

S E R I E

OFICINA
DE LA CEPAL
EN
MONTEVIDEO

ISSN 1727-8686

estudios y perspectivas

Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006

Verónica Amarante
Marisa Bucheli



NACIONES UNIDAS

CEPAL

estudios y perspectivas

12

Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006

Verónica Amarante

Marisa Bucheli



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Oficina de la CEPAL en Montevideo

Montevideo, Enero de 2011

Este documento fue preparado por Verónica Amarante y Marisa Bucheli, consultoras de la Oficina de la CEPAL en Montevideo, en el marco de las actividades del Convenio de Cooperación Técnica entre la CEPAL y el Gobierno de Uruguay – Ministerio de Economía y Finanzas (URU/04/001), en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN: 1727-8686

ISBN: 978-92-1-323418-1

E-ISBN: 978-92-1-054547-1

LC/L.3297-P

LC/MVD/L.42

N° de venta: S.11.II.G.18

Copyright © Naciones Unidas, enero de 2011. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	5
I. Revisión de la literatura económica internacional y nacional	7
1. La modelización macroeconómica de la negociación	8
1.1 El modelo “right-to-manage”	8
1.2 La negociación eficiente.....	10
1.3 Insiders-outsiders.....	11
1.4 Evidencia y balance.....	12
2. La negociación salarial y el desempeño macroeconómico.....	13
2.1 La configuración de las instituciones de la negociación colectiva	13
2.2 La densidad sindical y la cobertura de la negociación	18
2.3 Centralización y coordinación de la negociación.....	19
2.4 Balance.....	23
3. Antecedentes de la literatura económica sobre la negociación en Uruguay.....	24
II. Los Consejos de Salarios en Uruguay	27
1. 1. Características de la negociación colectiva: las rondas 2005-2006	27
1.1 Antecedentes	27
1.2 La convocatoria de 2005	29
III. Principales conclusiones	31
Bibliografía	32
Anexos	35
Serie estudios y perspectivas: números publicados	43

Índice de cuadros

CUADRO 1	DENSIDAD SINDICAL EN PAÍSES DE LA OCDE.....	14
CUADRO 2	COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PAÍSES DE LA OCDE.....	15
CUADRO 3	CENTRALIZACIÓN Y COORDINACIÓN EN PAÍSES DE LA OCDE.....	17
CUADRO 4	DENSIDAD SINDICAL (DÉCADA DE 1990) Y COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1995) EN PAÍSES LATINOAMERICANOS.....	18
CUADRO 5	COSTOS Y BENEFICIOS DE LA CENTRALIZACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	19
CUADRO 6	TASA DE SINDICALIZACIÓN.....	28
CUADRO 7	CARACTERÍSTICAS DE LAS RONDAS DE LA NEGOCIACIÓN.....	29

Índice de gráficos

GRÁFICO 1	REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN DE ACUERDO AL MODELO RIGHT-TO-MANAGE.....	9
GRÁFICO 2	LA CURVA DE DEMANDA DE TRABAJO Y LA CURVA DE ISO-BENEFICIO DE LA EMPRESA.....	10
GRÁFICO 3	REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN DE ACUERDO AL MODELO DE NEGOCIACIÓN EFICIENTE: LA CURVA DE ONTRATOS.....	11

Resumen

Este informe está compuesto por dos partes. La primera aborda el enfoque microeconómico sobre la negociación salarial y discute los efectos macroeconómicos de distintas formas de negociación. Ello se hace en base a una revisión de la literatura económica internacional teórica y empírica. Posteriormente se incluye una síntesis de las principales conclusiones de trabajos realizados para Uruguay sobre el tema con un enfoque económico.

La segunda presenta los resultados de un relevamiento de opiniones sobre diferentes aspectos de la negociación salarial en Uruguay. Para ello se recurre a los resultados de una encuesta a participantes en la negociación, así como a entrevistas en profundidad a algunos especialistas en el tema.

I. Revisión de la literatura económica internacional y nacional

En la mayoría de los países desarrollados, los salarios se determinan en negociaciones colectivas. Un salario negociado significa que dos negociadores llegaron a un acuerdo sobre el reparto del resultado de sus actividades, el cual depende del poder de negociación de cada uno. Bajo este principio básico, las características de los sistemas de negociación colectiva difieren entre países.

Para la teoría microeconómica, la modelización del comportamiento de los negociadores implica conocer sus objetivos, presentándose la dificultad de que, a diferencia de lo que ocurre en los temas tradicionales, los agentes no son los individuos típicos sino organizaciones. Del lado empleador, se recurre al agente representativo usual de la empresa: la firma individual cuyo objetivo es maximizar beneficios. Del lado del trabajo, el agente representativo es un sindicato con objetivos propios, los cuales contemplan habitualmente una valoración positiva del empleo y el salario. Con el desarrollo de la teoría de juegos, los modelos han ido incorporando las estrategias que persiguen los actores en la negociación, la forma y momento en que se ponen de acuerdo para detener el proceso y el resultado final en términos del reparto. Una breve síntesis de la perspectiva microeconómica se presenta en el punto 1.

Además de estos modelos que permiten trabajar con equilibrios parciales, la economía también se ha ocupado de las negociaciones en un marco de equilibrio general. En particular, ha tenido interés en analizar el efecto de la negociación colectiva sobre el empleo, el desempleo, la inflación, el nivel general de los salarios y la distribución de salarios.

Parte de los trabajos analiza los resultados en oposición a los que se obtendrían en mercados de trabajo competitivos. Otros están interesados en

saber si los efectos varían con las características del sistema de negociación (por ejemplo el porcentaje de afiliados a los sindicatos, el porcentaje de puestos cubiertos por la negociación, el ámbito de la negociación, la coordinación de los negociadores, etc.). En el punto 2 se presenta una revisión de esta última literatura.

Finalmente en el punto 3 se presenta una síntesis de las conclusiones a las que arriban los autores que han analizado la relación entre el desempeño de variables económicas y la negociación colectiva en Uruguay.

1. La modelización microeconómica de la negociación

El modelo microeconómico más sencillo y probablemente más antiguo que introduce la acción de un sindicato de trabajadores, es el que lo concibe como un monopolio que vende servicios del trabajo. En algunas versiones, su objetivo es maximizar el salario de los afiliados; en otras, el número de afiliados y en otras, la masa salarial. Todas estas versiones recibieron fuertes críticas: la primera debido a que supone que el sindicato no se interesa por su tamaño (no le importa que sus afiliados pierdan el empleo); la segunda, porque implica que el sindicato estaría dispuesto a sacrificar el salario de los afiliados para mejorar las perspectivas de empleo del resto de la fuerza de trabajo y la tercera, porque se obtienen resultados insatisfactorios en determinadas circunstancias¹.

Los modelos posteriores consideran un comportamiento basado en la maximización de utilidad del sindicato, bajo la idea que el sindicato valora tanto el salario como el empleo, y existe una disposición a intercambiar uno por otro.

A continuación, se presentan tres modelos básicos que buscan explicar la determinación del empleo y salario en el marco de una negociación colectiva². En los tres se supone que el sindicato maximiza su utilidad, la cual es una función positiva del salario y del empleo. Del lado de los empleadores, los tres modelos trabajan con una empresa que maximiza su nivel de beneficios.

1.1 El modelo *right-to-manage*

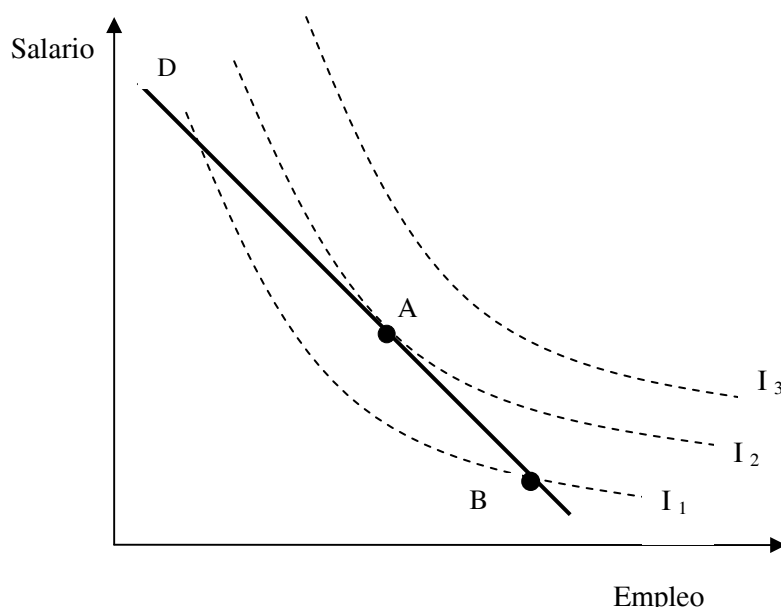
El modelo conocido como *right-to-manage* (derecho a gestionar) supone que el sindicato negocia el salario y la empresa se reserva el derecho a decidir unilateralmente el volumen de contratación, es decir el nivel de empleo.

El gráfico 1 ilustra la determinación del salario y empleo según este modelo. La función objetivo del sindicato está representada por tres curvas de iso-utilidad (que forman parte del mapa de curvas que cumplen con las propiedades tradicionales) en el plano empleo-salario. Cada curva representa combinaciones de empleo y salario que proporcionan igual utilidad el sindicato. La forma de cada curva indica la disposición a intercambiar salario por empleo. La curva I_1 representa el menor nivel de utilidad para el sindicato y la curva I_3 , el mayor. A su vez, la empresa está representada por su curva de demanda de trabajo (D). Cada punto de la curva indica que, para ese salario, el nivel de contratación es el que maximiza el beneficio de la empresa. Cuanto más bajo es el punto de la curva de demanda de trabajo, o sea menor salario, más elevado es el nivel de empleo y el nivel de beneficios de la empresa.

¹ Por ejemplo, cuando la demanda de trabajo es elástica, el sindicato preferiría recortar salarios.

² El desarrollo de los modelos básicos que se presenta en este apartado se basa en Sapsford y Tzannatos (1993), Borjas (2004) y Cahuc & Zylberberg (2004).

GRÁFICO 1
REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN
DE ACUERDO AL MODELO RIGHT-TO-MANAGE



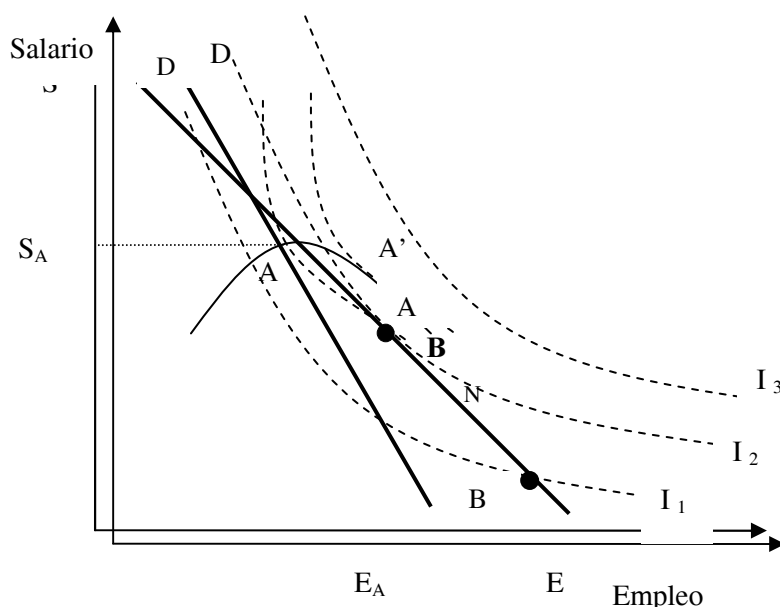
Fuente: Sapsford y Tzannatos (1993), Borjas (2004) y Cahuc & Zylberberg (2004).

El modelo predice que si el poder de negociación relativo del sindicato es elevado, el salario y empleo serán los indicados por el punto A. La explicación es la siguiente. Puesto que la empresa fija el nivel de empleo en forma unilateral, cualquier salario diferente al correspondiente en A proporciona al sindicato una utilidad inferior. Por lo tanto el salario que maximiza la utilidad del sindicato es el de A.

Si el sindicato tiene menor poder relativo de negociación, el salario acordado será menor al de A, como ocurre por ejemplo, en el punto B. En esta situación, la curva de iso-utilidad del sindicato indica menor nivel de utilidad que en A. A su vez, el empleo y el nivel de beneficios serán mayores que en A.

El modelo right-to-manage ha recibido críticas debido a que la solución no es eficiente en el sentido de Pareto. Para comprender este argumento se ha dibujado el gráfico 2. En éste aparece la curva de demanda de trabajo D y dos líneas punteadas que representan dos curvas de iso-utilidad del sindicato. Nuevamente se representa el punto A, indicativo de la solución prevista por el modelo right-to-manage cuando el sindicato tiene alto poder de negociación. Además, se ha dibujado una curva identificada como B. Esta es una curva de iso-beneficio: el locus de puntos que representan combinaciones de empleo y salario que dan a la empresa el mismo nivel de beneficios. El máximo de la curva de iso-beneficio es un punto de la curva de demanda de trabajo.

GRÁFICO 2
LA CURVA DE DEMANDA DE TRABAJO Y LA CURVA DE ISO-BENEFICIO DE LA EMPRESA



Fuente: Sapsford y Tzannatos (1993), Borjas (2004) y Cahuc & Zylberberg (2004).

A la derecha de A y sobre la curva de iso-beneficio, el salario disminuye y aumenta el empleo. En cada uno de estos puntos es posible encontrar una curva de iso-utilidad que representa mayor nivel de utilidad al sindicato. Al menos, eso ocurre hasta llegar a A'. Así, A' representa una combinación de salario y empleo que proporciona a la empresa el mismo beneficio que A, pero brinda mayor utilidad al sindicato.

Por lo tanto, en A existe la posibilidad de que uno de los negociadores mejore su posición sin que el otro empeore. Esto es, las combinaciones acordadas en el modelo *right-to-manage* no son eficientes en el sentido de Pareto y hay todavía espacio para la negociación.

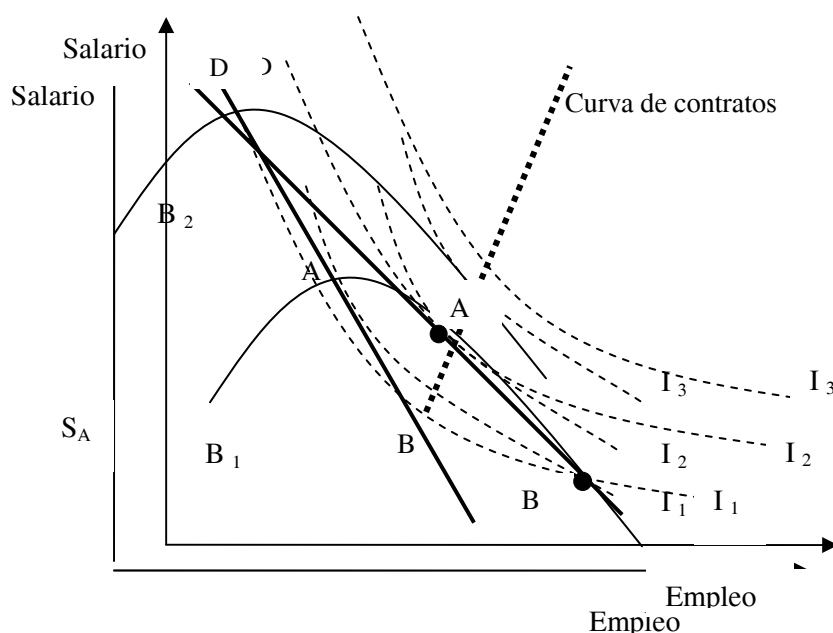
1.2 La negociación eficiente

El modelo de negociación eficiente supone que el sindicato y la empresa negocian salario y empleo. Esto hace que sea posible pasar del punto A al punto A' del gráfico 2. Más en general, los niveles de empleo y salario que surjan de la negociación van a corresponder a puntos de tangencia entre curvas de iso-utilidad y curvas de iso-beneficio.

El modelo de negociación eficiente es representado en el gráfico 3. En él aparecen la curva de demanda de trabajo, dos curvas de iso-beneficio y tres curvas de iso-utilidad del sindicato.

Si se parte del punto B, el modelo *right to manage* indica que un elevado poder de negociación sindical moverá la situación al punto A. En la negociación eficiente, la negociación se realizará a lo largo de los puntos de tangencia entre las curvas de iso-utilidad de los sindicatos y las curvas de iso-beneficios de las empresas. Esta curva es conocida como la curva de contratos y representa el locus de puntos negociables eficientes en el sentido de Pareto.

GRÁFICO 3
REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN DE ACUERDO
AL MODELO DE NEGOCIACIÓN EFICIENTE: LA CURVA DE CONTRATOS



Fuente: Sapsford y Tzannatos (1993), Borjas (2004) y Cahuc & Zylberberg (2004).

Al igual que en el modelo *right-to-manage*, el de negociación eficiente propone un posible rango de soluciones y no un único resultado final, ya que este dependerá del poder de negociación de los involucrados. En el modelo de negociación eficiente, los resultados posibles no están sobre la curva de demanda. A medida que el sindicato logra un nivel salarial más elevado, se acuerda también un nivel de empleo mayor y un nivel de beneficios menor. Esto implica que al salario acordado, la maximización de beneficios de la empresa se logra con un menor nivel de empleo³.

1.3 Insiders-outsiders

Otras modelizaciones de interés, en particular para países de alto desempleo, son las que explicitan que los negociadores representan a los ocupados y que por lo tanto, los desempleados están excluidos del proceso de negociación. Así por ejemplo, Oswald (1987) propone un comportamiento sindical acorde con curvas de indiferencia horizontales: el sindicato no está preocupado por el empleo. Oswald supone que rige un criterio de antigüedad para el despido (*last in, first out*) y como los trabajadores más antiguos tienen alto peso en el sindicato, este realizará demandas salariales sin tener en cuenta las consecuencias sobre el empleo.

³ En esta versión, como ocurre en los modelos de negociación en general, el resultado final depende del proceso de negociación y del poder de cada parte. Estos temas también forman parte del análisis microeconómico. En la actualidad, las modelizaciones se realizan en base a la teoría de juegos y las huelgas se recogen como la principal estrategia. Una de las alternativas más conocidas para introducir la huelga o el lock-out es suponer que cada negociador no tienen conocimiento perfecto del otro. Parece existir evidencia para los países desarrollados de que hay un efecto positivo de la información asimétrica sobre la frecuencia de conflictos. De hecho, estas versiones con problemas de información serían las de mejor poder predictivo. Además, los modelos han buscado también introducir un árbitro, figura común en Estados Unidos para grupos en los que la huelga está prohibida. Sobre la base de esta realidad, los modelos recurren usualmente a dos alternativas de comportamiento: un árbitro que impone un salario o uno que escoge una de las ofertas finales de trabajadores y empleadores.

En el mismo espíritu, en los modelos de *insiders-outsiders* (Solow, 1985; Lindbeck y Snower, 1988) la utilidad de los sindicatos es determinada solamente por las preferencias de los trabajadores que pertenecen al mismo (*insiders*). Por lo tanto, una vez que rige un salario tal que todos ellos están empleados, el sindicato deja de valorar los incrementos en el empleo y se concentra en el aumento de los salarios ganados por sus integrantes.

La teoría de *insiders-outsiders* consigue explicar por qué los sindicatos prefieren responder a un incremento en la demanda agregada empujando al alza los salarios, en lugar del empleo. Por otra parte, es compatible con que estén dispuestos a reducir las demandas salariales en épocas recesivas. Además, el modelo da una explicación a la persistencia del desempleo. En términos generales, los resultados del modelo se suavizan en versiones en que es posible la contratación de nuevos trabajadores a bajos salarios, ya que ésta permite aumentar los beneficios a compartir entre empresa e *insiders*.

1.4 Evidencia y balance

Los modelos básicos presentados reflejan que, ante objetivos sindicales diferentes, se obtienen resultados distintos. En los modelos *right-to-manage*, en que el sindicato determina el salario y la empresa se reserva el derecho de estar sobre su curva de demanda de trabajo, cuanto mayor es el poder sindical, mayor es el salario y menor el empleo. En cambio, en el modelo de negociación eficiente, mayor poder sindical implica mayor empleo. Algunas versiones han suavizado las diferencias en los resultados alternando en diferentes períodos estrategias de los dos modelos (Manning, 1987). Por último, los modelos de *insiders-outsiders* apuntan a describir los comportamientos sindicales que refuerzan la segmentación del mercado de trabajo.

Los intentos de buscar respaldo empírico a estos modelos micro-económicos de comportamiento de los sindicatos no han llegado a conclusiones claras y coincidentes, en parte por las debilidades de la información estadística. Sin embargo, el balance general indica que se ha ido por el buen camino al modelizar a los sindicatos a través de un sistema de preferencias basado en salario y empleo.

Pero los modelos presentados tienen una importante limitación por suponer que los afiliados al sindicato son homogéneos y no introducir aspectos organizacionales. Existen modelos más modernos que trabajan con heterogeneidad en las preferencias de los afiliados, con líderes sindicales con objetivos propios (entre ellos, mantenerse en el poder) y algún mecanismo de votación para las decisiones.

En cuanto a la evidencia sobre los efectos de la negociación colectiva desde la perspectiva de la microeconomía, se ha recurrido al análisis de las diferencias entre trabajadores cubiertos y no cubiertos. El método apropiado para medir los efectos consiste en comparar el resultado obtenido para un mismo colectivo sujeto o no a negociación. Como es posible observar al mismo colectivo bajo las dos condiciones en forma simultánea, existen controversias sobre la mejor manera de comparar trabajadores cubiertos y no cubiertos y “simular” la ausencia o presencia de negociación. En los países en que los acuerdos de la negociación solamente comprometen a los trabajadores sindicalizados, el debate metodológico es menor. Pero el tratamiento metodológico es particularmente controvertido cuando los acuerdos se extienden a trabajadores no sindicalizados.

En general, las revisiones de la literatura indican que el efecto de la negociación colectiva sobre el desempeño de las empresas y el bienestar de los trabajadores depende de las características económicas, institucionales y políticas del momento en que se realizan las negociaciones. Aun cuando existen discusiones metodológicas y de interpretación sobre los resultados obtenidos, existe cierta aceptación de que las negociaciones tienen un efecto positivo sobre el salario de los trabajadores cubiertos y negativo sobre los beneficios de las empresas involucradas. La evidencia acerca de los efectos sobre otras variables es menos robusta. En particular, existe controversia en la literatura sobre el efecto sobre la productividad. Desde el punto de vista teórico, los sindicatos pueden tener un efecto positivo debido a que incentivan el buen ambiente laboral entre trabajadores, reduciendo la rotación, incentivando el entrenamiento informal y más en general, mejorando las prácticas laborales. En el otro extremo, los sindicatos producen un efecto negativo porque pujan por reducir la competencia (en el mercado de

bienes y de trabajo) e imponen costos monopólicos, desestimulando la inversión. La evidencia sobre el efecto neto de la negociación sobre la productividad del trabajo no ha zanjado las discusiones.

2. La negociación salarial y el desempeño macroeconómico

El estudio de los efectos de las instituciones sobre los salarios y el desempleo ha generado una abundante literatura teórica y empírica, que se desarrolló fundamentalmente durante los noventa. Entre las instituciones que suelen considerarse, la forma de la negociación salarial resulta fundamental, y se ha señalado como central en la determinación de variables macroeconómicas clave (Layard *et al* 1991). El desempleo de equilibrio se relaciona con características estructurales del mercado de trabajo. En este marco, la negociación salarial podría llevar al establecimiento de niveles salariales elevados y terminar generando mayor nivel de desempleo. Esta idea básica ha sido ampliada y profundizada, incorporando potenciales efectos positivos y negativos de las distintas formas de negociación sobre distintas variables macroeconómicas.

Esta sección brinda un panorama general acerca del vínculo entre la forma de la negociación salarial y el desempeño macroeconómico, tanto en términos teóricos como empíricos⁴. En primer lugar se presentan las características que definen la configuración de la negociación colectiva, así como indicadores básicos para diversos países. En segundo lugar se analiza el papel de la densidad sindical y la cobertura de la negociación, para luego discutir el papel de la centralización y la coordinación de la negociación. En ambos casos se consideran relaciones teóricas y evidencia empírica. Finalmente se presenta, a modo de síntesis, un balance de los aspectos discutidos en el capítulo.

2.1 La configuración de las instituciones de la negociación colectiva

Los aspectos centrales que definen un sistema de negociación colectiva son: la densidad sindical, la cobertura o alcance de la negociación, la centralización y la coordinación. La densidad sindical o tasa de afiliación se mide habitualmente a través de la proporción de asalariados que están sindicalizados, mientras que la cobertura de la negociación es la proporción de asalariados cubiertos por negociaciones colectivas. La brecha entre ambos indicadores proviene en gran medida del contexto institucional⁵.

Por otro lado, la negociación colectiva se considera totalmente centralizada cuando el sindicato nacional de trabajadores y la organización nacional de empleadores pueden influir y controlar los niveles y patrones salariales de toda la economía. En el otro extremo, si los trabajadores y las empresas actúan de manera independiente del resto del mercado, y los acuerdos ocurren a nivel de empresa, la negociación sería totalmente descentralizada. La situación intermedia está constituida por las negociaciones a nivel de rama industrial⁶.

Teniendo en cuenta que el grado de centralización efectiva depende del grado de aplicación de los acuerdos, durante los noventa se empieza a resaltar que es necesario considerar en qué medida las organizaciones pueden controlar el comportamiento de sus integrantes y evitar alejamientos de los acuerdos alcanzados. Toma así relevancia la llamada coordinación en la negociación, y este concepto ha quitado protagonismo a la centralización de la negociación. En general, la caracterización de los sistemas de negociación colectiva combina los aspectos de centralización y coordinación.

La caracterización de los sistemas de negociación salarial de los países de la OCDE que se presenta en OECD (2004) indica que en las últimas décadas se produjo una caída de la densidad sindical

⁴ Este capítulo se basa en las recopilaciones de Flanagan (1999), Aidt y Tzanattos (2002; 2005) y OECD (2004). La evidencia empírica reseñada refiere a estudios econométricos utilizando información sobre distintos países en distintos momentos del tiempo.

⁵ En Francia y España, las negociaciones no pueden discriminar entre trabajadores afiliados o no al sindicato, mientras que en Reino Unido y en Estados Unidos esta discriminación es legal.

⁶ En sus inicios, la literatura de la economía laboral incorporó un concepto que provenía de la ciencia política para analizar la negociación colectiva: el corporativismo. Con ese concepto se quería contemplar tanto la centralización de la negociación como el consenso social prevaleciente. Este concepto ha sido muy criticado –básicamente debido a la debilidad en la definición del término– y hacia fines de los ochenta la literatura de economía laboral lo sustituyó por el de centralización.

en la mayoría de estos países (Cuadro 1). De los veinte países considerados por dicho trabajo, solamente cuatro aumentaron su densidad sindical desde los setenta hasta ahora: Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Suecia. En estos países los beneficios por desempleo son administrados por instituciones de afiliación sindical. En el resto de los países se produjo una fuerte caída de la densidad sindical.

CUADRO 1
DENSIDAD SINDICAL EN PAÍSES DE LA OCDE

	1970		1980		1990		2000	
	%	N° de orden	%	N° de orden	%	N° de orden	%	N° de orden
Australia	44	10	48	14	40	15	25	18
Austria	63	2	57	9	47	12	37	8
Bélgica	41	11	54	10	54	8	56	5
Canadá	32	16	35	18	33	18	28	14
Rep.Checa	--	--	--	--	46	13	27	15
Dinamarca	60	3	79	2	75	3	74	4
Finlandia	51	7	69	4	72	4	76	3
Francia	22	19	18	22	10	30	10	30
Alemania	32	15	35	17	31	22	25	17
Grecia	--	--	39	15	32	20	27	16
Hungría	--	--	--	--	63	5	20	23
Islandia	--	--	75	3	88	1	84	1
Irlanda	53	6	57	8	51	9	38	7
Italia	37	12	50	13	39	17	35	10
Japón	35	14	31	19	25	25	22	22
Corea	13	20	15	23	17	27	11	29
Luxemburgo	47	8	52	11	50	11	34	11
México	--	--	--	--	43	14	18	24
Holanda	37	13	35	16	25	24	23	20
Nueva Zelanda	56	5	69	5	51	10	23	21
Noruega	57	4	58	7	59	6	54	6
Polonia	--	--	--	--	33	19	15	27
Portugal	--	--	61	6	32	21	24	19
República Eslovaca	--	--	--	--	57	7	36	9
España	--	--	7	24	11	29	15	26
Suecia	68	1	80	1	80	2	79	2
Suiza	29	17	31	20	24	26	18	25
Turquía	--	--	--	--	27	23	33	12
Reino Unido	45	9	51	12	39	16	31	13
Estados Unidos	27	18	22	21	15	28	13	28
OECD (promedio no ponderado)	42	---	47	---	42	---	34	---
Coefficiente de variación	34	---	43	---	48	---	62	---
OECD (promedio ponderado)	34	---	32	---	27	---	21	---

Fuente: OECD (2004).

CUADRO 2
COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PAÍSES DE LA OCDE

	1980		1990		2000	
	%	N° de orden	%	N° de orden	%	N° de orden
Australia	80+	7	80+	5	80+	6
Austria	95+	1	95+	1	95+	1
Bélgica	90+	2	90+	2	90+	2
Canadá	37	17	38	17	32	20
Rep.Checa	-.	-.	-.	-.	25+	21
Dinamarca	70+	9	70+	9	80+	6
Finlandia	90+	2	90+	2	90+	2
Francia	80+	7	90+	2	90+	2
Alemania	80+	4	80+	5	68	13
Grecia	-.	-.	-.	-.	-.	-.
Hungría	-.	-.	-.	-.	30+	18
Islandia	-.	-.	-.	-.	-.	-.
Irlanda	-.	-.	-.	-.	-.	-.
Italia	80+	4	80+	5	80+	6
Japón	25+	18	20+	18	15+	23
Corea	15+	20	20+	18	10+	25
Luxemburgo	-.	-.	-.	-.	60+	14
México	-.	-.	-.	-.	-.	-.
Holanda	70+	9	70+	9	80+	6
Nueva Zelanda	60+	14	60+	14	25+	21
Noruega	70+	9	70+	9	70+	12
Polonia	-.	-.	-.	-.	40+	16
Portugal	70+	9	70+	9	80+	6
República Eslovaca	-.	-.	-.	-.	50+	15
España	60+	14	70+	9	80+	6
Suecia	80+	4	80+	5	90+	2
Suiza	50+	16	50+	15	40+	16
Turquía	-.	-.	-.	-.	-.	-.
Reino Unido	70+	9	40+	16	30+	18
Estados Unidos	26	19	18	20	14	24
OECD (promedio no ponderado)	67	---	66	---	60	---
Coeficiente de variación	35	---	38	---	48	---
OECD (promedio ponderado)	45	---	38	---	35	---

Fuente: OECD (2004).

La densidad sindical y la cobertura de la negociación tienden a presentar niveles similares en los países donde la negociación ocurre a nivel de empresa. En el resto de los países, la cobertura supera ampliamente a la densidad sindical. En promedio, el nivel de cobertura de la negociación es casi el doble que la densidad sindical. Los indicadores de cobertura de la negociación muestran mayor estabilidad en los últimos treinta años. El indicador muestra una tendencia creciente en los últimos veinte años en los países con alta cobertura de la negociación, mientras que las únicas caídas importantes se producen en países donde la negociación es a nivel de empresa, por lo cual los niveles de cobertura de partida eran bajos. Como consecuencia, los países de la OCDE se han vuelto más diversos en términos de cobertura (Cuadro 2).

En el trabajo se analiza también la evolución de la centralización y coordinación de la negociación (Cuadro 3). Utilizan cinco categorías para reflejar el grado de centralización de la negociación, correspondiendo el valor 1 cuando predomina la negociación a nivel de empresa o planta, y 5 cuando los acuerdos a nivel central son predominantes⁷. También construyen un indicador de coordinación que toma cinco valores, correspondiendo el valor 1 a los casos donde la negociación es a nivel de rama y no hay coordinación por asociaciones de mayor nivel, y 5 a los casos donde existe coordinación informal de la negociación a nivel de rama por una confederación sindical, o imposición del gobierno de los esquemas salariales⁸.

Estos indicadores señalan que ningún país de la OCDE se movió hacia la centralización desde los setenta hasta ahora, sino que más bien un número considerable comenzó a negociar de manera descentralizada. Una característica que adquirió la descentralización en los países con acuerdos a nivel de rama fue el uso de cláusulas de “apertura” que permiten que las empresas, en ciertas circunstancias, negocien con sus trabajadores pagos por debajo del acuerdo a nivel sectorial.

O’Connell (1999) caracteriza los sistemas de negociación colectiva de seis países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Uruguay). Los sistemas de Argentina, Brasil y México son clasificados como centralizados, pero con una alta intervención estatal⁹. Perú y Chile figuran como sistemas descentralizados, en el primer caso con una alta intervención estatal. Uruguay constituye un caso especial ya que se trata de un sistema descentralizado pero con baja intervención del estado en la acción sindical. Con respecto a la densidad sindical, la de Uruguay resulta relativamente baja en el contexto de los países analizados (Cuadro 4).

⁷ El indicador de centralización toma los siguientes valores: 1 corresponde a la predominancia de acuerdos a nivel de empresa, 2 corresponde a la combinación de acuerdos a nivel de industria y de empresa, donde una parte considerable de los trabajadores están cubiertos por los acuerdos a nivel de empresa, 3 corresponde a los casos donde predomina la negociación a nivel de rama, 4 a los casos donde predomina la negociación a nivel de rama pero también hay acuerdos a nivel central, y 5 a los casos donde predominan los acuerdos centralizados.

⁸ El indicador de coordinación toma los siguientes valores: 1 corresponde a negociación a nivel de empresa con escasa o nula coordinación por asociaciones de nivel superior, 2 corresponde a negociación a nivel de empresas o ramas de industrias fragmentadas, sin que exista un patrón común, 3 corresponde a negociación a nivel de industria con un patrón irregular de salarios y coordinación moderada entre los actores de la negociación, 4 corresponde a negociación a nivel de rama o industria con coordinación informal por múltiples asociaciones, negociaciones con participación del gobierno (acuerdos tripartitos) o imposición del gobierno del esquema salarial, o coordinación por empresas de gran tamaño, y 5 corresponde a los casos donde existe coordinación informal de la negociación a nivel de rama por una confederación sindical, o imposición del gobierno de los esquemas salariales.

⁹ O’Connell explica la tendencia histórica de intervención estatal en América Latina, donde impera la negociación por firma, por las debilidades de sus sistemas descentralizados. Para que la negociación descentralizada sea eficiente, los sindicatos a nivel de empresa deben ser fuertes. Esto no ocurría en América Latina, donde en la mayoría de los países los sindicatos dependían de la protección estatal para lograr que las partes negociaran, se legitimaran los acuerdos, etc. Esto llevó a un círculo vicioso en el cual los estados protegen y controlan a los sindicatos.

CUADRO 3
CENTRALIZACIÓN Y COORDINACIÓN EN PAÍSES DE LA OCDE

	Centralización					Coordinación						
	1970 1974	1975 1979	1980 1984	1985 1989	1990 1994	1995 2000	1970 1974	1975 1979	1980 1984	1985 1989	1990 1994	1995 2000
Australia	4	4	4	4	2	2	4	4	4,5	4	2	2
Austria	3	3	3	3	3	3	5	5	4,5	4	4	4
Bélgica	4	3,5	3	3	3	3	4	3,5	4	4	4	4,5
Canadá	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
República Checa	--	--	--	--	1	1	--	--	--	1	1	1
Dinamarca	5	5	3	3	3	2	5	5	3	4	3	4
Finlandia	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
Francia	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Alemania	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Hungría	--	--	--	--	1	1	--	--	--	1	1	1
Irlanda	4	4	1	2,5	4	4	4	4	1	2,5	4	4
Italia	2	2	3,5	2	2	2	2	2	3,5	2	3	4
Japón	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4
Corea	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Holanda	3	3	3	3	3	3	3	4	4,5	4	4	4
Nueva Zelanda	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	1	1
Noruega	4,5	4,5	3,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	3,5	4,5	4,5	4,5
Polonia	--	--	--	--	1	1	--	--	--	--	1	1
Portugal	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4
República Eslovaca	--	--	--	--	2	2	--	--	--	--	2	2
España	5	4	4	3,5	3	3	5	4	4	3,5	3	3
Suecia	5	5	4,5	3	3	3	4	4	3,5	3	3	3
Suiza	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4
Reino Unido	2	2	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1
Estados Unidos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fuente: OECD (2004).

CUADRO 4
DENSIDAD SINDICAL (DÉCADA DE 1990) Y COBERTURA DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1995) EN PAÍSES LATINOAMERICANOS

	Densidad sindical	Cobertura
Argentina	65,6	72,9
Estado Plurinacional de Bolivia	59,7	11,0
Brasil	66,0	1,0
Chile	33,0	
Colombia	17,0	12,7
Costa Rica	27,3	
Ecuador	22,4	
El Salvador	10,7	13,2
Guatemala	7,7	
Guyana		27,0
Honduras	20,8	12,7
México	72,9	
Nicaragua	48,2	38,3
Panamá	29,0	16,0
Paraguay	50,1	
Perú	18,3	
Uruguay	20,2	21,6
República Bolivariana de Venezuela	32,6	

Fuente: O'Connell (1999).

2.2 La densidad sindical y la cobertura de la negociación

Como se señaló, la densidad sindical y de la cobertura de la negociación son dos de los aspectos centrales de los sistemas de negociación colectiva. La relación entre ambos aspectos no es lineal. Los países con alta densidad sindical suelen tener alta cobertura de la negociación, pero también hay países con baja densidad sindical y alta cobertura de la negociación, ya que han extendido el alcance de los acuerdos. Cuando el sindicato representa a todos los trabajadores a través de la extensión de los acuerdos, el poder sindical crece, aun cuando tiende a disminuir la tasa de afiliación. Por ello, para evaluar el poder sindical se recurre más a la cobertura de la negociación que a la densidad sindical.

La teoría económica sugiere que los incrementos en la densidad sindical y en la cobertura de la negociación fortalecen el poder de los sindicatos y por lo tanto producen una presión al alza sobre los salarios conjuntamente con una compresión en la distribución. Este último aspecto depende de lo importante que sea para los sindicatos el logro de igualdad salarial. Estos impactos sobre los salarios pueden tener a su vez efectos adversos sobre el nivel de empleo.

La evidencia empírica reseñada en Aidt y Tzanattos (2005) indica que la densidad sindical tiene escaso o nulo impacto sobre el desempeño macroeconómico una vez que se controla por la cobertura o la coordinación de la negociación. La excepción es la desigualdad salarial, la cual se reduce cuanto mayor es la densidad sindical. Esta asociación entre mayor densidad sindical y menor desigualdad salarial se verifica también en los estudios micro-económicos.

En el caso de la cobertura de la negociación los estudios sí tienden a detectar impactos en el desempeño macroeconómico. En efecto, una mayor cobertura de la negociación se asocia a mayor tasa de desempleo, menor tasa de empleo y mayor inflación. Al igual que sucede con la densidad sindical, la mayor cobertura se asocia con menores niveles de desigualdad salarial.

Como señalan los autores, es posible interpretar estos resultados en forma conjunta (efectos nulos de la densidad sindical y negativos de la cobertura) como un indicativo de que la extensión de los acuerdos colectivos a los sectores no sindicalizados no permitiría que se desarrollen los aspectos positivos de la negociación, como la cooperación entre trabajadores y empleadores, que son los que compensarían los mayores costos asociados con el incremento salarial.

2.3 Centralización y coordinación de la negociación

2.3.1 Centralización y desempleo: la hipótesis de relación decreciente y de U invertida

Durante los ochenta, en la literatura económica dominaba la idea de que la negociación descentralizada se asociaba con una mayor tasa de desempleo debido a los mayores salarios reales. Esta hipótesis era respaldada por evidencia empírica para diversos países. La literatura se volcó entonces a señalar las ventajas de la centralización de la negociación para el desempeño macroeconómico. El principal argumento es que la centralización facilita la internalización de las externalidades, por lo que se espera que conlleve mayores tasas de empleo y menores tasas de inflación. En efecto, al percibir que sus decisiones tienen efectos sobre los agregados económicos (por ejemplo, sobre el nivel de precios), los actores intentan mitigar los potenciales efectos negativos.

A pesar de estos aspectos positivos de la centralización, también se han señalado algunas desventajas. Para algunos autores, costos elevados pueden volver ineficiente la centralización. Por ejemplo, puede conllevar mayores riesgos de huelga y de tiempo invertido en actividades de “lobby”. Además, es probable que los dirigentes sindicales de alto nivel estén distanciados de los trabajadores en general, de manera que tiendan a defender los intereses de los “insiders”. Como consecuencia, no es claro que la centralización conduzca a tasas de desempleo menores.

En el Cuadro 5, extraído de Aidt y Tzannatos (2005), se presentan una síntesis de los argumentos esgrimidos en defensa de la centralización, así como aspectos relacionados con sus costos.

**CUADRO 5
COSTOS Y BENEFICIOS DE LA CENTRALIZACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

	Beneficios	Costos
Internalización de las externalidades: Cuando los sindicatos y empresas actúan independientemente del resto del mercado (descentralización) pueden existir efectos negativos no deseados (externalidades) sobre el resto de la economía (por ejemplo los mayores salarios pueden trasladarse a los consumidores como aumento de precios; puede haber mayor inflación o incremento del desempleo)	La centralización incrementa el tamaño de la coalición negociadora, y por lo tanto permite internalizar las externalidades. El efecto es mayor cuanto mayor es el número de trabajadores sindicalizados	
Presión competitiva: la competencia en los mercados de bienes disciplina a los sindicatos y a las empresas, y este efecto es mayor a nivel descentralizado (más competencia reduce la posibilidad de trasladar incrementos salariales a mayores precios al consumo)		Cuando la negociación se vuelve más centralizada, la presión competitiva se reduce porque las firmas, al actuar centralizadamente, tienen menos posibilidad de perder su parte de mercado (la demanda es más inelástica a nivel de producto que a nivel de firma). Esto aumenta la presión salarial y lleva a mayor desempleo. El efecto es menos importante en una economía abierta.

(Continúa)

CUADRO 5
COSTOS Y BENEFICIOS DE LA CENTRALIZACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 (Continuación)

<p>Compresión salarial: en una negociación salarial centralizada, los objetivos salariales igualitarios se pueden lograr más fácilmente, y las condiciones específicas de las firmas tienen menos posibilidad de ser contempladas en los contratos salariales. Esto tiende a reducir la dispersión salarial.</p>	<p>Cuando la negociación es más bien centralizada a nivel nacional que atada a las características de las industrias particulares, las diferencias salariales se comprimen. Esto tiende a reforzar a las industrias en expansión y obstaculizar a las que están en declive. El efecto neto es a menudo un aumento del producto y una promoción del crecimiento. Además, la negociación centralizada puede actuar como un seguro social.</p>	<p>Una reducción en la dispersión salarial conduce a una reasignación de recursos y menor nivel de producto porque los salarios se separan de las condiciones locales de productividad.</p>
<p>Áreas de negociación: algunos temas solamente pueden incluirse en la negociación colectiva a ciertos niveles de centralización (por ejemplo capacitación, salud y seguridad, etc.)</p>	<p>Es más factible que la capacitación general de los trabajadores sea un tema de una negociación centralizada porque tiene las características de bien público. La capacitación puede conducir a mayor productividad laboral en la economía y a mayor crecimiento económico.</p>	<p>La negociación eficiente (sobre empleo y salarios) solamente es posible en sistemas descentralizados. La cooperación en el lugar de trabajo y otras actividades participativas entre firmas y sindicatos es decreciente con la centralización de la participación</p>
<p>Problemas de hold-up: las empresas toman decisiones de inversión que afectan sus ganancias futuras. Si los trabajadores, a través de la negociación colectiva, pueden compartir parte de estas ganancias sin contribuir en sus costos, las empresas terminarían sub-invirtiéndose.</p>	<p>Este problema se reduce en el caso de la negociación centralizada ya que las firmas individuales no pueden afectar el resultado de la negociación con sus decisiones de inversión previas. Esto las incentiva a invertir más.</p>	
<p>Histéresis inducida por los insiders: solamente los insiders (miembros del sindicato o trabajadores empleados) importan en la negociación salarial. Cuando estos insiders son un grupo reducido, pueden impulsar mayores salarios en la siguiente ronda de negociación, y causar persistencia en la alta tasa de desempleo.</p>	<p>Bajo la negociación centralizada, más trabajadores son percibidos como insiders (incluso los desempleados) al grado en que los sindicatos se preocupan por el nivel de desempleo agregado.</p>	
<p>Huelgas: la información imperfecta puede conducir a mayor cantidad de huelgas</p>	<p>La centralización incrementa el nivel de información sobre las condiciones de demanda, reduciendo la probabilidad de huelgas, especialmente huelgas dispersas</p>	<p>La centralización incrementa el riesgo de una huelga general</p>
<p>Poder de negociación: el poder relativo de negociación de trabajadores y empleadores depende de la estrategia de retirada de las partes (lo que harían si no llegan a un acuerdo)</p>	<p>La centralización puede reducir la presión salarial al incrementar el poder de negociación de los empleadores ya que las alternativas de empleo de los trabajadores en caso de conflicto industrial son reducidas si todas firmas cierran sus puertas a los trabajadores.</p>	<p>La centralización puede incrementar la presión salarial si los sindicatos derivan su poder de negociación de su poder monopólico sobre la oferta laboral. Es más fácil para una firma aislada que para una industria o para el país reemplazar a los trabajadores en caso de huelga.</p>

Fuente: Aidt y Tzanattos (2005).

En oposición a la idea imperante en los ochenta de que existía una relación decreciente entre grado de centralización y desempleo, Calmfors y Driffill (1988) argumentaron a favor de la forma de U

invertida. El desempleo sería relativamente bajo en sistemas totalmente centralizados o totalmente descentralizados, pero alto cuando el ámbito de negociación es a nivel intermedio.

Un argumento sencillo para explicar la forma de U invertida es el siguiente. En principio, si los sindicatos obtienen altos salarios nominales, las firmas intentarán pasar este mayor costo a mayores precios. Cuando la negociación es a nivel de empresa, los trabajadores anticipan la pérdida de ventas que se produciría por la presión competitiva de otras firmas de la misma industria, productoras de bienes sustitutos. Esto constituye un incentivo para moderar las demandas salariales. Si la negociación es a nivel nacional, la presión competitiva es débil pero es compensada porque –tal como ya se mencionó– la federación de sindicatos anticipa el costo completo de sus acciones, en particular la inflación que erosionaría el aumento salarial. Pero cuando la negociación es a nivel de la industria, ninguno de estos factores opera.

La evidencia sobre la relación entre grado de centralización y desempleo no es concluyente. Los trabajos empíricos explotan diferencias entre países o cambios en la legislación en un país. Ambas estrategias presentan desafíos metodológicos y de información, encontrándose que los resultados son sensibles a las opciones realizadas en los distintos estudios. A principios de la década de los ochenta, los trabajos utilizaron medidas del grado de corporativismo y los resultados apuntaron hacia la prevalencia de una relación decreciente. Cuando a partir del trabajo de Calmfors y Driffil se utilizaron medidas de centralización, varios trabajos encontraron una forma de U invertida. Pero los resultados fueron sensibles a los ordenamientos de países y al período de estudio. Más aún, revisiones de la evidencia internacional, presentadas por Flanagan (1999) y Aidt y Tzannatos (2005) concluyen que la relación entre centralización y desempleo pudo haber existido en los años setenta, pero fue debilitándose en la década de los ochenta hasta que en los noventa habría tendido a desaparecer.

2.3.2 El rol de la coordinación en la negociación

Luego del auge de los estudios empíricos que buscaban un patrón de relacionamiento entre centralización y desempeño económico, comenzó a señalarse que para analizar el efecto de la negociación sobre los resultados macroeconómicos, es necesario considerar la coordinación de la negociación. La forma de U-invertida entre el grado de centralización y el desempleo descansa en que en una estructura de decisiones descentralizada, los agentes no toman en cuenta la cadena de reacciones que produce su comportamiento. Por ejemplo, el sindicato de cada rama negocia aumentos de salarios nominales que son trasladados a precios. Cada sindicato puede tener interés en que todos demanden un aumento salarial nominal menor, pero sigue una estrategia no cooperativa porque el conjunto de sindicatos no es capaz de coordinar sus decisiones. Pero si hubiera coordinación, el resultado de la negociación a nivel descentralizado podría converger al que se obtiene cuando existe centralización.

La coordinación de la negociación es difícil de medir ya que debe incluir varios aspectos de la negociación salarial¹⁰. Debe contemplar el grado de centralización sindical, la concentración sindical, la centralización de los empleadores, los niveles de negociación, la coordinación individual y el corporativismo. Además, a veces la coordinación no es formal o explícita. Una elevada coordinación explícita implica que las centrales de trabajadores y empresas negocien a nivel nacional. Pero a veces, la tradición y las actitudes de los agentes llevan a que en los hechos exista una coordinación por canales informales. Así, puede haber una coordinación implícita proveniente del control que las centrales pueden ejercer sobre sus miembros. También existiría una coordinación implícita cuando una negociación sirva de modelo al resto, ya que implica que un resultado impera en toda la economía. Aid y Tzannatos (2005) señalan que la coordinación informal es un sustituto imperfecto de la formal. Si bien en principio cumplen el mismo rol, la coordinación informal tiende a desaparecer ante dificultades.

Existe además cierta evidencia de que el efecto de la coordinación entre empleadores y de la coordinación entre trabajadores no es el mismo. En particular, Aid y Tzannatos (2005) citan tres estudios

¹⁰ Aidt y Tzannatos (2002) presentan 29 indicadores de coordinación de la negociación salarial utilizados en la literatura.

que distinguen entre estos grupos y encuentran que la elevada coordinación de los empleadores reduce el desempleo; pero la coordinación entre trabajadores no tiene efecto, o incluso tiende a aumentar el desempleo. Esto se puede explicar por la mayor capacidad de los empleadores de prevenir los *wage drift*, esto es, la distancia entre el salario a nivel de empresa y el acordado a nivel más elevado. También se ha encontrado que la coordinación entre empleadores reduce la persistencia del desempleo mientras que la coordinación entre trabajadores la incrementa.

Nuevamente, el único resultado robusto reportado en los trabajos de sistematización de evidencia consultados refiere a la asociación entre altos niveles de coordinación en la negociación y mayor compresión salarial. También hay evidencia de una asociación negativa entre coordinación en la negociación y nivel de desempleo, aunque más débil. Para otros indicadores como la tasa de empleo o la inflación, los resultados no son significativos la mayoría de las veces.

2.3.3 Críticas a la relación entre centralización/coordinación y desempleo

En la literatura más reciente se han desarrollado diversos argumentos que apuntan a criticar la forma de U-invertida o más en general, la existencia de una relación entre centralización/coordinación y desempleo. A continuación se desarrollan de manera sintética, en base a Flanagan (1999) y Aidt y Tzannatos (2005).

Un punto importante relacionado con las características del sistema de negociación es *la conformación de los grupos* de negociación. La hipótesis de U invertida descansa en que cuando el ámbito de negociación es intermedio, las industrias tienen un incentivo a ejercer su poder de mercado aumentando el precio relativo de los bienes que producen y disminuyendo la producción. Pero si los grupos de negociación están conformados de manera tal que el grado de sustitución de los bienes entre grupos es elevado, la tasa de desempleo no tenderá a ser elevada. Bajo esta característica, se obtendría una relación decreciente entre el grado de centralización y el desempleo tal como parecería ocurrir en algunos países.

Otra característica de interés es *la co-existencia de varios niveles de negociación*. Las ventajas de la centralización en términos de desempleo suponen que a nivel de empresa no se negocian salarios superiores a los determinados a nivel nacional. Si la brecha entre el salario pagado y el negociado (*wage drift*) es elevada, la medida de centralización es una "ilusión". Ello ocurre en los países escandinavos, lo que ha hecho que algunos autores sostengan que el modelo que mejor explica estas realidades es el de negociación descentralizada o incluso, un mercado competitivo. En términos de la evidencia en base a comparaciones de países, una importante crítica ha sido que los resultados sobre el buen desempeño de la centralización se basan en la consideración de los países escandinavos como de negociación centralizada.

También se ha enfatizado el papel de *la política comercial* y su rol para potenciar o amortiguar el efecto de la negociación colectiva. Si se asume una economía abierta, la presión competitiva prevalece en todos los niveles de negociación, por lo que la relación no monotónica esgrimida por Calmfors y Driffill tiende a desaparecer (Rama, 1994). Por un lado, debido a la competencia con bienes sustitutos del exterior, se dificulta el traslado a precios de los aumentos salariales. Además, la mayor competencia aumenta la elasticidad de la demanda de los productos y por ende, de la demanda de trabajo. Existe entonces un riesgo de pérdida de empleo que tendería a amortiguar las demandas salariales. Pero la apertura también tiene un efecto de signo opuesto. Si hay aumentos salariales y traslados a precios, el aumento de los precios de producción será mayor que el de la canasta de consumo, ya que esta incluye precios de productos importados. Por lo tanto, una negociación centralizada (coordinada) tendrá menores incentivos a reducir sus presiones salariales cuando la economía es abierta. En síntesis, la relación entre resultados macroeconómicos y nivel de negociación tiende a reducirse cuando se abre la economía. Este argumento ha sido incluso sugerido como explicación de que la relación entre la centralización y el desempeño económico se haya ido desdibujando en el correr de las décadas.

Se ha señalado también que las ventajas de la centralización dependen de las circunstancias macroeconómicas, en particular de *la estabilidad de la economía*. Aidt y Tzannatos (2005) argumentan que la evidencia favorable a la coordinación se debe a que permitió mejor adaptación a los choques de oferta de la década de los setenta y a las políticas anti-inflacionarias de los ochenta. En efecto, frente a choques negativos, la elevada coordinación permite respuestas más rápidas y eficaces. Pero en contextos de mayor estabilidad como en los años noventa, la centralización y coordinación en general perdieron importancia relativa para explicar el desempeño de variables macroeconómicas. Así, la ventaja de la coordinación radicaría en su mejor capacidad para absorber choques.

Una última línea de interés es el papel de *la política monetaria* cuando existe semi-coordinación en la negociación. El régimen monetario no es importante cuando existe coordinación total o descoordinación total. Pero cuando hay semi-coordinación, un régimen que acomoda la oferta monetaria a los aumentos salariales negociados lleva a menor empleo que uno que no la acomoda. En términos resumidos, puede decirse que en un sistema totalmente centralizado, los sindicatos pueden coordinar sus políticas salariales y elegir el nivel de empleo (en particular el pleno empleo) independientemente del régimen monetario. Cuando la negociación es totalmente descoordinada, el efecto sobre los precios es demasiado pequeño para ser internalizado por cada ámbito de negociación. Por lo tanto, no existen diferencias de comportamiento ante distintos regímenes monetarios. Pero cuando existe coordinación intermedia, es posible anticipar los efectos de la reacción de las autoridades monetarias. Por ejemplo, si el banco central está comprometido a no acomodar la oferta monetaria a los aumentos salariales y los sindicatos anticipan que estos pueden deprimir la demanda real, estarán incentivados a frenar sus demandas salariales. Como consecuencia, la semi-coordinación permite evitar desempleo elevado según el régimen monetario.

2.4 Balance

Los estudios empíricos que han intentado asociar indicadores de negociación sindical con resultados macroeconómicos son muy numerosos. Las sistematizaciones que analizan sus resultados de manera detallada no encuentran ninguna asociación robusta y evidente entre la forma de la negociación salarial y los resultados macroeconómicos, lo que implica que las predicciones de los trabajos teóricos no parecen verificarse. La excepción la constituye la dispersión salarial: los países con mayor densidad/cobertura, o con negociación más centralizada/coordinada presentan mayor compresión salarial. Las otras variables, como tasa de empleo, inflación o crecimiento de la productividad, e incluso desempleo, presentan una asociación no significativa o, en el mejor de los casos, muy débil.

Freeman (2007) señala que hay tres posibles interpretaciones de estos resultados. Podría ser que las instituciones del mercado laboral impactaran sobre otros resultados y que esos efectos no estén siendo identificados con la información que suele utilizarse (corte transversal agregado), es decir que la falta de asociaciones robustas se deba a problemas de identificación econométricos.

Otra posible interpretación es que los efectos de las instituciones sobre los resultados macroeconómicos cambian en el tiempo debido a cambios en el ambiente económico o a cambios en las respuestas institucionales a estímulos económicos particulares. Esto puede estar indicando que distintos arreglos institucionales permiten obtener similares niveles de desempeño macroeconómico. En efecto, la mayoría de los desarrollos teóricos y empíricos suponen que el sistema de negociación es exógeno. Sin embargo, si las modificaciones en los sistemas son endógenas, los resultados de los trabajos empíricos presentados están afectados. A modo de ejemplo, una de las razones de la caída del poder sindical frecuentemente citada es exógena: la apertura o integración, que habría limitado el control sobre los mercados internos. Pero en varios países, cambios legales del marco de la negociación fueron inducidos para mejorar el desempeño económico, y estos cambios pueden a su vez haber disminuido el poder sindical. En síntesis, cambios en las circunstancias macroeconómicas podrían estar liderando los cambios acontecidos en el poder sindical y en el sistema de negociación. Flanagan (1999) señala otro punto de interés: en qué medida las instituciones de la negociación (y sus cambios) responden a las normas sociales.

Por ejemplo, el corporativismo es mayor en sociedades que tienen una alta valoración por la equidad, por lo que esta podría estar explicando la correlación entre baja dispersión salarial y centralización.

Una tercera lectura de la evidencia según Freeman es que las instituciones laborales tienen un impacto bien definido en la distribución del ingreso, pero impactos modestos en los otros resultados. Una razón para esos impactos modestos sería que la economía política de las intervenciones institucionales excluye las formas de la negociación salarial y regulaciones que son verdaderamente costosas para una economía. Ningún país tendría un salario mínimo que condujera al desempleo a gran parte de la población activa, ni ningún sindicato o empresa firmaría un acuerdo de negociación colectiva que obligara a las firmas a cerrar. Si los países adoptan las intervenciones que presentan relaciones costo-beneficio más favorables, habría reducción en la dispersión solamente si aumentan la eficiencia o producen pérdidas mínimas. En la misma línea, es posible que las instituciones tengan hipotéticamente efectos positivos y negativos, y que esos efectos se balanceen, produciendo resultados no conclusivos (excepto por la dispersión). Nuevamente las razones subyacentes serían de economía política, a través de alguna negociación entre las partes. En esta línea, la conclusión sería que las economías que confían en las instituciones tienen costos reducidos de transacción por la negociación y desarrollan relaciones de largo plazo entre las partes que la mayoría de las veces, producen resultados eficientes.

3. Antecedentes de la literatura económica sobre la negociación en Uruguay

Existen diversos trabajos que abordan el estudio de la negociación colectiva y su rol en la economía uruguaya con distintas perspectivas. Algunos de ellos se basan en estimaciones econométricas de los impactos de la negociación salarial sobre diversas variables de desempeño del mercado laboral, mientras que otros analizan cualitativamente el funcionamiento de los consejos salariales. Finalmente, algunos trabajos de principios de los noventa toman una perspectiva macroeconómica; entre ellos se destacan los que analizaron la relación entre salarios e inflación.

Dentro del primer grupo, Cassoni, Allen y Labadie (2000) estudian el impacto de los sindicatos sobre el empleo y los salarios en Uruguay, considerando el sector manufacturero. El estudio abarca el período 1973-1997, explotando información correspondiente a diferentes regímenes de negociación. Así, identifican tres sub-períodos como representativos de tres situaciones diferentes del mercado laboral: 1973-1984 representaría un mercado de trabajo sin sindicatos; 1985-1991, la negociación colectiva en el marco de los consejos de salarios y 1992-1997, la negociación colectiva a nivel de empresa. Estiman la elasticidad empleo-salario y empleo-producto bajo los distintos regímenes de negociación salarial, y un modelo de demanda laboral dinámica, donde la duración del ajuste es variable con el grado de apertura y el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación. También analizan las probabilidades de despido y la rotación en los distintos regímenes¹¹. Utilizan datos de rama a dos dígitos, y también realizan estimaciones a nivel de empresa.

Por un lado, el trabajo analiza el efecto “sindicato”. Para ello, estima el nivel de empleo y salarios en el período 1985-1997 utilizando el modelo estimado para 1973-1984. En base a esta simulación, el estudio concluye que el nivel de empleo ha sido inferior y el nivel salarial mayor que el que hubiera existido si los sindicatos no hubieran vuelto a operar.

Con respecto al período posterior a 1984, los autores trabajan con dos modelos distintos en cada sub-período. Entre 1985 y 1991, interpretan que la negociación se ajusta al modelo *right to manage*, en el que los sindicatos negocian salarios y las empresas determinan el nivel de empleo. Para el período posterior, consideran apropiado un modelo de contratos eficientes. Sobre esta base, concluyen que en el primer período los cambios del empleo frente a variaciones del producto y de los salarios fueron

¹¹ La estimación de los modelos se realiza para los distintos sub-períodos, luego de analizar la información estadística y argumentar que se pueden establecer puntos de quiebre entre ellos.

menores, reflejando las menores opciones disponibles para los empleadores. Además, la evidencia micro a partir de encuesta de hogares también reflejaría un menor ajuste del empleo en este período. Ello implica que durante las fases recesivas del ciclo se produce una sub-utilización del factor trabajo, mientras que en las fases expansivas se recurre a trabajo extra, sin ajustar el número de empleados.

En Cassoni, Allen y Labadie (2001) se profundiza en esta línea analizando el período 1985-1999. El estudio concluye que a partir de 1992, con un esquema de negociación más descentralizado, los sindicatos moderaron sus demandas salariales para tener mayor estabilidad en el empleo. Ello tuvo un impacto positivo sobre el empleo, atemperando el efecto negativo de la apertura. Además, redujo la diferencia salarial entre sindicalizados y no sindicalizados, la cual desapareció incluso en algunas industrias. El estudio analiza además el efecto de la negociación sobre la composición del empleo según su rol en la producción (*blue-collar* y *white-collar*). Los autores concluyen que la acción sindical redujo la proporción de obreros (*blue collar*) en el total de trabajadores debido a que las empresas adoptaron tecnología más intensivas en capital (o al menos en trabajo calificado) a efecto de evitar los costos impuestos por los sindicatos. Pero por otro lado la acción sindical atempera el efecto de los shocks externos sobre el empleo y su composición, por lo que su efecto neto depende del grado de apertura del sector.

A su vez, Casacuberta, Fachola y Gandelman (2004) utilizan un panel de establecimientos para el período 1982-1995 con el objetivo de estudiar el efecto de la liberalización comercial sobre el empleo, el capital y la productividad. En este marco, consideran el rol de la acción sindical, que es recogida a través de dos variables: i) la densidad sindical, medida como la proporción en el empleo (a tres dígitos) de los cotizantes según la declaración de los sindicatos en los congresos del PIT-CNT y ii) la cobertura de la negociación, medida como la fracción de trabajadores con acuerdo registrado en el MTSS (toma valor cero antes de 1985; valor uno entre 1986 y 1991 y disminuyendo a partir de 1992).

Los autores concluyen que los sindicatos permitieron reducir la destrucción neta de empleo inducida por la mayor exposición internacional. En particular, la acción sindical fue efectiva para disminuir la destrucción (bruta) sin afectar la creación (bruta). Esta conclusión es similar para los trabajadores *white-collar* y *blue-collar*. Las conclusiones con respecto al efecto sobre el capital son similares a las mencionadas con respecto al empleo: los sindicatos fueron efectivos en reducir la destrucción de capital, sin afectar la creación. Por último, con respecto a la productividad, el estudio concluye que los sindicatos frenaron el crecimiento promovido por la liberalización comercial.

Utilizando esa misma base de datos de panel para 1988-1995, Cassoni, Labadie y Fachola (2002) analizan el impacto de la sindicalización y la centralización en la negociación salarial (densidad y cobertura) sobre los salarios y tres variables de desempeño industrial: inversión, ganancias y productividad¹².

El trabajo concluye que la densidad sindical tiene un efecto positivo sobre los salarios y negativo sobre el empleo, mientras que no detecta un impacto de la cobertura. A su vez, la acción sindical se asocia a mayor inversión, lo que se debería a que los sindicatos incrementan los salarios y por lo tanto promueven la sustitución del trabajo por capital. Además, el trabajo encuentra efectos positivos de la acción sindical sobre la productividad y el crecimiento de la productividad, lo que podría explicarse por que los sindicatos promueven mayor cooperación entre trabajadores y empresas, menor rotación de trabajadores o, la preferida por los autores, ganancias de productividad por el uso de tecnologías más eficientes. Esta explicación es consistente con la evidencia en Cassoni, Allen y Labadie (2001) que indica que la acción sindical reduce la participación de los obreros (*blue-collar*) en el total del empleo. La evidencia sobre efecto de la acción sindical sobre la tasa de ganancias y su crecimiento es más débil en términos econométricos. Sin embargo, los autores destacan que los establecimientos en ramas donde la densidad sindical es mayor, y que tienen un mayor porcentaje de trabajadores cubiertos por acuerdos a

¹² La base de datos utilizada es la misma que en Casacuberta *et al* (2004). Dado que la negociación a nivel de firma tiene distintas implicancias antes y después de 1992, los autores introducen variables binarias que permiten reflejar cambios en los impactos de las variables de sindicalización sobre las variables dependientes en los dos sub-períodos.

nivel de firma, tienen mayores tasas de ganancia. Pero los efectos de la sindicalización sobre la tasa de crecimiento de estas ganancias son negativos, mientras que la cobertura de la negociación a nivel de firma no tiene efectos. Esto podría señalar que los sindicatos se organizan en los sectores donde existen rentas para compartir, y luego operan frenando mayores incrementos en las ganancias.

Entre los trabajos que analizan cualitativamente el funcionamiento de los consejos salariales, Notaro (2007) y Rodríguez, Cozzano y Mazzuchi (2007) coinciden en señalar, en términos generales, la predominancia de aspectos positivos relacionados con las últimas convocatorias. Notaro (2007) destaca como principales logros la ampliación de los escenarios para la participación de los actores sociales, la canalización de puntos de vista e intereses contradictorios y el aumento de los salarios reales por encima de las pautas propuestas por el Poder Ejecutivo. Estas pautas han constituido, de acuerdo con el autor, una de las limitaciones de las experiencias recientes. Rodríguez, Cozzano y Mazzuchi (2007) señalan como aspectos positivos el aumento de la cobertura de trabajadores, el elevado nivel de consensos alcanzado, el crecimiento del salario y la institucionalización de ámbitos de diálogo permanente. En el sector privado los resultados son calificados por los autores como buenos, mientras que se señalan las dificultades y escasos avances en el caso de los consejos rurales. Los logros también fueron menores en el sector público. Finalmente, en ese trabajo se argumenta que los hechos demostraron que la ley existente tiene la flexibilidad suficiente para admitir el tratamiento diferencial de empresas en condiciones diferentes, y que es responsabilidad de los negociadores el hacer buen uso de esa flexibilidad.

Finalmente, desde un abordaje macroeconómico, existió un interés en la segunda mitad de los ochenta por analizar la relación entre la indexación salarial y la inflación. Si bien la relación entre la indexación salarial y la inflación no es recogida en las recopilaciones de la literatura internacional sobre negociación colectiva, el tema motivó una literatura empírica relativamente abundante en los países del Cono Sur. Estos trabajos buscaron explicar en experiencias concretas el rol de las cláusulas de ajuste implementadas.

En esos años, en Uruguay se recurrió a distintas modalidades de indexación en el marco de convenios salariales acordados en forma tripartita. En 1985, los salarios se ajustaron en base a la inflación pasada y entre 1986 y 1988, en base a la semisuma de la inflación pasada y la esperada. Esta era proyectada por el gobierno y fue siempre inferior a la pasada. En 1988, el gobierno promovió pasar de convenios (y ajustes) cuatrimestrales a convenios de mayor duración (dos años) que incorporaran ajustes ante descensos del salario real. En este marco, entre 1988 y 1990, el ajuste se realizó sobre la base del 90% de la inflación pasada. Cuando el gobierno se retiró de la negociación, intentó desindexar totalmente el salario decretando un ajuste igual a la meta inflacionaria. Pero ante un aumento de la inflación y caída del salario real, en forma tripartita se acordó reincorporar convenios con cláusulas de indexación (incompleta) a operar cuando la inflación acumulara determinado valor (cláusula gatillo).

Los trabajos empíricos sobre Uruguay incorporaron la discusión sobre las ventajas y desventajas de indexaciones basadas en el pasado o futuro y la periodicidad de los ajustes (endógena o exógena y en este caso, el período). Forteza y Miles (1990) analizan la aceleración inflacionaria de 1988-1990, apuntando que al tratarse de una economía abierta indexada y con tradición inflacionaria los modelos de inflación puros (costos y demanda) son insuficientes para explicar la inflación. Atribuyen parte de la inflación a la indexación (sobre-indexación ya que los ajustes acordados fueron superiores a la pauta). Concluyen que un plan de estabilización requeriría atacar simultáneamente los problemas monetarios y de la indexación, la cual depende –aunque no exclusivamente– de las pautas de ajuste salarial. A su vez, en el marco del análisis de los convenios con cláusula gatillo, Forteza (1992) analiza la relación entre distintas modalidades de gatillo y diferentes regímenes monetarios. En general, encuentra que la modalidad salarial implementada en Uruguay fue virtuosa: permitió que las políticas cambiarias o monetarias fueran efectivas para reducir la inflación sin afectar sensiblemente el salario real. Esto no descarta la hipótesis de que los salarios hayan tenido efectos positivos sobre la inflación en ese período.

II. Los Consejos de Salarios en Uruguay

1. Características de la negociación colectiva: las rondas 2005-2006

1.1 Antecedentes

La Ley 10449 de noviembre de 1943 creó los Consejos de Salarios con el cometido de fijar el monto mínimo de los salarios de trabajadores del sector privado. Los consejos podían ser convocados por el Poder Ejecutivo de oficio o a pedido de alguna de las partes, también a través del Poder Ejecutivo.

Para su funcionamiento, se estableció que el Poder Ejecutivo debía clasificar en grupos las actividades económicas. Para cada uno de esos grupos funcionaría un consejo de salarios formado por tres miembros designados por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros, dos miembros representantes de los empleadores y dos de los trabajadores, con igual número de suplentes. Estos delegados debían surgir de elecciones (con voto secreto) a ser reglamentadas por el Poder Ejecutivo.

Cada consejo de salarios debía realizar la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores del grupo, y en base a esa clasificación, fijar los salarios mínimos. Además, tendría la función de actuar como organismo de conciliación en los conflictos.

A partir de esta ley se implantó el tripartismo en la negociación salarial para la gran mayoría de la actividad privada. Aunque la norma no abarcó el sector público, éste comenzó tempranamente las prácticas de negociación

bipartita. Esta primera fase llegó hasta 1968, cuando la ley 13720 congeló precios y salarios, y los consejos dejaron de funcionar.

Recién en 1985, con el retorno de la democracia y sobre la base de la ley de 1943, el Poder Ejecutivo volvió a convocar los consejos de salarios. En esta oportunidad se establecieron 47 grupos que a su vez fueron divididos en sub-grupos, que llegaron a ser 242 en el año 1991.

En los hechos, el funcionamiento implicó algunas modificaciones con respecto a lo previsto en la ley. Se creó el Consejo Superior de Salarios como órgano central. Los representantes empresariales y sindicales fueron designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las organizaciones respectivas y no electos como establecía la ley de 1943. Debido a que este aspecto podía dar lugar a polémicas sobre el carácter de las resoluciones de los consejos, se decidió que la extensión de la obligatoriedad surgiera de homologaciones por parte del Poder Ejecutivo. La negociación involucró pautas salariales definidas por el Poder Ejecutivo.

En 1992 el Estado se retiró de la negociación pública y privada, excepto en los sectores de transporte, construcción, salud privada y empresas públicas. A partir de entonces, las negociaciones colectivas pasaron a ser voluntarias y bipartitas hasta que el gobierno que asumió en 2005 volvió a convocar los consejos de salarios.

En el cuadro 6 se presenta la densidad sindical para el período 1985-2006 basada en las declaraciones de cotizantes presentadas por los sindicatos en los congresos del PIT-CNT (Rodríguez, Cozzano y Mazzuchi, 2007). Las estimaciones indican que la densidad sindical cayó en los años noventa, alcanzando su mínimo en el año 2000. Cabe señalar que esta evolución es susceptible de sesgo. En general, se estima que en los Congresos de 1985 y 1987, habría existido una competencia en el ámbito sindical que llevó a una sobre-declaración del número de cotizantes. En cambio, las cifras de los años noventa podrían subestimar la afiliación de esos años. Entre las razones de la falta de incentivos a cotizar, podría señalarse el cambio en la modalidad de negociación y la disminución de la pugna por el poder en el ámbito sindical. No puede descartarse que durante la crisis económica, la caída de ingresos de los trabajadores haya también repercutido en una menor cotización.

En el cuadro 6 también aparece la estimación de densidad realizada por Arim y Salas (2007) en base a la información de la Encuesta de Hogares. La tasa es relativamente similar a la calculada por Rodríguez, Cozzano y Mazzuchi, indicando que 13.2% de los trabajadores dependientes está afiliado a un sindicato.

CUADRO 6
TASA DE SINDICALIZACIÓN

(En porcentaje sobre el total de asalariados)

Año	Público	Privado	Total
1985	42,4	34,7	37,5
1987	48,2	27,2	34,0
1990	50,3	21,5	30,2
1993	33,8	11,1	17,2
1996	37,6	9,8	16,9
2000	39,8	8,5	15,9
2001	41,9	10,3	18,5
2003	41,3	11,6	19,7
2006	44,0	11,0	19,0
2006 ^a	-	-	13,2

Fuente: Rodríguez et al 2007.

^a Estimación de Arim y Salas (2007).

1.2 La convocatoria de 2005

El decreto 105/05 convocó nuevamente los consejos de salarios. En el espíritu de 1985, se creó un órgano central denominado Consejo Superior Tripartito, que debía reclasificar los grupos de actividad del sector privado. Además, se incluyó al sector rural para lo que se creó el Consejo Superior Rural y se previó una mesa bipartita para la negociación en el sector público.

Los representantes fueron designados por el Poder Ejecutivo en consulta con las organizaciones sindicales y empresariales. Para extender la obligatoriedad se recurrió nuevamente a la homologación a través de decretos.

Para delimitar los consejos del sector privado (excluyendo el rural), se realizó una nueva clasificación de las actividades, que fue acordada luego de intensos debates. Desde el Poder Ejecutivo existió originalmente un espíritu de restringir los ámbitos de negociación. En este contexto, se crearon tan solo 20 grupos. Sin embargo, se abrieron más ámbitos, creándose sub-grupos y capítulos. Así, funcionaron 176 consejos de salarios en la ronda 2005 y 186 en la ronda 2006.

En el ámbito rural, se crearon tres grupos: i) ganadería, agricultura y actividades conexas, el que se abrió en cinco sub-grupos; ii) viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo anterior; y iii) forestación.

En el sector público se abrieron cinco grupos de negociación: Administración Central e INAU; empresas públicas; bancos; Universidad de la República y ANEP.

Al momento de iniciar la negociación, la fijación de los salarios mínimos por categorías planteó dos problemas: en varios subgrupos las categorías no existían y, cuando existían, había una gran dispersión entre las empresas de un mismo grupo. Como solución se buscó acordar el mínimo imperante para una categoría representativa y a partir de ese valor, reestablecer la escala salarial en base a las categorías existentes en el último convenio homologado.

Las negociaciones se enmarcaron en las pautas brindadas por el Poder Ejecutivo, que establecían un ajuste por inflación, otro por recuperación y un correctivo, así como la periodicidad del ajuste. La mayoría de los convenios respetaron las pautas, y en los pocos casos en que esto no sucedió (alrededor de 7% de los convenios privados, excepto rurales), el Poder Ejecutivo igual homologó los acuerdos.

Las principales características de las rondas de negociación se resumen en el cuadro 7.

CUADRO 7
CARACTERÍSTICAS DE LAS RONDAS DE LA NEGOCIACIÓN

Pautas	Julio 2005	Julio 2006
Vigencia	1 año	1 año y medio
Periodicidad de los ajustes	semestral	Semestral
Variación esperada del salario real	2% - 4%	3,5% - 5,5%
Ajuste por inflación	Inflación pasada o futura	Inflación futura
Consejos salariales privados (no rurales)	176	186
Convenios con acuerdo	172	179
Convenios con acuerdo de consenso	162	161
Decretos del PE	4	7

Fuente: en base a Rodríguez et al (2007)

III. Principales conclusiones

Una primera constatación es que efectivamente el gasto en servicios de cuidado está muy concentrado en los quintiles altos de ingreso. A pesar que el gasto en salud es el que más incidiría en el gasto total, su nivel de concentración está determinado por el consumo de otros servicios como son: servicio doméstico y educación.

El gasto en servicios de cuidado es un porcentaje creciente de los gastos totales a medida que se avanza a niveles de ingresos más elevados. Ello se explica por la ubicación de quienes gastan más que serían los adultos mayores y los hogares con niños de nivel educativo primario.

Si se clasifica los hogares biparentales según la inserción laboral de ambos cónyuges, se encuentra que aquellos con el modelo Igualitario, Proveedor modificado o Inversión de roles que es donde las mujeres tienen una participación mayor en el mercado laboral, el nivel de gasto en servicios de cuidado se eleva.

En Montevideo que es donde se realiza la mayor proporción del gasto en servicios de cuidado el mismo está determinado por el gasto de los hogares con adultos mayores, y aquellos con adultos mayores y niños. Mientras el gasto en el Interior está determinado principalmente por el gasto de los adultos mayores.

Ello se relaciona con que el gasto en salud es el más importante en el gasto total en servicios de cuidado y es el principal gasto de los adultos mayores. Por otra parte, el gasto en educación es más importante en Montevideo que en el Interior y dicho gasto incide en los hogares con niños de 5 a 12 años.

Bibliografía

- INE (2008) Encuesta Nacional de Gastos e Ingresos de los Hogares 2005 - 2006. Instituto Nacional de Estadística (INE), Montevideo.
- Picchio, A. (1999) “Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social”. En: Carrasco, C. (ed) Mujeres y economía. Barcelona: Icaria– Antrazyt.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005) “Economía del cuidado y política económica. Una aproximación a sus interrelaciones”. Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL, Santiago.
- Salvador, S. (2007) “Servicios de cuidado y división de responsabilidades de cuidado dentro del hogar”, Red Internacional de Género y Comercio (IGTN), Montevideo.

Anexos

Anexo 1

Anexo estadístico

CUADRO A-1
DISTRIBUCIÓN DE LOS HOGARES POR ÁREA GEOGRÁFICA
SEGÚN QUINTIL DE INGRESOS PER CÁPITA DEL HOGAR
(En porcentajes)

	Montevideo	Interior	Total
Quintil 1	8,6	16,7	13,3
Quintil 2	12,1	19,9	16,6
Quintil 3	15,2	23,6	20,0
Quintil 4	24,4	22,5	23,3
Quintil 5	39,8	17,3	26,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado por los autores en base a los microdatos de ENGIH 2005-06 del INE.

CUADRO A-2
ESTRUCTURA DE HOGAR POR QUINTILES DE INGRESOS PER CÁPITA
(En porcentajes)

Estructura de hogar	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total	%
Unipersonales	2,6	7,8	16,4	26,5	46,7	100,0	19,5
Nuclear biparental sin hijos	2,6	9,5	20,5	29,8	37,6	100,0	16,7
Nuclear biparental con hijos	19,2	21,8	20,8	20,2	18,0	100,0	36,1
Monoparental jefe masculino	7,4	9,8	23,7	25,8	33,3	100,0	1,0
Monoparental jefe femenino	22,7	16,4	17,2	23,6	20,2	100,0	9,1
Extendido o compuesto biparental con hijos	19,6	25,9	26,4	17,5	10,5	100,0	6,3
Extendido o compuesto monoparental jefe masculino	20,3	37,1	16,3	16,0	10,3	100,0	0,7
Extendido o comp monoparental jefe femenino	28,1	25,2	25,2	11,8	9,8	100,0	4,1
Extendido o compuesto pareja sin hijos	18,9	22,8	18,1	22,4	17,8	100,0	1,8
Extendido o compuesto sin pareja sin hijos	8,1	15,3	20,7	28,8	27,1	100,0	4,7
Total	13,3	16,6	20,0	23,3	26,8	100,0	100,0

Fuente: elaborado por los autores en base a los microdatos de ENGIH 2005-06 del INE.

CUADRO A-3
ESTRUCTURA DE HOGAR POR QUINTILES DE INGRESOS PER CÁPITA
HOGARES CON NIÑOS DE 0 A 12 AÑOS
(En porcentajes)

Estructura de hogar	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total	%
Nuclear biparental con hijos	26,0	24,0	19,9	17,7	12,5	100,0	65,1
Monoparental jefe masculino	11,4	33,0	22,4	9,5	23,7	100,0	0,4
Monoparental jefe femenino	53,9	16,6	12,5	8,0	9,1	100,0	9,6
Extendido o compuesto biparental con hijos	23,9	28,6	27,0	16,2	4,3	100,0	13,1
Extendido o compuesto monoparental jefe masculino	32,3	33,2	14,0	15,7	4,8	100,0	1,2
Extendido o compuesto monoparental jefe femenino	37,7	26,8	23,3	7,4	4,7	100,0	8,2
Extendido o compuesto pareja sin hijos	36,7	44,0	2,0	12,0	5,2	100,0	0,8
Extendido o compuesto sin pareja sin hijos	37,8	45,3	16,9	0,0	0,0	100,0	1,5
Total	29,6	24,7	20,2	15,3	10,1	100,0	100,0

Fuente: elaborado por los autores en base a los microdatos de ENGIH 2005-06 del INE.

CUADRO A-4
ESTRUCTURA DE HOGAR POR QUINTILES DE INGRESOS PER CÁPITA
HOGARES CON ADULTOS MAYORES DE 64 AÑOS
(En porcentajes)

Estructura de hogar	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total	%
Unipersonales	1,6	7,9	18,5	30,6	41,4	100,0	31,3
Nuclear biparental sin hijos	1,3	9,4	24,2	31,7	33,4	100,0	25,1
Nuclear biparental con hijos	8,8	22,4	21,5	24,7	22,6	100,0	8,1
Monoparental jefe masculino	0,0	7,6	29,2	32,6	30,6	100,0	1,3
Monoparental jefe femenino	5,3	8,7	26,4	37,9	21,8	100,0	4,9
Extendido o compuesto biparental con hijos	14,2	24,3	27,6	18,1	15,8	100,0	8,8
Extendido o comp monoparental jefe masculino	9,2	34,8	23,9	21,7	10,4	100,0	1,2
Extendido o comp monoparental jefe femenino	15,8	24,4	30,9	15,0	13,9	100,0	6,1
Extendido o compuesto pareja sin hijos	15,5	18,8	20,7	23,8	21,1	100,0	4,1
Extendido o compuesto sin pareja sin hijos	6,0	15,2	23,4	26,8	28,7	100,0	9,1
Total	5,3	13,4	22,8	28,0	30,5	100,0	100,0

Fuente: elaborado por los autores en base a los microdatos de ENGIH 2005-06 del INE.

CUADRO A-5
ESTRUCTURA DE HOGAR SEGÚN ÁREA GEOGRÁFICA
(En porcentajes)

Estructura de hogar	Montevideo	Interior	Total
Unipersonales	21,3	18,1	19,5
Nuclear biparental sin hijos	17,5	16,1	16,7
Nuclear biparental con hijos	32,5	38,8	36,1
Monoparental jefe masculino	0,8	1,2	1,0
Monoparental jefe femenino	10,1	8,4	9,1
Extendido o compuesto biparental con hijos	5,5	6,8	6,3
Extendido o compuesto monoparental jefe masculino	0,8	0,6	0,7
Extendido o compuesto monoparental jefe femenino	3,5	4,6	4,1
Extendido o compuesto pareja sin hijos	1,7	1,8	1,8
Extendido o compuesto sin pareja sin hijos	6,3	3,5	4,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado por los autores en base a los microdatos de ENGIH 2005-06 del INE.

CUADRO A-6
TIPOLOGÍAS DE HOGAR BIPARENTAL POR QUINTIL DE INGRESOS PER CÁPITA
(En porcentajes)

Tipología de hogar biparental	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
Proveedor tradicional mujer desempleada	32,6	29,0	15,7	9,1	13,7	100,0
Proveedor tradicional mujer inactiva	23,3	23,6	19,2	17,9	16,1	100,0
Igualitario	7,8	14,3	20,8	26,1	31,0	100,0
Proveedor modificado	8,8	16,6	22,4	27,2	25,0	100,0
Inversión de roles	14,1	15,8	22,3	21,4	26,4	100,0
Total	13,3	16,6	20,0	23,3	26,8	100,0

Fuente: elaborado por los autores en base a los microdatos de ENGIH 2005-06 del INE.

CUADRO A-7
ESTRUCTURA DE HOGAR SEGÚN GRUPOS DE POBLACIÓN CONSIDERADOS
(En porcentajes)

Estructura de hogar	Hogares con niños de 0 a 12 años	Hogares con adultos mayores	Otros hogares	Total
Unipersonales	0,0	52,4	47,6	100,0
Nuclear biparental sin hijos	0,0	48,9	51,1	100,0
Nuclear biparental con hijos	59,9	7,0	33,1	100,0
Monoparental jefe masculino	13,9	38,6	47,5	100,0
Monoparental jefe femenino	34,8	17,3	47,9	100,0
Extendido o compuesto biparental con hijos	69,3	19,2	11,5	100,0
Extendido o compuesto monoparental jefe masculino	60,3	31,1	8,6	100,0
Extendido o compuesto monoparental jefe femenino	66,4	23,9	9,8	100,0
Extendido o compuesto pareja sin hijos	15,0	68,4	16,7	100,0
Extendido o compuesto sin pareja sin hijos	10,9	56,2	32,9	100,0
Total	33,2	29,1	37,7	100,0

Fuente: elaborado por los autores en base a los microdatos de ENGIH 2005-06 del INE.

CUADRO A-8
PARTICIPACIÓN DE LOS OTROS SERVICIOS SANITARIOS EN EL GASTO TOTAL EN SALUD,
EN HOGARES CON MAYORES DE 64 AÑOS
(En porcentajes)

	Serv acomp	Em. Móvil	Seguro odont.	Órdenes y tickets	Subtotal
Montevideo					
Unipersonales	7,8	7,0	0,1	14,1	29,0
Nuclear biparental sin hijos	5,5	6,8	0,0	13,4	25,7
Nuclear biparental con hijos	1,4	6,2	0,1	12,1	19,8
Monoparental jefe masculino	1,5	4,7	0,6	11,3	18,1
Monoparental jefe femenino	4,4	6,3	0,3	12,3	23,3
Extendido o compuesto biparental con hijos	1,9	8,5	0,0	6,7	17,0
Extendido o comp monoparental jefe masculino	1,3	7,2	0,6	15,7	24,8
Extendido o comp monoparental jefe femenino	3,2	7,9	0,3	9,2	20,7
Extendido o compuesto pareja sin hijos	2,9	5,3	0,0	9,3	17,5
Extendido o compuesto sin pareja sin hijos	3,2	6,6	0,1	19,5	29,3
Subtotal	4,5	6,9	0,1	12,8	24,3
Interior					
Unipersonales	4,4	4,3	0,0	11,1	19,8
Nuclear biparental sin hijos	2,7	3,6	0,0	11,5	17,8
Nuclear biparental con hijos	1,8	4,3	0,2	12,9	19,2
Monoparental jefe masculino	2,9	5,8	0,0	4,0	12,7
Monoparental jefe femenino	3,9	4,7	0,1	15,1	23,8
Extendido o compuesto biparental con hijos	3,4	6,2	0,3	9,0	18,9
Extendido o comp monoparental jefe masculino	3,7	5,7	0,4	3,7	13,5
Extendido o comp monoparental jefe femenino	3,7	5,4	0,2	7,1	16,3
Extendido o compuesto pareja sin hijos	3,1	5,1	0,0	8,6	16,9
Extendido o compuesto sin pareja sin hijos	6,0	6,3	0,2	9,4	21,9
Subtotal	3,4	4,6	0,1	10,7	18,9

Fuente: elaborado por los autores en base a los microdatos de ENGIH 2005-06 del INE.

Anexo 2

Clasificación de algunos de los servicios utilizados en el análisis según el “Codificador de Consumo Individual según Finalidad (CCIF)” de ENGIH 2005-06

Códigos del rubro Salud

Código	Descripción
701	Medicamentos
702	Medicamentos en viajes
703	Vitaminas y similares
704	Anticonceptivos orales, parches
705	Anticonceptivos mecánicos (DIU)
706	Productos farmacéuticos, otros (primeros auxilios y otros)
707	Anteojos y lentes de contacto (incluye cambio de cristales)
708	Aparatos terapéuticos: para medir presión, glicemia, otros
709	Audífonos
710	Aparatos ortopédicos: muletas, bastones, otros
711	Prótesis dentales y dentadura postiza
712	Calzado ortopédico
713	Sillas de ruedas motorizadas o no.
714	Camas especiales
715	Reparación de artefactos terapéuticos
716	Alquiler de camas especiales, sillas de ruedas, otros
717	Médico general (particular), consulta
718	Médico especialista, (particular), consulta
719	Servicios odontológicos, ortodoncista (particular)
720	Análisis de sangre, orina, otros (particulares)
721	Radiografías, tomografías, ecografías, centellogramas (particulares)
722	Ultrasonido, endoscopía, fibroscopía (particulares)
723	Quimioterapia, radioterapia (particular)
724	Servicio de enfermero, practicante, toma de presión (particular)
725	Tratamientos terapéuticos particulares: Psicólogo, psicomotricista, psicopedagogo, otros
726	Medicina no tradicional particular: Homeopatía, acupuntura, masajes terapéutico, otros
727	Parto particular (incluye pago al ginecólogo de la mutualista)
728	Servicio de internación, intervención quirúrgica (particular)
729	Internación en clínica privada: tratamiento de adicciones, otros
730	Cirugías plásticas, lipoaspiración, tratamientos con láser, de belleza
731	Cuota mutual
732	Cuota de seguros integrales de salud privados (MP, SUMUM, Blue Cross, otros)
733	Cuotas por seguros de salud parciales (ANDA, otros)
734	Ordenes para consultas médicas
735	Tickets de medicamentos
736	Tickets de análisis clínicos y estudios especiales
737	Arancel por atención medica (MSP, otros)
738	Cuota de Emergencia médico móvil
739	Servicio de acompañante: SECOM y otros (incluye cuota y pago extra)
740	Cuota por seguros odontológicos
4731	Cuota por derecho de atención en Policlínica
4740	Mutualista DISSE

Continúa

Anexo 2

Clasificación de algunos de los servicios utilizados en el análisis según el “Codificador de Consumo Individual según Finalidad (CCIF)” de ENGIH 2005-06

(Continuación)

Códigos del Servicio Doméstico

Código	Descripción
673	Doméstica con cama, servicio de
674	Doméstica sin cama, servicio de
675	Jardinero
676	Cuidado de los niños
677	Cuidado de adultos
678	Chofer
679	Cocinero
680	Aportes al BPS del Servicio doméstico y otros para el hogar
681	Boletos para transporte del Servicio Doméstico y otros para el hogar
682	Servicio doméstico, otros
683	Servicios de limpieza de ventanas , chimeneas
684	Servicio de limpieza de alfombras
685	Limpieza de tanques de agua
686	Servicio de fumigación y desinfección
687	Limpieza de cañerías

Fuente: CCIF de Engih 2005-2006.



Serie

 OFICINA
 DE LA CEPAL
 EN
 MONTEVIDEO

CEPAL

estudios y perspectivas

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

www.cepal.org/uruguay

12. Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006, Verónica Amarante y Marisa Bucheli, (LC/L.3297-P; LC/MVD/L.42, N° de venta: S.11.II.G.18 (US\$ 10), 2011.
11. Zonas Francas en Uruguay: actividad económica, comercio exterior y plataforma para la exportación de servicios, Marcel Vaillant y Álvaro Lalanne, (LC/L.3183-P; LC/MVD/L.41, N° de venta: S.10.II.G.16 (US\$ 10), 2010.
10. El gasto en servicios de cuidado de los hogares uruguayos, Soledad Salvador y Gabriela Pradere, (LC/L.3182-P; LC/MVD/L.40, N° de venta: S.10.II.G.15 (US\$ 10), 2010.
9. Reformas en Uruguay: una mirada desde la perspectiva de género, Sandra Rodríguez e Ivonne Perazzo, (LC/L.3181-P; LC/MVD/L39), N° de venta: S.10.II.G.14 (US\$ 10), 2010.
8. El Tercer Sector en la promoción de las capacidades y emprendimientos productivos en Uruguay, Pascual Gerstenfeld y Álvaro Fuentes, (LC/L.2835-P; LC/MVD/L38), N° de venta S.07.II.G.157 (US\$ 10), 2007.
7. El Tercer Sector en las políticas de formación de capital humano en Uruguay al 2005, Pascual Gerstenfeld y Álvaro Fuentes, (LC/L.2834-P; LC/MVD/L37), N° de venta S.03.II.G.156 (US\$ 10), 2007.
6. Mercado de trabajo juvenil: situación y políticas, Marisa Bucheli, (LC/L.2642-P; LC/MVD/L.36), N° de venta S.06.II.G.168 (US\$ 10), 2006.
5. Los impactos del ALCA en el MERCOSUR: una revisión analítica de la literatura existente, Inés Terra, (LC/2494-P; LC/MVD/L.35), N° de venta S.06.II.G.25 (US\$ 10), 2006.
4. El acceso a la jubilación o pensión en Uruguay: ¿cuántos y quiénes lo lograrían?, (LC/L.2487-P; LC/MVD/L.34), N° de venta S.06.II.G.20 (US\$ 10), 2006.
3. Caracterización del Tercer Sector en las políticas de formación de capital humano en Uruguay, Pascual Gerstenfeld y Álvaro Fuentes, (LC/L.2415-P; LC/MVD/L.33), N° de venta S.05.II.G.162 (US\$ 10), 2005.
2. Las políticas activas de mercado de trabajo: un panorama internacional de experiencias y evaluaciones, Marisa Bucheli, (LC/L.2260-P; LC/MVD/L.32), N° de venta S.05.II.G.50 (US\$ 10), 2005.
1. Uruguay 1998-2002: características de los cambios en el perfil de la distribución del ingreso, Marisa Bucheli y Magdalena Furtado, (LC/L.2162-P; LC/MVD/L.31), N° de venta S.04.II.G.90 (US\$ 10), 2004.

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@cepal.org.

Nombre:

Actividad:

Dirección:

Código postal, ciudad, país:

Tel.: Fax: E.mail: