

**Cumplimiento de los acuerdos alcanzados en los
Consejos de Salarios en Uruguay entre 2007-2011**

Virginia Cabrera, Cecilia Cárpena e Ivone Perazzo

Setiembre 2013

**INSTITUTO DE ECONOMIA
Serie Documentos de Trabajo
DT 10/13**

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA (UDELAR)- Facultad de ciencias económicas y de
administración- Instituto de economía (FCEyA)

URUGUAY

ISSN: 1510-9305 (EN PAPEL)

ISSN: 1688-5090 (EN LÍNEA)

Cumplimiento de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios en Uruguay entre 2007-2011¹

Virginia Cabrera², Cecilia Cárpena³ e Ivone Perazzo⁴

Resumen

Pese a la relevancia de la negociación colectiva (NC) en la esfera económica, es escasa la evidencia empírica sobre la evaluación de la misma como instrumento eficaz para la fijación de salarios mínimos (o laudos). Asimismo, los estudios existentes sobre desvíos entre los salarios acordados y efectivamente pagados se centran en analizar en qué medida los salarios efectivamente pagados se ajustan o superan a los acordados, pero no en el grado en que los mismos se incumplen. El presente trabajo se focaliza en los potenciales desvíos hacia abajo de los salarios efectivamente pagados. A tal fin, se requirió la realización de una plataforma que permita analizar el funcionamiento de los Consejos de Salarios a partir de compatibilizar la información que surge de los convenios colectivos alcanzados con la proveniente de la Encuesta Continua de Hogares (ECH). Considerando los laudos más bajos por categoría, se encuentra que el nivel de incumplimiento presenta una tendencia decreciente, aunque de escasa magnitud, para el período 2007-2011: pasó de 16,6% en 2007 a 14% en 2011.

Palabras clave: Negociación colectiva, Uruguay, incumplimiento de acuerdos.

JEL: J01, J59

Abstract

Despite the importance of collective bargaining in the economic sphere, there is little empirical evidence on the evaluation of it as an effective instrument for fixation of minimum wages. Furthermore, existing studies on deviations between wages actually paid and agreed, focus on analyzing the extent to which wages actually paid are adjusted or exceed those agreed, but not to the extent that they are breached. Precisely, this paper focuses on the potential detours down the wages actually paid. Considering the lower awards by category, we find that the level of non-compliance shows a downward trend, although small in magnitude, for the period 2007-2011: went from 16.6% in 2007 to 14% in 2011.

Keywords: Collective bargaining, Uruguay, wage drift.

JEL: J01, J59

¹ Este trabajo recoge fue elaborado en base a la monografía de grado (FCEyA-UDELAR) de la Ec. Virginia Cabrera y la Ec. Cecilia Cárpena que fue dirigida por la Profa. Ivone Perazzo.

Agradecemos los valiosos aportes y comentarios recibidos de Marcelo Bérngolo y Gabriel Burdín.

² Contacto: viquison@gmail.com

³ Contacto: chechacarpa@gmail.com

⁴ Instituto de Economía (IECON), Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEyA). Universidad de la República (UDELAR). Correo electrónico: ivone@iecon.ccee.edu.uy

Índice

1. Introducción.....	4
2. ¿Qué debemos esperar?.....	5
3. Principales características de la negociación colectiva en Uruguay	6
4. Metodología y datos utilizados.....	9
5. Resultados	11
5.1. Resultados globales de incumplimiento	11
5.2. Resultados según características de las personas y de las empresas.....	15
5.3. Brechas salariales de incumplimiento.....	26
5.4. Incumplimiento de laudos y su relación con el SMN.....	29
5.5. ¿Cuáles son los efectos distributivos del incumplimiento?.....	30
6. Consideraciones finales.....	31
7. Bibliografía	33
8. Anexo	35

1. Introducción

Dado que la efectividad de los consejos de salarios (CS) depende crucialmente de que se cumplan los acuerdos alcanzados y que existe evidencia de incumplimiento no despreciable de los mismos para el año 2006 (Perazzo, 2012b; Carnevale y Gesto, 2009), el objetivo principal de este trabajo es analizar el nivel de cumplimiento de los laudos acordados en la negociación colectiva en Uruguay entre 2007 y 2011.

La fijación de salarios mínimos es una política del mercado laboral creada en las primeras décadas del siglo XX, cuyo principal objetivo fue dotar de un piso efectivo a los trabajadores empleados en industrias que no disponían de un sistema eficaz de determinación de salarios (contratos colectivos u otros) y en las que estos fuesen excepcionalmente bajos (Marinakakis y Velasco, 2006). Este piso puede ser fijado a nivel nacional, regional, por ramas u ocupaciones.

La racionalidad de este instrumento de política salarial se vincula principalmente con objetivos distributivos, siendo sus impactos sobre el empleo uno de los temas más debatidos en la literatura económica. En efecto, si bien de acuerdo a la teoría neoclásica de fijarse un salario mínimo superior al de equilibrio el mismo resultaría en una pérdida de empleos, el trabajo realizado por Card y Krueger en 1995, cuestionó el conocimiento convencional sobre los efectos del salario mínimo al identificar un efecto positivo sobre el empleo generando un arduo debate en la literatura en torno al tema.

No obstante, es escasa la evidencia empírica sobre la evaluación de la negociación colectiva (NC) como instrumento eficaz para la fijación de salarios mínimos (o laudos) dentro de una economía. Asimismo, los estudios existentes sobre desvíos entre los salarios acordados y efectivamente pagados (*wage drift*), se centran en analizar en qué medida los salarios efectivamente pagados se ajustan o superan a los acordados. El presente trabajo se focaliza en los potenciales desvíos hacia abajo de los salarios efectivamente pagados. A tal fin, se requirió la realización de una plataforma que permita analizar el funcionamiento de los CS a partir de compatibilizar la información que surge de los convenios colectivos alcanzados con la proveniente de la Encuesta Continua de Hogares (ECH). Pese a que ambas fuentes de información presentan importantes diferencias de criterios tanto en lo que refiere a la clasificación de sectores de actividad como, y principalmente, a las categorías de ocupación, se logró empalmar a más del 80% de los asalariados privados.

Si bien este trabajo tiene principalmente un valor metodológico y los resultados aquí presentados son solo una muestra del potencial de esta herramienta, presentamos algunos de los más relevantes. En particular se encuentra que el nivel de incumplimiento, considerando los laudos más bajos por categoría, es de escasa magnitud, en torno a 15%. Asimismo, presenta una tendencia decreciente para el período 2007-2011, tendencia que se confirma al incluir los datos

de los trabajos previos para 2006. No obstante, la caída fue de escasa magnitud: pasó de 16,6% en 2007 a 14% en 2011.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En el primer apartado se presentan en forma breve algunos elementos teóricos y empíricos que nos permitan establecer hipótesis acerca de qué debemos esperar en el caso uruguayo acerca de un potencial incumplimiento de los laudos vigentes. En el segundo apartado se presentan las principales características de la negociación colectiva en el país. Seguidamente se presenta sintéticamente la metodología utilizada (apartado 3) y los principales resultados (apartado 4). En el apartado 5 se presentan algunas reflexiones finales.

2. ¿Qué debemos esperar?

Los salarios mínimos presentan un potencial importante para reducir la pobreza (Marinakis y Velasco, 2006) e incluso generar crecimiento económico (Maloney y Nuñez, 2004). No obstante, el principal foco de atención en la literatura, ha estado centrado en sus efectos indirectos sobre el empleo (Maloney y Nuñez, 2004). Teóricamente, en un mercado laboral competitivo donde los trabajadores son remunerados de acuerdo con el valor de su productividad marginal, un salario mínimo efectivo (*binding*) constituye una rigidez que induce al desempleo. En efecto, si el salario mínimo se encuentra por encima de este nivel, las empresas que emplean trabajadores cuya productividad marginal es inferior al nuevo nivel de salario mínimo deberán realizar ajustes de empleo o en las horas trabajadas. No obstante, en países con un sector informal significativo, los ajustes podrían producirse vía una mayor informalización de la relación laboral (Jaramillo y López, 2006). En efecto, existen sectores de la economía donde no se cumple con el conjunto de las regulaciones laborales, lo cual en cierta medida los libera del cumplimiento con el salario mínimo. Los trabajadores desplazados del sector protegido por un incremento del salario mínimo podrían encontrar un empleo en el sector no protegido a un salario inferior (Marinakis, 2007).

Después de un aumento del salario mínimo, la predicción principal de un modelo clásico con dos sectores (uno formal y otro informal) es que los salarios en el sector no cubierto caerían como consecuencia de la existencia de un grupo de trabajadores desplazados en el sector cubierto, al incrementarse la oferta en el sector no cubierto. Bajo este enfoque, se espera que el efecto de un incremento de los salarios mínimos sea positivo en el sector cubierto y negativo en el sector no cubierto, mientras que el efecto sobre el empleo esperado es negativo en la primera y positiva en el segundo. No obstante, existe evidencia de la existencia de lo que se conoce como “efecto farol”, es decir, los salarios en el sector formal son tomados como referencia en el sector informal en un contexto en el que no existen importantes efectos sobre el empleo (Lemos, 2009; Gindling y Terrell, 2005, entre otros).

En Uruguay, el no cumplimiento con las normas laborales asume al menos dos formas: el no registro en la seguridad social (o la subdeclaración de salarios pagados) y el incumplimiento de los salarios mínimos ya sea el nacional o los laudos por categoría. En lo que refiere al no registro en la seguridad social entre los asalariados privados, se redujo en los últimos años luego de alcanzar un máximo de 36,4% en 2004. No obstante, y pese al importante dinamismo de la economía en los últimos años, en 2011 se encontraba aún en torno a 19%, lo cual sería un indicio de una característica más estructural de mercado de trabajo uruguayo. El no registro en la seguridad social resulta particularmente relevante porque implica situaciones de desventaja en el presente, en términos de la carencia de las prestaciones activas a los trabajadores, y también futuras, en tanto los trabajadores no generan derechos para acceder a las prestaciones pasivas contributivas. Según señalan Amarante y Espino (2007), en el caso de los asalariados la causa de esta persistencia parece remitir a un problema de costos laborales y evasión, en la medida en que la decisión sobre el registro de los trabajadores está, en última instancia, en manos del empleador en tanto para los trabajadores independientes, las causales de la desprotección parecen estar asociadas a los bajos ingresos obtenidos y a la falta de adecuación de los sistemas de afiliación a la seguridad social a la realidad de estos trabajadores.

En el caso del cumplimiento de la normativa en lo que refiere al SMN, diversos trabajos coinciden acerca de la pérdida de efectividad del salario mínimo como mecanismo regulatorio en Uruguay, y en su escaso efecto sobre las decisiones de contratación de mano de obra, incluso en lo referente a jóvenes o trabajadores no calificados (Bucheli 1998, Furtado 2005; Pnud, 2008). Por tal motivo, en la década de 1990 se observaba un muy bajo porcentaje de remuneraciones por debajo del SMN (en torno a 4%). No obstante, a partir de 2005, el SMN se incrementó en forma importante y, según datos de PNUD (2008), en 2006 el porcentaje de remuneraciones por debajo de este mínimo ascendía a 9,5%. Según se señala en el mismo estudio, entre los asalariados privados, los que perciben una remuneración menor que el SMN pasan de 3,8% en 1991 a 9,8% en 2006. Si consideramos a los asalariados privados informales, la cifra pasa de 5,2% a 20,8% en el período. Respecto al cumplimiento de los laudos establecidos en los consejos de salarios, la evidencia previa indica que en 2006, entre 12% y 20% de los asalariados percibirían salarios por debajo del laudo mínimo correspondiente a su rama de actividad (Perazzo, 2012; Carnevale y Gesto, 2009).

Por lo tanto, es dable esperar que continúe existiendo un cierto porcentaje de trabajadores con salarios inferiores al laudo. El grado de incertidumbre es mayor en cuanto a cuál ha sido la tendencia de este incumplimiento entre 2006 y 2011.

3. Principales características de la negociación colectiva en Uruguay

En Uruguay se sientan las bases institucionales para el desarrollo de la negociación colectiva tripartita en la década de 1940. En efecto, en noviembre de 1943 se aprueba la ley 10.449 de

creación de CS. No obstante, si bien los CS funcionan hasta la actualidad en base a esta ley, existieron modificaciones a la misma a lo largo de la historia. Asimismo, los CS fueron instalados de forma intermitente desde su promulgación. La ausencia de convocatorias se dio entre 1968 y durante todo el período de la dictadura militar, y desde 1992, en un contexto de desregulación estatal y una elevada inflación, hasta 2005.

En 2005, se vuelve a convocar los CS incluyendo al Sector Rural y al Servicio Doméstico, los cuales nunca habían formado parte de los grupos de los CS. En las rondas de negociación instaladas en los años 2005 y 2006 funcionaron 23 grupos de actividad, y en las rondas 2008 y 2010 funcionaron 24 grupos, ya que en 2008 se creó el grupo de Servicio Doméstico. Debido a que las realidades dentro de cada grupo eran muy diversas, se formaron subgrupos, y fueron éstos los ámbitos donde efectivamente se dieron las negociaciones. La cantidad de subgrupos fue aumentando: en 2005 se instalaron 182 subgrupos, en 2006 fueron 192, en 2008 crecieron a 222 los subgrupos instalados, y en 2010 ascendieron a 229. La causa de dicho aumento puede adjudicarse al hecho de que los actores fueron incrementando su organización. Por el lado de los trabajadores, aumentó la cantidad de sindicatos, y por el lado de los empresarios, se incrementó la afiliación empresarial a las distintas cámaras, haciendo posible la creación de nuevos ámbitos de negociación donde antes no había representación. Igualmente, en algunos subgrupos los Consejos no pudieron constituirse por falta de representación de una o ambas partes. En esos casos, si el grupo respectivo asumía la representación, los subgrupos se incorporaban a un subgrupo llamado Residual y se negociaba en ese ámbito; en caso de que el grupo no asumiera la representación, los ajustes eran decretados por el PE. Lo anterior implica que, más allá de la existencia de representación, todos los subgrupos tuvieron ajustes salariales.

En general, los convenios firmados en cada Ronda de negociación tenían una vigencia de 18 a 24 meses cada uno, con ajustes semestrales en la mayoría de ellos. En cuanto a los mecanismos para tomar las resoluciones, la ley de CS establece que se pueden adoptar por consenso de las tres partes (empresarios, trabajadores y gobierno) o por mayoría simple a través de la votación. En los casos que no estén dadas las condiciones para realizar la votación, el PE dictará un decreto fijando los mecanismos de ajuste salarial para ese subgrupo de actividad.

Más allá de la existencia de estos mecanismos para saldar los desacuerdos entre trabajadores y empresarios, en la práctica, los resultados de las rondas indican que hubieron elevados grados de consenso. En las cuatro rondas (2005, 2006, 2008 y 2010) los porcentajes de los acuerdos por consenso se mantuvieron en el entorno del 85%, los acuerdos por mayoría fueron incrementándose, llegando al máximo de 12% en 2010, mientras que la necesidad de decretar los ajustes pasó de 5% en 2005 a 3% en 2010 (Rodríguez y otros, 2011). Esta amplia obtención de consensos sería teóricamente una garantía para que no se produjeran importantes incumplimientos de los laudos, sin embargo, en la práctica esto resulta más complejo dado que en algunos grupos, los actores pueden no estar bien representados debido a las heterogeneidades

existentes al interior del mismo. Por otra parte, los acuerdos por mayoría, se firmaron en mayor proporción entre los trabajadores y el PE, esto podría ser otra fuente de incumplimiento de los laudos, aunque este factor es poco relevante en la medida que no fueron muchos los acuerdos por mayoría.

La puesta en marcha de los CS fue acompañada por pautas del PE con el objetivo de utilizarse en los ajustes salariales en cada negociación. Las pautas permitirían recuperar el nivel salarial perdido en la crisis al final del período de gobierno y mantener incrementos salariales acordes con las metas de inflación. Para la Ronda 2005 las pautas definidas fueron, otorgar ajustes por tres conceptos, por correctivo de la inflación pasada durante el año inmediato anterior, por inflación esperada y por último, un ajuste por concepto de recuperación el cual no podía ser superior al 2% en cada ajuste. Para la Ronda 2006, las pautas no fueron sustancialmente diferentes, el correctivo por inflación pasada debía de aplicarse al finalizar el convenio para lograr efectivamente el incremento de salario real acordado en el convenio, el ajuste por inflación futura se definía ahora como la inflación proyectada por la encuesta selectiva de expectativas de los agentes privados publicadas por el BCU, y el incremento por recuperación real ahora tenía un rango de 3,5% y 5,5% acumulado en todo el convenio. Un hecho que se destaca de estas dos primeras rondas fue que más del 80% de los convenios siguieron las pautas del PE y cuando esto no sucedió, los ajustes otorgados superaban los definidos por el PE (Rodríguez y otros, 2010).

La Ronda 2008 fue acompañada de nuevas pautas pero esta vez el PE plantea tres lineamientos, dos de los cuales eran alternativos y un tercero que era aplicable a sectores con salarios todavía muy sumergidos. La novedad para esta ronda fue la incorporación de ajustes según el desempeño del sector de hasta un 2% y podía optarse por un adicional por desempeño futuro de hasta un 1,5% en una de las alternativas. Adicionalmente la inflación futura era definida como el centro del rango meta del BCU y los correctivos por inflación pasada se realizarían en cada ajuste. La pauta para los sectores con categorías salariales sumergidas se basaba en incrementar los salarios por debajo de 4.300 pesos en un rango de 16% y 20% en el primer ajuste del convenio, para luego tener dos ajustes anuales sucesivos de 2% y 1% respectivamente. El ajuste por inflación futura y los correctivos eran los mismos que para las otras alternativas. Para los tres casos se adicionó un incremento especial junto al ajuste de Enero de 2010, definido según la evolución del PIB para que los ajustes tuvieran relación con el crecimiento de la economía.

Para el año 2010 los salarios reales promedio habían alcanzado los niveles de pre-crisis, con lo cual las nuevas pautas del gobierno se enfocaron ya no solo en los salarios que todavía podían estar sumergidos, sino también en criterios de productividad de la economía y en mantener los equilibrios macroeconómicos, en especial la inflación. Las pautas definen que el plazo de los convenios sea más largo (de 3 a 5 años) y con ajustes anuales. Se define incorporar un ajuste variable con un componente macro, entendido como la productividad a nivel nacional (variación

PIB/Empleo) ponderada en un 50% y un componente sectorial, entendido como el crecimiento de ventas por ocupado del sector, ponderado en otro 50%.

En la ronda 2010 se continuó haciendo hincapié en los salarios sumergidos, para los cuales se dispone un incremento de 25% y 18% para julio de 2010, según la franja de salarios, mientras que los sucesivos ajustes se acompañarían con los del SMN (Rodríguez y otros, 2010). Por su parte, para el SMN, que ya había tenido un incremento real importante en el período 2005-2010, se programan aumentos nominales de 25%, 20% y 10% para enero de cada año desde 2011. Estos incrementos estaban condicionados a que no aumentara el desempleo de las personas con ciclo básico incompleto.

En estas dos últimas rondas, a diferencia de las anteriores, el porcentaje de convenios que acompañan las pautas del PE disminuye considerablemente, en la Ronda 2008 esto sucede principalmente porque las alternativas planteadas se mezclan en cada negociación dando lugar a otros ajustes y porque en la mayoría de las negociaciones se plantean incrementos superiores a las pautas del PE (Rodríguez y otros, 2010). En 2010 la incorporación de ajustes variables solo fue tomada por el 15% de los convenios, solo un número marginal de convenios tomaron la productividad definida en los lineamientos (MTSS, 2012).

En las dos últimas rondas (2008 y 2010), el hincapié en el incremento de los salarios que todavía se encontraban sumergidos y la programación de los incrementos del SMN para los sucesivos años, le imprimen mayor exigencia al nivel de los laudos de las categorías salariales más bajas que podría afectar el nivel de incumplimiento de los laudos, fundamentalmente en los grupos más heterogéneos.

4. Metodología y datos utilizados

Para realizar el empalme se utilizaron dos fuentes de datos. Por un lado, los convenios colectivos de los diversos grupos y subgrupos de los CS, tomando en cuenta las rondas y ajustes que estén comprendidos en el período 2007-2011. De dichos convenios se obtienen los laudos establecidos por categoría en cada subgrupo y otros datos contenidos en los convenios tales como las cargas horarias habituales, aunque no siempre están disponibles, la fecha exacta en que fue laudado el convenio, los sectores de actividad que integran los grupos y los cambios que se fueron produciendo en los mismos, etc. Por otro lado, se trabajó con la ECH de cada año para el período 2007-2011, que brinda la información sobre los ingresos líquidos que declaran percibir los trabajadores, desagregados por ramas de actividad y ocupaciones, así como diversas características de los mismos.

La metodología de empalme de ambas fuentes de datos sigue la propuesta de Perazzo (2012b), actualizada y mejorada por Cabrera y Cárpena (2013). Los principales aspectos de la misma se reseñan a continuación.

Dado que la ECH de 2007 a 2011 codifica las ramas de actividad y las ocupaciones que declaran las personas según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme revisión 3 (CIIU) y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 1988 (CIUO) respectivamente, se utilizan estos clasificadores para empalmar los grupos de CS y las categorías establecidas en cada subgrupo de negociación. No obstante, la correspondencia entre estos clasificadores y las definiciones establecidas en los convenios no fue siempre posible. En el caso de la clasificación CIIU, la cantidad de asalariados que no fueron considerados en el análisis debido a problemas en el empalme representó alrededor del 7% del total de asalariados privados en cada año de estudio. En el caso de las categorías de ocupación la discrepancia fue mucho mayor por lo cual se definió considerar solamente el laudo más bajo de cada convenio o, alternativamente, los dos laudos más bajos.

El empalme de ambas fuentes de datos permite, entre otros, determinar si los salarios que cobran efectivamente las personas se corresponden con sus laudos dada la rama en la que se desempeñan y la ocupación por la cual son contratados. A su vez, la riqueza de información sociodemográfica de la ECH permite analizar las características de los trabajadores que tienen salarios por encima y por debajo del laudo correspondiente.

Cabe señalar que existe un grupo de asalariados privados no cubiertos por la negociación que no fueron considerados. La dimensión de este grupo fue importante en 2007 y 2008 (18%), dado que en 2007 el grupo “Servicio Doméstico” (rama 9500) no se había constituido aún y por razones metodológicas no se lo considera para el año 2008. En esta rama de actividad se encontraba en torno al 14% del total de asalariados privados considerados en dichos años. En la ronda 2008 pasan a estar cubiertos por la NC, pero dado que firman el convenio en noviembre y la metodología presente indica que el laudo acordado rige, para la comparación, 2 meses a partir de esa fecha, dicho grupo se consideró en el análisis desde el año 2009, y el total de asalariados no cubiertos pasó a representar alrededor del 3,5% de los asalariados privados entre 2009 y 2011⁵.

Finalmente aclarar que los casos no considerados por encontrarse en ramas mal codificadas son aquellos en los que el código correspondiente a la rama de actividad no se correspondía con ninguno de los códigos de la CIIU. Estos casos fueron excluidos del análisis dado que no pudieron ser empalmados con los subgrupos de los CS. Igualmente, la incidencia fue marginal, representaron menos del 1% de 2007 a 2009 y no se registraron casos en 2010 y 2011.

Realizados estos ajustes, el porcentaje de asalariados privados considerados en el análisis en torno al 73,5% en 2007 y 2008, y en torno al 88% para el resto de los años de estudio. Este universo contiene tanto a los asalariados formales como a los informales, entendiendo como trabajador formal a todo aquel que declara aportar a la caja de jubilaciones e informal al que declara no

⁵ En este 3,5% se encuentran, por ejemplo, trabajadores en la rama 5252 Comercio al por menor en puestos callejeros y mercados y en la rama 9309 Otras actividades de servicio n.c.p. (baños turcos, masajes, astrología, agencias matrimoniales, etc.).

aportar. Si bien la situación de informalidad implica el no cumplimiento de una norma laboral (cobertura de seguridad social), los asalariados en condición de informalidad son incluidos en el análisis dado que los CS cubren a todos los trabajadores de cada subgrupo, según lo establece la ley 18.566 al tiempo que su consideración permite visualizar si los laudos son o no un precio de referencia para los asalariados informales.

5. Resultados

El porcentaje de incumplimiento de los laudos se obtuvo de diversas formas. En primer lugar se obtuvo la evolución del incumplimiento comparando el menor laudo de cada convenio con los salarios declarados en la ECH. Bajo este método, donde se utiliza solo el menor de los laudos como referencia, se obtiene además un rango de resultados posibles en función de los supuestos que deben realizarse a la hora de empalmar (véase Cabrera y Cárpena, 2013). La comparación se realiza utilizando tanto el salario mensual, de modo que la metodología sea comparable con la realizada por Perazzo (2012b) para el año 2006, como por hora. Finalmente, se obtienen los porcentajes de incumplimiento utilizando los dos laudos más bajos como referencia para la comparación y salario por hora como unidad de medida.

Se considera que esta última metodología es la más precisa de las utilizadas en este trabajo al menos por dos motivos. Por un lado, todo avance que pueda realizarse en el empalme de las categorías de ocupación es un aporte importante para estudiar el incumplimiento de los laudos dado que agrega mayor precisión al resultado obtenido. Por otro lado, el hecho de tomar como unidad de medida el salario por hora permite incorporar mayor cantidad de asalariados privados al análisis. Por tal motivo, la mayor parte de los resultados se presentan utilizando esta última metodología. No obstante, a efectos comparativos se presenta brevemente un resumen de los resultados obtenidos bajo las tres formas de cálculo.

5.1. Resultados globales de incumplimiento

En primer lugar, se realiza el estudio considerando el ingreso mensual, lo cual permite comparar los resultados obtenidos en el período 2007-2011 con los obtenidos por Perazzo (2012b) para el año 2006. Para ello, se debió excluir del universo de análisis a los asalariados que declararon trabajar menos de 40, 44 o 48 horas semanales de acuerdo a las horas de trabajo habituales en cada sector de actividad (47,6% de los asalariados privados en 2011). El universo de análisis se mantiene relativamente estable, en torno al 40% para todo el período, a pesar de la incorporación del Servicio Doméstico en 2009. Esto se debe a que en ese año el 77% de las personas del grupo 21 trabajaban menos de 44 horas semanales, que son las de referencia para el laudo mensual según lo establece el propio convenio, y por tanto no fueron consideradas en el análisis.

Se encuentra una tendencia levemente decreciente del porcentaje de trabajadores con salarios

inferiores al laudo más bajo del convenio de referencia en un contexto de incremento del total de asalariados. Al comienzo del período (año 2007) el porcentaje de incumplimiento se encontraba en un rango de 10,3% a 17,0% considerando el escenario de mínima y de máxima. Estos porcentajes, luego de dos⁶ Rondas de CS y en general con ajustes semestrales de los laudos, se reducen a 9,4% y 15,1% respectivamente (Cuadro A.1). Estos resultados se encuentran en línea con los datos obtenidos por Perazzo (2012b) para el año 2006 con una metodología similar (12% en escenario de mínima y 17% en escenario de máxima).⁷

Seguidamente se consideran los resultados de incumplimiento utilizando el menor de los laudos pero esta vez realizando la comparación con los salarios por hora. Como se señaló previamente, al considerar el salario por hora se incluye un número mayor de casos de análisis. Si bien los resultados globales muestran la misma tendencia observada para el caso de estudio con salario mensual, los niveles de incumplimiento son mayores. En efecto, el porcentaje de trabajadores con salarios inferiores al laudo de referencia alcanzó el 14,4% en 2007 y descendió a 12,8% en 2011 (Cuadro A.2). El mayor nivel de incumplimiento registrado al considerar el salario por hora puede estar dando la pauta de que los asalariados que trabajan menos horas de las habituales en su sector, que fueron incorporados en la comparación por hora, presentan un mayor nivel de incumplimiento salarial. A su vez, el mayor incumplimiento también puede deberse al hecho de que hay asalariados que declaran trabajar más horas de las habituales en su sector. Dichos asalariados son considerados en ambos casos, pero mientras que en la comparación mensual “cumplen”, pasan a “incumplir” en la comparación por hora.⁸

Finalmente se obtiene la evolución del incumplimiento de los laudos por hora para el total de asalariados considerados en cada año, utilizando dos laudos como referencia. De los resultados se desprende que existe una leve tendencia decreciente en el porcentaje de incumplimiento, con la excepción del incremento registrado en 2009 en comparación con el resultado de 2008 (Cuadro 1).

⁶ Ronda de Consejo de Salario de Julio de 2008 y de Julio de 2010.

⁷ Las metodologías utilizadas en ambos trabajos no son totalmente comparables dado que en este trabajo se excluyó a los asalariados que declaraban trabajar una menor cantidad de horas semanales que las definidas para el laudo, según el sector de actividad al que pertenece. Sin embargo, en el trabajo de Perazzo se excluyen a los asalariados que declaran trabajar habitualmente menos de 40 horas semanales, con lo cual su universo de análisis es mayor.

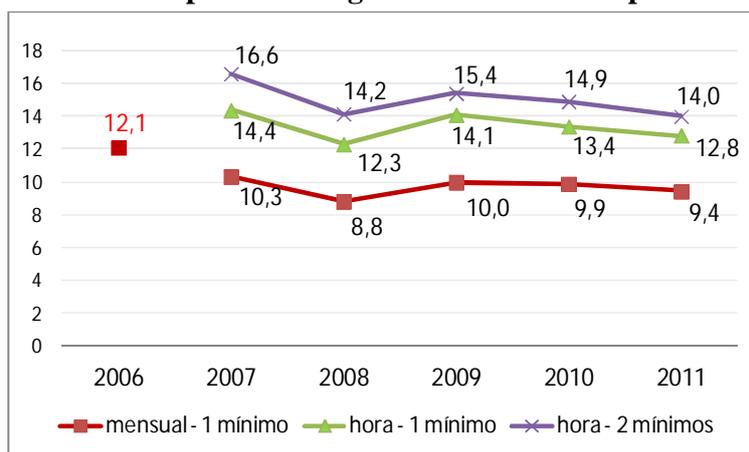
⁸ A modo de ejemplo, se considera una persona que declara un salario de 7.500 pesos y 60 horas semanales y su laudo de referencia es de 7.200 pesos para 44 horas semanales. Por un lado, su salario en forma mensual supera el laudo, con lo cual esta persona se considera en el grupo de “cumplimiento del laudo”. Por otro lado, si se toma este mismo caso pero se adiciona la información de las horas trabajadas, esta misma persona pasa al grupo de “incumplimiento” porque su salario por hora es inferior al laudo por hora (29 pesos vs 38 pesos) dado que trabaja mucho más que las horas de referencia en el convenio.

Cuadro 1. Evolución del incumplimiento total. Escenario con dos laudos

	2007		2008		2009		2010		2011	
	cantidad	%								
Cumple	417.963	83,4	442.509	85,9	551.424	84,6	623.849	85,1	662.294	86,0
No Cumple	82.927	16,6	72.921	14,2	100.510	15,4	109.086	14,9	107.810	14,0
Total de personas	500.890	100	515.430	100	651.934	100	732.935	100	770.104	100

En el siguiente gráfico, se comparan los tres métodos utilizados para determinar el nivel de incumplimiento. Se incluye la estimación realizada por Perazzo (2012b) para el año 2006. Un resultado relevante de esta comparación es que la evolución del incumplimiento es similar bajo los tres métodos utilizados, lo cual imprime una mayor robustez a los mismos. También se visualiza que al incorporarle mayor exigencia al cumplimiento de los laudos, ya sea tomando laudos por hora, o al utilizar dos laudos de referencia por grupo de negociación, el nivel de incumplimiento se incrementa.

Gráfico 1. Evolución del incumplimiento según los tres métodos presentados



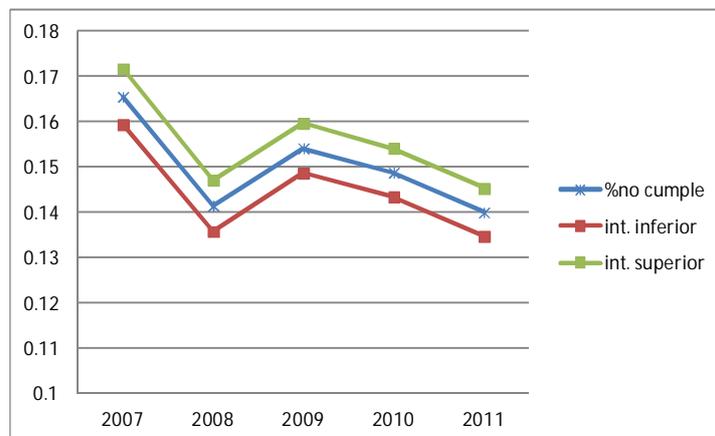
Otro resultado relevante es que de acuerdo a los tres métodos utilizados, la evolución del incumplimiento de los laudos presentó una tendencia decreciente en el período 2007-2011. Tanto los test de diferencias de medias como el cálculo de los intervalos de confianza indican que esta caída es significativa (Gráfica 2 y Cuadro 2).

Cuadro 2: Test de diferencia de medias al 99% de confianza

Período	Coef.	Error Estándar	t	P>t	[intervalo de confianza]	
2007-2008	0.0241	0.0007	33.68	0	0.0227	0.0255
2008-2009	-0.0127	0.0007	-19.23	0	-0.0140	-0.0114
2009-2010	0.0054	0.0006	8.77	0	0.0042	0.0066
2010-2011	0.0088	0.0006	15.36	0	0.0077	0.0099
2007-2011	0.0256	0.0007	38.89	0	0.0243	0.0269

Fuente: elaboración propia

Gráfico 2. Intervalos de confianza al 99%



Un resultado llamativo es el incremento del incumplimiento registrado en el año 2009, que se observa bajo los tres métodos utilizados. Una primera explicación surge por la incorporación del grupo 21 de Servicio Doméstico (SSDD) al universo de análisis.⁹ Si se excluye del análisis al SSDD, en 2009 el nivel de incumplimiento se ubicaría en 14,3%, porcentaje similar al registrado en 2008. Como se muestra más adelante, el grupo 21 presenta un porcentaje de incumplimiento mayor al promedio, lo que contribuye al incremento del nivel de incumplimiento registrado en 2009.

Asimismo, el incumplimiento registrado en 2009 podría estar influenciado, al menos en parte, por los lineamientos establecidos en las pautas de la ronda 2008. Entre otras cosas, los lineamientos plantearon: incrementos salariales mayores para aquellos sectores que acordaban convenios con plazos más largos y ajustes anuales; incorporación de ajustes según el desempeño del sector; y para los sectores con categorías salariales sumergidas, incrementos de 16% y 20% en el primer convenio del ajuste. Estos lineamientos inducían a mayores incrementos salariales, y por tanto imprimían mayores exigencias a las empresas de los diversos sectores a la hora de pagar los laudos acordados. La mayoría de los convenios de la ronda 2008 fueron firmados en noviembre, y por tanto los impactos de esos laudos se ven reflejados a partir de 2009, dado los criterios utilizados para el empalme. Finalmente, es posible que influyera la desaceleración económica sufrida en 2009 que afectó en forma importante a algunos sectores de la economía.

⁹ El grupo 21 "Servicio Doméstico" se incorpora a las negociaciones en Consejo de Salarios a partir de la ronda 2008. Si bien el primer ajuste de la ronda correspondía a julio de 2008, el convenio fue firmado en noviembre del mismo año, y por tanto los impactos del laudo se ven reflejados a partir de 2009, dado los criterios utilizados para el empalme. Por dicho motivo, el Servicio Doméstico se incorpora en 2009 al universo de análisis.

5.2. Resultados según características de las personas y de las empresas

En este apartado se muestran los resultados desagregados según ciertas características de los asalariados y de las empresas donde trabajan utilizando dos laudos para obtener niveles de incumplimiento y tomando los salarios hora. Cabe señalar que en el caso de las empresas, la información disponible en las ECH es escasa, lo cual constituye una limitación del análisis realizado.

Una primera desagregación de interés es entre aquellos asalariados según cumplan o no el laudo de referencia y su condición de formalidad, entendida como el pago de aportes a la seguridad social. Se encuentra que en promedio, la mitad de aquellos con salarios por debajo del laudo son formales y la mitad informales, al tiempo que, como era de esperar, entre los que cumplen claramente la mayor parte son trabajadores formales (entre 80% y 85% según el año considerado) (Cuadro 2).

Cuadro 2. Asalariados privados con salarios por encima y por debajo del laudo según condición de formalidad

	Cumple					No cumple				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Formales	84,4	85,1	81,6	81,6	85,1	54,0	58,5	50,8	54,3	55,5
Informales	15,6	14,9	18,4	18,4	14,9	46,0	41,5	49,2	45,7	44,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Cabe señalar que en el total de asalariados privados considerados, la informalidad presenta un incremento porcentual en 2009, hecho que puede atribuirse a la incorporación del Servicio Doméstico al universo de análisis¹⁰. Posteriormente, en el período 2009-2011, la informalidad presenta una tendencia decreciente, en un contexto de crecimiento del total de asalariados privados y reducción de la informalidad global (Cuadro A.3).

Como era de esperar, el porcentaje de personas con salarios inferiores al laudo dentro del grupo de informales es considerablemente superior al registrado dentro del grupo de trabajadores con aportes a la seguridad social (en torno a 32% y 10% respectivamente) (Cuadro 3).

¹⁰ En 2009, el 54% de los asalariados del grupo 21 “Servicio doméstico” (rama 9500) estaban en condiciones de informalidad.

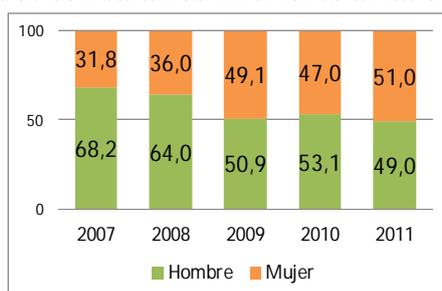
Cuadro 3. Asalariados privados formales e informales según condición de cumplimiento del laudo

	Formales					Informales				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Cumple	88,7	89,8	89,8	89,6	90,4	63,2	68,6	67,2	69,7	67,4
No cumple	11,3	10,2	10,2	10,4	9,6	36,9	31,5	32,8	30,3	32,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

El hecho de que más de 60% de los asalariados informales tengan salarios por encima del mínimo laudo del sector de referencia daría la pauta de que los laudos estarían funcionando como precio de referencia (efecto farol) para este grupo de trabajadores, confirmando que la informalidad está asociada al incumplimiento con las cargas sociales pero no necesariamente con el incumplimiento de los laudos. Asimismo, si bien los formales presentan niveles de incumplimiento considerablemente menores que los informales, dada la mayor facilidad de control de cumplimiento de los laudos para este grupo de trabajadores, el nivel de incumplimiento debería tender a cero. Se profundizará sobre este aspecto posteriormente en este trabajo. Se destaca que la tendencia de la evolución del incumplimiento para formales e informales es similar al comparar los tres métodos utilizados (Cuadros A.4 y A.5).

Dado que las mujeres obtienen en promedio salarios inferiores a los hombres, resulta interesante analizar la evolución y nivel del incumplimiento diferenciando por sexo. Del total de asalariados con salarios por debajo del laudo en 2007, 70% eran hombres (gráfico 3). Esta situación, en parte, está influenciada por el peso de los peones en el total de asalariados privados (17% en 2007), donde la mayoría son hombres (89%) y el incumplimiento casi duplica al promedio general de 2007 (29%)¹¹.

Gráfico 3. Asalariados privados con salarios inferiores al laudo. Distribución por sexo



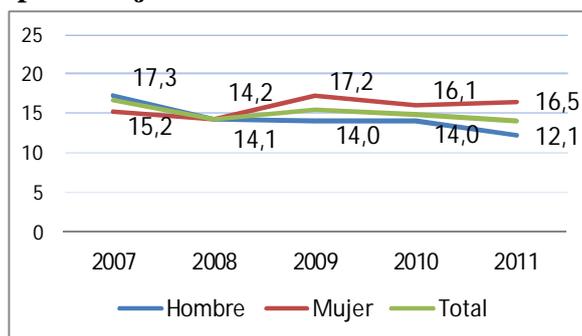
En 2009 el peso de las mujeres en el incumplimiento se incrementa y se mantiene en torno al 50% para el resto de los años. Este resultado se produce principalmente por la inclusión en la negociación del SSDD que se incorpora al universo de análisis ese año (15% del total de

¹¹ Si no se toman en cuenta a los peones, la composición por sexo del incumplimiento en 2007 pasaría a ser: 59% hombres y 41% mujeres.

asalariados), donde la mayoría son mujeres (93%) y presentan un incumplimiento del 22%¹².

El porcentaje de hombres con salarios inferiores a su laudo de referencia presenta una tendencia decreciente punta a punta del período de estudio, aunque se mantiene constante entre 2008 y 2010 (gráfico 4). En el caso de las mujeres, se da una tendencia decreciente entre 2007-2008, da un salto en 2009 cuando se incorpora el SSDD al universo de análisis,¹³ y posteriormente, en el período 2009-2011 el nivel de incumplimiento de las mujeres vuelve a presentar una tendencia decreciente.

Gráfico 4. Evolución del porcentaje de asalariados con salarios inferiores al laudo, por sexo



No se encuentran grandes diferencias en la composición del incumplimiento por sexo al dividir a los trabajadores por condición de formalidad. En cada grupo, los hombres y mujeres representan aproximadamente el 50% durante todo el período (cuadro A.6). Se resalta que el grupo de “mujeres formales” presenta un mayor incumplimiento que el grupo de “hombres formales” para todo el período de estudio, en un contexto donde en torno al 60% de los formales son hombres (cuadro A.7).

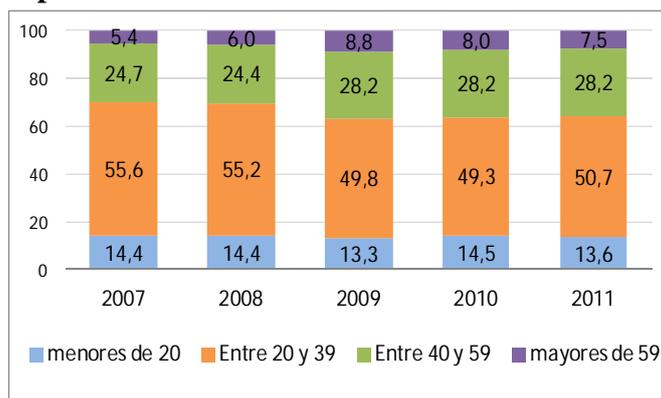
En general los estudios sobre el mercado de trabajo indican que para los tramos inferiores de edad los salarios son menores en media y que los más jóvenes presentan mayores niveles de informalidad y desempleo (Amarante y Arim, 2009; Perazzo, 2012a entre otros), al tiempo que son los más afectados por políticas de salarios mínimos (PNUD, 2008). Por tal motivo es posible que el incumplimiento tenga cierta relación con la edad de los asalariados. Si bien la composición por edades en el total del incumplimiento se mantiene relativamente constante en todo el período de estudio (gráfico 5), a partir de 2008 los asalariados de 40 años y más incrementan su participación en el incumplimiento mientras que los tramos de menor edad la disminuyen, pero es de resaltar que lo mismo sucede con la composición de los asalariados considerados en general (Cuadro 5).

¹² Si no se toma en cuenta a los asalariados del grupo 21, la composición por sexo del incumplimiento en 2009 pasaría a ser: 63.9% hombres y 36.1% mujeres.

¹³ Si no se toma en cuenta a los asalariados del grupo 21, el nivel de incumplimiento de las mujeres se ubicaría en 14,5% en 2009.

Por otro lado, si bien dentro de los asalariados con salarios por debajo del laudo, los de mayor edad incrementan su participación en el período de estudio, son los tramos que comprenden a los menores de 20 años los que se encuentran sobrerrepresentados en el incumplimiento, al compararlo con su participación en el total de asalariados.

Gráfico 5. Asalariados privados con salarios inferiores al laudo. Distribución por edad

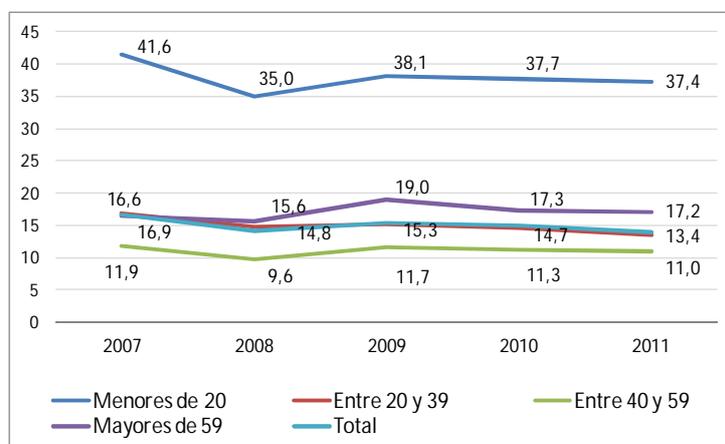


Cuadro 5. Total de asalariados. Distribución por tramos de edad

	2007	2008	2009	2010	2011
Menores de 20	5,7	5,8	5,4	5,7	5,1
Entre 20 y 39	54,5	52,9	50,3	50,1	52,9
Entre 40 y 59	34,4	35,9	37,2	37,3	35,8
Mayores de 59	5,4	5,5	7,1	6,9	6,1
Total	100	100	100	100	100

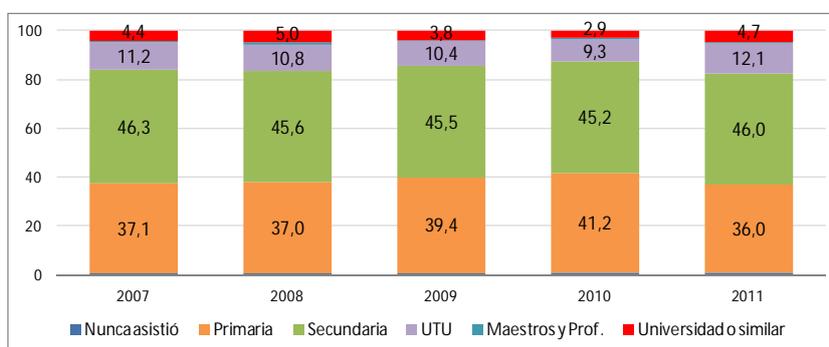
Al analizar la evolución del incumplimiento de los laudos según tramos de edad, se observa que los menores de 20 años son los que presentan mayores niveles de incumplimiento, pero con una caída considerable de su nivel de incumplimiento al comparar los datos de principio y fin del período de estudio (gráfica 6). El grupo de trabajadores entre 40 y 59 años de edad es el que presenta un nivel de incumplimiento menor, por debajo del promedio, mientras que el grupo de asalariados de entre 20 y 39 años presentan una evolución del nivel de incumplimiento similar al promedio general.

Gráfico 6. Evolución del porcentaje de asalariados con salarios inferiores al laudo, por edad



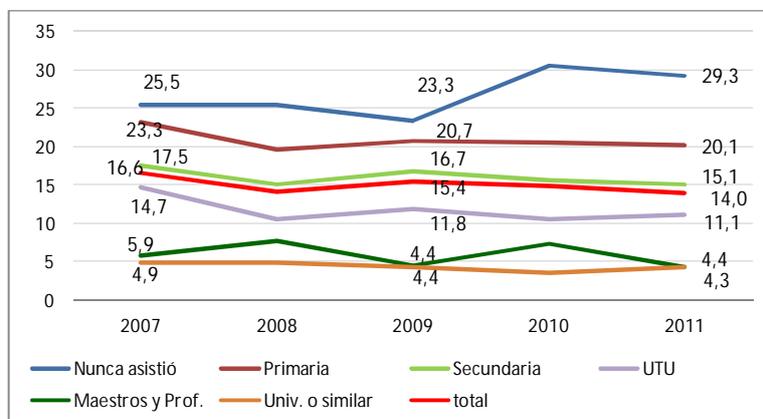
Como era de esperar, dentro de los trabajadores con salarios inferiores al laudo, alrededor del 40% tienen un nivel educativo de primaria y alrededor del 45% llegó a niveles de secundaria, estos porcentajes se mantienen a lo largo del período de estudio (gráfica 7).

Gráfico 7. Asalariados privados con salarios inferiores al laudo. Distribución por Nivel educativo



Cabe resaltar que en tanto los trabajadores con nivel de enseñanza secundaria representan proporciones similares entre los asalariados con salarios inferiores al laudo y en el total de asalariados, aquellos con nivel de primaria representan una proporción mucho mayor dentro de los que incumplen que en el total de asalariados privados (cuadro 6). En cuanto al incumplimiento dentro de cada nivel educativo, se observa que los asalariados con primaria y los que nunca asistieron a instituciones educativas son los que registran mayores niveles de incumplimiento en la totalidad de los años considerados (superior a 20%) (gráfico 8). No obstante, debe tenerse en cuenta que se está subestimando el incumplimiento de los asalariados con mayor nivel educativo al comparar su salario con el laudo de las categorías salariales más bajas de su subgrupo.

Gráfico 8. Evolución del porcentaje de asalariados con salarios inferiores al laudo, por Nivel Educativo



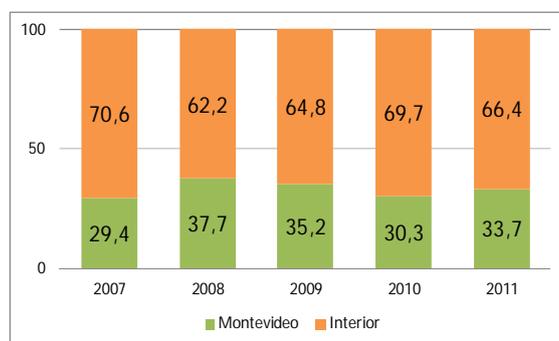
Cuadro 6. Total de asalariados. Distribución según nivel educativo

	2007	2008	2009	2010	2011
Nunca asistió	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4
Primaria	26,4	26,7	29,3	29,9	25,0
Secundaria	43,8	42,7	42,0	42,9	42,7
UTU	12,6	14,3	13,7	13,2	15,3
Maestros y Prof.	2,1	1,7	1,4	1,3	1,5
Universidad o similar	14,9	14,3	13,3	12,4	15,2
Total	100	100	100	100	100

Cuando se analiza el incumplimiento por categoría ocupacional de la ECH, 184 de las 333 categorías consideradas poseen porcentajes de incumplimiento. Si se consideran solo las que presentan porcentajes superiores a 10%, las categorías de ocupación con mayor incidencia en el incumplimiento total son en orden de importancia: la de “Personal doméstico”; los “Vendedores de tiendas y almacenes”; los “Peones agropecuarios”, las “Niñeras”; los “Limpiadores de establecimientos” y los “Peones de la construcción” (cuadro A.8). En todos estos casos los porcentajes de incumplimiento son mayores al promedio de cada año.

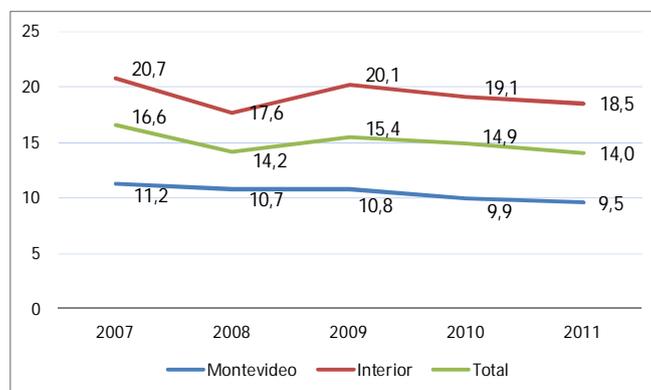
Al tomar al total de trabajadores con salarios por debajo de su laudo de referencia, en torno al 66% de estos se encuentran trabajando en el Interior del país durante todo el período de análisis (gráfico 9). Estos resultados se producen en un contexto donde la mitad de asalariados considerados realizan su actividad en el Interior.

Gráfico 9. Asalariados privados con salarios inferiores al laudo. Distribución por región



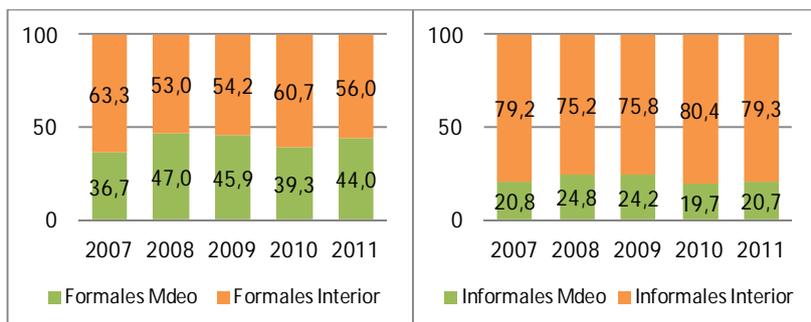
Asimismo, el nivel de incumplimiento en el Interior es mayor que en Montevideo durante todo el período de estudio (18,5% y 9,5% respectivamente en 2011). Si bien no es posible establecer con precisión las causas de este resultado, es posible establecer algunas hipótesis tales como que en el Interior del país existen menos inspecciones a las empresas, y/o que los convenios salariales son menos difundidos entre los trabajadores, y/o que las empresas tienen mayores dificultades para hacer frente a los salarios acordados a nivel nacional. A pesar de estas diferencias de nivel, el comportamiento en el período de análisis es similar entre regiones para todos los años de estudio (gráfica 10).

Gráfico 10. Evolución del porcentaje de asalariados con salarios inferiores al laudo, por región



Cabe señalar que las diferencias entre ambas regiones se reducen cuando se considera a los trabajadores formales (gráfico 11). Para los trabajadores informales la situación es a la inversa, la diferencia se acentúa alcanzando una participación en el incumplimiento de 20% y 80% en Montevideo e Interior respectivamente. Lo anterior, se debe en parte a que a nivel nacional los trabajadores informales se concentran en el Interior del país, al tomar el promedio del período el 70% de este grupo trabaja en el Interior.

Gráfico 2. Asalariados privados con salarios inferiores al laudo. Distribución por región según condición de formalidad



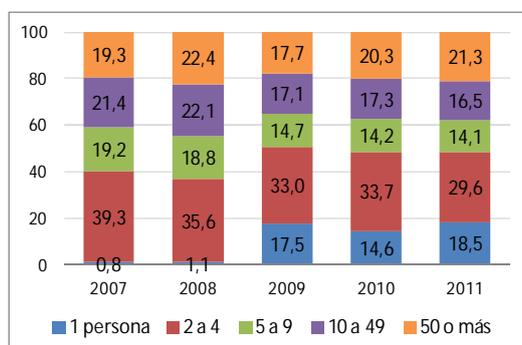
Si se analiza la evolución de la incidencia del incumplimiento por condición de formalidad entre Montevideo e Interior se observa que el nivel de incumplimiento tanto de los trabajadores formales como de los informales es mayor en el Interior del país. Para los asalariados informales, los valores se ubican cercanos al 35% en el Interior, y 20% en Montevideo. Sumado a los posibles problemas de difusión de los laudos en el interior del país, este resultado podría estar dando la pauta de que, para los asalariados informales, los laudos funcionan en mayor medida como precio de referencia en Montevideo que en el Interior (cuadro 7).

Cuadro 7. Asalariados privados por región y condición de formalidad

	2007			2008			2009			2010			2011		
	Mdeo	Inter	Total												
% de incumplimiento en el total de cada grupo															
Formales	8,7	13,6	11,3	8,8	11,9	10,2	8,4	12,4	10,2	8,2	12,7	10,4	7,8	11,8	9,6
Informales	26,6	41,0	36,9	25,4	34,1	31,5	23,6	37,4	32,8	20,2	34,5	30,3	22,9	36,7	32,7
Distribución de los asalariados por región según condición de formalidad															
Formales	47,4	52,6	100	54,6	45,4	100	55,4	44,6	100	50,3	49,7	100	54,5	45,5	100
Informales	28,9	71,1	100	30,7	69,3	100	33,6	66,4	100	29,4	70,6	100	29,5	70,5	100
Total	43,6	56,5	100	50,1	49,9	100	50,4	49,6	100	45,6	54,4	100	49,7	50,3	100

Considerando los trabajadores con salarios inferiores a su laudo de referencia, los que pertenecen a empresas de entre 2 y 4 empleados presentan su mayor peso en el total (gráfica 12). Durante todo el período estos asalariados representan en torno a 30%, porcentaje que supera su representación en el total de asalariados en estudio. La variación más importante, y que lleva a cambiar los porcentajes de participación de los grupos de empresa según su tamaño, es el incremento de las empresas con un solo empleado entre 2008 y 2009. Esto se debe a la incorporación de las trabajadoras domésticas al universo de análisis dado que el SSDD presenta niveles de incumplimiento por encima del promedio de los asalariados (cuadro 8).

Gráfico 3. Asalariados privados con salarios inferiores al laudo. Distribución por tamaño de la empresa

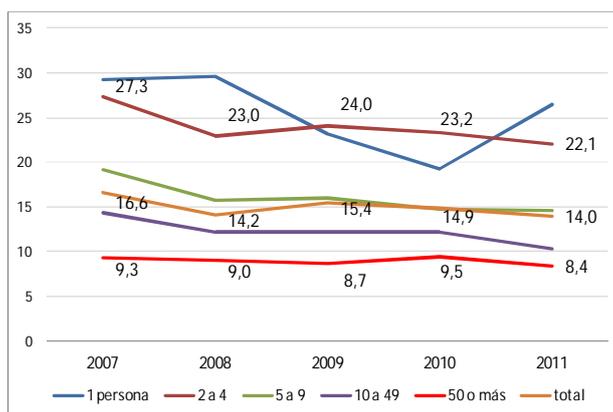


Cuadro 8. Total de asalariados. Distribución por tamaño de la empresa

	2007	2008	2009	2010	2011
1 persona	0,5	0,5	11,6	11,2	9,8
2 a 4	23,8	21,9	21,1	21,6	18,8
5 a 9	16,6	16,9	14,2	14,3	13,5
10 a 49	24,8	25,6	21,7	21,0	22,5
50 o más	34,3	35,1	31,4	31,9	35,5
Total	100	100	100	100	100

Al analizar la evolución del incumplimiento por grupo de empresas, se obtiene que los asalariados pertenecientes a empresas pequeñas (4 o menos trabajadores) registran niveles de incumplimiento por encima del promedio, alcanzando una diferencia de hasta 15 puntos porcentuales (gráfico 13).

Gráfico 4. Evolución del porcentaje de asalariados con salarios inferiores al laudo, por tamaño de la empresa



Las empresas de menor porte son las que tienden a presentar mayores niveles de incumplimiento, quizá a causa de los bajos niveles de productividad, o a la dificultad de enfrentar mayores costos salariales, entre otras. Igualmente los resultados muestran un persistente y no menor nivel de

incumplimiento en las empresas más grandes, cercano al 10%. Las posibles causas de este incumplimiento son menos obvias y se requiere de mayor información no disponible en las ECH para abordarlas.

Si se consideran las ramas de actividad con mayor incumplimiento (mayor o igual a 0,20 puntos porcentuales), la rama con mayor incidencia en el incumplimiento general es la 4523 (Obras de arquitectura. Construcción y reparación de edificios. Construcción y reparación de equipos funerarios), con un incumplimiento al interior de la rama poco mayor al 20% (cuadro 9).

Cuadro 9. Porcentaje de incumplimiento por rama de actividad

Rama	2007		2008		2009		2010		2011	
	% Inc.*	% Tot.**								
9500	-	-	-	-	22,0	3,31	18,5	2,71	24,3	3,17
4523	23,7	1,44	20,1	1,23	17,9	0,90	19,2	1,09	14,8	0,89
121	13,4	0,81	10,4	0,65	9,4	0,53	10,5	0,62	14,3	0,64
7492	20,5	0,37	25,7	0,47	29,3	0,48	29,4	0,46	32,7	0,58
5220	20,0	0,51	22,7	0,52	31,0	0,60	27,6	0,56	27,5	0,46
7493	20,2	0,27	21,8	0,35	30,8	0,44	33,3	0,52	28,7	0,44
8511	7,5	0,44	6,9	0,43	8,2	0,41	6,3	0,29	7,7	0,41
5232	22,4	0,44	15,3	0,28	24,3	0,32	31,3	0,46	25,3	0,38
5122	25,0	0,60	22,8	0,61	23,4	0,53	22,3	0,46	17,5	0,38
200	48,1	0,76	38,7	0,60	29,8	0,35	28,2	0,45	33,5	0,37
113	20,2	0,35	19,3	0,34	21,5	0,29	24,6	0,38	23,6	0,34
1541	16,7	0,47	11,4	0,34	14,8	0,34	12,8	0,32	12,0	0,29
5520	14,1	0,49	10,8	0,35	16,9	0,52	11,9	0,31	7,3	0,21
111	31,9	0,35	21,7	0,22	21,0	0,26	19,2	0,26	16,9	0,20
5239	14,1	0,27	10,4	0,18	12,2	0,20	11,7	0,18	11,8	0,20
Resto Ramas		9,00		7,58		5,94		5,83		5,05
Total		16,56		14,15		15,42		14,88		14,00

*Porcentaje de incumplimiento de cada Rama

**Incidencia en el incumplimiento total

La rama 200 (Silvicultura, extracción de madera y servicios conexos. Lucha contra incendios, servicios de corte, transporte de troncos, inventario de existencias maderables, etc.), es la que presenta mayores niveles de incumplimiento en casi todos los años considerados, aunque se ubica en el lugar 10 según su incidencia en el nivel de incumplimiento para el 2011. Por su parte, la rama 9500 (Hogares privados con servicio doméstico. Incluye sirvientes, limpiadores, jardineros, niñeras, cocineros, choferes, porteros, etc.), desde su incorporación al estudio, es la rama con mayor incidencia en el incumplimiento general, aportando en promedio 3 puntos porcentuales al incumplimiento de cada año. Se destaca que el incumplimiento de esta rama siempre estuvo por encima del promedio de incumplimiento, con su pico máximo en 2011 alcanzando el 24,3%, con un alto peso en el total de asalariados considerados (13% en 2011).

Finalmente, se presenta la evolución del incumplimiento por grupo de CS. Los grupos aparecen ordenados según la incidencia de cada uno en el incumplimiento total del año 2011. Desde el

año 2009, tras la incorporación del grupo 21 “Servicio Doméstico” al universo de análisis, este grupo para a ser el de mayor incidencia en el incumplimiento total, seguido por los grupos 9 “Industria de la Construcción y afines” y 10 “Comercio en General” (cuadro 10). Mientras que, grupos como el 24 “Forestación” que presenta altos niveles de incumplimiento, su incidencia en el total es escasa, en torno a 0,4 puntos porcentuales en 2011, dado su menor peso en el total de asalariados privados.

Cuadro 10. Evolución del porcentaje de asalariados con salarios inferiores al laudo, por Grupo de Consejo de Salarios

Grupos	2007		2008		2009		2010		2011	
	% Inc.*	%Tot**	% Inc.	%Tot						
21	-	-	-	-	21,97	3,31	18,48	2,71	24,33	3,17
10	19,51	2,13	13,77	1,52	15,75	1,47	16,99	1,57	13,43	1,35
9	23,51	2,21	19,87	1,90	19,05	1,52	19,03	1,64	14,28	1,34
1	21,59	2,00	17,37	1,56	17,98	1,33	18,00	1,35	15,39	1,13
22	18,76	1,60	13,92	1,17	12,37	0,98	12,82	1,06	15,68	1,00
14	15,32	0,62	15,94	0,72	17,53	0,69	17,09	0,67	19,50	0,81
19	11,89	0,72	13,60	0,83	13,51	0,84	14,78	0,91	12,04	0,81
15	10,05	0,80	10,08	0,88	10,68	0,75	8,43	0,59	9,55	0,73
23	15,54	0,66	15,44	0,64	19,85	0,58	20,77	0,70	17,87	0,55
8	12,66	0,73	10,42	0,60	9,31	0,44	8,68	0,38	9,59	0,48
11	19,98	0,51	22,65	0,52	30,98	0,60	27,60	0,56	27,53	0,46
20	23,91	0,71	22,62	0,64	16,68	0,40	17,37	0,38	15,94	0,39
24	48,08	0,76	38,72	0,60	29,79	0,35	28,21	0,45	33,52	0,37
12	13,08	0,60	10,76	0,48	14,43	0,61	10,35	0,39	8,28	0,34
13,0	6,20	0,37	4,59	0,27	4,84	0,24	4,91	0,24	4,63	0,24
6	19,18	0,41	14,24	0,31	15,90	0,25	12,62	0,23	9,56	0,15
7	14,30	0,25	15,27	0,25	11,80	0,16	13,72	0,18	10,03	0,15
5	17,05	0,43	13,03	0,31	13,72	0,25	14,10	0,25	7,68	0,13
16	9,22	0,34	8,28	0,28	6,94	0,20	5,37	0,15	3,83	0,12
4	22,57	0,27	25,97	0,26	21,46	0,14	16,75	0,10	14,06	0,08
17	9,24	0,16	6,47	0,12	5,91	0,08	6,21	0,08	5,11	0,07
2	6,74	0,16	6,70	0,17	5,36	0,12	5,70	0,11	2,85	0,07
3	16,71	0,11	14,43	0,10	15,78	0,12	23,71	0,14	12,10	0,06
18	8,93	0,02	16,33	0,03	6,05	0,01	13,53	0,03	11,01	0,02
Total	16,56	16,56	14,15	14,15	15,42	15,42	14,88	14,88	14,00	14,00

*Porcentaje de incumplimiento de cada grupo.

**Incidencia en el incumplimiento total: (cantidad de asalariados que incumplen del grupo i / total de asalariados considerados en el análisis)*100.

Al desglosar el incumplimiento total por grupos de CS resalta la heterogeneidad de resultados, no solo al interior de cada año sino la evolución de cada uno en el período analizado. Hay un conjunto de grupos que tienen una tendencia decreciente en su nivel de incumplimiento, por ejemplo el grupo 9 “Industria de la Construcción y afines”, grupo que a su vez, representa 10%

del total de asalariados en 2011. Sin embargo, hay otros grupos donde la evolución es creciente en el tiempo o con altibajos, como el grupo 11 “Comercio minorista de la alimentación” quienes representan un 1,7% del total de asalariados en 2011. Con esto se observa que la relativa estabilidad en el nivel de incumplimiento global presenta heterogeneidades entre los diferentes grupos de CS, cuyas causas sería importante analizar con mayor profundidad.

Para concluir, para el año 2011 se estimó un modelo Probit sobre la probabilidad de percibir salarios por debajo del laudo de referencia. En el modelo se incluyeron, como variables independientes, las características de las personas y de las empresas analizadas previamente. Se encuentra que la condición de informalidad aumenta la probabilidad de percibir salarios por debajo del laudo (14%) (cuadro A.9). En lo que respecta al nivel educativo, la segunda variable más relevante, el modelo muestra claramente que a mayor nivel educativo alcanzado menor es la probabilidad de incumplir el laudo, ser universitario disminuye en 9,8% dicha probabilidad. Asimismo, ocupar cargos en ocupaciones no calificadas aumenta la probabilidad de incumplir. A su vez, los resultados señalan que ser menor de 25 años de edad, así como ser mujer, aumenta la probabilidad de percibir salarios inferiores al laudo de referencia. En cuanto al tamaño de la empresa, el modelo estima que a mayor cantidad de empleados, disminuye la probabilidad analizada al igual que trabajar en Montevideo.

5.3. Brechas salariales de incumplimiento

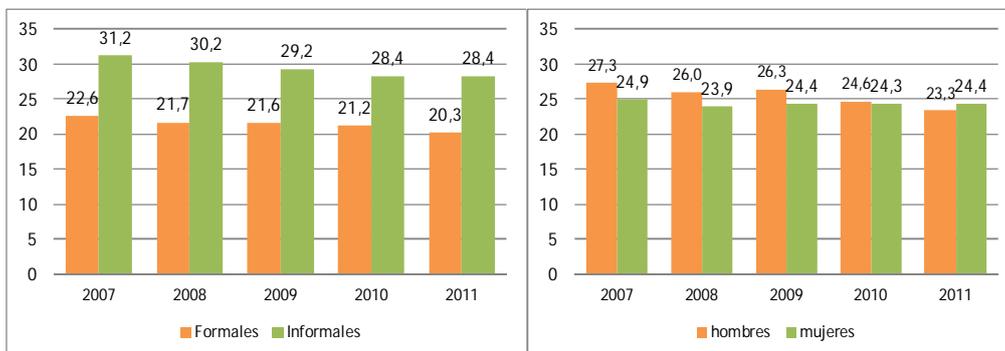
Para poder analizar la magnitud de la problemática de los niveles de incumplimiento, es necesario considerar la distancia entre los salarios declarados y los respectivos laudos de referencia para el grupo de trabajadores que no alcanzan a percibir lo establecido en CS. En 2007 la distancia media se ubicó cercana al 26,5%, es decir, los salarios que incumplen lo establecido en CS, fueron en promedio 26,5% inferiores al laudo de referencia. Si bien la tendencia de la brecha es decreciente en el período analizado, los valores superan el 20% en todos los años (cuadro 11). Estos resultados se encuentran en línea con los presentados por Perazzo (2012b) donde la brecha media ascendía a 27% para 2006.

Cuadro 11. Asalariados privados con salarios inferiores al laudo. Distancia media de los salarios al laudo de referencia (en %)

Año	Cantidad de Asalariados	Brecha Media	Desvío Estándar
2007	82.927	26,53	18,88
2008	72.921	25,27	18,44
2009	100.510	25,36	18,27
2010	109.086	24,46	17,55
2011	107.810	23,86	17,52

En el gráfico 12 se presentan las brechas de incumplimiento salarial según condición de formalidad y sexo.

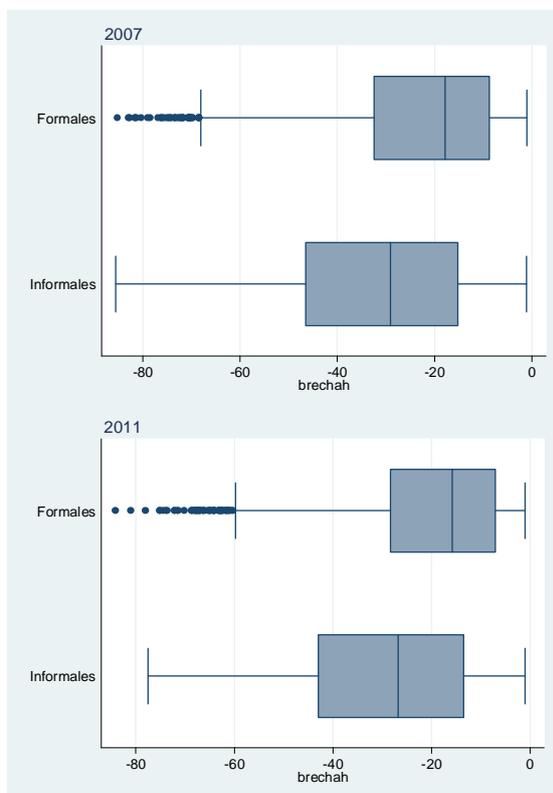
Gráfico 12. Distancia media de los salarios al laudo de referencia



Se observa que no existen diferencias relevantes por sexo en cuanto a las distancias promedio del salario al laudo de referencia. No obstante, la brecha promedio de incumplimiento de los asalariados informales es mayor que la de los formales durante todo el período de estudio. Ambas brechas promedio presentan una tendencia decreciente y la distancia entre ellas permanece relativamente estable en el tiempo.

El nivel de dispersión de las brechas en el caso de los informales también es mayor (gráfica 13).

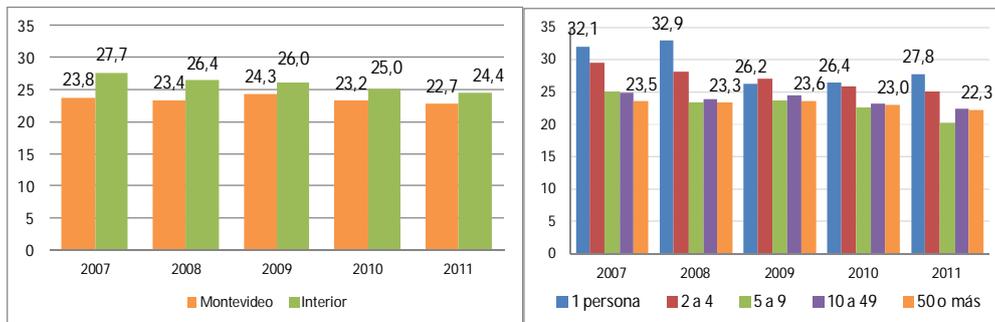
Gráfico 13. Diagrama de caja. Brechas de incumplimiento



En 2011, los porcentajes de informales en el primer y tercer cuartil se ubicaron en 13,1% y 42,3%, y en 7,3% y 29,1% para los formales. En cuanto a la mediana, la misma descendió a 26,3% y 16% para los informales y formales respectivamente. Llama la atención que las brechas promedio de incumplimiento para los formales, si bien registraron una tendencia decreciente en el período, siguen mostrando porcentajes altos de distancia media al laudo, denotando la importancia del problema.

Considerando las características de las empresas, se muestran las brechas de incumplimiento salarial según la ubicación y el tamaño de las empresas.

Gráfico 5. Distancia media de los salarios al laudo de referencia. Por región y tamaño de las empresas



En cuanto a la distinción por región, se observa que la brecha de incumplimiento es mayor en el Interior del país. En Montevideo la brecha promedio permanece casi estable, mientras que en el Interior la tendencia es decreciente, lo que hace que las distancias se acorten a lo largo del período. En lo que respecta al tamaño de la empresa, los asalariados de empresas de menos de 5 trabajadores son los que registran mayores brechas de incumplimiento. Esta relación se mantiene a lo largo del período pero disminuyen las diferencias entre los grupos de empresas en los sucesivos años de estudio. Esto se debe, principalmente, a la caída de la brecha media de los salarios de los trabajadores de las empresas más pequeñas.

Considerando los niveles de incumplimiento y las brechas promedio según las características de las personas y las empresas se observa que los asalariados informales, los que trabajan en el Interior y en empresas pequeñas además de presentar mayores niveles de incumplimiento, son los que perciben salarios más bajos, dado que sus brechas son mayores.

5.4. Incumplimiento de laudos y su relación con el SMN

Desde 2005, junto con la reinstalación de los CS, otro cambio relevante en la política salarial fue el permanente incremento del SMN que comenzó a recuperar su rol como precio de referencia en el mercado de trabajo. Diversos trabajos coinciden en señalar que la pérdida de efectividad del salario mínimo como mecanismo regulatorio se produce casi desde su instauración a fines de los años 1960; lo que implicó su escaso efecto sobre las decisiones de contratación de mano de obra, incluso en lo referente a jóvenes o trabajadores no calificados (Bucheli 1998, Furtado 2005). Una forma de verlo es considerando el porcentaje de ocupados que reciben una remuneración inferior al SMN. Este porcentaje se encontraba en torno a 4% en la década de 1990. Según se señala en PNUD (2008), este porcentaje ya ascendía a 9,5% en el total de ocupados y a 10,2% entre los asalariados privados en 2006.

Claramente el porcentaje de asalariados con salarios por debajo del laudo y el porcentaje por debajo del SMN no tienen necesariamente que coincidir dado que los laudos pueden ser superiores al SMN.¹⁴ Como era de esperar, el porcentaje de asalariados formales con salarios por debajo del SMN es muy bajo, en torno a 3.5% para todo el período de estudio (cuadro 12). El resultado obtenido es algo menor al obtenido en PNUD (2008) para el año 2006, donde 4,2% de los asalariados formales privados declaraban un salario inferior al SMN. En el caso de los asalariados informales el porcentaje de incumplimiento se encuentra en torno al 20,5% para todo el período. En ambos grupos de trabajadores las brechas medias al SMN de los salarios cobrados se encuentra en torno a 20%, es decir, perciben en promedio salarios un 20% inferior al SMN.

Cuadro 12. Incumplimiento de los laudos y del SMN

	2007		2008		2009		2010		2011	
	% incum. Laudos	% incum. SMN								
Formales	11,3	3,5	10,2	3,6	10,2	3,9	10,4	3,9	9,6	3,1
Informales	36,9	20,6	31,5	18,0	32,8	21,7	30,3	20,5	32,7	21,6
Total	16,6	7,0	14,2	6,3	15,4	8,0	14,9	7,6	14,0	6,7

Del total de asalariados con ingresos inferiores al laudo de referencia en 2011, el 47,5% percibe, a su vez, ingresos inferiores al SMN. Dicho porcentaje alcanza valores cercanos al 70% si se considera sólo a los asalariados informales y de 30% para los asalariados formales (cuadros A.10 y A.11).

Si se considera el total de asalariados que perciben salarios por debajo de su laudo de referencia pero por encima del SMN (52,5% del total de asalariados que “incumplen”), se tiene que en

¹⁴El SMN se utilizó en términos líquidos para su comparación, el cual ascendió en 2011 a 4.733 pesos mensuales y 23,7 pesos por hora.

promedio perciben salarios 36% superior al SMN y que sus laudos de referencia son, en promedio, casi 62% superior al SMN (cuadro 13).

Cuadro 13. Distancias promedio en 2011

Asalariados	Distancia de los salarios	Distancia de los	
Cantidad	%	declarados al SMN	
		laudos al SMN	
Para los asalariados que incumplen el laudo			
107.810	100	9,0	43,8
Para los asalariados que incumplen el laudo y superan el SMN			
56.570	52,5	36,5	61,6
Para los asalariados que incumplen el laudo y el SMN			
51.240	47,5	-21,4	24,1

Esto podría estar indicando que, los menores laudos de ese grupo de trabajadores resultan elevados en el caso de los trabajadores menos cualificados o sin experiencia y las empresas, si el laudo se despega mucho del SMN, no están dispuestas a pagarlos. Lo anterior, puede ser un elemento a tener en cuenta para explicar el incumplimiento de los laudos.

5.5. ¿Cuáles son los efectos distributivos del incumplimiento?

En general la literatura señala los efectos de la NC sobre la dispersión salarial pero poco se alude a qué sucedería con esa dispersión si no existieran incumplimientos. De aquí el interés por realizar un ejercicio de simulación aritmético donde se muestra qué ocurriría con la desigualdad salarial y los ingresos medios por hora declarados por los asalariados privados, si no existiera incumplimiento de los laudos de referencia. A raíz de la evidencia encontrada en el presente trabajo es posible prever efectos positivos dado que el no cumplimiento de los laudos afecta más a aquellos trabajadores con una inserción más vulnerable, ubicados en la parte baja de la distribución. Menos clara es la magnitud de estos efectos.

Al simular el ingreso promedio por hora para el conjunto de los asalariados en estudio para el año 2011, se observa que el incremento del ingreso laboral medio se ubicaría en 1,6%, encontrando disparidades importantes al desagregar a los trabajadores por región o por condición de formalidad. El mayor incremento de ingresos por hora lo obtendrían los asalariados informales con una variación promedio de 6%, seguidos por los asalariados que trabajan en el Interior, con un incremento promedio de 2,5% en sus ingresos laborales (cuadro 14).

Cuadro 14. Variación de ingresos promedio por hora en pesos

	ingreso declarado	ingreso simulado	Variación
Montevideo	83,7	84,5	0,9%
Interior	60,1	61,6	2,5%
Formales	77,4	78,2	1,0%
Informales	48,1	50,9	6,0%
Total	71,8	73,0	1,6%

Para el total de asalariados privados la desigualdad salarial se reduciría, esto se visualiza a través de la disminución del índice de Gini en casi 2 puntos porcentuales (cuadro 15).

Cuadro 15. Variación de la dispersión salarial. Índice de Gini

	Gini	Gini simulado
Montevideo	39,5	37,5
Interior	36,3	33,5
Formales	38,0	36,3
Informales	39,1	32,0
Total	38,6	36,9

La reducción de la desigualdad sería mayor para los asalariados privados del Interior y para los informales. Estos resultados conciden con las brechas salariales de incumplimiento según las características de las personas y las empresas analizadas antes. Sería interesante poder profundizar en futuras investigaciones sobre estos efectos, en la medida que aquí no se han considerado efectos sobre los comportamientos ni del lado de la oferta ni de la demanda, en particular los potenciales efectos sobre el empleo del incremento de los salarios aquí propuestos.

6. Consideraciones finales

El objetivo principal de este trabajo fue analizar el nivel de incumplimiento de los acuerdos alcanzados en la NC en Uruguay entre 2007 y 2011. A tal fin, se requirió la elaboración de una plataforma que vincula la información de los asalariados privados proveniente de las ECH con la proveniente de los convenios alcanzados por los grupos de CS. Desde 2009, una vez que se incorporan a la negociación las trabajadoras del Servicio Doméstico, se logró empalmar a más del 80% de los asalariados privados.

Se encuentra que el nivel de incumplimiento, considerando los laudos más bajos por categoría, presenta una tendencia decreciente para el período 2007-2011, tendencia que se confirma al incluir los datos de los trabajos previos para 2006. No obstante, la caída fue de escasa magnitud: pasó de 16,6% en 2007 a 14% en 2011. Si bien el nivel de incumplimiento encontrado no es muy elevado, es necesario considerar que se trata de un piso mínimo dado que solo se considera el no cumplimiento de los laudos más bajos.

Los resultados son contundentes en mostrar que durante todo el período de estudio los asalariados con mayores niveles de incumplimiento presentan las mismas características que aquellos más propensos a estar desempleados o no cubiertos por la seguridad social, como ser: menor de 25 años, mujeres, personas con bajo nivel educativo, trabajadores en empresas pequeñas. La vulnerabilidad de este grupo de trabajadores se refuerza cuando se considera que estos son los asalariados que presentan a su vez mayores brechas de incumplimiento.

A partir de una simulación aritmética, es posible determinar que, bajo un escenario de inexistencia de incumplimiento de los menores laudos, la dispersión salarial se reduciría y los asalariados más vulnerables serían los más beneficiados. Respecto a estos resultados parece fundamental para los hacedores de políticas, lograr una mayor inspección sobre las empresas, coordinando los diferentes mecanismos de control estatal así como realizar un mayor esfuerzo en difusión de los acuerdos firmados en CS, facilitando entre otras cosas su interpretación.

Un resultado relevante es que el nivel de incumplimiento persiste en 2011 (14%) a pesar del fuerte dinamismo de la economía y de la existencia de un mecanismo “aceitado” de negociación salarial que lleva ya varios años. Asimismo, es necesario recordar que este es el nivel encontrado considerando los laudos más bajos dentro de cada convenio como umbral de comparación con los salarios efectivamente cobrados, es decir, que constituye un piso mínimo de incumplimiento. Cabe preguntarse por qué se mantienen los niveles de incumplimiento en una economía que crece. La respuesta a esta pregunta no es sencilla, pero a continuación se esbozan algunas hipótesis.

Una posibilidad es que el incumplimiento se explique como un mecanismo para superar las restricciones salariales impuestas por la NC. Al respecto, Portugal y Cardoso (2003) señalan que los resultados de la NC a nivel sectorial o nacional reflejan el poder de negociación de las partes involucradas, mientras que los desfasajes entre el salario acordado y el efectivamente pagado (*wage drift*) generado en una negociación a nivel de empresa, refleja las condiciones del mercado. Por condiciones del mercado se entiende tanto a los atributos de la empresa como los de los trabajadores. Esto explicaría que atributos tales como el tamaño de la empresa, la rama de actividad y la región de residencia, así como atributos de los trabajadores como el nivel de calificaciones o la edad, se encuentren vinculados al nivel y evolución del incumplimiento.

Asimismo, según el enfoque institucionalista de la informalidad, podría suceder que empresas ofrezcan salarios por debajo de los establecidos como forma de reducir sus costos (Amarante y Espino, 2007). Ante esta situación, los trabajadores que acceden a esta propuesta y son contratados, en general son aquellos que presentan mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo. Esta situación puede persistir, más allá del crecimiento de la economía, si no existen los mecanismos adecuados para controlarla. Por su parte, el 9,6% de los trabajadores formales percibieron salarios inferiores al laudo más bajo en 2011, esto estaría indicando que algunas

empresas realizan aportes por sus trabajadores pero pagaron salarios por debajo de los laudos establecidos.

La NC en Uruguay en los últimos años ha hecho hincapié en el incremento de los salarios sumergidos y del SMN, estos son los salarios de referencia para las personas más vulnerables. Podría suceder, por lo tanto, que las empresas ante aumentos del costo de la mano de obra no calificada prefieren invertir en capital o contratar mano de obra calificada ya que el costo relativo de ésta se reduce, lo anterior generaría desempleo de los trabajadores menos calificados (Marinakís, 2007). Pero en el contexto actual de la economía uruguaya, con niveles de desempleo extremadamente bajos, no habría oferta excedente de mano de obra calificada. Esta situación llevaría a las empresas a no cumplir con los aumentos acordados para los trabajadores menos calificados, pagando salarios por debajo del mínimo establecido.

Otra posible explicación sobre la persistencia del incumplimiento podría relacionarse con los bajos niveles salariales previos al momento de la convocatoria a los CS. Esta situación inicial pudo llevar a los empresarios a aplicar, en promedio, los incrementos establecidos pero sin respetar el laudo inicial, el cual quizá imprimía mucha exigencia en algunas empresas y/o sectores. Esto se visualiza en la leve reducción de las brechas de incumplimiento a lo largo del período.

7. Bibliografía

- Amarante, V. y Espino, A. (2007). Informalidad y Protección Social en Uruguay. Elementos para una discusión conceptual y metodológica. Serie Documentos de Trabajo, DT 1/07. Instituto de Economía.
- Amarante, V. y Arim, R. (2009). Diagnóstico del Mercado Laboral de Uruguay 2003-2008. Informe Final. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Amarante, V. y Bucheli, M. (2007). Negociación Salarial Colectiva: Revisión de la Literatura y de la Experiencia en Uruguay 2005-2006. Informe final, convenio de cooperación técnica CEPAL-MEF.
- Bucheli, M. (1998). Flexibilidad del mercado de trabajo en Uruguay. LC/MVD/R. 166. Rev.1. Montevideo, CEPAL.
- Carnevale, M. y Gesto, N. (2009). Cobertura de los consejos de salarios. Trabajo de investigación monográfica. Facultad de Ciencias Económicas y Administración. Universidad de la República.
- Cabrera, V. y Cárpena, C (2013). Metodología para empalmar la ECH y los convenios colectivos. Serie documentos de trabajo del Iecon. DT 09/13.
- Furtado, M. (2005). Uruguay: impacto social y económico del salario mínimo. En: Para qué sirve el salario mínimo. Elementos para su determinación en los países del cono sur. Capítulo VI.
- Gindling, TH y Terrell, K (2005). The Effect of Minimum Wages on Actual wages in the formal and informal sectors of Costa Rica. World Development 33(11), 1905-1921

Lemos, Sara, 2009. "Minimum wage effects in a developing country". *Labour Economics*, Elsevier, vol. 16(2), pages 224-237, April.

Marinakis, A. (2007). ¿Un salario mínimo específico para los jóvenes? Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT

Perazzo, I. (2012a). El Mercado Laboral Uruguayo en la última década. Serie Documentos de Trabajo, DT 1/12. Instituto de Economía.

Perazzo, I. (2012b). La negociación salarial en Uruguay: un modelo para analizar sus efectos. Serie Documentos de Trabajo, DT 7/12. Instituto de Economía.

PNUD (2008). Desarrollo Humano en Uruguay 2008. Política, políticas y desarrollo humano. PNUD Uruguay

Portugal, P. y Cardoso, A. (2003). "Bargained Wages, Wage Drift and the Design of the Wage Setting System". Discussion Paper No. 914. IZA

MTSS (2012). Informe de la cuarta ronda de Consejos de Salarios.

8. Anexo

Cuadro A.1. Evolución del incumplimiento total. Escenario de mínima y de máxima, con el menor laudo y salario mensual

	2007		2008		2009		2010		2011	
	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima
Cumple	89,7	83,0	91,2	85,9	90,0	85,7	90,1	85,3	90,6	84,9
No Cumple	10,3	17,0	8,8	14,1	10,0	14,3	9,9	14,8	9,4	15,1
Total de personas	276.302		280.285		312.646		357.569		352.818	

Cuadro A.1. Evolución del incumplimiento total. Escenario de mínima y de máxima, con el menor laudo y salario por hora

	2007		2008		2009		2010		2011	
	Mínima	Máxima								
Cumple	85,6	79,2	87,7	82,3	85,9	82,0	86,6	82,2	87,2	82,3
No Cumple	14,4	20,8	12,3	17,7	14,1	18,0	13,4	17,8	12,8	17,7
Total de personas	500.890		515.430		651.934		732.935		770.104	

Cuadro A.3. Asalariados privados con salarios por debajo del laudo según condición de formalidad

	2007		2008		2009		2010		2011	
	formal	informal								
% en el total de asalariados con salarios inferiores al mínimo										
	54,0	46,0	58,5	41,5	50,8	49,2	54,3	45,7	55,5	44,5
% en el total de asalariados considerados										
	79,4	20,7	81,3	18,7	76,9	23,1	77,6	22,5	80,9	19,1

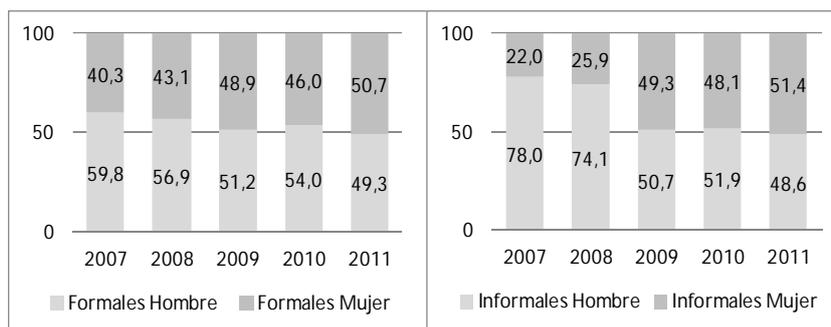
Cuadro A.4. Evolución del incumplimiento del laudo mínimo para formales e informales. Escenario de mínima, con un laudo mínimo y salario por hora

	2007		2008		2009		2010		2011	
	% en el total de asalariados con salarios inferiores al mínimo									
Formales	50,2		55,3		48,3		51,5		53,0	
Informales	49,7		44,7		51,6		48,5		46,9	
% de incumplimiento en el total de cada grupo										
Formales	9,1		8,4		8,8		8,8		8,4	
Informales	34,6		29,5		31,4		28,9		31,5	

Cuadro A.5. Evolución del incumplimiento del laudo mínimo para asalariados formales e informales. Escenario de mínima, con un laudo mínimo y salario mensual

	2007	2008	2009	2010	2011
% en el total de asalariados con salarios inferiores al mínimo					
Formales	55,0	61,8	57,0	59,4	62,3
Informales	45,0	38,2	43,0	40,6	37,7
% de incumplimiento en el total de cada grupo					
Formales	6,7	6,3	6,6	6,8	6,6
Informales	30,8	25,7	31,6	29,1	31,6

Cuadro A.6. Asalariados privados con salarios inferiores al laudo. Distribución por sexo según condición de formalidad



Cuadro A.7. Asalariados privados por sexo y condición de formalidad

	2007			2008			2009			2010			2011		
	Hombre	Mujer	Total												
% de incumplimiento en el total de cada grupo															
Formales	10,7	12,2	11,3	9,3	11,5	10,2	9,0	11,8	10,2	9,6	11,6	10,4	8,2	11,6	9,6
Informales	38,0	33,3	36,9	31,4	31,6	31,5	33,4	32,2	32,8	31,8	28,8	30,3	31,2	34,2	32,7
Distribución de los asalariados por sexo según condición de formalidad															
Formales	62,7	37,3	100	62,0	38,1	100	57,8	42,2	100	58,6	41,4	100	58,1	41,9	100
Informales	75,7	24,3	100	74,2	25,8	100	49,7	50,3	100	49,4	50,6	100	50,9	49,1	100
Total	65,4	34,6	100	55,2	44,8	100	56,0	44,1	100	56,5	43,5	100	56,7	43,3	100

Cuadro A.8. Asalariados privados con salarios inferiores al laudo. Porcentaje de incumplimiento por categorías ocupacionales

Categorías	2007		2008		2009		2010		2011	
	% Inc.*	% Tot**	% Inc.	% Tot						
9131	30,0	0,06	24,8	0,03	17,2	1,76	12,8	1,24	18,0	1,55
5221	20,0	1,63	15,9	1,22	19,2	1,21	20,8	1,32	17,7	1,19
9211	23,9	1,74	18,0	1,24	17,2	1,08	18,7	1,24	22,5	1,16
5131	23,2	0,07	36,6	0,11	42,1	0,94	33,6	0,80	44,7	1,00
9132	19,0	0,84	17,8	0,85	21,9	0,94	20,1	0,88	20,1	0,85
9313	38,7	0,91	30,1	0,82	34,3	0,62	31,7	0,71	27,6	0,70
9333	32,9	1,18	27,5	0,95	28,1	0,81	26,1	0,76	22,1	0,64
5142	36,8	0,13	27,0	0,11	38,6	0,65	38,7	0,73	37,6	0,63
9322	25,2	0,55	23,1	0,54	24,3	0,47	27,2	0,54	21,6	0,52
5169	18,6	0,08	27,0	0,23	30,0	0,32	32,4	0,35	32,9	0,50
9152	30,0	0,66	27,3	0,55	22,5	0,43	24,8	0,47	19,3	0,33
5122	18,7	0,43	15,8	0,40	19,1	0,46	17,8	0,42	14,3	0,30
4190	5,5	0,26	5,7	0,26	5,5	0,22	4,1	0,17	4,2	0,19
3231	17,7	0,12	16,5	0,16	18,8	0,16	15,3	0,13	17,3	0,17
6141	51,6	0,27	45,3	0,26	35,3	0,16	30,1	0,20	41,1	0,17
8324	10,4	0,23	8,8	0,20	6,3	0,12	9,7	0,21	6,9	0,16
7122	17,2	0,50	12,2	0,31	9,7	0,24	11,8	0,30	6,2	0,15
8322	12,0	0,25	8,5	0,19	11,4	0,20	9,0	0,15	8,3	0,14
4211	10,0	0,17	9,9	0,17	10,1	0,14	9,9	0,14	8,4	0,12
8321	29,0	0,14	21,6	0,10	24,4	0,11	27,2	0,13	29,2	0,12
3415	15,8	0,20	12,9	0,17	18,0	0,20	10,4	0,11	10,1	0,11
7231	15,0	0,22	11,9	0,15	15,8	0,18	16,0	0,16	10,9	0,11
6121	8,0	0,12	3,4	0,06	7,2	0,11	7,2	0,12	7,1	0,10
7412	16,5	0,23	10,6	0,16	11,7	0,14	10,0	0,11	8,7	0,10
Resto categorías		5,56		4,91		3,77		3,48		2,99
Total		16,56		14,15		15,42		14,88		14,00

*Porcentaje de incumplimiento de cada categoría de ocupación.

**Incidencia en el incumplimiento total: (cantidad de asalariados que incumplen de la categoría i / total de asalariados considerados en el análisis)*100.

Cuadro A.9. Modelo Probit: probabilidad de incumplir. Efectos Marginales (EM).

N° observaciones= 770.104 Prob > chi2 = 0,0000		Pseudo R2 = 0,1293 Log likelihood = -271540,88				
Variable	EM	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	
Agropecuaria	-0,019	0,001	-12,19	0,000	-0,022	-0,016
Extractivas	0,000	0,006	0,08	0,938	-0,012	0,013
Elaboración de alim, bebidas, y tabaco	-0,014	0,002	-7,99	0,000	-0,018	-0,011
Textil y vestimenta	-0,014	0,003	-4,89	0,000	-0,019	-0,009
Madera, papel y encuademación	-0,039	0,002	-13,26	0,000	-0,043	-0,034
Química y otras	0,007	0,003	2,54	0,011	0,001	0,012
Metálica	-0,016	0,002	-6,73	0,000	-0,020	-0,011
Servicio Doméstico	-0,029	0,002	-16,7	0,000	-0,032	-0,026
Comercio	0,003	0,002	2,0	0,045	0,000	0,006
Restaurantes y Hoteles	-0,068	0,001	-36,75	0,000	-0,071	-0,066
Transporte y comunicaciones	-0,053	0,002	-27,7	0,000	-0,056	-0,050
Servicios Financieros y a empresas	0,057	0,002	27,75	0,000	0,053	0,062
Enseñanza	-0,056	0,002	-20,04	0,000	-0,060	-0,052
Salud	0,013	0,002	5,93	0,000	0,009	0,018
Otros Servicios	0,024	0,003	9,91	0,000	0,019	0,029
Empleados y vendedores	-0,010	0,001	-11,11	0,000	-0,012	-0,008
Oficiales y operarios	-0,053	0,001	-49,75	0,000	-0,054	-0,051
Gerentes, profesionales y técnicos	-0,032	0,001	-20,07	0,000	-0,035	-0,029
Entre 25 y 59 años	-0,085	0,001	-84,75	0,000	-0,088	-0,083
Mayores a 59 años	-0,061	0,001	-47,13	0,000	-0,063	-0,059
Tamaño de la empresa	-0,006	0,000	-21,87	0,000	-0,007	-0,006
Sexo (Mujer=1, Hombre=0)	0,040	0,001	42,05	0,000	0,038	0,042
UTU	-0,039	0,001	-35,21	0,000	-0,041	-0,037
Secundaria	-0,031	0,001	-34,63	0,000	-0,033	-0,029
Maestros y Profesores	-0,083	0,002	-29,4	0,000	-0,086	-0,080
Universidad	-0,098	0,001	-80,0	0,000	-0,100	-0,097
Región (Montevideo=1, Interior=0)	-0,042	0,001	-52,45	0,000	-0,044	-0,040
Informalidad (Informal=1, Formal=0)	0,140	0,001	121,49	0,000	0,138	0,143

Cuadro A.10. Asalariados con salarios inferiores al laudo y al SMN

	Cant. de asalariados	Brecha promedio	
	Distancia de los salarios declarados al SMN		
Informales	31751	62%	-22,93
Formales	19489	38%	-18,97
Total	51240	100%	-21,42
	Distancia de los salarios declarados al laudo de referencia		
Informales	31751	62%	-36,05
Formales	19489	38%	-33,18
Total	51240	100%	-34,96

Cuadro A.11 Asalariados con salarios inferiores al laudo

	No incumplen SMN	Incumplen SMN
Informales	33,8%	66,2%
Formales	67,4%	32,6%
Total	52,5%	47,5%