cada una de las rondas, ver gráficos 8 al 10 del anexo. Por la variación 2005/2015 de los IISCS promedio por grupo, ver gráfico 11.

²⁸ Ver gráfico 7 del anexo.

²⁹ Ver tabla 4 a 7 del anexo.

hay grupos con sindicatos que con el paso del tiempo adquirieron mayor poder de negociación y con ello mayores salarios y/o pudo estar influyendo la política deliberada del Poder Ejecutivo de fomentar el aumento de los salarios más bajos y que estos estén ubicados en su mayoría en algunos grupos específicos. Si analizamos los desvíos para el resto de los índices, tenemos: para el laudo más bajo un desvío de 3,35 en la primer ronda y de 62,02 en la quinta; para el laudo más alto un desvío de 3,31 en la primer ronda y de 47,07 en la quinta ronda y para el sobrelaudo más alto un desvío de 3,31 en la primer ronda y de 33,8 en la quinta ronda.

Por otro lado se analizó la variación real punta a punta del período analizado (Enero 2005 – Diciembre 2015) del índice promedio por grupo³⁰. La mayor variación se observa en el Grupo 21 “Servicio Doméstico”, con un incremento de 213,4% para el sobrelaudo más bajo. Igualmente cabe recordar que los incrementos hasta 2008 fueron por decreto del Poder Ejecutivo y no por negociación tripartita. El Grupo 9 “Industria de la construcción y actividades complementarias” fue el que percibió un incremento real del índice de 140% mientras que en el otro extremo el Grupo 5 “Industrias del Cuero, Vestimenta y Calzado” percibió un incremento real promedio de 16,7% para el sobrelaudo más bajo.

Adicionalmente se analiza la evolución mensual del índice promedio por grupo de Consejos de Salarios junto con el desvío estándar intragrupo por mes para todo el período³¹. Se obtienen así veinticuatro series de los incrementos salariales aplicados a los sobrelaudos más bajos acordados en Consejos de Salarios.

En términos generales, se observa que con el paso del tiempo y por tanto con las sucesivas rondas de negociación salarial en Consejos de Salarios, la dispersión intragrupo aumenta. Esto estaría reflejando que si bien cada grupo representa un sector económico definido en Consejos de Salarios, los ajustes salariales acordados por las unidades de negociación a la interna de cada grupo se distancian cada vez más. Los que presentan mayor dispersión interna al finalizar el período son el Grupo 5 “Industrias del Cuero, Vestimenta y Calzado”, el Grupo 14 “Intermediación financiera, seguros y pensiones”, y el Grupo 18 “Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones”.

Dejando de lado el Grupo 11 “Comercio minorista de la alimentación”, el Grupo 21 “Servicio doméstico” y el Grupo 24 “Forestación (incluido bosques, montes y turberas)” que solo se conforman por una única mesa de negociación y, por tanto, no presentan

³⁰ Ver gráfico 12 del anexo.

³¹ Ver gráficos 13 al 15 del anexo.

dispersión interna, el Grupo 2 “Industria frigorífico”, el Grupo 4 “Industria Textil”, y el Grupo 20 “Entidades gremiales, sociales y deportivas” son los que finalizan con la dispersión más baja intragrupo mensual.

Otro dato relevante surge de analizar la relación entre los laudos y los incrementos acordados³². En este caso, la información con que se cuenta en referencia a los laudos, está asociada a la categoría laboral de la unidad de negociación, y ésta se encuentra disponible únicamente para la primer y quinta ronda de los Consejos de Salarios. En un primer análisis exploratorio, se obtuvo el laudo más bajo y el más alto dentro de cada unidad de negociación. Luego, se calculó el promedio para el grupo, separadamente, del laudo más bajo y el laudo más alto³³. De este modo, se obtiene el promedio de laudos más bajos y laudos más altos, para cada grupo, y para cada ronda. Si analizamos la información proveniente de estos datos, con el promedio por grupo de los IISCS del laudo más bajo se puede observar que, dentro de la primer ronda los grupos se encuentran cercanos a los valores promedios generales de la ronda (tanto en el laudo más bajo como en el IISCS para el mismo), con una baja dispersión (como ya se notó en el análisis del desvío estándar de la ronda); mientras que en la quinta ronda se observa una mayor dispersión y menos valores alrededor de los valores promedios generales de la ronda. No obstante, lo que resulta interesante destacar es que, a diferencia de lo que a priori podría ser un resultado esperado (debido al objetivo que, en líneas generales, parecería ser el que persigue la herramienta de la negociación colectiva), no se observa una correlación negativa entre el monto promedio del laudo más bajo del grupo y el promedio del IISCS del laudo más bajo del grupo. Similar relación se observa para el caso del laudo más alto y el IISCS del mismo.

VII. Resultados

Análisis de las regresiones MCO

Se analiza cómo afectan los incrementos salariales acordados en Consejos de Salarios, medidos a través de los índices descritos anteriormente, sobre la evolución salarial, medida a través del ingreso líquido real por hora para los asalariados privados.

³² Ver gráficos 16 a 21 para el laudo más bajo y el más alto en el anexo.

³³ Ver tabla 4 a 7 del anexo.

Se realizan regresiones del logaritmo del ingreso líquido real por hora sobre cada índice (IISCS del laudo más bajo, laudo más alto, sobrelaudo más bajo y sobrelaudo más alto), controlando por las siguientes características: sexo, edad, educación, aportes a la seguridad social, Montevideo-Interior, y mes como variable de tendencia. Se toma en una primera instancia todo el período de estudio, para luego analizar el efecto en 2005 como año base, en 2015 siendo el último año de estudio y en 2009 como año intermedio.

En términos generales, los resultados son los esperados para la regresión con cualquiera de los cuatro índices³⁴: se identifica una brecha de género (a iguales características, el salario por hora promedio de las mujeres es inferior en el orden del 22,2% al de los varones) y un efecto ciclo de vida (el salario por hora promedio aumenta a tasa decreciente a medida que aumenta la edad de los individuos), los retornos promedio a la educación se ubican en el orden del 7,9% por año adicional de educación formal aprobada. También se encuentran premios asociados a la formalidad (el salario por hora promedio de los asalariados privados con aportes a la seguridad social es 19,6% superior al de aquellos que no aportan a la seguridad social) y la residencia en Montevideo (el salario por hora promedio de los residentes en Montevideo es 11% superior al de aquellos no residentes en dicho departamento).

Al analizar el efecto sobre el ingreso líquido real por hora de los cuatro indicadores considerados, tenemos que: la elasticidad del índice en el caso del laudo más bajo es del 22,2%; 22% en el caso del sobrelaudo más bajo, 20,6% en el laudo más alto y 22% en el sobrelaudo más alto si consideramos el período 2005-2015. Si lo analizamos para el año 2009, las elasticidades son: 24,3%, 23,7%, 22,6% y 23,4%, respectivamente. Finalmente, para el año 2015 estas elasticidades fueron de: 17,4%, 18,4%, 16,1% y 19,1%, respectivamente. De este modo, se puede observar que las elasticidades presentan un efecto positivo mayor para el año 2009 que para el año 2015.

Análisis de descomposición Oaxaca-Blinder sobre el Ingreso líquido por hora

En la presente sección presentamos los principales resultados de la descomposición detallada del logaritmo del ingreso líquido real por hora, por un lado entre los años 2005 y 2015, y, por otro lado, entre 2005 y 2009.³⁵ De este modo, se descompone la diferencia

³⁴ Ver tablas 8 al 11 del anexo.

³⁵ Ver tabla 12 del anexo por descomposición detallada sin el IISCS, y ver tablas 13 a 16 del anexo por la descomposición detallada con el IISCS. Como se puede observar, la incorporación del índice resulta significativa y del signo esperado.

entre los ingresos líquidos reales por hora entre el año 2005 y el 2009 (como un efecto más de corto plazo de la Negociación Colectiva) y 2005 a 2015 (momento del cierre de la quinta ronda de negociaciones).

Descomposición sobre el ingreso líquido por hora, 2009-2005

Al analizar el resultado arrojado por la descomposición 2009-2005, los resultados son consistentes al considerar las descomposiciones asociadas a los diferentes IISCS. Se observa que la diferencia en el ingreso líquido real por hora de la ocupación principal es de 19% entre 2005 y 2009. En todos los casos más de la mitad de esta diferencia se asocia al denominado efecto composición o componente explicado (es decir, el cambio que es posible explicar por los cambios en la distribución de los atributos de los trabajadores en dicho período y la variación del IISCS realizados en el marco de los Consejos de Salarios, también considerado como un atributo del trabajador.)³⁶ En el caso de la descomposición que considera al IISCS del sobrelaudo más bajo, la diferencia del ingreso líquido real por hora es de 19%, del cual 10,6 puntos porcentuales se asocian al efecto composición y 8,5 puntos porcentuales al efecto estructura.

Resulta de interés proceder con la descomposición detallada del efecto composición. En particular, se destaca que la casi totalidad de dicho efecto se asocia a los incrementos salariales acordados en el marco de Consejos de Salarios (IISCS). Para el caso de la descomposición con la variable IISCS del sobrelaudo más bajo, considerada un atributo del trabajador, el mismo aporta 10,1 puntos porcentuales a la diferencia en el ingreso líquido real por hora de la ocupación principal.

Por otro lado, como es de esperar en un período de pocos años, no se identifican cambios de magnitud en la media del ingreso líquido real por hora asociados a cambios en las características laborales de los asalariados privados. No obstante, se estima que del incremento salarial observado en el período bajo análisis, 1,6 puntos porcentuales pueden explicarse por la reducción de la informalidad. En cambio, la reducción del peso de los trabajadores residentes en Montevideo contrarresta el efecto anterior con una influencia negativa de 1,4 puntos porcentuales.

³⁶ La cuantificación del efecto composición se realiza utilizando la estructura de pagos de 2009 (en el caso de la descomposición 2009-2005) y la estructura de pagos 2015 (descomposición 2015-2005). Debido a que los coeficientes asociados a los índices contruados para capturar los resultados de la Negociación Colectiva son inferiores en 2009 y 2015 respecto a 2005 la estimación presentada es la más conservadora.

Descomposición sobre el ingreso líquido real por hora, 2015-2005

Al analizar el resultado arrojado por la descomposición 2015-2005, los mismos son consistentes al considerar las descomposiciones asociadas a los diferentes IISCS. Se observa que la diferencia en el ingreso líquido real por hora de la ocupación principal es de 57,5% entre 2005 y 2015. En todos los casos se observa que el efecto estructura es mayor al efecto composición. En el caso de la descomposición que considera al IISCS del sobrelaudo más bajo, la diferencia del ingreso líquido real por hora es de 57,5%, del cual 26,7 puntos porcentuales se asocian al efecto composición y 30,8 puntos porcentuales al efecto estructura.

Se analiza también la descomposición detallada del componente explicado para profundizar en la contribución de las diferentes variables a la diferencia del ingreso real líquido por hora para este período. Se observa que el IISCS, como atributo del trabajador, explica en torno a las tres cuartas partes del componente explicado. Para el caso de la descomposición con la variable IISCS del sobrelaudo más bajo, la misma aporta 20 puntos porcentuales a la diferencia en el ingreso líquido real por hora de la ocupación principal.

El mientras el resto de las características consideradas no presentan grandes cambios en su composición dentro del mercado laboral entre los años analizados, pudiendo destacarse igualmente años de educación y formalidad, que aportan, respectivamente, 2,7 y 3,1 puntos porcentuales a esta diferencia.

Análisis RIF-regression sobre el Índice de Gini

En la presente sección presentamos los principales resultados de la descomposición del índice de Gini sobre el ingreso líquido real por hora, por un lado entre los años 2005 y 2015, y, por otro lado, entre 2005 y 2009³⁷.

Descomposición sobre el Gini, 2005-2009

Analizando ahora el resultado arrojado por la descomposición 2005-2009³⁸, se observa que la diferencia promedio en la distribución del ingreso líquido real por hora es del 2,7% para las cuatro descomposiciones asociadas a los diferentes IISCS, mostrando que la distribución del ingreso mejoró en este período. Para el caso de la descomposición

³⁷ Ver tablas 17 a 20 del anexo.

³⁸ Ver tabla 17 del anexo.

asociada al IISCS del sobrelaudo más bajo, dicha diferencia se descompone en 0,68 puntos asociados al efecto composición mientras que 2,06 puntos se atribuyen al efecto estructura.

Al realizar el análisis detallado de la descomposición de los 0,68 puntos del componente explicado se observa que los incrementos salariales acordados en el marco de los consejos de salarios, expresados a través del IISCS, casi no contribuyen a explicar, en el corto plazo, la mejora en la distribución salarial, en el caso del IISCS del sobrelaudo mínimo este valor es de -0,02.

Por su parte, dentro del resto de los atributos de los asalariados privados, se puede destacar años de educación y formalidad como variables que contribuyen positivamente al efecto composición con 0,2 y 1,09 puntos porcentuales respectivamente para el caso de la descomposición asociada al IISCS del sobrelaudo más bajo.

Descomposición sobre el Gini, 2005-2015

Se analiza ahora el resultado arrojado por la descomposición 2005-2015³⁹ considerado este período como de mediano plazo. La diferencia en el índice de Gini, que se construye a partir del ingreso líquido real por hora, es de 8,2 puntos porcentuales entre 2015 y 2005, para todas las descomposiciones consideradas asociadas a sus respectivos IISCS, mostrando que entre dichos años la distribución del ingreso mejoró considerablemente. Para la descomposición asociada al IISCS del sobrelaudo más bajo, dicho aumento se descompone en 4,8 puntos asociados al efecto composición, esto significa que la variación en las características observables de los asalariados privados explican más de la mitad de la mejora en la distribución del ingreso líquido real por hora, mientras que 3,4 puntos se atribuyen al efecto estructura.

Si se analiza de manera detallada la descomposición del componente explicado se observa que los incrementos salariales acordados en el marco de los consejos de salarios, relevados a partir del IISCS como atributo del trabajador, explica casi la totalidad del componente explicado, lo cual estaría reflejando la contribución de lo acordado en los Consejos de Salarios a la mejora en la distribución del ingreso líquido real por hora. Para el caso de la descomposición asociada al IISCS del sobrelaudo más bajo, esta variable contribuye con 4,85 puntos porcentuales a la diferencia del ingreso.

³⁹ Ver tabla 12 del anexo.

El resto de las características consideradas no presentan grandes cambios en su composición dentro del mercado laboral entre los años analizados, pudiendo destacarse igualmente años de educación y formalidad, que aportan, respectivamente, -1,4 y 1,9 puntos porcentuales a esta diferencia.

Se observa de este modo que el índice de Gini asociado a los ingresos salariales por hora en el sector privado cayó durante el período de análisis, siendo la reducción de 2,7 puntos porcentuales entre 2005 y 2009 y de 8,2 puntos porcentuales entre 2005 y 2015. Cabe señalar que una caída de 8 puntos porcentuales indica una reducción muy pronunciada de la desigualdad salarial. Además la variable que captura los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios no resulta significativa a la hora de explicar la reducción de la desigualdad entre 2005 y 2009, pero sí en el caso del período 2005-2015 cuando podrían dar cuenta de al menos la mitad de la caída del Gini.

VIII. Conclusiones

Considerando que el objetivo del presente informe es analizar el efecto de los Consejos de Salarios sobre el ingreso líquido por hora de los asalariados privados y sobre su distribución, la metodología utilizada permite arribar a algunas conclusiones. En la descomposición 2005-2009 se obtuvo que el efecto composición es el más alto, explicando más de la mitad de la diferencia observada en los ingresos líquidos reales por hora de los asalariados privados de su ocupación principal; siendo el índice asociado a la evolución del sobrelaudo más bajo el que explica casi la totalidad de dicho efecto. En cambio, la descomposición 2005-2015 presenta un efecto estructura similar al efecto composición, mientras la evolución del sobrelaudo más bajo representa nuevamente casi la totalidad del componente explicado. Se observa entonces como el atributo del trabajador que implican los IISCS presentan un peso importante dentro del componente estructura, significativo y del signo esperado.

Es importante destacar que las descomposiciones detalladas del componente explicado señalan que las características del mercado laboral, en relación a la brecha de ocupación entre varones y mujeres, la edad, experiencia y la prima por residir en Montevideo, no han presentado grandes cambios entre 2005-2009 ni entre 2005-2015, aunque sí se podría destacar el aporte de la formalidad al componente explicado en ambas descomposiciones.

Finalmente, en cuanto a la descomposición del índice de Gini asociado de los ingresos salariales por hora en el sector privado cabe señalar que presentó una caída de 8 puntos porcentuales, la cual indica una reducción muy pronunciada de la desigualdad salarial entre 2005 y 2015, siendo la variable que captura los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios la que da cuenta de al menos la mitad de la caída del Gini.

Se debe destacar que, dada la información existente hasta el momento, no se puede hablar de causalidad, ya que podría haber endogeneidad por variaciones que pueden estar asociadas a cambios a la interna de las ramas de actividad de la economía.

Para futuras líneas de investigación se considera relevante indagar en mejores instrumentos que sintetizen la información salarial relevante para los índices al inicio del período de análisis (2005). Asimismo, resultará de interés incorporar información sobre acuerdos de índole no salarial producto de la Negociación Colectiva Tripartita.

En este trabajo se analiza el efecto en el ingreso líquido real promedio por hora como una primera evaluación de impacto. No obstante, resulta imprescindible ir más allá de la media y cuantificar el impacto en otros percentiles de la distribución, atendiendo sobre todo al espíritu de mejora de las remuneraciones más sumergidas que se ha adoptado por parte del Poder Ejecutivo desde sus lineamientos. Finalmente, se considera de importancia tomar outcomes diferentes al salario líquido por hora (por ejemplo, el salario nominal) y realizar estimaciones focalizadas en poblaciones específicas, como ser servicio doméstico y trabajadores rurales.

IX. Referencias bibliográficas

Amarante, V. y Arim, R. (2015). *Desigualdad e Informalidad. Un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Araya, F. y Lado, L. (2016). *Evolución del Trabajo Decente en Uruguay en la última década*. En: MTSS. Estudios sobre trabajo y seguridad social, Nro.1. (pp 17 – 126).

Bonilla, L. y Gardella, M. (2016). *Evolución de los beneficios no salariales negociados en Consejos de Salarios entre 2005 y 2015*. Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas.

Cabrera, V. y Cárpena, C. (2012). *Consejo de Salarios en Uruguay, 2007-2011: construcción de una plataforma para su evaluación*. Trabajo de investigación monográfica. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Universidad de la República.

Chevalier, M., Fernández, C., Mota, V., Viera, M., Notaro, J. (2011). *El origen del sistema de Relaciones laborales en el Uruguay*. Instituto de economía. Universidad de la República.

Cruces, G. y Gasparini, L. (2009). *Los determinantes de los cambios en la desigualdad de ingresos en Argentina. Evidencia y temas pendientes*. Serie de Documentos de Trabajo sobre Políticas Sociales Nº 5. Banco Mundial

Firpo, S., Fortín, N. y Lemieux, T. (2010). *Decomposition methods in economics*. National Bureau of Economic Research. Working Papers 16045

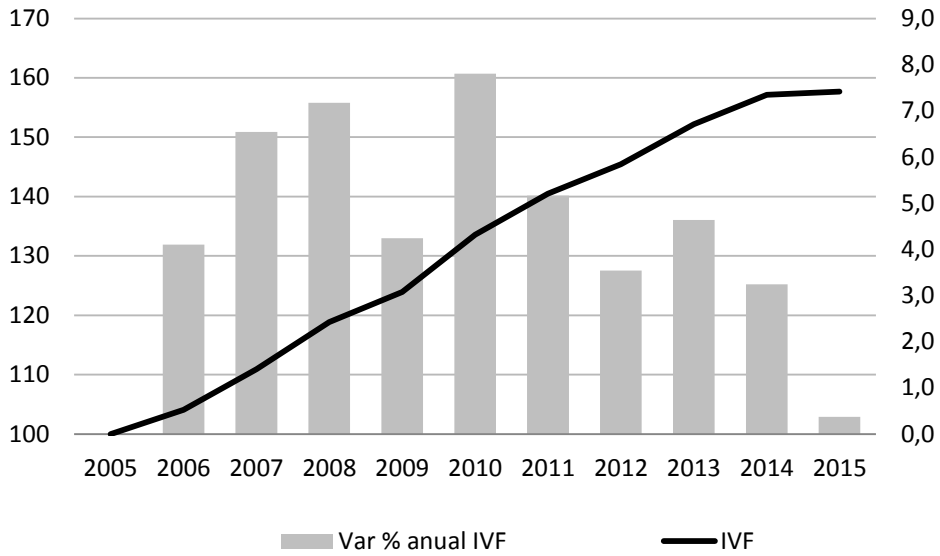
Notaro, J. (2009). *La reforma laboral en el Uruguay 2005-2009*. Instituto de economía. Universidad de la República.

Organización Internacional del Trabajo (Consulta 31-8-2017). *Negociación Colectiva*, en : <http://ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>

Wooldridge, J. (2009). *Introductory Econometrics. A Modern Approach*. Michigan State University.

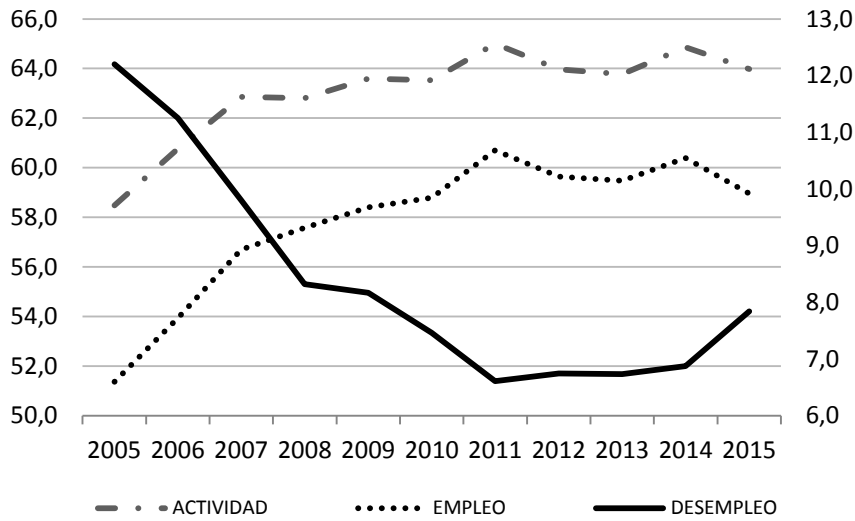
X. Anexo de cuadros y gráficos

Gráfico 1. Evolución del PIB y su variación anual (%) (PIB como IVF), 2005=100



Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos BCU.

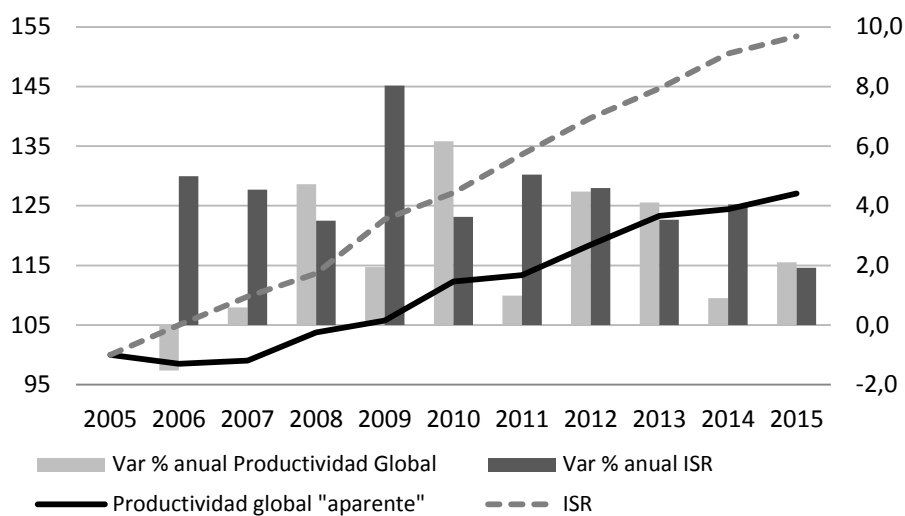
Gráfico 2. Tasa de Actividad, empleo y desempleo, total país



(*): Información de localidades de cinco mil habitantes y más

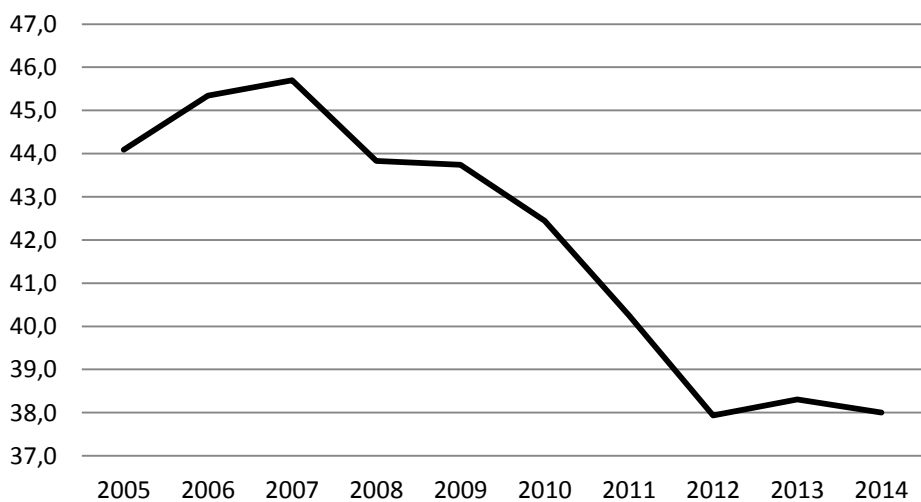
Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE

Gráfico 3. Evolución de Productividad Global "Aparente" y del Índice de Salario Real, y sus variaciones anuales⁴⁰ (%)



Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos de BCU e INE

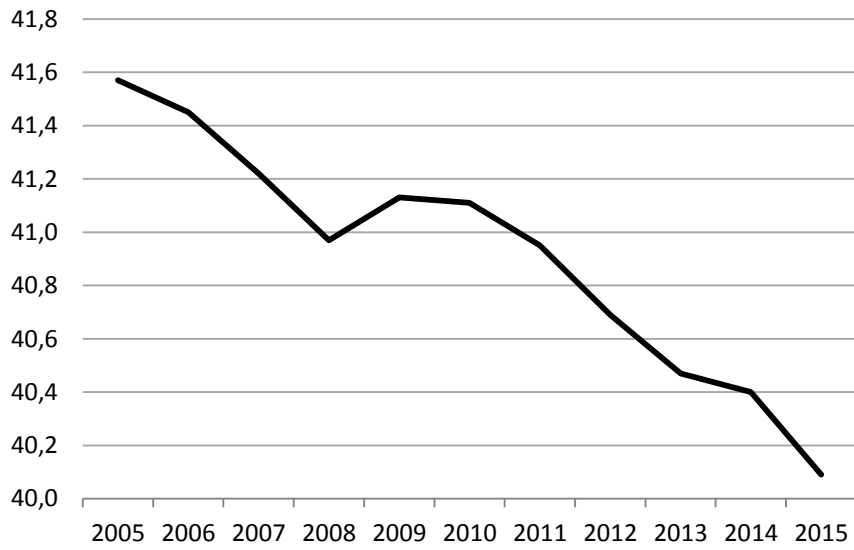
Gráfico 4. Evolución del Índice de Gini



Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos de lecon

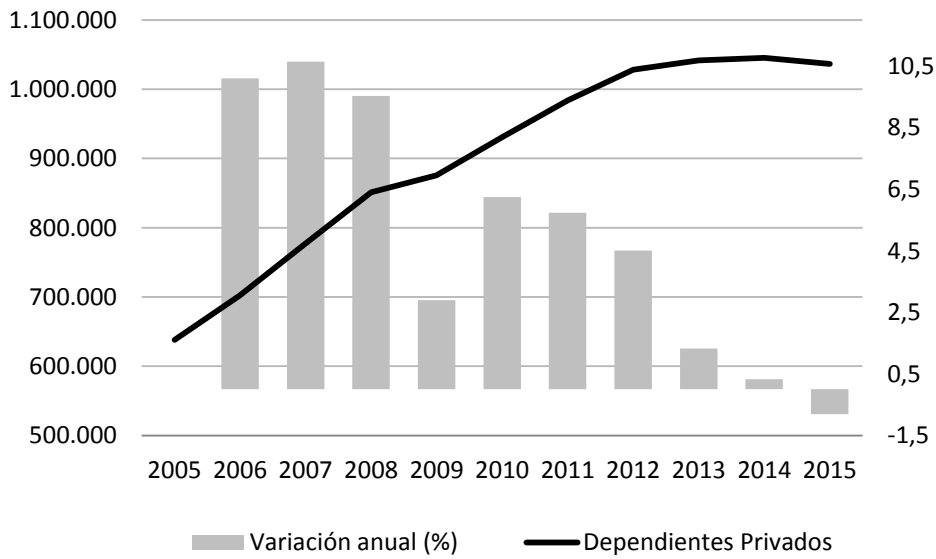
⁴⁰ Cómo evoluciona el índice del PIB con respecto al índice de Ocupados. Se elaboró un índice de ocupados país urbano a partir de datos del INE, no se toma en cuenta total país por considerar el 2005 año base donde no se contaba con dicha información.

Gráfico 5. Promedio de horas habituales trabajadas por semana



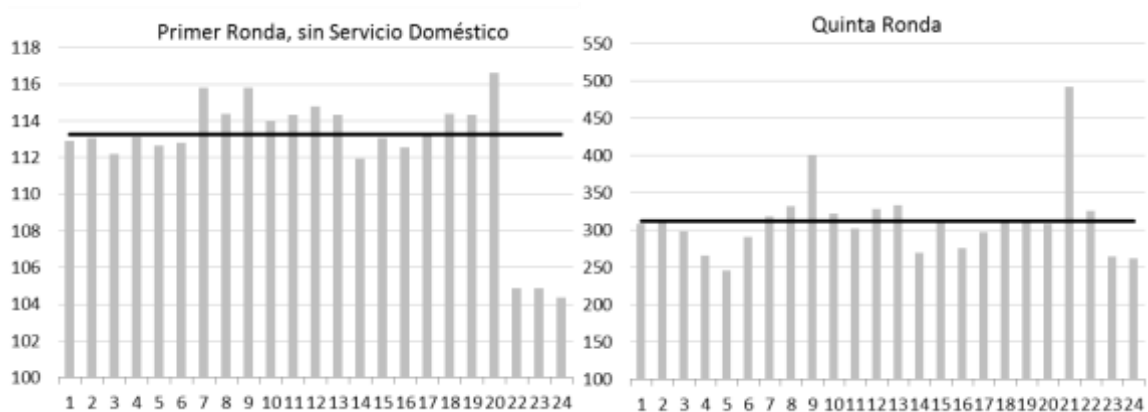
Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE

Gráfico 6. Evolución y variación porcentual anual de puestos cotizantes al BPS, dependientes del sector privado



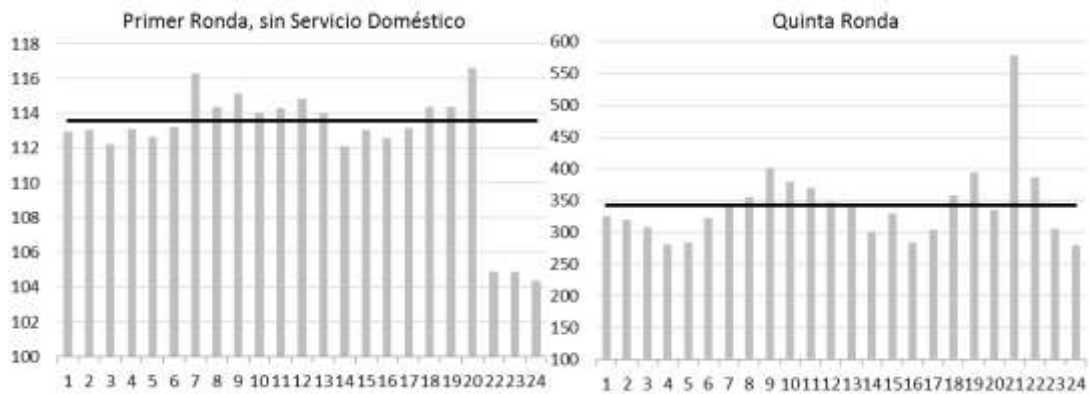
Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos BPS

Gráfico 7. Promedio del Índice del sobrelaudo más bajo por grupo y del total de las unidades negociadoras en Consejo de Salarios



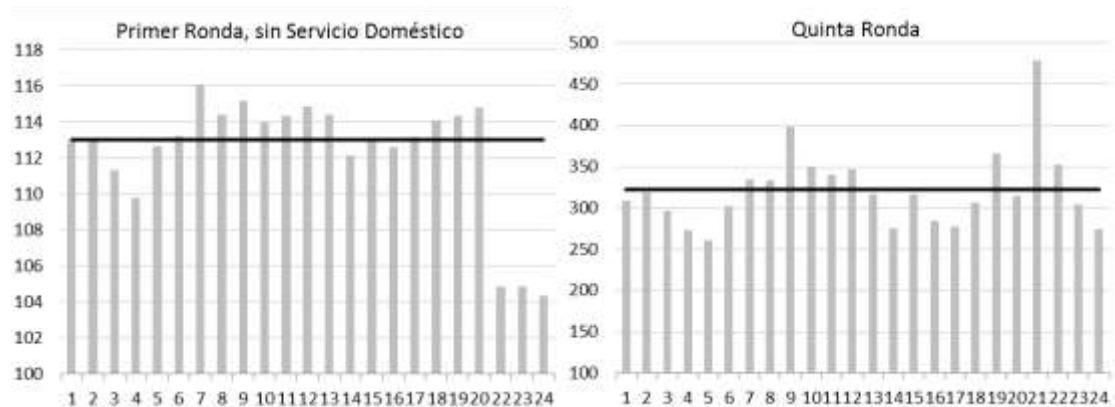
Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Gráfico 8. Promedio del Índice del laudo más bajo por grupo de Consejo de Salarios y del total de las unidades negociadoras en Consejo de Salarios



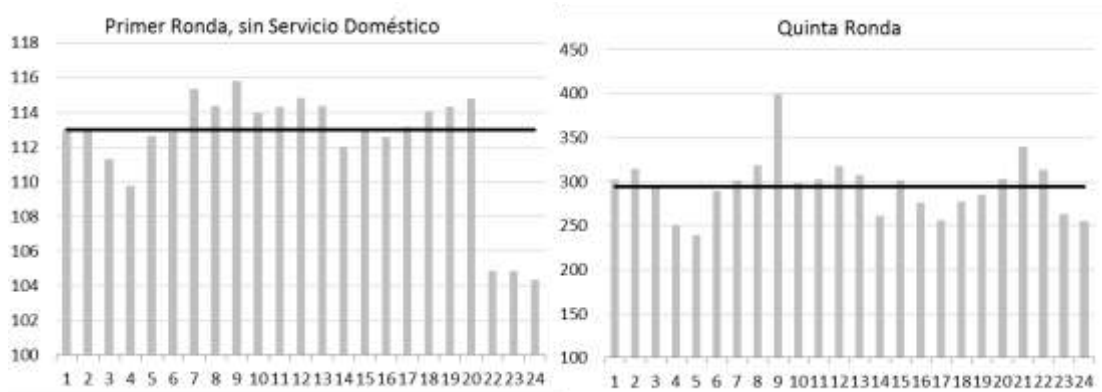
Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Gráfico 9. Promedio del Índice del laudo más alto por grupo de Consejo de Salarios y del total de las unidades negociadoras en el Consejo de Salarios



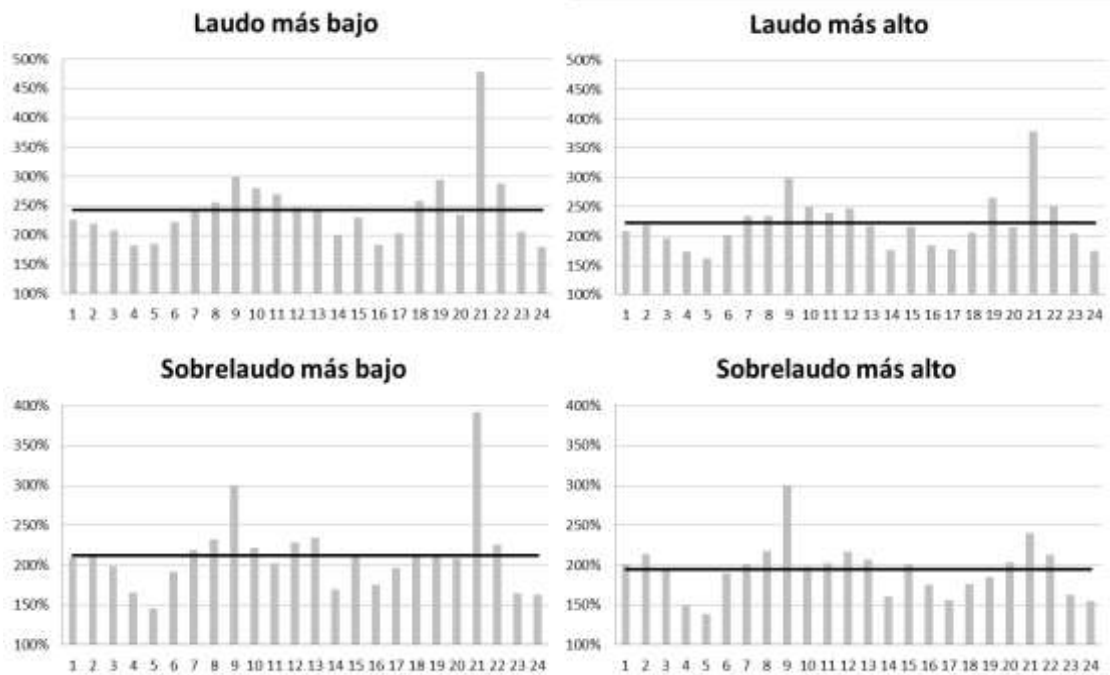
Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Gráfico 10. Promedio del Índice del sobrelaudo más alto por grupo de Consejo de Salarios y del total de las unidades negociadoras en el Consejo de Salarios



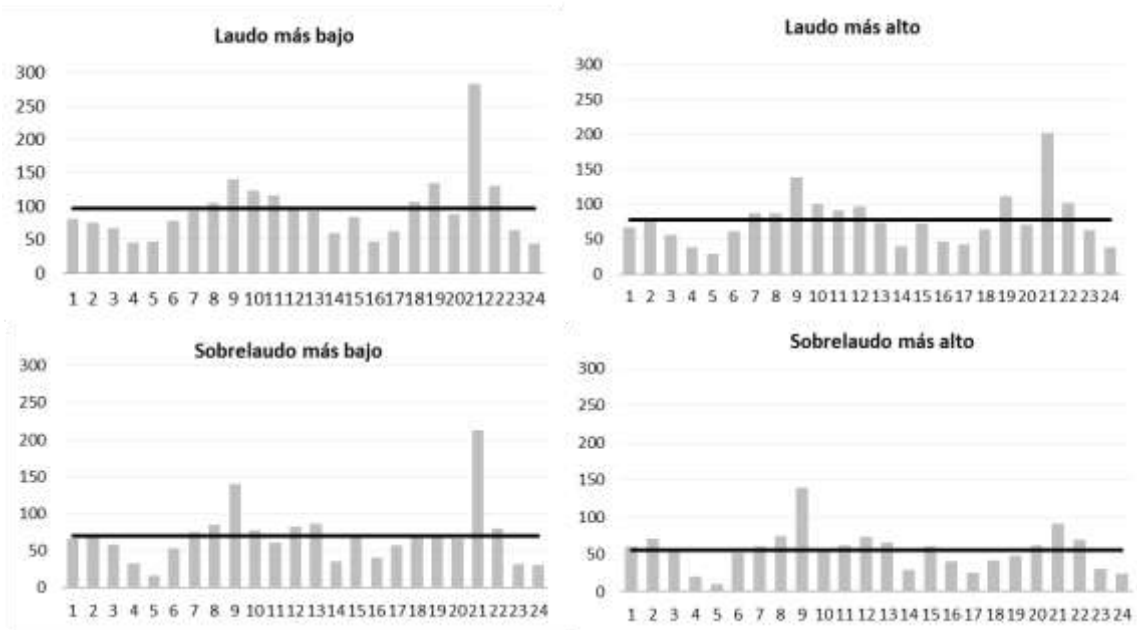
Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Gráfico 11. Variación de Enero 2005 a Diciembre 2015 de los IISCS, por grupo y para el total de los Consejos de Salarios



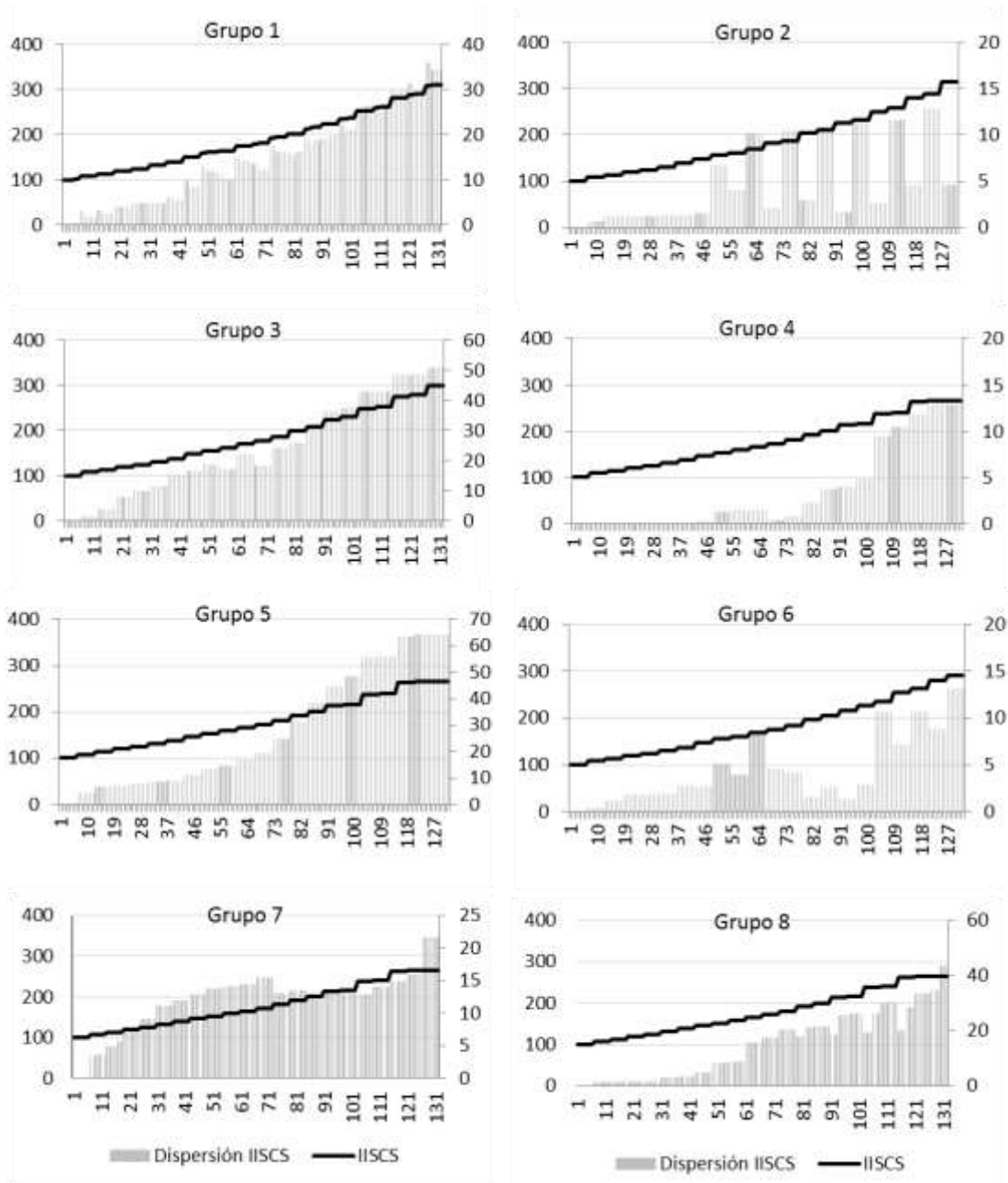
Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Gráfico 12. Variación Real de Enero 2005 Diciembre 2015 para IISCS, por grupo y para el total los Consejos de Salarios



Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Gráfico 13. Evolución del índice del sobrelaudo más bajo promedio del Grupo y la dispersión intragrupo mensual



Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Gráfico 14. Evolución del índice del sobrelaudo más bajo promedio del Grupo y la dispersión intragrupo mensual

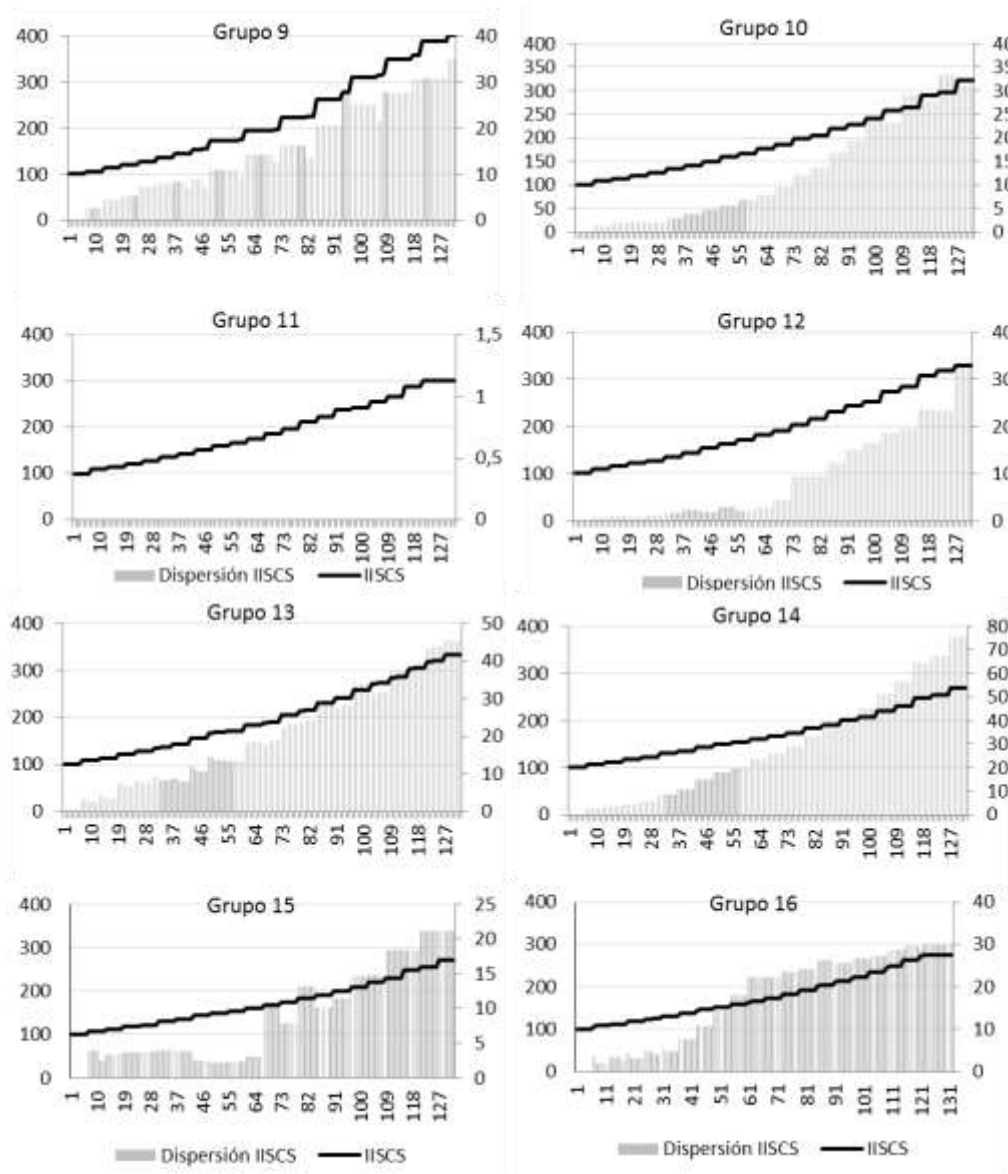


Gráfico 15. Evolución del índice del sobrelaudo más bajo promedio del Grupo y la dispersión intragrupo mensual

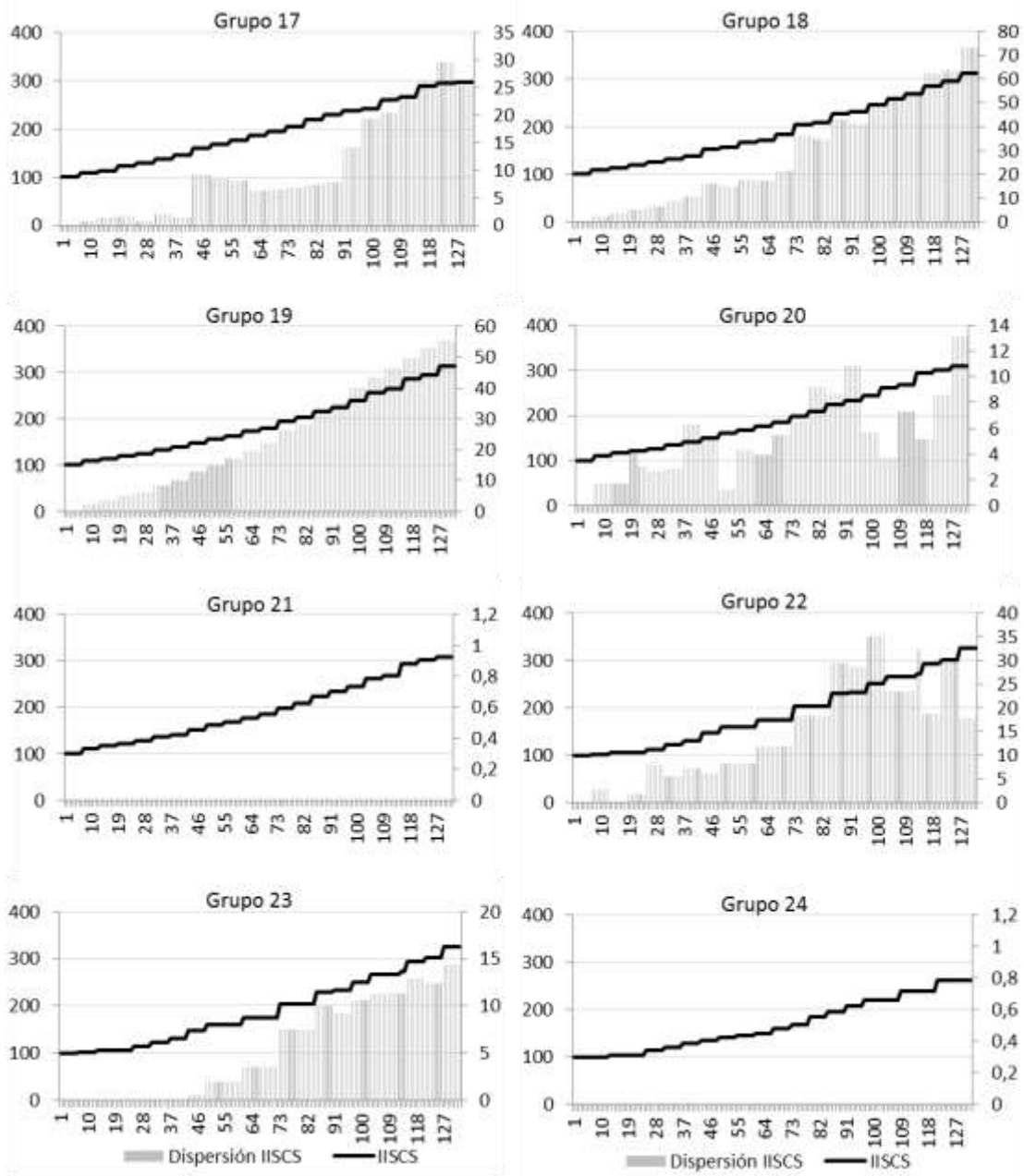
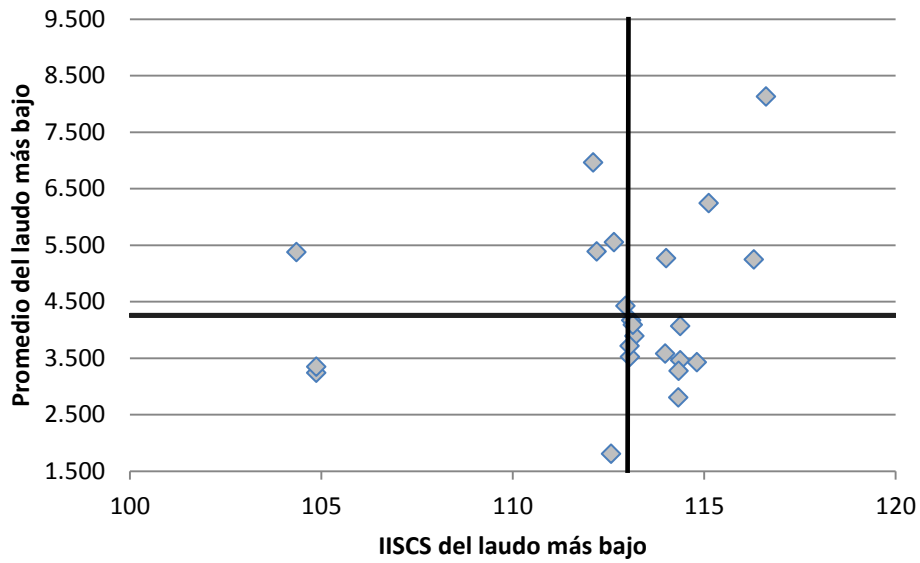


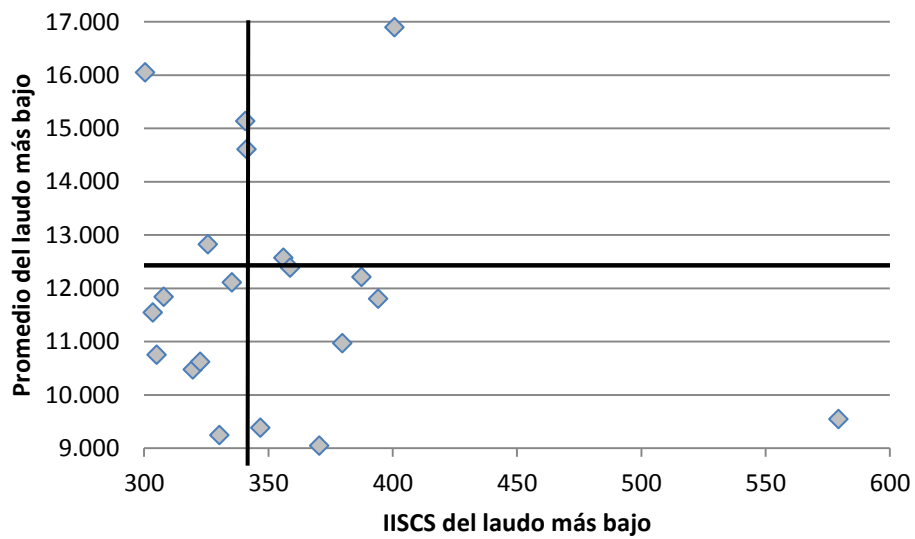
Gráfico 16. Laudo más bajo e IISCS del laudo más bajo, promedio por grupo, primer ronda



(*) Las rectas corresponden al valor promedio de la ronda

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

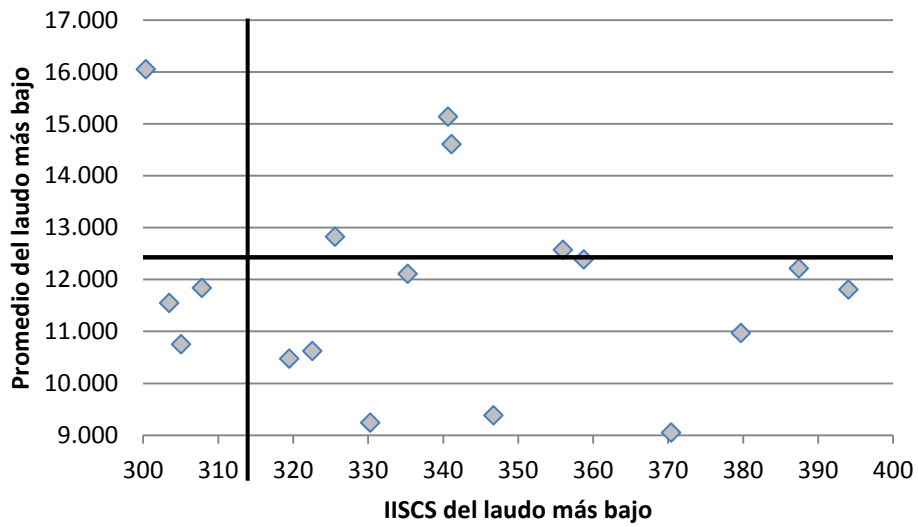
Gráfico 17. Laudo más bajo e IISCS del laudo más bajo, promedio por grupo, quinta ronda



(*) Las rectas corresponden al valor promedio de la ronda

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

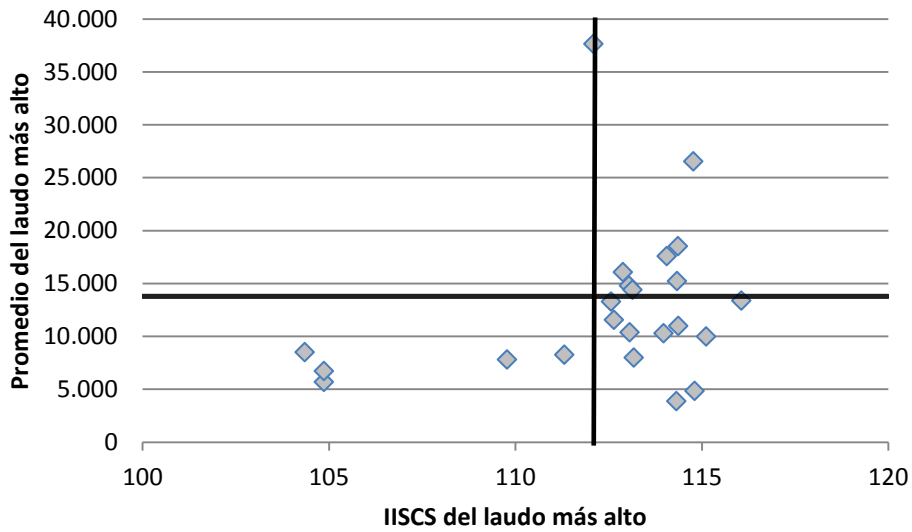
Gráfico 18. Laudo más bajo e IISCS del laudo más bajo, promedio por grupo, quinta ronda sin Servicio Doméstico



(*) Las rectas corresponden al valor promedio de la ronda

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

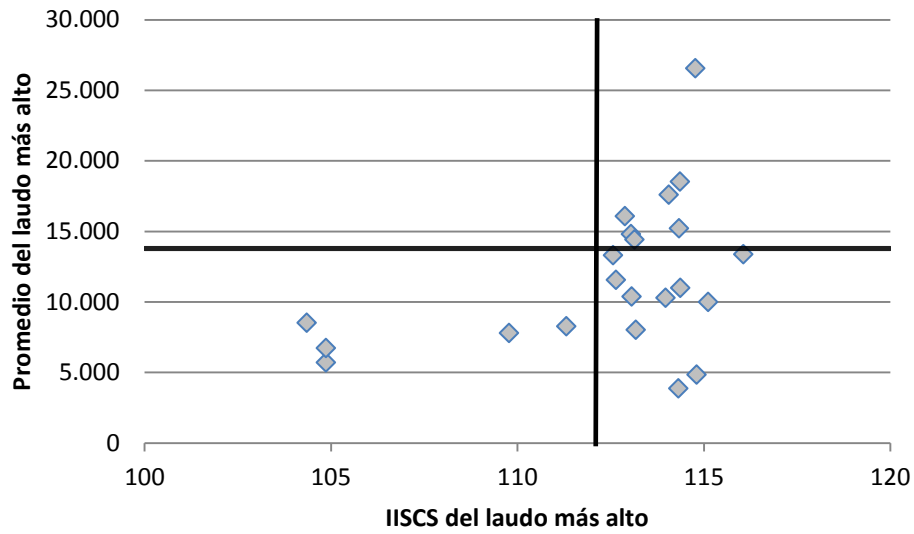
Gráfico 19. Laudo más alto e IISCS del laudo más alto, promedio por grupo, primer ronda



(*) Las rectas corresponden al valor promedio de la ronda

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

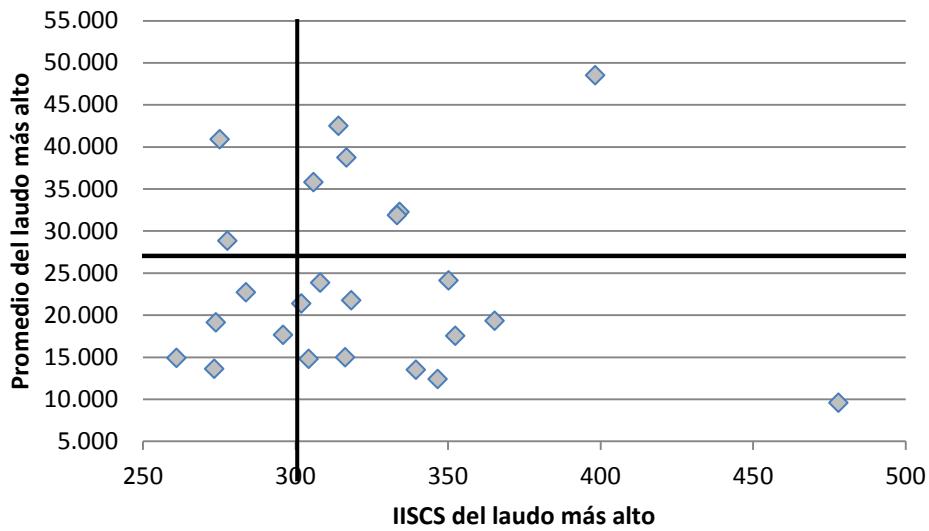
Gráfico 20. Laudo más alto e IISCS del laudo más alto, promedio por grupo, primer ronda sin Intermediación Financiera, seguros y pensiones



(*) Las rectas corresponden al valor promedio de la ronda

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Gráfico 21. Laudo más alto e IISCS del laudo más alto, promedio por grupo, quinta ronda



(*) Las rectas corresponden al valor promedio de la ronda

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Tabla 1. Denominación de los grupos que conforman los Consejos de Salarios

N° Grupo	Nombre del grupo
01	Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco
02	Industria frigorífica
03	Industria Pesquera
04	Industria Textil
05	Industria del Cuero, vestimenta y calzado
06	Industria de la madera, celulosa y papel
07	Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica, de Combustible y Afines
08	Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo
09	Industria de la construcción y actividades complementarias
10	Comercio en general
11	Comercio minorista de la alimentación
12	Hoteles, restaurantes y bares
13	Transporte y almacenamiento
14	Intermediación financiera, seguros y pensiones
15	Servicios de salud y anexos
16	Servicios de Enseñanza
17	Industria Gráfica
18	Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones
19	Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos
20	Entidades gremiales, Sociales y deportivas
21	Servicio doméstico
22	Ganadería, Agricultura y actividades conexas
23	Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, Suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo 22 (rural)
24	Forestación (incluido Bosques, Montes y Turberas)

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Tabla 2. Tasas de Actividad, Empleo y Desempleo, total país.

Año	ACTIVIDAD			EMPLEO			DESEMPLEO		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2005*	58,50	69,30	49,50	51,40	63,00	42,00	12,20	9,50	15,30
2006	60,67	72,19	50,80	54,15	66,33	43,71	10,75	8,12	13,96
2007	62,55	74,03	52,75	56,69	69,06	46,12	9,38	6,71	12,56
2008	62,68	73,34	53,61	57,66	69,20	47,85	8,01	5,64	10,76
2009	63,45	74,06	54,28	58,54	69,98	48,66	7,74	5,51	10,36
2010	62,94	73,15	53,98	58,43	69,28	48,92	7,16	5,29	9,38
2011	64,76	74,66	55,85	60,67	71,04	51,33	6,32	4,85	8,09
2012	64,02	73,47	55,65	59,88	69,85	51,05	6,46	4,93	8,26
2013	63,62	73,85	54,44	59,51	70,16	49,97	6,45	5,01	8,21
2014	64,68	74,30	55,95	60,44	70,54	51,28	6,55	5,06	8,35
2015	63,79	73,02	55,37	59,01	68,37	50,46	7,50	6,37	8,85

(*): Para este año no se cuenta con información del interior de cinco mil habitantes y menos

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE

Tabla 3. Tasa de trabajadores sin cobertura de seguridad social en su ocupación principal

Año	Total general	Montevideo	Int. 5000 hb y mas	Int. menos 5000 hb y rural
2005*	38,74	32,5	45,56 (**)	-
2006	35,0	30,0	39,6	35,9
2007	34,7	29,4	39,3	36,4
2008	33,4	27,7	38,4	35,8
2009	32,2	26,4	36,8	36,7
2010	31,7	24,6	36,0	37,1
2011	28,3	20,5	33,5	35,6
2012	26,6	19,3	31,4	33,2
2013	25,6	18,5	29,8	34,2
2014	24,9	17,7	29,2	32,5
2015	24,7	16,7	30,0	31,7

(*): Para este año no se cuenta con información del interior de 5000 habitantes y menos

(**): Refiere a todos los departamentos, excepto Montevideo

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE

Tabla 4. Laudo más bajo e IISCS del laudo más bajo, promedio por grupo

Grupo	Laudo más bajo		IISCS del laudo más bajo		
	1er Ronda	5ta Ronda	1er Ronda	5ta Ronda	Var. 2005-2015 (%)
1	4.425	12.823	112,95	325,61	225,61
2	3.524	10.477	113,06	319,53	219,53
3	5.389	11.838	112,19	307,85	207,85
4	4.170	11.062	113,10	281,73	181,73
5	5.552	9.384	112,64	284,48	184,48
6	3.895	10.622	113,18	322,59	222,59
7	5.247	14.610	116,30	341,17	241,17
8	3.462	12.571	114,37	356,01	256,01
9	6.246	16.895	115,12	400,76	300,76
10	3.581	10.969	113,98	379,72	279,72
11	2.807	9.049	114,32	370,42	270,42
12	3.430	9.385	114,81	346,74	246,74
13	5.268	15.139	114,01	340,68	240,68
14	6.964	16.051	112,10	300,39	200,39
15	3.715	9.243	113,05	330,29	230,29
16	1.806	9.151	112,57	283,81	183,81
17	4.089	11.548	113,14	303,50	203,50
18	4.066	12.385	114,38	358,80	258,80
19	3.273	11.805	114,34	394,09	294,09
20	8.131	12.110	116,62	335,32	235,32
21	-	9.544	135,37	579,30	479,30
22	3.241	12.214	104,87	387,45	287,45
23	3.350	10.753	104,87	305,07	205,07
24	5.375	11.820	104,35	280,26	180,26
Total	4.258	12.430	113,57	343,15	243,15

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Tabla 5. Laudo más alto e IISCS del laudo más alto, promedio por grupo

Grupo	Laudo más alto		IISCS del laudo más alto		
	1er Ronda	5ta Ronda	1er Ronda	5ta Ronda	Var. 2005-2015 (%)
1	16.075	23.838	112,89	308,23	208,23
2	10.377	21.754	113,06	318,31	218,31
3	8.269	17.636	111,32	295,98	195,98
4	7.792	13.606	109,78	273,48	173,48
5	11.553	14.875	112,64	261,07	161,07
6	8.003	21.342	113,18	301,93	201,93
7	13.365	32.256	116,06	334,15	234,15
8	10.978	31.860	114,37	333,39	233,39
9	9.992	48.487	115,12	398,34	298,34
10	10.290	24.084	113,98	350,29	250,29
11	3.861	13.476	114,32	339,54	239,54
12	4.845	12.377	114,81	346,74	246,74
13	18.512	38.722	114,36	316,79	216,79
14	37.640	40.893	112,10	275,25	175,25
15	14.798	14.948	113,05	316,37	216,37
16	13.295	22.705	112,57	283,81	183,81
17	14.407	28.836	113,14	277,70	177,70
18	17.592	35.787	114,06	305,94	205,94
19	15.209	19.290	114,34	365,33	265,33
20	26.545	42.492	114,77	314,14	214,14
21	-	9.544	127,68	478,12	378,12
22	5.686	17.510	104,87	352,49	252,49
23	6.709	14.786	104,87	304,39	204,39
24	8.500	19.110	104,35	274,01	174,01
Total	13.779	27.034	112,99	321,91	221,91

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Tabla 6. IISCS del sobrelaudo más bajo, promedio por grupo

Grupo	IISCS del sobrelaudo más bajo		
	1er Ronda	5ta Ronda	Var. 2005-2015 (%)
1	112,89	308,71	208,71
2	113,06	314,32	214,32
3	112,19	298,92	198,92
4	113,10	265,75	165,75
5	112,64	245,76	145,76
6	112,81	291,28	191,28
7	115,83	318,71	218,71
8	114,37	332,02	232,02
9	115,82	400,38	300,38
10	113,98	321,73	221,73
11	114,32	302,09	202,09
12	114,81	328,13	228,13
13	114,34	333,79	233,79
14	111,96	269,83	169,83
15	113,05	309,92	209,92
16	112,57	275,61	175,61
17	113,14	296,82	196,82
18	114,38	311,06	211,06
19	114,34	314,33	214,33
20	116,62	308,02	208,02
21	127,68	492,10	392,10
22	104,87	325,38	225,38
23	104,87	264,65	164,65
24	104,35	262,63	162,63
Total	112,99	321,91	221,91

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Tabla 7. IISCS del sobrelaudo más alto, promedio por grupo

Grupo	IISCS del sobrelaudo más alto		
	1er Ronda	5ta Ronda	Var. 2005-2015 (%)
1	112,89	301,78	201,78
2	113,06	314,32	214,32
3	111,32	295,29	195,29
4	109,78	250,11	150,11
5	112,64	238,45	138,45
6	112,81	289,41	189,41
7	115,36	301,65	201,65
8	114,37	317,96	217,96
9	115,82	399,15	299,15
10	113,98	297,74	197,74
11	114,32	302,09	202,09
12	114,81	316,81	216,81
13	114,36	307,42	207,42
14	111,96	260,78	160,78
15	113,05	301,38	201,38
16	112,57	275,61	175,61
17	113,14	255,93	155,93
18	114,06	276,61	176,61
19	114,34	284,86	184,86
20	114,77	303,27	203,27
21	127,68	339,61	239,61
22	104,87	312,81	212,81
23	104,87	262,84	162,84
24	104,35	255,14	155,14
Total	112,99	321,91	221,91

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos DINATRA

Tabla 8. Regresión MCO del ingreso líquido real por hora, con índice laudo más bajo

	Todos	2005	2009	2015
Mujer	-0.231*** (0.00339)	-0.155*** (0.0195)	-0.241*** (0.00988)	-0.238*** (0.00910)
Edad	0.0414*** (0.000614)	0.0489*** (0.00377)	0.0438*** (0.00181)	0.0395*** (0.00204)
Edad al cuadrado	-0.00363*** (7.40e-05)	-0.00419*** (0.000480)	-0.00387*** (0.000223)	-0.00349*** (0.000261)
Años de educación	0.0787*** (0.000777)	0.0805*** (0.00371)	0.0834*** (0.00245)	0.0758*** (0.00239)
Formalidad	0.199*** (0.00388)	0.135*** (0.0208)	0.203*** (0.0111)	0.196*** (0.0107)
Montevideo	0.107*** (0.00416)	0.195*** (0.0203)	0.116*** (0.0111)	0.0602*** (0.00926)
Mes	0.00267*** (8.18e-05)			
<i>ln_prom_laudo_min</i>	0.222*** (0.00465)	0.358*** (0.0276)	0.243*** (0.0156)	0.174*** (0.0127)
Constant	-1.254*** (0.0137)	-1.543*** (0.0688)	-1.203*** (0.0412)	-0.775*** (0.0435)
Observations	336786	7225	30504	29675
R-squared	0.410	0.400	0.375	0.353

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 9. Regresión MCO del ingreso líquido real por hora, con índice laudo más alto

	Todos	2005	2009	2015
Mujer	-0.222*** (0.00342)	-0.147*** (0.0189)	-0.233*** (0.0104)	-0.230*** (0.00899)
Edad	0.0414*** (0.000616)	0.0488*** (0.00377)	0.0438*** (0.00182)	0.0399*** (0.00204)
Edad al cuadrado	-0.00361*** (7.42e-05)	-0.00417*** (0.000481)	-0.00385*** (0.000225)	-0.00351*** (0.000260)
Años de educación	0.0798*** (0.000783)	0.0808*** (0.00362)	0.0844*** (0.00245)	0.0765*** (0.00239)
Formalidad	0.196*** (0.00385)	0.140*** (0.0207)	0.201*** (0.0112)	0.188*** (0.0106)
Montevideo	0.114*** (0.00422)	0.201*** (0.0200)	0.122*** (0.0113)	0.0684*** (0.00938)
Mes	0.00314*** (7.92e-05)			
<i>ln_prom_laudo_max</i>	0.206*** (0.00455)	0.355*** (0.0263)	0.226*** (0.0147)	0.161*** (0.0132)
Constant	-1.272*** (0.0137)	-1.533*** (0.0687)	-1.193*** (0.0410)	-0.748*** (0.0424)
Observations	335906	7211	30415	29587
R-squared	0.408	0.401	0.373	0.352

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 10. Regresión MCO del ingreso líquido real por hora, con índice sobrelaudo más bajo

	Todos	2005	2009	2015
Mujer	-0.221*** (0.00339)	-0.147*** (0.0189)	-0.233*** (0.0103)	-0.228*** (0.00871)
Edad	0.0412*** (0.000616)	0.0488*** (0.00377)	0.0436*** (0.00182)	0.0395*** (0.00203)
Edad al cuadrado	-0.00359*** (7.42e-05)	-0.00417*** (0.000481)	-0.00383*** (0.000225)	-0.00347*** (0.000260)
Años de educación	0.0792*** (0.000778)	0.0809*** (0.00362)	0.0840*** (0.00244)	0.0752*** (0.00236)
Formalidad	0.195*** (0.00386)	0.140*** (0.0207)	0.200*** (0.0112)	0.187*** (0.0107)
Montevideo	0.113*** (0.00421)	0.201*** (0.0200)	0.121*** (0.0112)	0.0658*** (0.00936)
Mes	0.00313*** (7.65e-05)			
ln_prom_sobrelaudo_min	0.219*** (0.00453)	0.355*** (0.0263)	0.237*** (0.0144)	0.184*** (0.0131)
Constant	-1.265*** (0.0136)	-1.533*** (0.0687)	-1.190*** (0.0406)	-0.746*** (0.0413)
Observations	335,906	7,211	30,415	29,587
R-squared	0.410	0.401	0.375	0.356

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 11. Regresión MCO del ingreso líquido real por hora, con índice sobrelaudo más alto

	Todos	2005	2009	2015
Mujer	-0.222*** (0.00336)	-0.147*** (0.0189)	-0.234*** (0.0102)	-0.230*** (0.00850)
Edad	0.0412*** (0.000617)	0.0488*** (0.00377)	0.0436*** (0.00182)	0.0394*** (0.00203)
Edad al cuadrado	-0.00359*** (7.42e-05)	-0.00417*** (0.000481)	-0.00383*** (0.000225)	-0.00346*** (0.000260)
Años de educación	0.0792*** (0.000776)	0.0809*** (0.00362)	0.0841*** (0.00244)	0.0753*** (0.00233)
Formalidad	0.196*** (0.00387)	0.140*** (0.0207)	0.201*** (0.0111)	0.189*** (0.0107)
Montevideo	0.113*** (0.00420)	0.201*** (0.0200)	0.120*** (0.0112)	0.0659*** (0.00933)
Mes	0.00320*** (7.57e-05)			
ln_prom_sobrelaudo_max	0.220*** (0.00460)	0.355*** (0.0263)	0.234*** (0.0147)	0.191*** (0.0135)
Constant	-1.265*** (0.0136)	-1.533*** (0.0687)	-1.185*** (0.0406)	-0.742*** (0.0411)
Observations	335,906	7,211	30,415	29,587
R-squared	0.410	0.401	0.374	0.357

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 12. Descomposición de la variación promedio del ingreso líquido por hora

	2009-2005	2015-2005
Aumento salario por hora (en logs)	0.187*** (0.00935)	0.563*** (0.00911)
Efecto composición	0.000816 (0.00562)	0.0681*** (0.00506)
Efecto estructura	0.187*** (0.00753)	0.495*** (0.00754)
Descomposición detallada del Efecto Composición		
Mujer	0.00640*** (0.00159)	0.00220 (0.00146)
Edad	0.00191 (0.00228)	0.0154*** (0.00202)
Años educación	-0.00792* (0.00420)	0.0275*** (0.00366)
Formalidad	0.0170*** (0.00137)	0.0341*** (0.00181)
Montevideo	-0.0165*** (0.00118)	-0.0112*** (0.000987)
Descomposición detallada del Efecto Estructura		
Mujer	-0.127*** (0.0222)	-0.0937*** (0.0217)
Edad	-0.162*** (0.0622)	-0.276*** (0.0610)
Años educación	-0.00408 (0.0215)	-0.125*** (0.0210)
Formalidad	0.0169 (0.0121)	0.0116 (0.0122)
Montevideo	-0.0491*** (0.00906)	-0.0874*** (0.00887)
Constante	0.512*** (0.0653)	1.065*** (0.0643)
<i>Observaciones</i>	<i>37.729</i>	<i>39.364</i>

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 13. Descomposición de la variación promedio del ingreso líquido por hora, con laudo más bajo

	2009-2005	2015-2005
Aumento salario por hora (en logs)	0,191*** (0.00995)	0,576*** (0.00972)
Efecto composición	0,116*** (0.00733)	0,291*** (0.0112)
Efecto estructura	0,0746*** (0.00889)	0,285*** (0.0126)
Descomposición detallada del Efecto Composición		
<i>IISCS</i>	0,111*** (0.00430)	0,222*** (0.00995)
Mujer	0,00497*** (0.00158)	0,00441*** (0.00156)
edad	0,00181 (0.00237)	0,0152*** (0.00215)
Años educación	-0,00436 (0.00395)	0,0266*** (0.00359)
Formalidad	0,0166*** (0.00140)	0,0323*** (0.00184)
Montevideo	-0,0135*** (0.00111)	-0,00866*** (0.000974)
Descomposición detallada del Efecto Estructura		
<i>IISCS</i>	-0.0234*** (0.00431)	-0.0372*** (0.00427)
Mujer	-0.127*** (0.0234)	-0.122*** (0.0229)
edad	-0.143** (0.0651)	-0.243*** (0.0640)
Años educación	0.0281 (0.0236)	-0.0453* (0.0232)
Formalidad	0.0462*** (0.0128)	0.0417*** (0.0128)
Montevideo	-0.0458*** (0.00948)	-0.0780*** (0.00930)
Constante	0.340*** (0.0688)	0.768*** (0.0683)
<i>Observaciones</i>	37.729	36.900

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

edad: se agrupa edad y edad al cuadrado, como proxy de la experiencia.

IISCS: Índice de incremento salarial en Consejo de Salarios para el laudo más bajo.

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 14. Descomposición detallada del ingreso líquido por hora, con laudo más alto

	2009-2005	2015-2005
Aumento salario por hora (en logs)	0,190*** (0.00995)	0,575*** (0.00972)
Efecto composición	0,102*** (0.00710)	0,252*** (0.00997)
Efecto estructura	0,0881*** (0.00872)	0,324*** (0.0115)
Descomposición detallada del Efecto Composición		
<i>IISCS</i>	0,0979*** (0.00395)	0,184*** (0.00859)
Mujer	0,00476*** (0.00153)	0,00415*** (0.00151)
gedad	0,00175 (0.00239)	0,0154*** (0.00219)
Años educación	-0,00427 (0.00400)	0,0270*** (0.00363)
Formalidad	0,0164*** (0.00139)	0,0311*** (0.00183)
Montevideo	-0,0142*** (0.00114)	-0,00984*** (0.000993)
Descomposición detallada del Efecto Estructura		
<i>IISCS</i>	-0.0154*** (0.00256)	-0.0233*** (0.00260)
Mujer	-0.127*** (0.0235)	-0.122*** (0.0229)
gedad	-0.139** (0.0651)	-0.231*** (0.0641)
Años educación	0.0343 (0.0235)	-0.0412* (0.0231)
Formalidad	0.0418*** (0.0128)	0.0334*** (0.0128)
Montevideo	-0.0460*** (0.00947)	-0.0770*** (0.00929)
Constante	0.339*** (0.0689)	0.785*** (0.0683)
<i>Observaciones</i>	37.626	36.798

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

gedad: se agrupa edad y edad al cuadrado

IISCS: Índice de incremento salarial en Consejo de Salarios para el laudo más alto.

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 4. Descomposición detallada del ingreso líquido por hora, con sobrelaudo más bajo

	2009-2005	2015-2005
Aumento salario por hora (en logs)	0,190*** (0.00995)	0,575*** (0.00972)
Efecto composición	0,106*** (0.00709)	0,267*** (0.00944)
Efecto estructura	0,0848*** (0.00870)	0,308*** (0.0110)
Descomposición detallada del Efecto Composición		
<i>IISCS</i>	0,101*** (0.00392)	0,200*** (0.00794)
Mujer	0,00475*** (0.00153)	0,00411*** (0.00150)
gedad	0,00174 (0.00238)	0,0153*** (0.00217)
Años educación	-0,00424 (0.00398)	0,0266*** (0.00357)
Formalidad	0,0164*** (0.00139)	0,0309*** (0.00182)
Montevideo	-0,0141*** (0.00113)	-0,00946*** (0.000984)
Descomposición detallada del Efecto Estructura		
<i>IISCS</i>	-0.0142*** (0.00255)	-0.0205*** (0.00255)
Mujer	-0.127*** (0.0235)	-0.120*** (0.0229)
gedad	-0.142** (0.0651)	-0.240*** (0.0640)
Años educación	0.0302 (0.0235)	-0.0537** (0.0231)
Formalidad	0.0415*** (0.0128)	0.0327** (0.0128)
Montevideo	-0.0466*** (0.00947)	-0.0785*** (0.00929)
Constante	0.343*** (0.0689)	0.788*** (0.0682)
<i>Observaciones</i>	37.626	36.798

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

gedad: se agrupa edad y edad al cuadrado

IISCS: Índice de incremento salarial en Consejo de Salarios para el sobrelaudo más bajo.

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 5. Descomposición detallada del ingreso líquido por hora, con sobrelaudo más alto

	2009-2005	2015-2005
Aumento salario por hora (en logs)	0,190*** (0.00995)	0,575*** (0.00972)
Efecto composición	0,102*** (0.00704)	0,267*** (0.00921)
Efecto estructura	0,0883*** (0.00866)	0,308*** (0.0108)
Descomposición detallada del Efecto Composición		
<i>IISCS</i>	0,0974*** (0.00382)	0,200*** (0.00764)
Mujer	0,00478*** (0.00154)	0,00416*** (0.00152)
gedad	0,00175 (0.00238)	0,0152*** (0.00216)
Años educación	-0,00425 (0.00399)	0,0266*** (0.00357)
Formalidad	0,0165*** (0.00139)	0,0311*** (0.00182)
Montevideo	-0,0140*** (0.00113)	-0,00948*** (0.000983)
Descomposición detallada del Efecto Estructura		
<i>IISCS</i>	-0.0145*** (0.00255)	-0.0196*** (0.00254)
Mujer	-0.129*** (0.0235)	-0.123*** (0.0229)
gedad	-0.143** (0.0651)	-0.242*** (0.0640)
Años educación	0.0314 (0.0235)	-0.0534** (0.0231)
Formalidad	0.0421*** (0.0128)	0.0336*** (0.0128)
Montevideo	-0.0469*** (0.00947)	-0.0785*** (0.00929)
Constante	0.348*** (0.0689)	0.791*** (0.0681)
<i>Observaciones</i>	37.626	36.798

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

gedad: se agrupa edad y edad al cuadrado, como proxy de experiencia.

IISCS: Índice de incremento salarial en Consejo de Salarios para el sobrelaudo más alto.

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 6. Descomposición del índice de Gini con el laudo más bajo

	2005-2009	2005-2015
Aumento salario por hora (en logs)	0,0277*** (0,00799)	0,0821*** (0,0114)
Efecto composición	0,00995** (0,00437)	0,0691** (0,0294)
Efecto estructura	0,0178** (0,00872)	0,013 (0,0314)
Descomposición detallada del Efecto Composición		
<i>IISCS</i>	0,00278 (0,00377)	0,0686** (0,0293)
Mujer	-0,00136*** (0,00045)	-0,000811* (0,00043)
gedad	-0,00154 (0,00101)	-0,00426*** (0,00145)
Años educación	0,00219 (0,00198)	-0,0140*** (0,00211)
Formalidad	0,0109*** (0,00102)	0,0190*** (0,00432)
Montevideo	-0,00296*** (0,00077)	0,000522 (0,00264)
Descomposición detallada del Efecto Estructura		
<i>IISCS</i>	0,00311 (0,0043)	0,0128** (0,00613)
Mujer	0,0149 (0,0235)	-0,0184 (0,0339)
gedad	-0,155** (0,0655)	0,0223 (0,0963)
Años educación	-0,0478** (0,0238)	-0,0279 (0,0343)
Formalidad	0,0238* (0,0128)	0,012 (0,0212)
Montevideo	0,0107 (0,00952)	-0,00617 (0,0138)
Constante	0,168** (0,0693)	0,0184 (0,104)
<i>Observaciones</i>	37.729	36.900

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

gedad: se agrupa edad y edad al cuadrado, como proxy de experiencia.

IISCS: Índice de incremento salarial en Consejo de Salarios para el laudo más bajo.

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 7. Descomposición del índice de Gini con el sobrelaudo más bajo

	2005-2009	2005-2015
Aumento salario por hora (en logs)	0,0275*** (0,00799)	0,0820*** (0,0114)
Efecto composición	0,00687* (0,00403)	0,0483** (0,0235)
Efecto estructura	0,0206** (0,00856)	0,0336 (0,026)
Descomposición detallada del Efecto Composición		
<i>IISCS</i>	-0,00022 (0,0034)	0,0485** (0,0234)
Mujer	-0,00134*** (0,00045)	-0,000816* (0,00044)
gedad	-0,00151 (0,00101)	0,00423*** (0,00144)
Años educación	0,0021 (0,00197)	-0,0139*** (0,0021)
Formalidad	0,0109*** (0,00102)	0,0187*** (0,00436)
Montevideo	-0,00305*** (0,00077)	0,000138 (0,00263)
Descomposición detallada del Efecto Estructura		
<i>IISCS</i>	0,000426 (0,0025)	0,00585* (0,00348)
Mujer	0,0145 (0,0236)	-0,0155 (0,0341)
gedad	-0,154** (0,0656)	0,0245 (0,0965)
Años educación	-0,0441* (0,0237)	-0,0237 (0,0342)
Formalidad	0,0252** (0,0128)	0,0118 (0,0214)
Montevideo	0,0116 (0,00953)	-0,00412 (0,0137)
Constante	0,167** (0,0694)	0,0349 (0,103)
<i>Observaciones</i>	37.626	36.798

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

gedad: se agrupa edad y edad al cuadrado, como proxy de experiencia.

IISCS: Índice de incremento salarial en Consejo de Salarios para el sobrelaudo más bajo.

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 8. Descomposición del índice de Gini con el laudo más alto

	2005-2009	2005-2015
Aumento salario por hora (en logs)	0,0275*** (0,00799)	0,0821*** (0,0114)
Efecto composición	0,00743* (0,00406)	0,0691** (0,0294)
Efecto estructura	0,0201** (0,00858)	0,013 (0,0314)
Descomposición detallada del Efecto Composición		
<i>IISCS</i>	0,000346 (0,00344)	0,0686** (0,0293)
Mujer	-0,00134*** (0,00045)	-0,000811* (0,00043)
gedad	-0,00151 (0,00101)	-0,00426*** (0,00145)
Años educación	0,0021 (0,00197)	-0,0140*** (0,00211)
Formalidad	0,0109*** (0,00102)	0,0190*** (0,00432)
Montevideo	-0,00304*** (0,00077)	0,000522 (0,00264)
Descomposición detallada del Efecto Estructura		
<i>IISCS</i>	0,000629 (0,0025)	0,0128** (0,00613)
Mujer	0,0147 (0,0236)	-0,0184 (0,0339)
gedad	-0,154** (0,0656)	0,0223 (0,0963)
Años educación	-0,0447* (0,0237)	-0,0279 (0,0343)
Formalidad	0,0250* (0,0128)	0,012 (0,0212)
Montevideo	0,0115 (0,00953)	-0,00617 (0,0138)
Constante	0,167** (0,0694)	0,0184 (0,104)
<i>Observaciones</i>	37.626	36.900

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

gedad: se agrupa edad y edad al cuadrado, como proxy de experiencia.

IISCS: Índice de incremento salarial en Consejo de Salarios para el laudo más alto.

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA

Tabla 20. Descomposición del índice de Gini con el sobrelaudo más alto

	2005-2009	2005-2015
Aumento salario por hora (en logs)	0,0275*** (0,00799)	0,0820*** (0,0114)
Efecto composición	0,00707* (0,00396)	0,0418* (0,0227)
Efecto estructura	0,0204** (0,00853)	0,0401 (0,0252)
Descomposición detallada del Efecto Composición		
<i>IISCS</i>	-2,06E-05 (0,00331)	0,0417* (0,0225)
Mujer	-0,00134*** (0,00045)	-0,000799* (0,00043)
gedad	-0,00151 (0,00101)	-0,00424*** (0,00144)
Años educación	0,0021 (0,00197)	-0,0139*** (0,00209)
Formalidad	0,0109*** (0,00102)	0,0189*** (0,00436)
Montevideo	-0,00305*** (0,00077)	7,50E-05 (0,00263)
Descomposición detallada del Efecto Estructura		
<i>IISCS</i>	0,000475 (0,0025)	0,00528 (0,00347)
Mujer	0,0145 (0,0236)	-0,0169 (0,034)
gedad	-0,154** (0,0656)	0,0245 (0,0965)
Años educación	-0,0442* (0,0237)	-0,0215 (0,0342)
Formalidad	0,0251** (0,0128)	0,0126 (0,0213)
Montevideo	0,0116 (0,00953)	-0,00387 (0,0137)
Constante	0,167** (0,0694)	0,0401 (0,103)
<i>Observaciones</i>	37.626	36.798

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

gedad: se agrupa edad y edad al cuadrado, como proxy de experiencia.

IISCS: Índice de incremento salarial en Consejo de Salarios para el sobrelaudo más alto.

Fuente: Elaboración UETSS, en base a datos INE, DINATRA