

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
Oficina de Montevideo



IMPACTO DEL DESEMPLEO SOBRE EL SALARIO
Una estimación de la pérdida salarial para Uruguay



NACIONES UNIDAS



C E P A L

Oficina de Montevideo



IMPACTO DEL DESEMPLEO SOBRE EL SALARIO
Una estimación de la pérdida salarial para Uruguay

Documento preparado por la Oficina de CEPAL en Montevideo, en el marco del Convenio de Cooperación Técnica entre la CEPAL y el Gobierno de Uruguay - Ministerio de Economía y Finanzas.

LC/MVD/R.188.Rev.1

Junio de 2001

Primera edición: julio de 2001

Este documento ha sido elaborado por Marisa Bucheli y Magdalena Furtado, consultoras de la Oficina de CEPAL en Montevideo. 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.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es un organismo regional de las Naciones Unidas, fundado en 1948 y cuya sede se encuentra en Santiago de Chile. En la CEPAL participan todos los gobiernos de la región y su Secretaría tiene por funciones cooperar y asistir a los países y a la región en su conjunto en el proceso de desarrollo.

La Oficina de CEPAL en Montevideo tiene como funciones colaborar con Uruguay mediante la realización de estudios e investigaciones y la prestación de servicios de asistencia técnica sobre aspectos del desarrollo económico y social. Su dirección es Juncal 1305 piso 10, 11000 Montevideo, Uruguay, donde puede obtenerse información sobre sus publicaciones.

RESUMEN

El propósito del presente trabajo es analizar el impacto del desempleo sobre el salario futuro de los trabajadores en Uruguay en los años noventa, década en que el país asistió a un crecimiento de la tasa del desempleo desde un nivel promedio de 8.5% en el período 1988-94 hasta un nivel promedio de 11% en el período 1995-99. El crecimiento del desempleo en la segunda mitad de los noventa se caracterizó por un incremento de los trabajadores desplazados de puestos asalariados del sector privado, un aumento de la duración del desempleo y una menor selectividad en los requisitos del puesto buscado. A su vez, los desocupados reincorporados al trabajo presentaron mayores insatisfacciones con su puesto que el resto de los ocupados: la incidencia de búsqueda de otro empleo para complementar o sustituir el actual fue mayor, sugiriendo que el primer puesto post-desempleo pretendió ser adoptado en forma transitoria. El principal motivo de esta búsqueda se originó en los bajos salarios percibidos.

En este contexto, el trabajo se centra en cuantificar y analizar el impacto que el pasaje por el desempleo ejerce sobre el salario del empleo subsiguiente. Para ello, se utilizó la información de los hombres no asistentes al sistema educativo relevada en la Encuesta Continua de Hogares de los años 1991 a 1999.

Los resultados obtenidos para los asalariados privados de Montevideo sugieren que en esos años existió una pérdida salarial atribuible al pasaje por la desocupación, la cual se profundizó en la segunda mitad de la década cuando la tasa de desempleo creció. Se encontró además que la magnitud de la pérdida no fue homogénea entre grupos con distintas características: fue mayor para los jefes de hogar, para los mayores de 40 años y para quienes contaban con mayor antigüedad en el puesto de trabajo anterior. En cambio, la distinción por niveles educativos no influyó sobre el nivel de pérdida salarial.

ÍNDICE

	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN Y PRINCIPALES CONCLUSIONES	7
I. EL DESEMPLEO Y LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS HOMBRES DE 23 A 59 AÑOS NO ESTUDIANTES DE MONTEVIDEO	11
II. APECTOS TEÓRICOS Y EVIDENCIA DEL IMPACTO DEL DESEMPLEO SOBRE EL SALARIO	17
A. PÉRDIDAS SALARIALES: POSIBLES EXPLICACIONES	17
B. EVIDENCIA DE LA EXISTENCIA DE PÉRDIDAS SALARIALES	18
III. ESTIMACIÓN DE LA PÉRDIDA SALARIAL	21
A. ASPECTOS METODOLÓGICOS	21
B. RESULTADOS OBTENIDOS PARA LOS ASALARIADOS PRIVADOS DE MONTEVIDEO	23
La edad de los trabajadores	24
Los jefes de hogar	26
El nivel educativo de los trabajadores	27
La antigüedad en el trabajo	27
C. PÉRDIDAS SALARIALES DE OTROS GRUPOS DE TRABAJADORES	29
Los trabajadores por cuenta propia sin local	29
Los asalariados privados del Interior urbano	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
APÉNDICE	33
ANEXOS	36

INTRODUCCIÓN Y PRINCIPALES CONCLUSIONES

El impacto de la desocupación sobre el bienestar de los trabajadores concita especial atención en Uruguay, en particular a partir del aumento de la tasa de desempleo registrado en la segunda mitad de los años noventa (de 8.5% promedio en 1988/94 a 11% en 1995/99). Este crecimiento tiene lugar en un contexto de mayor incidencia de los despidos, las suspensiones del trabajo y los cierres de establecimientos, proceso indicativo de cambios en la demanda de trabajo.

La preocupación suscitada en el país por la desocupación no se limita a la situación presente del desempleado sino que comprende también su trayectoria laboral futura. Así, diversas manifestaciones públicas sugieren la existencia de un temor a que la pérdida del empleo conlleve a una reinserción en un puesto de "peor" calidad, entendida esta como un empeoramiento en uno o más aspectos, como por ejemplo la remuneración por hora, la estabilidad, la cobertura de los aspectos legales o la carga horaria.

Estos temores no parecen infundados. Por un lado, algunos comportamientos sugieren que los desocupados reincorporados al trabajo tienen un grado relativamente alto de insatisfacción con el puesto encontrado: la incidencia de búsqueda de otro empleo (para complementar el trabajo actual o sustituirlo) es mayor entre los trabajadores que atravesaron por un período reciente de desempleo que entre aquellos que no lo hicieron.

Por otro lado, existe evidencia internacional de que en contextos tales como reestructuras productivas, cambios tecnológicos, reformas en los marcos regulatorios, etc., que afectan la demanda de trabajo, los trabajadores desplazados sufren prolongados procesos de búsqueda y pérdidas de ingresos, debidas básicamente a tres motivos. En primer lugar, influye la dificultad de reinsertarse como asalariado, por lo que un grupo de trabajadores recurre al cuentapropismo, actividad en la que la remuneración por hora es menor. En segundo lugar, entre quienes se reinsertan como asalariados, se suele observar una reducción del número de horas trabajadas con respecto a la carga horaria del empleo anterior, lo que afecta el ingreso mensual del trabajador. Por último, incluso quienes trabajan a tiempo completo sufren una disminución del salario por hora en comparación con su puesto previo, pérdida que denota cierta persistencia en el tiempo.

Como consecuencia, aun cuando se espera que las reformas mencionadas tengan un impacto positivo sobre el bienestar general de la población en el mediano plazo, algunos países implementan programas que expresan su preocupación por los trabajadores directamente perjudicados por las mismas. Este tema fue en el pasado objeto de atención por parte del gobierno uruguayo, en el contexto del proceso de integración al Mercosur, motivando la puesta en práctica de un programa específico de reconversión de los desempleados.

El presente trabajo pretende realizar una primera aproximación a la medición del impacto del desempleo sobre una variable: el salario por hora. Este impacto se mide a través de la diferencia entre la remuneración por hora de los trabajadores que atravesaron por un período reciente de desempleo (en el año previo a la entrevista) y la de quienes no pasaron por dicha situación. La fuente de datos utilizada es la Encuesta Continua de Hogares (ECH) relevada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en los años noventa. Por razones metodológicas, tal como se detalla en el Apéndice, el análisis refiere a los asalariados privados hombres de 23 a 59 años de edad no asistentes al sistema educativo y residentes en Montevideo.

La tasa de desempleo de este grupo de trabajadores tiene una evolución similar a la global, presentando registros superiores en la segunda mitad de los años noventa. A su vez, la evolución de las pérdidas salariales acompaña el comportamiento de la tasa de desempleo: si bien las estimaciones arrojan una pérdida salarial como consecuencia del tránsito por el desempleo durante toda la década, su magnitud es mayor después de 1995. Así, los asalariados privados que pasaron por el desempleo el año anterior percibieron en el trienio 1991/93 un salario (en logaritmos) inferior en 30 puntos al resto de los trabajadores, brecha que habría crecido a 34 puntos en el trienio 1997/99. Cabe señalar que si bien las estimaciones puntuales mencionadas son buenas aproximaciones para analizar la evolución, los niveles mencionados constituyen indicadores con serias limitaciones, tal como se detalla a lo largo del presente trabajo y en particular en el Capítulo II.

Esta evolución puede asociarse al hecho de que el aumento de la desocupación en la segunda mitad de los noventa responde básicamente al comportamiento del sector de asalariados privados y se origina en un crecimiento de los despidos, cierres de establecimientos y suspensiones, motivos que reflejan problemas de demanda. Por otra parte, el aumento de la pérdida salarial se da junto con un crecimiento de la duración promedio del desempleo -aun cuando se constata una menor selectividad en los requisitos del puesto buscado-, lo que también suele motivar mayores penalizaciones salariales (por ejemplo, debido a cierta obsolescencia del capital humano acumulado motivado en el alejamiento del mercado de trabajo). Por último, las pérdidas salariales no estarían solamente relacionadas con el tipo de ruptura de contratación (voluntaria del trabajador o decidida por el empleador) sino también con las condiciones macroeconómicas del momento en que se da la interrupción laboral.

A su vez, los resultados sugieren que las pérdidas son mayores cuánto mayor la antigüedad del trabajador en el puesto anterior. En efecto, la brecha salarial entre quienes atravesaron por el desempleo y el resto de los trabajadores crece con la antigüedad. Ello no es sorprendente si se toma en cuenta que las primas por antigüedad -originadas en los conocimientos adquiridos durante el desempeño en el puesto, en formas contractuales u en otros motivos- se pierden con el puesto de trabajo y, por lo tanto, no son trasladables al empleo siguiente.

Puesto que la antigüedad está relacionada positivamente con la edad, no es de extrañar que la magnitud de la pérdida sea superior para los mayores de 40 años que para los más jóvenes. Otros factores pueden explicar también este resultado, como por ejemplo que los jóvenes puedan invertir un tiempo más prolongado en la búsqueda de una mejor oferta de trabajo o que, debido a una mayor capacidad para adaptarse en nuevos puestos de trabajo, estén en condiciones de conseguir empleos mejor remunerados.

También se encuentra un patrón de impacto diferente entre los jefes y no jefes de hogar. Las pérdidas son superiores para los primeros, lo que puede ser atribuido a sus distintos salarios de reserva. Así, los jefes de hogar desocupados tenderán a dedicar un tiempo menos prolongado a la búsqueda de un nuevo puesto y, consecuentemente, a aceptar mayores magnitudes de pérdidas salariales.

Por último, en lo que refiere a los asalariados privados de Montevideo, no se encuentra diferencias en el impacto del desempleo sobre el salario para grupos de trabajadores de diferente nivel educativo.

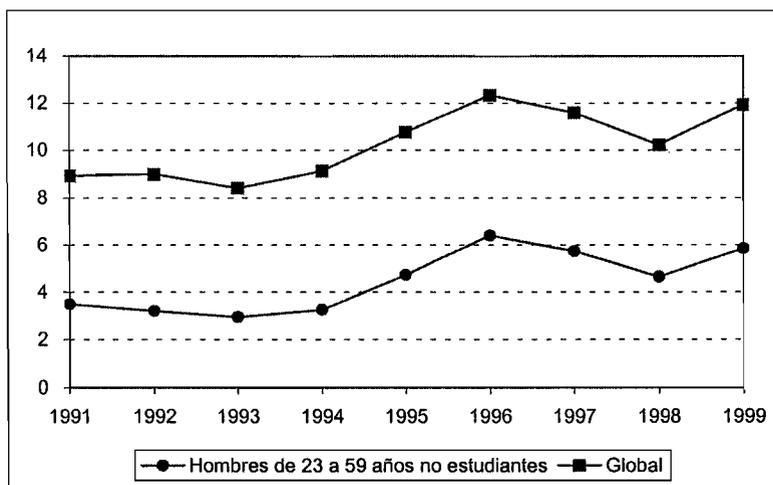
Finalmente, se estima el impacto del desempleo sobre los ingresos de los trabajadores por cuenta propia sin local de Montevideo y de los asalariados privados del Interior urbano. En ambos casos, se encuentra evidencia de la existencia de pérdidas salariales para aquellos que atravesaron por un período de desempleo, en forma similar a lo mencionado para los asalariados privados de Montevideo. Sin embargo, la evolución de dichas pérdidas presenta un patrón diferente con respecto a éstos últimos. Así, en lugar de observarse una profundización de las pérdidas en la segunda mitad de los noventa, en esos años se registra una disminución para los trabajadores por cuenta propia y una relativa estabilidad para los asalariados privados del Interior. Estos resultados ponen de manifiesto el interés de extender -en una futura investigación- el análisis hacia estos dos grupos para comprender las razones de sus diferentes comportamientos en términos de pérdidas salariales.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. En el Capítulo I se caracteriza el desempleo y la reinserción laboral de aquellos trabajadores que estuvieron desempleados durante algún período en los doce meses previos. Luego, en el Capítulo II, se presenta una revisión de la literatura, recogiendo tanto las posibles explicaciones teóricas del impacto que puede ejercer el desempleo sobre el salario (Sección A), como la evidencia encontrada para otros países (Sección B). Finalmente en el Capítulo III, se realiza una estimación para el caso uruguayo, donde se detalla la metodología utilizada (Sección A) y los resultados encontrados (Secciones B y C). Tal como se mencionó, el Apéndice contiene un detalle de la muestra utilizada para el estudio.

I. EL DESEMPLEO Y LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS HOMBRES DE 23 A 59 AÑOS NO ESTUDIANTES DE MONTEVIDEO

La tasa de desempleo de los hombres de 23 a 59 años, no asistentes al sistema educativo y residentes en Montevideo, presenta una evolución similar a la población global de Montevideo (Gráfica 1)¹. En efecto, luego de tomar valores estables en torno al 3.3% entre 1991 y 1994, crece en el año 1995 alcanzando un valor promedio de 5.5% en el período 1995/99.

Gráfica 1
Tasa de desempleo de Montevideo. En porcentaje.



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Este aumento del desempleo se acompaña de dos fenómenos: la prolongación de su duración promedio y una menor selectividad de las características del puesto buscado por los desocupados. En efecto, durante el período en que la tasa de desempleo se mantiene estable, el tiempo promedio de búsqueda oscila en torno a los 6-7 meses y un 60% de los desocupados busca un trabajo que reúna determinadas condiciones (acorde a sus conocimientos, de determinado horario, requisitos salariales, etc.). Con el ascenso del desempleo, la duración promedio también aumenta, llegando a superar los ocho meses en el bienio 1997/98, en tanto que el porcentaje de desocupados que busca un trabajo que reúna las mencionadas condiciones cae al 48% en el período 1995/99.

El alza de la tasa de desempleo registrado en la segunda mitad de los noventa se debe básicamente al comportamiento del mercado de trabajo de asalariados privados, para quienes la desocupación crece de 4.4% en 1991/94 a casi 8% en 1995/99 (ver Cuadro 1). Para el resto de los trabajadores, en cambio, el desempleo no sigue un patrón temporal como el mencionado. Por un lado, en el contexto institucional de estabilidad del empleo en el sector público, éste presenta bajas

¹ Debido a la alta contribución de mujeres, adolescentes y estudiantes al desempleo, al restringir la muestra a los hombres de 23 a 59 años no asistentes al sistema educativo, la tasa tomó valores inferiores a la global.

tasas de desempleo durante toda la década. Por otro lado, la desocupación tampoco afecta mayormente a los patrones y a los trabajadores por cuenta propia con local. Por último, la tasa de desempleo de los trabajadores por cuenta propia sin local oscila en la década con picos en 1991 y 1995, no mostrando un patrón claro vinculado a los cambios entre inicios y fines de los noventa. Así, el peso de los asalariados privados en los desempleados crece de 63% en 1991 a 80% en 1999.

Cuadro 1

Tasa de desempleo por categoría de la ocupación. Hombres de 23 a 59 años, no asistentes al sistema educativo. Montevideo.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Total	3,5	3,2	2,9	3,3	4,7	6,4	5,7	4,6	5,8
DPD + SP	3,3	3,2	2,8	3,2	4,6	6,2	5,6	4,4	5,7
BTPV	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1
Tasa de desempleo por categoría									
Empleado privado	4,4	4,6	4,3	4,5	6,5	9,4	8,5	6,7	8,4
Empleado público	1,5	1,2	0,9	1,2	1,9	2,1	1,7	2,2	1,1
Patrón	1,1	1,1	0,5	0,9	1,5	1,8	1,6	1,7	1,3
Cuenta propia sin local	6,0	2,4	2,6	3,0	6,0	4,6	2,6	3,3	4,5
Cuenta propia con local	2,4	1,6	1,1	2,0	1,6	2,0	2,6	0,8	3,2
Otros	2,1	2,2	0,0	0,0	0,0	1,8	2,0	0,0	1,6

Nota: La tasa de desempleo por categoría incluye solamente a los desocupados propiamente dichos (DPD) y a los que se encuentran en seguro de paro (SP). Esto es, excluye a los buscadores de trabajo por primera vez (BTPV).

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

A su vez, el crecimiento de la desocupación se origina fundamentalmente en despidos, cierres de establecimientos y suspensiones. En efecto, la contribución a la tasa de desempleo de estas razones de desvinculación con el puesto de trabajo, "involuntarias" para el trabajador, crece de un promedio de 1.3% en 1991/94 a 3.1% en 1995/99. Estas contribuciones se presentan en el Cuadro 2, en el cual además se calcula el peso de las razones "voluntarias", esto es, aquellas que agrupan las desvinculaciones laborales originadas en una decisión del trabajador (por mala remuneración; por estar realizando tareas por debajo de su capacitación; por problemas de trabajo; con el fin de dedicarse al cuidado de hijos o familiares; para estudiar o para jubilarse). La contribución de estas últimas al desempleo presenta un nivel apenas superior en 1995/99 con respecto a 1991/94, al tiempo que tampoco las razones no identificadas ni los buscadores de trabajo por primera vez explican el crecimiento del desempleo de la segunda mitad de los noventa. Como consecuencia, la proporción de desocupados cuyo desempleo se origina en razones involuntarias crece de 34% en 1991 a 60% en 1999.

Cuadro 2

Contribución a la tasa de desempleo según razones de separación del último empleo. Hombres de 23 a 59 años no asistentes al sistema educativo. Montevideo.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Tasa de desempleo	3,5	3,2	2,9	3,3	4,7	6,4	5,7	4,6	5,8
Razones involuntarias	1,2	1,4	1,1	1,5	2,6	3,6	3,3	2,5	3,5
<i>Despido</i>	0,6	0,9	0,7	1,1	1,7	2,3	2,1	1,7	2,4
<i>Cierre o suspensión</i>	0,6	0,5	0,4	0,4	0,9	1,3	1,2	0,8	1,1
Razones voluntarias	0,7	0,7	0,7	0,7	0,9	1,3	1,0	0,8	0,8
Razones no especificadas	1,5	1,1	1,0	1,0	1,2	1,4	1,3	1,2	1,4
Busca trabajo por 1ª vez	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1

Nota: La suma de las contribuciones puede no ser igual a la tasa de desempleo por redondeo.

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Tal como se mencionó, el despido, cierre de establecimiento y suspensión constituyen causas claras de pérdida de trabajo relacionadas con una decisión de los empleadores. En particular, cuando esta decisión es atribuible a problemas de demanda, se suele identificar al grupo de trabajadores afectados como desplazados de sus puestos de trabajo.^{2 3}

El desplazamiento reviste importante interés debido a los previsibles impactos negativos sobre la vida laboral futura del trabajador. En lo que atañe a este trabajo y tal como se desarrolla en el Capítulo II, la evidencia para diversos países desarrollados muestra que, si bien la ocurrencia de desempleo por cualquier motivo puede afectar negativamente los ingresos futuros, es en particular el desplazamiento el que más se asocia con pérdidas salariales y, más en general, con un empeoramiento de la calidad del puesto de trabajo (estabilidad, cobertura de aspectos legales, carga horaria, etc.).

El grupo de trabajadores desplazados no es detectable con la información disponible para Uruguay, al igual que sucede con los datos de otros países. De todas maneras, la ECH permite realizar una aproximación a la incidencia de los desplazados a través del peso de las razones involuntarias de la pérdida de trabajo.⁴ Una primer limitación es que el registro de despido no

² Definiciones más restringidas del desplazamiento intentan precisar los factores que inciden en los cambios en la demanda. Por ejemplo, Fallick (1996) asocia el desplazamiento a tres condiciones: que el desempleo haya sido provocado por una causa estructural (cambio tecnológico o en la regulación, reestructura de la composición de la demanda final o del comercio internacional, etc); que existan pocas oportunidades de encontrar un trabajo en el mismo sector, ocupación o región; que los trabajadores estén fuertemente atados al sector del que fueron desplazados, de modo que cambiar de industria, ocupación o región tenga un alto costo.

³ Vale la pena mencionar que los problemas de demanda pueden manifestarse en renunciaciones (clasificadas como voluntarias) y no en despidos. Por ejemplo, una empresa puede recurrir a rebajas salariales para inducir la renuncia y así evitar los costos del despido. Este hecho es consistente con algunos estudios que han encontrado que los trabajadores desplazados sufren pérdidas salariales aún antes de ser despedidos (Burda & Mertens, 1998; Jacobson et al, 1993; Rhum, 1991).

⁴ Las causas de la pérdida de empleo utilizadas para definir a un trabajador como desplazado dependen básicamente de la desagregación de las razones relevadas en la encuesta utilizada. A pesar de estas diferencias, las distintas definiciones tienen en común que la pérdida de trabajo es siempre provocada por una decisión del empleador. Por ejemplo, para el caso de Estados Unidos, Farber (1996) adopta una definición

distingue si éste se originó en un problema de demanda o en algún aspecto vinculado al comportamiento del trabajador (bajo rendimiento, problemas de conducta, etc.). Una segunda limitación proviene de que las "otras razones" no desglosadas, de peso relativamente alto, podrían incluir algunos motivos de separación del puesto de trabajo vinculados al lado de la demanda (por ejemplo, finalización de contratos que no son renovados o abolición de puestos de trabajo). A pesar de estas limitaciones para medir la incidencia del desplazamiento con mayor precisión, la evolución resulta sugerente: el crecimiento del peso de las razones involuntarias sería indicativo de un aumento del desplazamiento a partir de 1995.

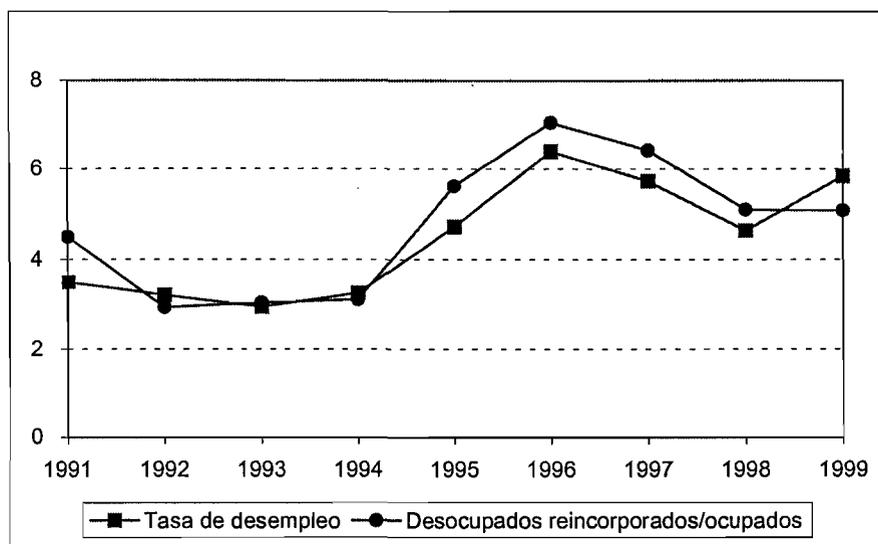
En síntesis, puede decirse que el crecimiento del desempleo en la segunda mitad de los noventa se caracteriza por un incremento de los trabajadores desplazados de puestos asalariados del sector privado, un aumento de la duración del desempleo y una menor selectividad en los requisitos del puesto buscado. Ante estas características, no sería sorprendente que los desocupados se reinsertaran en puestos de "peor" calidad. Para analizar este aspecto, la ECH tiene importantes limitaciones ya que no realiza un seguimiento de los individuos encuestados. Sin embargo, es posible aproximarse al análisis de la reinsertación laboral utilizando la información de los ocupados.

En efecto, la ECH pregunta a los ocupados si atravesaron por algún período de desempleo en los doce meses previos a la entrevista. Así, los ocupados que pasaron por esta situación conforman un grupo de desempleados reincorporados al trabajo cuya reinsertación sí puede analizarse. Tal como se observa en la Gráfica 2, la evolución del peso de los desocupados reincorporados en el total de ocupados es similar a la de la tasa de desempleo.

acorde con la desagregación de la información que dispone: son desplazados aquellos trabajadores que perdieron su empleo por cierre de la planta, quiebre de la empresa o despido por causas ajenas al trabajador.

Gráfica 2

Tasa de desempleo y peso en el empleo de los desocupados reincorporados. Hombres de 23 a 59 años, no asistentes al sistema educativo. Montevideo. En porcentaje.



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

A lo largo de los años noventa, las reincorporaciones al trabajo se dirigen fundamentalmente hacia el sector de asalariados privados, categoría que absorbió al 73% (promedio para la década) de los desocupados reincorporados (Cuadro 3). El cuentapropismo sin local se presenta como la segunda alternativa de reinserción (14%), más intensa a partir de 1995. En particular, en el bienio 1996/97 alcanza un pico de 17%. Por otra parte, durante toda la década, el porcentaje de asalariados privados y de trabajadores por cuenta propia sin local en el total de desocupados reincorporados es mayor al peso de estas categorías en el empleo total.

Estos resultados señalan dos fenómenos. En primer lugar, el trabajo dependiente privado y el cuentapropismo sin local constituyeron la principal modalidad de reinserción de los desempleados. El menor papel jugado por las otras categorías no es sorprendente si se tiene en cuenta que la inserción como trabajador independiente con local o como patrón requiere cierto capital, al tiempo que en esta década ha existido una política de restricción a la contratación de funcionarios públicos. En segundo lugar, cuando el desempleo toma las mayores proporciones y crece la incidencia del desplazamiento en el mercado de trabajo de asalariados privados, el desempeño por cuenta propia sin local juega un rol más importante, avalando la idea de que ese contexto induce a los trabajadores que quedaron desempleados a trasladarse hacia empleos de peor calidad.

Cuadro 3
Distribución de los desocupados reincorporados por categoría. Hombres de 23 a 59 años, no asistentes al sistema educativo. Montevideo.

Categoría	Desocupados reincorporados al trabajo										Empleo total
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1991/99	1991/99
Asalariado privado	72	76	77	74	72	68	68	73	73	73	53
Asalariado público	4	3	5	2	3	1	2	1	1	2	18
Patrón	3	2	1	1	2	2	1	0	1	2	8
Cuenta propia sin local	13	10	13	12	14	18	16	15	14	14	8
Cuenta propia con local	8	8	4	10	8	9	11	10	11	9	13
Resto	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Otra aproximación al efecto del desempleo sobre la trayectoria laboral puede hacerse en forma cualitativa a través del grado de insatisfacción con el puesto de trabajo encontrado. A lo largo de toda la década, los desocupados reincorporados al trabajo parecen presentar mayores insatisfacciones que el resto de los ocupados. En efecto, la incidencia de búsqueda de otro empleo (para complementar el trabajo actual o sustituirlo) es alta para los desocupados reincorporados como asalariados privados (Cuadro 4) sugiriendo que, al menos para el primer puesto pos-desempleo, el empleo pretende ser adoptado en forma transitoria. También para los reincorporados por cuenta propia sin local, esta medida de insatisfacción es elevada, alcanzando a las dos terceras partes de estos trabajadores.

Cuadro 4
Porcentaje de ocupados que buscan otro trabajo. Hombres de 23 a 59 años, no asistentes al sistema educativo. Montevideo.

Trienio	Asalariados privados			Trabajadores por cuenta propia sin local		
	Con desempleo previo	Sin desempleo previo	Total	Con desempleo previo	Sin desempleo previo	Total
1991/93	30,2	12,8	13,7	65,6	22,2	24,9
1992/94	26,2	12,2	12,9	52,7	20,9	22,3
1993/95	30,7	12,9	13,9	62,0	24,6	27,2
1994/96	37,1	15,1	16,8	66,4	31,7	35,2
1995/97	41,9	16,4	18,5	74,0	37,0	41,5
1996/98	39,4	16,4	18,3	70,8	37,1	41,1
1997/99	35,4	14,7	16,3	68,1	35,8	38,9

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

De acuerdo a los registros de la ECH, la principal motivación de esta búsqueda de trabajo es obtener mayores ingresos. En efecto, alrededor del 70% de los reincorporados como asalariados privados buscan un trabajo por dicho motivo mientras casi un 20% adicional esgrime que su

insatisfacción con el actual puesto se debía a la inestabilidad. Esta última motivación es más importante para los reincorporados por cuenta propia sin local, entre quienes el 56% declara que su búsqueda se origina en los bajos ingresos y casi el 40% en la inestabilidad del puesto.

Por último, cabe mencionar que la información para los desocupados reincorporados al trabajo no recoge la razón de su desvinculación con el empleo anterior, lo que no permite identificar a los desplazados dentro de ese grupo de trabajadores.⁵ De todas maneras, es razonable suponer que el aumento de pérdida de trabajo por razones involuntarias encontrado entre los desempleados a partir de 1995, también se registre para los ocupados que pasaron por el desempleo.

⁵ En particular, obsérvese que no puede detectarse a los ocupados actuales cuyo desempleo previo se debió a la búsqueda de trabajo por primera vez. Tal como se detalla en el Apéndice, ésta fue una de las razones por las cuales se eliminó de la muestra a los tramos más jóvenes y a los asistentes al sistema educativo.

II. ASPECTOS TEÓRICOS Y EVIDENCIA DEL IMPACTO DEL DESEMPLEO SOBRE EL SALARIO

A. PÉRDIDAS SALARIALES: POSIBLES EXPLICACIONES

Las pérdidas salariales ocasionadas por el pasaje de un trabajador por una instancia de desempleo pueden explicarse en base a distintos argumentos. Básicamente, son cuatro argumentos los que -aislada o conjuntamente- suelen ser esgrimidos: el deterioro del capital humano del trabajador; la ruptura de formas contractuales específicas en la fijación de salarios; la pérdida de antiguos puestos pagadores de altos salarios y la pérdida de calidad del vínculo entre el trabajador y el puesto de trabajo.

El primer argumento se basa en el enfoque de la **teoría del capital humano**, según la cual los salarios crecen a medida que el trabajador va adquiriendo mayores conocimientos y competencias. Este capital puede ser general, esto es, utilizable para un vasto conjunto de tareas, o tener ciertas especificidades requeridas por algunos puestos de trabajo. Existe por lo tanto un componente de la retribución del trabajador que responde a la formación específica que ha adquirido en la empresa en la que trabaja y que no tiene por qué ser requerida por otras. Así, de perder su empleo, el trabajador dejará de percibir la remuneración que obtenía por la cuota parte de su capital humano no transferible al trabajo subsiguiente, sufriendo una pérdida salarial.

Obsérvese que si la pérdida salarial está relacionada con el capital humano específico, los trabajadores con menor proporción de este tipo de capital serán penalizados en menor medida. Por ello, es posible encontrar diferencias en la magnitud de la pérdida entre distintos tipos de empleo, como por ejemplo, distintas ocupaciones y/o sectores de actividad. También ello contribuiría a explicar diferentes impactos para distintos grupos socio-demográficos de trabajadores: al menos, quienes prevén interrupciones de su vida laboral, se insertarán en empleos con menores requerimientos de capital específico amortiguando la penalización de un eventual pasaje por el desempleo.

En esta línea de razonamiento, si los trabajadores pueden utilizar su capital humano específico en el siguiente trabajo, los salarios no tienen por qué verse mayormente afectados. Sin embargo, aún así podría observarse un menor salario en el puesto subsiguiente al desempleo. Por un lado, si los despidos se producen en puestos asociados a una formación que está tornándose obsoleta, los deterioros salariales estarían respondiendo fundamentalmente al cambio del tipo de calificación demandada en el mercado de trabajo. Por otro lado, períodos prolongados de desempleo afectan negativamente al capital humano (general y específico) con su consecuente impacto sobre la productividad del trabajador, conduciendo a pérdidas salariales crecientes con la duración del desempleo.

La segunda hipótesis que contribuye a explicar la existencia de pérdidas salariales se relaciona con los modelos enmarcados en la **teoría de los contratos**, la cual apunta a analizar la forma contractual en que la empresa y el trabajador distribuyen los costos y beneficios de la formación. Cuando el costo recae básicamente sobre la empresa y a efectos de incentivar la permanencia del trabajador una vez que se ha incurrido en dicho costo, el salario se distribuirá en el tiempo de forma que resulte inferior a la productividad durante los primeros años de trabajo y

aumente posteriormente, situándose en algún período futuro por encima de la productividad de dicho trabajador. De romperse el contrato, el trabajador dejará de percibir todo el ingreso previsto en su ciclo de vida laboral. El aumento por productividad que se otorga de manera no homogénea en el tiempo provocará pérdidas salariales, ya que el “plus” correspondiente a la antigüedad en el puesto perdido no será pagado por la empresa que lo contrate posteriormente.

El tercer tipo de hipótesis puede asociarse, al menos en algunos de sus argumentos, con la **teoría de la segmentación**. En estos modelos, coexisten segmentos con diferentes características como ser su grado de sindicalización, la magnitud de las rentas obtenidas en el mercado de bienes, la tecnología utilizada, etc. En algunos de esos segmentos, la presencia de un “plus” salarial es explicada de diversas maneras, siendo recientemente uno de los argumentos más esgrimidos, el de salario de eficiencia.⁶

El salario de eficiencia refiere al salario que minimiza los costos de la empresa por unidad efectiva de trabajo, el cual puede ser superior al que iguala la oferta y demanda de trabajo tradicional. Si un mayor salario induce a los trabajadores a aumentar su productividad, el costo salarial por unidad efectiva de trabajo puede reducirse pagando un salario más alto. En este contexto, los trabajadores despedidos de estos segmentos pagadores de altos salarios pierden ese premio si se reinsertan en empresas con remuneración estándar.

Finalmente, las pérdidas salariales podrían deberse a argumentos del tipo de los esgrimidos por la **teoría de la búsqueda y “matching”**. A menudo, existe una estrecha relación entre los requerimientos demandados por los puestos de trabajo y las características ofrecidas por el trabajador como resultado de un cuidadoso y costoso proceso de búsqueda. Expresado de otra manera, estos procesos conducen a que “trabajador - puesto de trabajo” formen una “alianza” de alta calidad. Como consecuencia, la pérdida del puesto de trabajo implica una pérdida salarial para el trabajador atribuible a la ruptura de esa buena asignación.

Estas explicaciones del impacto del desempleo sobre los ingresos futuros pueden ser utilizadas para explicar las diferentes magnitudes de las pérdidas salariales de distintos grupos de trabajadores.

Así por ejemplo, una pérdida salarial creciente con la antigüedad en el puesto de trabajo perdido puede explicarse al menos de dos maneras. Por un lado, en función del enfoque de capital humano, esta asociación provendría de la pérdida de salario asociado al capital específico, ya que éste crece con la experiencia adquirida a través de los años en el mismo empleo y no solamente por métodos formales (programas de aprendizaje, etc.). Por otro lado, las mayores pérdidas de quienes tienen más antigüedad puede provenir de la alta concentración de estos trabajadores en las empresas pagadoras de “altos salarios”.

⁶ Diversos modelos justifican casos en que un salario alto reduce el costo por unidad efectiva. Por ejemplo, logra reducir la probabilidad de que el trabajador abandone su puesto de trabajo, por lo que puede ser beneficioso para empresas en las cuales la rotación laboral es costosa. Alternativamente, es una buena estrategia para empresas en que la supervisión es difícil y/o costosa: un salario alto incentiva la productividad del trabajador debido a que eleva el costo de perder su trabajo si se detecta que su rendimiento es bajo.

B. EVIDENCIA DE LA EXISTENCIA DE PÉRDIDAS SALARIALES

Diversos estudios realizados en países desarrollados procuran analizar los impactos de la ocurrencia de desempleo sobre el salario y apuntan a identificar si la magnitud de la pérdida depende de las características del trabajador (nivel educativo, sexo, edad, antigüedad en el puesto, etc.) o del puesto de trabajo (tamaño de la empresa, ocupación, sector de actividad, etc.). Los trabajos recurren a diferentes muestras de trabajadores, opciones metodológicas y períodos, recogiendo la mayoría de ellos evidencia sobre la presencia de pérdidas salariales.

Así, en un estudio para España de los jefes de hogar que trabajan a tiempo completo, Rosolia y Saint-Paul (1998) estiman una pérdida salarial algo superior al 30%. Esta magnitud difiere con la edad y sexo, siendo algo inferior para los menores de 25 años y superior para los hombres. Adicionalmente, encuentran alguna evidencia de que la pérdida crece cuanto más prolongado es el período de desempleo.

A su vez, en un trabajo que apunta a analizar las diferencias del impacto del desempleo entre sexos para Suecia, Wiklund (1999) encuentra evidencia de una pérdida salarial para los hombres y sugiere que su magnitud crece con la duración del desempleo: la estimación puntual arroja un impacto de 6%, atribuible al impacto puro del desempleo a lo que se adiciona un 0.3% por semana de duración. Sin embargo, no sucede lo mismo con las mujeres, para quienes el desempleo no tiene impacto sobre el salario siguiente.

Por otra parte, en un estudio comparativo entre Francia y Estados Unidos, Cohen et al (1997) estiman una pérdida del orden del 12% para el primero y 10% para el segundo. Para ambos países, encuentran que la magnitud de la pérdida es inferior para los menores de 25 años y prácticamente nula para los mayores de 50 años con bajo nivel educativo. Sin embargo, otros resultados que buscan distinguir diferencias entre grupos de trabajadores no mantienen el mismo patrón entre esos dos países.

Otro conjunto de evidencias refiere exclusivamente a trabajadores desplazados. Es el caso del análisis de Burda & Mertens (1998) quienes, para una muestra de hombres que trabajan en jornadas de tiempo completo en Alemania, estiman una pérdida salarial muy leve -del orden del 4%- si se la compara con el grupo de trabajadores que no sufrió interrupciones laborales. Sin embargo, los comportamientos difieren según la posición en la escala salarial del trabajador: mientras que los ubicados en los tres últimos cuartiles de la distribución salarial tendrían una pérdida promedio de 17%, los del cuartil de más bajos salarios obtendrían incluso mejoras salariales.

A su vez, en un estudio para Holanda, Abbring et al (1998) encuentran un impacto prácticamente nulo del desplazamiento sobre los salarios posteriores. Uno de los aspectos interesantes de este estudio consiste en poner de manifiesto que algunos trabajadores, ante la amenaza de ser desplazados, se mueven directamente de un trabajo a otro sin pasar por el desempleo. Por ello, a la hora de analizar el efecto del desplazamiento, debería tomarse en cuenta en qué medida estas situaciones son frecuentes en el país que se está analizando.

Por último, Estados Unidos cuenta con un importante número de estudios sobre los efectos del desplazamiento, por lo que existe abundante evidencia que abarca diferentes aspectos de su

impacto. Si bien la definición de trabajador desplazado varía y algunas opciones metodológicas difieren, estos estudios encuentran evidencia común de algunos patrones.

En primer lugar, estiman que existe una pérdida salarial entre el empleo pre y pos desplazamiento y que ésta persiste unos años después. Por ejemplo, Rhum (1991) estima que, para una muestra de jefes de hogar de 21 a 65 años, el desplazamiento implica una reducción del salario semanal del 14-18% para el año siguiente y de 11-15% al cabo de cuatro años. Stevens (1997) también encuentra que los efectos del desplazamiento son persistentes, estimando que el salario permanece un 9% por debajo de los valores esperados al cabo de los seis años de ocurrida la pérdida del empleo. A su vez identifica que uno de los factores explicativos de dicha persistencia es la ocurrencia de desplazamientos adicionales en los años siguientes al desplazamiento inicial. Cabe señalar que estudios para muestras más restringidas también encuentran este patrón, como es el caso de Jacobson et al (1993) que analizan trabajadores de Pennsylvania con seis o más años de antigüedad en su empleo y Schoeni & Dardia (1996), que estudian una muestra de trabajadores de la industria manufacturera de bienes durables de California.

En segundo lugar, los distintos trabajos encuentran que la pérdida salarial difiere con las características personales o del lugar de trabajo. En particular, existe consenso en que crece con la antigüedad del trabajador en el puesto del que ha sido desplazado. Ya en otro tipo de características, el acuerdo no es tan claro y los distintos trabajos enfatizan aspectos diferentes. Por ejemplo, Farber (1996) estima que la pérdida salarial es mayor para los trabajadores de menor nivel educativo, mientras que Stevens (1997) encuentra que es menor para los de menor nivel educativo. Con respecto a las características de los puestos, Schoeni & Dardia (1996) estiman pérdidas mayores para los trabajadores desplazados de empresas grandes; sin embargo, Jacobson et al (1993) no encuentran un impacto significativo del tamaño de la empresa.

En tercer lugar, varios estudios arrojan que la magnitud de la pérdida salarial es superior cuando el trabajador se reinserta en un sector de actividad diferente del que fue desplazado (Neal, 1995; Schoeni & Dardia, 1996; Stevens, 1997). Cabe mencionar que Neal (1995) encuentra que la diferencia en la pérdida salarial entre quienes permanecen en el mismo sector y quienes cambian no es constante, sino que aumenta con la experiencia y la antigüedad en el puesto anterior.

Por último, existe cierta evidencia de que la magnitud de la pérdida salarial también depende de las condiciones económicas locales del momento en que ocurrió el desplazamiento. Por ejemplo, Jacobson et al (1993) encuentran que las pérdidas son mayores en las regiones donde la tasa de crecimiento del empleo se encuentra deprimida. A su vez, Carrington (1993) argumenta que gran parte de la pérdida salarial puede ser atribuida a la recesión de los sectores (o regiones u ocupaciones), esto es, a las condiciones del mercado de trabajo local.

III. ESTIMACIÓN DE LA PÉRDIDA SALARIAL

A. ASPECTOS METODOLÓGICOS

De acuerdo a la presentación realizada en el Capítulo I, las principales categorías que expulsaron y absorbieron trabajadores en Montevideo en la década de los noventa son la de asalariados privados y la de trabajadores por cuenta propia sin local. Por lo tanto, los trabajadores que atravesaron por un período de desempleo pueden ser representados en su mayoría por alguno de los siguientes tránsitos: a) los asalariados privados que luego de ser afectados por el desempleo se reinsertan como tales, cuyo tránsito puede describirse como *AP-D-AP*; b) los asalariados privados que luego de transitar por el desempleo se emplean por cuenta propia sin contar con un local (*AP-D-CP*); c) los trabajadores por cuenta propia sin local que luego del desempleo continúan desempeñándose en esa categoría (*CP-D-CP*); y d) los trabajadores por cuenta propia que atraviesan por desempleo y luego se reinsertan como asalariados privados (*CP-D-AP*).

La interrogante general acerca del impacto del desempleo sobre los ingresos futuros intenta medir el impacto de la pérdida de un trabajo asalariado en el sector privado, lo que implicaría analizar a los trabajadores cuyo tránsito se caracterizó por *AP-D-AP* y *AP-D-CP*. El efecto sobre los ingresos del trabajo debe ser medido no estrictamente como la comparación de los ingresos en el puesto previo y posterior, ya que debe tomar en cuenta cuál hubiera sido el ingreso si el trabajador no hubiera pasado por el desempleo. En otras palabras, los ingresos pos-desempleo pueden ser superiores al del puesto anterior y existir sin embargo una pérdida por ser ese crecimiento inferior al esperado en el caso de no haber perdido el empleo. Por ello, las estimaciones requieren tener en cuenta a los trabajadores que no pasaron por el desempleo, o sea, cuya situación en los tres períodos puede describirse como *AP-AP-AP*.

Para el caso uruguayo, la información disponible no permite detectar los diferentes tránsitos de los trabajadores. Ello se debe a que si bien se conoce la categoría de la ocupación en el momento de la entrevista y si el trabajador atravesó por el desempleo en algún momento de los doce meses previos, la ECH no informa la categoría del puesto de trabajo anterior. Así, la estimación puede realizarse para el conjunto de asalariados privados, distinguiendo dos grupos: por un lado, los descritos por *AP-AP-AP*; por otro lado, el conjunto de aquellos cuyo tránsito fue *AP-D-AP* o *CP-D-AP*. En términos generales, la pérdida salarial quedará definida como la diferencia entre el salario de los asalariados privados que pasaron por desempleo el año anterior y quienes no pasaron, independientemente de la categoría del puesto anterior.

Cuando la información disponible presenta estas características, una forma de estimar el impacto del desempleo sobre el salario en la siguiente ocupación es agregar a la tradicional estimación de la ecuación salarial minceriana una medida de la ocurrencia de desempleo en el pasado. Esta se recoge en una variable binaria (*des*) que toma valor 1 para quienes experimentaron algún período de desempleo en los doce meses previos a la entrevista y 0 para el resto de los ocupados. Así, siendo X_i el conjunto de variables que contribuyen a explicar el salario, $\ln S$ el logaritmo del salario privado por hora⁷ e i el individuo, la especificación de la ecuación a estimar es:

⁷ Dicha variable se calcula como la suma del salario líquido, propinas y pagos en especie recibidos el mes anterior en la ocupación principal como asalariado privado. Estos ingresos fueron deflactados por el índice de

$$(1) \quad \ln S_i = \alpha + \sum_j \beta_j X_{j_i} + \mu \text{des}_i + \varepsilon_i$$

El conjunto de variables explicativas X_j utilizadas en el presente estudio incluye las tradicionales del capital humano: una especificación lineal de los años de educación aprobados en el sistema oficial de enseñanza y una especificación cuadrática de la experiencia, calculada como la diferencia entre la edad y los años de educación menos seis.

A estas características individuales, se agrega un conjunto de variables de entorno: (a) una variable binaria que toma valor 1 para los jefes de hogar; (b) una variable binaria que toma valor 1 para los solteros. A su vez, como las estimaciones son realizadas con la información de tres años consecutivos a efectos de aumentar el número de casos, se adiciona dos variables binarias que identifican el año de la observación. Finalmente, se incluye un conjunto de variables binarias de ocupación y otro de sector de actividad.⁸ Estas variables son incluidas para tomar en cuenta algunas heterogeneidades omitidas potencialmente correlacionadas con otros regresores.

El parámetro μ refleja la diferencia (en logaritmos) entre el salario por hora percibido por un asalariado privado que atravesó por un período de desempleo el año anterior a la entrevista y otro que, con sus mismas características, no lo hizo. Por ello su estimación puede interpretarse como una aproximación a la magnitud del impacto de la ocurrencia de desempleo sobre el salario: si no hay pérdida salarial, quien atraviesa por un período de desocupación el año previo a la entrevista debería percibir un salario similar al de sus pares (similar educación, experiencia, etc.), o sea, μ debería ser nulo. En caso de existir pérdida salarial, μ tomaría valores negativos.

La estimación de μ a través de mínimos cuadrados ordinarios, tal como se realiza en diversos estudios y en este en particular, presenta un problema debido al sesgo de la muestra. En efecto, algún grupo de trabajadores desocupados podría optar por mantenerse fuera de la fuerza de trabajo antes que aceptar el salario ofrecido en el mercado y por lo tanto, haber salido de la población económicamente activa. Este tipo de comportamiento es poco esperable en los hombres de 23 a 59 años no asistentes al sistema educativo y por lo tanto, es probable que no distorsione la estimación del parámetro. Otros orígenes del sesgo podrían ser más relevantes y provienen de que las observaciones corresponden a desocupados reincorporados al trabajo asalariado en el momento de la encuesta, quienes no tienen por qué ser una muestra aleatoria de todos los desempleados y por lo tanto, presentar características especiales como por ejemplo mejores contactos personales, aptitudes o calificaciones más acordes con las requeridas en el mercado, etc.⁹

precios al consumo (IPC) con base promedio de 1999 y divididos entre cuatro veces las horas trabajadas la semana anterior en dicha ocupación. Cuando la estimación contiene también a los trabajadores por cuenta propia sin local, se trabajó con su remuneración en dinero y en especie deflactada por IPC y dividida por cuatro veces las horas trabajadas la semana anterior.

⁸ Las ocupaciones son clasificadas en: trabajadores de categoría directiva; empleados administrativos; vendedores; trabajadores agropecuarios; conductores de medios de transporte; trabajadores de servicios personales; obreros y artesanos; otros. Los sectores de actividad se dividen en: industria manufacturera; construcción; comercio; transporte y comunicaciones; sistema financiero y servicios a empresas; servicios comunales y personales; otros.

⁹ Los problemas de sesgo son señalados por diversos autores, ya que los distintos estudios empíricos relevados analizan las pérdidas salariales condicionales al hecho de que los trabajadores en la muestra están ocupados. Carrington (1993) cita que en trabajos por él realizados, efectuó pruebas con una variedad de

Finalmente, un problema adicional se origina en la posible omisión de variables relevantes en la especificación de la ecuación salarial. Puede ocurrir que un conjunto de trabajadores tenga características poco deseables por los empleadores pero no ser éstas observables: por ejemplo motivación, disciplina, dedicación, etc. Este tipo de características podría ser controlada por variables tales como el salario en el puesto anterior o el número de veces que el trabajador incurrió en desempleo, pero la ECH no registra información que pueda ser utilizada para controlar estas heterogeneidades individuales.¹⁰

B. RESULTADOS OBTENIDOS PARA LOS ASALARIADOS PRIVADOS DE MONTEVIDEO

Para realizar la estimación puntual del efecto de la ocurrencia de desempleo se recurre a dos especificaciones: una con el mencionado control del sector de actividad y de la ocupación y otra sin control, obteniendo un mayor poder explicativo con la primera. La estimación de los coeficientes de ambas regresiones y sus poderes explicativos se presentan en los Anexos 1 y 2.

Previo a la discusión de los resultados que refieren al impacto del desempleo sobre los salarios, cabe señalar que los parámetros del resto de las variables explicativas toman los signos previstos en ambas especificaciones. En efecto, las estimaciones arrojan que el salario crece con los años aprobados en el sistema educativo. Asimismo, crece con la experiencia a tasas decrecientes, es mayor para los jefes de hogar y menor para los solteros.

La estimación del coeficiente μ -que alude a las diferencias en logaritmos de los salarios entre quienes pasaron y no por el desempleo- toma valores negativos durante toda la década. La lectura de estos resultados pone en evidencia para el caso uruguayo -al igual que lo encontrado en la mayoría de los trabajos empíricos de otros países- la existencia de una pérdida salarial para aquellos trabajadores que atravesaron por algún período de desempleo. Ello condice con el mencionado mayor grado de insatisfacción de estos trabajadores con su puesto de trabajo, cuyo principal motivo declarado de búsqueda de otro empleo se origina en los bajos salarios percibidos.

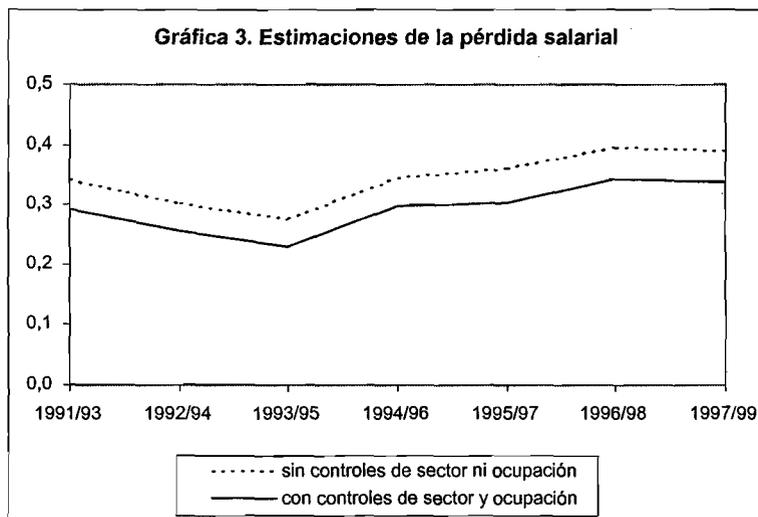
En la Gráfica 3 se presenta la evolución de la pérdida salarial, cuyo valor corresponde a $-\mu$ y está expresada en puntos logarítmicos. La magnitud de la pérdida estimada a partir de la especificación con control de la ocupación y del sector de actividad toma valores comprendidos entre 23 y 34 puntos durante toda la década. La otra especificación (sin controles) arroja valores sistemáticamente superiores que la anterior, de aproximadamente cinco puntos.

técnicas de corrección -todas ellas pasibles de diferentes críticas- y encontró diferencias muy pequeñas en los resultados.

¹⁰ Cabe mencionar que, para el caso de Suecia, Wiklund (1999) realiza una estimación sin controles, otra controlando con el salario pasado y una tercera en que incluye el período total de desempleo que el trabajador atravesó a lo largo de su vida. Las estimaciones para cada especificación no son significativamente diferentes, indicando que la inclusión de este tipo de controles no alteró los resultados. Sin embargo, para el estudio del caso español, Rosolia y Saint-Paul (1998) encuentran estimaciones sustancialmente distintas cuando incluyen el salario pasado como control.

A pesar de que las distintas especificaciones indican diferencias de nivel en la estimación de la pérdida, las dos registran una evolución similar a lo largo del período. En efecto, ambas sugieren que la pérdida salarial disminuye en la primera mitad de la década, registrando su valor mínimo (en la especificación con controles) de 23 puntos en el trienio 1993/95. En la segunda mitad, en cambio, crece hasta alcanzar el máximo de 34 puntos hacia fines del período (Gráfica 3).

En el contexto de los argumentos esgrimidos en el capítulo anterior, la profundización de las pérdidas a partir de 1995 puede asociarse al aumento de los desplazamientos ocurridos en el trabajo dependiente privado (medido por el desempleo originado en cierres de establecimientos, despidos y suspensiones), cuyo peso en el total de desocupados en este mercado crece de 44% en 1991 a 67% en 1999¹¹.



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE

Otros argumentos también pueden ser utilizados para comprender el aumento de la pérdida salarial en la segunda mitad de los noventa. Por un lado, cabe recordar la prolongación de la duración del desempleo en dicho período, fenómeno que suele aparecer asociado a mayores pérdidas salariales. Por otro lado, el propio aumento de la tasa de desempleo tiene influencias sobre el salario de reserva, presionándolo a la baja y posibilitando contrataciones a menor salario.

La edad de los trabajadores

A efectos de saber si el impacto del desempleo difiere según la edad del trabajador, se recurrió a una estimación en que se adiciona una variable dicotómica a la especificación que incluye los controles de sector de actividad y ocupación. Esta nueva variable (des_{40}) toma valor 1 cuando el trabajador había estado desempleado el año anterior y tenía 40 años o más. La nueva ecuación puede escribirse como:

$$(2) \quad \ln S_i = \alpha + \sum_j \beta_j X_{j,i} + \mu des_i + \mu_{40} des_{40,i} + \varepsilon_i$$

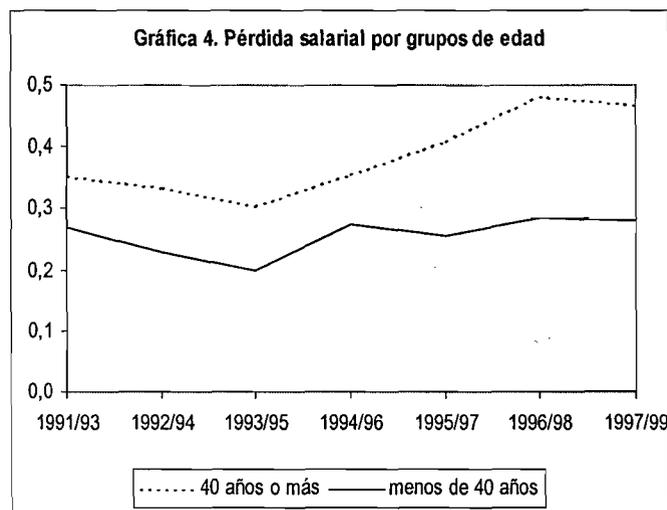
¹¹ Estos cálculos se realizan en el supuesto de que quienes buscan un trabajo por primera vez, lo hacen en el sector de asalariados privados.

El coeficiente μ se interpreta ahora como el impacto sobre el salario (en logaritmos) de la ocurrencia de desempleo para los trabajadores menores de 40 años. Mientras, el coeficiente asociado a la nueva variable (μ_{40}) refleja la diferencia de la magnitud de la pérdida (en logaritmos) entre los menores de 40 y los mayores de dicha edad. Así, el impacto del desempleo sobre el salario para los mayores de 40 se estima como la suma de ambos coeficientes. Los resultados obtenidos se presentan en el Anexo 3.

Tanto para los menores como para los mayores de 40 años, se obtiene un impacto negativo de la ocurrencia de desempleo. La estimación de la pérdida a lo largo de la década para cada grupo se presenta en la Gráfica 4.

En la primera mitad de la década, no se encuentra evidencia de pérdidas salariales de diferente magnitud entre los dos grupos etarios: si bien el coeficiente estimado μ_{40} , es negativo, no toma valores estadísticamente diferentes de cero con un nivel de significación del 99% antes de 1995. Sin embargo, a partir del trienio 1995/97, las pérdidas son superiores (al 99%) para los trabajadores con 40 años o más de edad. Por ejemplo, para el trienio 1997/99, la estimación puntual de la pérdida para este grupo etario es de 47 puntos y para los menores de 40 años, de 28 puntos.

Esta evolución de las brechas entre ambos grupos se refleja en la Gráfica 4 a través de diferentes trayectorias de las pérdidas en la segunda mitad de la década. Así, para los menores de 40 años, el impacto del desempleo sobre el salario es relativamente estable mientras que para los de 40 años o más, presenta una tendencia creciente. Estas evoluciones sugieren que el aumento de la pérdida registrado a partir de 1995 en la estimación de la sección anterior se debe particularmente a un comportamiento que afecta a los trabajadores de mayor edad.



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Si tal como se sugiere en la sección anterior, el crecimiento de los trabajadores desplazados está por detrás del aumento de las pérdidas salariales en la segunda mitad de los noventa, la diferencia entre los grupos etarios puede provenir de los distintos pesos de los desplazados en cada grupo. Sin embargo, no existe evidencia contundente de que el fenómeno de desplazamiento haya afectado en mayor medida a los mayores de 40 años: para este grupo, la desocupación originada en cierres de establecimientos, despido o suspensión crece de 50% a 67% y para los menores de dicha edad, de 44% a 63%. Por ello, otros factores deberían explicar este patrón diferenciado por edad.

Por un lado, la edad está positivamente relacionada con la antigüedad en el puesto y existe una prima por antigüedad -tal como se presenta más adelante- que podría estar explicando estos resultados.

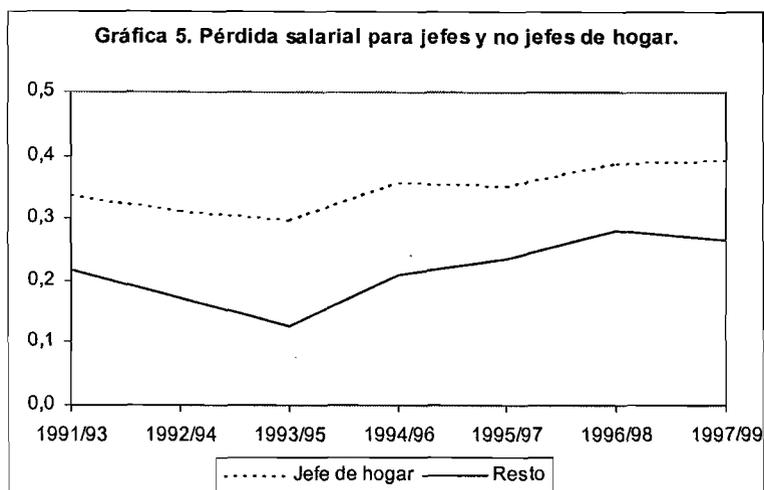
Por otro lado, es probable que los empleadores prefieran trabajadores jóvenes, lo que se traduciría en menores ofertas de trabajo cuanto mayor es la edad, y por lo tanto, en una pérdida salarial superior. Este tipo de preferencias podría estar relacionado con la depreciación del capital humano asociada al tiempo transcurrido desde que se finalizaron los estudios. Así, no sólo por estrictas cuestiones de edad, los mayores de 40 años tendrían más dificultades para adaptarse a nuevas tareas, en particular en contextos de cambios tecnológicos y reestructuras productivas.

Por último, diferencias en la posibilidad y disposición a buscar empleo durante un tiempo más prolongado pueden explicar que los más jóvenes encuentren una oferta de trabajo mejor remunerada. Este argumento y el anterior se refuerzan entre ellos: cuando la tasa de llegada de ofertas de trabajo es inferior, menor será el salario de reserva y más probable que el trabajador acepte el puesto.

Los jefes de hogar

La estimación del impacto del desempleo sobre el salario para el sub-grupo de jefes de hogar despierta especial interés ya que, en un contexto en que la jefatura está fuertemente asociada al perceptor de mayores ingresos dentro del hogar, el peso de los jefes desocupados crece en la segunda mitad de los noventa. Por ello, se realiza una estimación en la cual, a la especificación básica con controles de sector de actividad y ocupación, se incluye un regresor adicional a los efectos de captar diferencias entre las pérdidas para jefes de hogar y no jefes. De forma similar a lo mencionado previamente, se recurre a una variable (*desjefe*) que toma valor 1 cuando el trabajador era un jefe de hogar que había atravesado por un período de desempleo en algún momento del año anterior a la entrevista. Los resultados obtenidos se presentan en el Anexo 4 .

La trayectoria de la pérdida salarial de quienes pasaron por desempleo, distinguiendo jefes y no jefes, se presenta en la Gráfica 5. La pérdida salarial es mayor para los jefes de hogar (a un nivel de significación del 99%, excepto para el primer trienio), estimándose en promedio para la década en 35 puntos, contra 21 puntos para los no jefes.



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

La brecha de las pérdidas entre ambos grupos no es sorprendente ya que uno y otro deberían tener diferentes salarios de reserva. Así, la mayor pérdida para los jefes es esperable si se considera que dada su posición en el hogar, dedican un período menos prolongado de búsqueda de trabajo y por lo tanto, aceptan empleos que le son ofrecidos aún a remuneraciones inferiores a las esperadas. Ello resulta además consistente con las duraciones de búsqueda de trabajo: en promedio para la década, los jefes y no jefes declararon alrededor de 23 y casi 30 semanas, respectivamente.¹²

El nivel educativo de los trabajadores

A su vez, se realiza una estimación alternativa a la anterior en que se incluye una variable binaria destinada a captar diferencias entre pérdidas salariales para trabajadores de distinto nivel educativo. Análogamente a como se venía trabajando, esta nueva variable apuntó a detectar (tomando valor 1) a quienes pasaron por el desempleo y alcanzaron determinado nivel en el sistema de educación formal. Los niveles estadísticos de significación sugieren que no existen diferencias en las pérdidas salariales entre trabajadores de diferente nivel educativo. En efecto, si bien se realizaron pruebas con distintos cortes de nivel educativo, en ningún caso se obtiene una diferencia estadísticamente significativa que sugiera un comportamiento persistente o permita percibir un patrón temporal de pérdidas salariales de diferente magnitud entre grupos. Los resultados para una estimación que distingue entre los trabajadores con nueve años o más de educación y el resto, se presentan en el Anexo 5.

La antigüedad en el trabajo

Debido a la importancia que se otorga a la antigüedad en el trabajo para explicar la presencia y magnitud de las pérdidas salariales, se procura estimar las diferencias salariales entre los trabajadores que pasaron por desempleo y quienes no lo hicieron, desagregando estos últimos según tramos de antigüedad en el trabajo. Para ello, en vez de utilizar la variable *des* de la especificación original con controles de sector de actividad y ocupación, se incluye tres variables binarias relacionadas con quienes no pasaron por el desempleo en los doce meses previos: una que

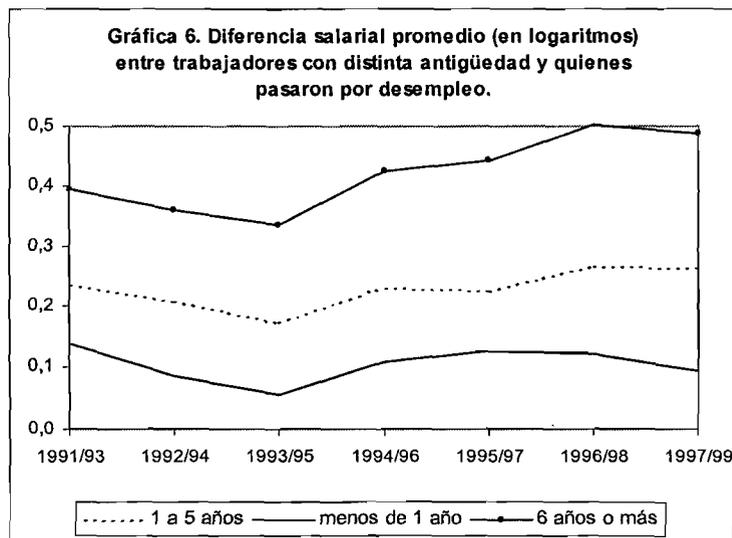
¹² El período de búsqueda está truncado: corresponde al tiempo transcurrido entre el inicio de la búsqueda y el momento en que tuvo lugar la entrevista.

toma valor 1 para quienes tienen menos de un año de antigüedad (A_1); otra con valor 1 para quienes tienen entre uno y cinco años de antigüedad (A_2) y una tercer variable que toma valor 1 para los trabajadores con seis o más años de antigüedad en su trabajo (A_3). Así, una cuarta variable binaria (omitida) representa a quienes atravesaron por un período de desempleo el año anterior. La ecuación estimada puede escribirse como:

$$(3) \quad \ln S_i = \alpha + \sum_j \beta_j X_{j,i} + \phi_1 A_{1,i} + \phi_2 A_{2,i} + \phi_3 A_{3,i} + \varepsilon_i$$

Los coeficientes ϕ_1 , ϕ_2 y ϕ_3 reflejan las diferencias salariales de cada grupo con respecto al omitido (conformado por quienes pasaron por el desempleo). De esta forma, la diferencia salarial entre el grupo A_i y A_j puede estimarse como $\phi_i - \phi_j$. Los resultados de las estimaciones realizadas se presentan en el Anexo 6.

Mientras que la variable experiencia está relacionada con un componente de capital humano general vinculado al tiempo transcurrido en el mercado de trabajo, la antigüedad en el puesto puede interpretarse como una medición del componente de capital humano específico. Los coeficientes estimados indican que el salario es mayor cuanto mayor la antigüedad lo que, en esta interpretación, estaría reflejando la presencia de una rentabilidad del capital específico (ver Gráfica 6). Por otra parte, aspectos contractuales relacionados con la distribución de la prima por conocimientos específicos a lo largo de la vida laboral contribuyen a explicar que cuanto mayor es la antigüedad, mayor es la remuneración percibida.



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

A su vez, es probable que la mayor antigüedad esté recogiendo además algún efecto de brecha salarial atribuible a la pertenencia a distintos segmentos del mercado de trabajo. En efecto, los trabajadores en empresas pagadoras de mayores salarios, y en particular de segmentos sindicalizados, suelen tener una mayor permanencia en su empleo. Esta no solamente aparece asociada a políticas empresariales sino que, mirado desde el punto de vista del trabajador, un

empleo mejor retribuido desincentiva la rotación y, por lo tanto, se relaciona positivamente con la antigüedad.

De acuerdo a las estimaciones, el salario (en logaritmos) del grupo de trabajadores con seis o más años de antigüedad es superior en 15-24 puntos al de los trabajadores con uno a cinco años; a su vez, el de este último grupo supera en 10-17 puntos al de quienes no completaron el año de antigüedad en el empleo. Otra lectura de este resultado es que la pérdida salarial es mayor para los trabajadores con mayor antigüedad en el empleo.

Adicionalmente, entre quienes se desempeñan en un nuevo puesto (cero año de antigüedad) se encuentra un salario mayor para quienes no estuvieron desocupados, brecha que puede estimarse en 6-14 puntos. La brecha salarial entre estos trabajadores puede deberse básicamente a dos razones. Por un lado, quienes ingresan a un nuevo puesto sin pasaje previo por el desempleo pueden provenir de otro puesto en la misma empresa, con lo cual habrían acumulado cierto capital específico no captado por la variable "antigüedad". Por otro lado, el no-pasaje por el desempleo comprende trabajadores que realizaron su proceso de búsqueda estando ocupados, por lo que su costo de oportunidad de no aceptar una oferta de trabajo es menor que el de los desempleados. Así, dicha brecha salarial podría responder a que los trabajadores que anticipan su búsqueda mientras están ocupados consiguen evitar parte de la pérdida salarial en que incurrirían en caso de perder su empleo.

C. PÉRDIDAS SALARIALES DE OTROS GRUPOS DE TRABAJADORES

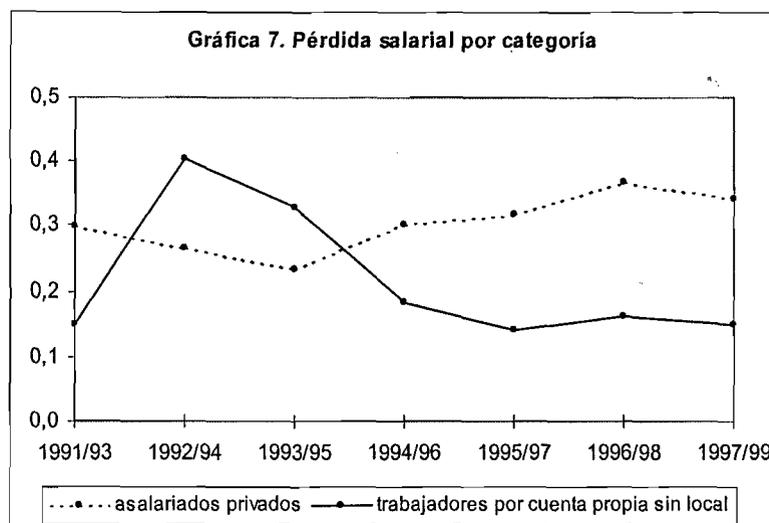
Los trabajadores por cuenta propia sin local

El conjunto de los resultados antes mencionados refiere, tal como se explicitó, a los asalariados privados. En esta sección se presenta una estimación adicional con la especificación original con control del sector de actividad y la ocupación, en que se incluye además a los trabajadores por cuenta propia sin local. Los regresores utilizados en esta estimación son: a) una variable binaria que toma valor 1 para los trabajadores por cuenta propia sin local al momento de la entrevista (*cp*); b) la variable *des* que toma valor 1 para todos los trabajadores que atravesaron por un período de desempleo el año anterior; c) una variable interactiva (*descp*) resultado de multiplicar la primera por la segunda. Esto es, este último regresor toma valor 1 para los trabajadores por cuenta propia sin local que atravesaron por un período de desempleo, por lo que su parámetro indica la diferencia del impacto de la ocurrencia de desempleo entre asalariados privados y trabajadores por cuenta propia sin local. Los resultados obtenidos aparecen en el Anexo 7.

La estimación de la pérdida de los trabajadores que pasaron por el desempleo, distinguiendo asalariados privados y trabajadores por cuenta propia sin local, se presenta en la Gráfica 7. La evolución de la trayectoria y las estimaciones puntuales obtenidas para los asalariados privados son similares a las de la estimación original (Gráfica 3), la cual reflejaba un impacto negativo de la ocurrencia del desempleo mayor en la segunda mitad de los noventa.

La evolución de la pérdida tiene un patrón diferente para los trabajadores por cuenta propia sin local. Los mayores niveles se registran en 1992/94 y 1993/95 (40 y 33 puntos, respectivamente), esto es, en los trienios en que la pérdida salarial de los asalariados privados toma los menores

valores (alrededor de 25 puntos). A su vez, algo similar pero de signo inverso sucede hacia fines de los años noventa: el impacto para los trabajadores por cuenta propia sin local toma los menores valores al tiempo que se profundiza la pérdida de los asalariados privados.



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

La ausencia de información sobre las trayectorias individuales no permite analizar con mayor detalle estos patrones. Sin embargo, algunas hipótesis pueden ser manejadas. Es posible que, hasta 1995, el grueso de los desocupados reincorporados como trabajadores por cuenta propia sin local responda a trayectorias del tipo *CP-D-CP*. Mientras, a partir de 1995 en que aumentó el desplazamiento de los asalariados privados, se habría asistido a un incremento de las trayectorias del tipo *AP-D-CP*. En este sentido, cabe recordar que en el Capítulo I se observaron comportamientos que sugieren que el trabajo por cuenta propia sin local aumentó su papel absorbedor de mano de obra en esos años. En dicho contexto, la caída de la pérdida de ingresos señalada a partir de la segunda mitad de la década habría respondido en parte a este cambio en la estructura de los reincorporados como trabajadores por cuenta propia, sugiriendo que los asalariados privados tienen atributos que les permiten desenvolverse mejor que los cuenta propia sin local más “tradicionales” (*CP-CP-CP*).

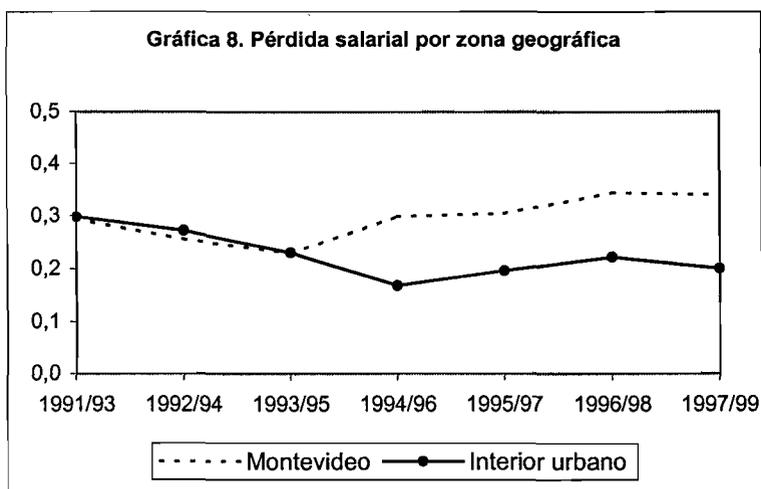
Los asalariados privados del Interior urbano

A efectos de realizar una aproximación a la situación en el Interior urbano del país, se realiza una estimación para los asalariados privados de dicha zona, utilizando la especificación básica con controles del sector de actividad y ocupación. Los resultados para el Interior urbano se presentan en el Anexo 8.

En la Gráfica 8 se reproduce la evolución de la estimación de la pérdida salarial encontrada para Montevideo y se presenta la correspondiente al Interior urbano. En esta área geográfica, al igual que en la capital, las estimaciones arrojan la presencia de una pérdida salarial para aquellos trabajadores que atravesaron por desempleo. No obstante, las trayectorias de estas estimaciones dan

cuenta de comportamientos diferentes: en particular, reflejan que en el Interior urbano no se asiste a una profundización de las pérdidas en la segunda mitad de la década.

En efecto, a inicios de la década, la pérdida salarial toma magnitudes similares (del orden de 29 puntos) en ambas zonas. A partir de 1993/95, crece en Montevideo hasta alcanzar su valor máximo de 34 puntos en el último trienio; en el Interior en cambio, desciende hasta 1994/96 y posteriormente se mantiene en un nivel relativamente estable, situándose en torno a los 20 puntos a fines de la década.



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbring et al (1998). "Displaced Workers in the United States and the Netherlands", Tinbergen Institute Discussion Papers 84, Tinbergen Institute, August.
- Burda, Michael & Mertens, Antje (1998). "Wages and worker displacement in Germany", Working Paper 280, Humboldt Universität, Berlin, February.
- Carrington, William (1993). "Wage losses for displaced workers", *Journal of Labor Economics*, Vol. 28, No. 3, pgs. 435-462.
- Cohen, Daniel; Lefranc, Arnaud & Saint-Paul, Gilles (1997). "French Unemployment: a Transatlantic Perspective", *Economic Policy*, 25, pgs. 267-292.
- Fallick, Bruce C. (1996). "A review of the recent empirical literature on displaced workers", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 50, No1, October, pgs. 5-16.
- Farber, Henry (1996). "The changing face of job loss in the United States, 1981-1993", Working Paper 5596, National Bureau of Economic Research, May.
- Jacobson, Louis S, LaLonde Robert J. & Sullivan Daniel G. (1993). "Earnings Losses of Displaced Workers", *The American Economic Review*, Vol. 83, N.4, September, pgs. 685-709.
- Neal, Derek (1995). "Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers", *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, No. 4, pgs. 653-677.
- Rhum, Christopher (1991). "Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?", *The American Economic Review*, Vol. 81, No. 1, March, pgs.319-324.
- Rosolia, Alfonso & Siant-Paul, Gilles (1998). "The effect of unemployment spells in subsequent wages in Spain", Economics Working Paper 295, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabre, June.
- Schoeni, Robert & Dardia, Michael (1996). "Earnings losses of displaced workers in the 1990s", JCP Working Papers 152, Northwestern University/University of Chicago Joint Center for Poverty Research, September.
- Stevens, Ann Huff (1997). "Persistent effects of job displacement: the importance of multiple job losses", *Journal of Labor Economics*, Vol 15, No.1, January, pgs.165-188.
- Wiklund, Fredrik (1999). "Unemployment and Subsequent Wages: Does Gender Matter?", Working Paper Series 1999:5, Department of Economics, Uppsala University.

APÉNDICE

La información utilizada proviene de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) relevada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), para el período 1991-1999. La ECH cubre el área urbana, la cual representa aproximadamente el 90% de la población total del país y releva, entre otros aspectos, las características personales, laborales e ingresos de los individuos.

Una de las limitaciones de la ECH para este tipo de trabajos de investigación es que, si bien pregunta a los ocupados si han estado desempleados durante algún período en los doce meses previos a la entrevista, no indaga las razones que originaron dicho desempleo. A efectos de minimizar la probabilidad de que las estimaciones del impacto del desempleo sobre el salario se vean afectadas por los buscadores de trabajo por primera vez (BTPV) y por grupos con alta frecuencia de interrupciones voluntarias de la carrera laboral, se opta por analizar a los hombres de 23 a 59 años, no asistentes al sistema educativo. Asimismo, debido a las diferencias regionales, el análisis se realiza para la ciudad de Montevideo, salvo el último punto que aborda las diferencias entre Montevideo e Interior urbano.

La eliminación de los asistentes al sistema educativo permite trabajar con una muestra más homogénea, ya que los que estudian y trabajan simultáneamente presentan por lo general peculiaridades en su inserción laboral. En efecto, presentan características especiales como ser trabajos de medio horario al tiempo que es previsible que constituyan un grupo con alta frecuencia de entradas y salidas de la fuerza de trabajo por razones voluntarias.¹³

A su vez, para minimizar la proporción de ocupados cuyo desempleo en los doce meses previos correspondía a la búsqueda del primer empleo de su ciclo de vida, se opta por establecer una edad mínima de 23 años. Esta edad fue escogida debido a que, para el sub-conjunto de no asistentes al sistema educativo, el peso de los BTPV en los desempleados cae a partir de los 22 años (ver Gráfica A1).

Por otra parte, el tope máximo de edad de 59 años se establece considerando que la edad mínima de jubilación es 60 años cumplidos para los hombres y 55 para las mujeres, además de requerir 30 años de servicio.¹⁴ Tal como se aprecia en la Gráfica A2, la tasa de actividad comienza un descenso pronunciado a partir de los 60 años, pasando a ubicarse por debajo del 60% para los hombres y del 30% para las mujeres.

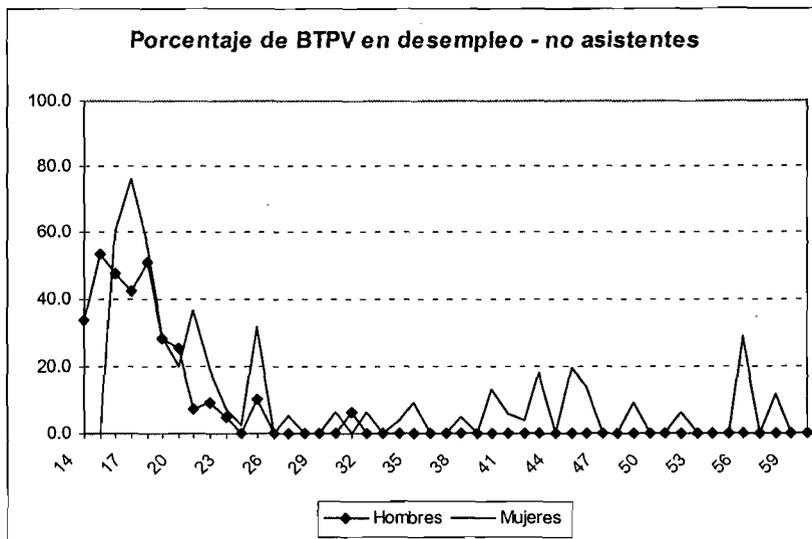
La elección de restringir el análisis a los hombres se debe a la alta incidencia de mujeres que, encontrándose desocupadas, dice haber abandonado su último trabajo por propia voluntad. Esto es, las mujeres parecen constituir un grupo en que la interrupción voluntaria y transitoria de la carrera laboral es frecuente. En el Cuadro A1 se presenta, para el año 1999, la distribución de los desempleados según las razones de ruptura del contrato de trabajo. Estas razones son agrupadas según se trate de una causa involuntaria o voluntaria. Para los hombres, las causas voluntarias responden por el 14% de los desempleados, cifra que alcanza el 40% para las mujeres. En

¹³ Si se considera a todos los desempleados al momento de la entrevista (excepto a los BTPV), sólo el 3.6% indica que dejó su último trabajo por motivos de estudio, mientras que dicho porcentaje sube al 25% entre los asistentes al sistema educativo.

¹⁴ No obstante, cabe señalar que a partir de la reforma jubilatoria las edades mínimas han pasado a ser 65 y 60 años para hombres y mujeres, respectivamente.

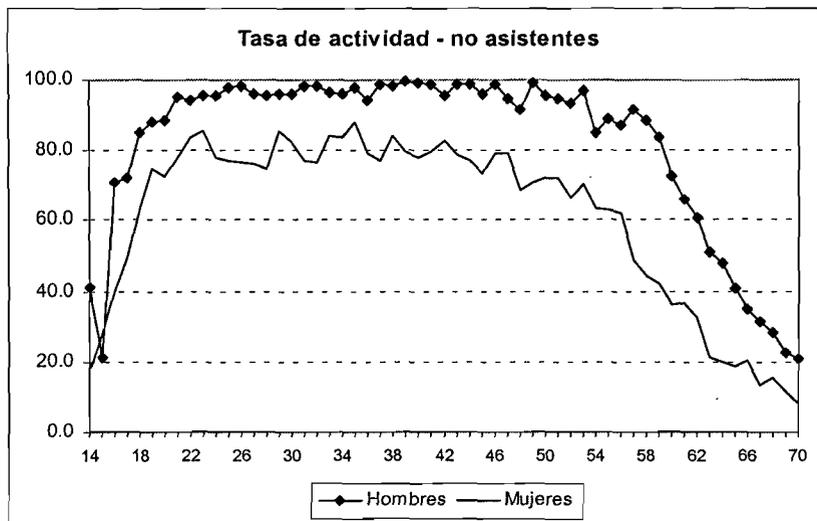
particular, para las mujeres, el abandono del empleo para el cuidado de los hijos u otros familiares origina el 29% de la desvinculación con el puesto trabajo anterior, presentando una diferencia con respecto al comportamiento masculino que se repite en toda la década.

Gráfica A1
 Porcentaje de buscadores de trabajo por primera vez (BTPV) en los desempleados no asistentes al sistema educativo. Montevideo, 1999.



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Gráfica A2
 Tasa de actividad por edad de los no asistentes al sistema educativo. Montevideo, 1999



Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Cuadro A1
Distribución de las razones por la cual los desempleados de 23 a 59 años,
no asistentes al sistema educativo, dejaron su último trabajo.
Montevideo, 1999.

	Hombres	Mujeres
Causas involuntarias	60,5	42,4
Despido	40,8	26,8
Cierre del establecimiento	19,4	15,4
Suspensión	0,3	0,2
Causas voluntarias	14,4	40,1
Mal pago	5,6	5,4
Problemas de trabajo	5,6	3,3
Debajo de su capacitación	0,3	0,1
Cuidado de hijos	0,6	29,3
Estudiar	0,0	0,4
Jubilación	2,1	1,5
Otras causas	25,1	17,5
	100,0	100,0

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Anexo 1.
Resultados de la estimación sin controles de ocupación y sector de actividad. Asalariados privados.
Montevideo.

	1991/93	1992/94	1993/95	1994/96	1995/97	1996/98	1997/99
Constante	2,187	2,175	2,082	2,043	1,983	1,983	2,072
	47,529	49,967	48,962	48,221	46,531	45,030	47,969
Años de educación	0,099	0,102	0,103	0,105	0,106	0,107	0,107
	40,666	44,158	46,214	47,820	47,637	47,140	48,041
Experiencia	0,022	0,021	0,027	0,030	0,032	0,032	0,029
	7,094	7,124	9,267	10,480	11,181	10,730	9,614
Experiencia al cuadrado	-2,32E-04	-2,04E-04	-3,19E-04	-3,71E-04	-4,34E-04	-3,96E-04	-3,35E-04
	-4,083	-3,754	-5,930	-6,921	-7,901	-6,949	-5,820
Des	-0,342	-0,304	-0,276	-0,346	-0,362	-0,396	-0,390
	-9,737	-8,562	-8,630	-12,138	-13,609	-14,547	-13,691
Jefe	0,224	0,227	0,223	0,219	0,232	0,205	0,200
	11,706	12,347	12,519	12,416	13,322	11,558	11,517
Soltero	-0,177	-0,110	-0,113	-0,122	-0,171	-0,154	-0,142
	-6,327	-4,186	-4,600	-5,236	-7,544	-6,932	-6,537
D91	-0,069						
	-3,850						
D92	0,003	-0,017					
	0,180	-0,971					
D93		-0,020	0,010				
		-1,199	0,608				
D94			0,030	0,016			
			1,799	0,927			
D95				-0,013	0,026		
				-0,751	1,537		
D96					0,040	0,023	
					2,304	1,301	
D97						-0,018	0,018
						-1,017	1,042
D98							0,064
							3,777
R2 ajustado	0,245	0,253	0,270	0,294	0,310	0,308	0,308
Casos	7701	8082	8273	8247	8022	7690	7783

Nota: Variable dependiente: logaritmo del salario mensual privado en la ocupación principal / horas semanales trabajadas.

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Anexo 2.
Resultados de la estimación con controles de ocupación y sector de actividad. Asalariados privados.
Montevideo.

	1991/93	1992/94	1993/95	1994/96	1995/97	1996/98	1997/99
Constante	2,597	2,603	2,489	2,446	2,407	2,433	2,510
	57,937	60,473	58,635	57,675	56,676	55,231	57,939
Años de educación	0,053	0,055	0,058	0,061	0,060	0,061	0,056
	19,152	20,867	22,415	23,807	23,427	23,064	21,854
Experiencia	0,022	0,021	0,027	0,031	0,032	0,031	0,028
	7,650	7,674	10,129	11,665	11,980	11,326	10,059
Experiencia al cuadrado	-2,71E-04	-2,50E-04	-3,63E-04	-4,23E-04	-4,63E-04	-4,22E-04	-3,56E-04
	-5,160	-4,929	-7,234	-8,424	-9,050	-7,953	-6,673
Des	-0,293	-0,256	-0,229	-0,298	-0,304	-0,343	-0,339
	-8,961	-7,779	-7,655	-11,155	-12,221	-13,434	-12,805
Jefe	0,205	0,210	0,202	0,185	0,200	0,175	0,173
	11,563	12,319	12,154	11,173	12,338	10,572	10,739
Soltero	-0,151	-0,093	-0,097	-0,102	-0,142	-0,126	-0,113
	-5,782	-3,816	-4,222	-4,695	-6,719	-6,037	-5,583
DCON	-0,092	-0,085	-0,079	-0,079	-0,089	-0,072	-0,052
	-3,171	-3,198	-3,130	-3,211	-3,445	-2,703	-1,968
DCOM	-0,088	-0,090	-0,087	-0,134	-0,125	-0,131	-0,078
	-3,891	-4,165	-4,067	-6,310	-5,798	-5,910	-3,570
DTCOM	-0,165	-0,198	-0,187	-0,173	-0,172	-0,147	-0,097
	-5,943	-7,555	-7,274	-6,746	-6,657	-5,558	-3,744
DBAN	0,230	0,199	0,156	0,120	0,123	0,085	0,109
	7,459	6,978	5,603	4,352	4,430	2,981	3,963
DSER	-0,059	-0,053	-0,063	-0,074	-0,062	-0,048	-0,025
	-2,767	-2,509	-2,997	-3,486	-2,885	-2,210	-1,148
DOTRAMA	-0,153	-0,130	-0,096	-0,113	-0,051	-0,028	-0,004
	-2,104	-1,755	-1,271	-1,514	-0,733	-0,407	-0,058
DTCD	0,654	0,651	0,641	0,620	0,625	0,647	0,704
	23,884	24,945	24,615	23,699	23,935	24,227	26,656
DEMP	0,204	0,214	0,250	0,245	0,269	0,276	0,282
	8,738	9,600	11,257	10,913	11,868	11,808	12,125
DVEND	-0,093	-0,033	0,003	0,023	0,026	0,033	0,044
	-3,165	-1,192	0,120	0,853	0,978	1,175	
DPEON	-0,056	-0,145	-0,083	-0,124	-0,183	-0,276	-0,221
	-0,619	-1,546	-0,938	-1,528	-2,392	-3,523	-2,731
DCHOF	-0,151	-0,103	-0,096	-0,097	-0,083	-0,091	-0,072
	-4,951	-3,598	-3,398	-3,463	-2,940	-3,194	-2,598
DTSP	-0,217	-0,207	-0,226	-0,246	-0,256	-0,239	-0,236
	-8,061	-7,958	-8,914	-9,680	-10,039	-9,023	-9,093
DOTOC	0,553	0,533	0,157	0,094	0,097	0,583	0,493
	2,763	2,573	0,929	0,455	0,470	1,407	1,897

Anexo 2 (continuación)

	1991/93	1992/94	1993/95	1994/96	1995/97	1996/98	1997/99
D91	-0,068						
	-4,064						
D92	0,003	-0,033					
	0,204	-2,081					
D93		-0,036	-0,012				
		-2,282	-0,759				
D94			0,021	0,015			
			1,379	0,978			
D95				-0,004	0,030		
				-0,244	1,885		
D96					0,034	0,005	
					2,128	0,297	
D97						-0,031	-0,070
						-1,876	-4,418
D98							-0,037
							-2,301
R2 ajustado	0,354	0,360	0,369	0,386	0,404	0,403	0,410
Casos	7701	8082	8273	8247	8022	7690	7783

Notas: Variable dependiente: logaritmo del salario mensual privado en la ocupación principal / horas semanales trabajadas. Sector excluido: industria. Ocupación excluida: obreros.

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Anexo 3.

Resultados de la estimación que distingue grupos de edad. Asalariados privados. Montevideo.

	1991/93	1992/94	1993/95	1994/96	1995/97	1996/98	1997/99
Constante	2,593	2,597	2,482	2,439	2,391	2,414	2,495
	57,604	60,086	58,206	57,144	55,862	54,468	57,290
Años de educación	0,053	0,055	0,058	0,061	0,060	0,061	0,057
	19,179	20,904	22,470	23,850	23,567	23,255	22,031
Experiencia	0,022	0,021	0,027	0,031	0,033	0,032	0,028
	7,697	7,735	10,205	11,727	12,156	11,523	10,226
Experiencia al cuadrado	-2,7E-04	-2,5E-04	-3,6E-04	-4,2E-04	-4,7E-04	-4,2E-04	-3,6E-04
	-5,173	-4,952	-7,262	-8,438	-9,097	-7,975	-6,681
Des	-0,270	-0,230	-0,198	-0,274	-0,257	-0,285	-0,279
	-7,048	-6,038	-5,609	-8,647	-8,631	-9,424	-8,758
Des ₄₀	-0,083	-0,104	-0,105	-0,081	-0,152	-0,197	-0,190
	-1,160	-1,388	-1,626	-1,417	-2,900	-3,613	-3,414
Jefe	0,206	0,210	0,202	0,185	0,201	0,176	0,174
	11,572	12,325	12,159	11,192	12,377	10,652	10,797
Soltero	-0,151	-0,093	-0,097	-0,103	-0,142	-0,126	-0,113
	-5,776	-3,825	-4,240	-4,720	-6,747	-6,057	-5,606
DCON	-0,092	-0,085	-0,079	-0,078	-0,088	-0,071	-0,051
	-3,162	-3,192	-3,124	-3,181	-3,387	-2,644	-1,936
DCOM	-0,088	-0,090	-0,086	-0,134	-0,124	-0,130	-0,078
	-3,875	-4,144	-4,035	-6,285	-5,743	-5,860	-3,542
DTCOM	-0,164	-0,197	-0,186	-0,172	-0,171	-0,146	-0,098
	-5,924	-7,541	-7,241	-6,714	-6,612	-5,542	-3,784
DBAN	0,230	0,200	0,157	0,121	0,124	0,086	0,111
	7,460	6,990	5,635	4,378	4,474	3,029	4,024
DSER	-0,059	-0,052	-0,062	-0,073	-0,060	-0,047	-0,024
	-2,739	-2,468	-2,960	-3,447	-2,825	-2,149	-1,116
DOTRAMA	-0,153	-0,129	-0,096	-0,113	-0,052	-0,026	-0,004
	-2,102	-1,751	-1,272	-1,514	-0,747	-0,388	-0,065
DTCD	0,654	0,651	0,640	0,620	0,624	0,645	0,702
	23,889	24,945	24,593	23,678	23,883	24,164	26,587
DEMP	0,204	0,215	0,250	0,245	0,269	0,275	0,281
	8,754	9,626	11,262	10,908	11,849	11,781	12,103
DVEND	-0,092	-0,033	0,003	0,023	0,026	0,032	0,043
	-3,147	-1,176	0,122	0,849	0,963	1,150	1,559
DPEON	-0,056	-0,145	-0,082	-0,123	-0,182	-0,277	-0,220
	-0,610	-1,542	-0,927	-1,525	-2,375	-3,533	-2,719
DCHOF	-0,150	-0,103	-0,096	-0,097	-0,084	-0,093	-0,072
	-4,936	-3,578	-3,390	-3,463	-2,956	-3,235	-2,600
DTSP	-0,217	-0,207	-0,225	-0,246	-0,257	-0,241	-0,236
	-8,052	-7,956	-8,899	-9,683	-10,075	-9,086	-9,088

Anexo 3 (continuación)

DOTOC	0,553	0,533	0,154	0,090	0,089	0,571	0,487
	2,762	2,572	0,908	0,435	0,430	1,379	1,877
D91	-0,068						
	-4,067						
D92	0,003	-0,033					
	0,205	-2,065					
D93		-0,036	-0,013				
		-2,268	-0,792				
D94			0,021	0,015			
			1,329	0,960			
D95				-0,004	0,031		
				-0,224	1,937		
D96					0,034	0,005	
					2,140	0,299	
D97						-0,031	-0,071
						-1,892	-4,484
D98							-0,038
							-2,343
R2 ajustado	0,354	0,360	0,369	0,386	0,405	0,404	0,410
Casos	7701	8082	8273	8247	8022	7690	7783

Notas: Variable dependiente: logaritmo del salario mensual privado en la ocupación principal/horas semanales trabajadas. Sector excluido: industria. Ocupación excluida: obreros.

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Anexo 4.

Resultados de la estimación que distingue jefes de hogar. Asalariados privados. Montevideo.

	1991/93	1992/94	1993/95	1994/96	1995/97	1996/98	1997/99
Constante	2,593	2,597	2,482	2,437	2,400	2,427	2,504
	57,774	60,249	58,405	57,357	56,346	54,977	57,726
Años de educación	0,053	0,055	0,058	0,061	0,060	0,060	0,056
	19,147	20,878	22,422	23,784	23,390	23,014	21,840
Experiencia	0,022	0,021	0,027	0,031	0,032	0,032	0,028
	7,629	7,654	10,105	11,685	12,023	11,350	10,050
Experiencia al cuadrado	-2,7E-04	-2,5E-04	-3,6E-04	-4,2E-04	-4,7E-04	-4,2E-04	-3,6E-04
	-5,147	-4,921	-7,222	-8,450	-9,095	-7,978	-6,664
Des	-0,217	-0,172	-0,125	-0,210	-0,235	-0,281	-0,264
	-4,077	-3,305	-2,657	-5,078	-6,130	-7,259	-6,564
Desjefe	-0,120	-0,140	-0,173	-0,149	-0,119	-0,109	-0,130
	-1,791	-2,098	-2,851	-2,787	-2,389	-2,145	-2,467
Jefe	0,213	0,218	0,213	0,196	0,210	0,185	0,184
	11,674	12,486	12,489	11,520	12,539	10,767	11,017
Soltero	-0,149	-0,091	-0,094	-0,100	-0,141	-0,125	-0,112
	-5,730	-3,735	-4,119	-4,592	-6,669	-5,985	-5,542
DCON	-0,092	-0,084	-0,078	-0,077	-0,088	-0,072	-0,052
	-3,154	-3,157	-3,083	-3,145	-3,401	-2,684	-1,949
DCOM	-0,088	-0,089	-0,086	-0,134	-0,125	-0,131	-0,078
	-3,893	-4,125	-4,023	-6,296	-5,779	-5,889	-3,545
DTCOM	-0,164	-0,197	-0,186	-0,172	-0,172	-0,147	-0,097
	-5,901	-7,515	-7,225	-6,714	-6,633	-5,555	-3,748
DBAN	0,230	0,200	0,157	0,121	0,123	0,085	0,110
	7,457	6,999	5,649	4,380	4,443	2,998	3,998
DSER	-0,059	-0,052	-0,062	-0,073	-0,061	-0,047	-0,024
	-2,755	-2,483	-2,967	-3,446	-2,841	-2,153	-1,107
DOTRAMA	-0,150	-0,127	-0,092	-0,115	-0,053	-0,028	-0,003
	-2,072	-1,716	-1,220	-1,539	-0,759	-0,417	-0,051
DTCD	0,653	0,650	0,640	0,619	0,624	0,646	0,702
	23,849	24,884	24,574	23,679	23,902	24,204	26,604
DEMP	0,204	0,214	0,250	0,245	0,269	0,276	0,281
	8,723	9,586	11,256	10,932	11,860	11,794	12,071
DVEND	-0,093	-0,034	0,003	0,023	0,026	0,032	0,043
	-3,160	-1,227	0,108	0,863	0,976	1,165	1,578
DPEON	-0,057	-0,149	-0,085	-0,121	-0,181	-0,274	-0,220
	-0,626	-1,585	-0,969	-1,500	-2,362	-3,498	-2,715
DCHOF	-0,152	-0,104	-0,097	-0,097	-0,083	-0,091	-0,072
	-4,987	-3,636	-3,429	-3,462	-2,932	-3,190	-2,600
DTSP	-0,218	-0,207	-0,226	-0,246	-0,257	-0,241	-0,238
	-8,076	-7,959	-8,928	-9,678	-10,088	-9,084	-9,158

Anexo 4 (continuación)

DOTOC	0,551	0,531	0,160	0,099	0,100	0,581	0,491
	2,754	2,563	0,948	0,477	0,486	1,403	1,891
D91	-0,068						
	-4,072						
D92	0,003	-0,033					
	0,198	-2,052					
D93		-0,035	-0,012				
		-2,248	-0,770				
D94			0,021	0,015			
			1,325	0,940			
D95				-0,004	0,030		
				-0,228	1,904		
D96					0,034	0,005	
					2,136	0,307	
D97						-0,031	-0,070
						-1,875	-4,436
D98							-0,038
							-2,316
R2 ajustado	0,354	0,360	0,370	0,387	0,405	0,403	0,410
Casos	7701	8082	8273	8247	8022	7690	7783

Notas: Variable dependiente: logaritmo del salario mensual privado en la ocupación principal/horas semanales trabajadas. Sector excluido: industria. Ocupación excluida: obreros.

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Anexo 5.

Resultados de la estimación que distingue nivel educativo. Asalariados privados. Montevideo.

	1991/93	1992/94	1993/95	1994/96	1995/97	1996/98	1997/99
Constante	2,596	2,600	2,484	2,442	2,404	2,431	2,509
	57,873	60,394	58,506	57,564	56,558	55,088	57,827
Años de educación	0,053	0,056	0,059	0,062	0,061	0,061	0,057
	19,111	20,946	22,546	23,845	23,397	22,913	21,705
Experiencia	0,022	0,021	0,027	0,031	0,032	0,031	0,028
	7,613	7,588	10,005	11,565	11,884	11,288	10,035
Experiencia al cuadrado	-2,7E-04	-2,5E-04	-3,6E-04	-4,2E-04	-4,6E-04	-4,2E-04	-3,6E-04
	-5,121	-4,834	-7,103	-8,322	-8,955	-7,914	-6,652
Des	-0,269	-0,198	-0,161	-0,247	-0,264	-0,322	-0,325
	-6,245	-4,343	-3,924	-6,677	-7,610	-9,007	-8,904
Deseduc	-0,054	-0,121	-0,142	-0,103	-0,079	-0,043	-0,029
	-0,835	-1,868	-2,430	-1,996	-1,642	-0,869	-0,569
Jefe	0,205	0,210	0,202	0,184	0,200	0,175	0,173
	11,562	12,322	12,155	11,164	12,327	10,557	10,734
Soltero	-0,151	-0,092	-0,096	-0,102	-0,142	-0,126	-0,113
	-5,781	-3,793	-4,209	-4,687	-6,731	-6,052	-5,591
DCON	-0,094	-0,087	-0,080	-0,080	-0,092	-0,074	-0,053
	-3,212	-3,263	-3,166	-3,283	-3,527	-2,759	-2,000
DCOM	-0,088	-0,090	-0,086	-0,134	-0,125	-0,131	-0,079
	-3,891	-4,165	-4,031	-6,293	-5,789	-5,907	-3,576
DTCOM	-0,165	-0,198	-0,187	-0,173	-0,172	-0,147	-0,097
	-5,951	-7,559	-7,286	-6,753	-6,651	-5,555	-3,742
DBAN	0,230	0,198	0,155	0,120	0,122	0,084	0,109
	7,455	6,949	5,585	4,326	4,410	2,966	3,947
DSER	-0,060	-0,053	-0,064	-0,075	-0,062	-0,049	-0,025
	-2,774	-2,534	-3,043	-3,545	-2,925	-2,225	-1,156
DOTRAMA	-0,153	-0,131	-0,098	-0,113	-0,051	-0,027	-0,004
	-2,109	-1,772	-1,300	-1,516	-0,732	-0,405	-0,060
DTCD	0,653	0,649	0,638	0,617	0,623	0,645	0,703
	23,820	24,843	24,464	23,536	23,789	24,128	26,580
DEMP	0,204	0,214	0,249	0,244	0,269	0,276	0,282
	8,733	9,580	11,224	10,863	11,838	11,793	12,125
DVEND	-0,093	-0,033	0,002	0,022	0,026	0,033	0,044
	-3,166	-1,187	0,087	0,814	0,970	1,179	1,621
DPEON	-0,057	-0,144	-0,080	-0,123	-0,183	-0,277	-0,222
	-0,622	-1,539	-0,911	-1,527	-2,393	-3,534	-2,738
DCHOF	-0,150	-0,103	-0,096	-0,097	-0,083	-0,091	-0,072
	-4,936	-3,595	-3,396	-3,476	-2,933	-3,188	-2,586
DTSP	-0,217	-0,208	-0,226	-0,247	-0,256	-0,239	-0,236
	-8,056	-7,983	-8,948	-9,713	-10,045	-9,015	-9,085

Anexo 5 (continuación)

DOTOC	0,552	0,532	0,159	0,096	0,099	0,580	0,492
	2,760	2,565	0,941	0,465	0,476	1,400	1,892
D91	-0,068						
	-4,078						
D92	0,003	-0,033					
	0,200	-2,093					
D93		-0,036	-0,012				
		-2,283	-0,725				
D94			0,022	0,015			
			1,412	0,977			
D95				-0,004	0,030		
				-0,273	1,871		
D96					0,034	0,005	
					2,134	0,314	
D97						-0,031	-0,070
						-1,863	-4,410
D98							-0,037
							-2,303
R2 ajustado	0,354	0,360	0,369	0,387	0,404	0,403	0,409
Casos	7701	8082	8273	8247	8022	7690	7783

Notas: Variable dependiente: logaritmo del salario mensual privado en la ocupación principal/horas semanales trabajadas. Sector excluido: industria. Ocupación excluida: obreros.

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Anexo 6.
Resultados de la estimación que distingue antigüedad en el puesto de trabajo. Asalariados privados.
Montevideo.

	1991/93	1992/94	1993/95	1994/96	1995/97	1996/98	1997/99
Constante	2,404	2,439	2,358	2,259	2,228	2,219	2,293
	44,763	46,642	47,392	47,711	47,702	46,036	47,651
Años de educación	0,050	0,053	0,055	0,058	0,057	0,057	0,053
	18,130	20,005	21,653	22,985	22,509	22,129	20,913
Experiencia	0,017	0,016	0,021	0,024	0,024	0,023	0,020
	5,825	5,803	7,973	9,020	9,057	8,429	7,402
Experiencia al cuadrado	-2,2E-04	-2,0E-04	-3,0E-04	-3,4E-04	-3,7E-04	-3,3E-04	-2,7E-04
	-4,235	-3,994	-6,050	-6,881	-7,288	-6,353	-5,224
Antigüedad=0	0,138	0,084	0,056	0,108	0,126	0,121	0,092
	3,518	2,195	1,534	3,125	3,753	3,517	2,645
De 1 a 5 años de antigüedad	0,237	0,208	0,172	0,231	0,227	0,266	0,265
	7,091	6,223	5,648	8,462	8,891	10,225	9,852
6 o más años de antigüedad	0,394	0,358	0,335	0,424	0,443	0,501	0,489
	11,776	10,660	10,934	15,363	17,087	18,873	17,914
Jefe	0,194	0,195	0,186	0,168	0,191	0,165	0,162
	11,027	11,542	11,314	10,329	11,970	10,173	10,253
Soltero	-0,135	-0,075	-0,077	-0,085	-0,130	-0,113	-0,101
	-5,227	-3,095	-3,407	-3,976	-6,243	-5,569	-5,133
DCON	-0,067	-0,059	-0,053	-0,040	-0,048	-0,023	-0,019
	-2,306	-2,219	-2,130	-1,667	-1,857	-0,862	-0,720
DCOM	-0,078	-0,078	-0,072	-0,117	-0,112	-0,114	-0,061
	-3,477	-3,624	-3,397	-5,595	-5,250	-5,224	-2,826
DTCOM	-0,149	-0,180	-0,167	-0,152	-0,154	-0,126	-0,085
	-5,405	-6,937	-6,579	-6,004	-6,042	-4,869	-3,350
DBAN	0,228	0,206	0,170	0,139	0,139	0,106	0,135
	7,443	7,300	6,197	5,117	5,114	3,797	4,990
DSER	-0,050	-0,045	-0,051	-0,058	-0,044	-0,032	-0,017
	-2,367	-2,161	-2,428	-2,786	-2,114	-1,514	-0,812
DOTRAMA	-0,159	-0,142	-0,101	-0,130	-0,049	-0,027	0,016
	-2,217	-1,940	-1,355	-1,763	-0,714	-0,402	0,256
DTCD	0,641	0,637	0,623	0,598	0,597	0,616	0,674
	23,645	24,626	24,175	23,167	23,177	23,506	26,033
DEMP	0,186	0,191	0,224	0,217	0,246	0,246	0,253
	8,016	8,629	10,158	9,772	11,002	10,697	11,103
DVEND	-0,096	-0,042	-0,005	0,017	0,021	0,022	0,035
	-3,307	-1,514	-0,180	0,653	0,784	0,802	1,317
DPEON	-0,040	-0,115	-0,062	-0,093	-0,181	-0,277	-0,247
	-0,449	-1,235	-0,714	-1,168	-2,398	-3,606	-3,114
DCHOF	-0,142	-0,099	-0,091	-0,086	-0,067	-0,083	-0,064
	-4,717	-3,467	-3,260	-3,110	-2,393	-2,958	-2,380

Anexo 6 (continuación)

DTSP	-0,181	-0,174	-0,199	-0,220	-0,224	-0,202	-0,197
	-6,723	-6,733	-7,906	-8,739	-8,924	-7,746	-7,726
DOTOC	0,546	0,511	0,135	0,062	0,062	0,523	0,558
	2,753	2,491	0,807	0,304	0,305	1,288	2,196
D91	-0,071						
	-4,321						
D92	0,002	-0,032					
	0,137	-2,005					
D93		-0,034	-0,009				
		-2,156	-0,574				
D94			0,022	0,017			
			1,447	1,097			
D95				-0,003	0,024		
				-0,164	1,536		
D96					0,027	0,002	
					1,725	0,141	
D97						-0,025	-0,060
						-1,581	-3,866
D98							-0,033
							-2,046
R2 ajustado	0,366	0,373	0,383	0,404	0,424	0,428	0,434
Casos	7701	8082	8273	8247	8022	7690	7783

Notas: Variable dependiente: logaritmo del salario mensual privado en la ocupación principal/horas semanales trabajadas. Sector excluido: industria. Ocupación excluida: obreros.

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Anexo 7.
Resultados de la estimación para trabajadores por cuenta propia sin local y asalariados privados.
Montevideo.

	1991/93	1992/94	1993/95	1994/96	1995/97	1996/98	1997/99
Constante	2,575	2,561	2,449	2,425	2,407	2,452	2,452
	63,815	66,080	63,855	62,472	61,212	59,898	59,898
Años de educación	0,057	0,058	0,061	0,064	0,063	0,062	0,061
	23,672	25,539	27,331	28,106	27,475	26,333	26,703
Experiencia	0,022	0,022	0,027	0,029	0,028	0,027	0,025
	8,510	9,054	11,316	11,736	11,118	10,668	10,074
Experiencia al cuadrado	-2,9E-04	-2,9E-04	-3,9E-04	-4,0E-04	-4,0E-04	-3,7E-04	-3,4E-04
	-6,145	-6,546	-8,674	-8,729	-8,429	-7,632	-7,035
Des	-0,299	-0,265	-0,233	-0,301	-0,316	-0,367	-0,341
	-9,191	-8,021	-7,768	-11,164	-12,593	-14,280	-13,021
Descp	0,151	-0,139	-0,093	0,117	0,174	0,206	0,191
	1,640	-1,420	-1,123	1,665	2,748	3,189	2,774
Jefe	0,217	0,222	0,220	0,208	0,221	0,182	0,192
	13,573	14,355	14,558	13,614	14,696	11,979	13,152
Soltero	-0,139	-0,112	-0,121	-0,130	-0,159	-0,139	-0,146
	-6,231	-5,307	-6,056	-6,614	-8,326	-7,327	-8,118
DCON	-0,053	-0,058	-0,075	-0,060	-0,073	-0,058	-0,050
	-2,151	-2,511	-3,331	-2,660	-3,093	-2,391	-2,141
DCOM	-0,072	-0,083	-0,082	-0,133	-0,141	-0,155	-0,107
	-3,251	-3,930	-3,902	-6,221	-6,407	-6,875	-4,839
DTCOM	-0,125	-0,146	-0,136	-0,123	-0,132	-0,108	-0,061
	-4,567	-5,555	-5,233	-4,685	-4,934	-3,998	-2,324
DBAN	0,171	0,181	0,148	0,121	0,132	0,110	0,105
	6,171	6,985	5,872	4,736	5,099	4,087	4,039
DSER	-0,052	-0,045	-0,058	-0,066	-0,072	-0,050	-0,033
	-2,709	-2,380	-3,075	-3,361	-3,623	-2,448	-1,626
DOTRAMA	-0,193	-0,175	-0,153	-0,172	-0,142	-0,098	-0,078
	-3,069	-2,877	-2,508	-2,775	-2,295	-1,616	-1,363
DTCD	0,599	0,585	0,560	0,553	0,579	0,614	0,650
	24,334	24,910	23,947	23,182	23,940	24,732	26,958
DEMP	0,206	0,209	0,240	0,245	0,270	0,278	0,280
	9,052	9,558	10,927	10,837	11,734	11,699	12,077
DVEND	0,031	0,081	0,081	0,079	0,057	0,065	0,069
	1,238	3,366	3,429	3,315	2,369	2,618	2,860
DPEON	-0,017	-0,027	0,014	0,005	-0,025	-0,124	-0,083
	-0,250	-0,423	0,236	0,085	-0,412	-2,031	-1,414
DCHOF	-0,035	0,005	0,011	0,012	0,019	0,004	0,006
	-1,191	0,178	0,386	0,429	0,667	0,134	0,206
DTSP	-0,196	-0,175	-0,200	-0,211	-0,218	-0,193	-0,186
	-7,640	-6,966	-8,176	-8,400	-8,680	-7,421	-7,383

Anexo 7 (continuación)

DOTOC	0,251	0,328	0,290	0,276	0,265	0,377	0,391
	2,217	2,706	2,593	1,844	1,762	1,667	2,632
Cp	-0,134	-0,112	-0,070	-0,074	-0,071	-0,089	-0,091
	-6,038	-5,263	-3,317	-3,411	-3,175	-3,927	-4,163
D91	-0,088						
	-5,963						
D92	-0,023	-0,046					
	-1,547	-3,216					
D93		-0,023	0,007				
		-1,634	0,491				
D94			0,029	0,031			
			2,064	2,189			
D95				0,004	0,042		
				0,285	2,925		
D96					0,038	0,014	
					2,634	0,919	
D97						-0,027	-0,067
						-1,810	-4,703
D98							-0,039
							-2,650
R2 ajustado	0,321	0,324	0,330	0,336	0,358	0,354	0,369
Casos	10646	11255	11571	11554	11260	10841	10994

Notas: Variable dependiente: logaritmo del salario mensual privado en la ocupación principal/horas semanales trabajadas. Sector excluido: industria. Ocupación excluida: obreros.

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

Anexo 8.
Resultados de la estimación. Asalariados privados. Interior urbano.

	1991/93	1992/94	1993/95	1994/96	1995/97	1996/98	1997/99
Constante	2,451	2,411	2,312	2,278	2,293	2,338	2,262
	52,712	52,345	50,201	50,830	51,564	51,262	48,401
Años de educación	0,057	0,056	0,059	0,056	0,057	0,057	0,062
	19,840	19,861	20,540	20,169	20,542	20,285	21,240
Experiencia	0,016	0,021	0,023	0,026	0,021	0,020	0,018
	5,672	7,340	8,127	9,294	7,898	7,287	6,367
Experiencia al cuadrado	-1,9E-04	-2,7E-04	-3,1E-04	-3,5E-04	-2,8E-04	-2,5E-04	-2,2E-04
	-3,772	-5,504	-6,171	-7,148	-5,714	-5,060	-4,106
Des	-0,298	-0,272	-0,230	-0,168	-0,196	-0,221	-0,200
	-12,383	-10,536	-8,450	-6,330	-8,073	-9,515	-8,546
Jefe	0,222	0,212	0,205	0,200	0,229	0,247	0,258
	13,223	12,681	12,259	12,405	14,482	15,350	15,550
Soltero	-0,063	-0,082	-0,084	-0,069	-0,064	-0,070	-0,055
	-2,952	-3,865	-4,006	-3,475	-3,342	-3,686	-2,847
DCON	-0,005	0,020	0,027	-0,009	-0,015	0,017	0,064
	-0,230	0,984	1,320	-0,458	-0,719	0,801	2,994
DCOM	-0,205	-0,201	-0,163	-0,206	-0,198	-0,155	-0,126
	-8,789	-8,608	-6,766	-8,740	-8,345	-6,493	-5,065
DTCOM	-0,241	-0,214	-0,161	-0,166	-0,144	-0,113	-0,089
	-8,193	-7,391	-5,575	-5,923	-5,179	-3,892	-2,865
DBAN	0,168	0,171	0,169	0,105	0,137	0,145	0,168
	4,003	4,095	4,093	2,672	3,563	3,857	4,249
DSER	-0,227	-0,201	-0,188	-0,209	-0,211	-0,140	-0,083
	-9,162	-8,010	-7,413	-8,334	-8,641	-5,715	-3,301
DOTRAMA	-0,214	-0,252	-0,178	-0,229	-0,190	-0,203	-0,171
	-5,311	-6,090	-4,160	-5,632	-5,040	-5,089	-4,162
DTCD	0,495	0,546	0,584	0,636	0,642	0,558	0,528
	14,074	15,724	16,980	18,937	19,032	16,491	15,001
DEMP	0,141	0,171	0,184	0,198	0,196	0,220	0,199
	5,268	6,404	6,685	7,263	7,187	7,967	6,878
DVEND	-0,150	-0,135	-0,148	-0,089	-0,088	-0,107	-0,123
	-4,649	-4,177	-4,604	-2,893	-2,889	-3,478	-3,865
DPEON	-0,219	-0,194	-0,264	-0,238	-0,229	-0,183	-0,153
	-5,278	-4,541	-5,967	-5,687	-5,931	-4,490	-3,675
DCHOF	-0,003	0,033	0,043	0,066	0,035	0,033	0,043
	-0,101	1,183	1,554	2,429	1,281	1,162	1,426
DTSP	-0,146	-0,174	-0,165	-0,166	-0,137	-0,174	-0,168
	-5,149	-6,180	-5,673	-5,801	-4,861	-6,260	-5,879
DOTOC	0,508	0,379	0,474			0,156	0,227
	2,054	1,377	1,213			0,281	0,692

Anexo 8 (continuación)

D91	-0,002						
	-0,143						
D92	-0,009	-0,022					
	-0,580	-1,423					
D93		-0,014	0,017				
		-0,866	1,052				
D94			0,031	0,060			
			1,918	3,829			
D95				0,029	0,027		
				1,894	1,745		
D96					-0,003	-0,065	
					-0,211	-4,082	
D97						-0,062	-0,044
						-3,919	-2,611
D98							0,016
							0,966
R2 ajustado	0,278	0,287	0,296	0,308	0,311	0,300	0,290
Casos	7283	7224	7133	7154	7320	7326	7121

Notas: Variable dependiente: logaritmo del salario mensual privado en la ocupación principal/horas semanales trabajadas. Sector excluido: industria. Ocupación excluida: obreros.

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, en base a la ECH del INE.

