

6 PRINCIPIOS DE ECONOMÍA - Ciclo Inicial

Obligatorio

17 copias

CAPÍTULO 7

Mercado de Trabajo

En el año 2002, en el peor momento de la crisis económica en Uruguay, la tasa de desempleo en las principales ciudades estuvo próxima a 20%, uno de los registros más altos en la historia uruguaya.

Si bien esta coyuntura constituyó una situación excepcional por la gravedad de la caída de la actividad y de la pérdida de puestos de trabajo, Uruguay ha presentado problemas en su mercado de trabajo en forma persistente. Este se ha caracterizado por un mal desempeño "de largo plazo" o estructural, que se manifiesta en altos niveles de desocupación, especialmente para algunos grupos (mujeres y jóvenes), baja productividad en algunos segmentos (lo que se acompaña de bajas remuneraciones de sus trabajadores), y un porcentaje importante de los ocupados con empleos de mala calidad.

La importancia del funcionamiento del mercado de trabajo radica en que afecta de manera significativa la vida de las personas y ello explica que sea uno de los objetivos centrales de las políticas públicas. Dada esta importancia, no es de extrañar que distintas disposiciones legales (entre ellas, la Constitución de la República) incluyan normas con el fin de garantizar el ejercicio del trabajo, promoverlo y evitar condiciones inadecuadas en su ejercicio.

La mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, y especialmente la comprensión de los factores que conducen al desempleo, así como el análisis de las medidas para lograr reducciones permanentes de éste, define uno de los campos especializados de la ciencia económica, la economía laboral.

Este capítulo tiene el objetivo de presentar cómo funciona el mercado de trabajo y cuáles son los factores que afectan su desempeño. A lo largo del capítulo se analizan distintas políticas públicas y sus efectos. Luego de definir algunos conceptos básicos, en la primera sección, presentamos los principales datos sobre el mercado de trabajo en Uruguay. En las secciones segunda y tercera tratamos la oferta y la demanda de trabajo, mientras que en la cuarta vemos cómo se determinan los salarios. Por último, en la quinta sección intentamos identificar factores que inciden sobre la persistencia del desempleo.

7.1. El mercado de trabajo en Uruguay

7.1.1. Definiciones previas

En el capítulo introductorio vimos el modelo simple del flujo circular donde el flujo real estaba constituido por el servicio de los factores productivos, y el flujo nominal o monetario por las retribuciones que las empresas pagan por esos servicios. En el caso del factor trabajo, como se puede ver en el diagrama 7.1, las empresas demandan trabajo para producir bienes, y pagan remuneraciones a los trabajadores, en general bajo la forma de salarios. A su vez, los

Material disponible en los Servicios del CECSO

www.serviciosdelcecsoblogspot.com / sercecsoblog@fcs.edu.uy

Fotocopiadora: 2410 6720 (208 / 218) Por trabajos: pedidosercecsoblog@gmail.com Cantina & Cafetería: 2410 6720 (220)

hogares están integrados por personas que ofrecen el servicio de su trabajo y reciben a cambio una remuneración que proviene de las empresas y que fluye hacia los hogares formando parte de sus ingresos.

DIAGRAMA 7.1



En términos simplificados, las personas (las familias) ofrecen los servicios de trabajo (son los oferentes) mientras que las empresas demandan estos servicios, para llevar adelante los procesos productivos (son los demandantes).

RECUADRO 7.1

Las estadísticas del Mercado de Trabajo

En la mayoría de los países las estadísticas relativas al mercado de trabajo surgen de encuestas realizadas a los hogares. En el caso de Uruguay, el Instituto Nacional de Estadística (INE) realiza una encuesta continua (permanente) de hogares en la totalidad del país (Montevideo y localidades de 5.000 habitantes y más; en el año 2006 también se incluyó a las localidades pequeñas y zonas rurales).

En un año (por ejemplo, en 2003) se encuestan poco más de 18 mil hogares a partir de una muestra representativa del "universo" en cuestión (todos los hogares de las zonas urbanas mayores, que son aproximadamente 900 mil). Esta es una ventaja de las muestras probabilísticas: recogiendo datos de un 2% del total, se está en condiciones de estimar con una precisión adecuada la actividad, el empleo y el desempleo del total de las personas del universo considerado.

¿Quiénes ofrecen sus servicios en el mercado de trabajo? En general, no todos los integrantes de una familia ofrecen sus servicios en este mercado. Lo común es que solo los integrantes adultos lo hagan y que se retiren de dicho mercado al cumplir cierta edad.

RECUADRO 7.2

Definiciones de PEA, Ocupados, Desocupados y PET

Las estadísticas de actividad, ocupación y desocupación de las personas provienen de la Encuesta Continua de Hogares que desde finales de la década de 1960 es responsabilidad del actual Instituto Nacional de Estadística. Las definiciones surgen de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo de las Naciones Unidas, que son de amplia aplicación a nivel mundial.

Personas en edad de trabajar (PET). Las preguntas de ocupación y desocupación se realizan en Uruguay para las personas de 14 años y más, por lo tanto la PET está conformada por todos los mayores de 14 años.

En Uruguay la edad mínima legal para trabajar es de 18 años, si bien en circunstancias especiales se puede autorizar el trabajo de menores. La encuesta intenta relevar el trabajo efectivo, más allá del cumplimiento de las regulaciones laborales. En el otro extremo, no hay límite superior de edad para realizar la pregunta.

Población Económicamente Activa (PEA). La oferta de trabajo o PEA está constituida por todas aquellas personas que están trabajando o que buscan trabajo.

Personas Inactivas (Población Económicamente Inactiva - PEI). Las personas pueden declararse también como inactivas. Es decir, no están ocupadas ni buscan trabajo. Este es el caso de los jubilados y pensionistas (que no trabajan y que no buscan trabajo), de estudiantes, de las personas que se dedican a los quehaceres del hogar, etc.

Puede resultar extraño que se defina como "inactivo" a una persona que se dedica a los quehaceres del hogar (preparación de alimentos, limpieza, cuidado de los menores del hogar, etc.). Esta persona está prestando un "servicio" al hogar que ciertamente es de gran utilidad y tiene, inclusive, un valor económico (por ejemplo, podría considerarse el costo que representaría para la familia contratar a alguien para cumplir estas funciones). Pero en las recomendaciones internacionales este servicio no es considerado por no corresponder a una transacción "de mercado". En las sociedades latinoamericanas (y en la uruguaya en particular) esta definición de actividad es discriminatoria por género, ya que tradicionalmente existe una mayor proporción de mujeres que realizan estas tareas.

Más allá de las consideraciones que puedan realizarse, las definiciones internacionales para la elaboración de las estadísticas de empleo y desempleo son claras. Las tareas realizadas en el hogar no son consideradas "productivas", salvo circunstancias especiales (por ejemplo, si se elaboraran alimentos para la venta o si se cultivara una huerta para consumo propio o para la venta). Pero el "servicio" de limpieza, preparación de alimentos para el hogar, etc., no es definido como "productivo".

A partir de las definiciones anteriores surge que $PET = PEA + PEI$

Ocupados o Empleados. Las personas se clasifican como ocupadas, a partir de la encuesta, cuando respondieron afirmativamente a la pregunta: ¿Trabajó Ud. la semana pasada?

Obsérvese que no se pregunta por la cantidad de horas que trabajó. Sería suficiente que la persona hubiera trabajado una hora en la semana anterior para considerarla ocupada. Aunque no hayan trabajado, también se consideran ocupadas las personas que mantienen un trabajo y estuvieron de licencia por vacaciones, enfermedad, etc.

Desocupados o desempleados. Los desocupados se definen como las personas que, no teniendo trabajo, buscan empleo activamente y están disponibles para trabajar.

Es decir, si una persona que está trabajando (regular o esporádicamente) al mismo tiempo busca un trabajo para complementar el anterior, o para sustituirlo, se considera como ocupado.

Las estadísticas nos presentan información sobre la cantidad de personas que quieren trabajar y también sobre la cantidad de personas que, queriendo trabajar, no consiguen hacerlo.

7.1.2. Tasas de empleo, desempleo y participación en Uruguay

En la medida en que la comparación internacional en cifras absolutas puede ser poco informativa (por ejemplo, el número de personas desempleadas será mayor en Argentina o en Brasil que en Uruguay, pero sus poblaciones también son mayores), generalmente se presentan los datos del mercado de trabajo en forma de tasas porcentuales o relaciones entre variables.

CUADRO 7.1
Tasas de desocupación, empleo y participación
Zonas urbanas - Porcentajes

	1998	2003	2005
Tasa de Desocupación 1/	10,1	16,8	12,2
Tasa de Empleo 2/	54,4	48,5	51,4
Tasa de Participación 2/	60,5	58,3	58,5

Notas: 1/ En relación a la PEA. 2/ En relación a la PET
Fuente: INE.

RECUADRO 7.3
Tasas de empleo, participación y desempleo

La tasa de empleo se calcula midiendo la proporción de los empleados sobre la población de 14 años y más (PET):

$$\text{Tasa de empleo} = \frac{\text{Nº de empleados}}{\text{PET}}$$

La tasa de participación (en Uruguay se suele llamar tasa de actividad) se define como la relación entre la PEA y la población de 14 años y más.

$$\text{Tasa de participación} = \frac{\text{PEA}}{\text{PET}}$$

La tasa de desempleo resulta del cociente entre el número de desempleados o desocupados y la PEA.

$$\text{Tasa de desempleo} = \frac{\text{Nº de desempleados}}{\text{PEA}}$$

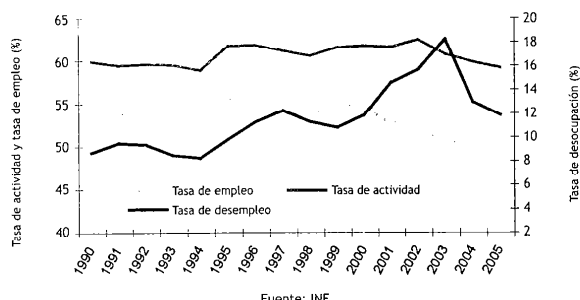
La evolución que se produjo en los últimos veinte años en la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de desocupación del Departamento de Montevideo es similar a la evolución de las mismas en todo el país, no solo por la estrecha relación entre la economía de Montevideo y del interior del país, sino también porque en la capital reside aproximadamente la mitad de la población urbana.

En el gráfico 7.1 se presentan la tasa de actividad y de empleo con referencia al eje vertical izquierdo, y la tasa de desocupación con referencia al eje vertical derecho. Allí se puede observar que, mientras la tasa de actividad tiene una tendencia sostenida y creciente, la tasa de desempleo muestra grandes fluctuaciones. Entre 1987 y 1997 el desempleo registra valores bajos, inferiores al 10%. En 1984, como consecuencia de la crisis de 1982, y en 2002-

2004, se observan los valores mayores. La tasa de empleo refleja una trayectoria claramente opuesta a la del desempleo, generando un *efecto tijera*; sus valores más altos ocurren entre 1988 y 1999.

Los valores del desempleo entre 1988 y 1994 son los más bajos de la serie. Sin embargo, permanecen por encima del 8% de la PEA, un nivel muy elevado en la comparación internacional.

GRÁFICO 7.1
Tasa de actividad, ocupación y desocupación en Montevideo.



Fuente: INE.

¿Puede aumentar el empleo y el desempleo a la vez? Sí, es posible. Como puede apreciarse en el gráfico anterior, entre 1994 y 1995 el empleo en el departamento de Montevideo creció de 54,9 a 55,4% (en relación a la población de 14 años y más) y, al mismo tiempo, el desempleo aumentó de 9,1 a 10,8% (en relación a la PEA).

¿Cómo puede explicarse esta aparente paradoja de un crecimiento simultáneo del empleo y del desempleo? La razón estriba en que estas tasas tienen diferentes denominadores. Mientras que la población de 14 años y más en Montevideo es relativamente estable (su crecimiento es inferior a medio punto porcentual anual), la PEA puede modificarse sustancialmente de un año a otro, ya que depende de la voluntad de las personas de participar en el mercado laboral; o sea, de trabajar o de buscar un trabajo.

En particular, en el año 1995 la PEA de Montevideo aumentó casi tres puntos porcentuales. Así, un número importante de personas entró al mercado de trabajo, pero no todos consiguieron un empleo y, por lo tanto, aumentó la desocupación. La tendencia general en aquellos años era de un crecimiento fuerte de la actividad económica, lo que implicaba la creación de empleos y el aumento de la ocupación. Esto seguramente estimuló a más personas a buscar trabajo.

Dado que el incremento de la PEA (en número de personas) fue mayor que el aumento de la ocupación, el efecto neto correspondió a un incremento de la desocupación, fundamentalmente de los desocupados que buscan trabajo *por primera vez*.

7.1.3. Los cambios derivados de la nueva inserción internacional

Para entender el funcionamiento del mercado de trabajo debe tenerse en cuenta que en las dos últimas décadas se han producido algunos cambios significativos en la economía uru-

guaya. La mayor apertura de la economía, iniciada a mediados de los setenta pero profundizada a partir de la integración al MERCOSUR, generó modificaciones relevantes en la estructura productiva del país y, en consecuencia, en el empleo.

En 1990 el nuevo entorno comercial y cambiario determinado por las políticas comerciales y las políticas de estabilización, dieron lugar a una mayor competencia de las importaciones sobre los productos nacionales, generando cambios en muchas empresas uruguayas, en particular las industriales. Algunas empresas debieron reducir costos, especialmente de mano de obra, para poder competir con los productos regionales (que ahora ingresaban con menos aranceles) y con los extra-regionales (que se abarataban relativamente por estar fijados en dólares).

Los cambios en las empresas existentes y los cierres de empresas no competitivas, favorecidos por la política económica y de reinserción internacional, dieron lugar a una modificación relevante en la estructura productiva uruguaya.

A comienzos de la década de los noventa un poco más de un millón de personas en las áreas urbanas estaban ocupadas. A finales de esa misma década, el empleo había aumentado un 5% en total, pero con cambios relevantes en su distribución sectorial.

Los sectores exportadores y aquéllos que compiten con bienes importados, que forman el grupo de actividades *transables*, son los más expuestos a los cambios en el comercio internacional. Estos sectores registraron una disminución de su ocupación de 15%, pero al mismo tiempo fueron los sectores en que más creció la productividad del trabajo (últimas tres columnas del cuadro siguiente): la producción por trabajador en el sector transable aumentó 29%.

Los servicios, que en general se destinan al mercado interno y no tienen competencia de importados (es decir, los sectores *no transables*), absorbieron esa pérdida de puestos de trabajo, y de hecho crecieron más aún, lo que posibilitó el incremento en el total del empleo. Los sectores no transables aumentaron su ocupación en 11% en el período, aunque con una ganancia de productividad muy inferior al sector de transables (5%).

CUADRO 7.2
Empleo y productividad durante los noventa

	Empleo 1/			Productividad 2/		
	1991-93	1997-99	Variación	1991-93	1997-99	Variación
Sectores Transables	258	219	-15%	134,8	173,9	29%
Sectores No Transables	778	865	11%	82,8	87,0	5%
Total Economía	1.036	1.084	5%	100,0	113,0	13%

Nota: 1/ Miles de personas. Áreas urbanas mayores.

2/ Productividad media. Índice Total Economía 1991-93 = 100.

Fuente: *Desarrollo Humano en Uruguay. 2001*, PNUD, Cuadro III.2.

RECUADRO 7.4

Productividad del trabajo

La productividad del trabajo puede definirse a nivel de una empresa, de un sector o, inclusive, para toda la economía. La productividad *marginal* es el aumento de la producción total generado por el *último* trabajador que se ha contratado. En cambio, la productividad *media* se define como la producción total dividida por el número total de trabajadores (o de horas trabajadas).

Ejemplo:

En la primera columna figura la cantidad de trabajadores contratados en una empresa, en la siguiente, la cantidad de producto que generan en conjunto en un mes de trabajo (la producción total), y en la tercera el aumento de la producción generado por cada trabajador adicional. Esta es la productividad marginal del trabajo. Finalmente se presenta la productividad media, calculada como el cociente de los valores de la segunda columna respecto de los valores de la primera.

Cantidad de Trabajadores	Producción Total	Productividad Marginal	Productividad Media
1	100	-	100
2	120	20	60
3	135	15	45
4	144	9	36
5	150	6	30

La productividad marginal cumple un papel muy importante en las decisiones empresariales de contratación de trabajadores y de niveles salariales.

Supongamos que la empresa del ejemplo puede vender su producción a un precio de \$25 y los costos de materias primas, materiales, etc., alcanzan a \$5 por unidad. Es decir, la empresa tiene una utilidad (sin tomar en cuenta los costos laborales) de \$20 por unidad. En el cuadro siguiente se presentan los valores que obtendría la empresa para los distintos niveles de ocupación y producción.

Cantidad de Trabajadores	Producción Total	"Utilidad" (\$)	Aumento "Utilidad" (\$)
1	100	2,000	-
2	120	2,400	400
3	135	2,700	300
4	144	2,880	180
5	150	3,000	120

Finalmente, supongamos que el salario mensual para un obrero tipo es de \$200, valor que incluye todos los costos laborales, como los aportes a la Seguridad Social.

En base a estos datos, si la empresa busca lograr la mayor utilidad, debería contratar 3 trabajadores. Con 3 trabajadores, la utilidad *neta* (descontando los costos laborales) de la empresa alcanza a \$2.100 (\$2.700 - \$600 de costo laboral). Si fueran 4 trabajadores, la utilidad sería de \$2.080 (\$2.880 - \$800). Es decir, una utilidad menor que en el caso anterior.

Otra manera de alcanzar este resultado es comparando el valor de la productividad marginal (los datos del primer cuadro, columna 3, valorados a \$20 la unidad) con el salario. La empresa contratará personal hasta que el valor de la productividad marginal se iguale al salario. Es decir, 3 trabajadores, porque para 4 trabajadores el valor de la productividad marginal es de \$180 (= 9 x \$20), inferior al salario mensual de \$200.

En este ejemplo se ha supuesto que el capital físico de la empresa (maquinaria, edificios) no experimenta cambios. Puede suceder que una empresa incremente su parque de maquinaria (*su dotación de capital*) y ello incida en una mayor productividad de la mano de obra, con lo cual la empresa podría incrementar también el número de personas ocupadas.

7.1.4. Evolución de la actividad femenina

Durante los años ochenta y noventa se mantuvo una clara tendencia al aumento de la Población Económicamente Activa (PEA), fundamentalmente por un incremento de la actividad laboral femenina.

En un proceso similar al que se ha registrado en los países desarrollados, la mujer ha aumentado sistemáticamente su participación en la actividad económica en Uruguay. De hecho, registra una tasa de participación más elevada que varios países de América Latina, como puede observarse en el cuadro 7.3.

CUADRO 7.3

Tasa de actividad económica femenina según tramos de edad
En países latinoamericanos seleccionados. Año 2004*

	TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más
Argentina	50	39	69	70	33
Brasil	55	53	70	68	30
Chile	45	31	60	59	29
Colombia	57	51	76	72	32
Costa Rica	46	35	61	61	23
México	45	36	55	57	29
Paraguay	57	51	72	67	40
Uruguay	49	44	75	75	29

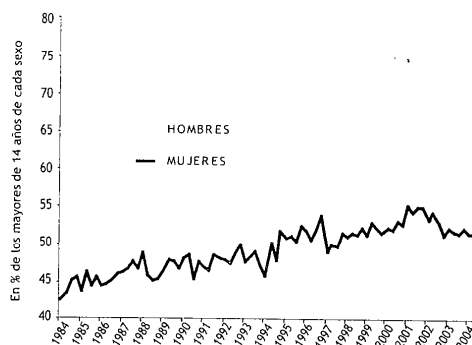
* En Colombia el dato corresponde a 2002, en Paraguay a 2000 y en Brasil y Chile a 2003.
Fuente: CEPAL, *Panorama Social de América Latina - 2005*.

En el año 2004, 49 de cada 100 mujeres uruguayas de 15 o más años se clasificaban como económicamente activas.

La evolución de la tasa de actividad masculina y femenina (gráfico 7.2) muestra que mientras que la tasa de actividad de los hombres permanece relativamente estable en el período y, en todo caso, con una tendencia al descenso, la tasa de actividad femenina registra un aumento de casi 10 puntos porcentuales (de la población) en el período.

GRÁFICO 7.2

Tasa de participación económica masculina y femenina
Departamento de Montevideo.



Fuente: INE.

7.1.5. Categorías de ocupación

Las personas que trabajan en calidad de empleados en el sector privado son más de la mitad del total de trabajadores. Si a ellos se suman los empleados públicos resulta que algo más del 70% de los trabajadores lo hacen en relación de dependencia.

Los trabajadores que no están en relación de dependencia son clasificados en las categorías de patrones (es decir, quienes tienen trabajadores a su cargo) y *trabajadores por cuenta propia* (que no tienen un patrón pero tampoco tienen personal en relación de dependencia). La categoría de trabajadores por cuenta propia es muy heterogénea. Incluye desde un odontólogo que atiende en su propio consultorio, hasta el vendedor ambulante o el que atiende un puesto de comida rápida en una acera céntrica.

CUADRO 7.4

Ocupados por categoría

Zonas urbanas mayores. Año 2004. Miles de personas.

	Ocupados	%
Empleado u Obrero Privado	565,4	52,6
Empleado u Obrero Público	190,1	17,7
Patrón	37,9	3,5
Trabajador Cuenta Propia sin local	99,2	9,2
Trabajador Cuenta Propia con local	163,3	15,2
Total	1.075,6	100

Fuente: INE.

Dada su heterogeneidad, esta categoría se abre según que el trabajador por cuenta propia desarrolle o no sus actividades en un local (que puede ser propio, alquilado, etc.). Los

trabajadores por cuenta propia *sin local* registran, en general, ingresos inferiores al promedio de los trabajadores. Son, entre otros, vendedores ambulantes, personas que realizan *changas* (trabajos esporádicos y de corta duración, generalmente pequeñas reparaciones en los hogares, etc.).

7.1.6. Calidad del empleo.

En el año 2003, el mercado de trabajo reflejaba todavía las graves consecuencias de la crisis económica y financiera del año precedente. Como se muestra en el cuadro 7.1 el 16,8% de los activos en zonas urbanas se encontraban desocupados.

Además, una parte importante de los trabajadores ocupados registraba problemas de calidad en su empleo. Debe tenerse en cuenta que la forma de clasificar a una persona como ocupada es, principalmente, a través de la pregunta "¿Trabajó Ud. la semana anterior (a la entrevista)?". Esta pregunta surge directamente de recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es la fórmula estándar internacional para clasificar a una persona como *ocupada*.

Una persona puede responder afirmativamente a la pregunta y no tener un trabajo permanente (por ejemplo, obtiene sus ingresos con *changas*); o estar trabajando menos horas de las que desearía; o, finalmente, no estar registrado en los organismos pertinentes de la Seguridad Social. En este último caso la persona (o la empresa donde trabajó) no está realizando los aportes para su futura jubilación y, en caso de que esta situación se mantenga en el tiempo, la persona no podrá acceder a un ingreso por jubilación a la edad prevista en la legislación (generalmente entre 60 y 65 años).

De esta manera, se suele distinguir los ocupados con y sin problemas de empleo. Dentro de estos últimos, el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Uruguay distingue dos casos: los subempleados (aquellos ocupados que, trabajando menos horas de la jornada normal, desearían trabajar más) y los no registrados ante los organismos de Seguridad Social (que en la Encuesta de Hogares se estimaban de manera indirecta).

CUADRO 7.5
Trabajadores ocupados según subempleo y registro en la S. S.
Porcentaje del total de ocupados. Año 2005.

	Total	Registrado	No Registrado
No Subempleado	82,9	56,6	26,3
Subempleado	17,1	4,7	12,4
Total	100,0	61,3	38,7

Fuente: INE.

Así, de acuerdo a las cifras de 2005, solamente un 56,6% de los ocupados no registraban problemas de empleo (considerando estos dos aspectos). Es decir, aproximadamente uno de cada dos trabajadores está inscripto o registrado ante los organismos de la Seguridad Social, y no está subempleado.

Por el contrario, un número importante de trabajadores no está registrado (casi un 40% del total), lo que significa que, de mantenerse esta situación, estas personas tendrán restricciones importantes para acceder a una jubilación o pensión cuando alcancen edades avanzadas. Además, durante su vida activa, estas personas no tienen derecho a distintos beneficios sociales, como el seguro de desempleo, asignaciones familiares, etc.

En cierta literatura se denomina a estas situaciones de mala calidad de empleo como *desempleo oculto*, en el sentido que si bien son personas que trabajan, reúnen ciertas características comunes con los desocupados: bajos ingresos, buscan otro trabajo, etc. Por las mismas razones se denomina al desempleo (tal como se definió antes) como *desocupación abierta*.

Si se suman los casos de desocupación abierta con los ocupados en alguna de las situaciones antes mencionadas, en el año 2003 aproximadamente 670 mil personas registraban algún problema de empleo.

RECUARIO 7.5
Tipos de Desempleo

En la teoría económica se distinguen diferentes tipos de desempleo, que responden a causas diversas:

- Desempleo Estacional.** Es el desempleo que se produce en aquellas actividades productivas que no se realizan con igual intensidad a lo largo del año; por ejemplo, es el desempleo que se produce en el Departamento de Maldonado durante el invierno cuando se está en período de baja del turismo. Se produce en forma sistemática, todos los años. Es un desempleo que puede ser previsto.
- Desempleo Cíclico.** Este tipo de desempleo está determinado por el ciclo o fluctuación de la actividad económica. Si existe un período de recesión económica el desempleo aumenta. Si existe un período de expansión económica el desempleo baja. Es el desempleo que se observa acompañando la variación del PIB. Más allá de la gravedad que representa para las personas que quedan sin trabajo, es *transitorio* en la medida en que el pasaje a una fase expansiva del ciclo económico revierte el incremento experimentado por el desempleo en la fase recesiva.
- Desempleo Friccional.** Es el desempleo que se produce cuando las personas dejan un trabajo para buscar uno nuevo. Se trata de un desempleo de corta duración para las personas, pero que resulta poco sensible al nivel de actividad. Es decir, es el desempleo que permanece aun en épocas de bonanza económica.
- Desempleo Por Calificaciones.** Es el desempleo que se produce por el desajuste que existe entre las calificaciones que poseen los trabajadores que buscan trabajo, y las que requieren los puestos de trabajo que están vacantes. En general aumenta este tipo de desempleo cuando se producen cambios tecnológicos de importancia. Puede mitigarse con medidas de recalcificación de recursos humanos para que su perfil laboral se ajuste mejor a las demandas actuales del mercado de trabajo.

7.2. La oferta de trabajo

Como fue señalado, las familias son los oferentes de los servicios de trabajo. El tamaño de la oferta de trabajo de un país, entonces, dependerá de la Población en Edad de Trabajar (de la PET) y de la *disposición* a trabajar que tengan estas personas. Para una población dada, la oferta de trabajo dependerá, básicamente, del precio del trabajo, que es el salario. Cuanto mayor es el salario por hora trabajada, mayor es la oferta de horas a trabajar que realizan las familias.

A continuación se analizan las principales tendencias demográficas de Uruguay, para responder a las preguntas de ¿cuántos somos?, y ¿cuánto crece la población? En los siguientes apartados se abordarán los distintos factores que explican la disposición a trabajar. Esto es, ¿cuándo y cuánto queremos trabajar?, y ¿por qué?

7.2.1. ¿Cuántos somos? Tendencias demográficas

La producción de una economía depende principalmente del trabajo disponible, el capital con que se combina y el nivel tecnológico. ¿Cuáles son los factores que inciden sobre el volumen de trabajo disponible? Como dijimos, el volumen de trabajo ofrecido dependerá de la población en edad de trabajar y de su disposición efectiva para trabajar. Veremos a continuación algunos factores que caracterizan el comportamiento demográfico de Uruguay que, por lo tanto, tienen directa incidencia sobre el mercado de trabajo.

Uruguay es un país de bajo crecimiento poblacional. Entre 1975 y 1996 la población creció a una tasa de 0,6% al año, lo que significa que se necesitan aproximadamente 117 años para duplicar la población. En ese sentido, el comportamiento demográfico uruguayo se parece más al de los países desarrollados, que al promedio latinoamericano, aunque otros países de la región exhiben trayectorias similares, como es el caso de Argentina.

En el censo de población de 2004 el total de habitantes se estimó en 3,24 millones, lo que indica que la tasa de crecimiento entre 1996 y este último año fue inclusive inferior (0,3% anual).

El crecimiento poblacional uruguayo está fuertemente condicionado por los movimientos migratorios: inmigración neta positiva (más inmigrantes que emigrantes) hasta mediados del siglo XX, emigración neta positiva a partir de allí. En 1908 la población nacida en el extranjero representaba un 17% del total, mientras que en el censo de 1996 alcanzaba al 3%. Se estima que aproximadamente 300 mil personas emigraron entre 1963 y 1985. En los 10 años siguientes los nuevos cálculos permitían suponer un entrecimiento del ritmo emigratorio (prácticamente la mitad), pero los datos relevados en 2004 muestran que la emigración sigue siendo un componente relevante de los cambios de la población en Uruguay.

Distintos factores (culturales, de salud, económicos) han incidido en una continua disminución de la fecundidad en la sociedad uruguaya, siguiendo patrones internacionales. En un lapso de 50 años (entre 1900 y 1950), el número promedio de hijos por mujer pasó de cerca de 6 a 2,7. En los años siguientes continuó el descenso pero a un ritmo más lento, situándose en 2,3 alrededor del año 2000.

La disminución de la fecundidad se verifica junto con una caída aun más rápida de la mortalidad. Como resultado, la población sigue creciendo en la segunda mitad del siglo XX, aunque a tasas reducidas. Un segundo resultado es el aumento de la edad promedio de los uruguayos, fenómeno también denominado *envejecimiento*.

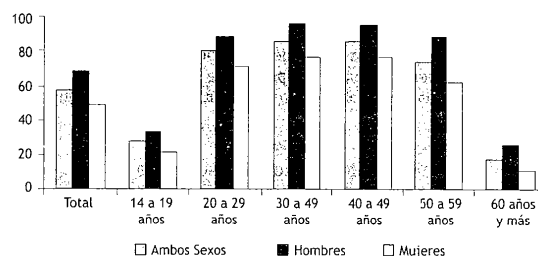
7.2.2. ¿Cuándo trabajar y cuándo no?

Para analizar la decisión de trabajar o no trabajar, en primer lugar, se deben tener en cuenta elementos culturales. Más allá de las consideraciones que se presentan más adelante, existen aspectos sociales y culturales que inciden en esa decisión. Así, por ejemplo, se impone prácticamente la obligación en los hombres de determinados grupos de edad (30 a 49 años) de participar del mercado de trabajo. Es decir, se considera imperativo que estén ocupados o buscando trabajo (que sean económicamente activos).

En el Gráfico 7.3 se presentan las tasas de actividad específicas por grupos de edad y sexo. Así, dentro de los hombres de 30 a 39 años que habitaban zonas urbanas mayores del país en 2003 un 96,3% se declararon activos en la Encuesta de Hogares del INE. Existe, evidentemente, una pequeña fracción (3,7%) de hombres inactivos, pero los altos porcentajes de actividad, que no dependen de factores coyunturales, indican un aspecto cultural. Esto es más claro cuando se contrasta la tasa de actividad masculina con la femenina, para los mismos grupos de edad.

Los factores culturales también inciden en la tasa de actividad femenina. Tradicionalmente en Uruguay el cuidado de la casa, de los menores del hogar, etc., ha recaído sobre las mujeres. Por las definiciones que se plantearon en el Recuadro 7.2, estas tareas no son consideradas como productivas y las personas que las realizan se clasifican como inactivas. De ahí que se observe una menor tasa de actividad femenina en las edades más productivas (de 30 a 49 años), aunque de todas maneras elevada en la comparación internacional.

GRÁFICO 7.3
Tasa de actividad por sexo según tramo de edad
Zonas urbanas mayores. Año 2003 - % del grupo respectivo



Fuente: INE.

¿Cómo se explica la menor tasa de actividad en las edades tempranas (en los menores de 30 años, por ejemplo)? En muchos casos, la decisión de ingresar al mercado de trabajo tiene como contrapartida un *costo de oportunidad* en términos de la educación de la persona.

Es decir, un adulto joven de 18 o 19 años, que ha culminado la enseñanza media, debe decidir entre continuar con estudios terciarios (universitarios, de formación docente, etc.) o ingresar al mercado de trabajo. ¿Sobre qué base tomará la decisión?

Existen elementos individuales (facilidad para el estudio, vocación, etc.) pero también intervienen aspectos puramente económicos. En la medida en que ingrese tempranamente al mercado de trabajo y obtenga un empleo, esta persona comenzará a percibir un ingreso, al tiempo que generará experiencia en destrezas específicas, así como antecedentes para aspirar a un mejor puesto de trabajo en el futuro.

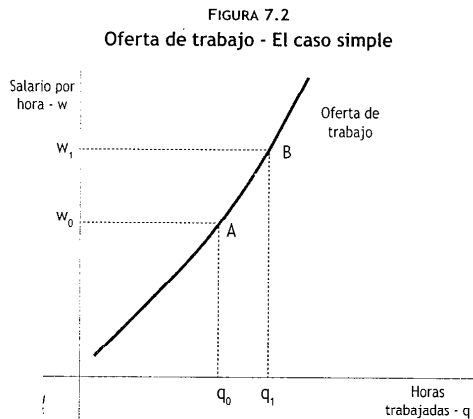
Sin embargo, de continuar con los estudios (y especialmente, si culmina la carrera terciaria iniciada) cuando ingrese (más tardíamente) al mercado de trabajo podrá aspirar a un mejor puesto de trabajo. En efecto, las investigaciones realizadas para Uruguay indican que los ingresos que se perciben una vez culminados los estudios terciarios son aproximadamente 80% más altos, en promedio, a los ingresos de las personas que solo finalizaron los estudios secundarios.

Este concepto de costo de oportunidad también es aplicable a la decisión de actividad femenina. En la medida en que tradicionalmente es la mujer la que se ocupa de las tareas del hogar, el hecho de que ingrese al mercado de trabajo generalmente trae aparejados costos por la contratación de servicio doméstico, de guardería para los niños pequeños del hogar, etc.

7.2.3. ¿Cuánto trabajar? El modelo simple

Una vez que la persona toma la decisión de ingresar al mercado de trabajo, surge la pregunta de ¿cuánto desea trabajar? La respuesta no es evidente y depende de muchos factores. Por ejemplo, una estudiante universitaria quizás esté buscando un trabajo de medio tiempo que le permita continuar sus estudios. No obstante, en general las personas tomarán sus decisiones de cuánto trabajar de acuerdo a los beneficios que le reporte el trabajo. Y, principalmente, considerarán la retribución -el salario- que perciben por dicho trabajo. En principio, cuanto mayor es el salario que percibe, la persona está dispuesta a un mayor esfuerzo y, en particular, a dedicar mayor cantidad de horas al trabajo.

No es posible tomar en cuenta todos estos factores, al menos en un abordaje introductorio del tema. Por ello, en economía se formulan *modelos* que permiten recoger la esencia del tema, considerando los principales factores asociados. El modelo más sencillo supone que todas las personas tienen las mismas cualidades: conocimientos, experiencia, actitud frente al trabajo, destreza y/o fuerza física para los puestos de trabajo que así lo requieran. En este caso la oferta de trabajo para el total del mercado toma la forma de la Figura 7.2.



Dado un salario w_0 las personas (las familias) ofrecen un total de q_0 horas de trabajo (punto A en la figura). Si el salario fuera mayor (por ejemplo, w_1), habría más personas dispuestas a trabajar, o los trabajadores estarían dispuestos a trabajar una jornada más larga. El número total de horas ofertadas sería entonces q_1 (punto B de la figura), que es mayor que q_0 .

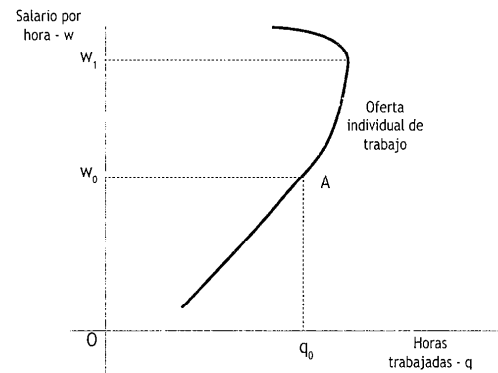
7.2.4. ¿Cuánto trabajar? El modelo complejo

Se ha argumentado que la curva de oferta de trabajo podría tener una porción con pendiente negativa, es decir, que a mayor salario correspondería menos trabajo ofrecido, como se plantea en la Figura 7.3.

La lógica detrás de este comportamiento es la siguiente: cuando una persona decide trabajar una hora adicional, está renunciando a una hora de ocio. Mientras no se cubren sus

necesidades básicas, la persona está dispuesta a trabajar más horas, aun con el mismo salario (ello indicaría que la curva de oferta podría ser horizontal para valores muy bajos de salarios). A medida que las necesidades de la persona se van cubriendo comienza a tener más valor una hora de ocio, hasta que llega un punto (el salario de w_1 en la figura) a partir del cual la persona está dispuesta a trabajar menos horas. El lector tiene que razonar que el ingreso total de la persona se corresponde con el rectángulo formado por el salario y las horas trabajadas. Así, para el salario w_0 el ingreso de la persona por el trabajo realizado es el rectángulo formado por AW_0Oq_0 .

FIGURA 7.3
Oferta de trabajo
Tramo con pendiente negativa



Si bien es válido desde el punto de vista teórico, no se ha encontrado en la realidad un comportamiento de la oferta de trabajo como la descrita antes. Los argumentos anteriores son aceptables a nivel de una persona (de un trabajador), pero cuando consideramos las distintas personas que participan del mercado de trabajo -la curva de oferta agregada o total de mercado- la pendiente negativa ya deja de ser un caso frecuente.

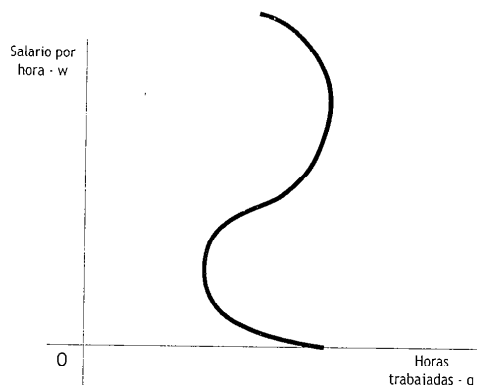
Por otro lado, se ha argumentado que a mediados de los años setenta en Uruguay existió un tramo con pendiente negativa para la oferta agregada de trabajo, pero en este caso para salarios muy bajos. Como parte de las estrategias que desarrollaron las familias para enfrentar una severa caída de los salarios reales, se observó un aumento de la tasa de actividad. Aun cuando en una familia típica las personas que estaban trabajando hubieran mantenido su trabajo, la caída de los ingresos resultante del descenso de los salarios reales contribuyó a que muchas personas que no trabajaban (amas de casa, estudiantes e incluso jubilados) comenzaran a buscar un trabajo (pasando a incrementar la PEA, la oferta de trabajo). La curva de oferta de trabajo registró en esos años una pendiente negativa: con un descenso del salario promedio, se incrementó la oferta de trabajo por parte de las familias.

Combinando ambos aspectos, la oferta de trabajo tendría una forma de *hélice*, como se plantea en la figura siguiente.

FIGURA 7.4

Oferta de trabajo

Tramos con pendiente negativa en el caso de Uruguay



7.3. La demanda de trabajo

7.3.1. El modelo simple

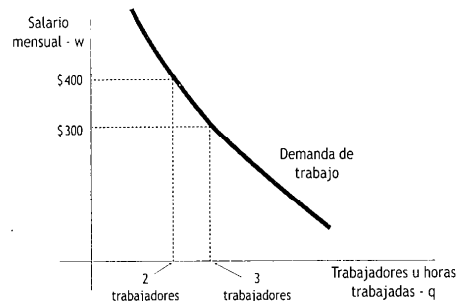
Las empresas utilizan factores de producción, entre ellos el trabajo para la obtención de bienes y servicios. Las empresas combinan los factores de producción en proporciones determinadas por la tecnología y los precios de los factores. El cuánto utilizar de cada uno de los factores (el trabajo en particular) dependerá de qué demanda enfrenta la empresa por sus propios productos, de las tecnologías disponibles para producirlos y de los precios de cada factor. La demanda de trabajo es una demanda derivada de la demanda que se produce en el mercado de bienes.

En una primera aproximación, cuanto menor sea el salario, la empresa estará dispuesta a contratar una mayor cantidad de personas. En el ejemplo del Recuadro 7.4, para un salario mensual de \$400 la empresa contrata 2 trabajadores, y si el salario se ubica entre \$400 y \$180, contratará 3.

Esto es, la curva de demanda de trabajo tiene una pendiente negativa, como puede apreciarse en la figura siguiente.

FIGURA 7.5

La demanda de trabajo



En la figura la curva se dibuja con un trazo continuo. Esto supone que el trabajo es fraccionable (divisible), lo que puede ser poco realista si se trata de una empresa en particular, pero que es una aproximación adecuada cuando se está considerando un sector o la economía en su conjunto. (En el ejemplo del recuadro 7.4, la empresa solo podía decidir la contratación de trabajadores a tiempo completo).

7.3.2. Argumentos para mejores salarios

Si bien es razonable pensar que las empresas contratarían más personal si los salarios bajaran, en algunos casos las empresas tienen incentivos para pagar salarios más altos a sus empleados, para iguales calificaciones. La teoría económica fundamenta esta conducta de las empresas con los modelos de *salario de eficiencia* y de *contratos implícitos*.

i. Salarios de eficiencia

Si bien pagar salarios más altos resulta en un mayor costo para las empresas, en algunos casos puede determinar también mayores beneficios.

En primer lugar, salarios más altos permitirán una mejor alimentación y cuidado personal del empleado (por ejemplo, en su salud), lo que repercutirá en una mayor productividad.

En segundo lugar, mejores salarios pueden incrementar el esfuerzo de los trabajadores en circunstancias en que las empresas solo pueden realizar un control imperfecto. Es decir, la empresa solo puede controlar parcialmente (o esporádicamente) el esfuerzo que el trabajador realiza. Por ello prefiere pagar mejores salarios que induzcan a un esfuerzo superior por parte del trabajador, ya sea por una mejor disposición de éste, o por el temor de perder un buen empleo.

Otro argumento que se ha planteado a favor de que una empresa pague mayores salarios que el promedio del mercado es que reducen la rotación de personal y, por lo tanto, pueden contribuir a bajar costos de aprendizaje y de selección de nuevos trabajadores.

RECUADRO 7.6

El caso del guardabosque

En determinados casos el empleador puede controlar el esfuerzo que el trabajador realiza midiendo, por ejemplo, la cantidad de piezas producidas en una hora de trabajo.

Es el caso de las cadenas de producción *fordistas* (denominadas así por su utilización intensiva en las fábricas de autos Ford, a comienzos del siglo XX). Esta forma de producción y la medición del esfuerzo realizado ha dado lugar al pago *a destajo* (el salario se determina a partir de la cantidad producida), recibiendo el empleado el incentivo adecuado para un mayor esfuerzo.

Supongamos ahora el caso de un guardabosque. El guardabosque debe estar atento para dar la voz de alarma ante un incendio forestal, pero se encuentra en un lugar alejado, donde sus superiores solo pueden controlarlo esporádicamente. Si se produce un incendio (y solo ocurren muy de vez en cuando) y el guardabosque no lo comunica oportunamente, las pérdidas pueden ser muy grandes. ¿Cómo incentivar en el guardabosque su atención y su preocupación por realizar bien su función? Pagándole un salario superior al que obtendría en otro trabajo (en otra empresa, desempeñando otra función), de manera que la pérdida de su trabajo represente una reducción importante en su bienestar.

De esta manera, si la empresa dispone del despido como única arma para castigar a los trabajadores que no desarrollan un esfuerzo adecuado (son indolentes), ello no alteraría su conducta. En el caso del guardabosque el incentivo es, justamente, que cualquier empleo alternativo tendrá menor remuneración.

El caso del guardabosque es, quizás, extremo. Pero el mismo argumento es aplicable a diversas ocupaciones e industrias. Se ha probado que mayores salarios generan lealtad en los trabajadores y, por tanto, inducen a un mayor esfuerzo de parte de éstos. En el sentido opuesto, menores salarios pueden incentivar conductas negativas, que pueden redundar en mayores costos para la empresa, por ejemplo, por desperdicio de materia prima en el proceso de producción. Menores salarios, además, pueden determinar reclamos sindicales tanto a nivel de una empresa como de un sector económico.

ii. Contratos de trabajo

En EE.UU., donde los costos de despido son muy reducidos, el trabajador promedio permanece al menos 10 años en un mismo trabajo. Es decir, los trabajadores mantienen relaciones de largo plazo con sus empleadores. Esta baja rotación de personal se construye sobre la base de salarios estables (en términos *reales*, descontando la inflación).

Una empresa puede mantener sus salarios al nivel del promedio del mercado, o aun pagar salarios más altos, pero el aspecto clave es que no se aproveche de la existencia de desempleo. Dado que los trabajadores desempleados estarían dispuestos a trabajar por un salario inferior al que la empresa está pagando a sus trabajadores actuales, la empresa podría negociar una rebaja salarial para estos últimos. Si no lograra este resultado, sencillamente los despediría y tomaría nuevos empleados a salarios más bajos. Sin embargo, las empresas tienen razones para mantener contratos con sus empleados que impliquen ingresos (reales) estables.

¿Cuáles son estas razones? En Estados Unidos, donde los costos de despidos y los niveles de sindicalización son reducidos, la principal razón es que las empresas realizan grandes esfuerzos en capacitación de su personal. Un empleado nuevo tendrá una menor productividad, y además requerirá de un costo adicional de instrucción y capacitación en el puesto de trabajo. La empresa busca entonces, reducir la rotación de personal, ya sea de los buenos empleados o aun de los empleados promedio, y está dispuesta a pagar salarios más altos que los del mercado.

iii. Consecuencias sobre el mercado

En las consideraciones anteriores, los salarios quedan fijos (en términos reales) y, en general, por encima del promedio del mercado. Si la empresa se enfrenta a una situación donde debe disminuir costos, regula el costo laboral a través del despido de funcionarios. Obsérvese que la empresa podría, alternativamente, negociar menores salarios con sus empleados actuales. O reducir la jornada de trabajo para el conjunto de sus empleados (o para una parte significativa), en lugar de despedir a cierto número de ellos.

En estos ejemplos, a diferencia del modelo simplificado señalado anteriormente, aun sin regulaciones o restricciones gubernamentales, los mercados de trabajo se encuentran en *desequilibrio* en forma permanente.

7.3.3. La demanda de trabajo en Uruguay

¿Son aplicables a la realidad uruguaya los modelos antes presentados? ¿Puede explicarse el desempleo en Uruguay por estos modelos?

Existen en Uruguay empresas que aplican estas políticas de personal que en la teoría económica se denominan como *salarios de eficiencia*. Sin embargo, en el caso uruguayo (y de otros países) deben relativizarse estos argumentos, dados los mayores costos del despido.

El régimen general establece que una empresa puede despedir a cualquiera de sus empleados sin expresión de causa. Es decir, no debe probarse circunstancia alguna para ejercer esta opción por parte del empresario. En otros países las posibilidades de despido están restringidas a determinadas causales.

Sin embargo, el despido en Uruguay tiene un costo adicional: se debe pagar, como compensación, un sueldo por cada año trabajado, hasta un máximo de seis. De esta forma, un trabajador con seis o más años de antigüedad en la empresa tiene el incentivo contrario al que recién se mencionaba. Sabe que su despido representa un costo alto para la empresa, por lo que puede optar por desempeñar su trabajo sin realizar un esfuerzo especial. Evidentemente se arriesga a otras medidas de castigo por parte de la empresa: truncar su carrera interna, no recibir aumentos salariales o compensaciones especiales de fin de año, etc.

7.4. Determinación de los salarios

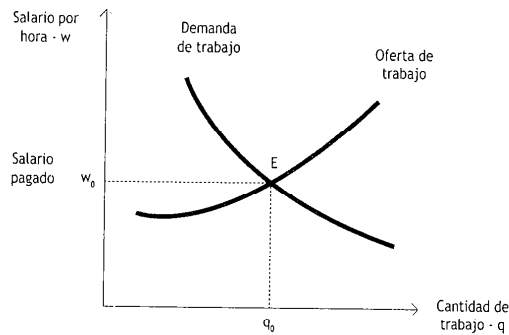
7.4.1. El ajuste de demanda y oferta en ausencia de regulaciones

Pese a la importancia social que reviste, el trabajo no escapa a las leyes económicas que rigen los distintos mercados de bienes y servicios. Las curvas de oferta y demanda de trabajo presentan, en esencia, las características de cualquier oferta o demanda. En el primer caso, en el tramo relevante de la curva, a mayor salario pagado por hora habrá más personas dispuestas a trabajar. Es decir, la oferta de trabajo (las horas que las personas están dispuestas a trabajar) es creciente con el salario recibido. Este comportamiento de la oferta de trabajo debe entenderse bajo circunstancias normales. Como se vio anteriormente, la curva de oferta de trabajo puede presentar tramos con pendiente negativa.

Por otro lado, las empresas necesitan contratar trabajadores para la producción de bienes y servicios. En circunstancias normales la curva de demanda de trabajo tiene pendiente negativa; esto es, a mayor salario pagado por hora, menor demanda de horas a trabajar por parte de las empresas. Ahora bien, ¿cuán inclinada será la curva de demanda? La inclinación (o pendiente) quedará determinada por la *productividad marginal* del trabajo. En todo momento estamos suponiendo que la dotación de capital, la tecnología de trabajo, etc., son constantes.

FIGURA 7.6

Equilibrio del mercado de trabajo



En ausencia de regulaciones, con empresas que contratan trabajadores en condiciones de competencia, con salarios que pueden tanto subir como bajar, la teoría económica convencional afirma que existirá un *salario de equilibrio* en el mercado, donde se igualan la oferta y la demanda de trabajo. En este modelo simplificado no existe desocupación: todas las personas que desean trabajar pueden encontrar un puesto de trabajo, al salario de mercado. Este modelo, útil para una primera aproximación al tema, corresponde a una versión extremadamente simplificada del funcionamiento del mercado de trabajo.

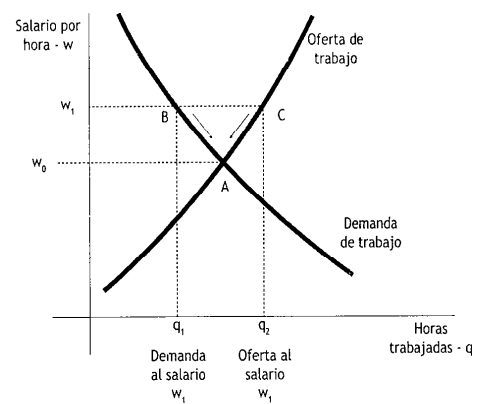
En este modelo simple, donde no existen restricciones para el movimiento de los salarios hacia arriba o hacia abajo (los salarios no son rígidos), y los trabajadores son homogéneos en términos de sus capacidades, experiencia y habilidades, el ajuste del mercado se produce al salario donde se cruzan las curvas de demanda y oferta total del mercado.

El mercado de trabajo está *en equilibrio* en el punto E. El salario de equilibrio del mercado es w_0 . Para ese nivel de salario se ofertan y demandan q_0 horas de trabajo. Si el salario fuera mayor, habría más personas dispuestas a trabajar, o los trabajadores estarían dispuestos a trabajar una jornada más larga, pero las empresas requerirían menos trabajo.

¿Qué sucede si se fija un salario más alto que el del punto E? A un salario más alto que w_0 (por ejemplo, w_1 en la Figura 7.7) se produciría un *desajuste* en el mercado: todas las personas dispuestas a trabajar no podrían conseguir trabajo, y se generaría desempleo o desocupación, como se ilustra en la figura.

FIGURA 7.7

Existencia de desempleo



Para un salario de w_1 las familias ofrecen q_1 horas de trabajo, pero las empresas demandan q_2 horas. Existe un desajuste (igual a q_2 menos q_1) que corresponde a personas que desean trabajar pero no encuentran trabajo, es decir, están desempleadas.

Si se permitiera a las partes modificar el salario, las personas que no tienen trabajo estarían dispuestas a trabajar por un menor salario que el vigente en el mercado (w_1). Las empresas, por su parte, aumentarían las horas de trabajo demandadas en la medida en que el salario bajara. Obsérvese que en este modelo simplificado el salario desciende para las personas que consiguen trabajo, pero también para las ya ocupadas (las personas que no tienen trabajo presionan por conseguir puestos de trabajo y ello determina el cambio en el salario general). En la lógica de la Figura 7.7, esto significa que la demanda de trabajo se va desplazando desde el punto B al punto A, mientras que la oferta lo hace desde C hasta A, en ambos casos sobre la curva respectiva (en el sentido de las flechas). Cuando el salario alcanza el valor w_0 (en el punto A) ya no hay razones para apartarse del equilibrio.

Ahora bien, si el salario no puede disminuir por debajo de w_1 (por ejemplo, porque es el salario mínimo definido por ley, o por la acción de sindicatos, que imponen un salario mínimo a las empresas) se mantendrá el desajuste en el mercado y la existencia de desempleo.

RECUADRO 7.7

Causas del desempleo

En la teoría económica existen dos enfoques diferentes para explicar las causas principales del desempleo. Existe una *perspectiva clásica* o convencional que señala que el desempleo no se produciría si los salarios bajarán lo suficiente; siempre existe un salario lo suficientemente bajo como para asegurar que todas las personas estén empleadas. Si el salario no baja hasta ese nivel que asegura el pleno empleo es porque existe alguna interferencia legal (por ejemplo, salarios mínimos, compensación por despidos muy alta) o institucional (acción sindical, convenios salariales) que vuelven rígidos los salarios existentes, impidiendo que los mercados alcancen el equilibrio. En última instancia el desempleo que existe es *voluntario* porque los trabajadores no están dispuestos a trabajar a salarios más bajos, prefieren mantener sus remuneraciones antes que aumentar el empleo.

En el *enfoque keynesiano*, desarrollado por John Maynard Keynes, se señala que el desempleo surge o aumenta porque no existe una demanda suficiente en el mercado de bienes y servicios, lo que determina que las empresas reduzcan los puestos de trabajo. El carácter derivado de la demanda de trabajo (en el sentido de que las empresas demandarán fuerza de trabajo en la medida en que ellas mismas enfrenten una demanda suficiente por sus productos), hace que al mercado de trabajo se transmitan los desequilibrios del mercado de bienes. Si aumentara el gasto en la economía (consumo de los hogares, gasto público, inversión, exportaciones) se produciría un aumento de la demanda de bienes y servicios, y luego del empleo.

En la óptica keynesiana, para bajar el desempleo es necesario aumentar alguno de los componentes del gasto, típicamente el gasto público. Los keynesianos entienden que bajar los salarios, como proponen los clásicos, disminuiría el gasto, agravando el problema de desempleo que se quiere solucionar. El desempleo, para los keynesianos, es involuntario, no depende de la decisión del trabajador.

7.4.2. Diferencias de calificaciones y de remuneraciones

El mercado de trabajo presenta una oferta heterogénea, y una demanda también heterogénea. De ahí que distintos autores han puesto énfasis en los problemas de "acople" en el mercado de trabajo. Es decir, el problema de que una demanda por determinadas cualidades no logre emparejarse con una oferta con las mismas cualidades.

Los mercados de trabajo son altamente heterogéneos. En los extremos, estrellas deportivas o artistas renombrados ganan salarios muy abultados, mientras que trabajadores informales en el comercio ambulante logran ingresos apenas suficientes, en el mejor de los casos, para una vida digna.

Las personas que buscan un trabajo (o que postulan para un ascenso dentro de las empresas) no tienen las mismas cualidades. Algunas poseen cualidades que las hacen más aptas para determinados tipos de trabajo. Estas diferentes cualidades corresponden a habilidades y destrezas distintas, así como conocimientos también heterogéneos, en algunos casos como resultado de la educación formal, en otros a partir de la propia experiencia en el trabajo, o de dones naturales.

La realidad indica que las tareas que realizan las personas en sus puestos de trabajo requieren de una serie de habilidades que, en muchos casos, solo pueden ser adquiridas a partir del propio ejercicio del trabajo. Es decir, el operario de una industria de plástico tiene que realizar distintas tareas con una máquina y el hecho de conocer su funcionamiento aumenta su rendimiento en el trabajo. La contratación de un nuevo trabajador probablemente implicará una menor producción, ya que éste deberá habituarse a los comandos de la máquina, a responder ante situaciones especiales (detenciones del proceso), etc. La *rotación* elevada del personal (la entrada y salida de empleados de la empresa) genera costos importantes que una empresa eficiente tratará de reducir.

De esta forma, la conducta de muchas empresas de pagar un premio a su personal (salarios mayores al promedio del mercado para iguales categorías) tiene racionalidad económica: la empresa reduce sus costos de entrenamiento, etc.

Como resultado de esta heterogeneidad, no es posible hablar de un salario de mercado, sino, en todo caso, de un conjunto de salarios, que se diferencian por las destrezas de las personas, las empresas donde revisten, etc.

No todas las diferencias salariales se explican por cualidades o atributos específicos de las personas. En algunos casos se deben a características que tienen los puestos de trabajo. Estas diferencias en los salarios que intentan *neutralizar* ventajas o desventajas derivadas del puesto de trabajo son denominadas diferencias *igualadoras*. Así, un trabajo riesgoso (como ser policía o bombero) debería tener asociado un salario mayor que otro trabajo que requiriera las mismas características de las personas, pero con menor peligro para quienes lo desempeñan.

7.4.3. Salario real, salario nominal y salario líquido

¿Cuál es el salario relevante para las decisiones de las familias sobre la oferta de trabajo?

El salario relevante para esas decisiones es el salario real, es decir, el salario en valores constantes, corregido por la evolución de los precios. Uruguay ha registrado durante la segunda mitad del siglo XX periodos con alta inflación. En esas condiciones, el salario corriente es poco informativo para las decisiones de las familias, ya que un determinado monto de dinero podía perder una parte importante de su poder adquisitivo en pocos meses.

Cabría preguntarse si el salario real debería calcularse a partir de los salarios corrientes líquidos (es decir, excluidos los aportes a la Seguridad Social) o brutos (sin excluirlos). Actualmente (en 2006), los aportes a la Seguridad Social son los siguientes: 18% del salario nominal corresponden a aportes personales (de cargo del empleado), y aproximadamente 17,5% a aportes patronales (de cargo del empleador). Estos aportes son los asociados al régimen general. Distintos sectores (el agropecuario, la industria manufacturera, la construcción) tienen definidos tasas menores de aportes patronales.

RECUADRO 7.8

Salario real, salario nominal y salario líquido

Salario Real (Wr): Es el salario corriente al cual se le descuenta el efecto provocado por el aumento de los precios para evaluar su poder adquisitivo o capacidad de compra. Puede entenderse como la capacidad de compra (en términos de una canasta de bienes y servicios fija) de los salarios. El índice de salario real se calcula como:

$$W_r = \frac{W}{P} \cdot 100$$

siendo W un índice de salarios y P un índice de precios (normalmente, el IPC).

Salario nominal (Wn): es el salario bruto, sin realizar los descuentos que establece la ley.

Salario líquido (Wl): es el salario nominal al cual se le han deducido los descuentos legales. Es el salario que el trabajador percibe en efectivo, o salario de bolsillo.

$Wl = Wn - \text{descuentos legales}$

La pregunta relevante es si una persona toma en cuenta para sus decisiones de empleo la existencia de los aportes a la Seguridad Social (SS). El hecho de aportar a la SS le permite a esa persona disfrutar de distintas prestaciones mientras es un trabajador activo (asignaciones familiares, seguro de paro, etc.) y percibir una jubilación o pensión cuando se cumplen los requerimientos establecidos por las leyes respectivas, en particular llegar a la edad requerida y haber realizado los aportes al sistema de SS durante cierto número de años.

En ese sentido, para la decisión sobre un puesto de trabajo ofrecido, un trabajador debería considerar el salario líquido ofrecido más una suma que no percibirá inmediatamente pero que la disfrutará en el momento de la jubilación, así como las otras prestaciones a activos. Es decir, en la medida en que el trabajador está registrado en el sistema de SS está generando un derecho que "aumenta" el salario líquido percibido.

7.4.4. El salario real en Uruguay

En una economía con inflación, el *salario corriente* (es decir, el valor en pesos uruguayos de los salarios), así como el índice calculado a partir de estos valores, nos da poca información sobre el bienestar de los asalariados. Si en un año los salarios aumentaron 20%, pero la inflación (el aumento del costo de la vida) fue de 30%, el poder adquisitivo de los salarios disminuyó. Con el mismo aumento corriente de 20%, si la inflación se ubicó en 10% en el año, el poder adquisitivo tuvo un incremento de casi 10%.

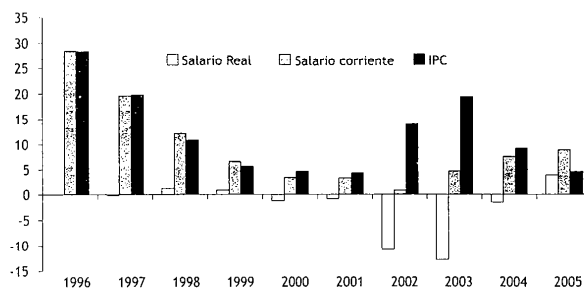
De ahí que una variable extensamente utilizada en los análisis del mercado de trabajo es el *salario real*. La evolución del salario real resulta de la relación entre el aumento de los salarios y el aumento del costo de vida (véase el Recuadro 7.8).

Como ejemplo, si tomamos como base el año 1997, un valor de 75 del índice de salario real en 2004 indica que el poder adquisitivo del salario disminuyó 25% entre 1997 y 2004. En otras palabras, un obrero que recibió los aumentos salariales promedio compraba un 25% menos en 2004 que en 1997 (a menos que aumentara el número de horas para compensar la pérdida del salario por hora).

La evolución del salario real depende de los movimientos de su numerador y de su denominador. En el gráfico 7.4 presentamos la variación anual de los salarios corrientes, de los salarios reales y del IPC, desde 1996 hasta 2005, para Uruguay.

El período considerado incluye años con baja inflación (1999 a 2001) pero también años con inflación media o alta. La evolución de los salarios reales fue variada. En los años de baja inflación se observó un incremento en 1999 y disminuciones en 2000 y 2001. En los años de alta inflación, se registran movimientos muy menores del salario real en 1996 y 1997, y una caída fuerte en 2002 y 2003.

GRÁFICO 7.4
Evolución de Salarios Reales, Corrientes e IPC
Variación anual (promedios) en %



Fuente: INE.

7.4.5. El capital humano

La preparación que brinda la educación formal es uno de los principales elementos diferenciadores, y en algunos casos representa un requisito indispensable para alcanzar un puesto de trabajo. Así, por ejemplo, un cargo de médico en un hospital requiere, para ocuparlo, personas que posean un título válido. Otro ejemplo es la necesidad de tener un título habilitante para ejercer como abogado en un juicio.

Aún en los casos en que no existe una disposición o regulación que obligue a determinada calificación de los postulantes, la posesión de conocimientos específicos es un elemento muchas veces determinante para ocupar un puesto vacante, o para la carrera laboral dentro de una empresa.

No solamente a partir de la educación formal (principalmente la correspondiente a la educación media o terciaria) es que se adquieren conocimientos útiles para el mundo laboral. A menudo la experiencia adquirida en el desempeño del cargo o de cargos similares es valorada en los postulantes.

La actitud hacia el trabajo también suele ser un elemento de peso en la contratación de un postulante. Su disposición a acudir puntualmente al empleo, a mantener un desempeño adecuado en su puesto de trabajo, y, en general, a desarrollar la productividad esperada, resultan cualidades valiosas para las empresas (véase en el punto 7.3.2 el tema de salarios de eficiencia).

Sin embargo, en ocasiones resulta difícil identificar estas cualidades entre los postulantes a un cargo vacante. Es por ello que las empresas frecuentemente solicitan referencias o experiencia previa. El hecho de que el postulante haya desempeñado previamente otro trabajo permite a la empresa (solicitando la información) evaluar estas cualidades.

RECUADRO 7.9

El capital humano

En la ciencia económica se pone énfasis en el concepto de capital humano, ya sea como un elemento central en la explicación de los ingresos de las personas, o como un factor productivo, en las explicaciones del desarrollo de los países (como vimos en el capítulo 1). El capital humano incluye la capacidad y la actitud o talento innato del individuo, así como la educación, la calificación y en general la experiencia adquirida en el trabajo.

El término *capital* implica justamente eso: la persona (eventualmente con la ayuda de su familia) invierte en sí misma, principalmente a partir de la educación formal, pero también en otras capacidades que en ocasiones no se proveen en los sistemas educativos (idiomas extranjeros, por ejemplo).

Las investigaciones realizadas para Uruguay indican que el capital humano, al menos en lo relativo a la educación formal, tiene una retribución importante. A comienzos de la década de los noventa, una persona con estudios universitarios percibía aproximadamente un 80% más que una persona con estudios secundarios o terciarios no universitarios, en la actividad privada. A finales de la década la relación era más del doble (110%). Esto indicaría que el mercado de trabajo reconoce al capital humano y compensa la inversión realizada.

CUADRO 7.6

Remuneraciones por hora según nivel de calificación

En términos reales (en dólares de marzo de 1997)

Calificación	Salarios Privados		Salarios Públicos	
	1991-93	1997-99	1991-93	1997-99
Baja	2.1	2.1	2.6	2.9
Media	3.2	3.0	3.3	3.9
Alta	5.8	6.3	4.5	5.9
Total	2.8	3.0	3.2	3.9

Nota: Calificación Baja: hasta 1er. ciclo de secundaria; Media: secundaria o terciario no universitario completos; Alta: universidad completa o incompleta.
Fuente: *Desarrollo Humano en Uruguay. 2001*, PNUD, Cuadro III.7.

7.4.6. Salarios por sector y género

¿Cuál es el salario promedio de la economía? ¿Qué sector paga los salarios más altos? ¿Cuál ha sido la evolución de los salarios en los últimos años?

En el año 2003, el ingreso promedio por hora trabajada era de \$43,2 (equivalente a US\$1,53). Este ingreso promedio incluye tanto salarios como otras prestaciones que reciben los trabajadores (aguinaldo, por ejemplo). También incluye la remuneración de los patrones que trabajan.

Estos datos pueden observarse en el cuadro 7.7, donde presentamos los ingresos medios por hora trabajada en la ocupación principal de los trabajadores según género (hombre y mujer) y para algunos sectores seleccionados de actividad.

CUADRO 7.7

Ingreso medio por hora trabajada

Zonas urbanas mayores. Año 2003. En dólares.

	Total	Ingresos		Ing. Mujer / Ing. Hombre
		Hombre	Mujer	
Industria manufacturera	1,26	1,35	1,09	81%
Electricidad, Gas y Agua	2,37	2,40	2,24	93%
Construcción	1,08	1,07	1,42	133%
Comercio al por menor y al por mayor	1,13	1,23	0,94	76%
Hoteles y Restaurantes	1,20	1,36	1,00	73%
Transporte y Comunicaciones	1,68	1,67	1,77	106%
Intermediación Financiera (Bancos)	4,19	4,88	3,29	67%
Actividades Inmobiliarias, Empresariales	2,14	2,23	2,01	90%
Administración Pública	1,85	1,79	1,97	110%
Enseñanza	2,10	2,12	2,09	98%
Servicios Sociales y de Salud	2,02	2,93	1,73	59%
Servicio doméstico	0,94	1,02	0,94	92%
Total	1,53	1,61	1,43	89%

Nota: Convertidos a dólares con la cotización promedio de \$28,22.

Fuente: INE.

La mayor remuneración promedio se observó en el sector de intermediación financiera (fundamentalmente bancos, de US\$4,19 por hora trabajada) y la menor en el servicio doméstico (US\$0,94).

Las diferencias de los salarios entre sectores nos dice poco sobre la existencia de desigualdades en las remuneraciones de los trabajadores. Uno de los elementos fundamentales en el pago a los trabajadores es su capacitación o capital humano. Los trabajadores de los servicios de intermediación financiera tienen, en promedio, una capacitación superior a los trabajadores de servicio doméstico, por lo que estos promedios son poco informativos.

El cuadro permite apreciar también las diferencias en las remuneraciones promedio de hombres y mujeres dentro de un mismo sector. En la última columna del cuadro figura el salario promedio de las mujeres como porcentaje del salario promedio de los hombres de un mismo sector, o del total de ocupados. Así, las mujeres ganan en promedio un 89% del promedio salarial de los hombres. Es decir, el salario promedio de las mujeres es un 11% inferior al de los hombres.

En algunos sectores este ratio es poco informativo. Por ejemplo, en el caso de la construcción el empleo femenino probablemente esté asociado a trabajos de escritorio en empresas constructoras grandes y medianas, mientras que el grueso de las ocupaciones de menor salario (albañiles, etc.) es desempeñado por hombres. Algo similar probablemente ocurra en el sector de transporte y comunicaciones.

Al igual que en la comparación entre sectores, los ratios que figuran en la última columna deben relativizarse ya que pueden depender de distintas capacidades, distintos puestos de trabajo ocupados (a igualdad de capacitación, un puesto de mayor responsabilidad recibe una retribución mayor), etc.

Sin embargo, de todas maneras el cuadro es ilustrativo de un fenómeno, no exclusivo de Uruguay, de discriminación por género en el trabajo. En Uruguay las mujeres trabajadoras tienen una preparación (medida por años de educación) superior a la de los hombres. Sin

embargo, como puede apreciarse para el total de los ocupados, su remuneración promedio es inferior. Podría argumentarse que los puestos de mayor responsabilidad (por ejemplo, capataces, jefes, gerentes) son predominantemente ocupados por hombres, por lo que estos últimos ganarían más en promedio por desempeñar tareas de mayor responsabilidad, etc. Este razonamiento es circular ya que si existe una discriminación de género, debido a la cual las mujeres acceden en menor proporción que los hombres a los empleos mejor remunerados (aunque estén mejor preparadas), ello luego se reflejará en los salarios percibidos.

Es significativo que en la administración pública, donde las reglas de promoción y ascenso de los funcionarios están reglamentadas y donde se trata de evitar la discriminación de género, el ratio sea favorable a las mujeres.

7.5. ¿Por qué persiste el desempleo en Uruguay?

Más allá de ciertas imperfecciones en el mercado de trabajo ya expuestas, los altos niveles de desempleo que tradicionalmente ha presentado Uruguay requieren de un análisis más amplio, incorporando otros aspectos del mercado de trabajo.

Tomando como eje del análisis el año 1998, previo a la fase recesiva y al final de un ciclo largo de crecimiento de casi 14 años, Uruguay presentaba una tasa de desempleo comparativamente alta, cercana a 11%. Este valor es casi dos puntos porcentuales superior al promedio simple de 18 países latinoamericanos, agravado en el caso de las mujeres.

En la comparación regional, la situación de los adolescentes y adultos jóvenes (menores de 25 años) uruguayos era singular, con una tasa de desempleo de 19 y 28%, para hombres y mujeres respectivamente, seis puntos superior al promedio latinoamericano en el caso de los primeros, y más de diez puntos para las segundas.

¿Por qué el mercado no actúa por sí mismo y se evita el despilfarro que significa un número tan importante de personas que desean trabajar y que no encuentran trabajo?

En la discusión pública sobre el mercado de trabajo se presentan a menudo dos posiciones antagónicas: los que pregonan una mayor intervención estatal a través de regulaciones más vigorosas y más eficientes (*menos mercado*); y aquéllos que propugnan el desmantelamiento de las herramientas de intervención pública (*más mercado*).

Ambas posiciones son extremas y probablemente, erradas o, en el mejor de los casos, parcialmente correctas. La primera posición no toma en cuenta que la efectividad de las políticas públicas depende principalmente de los incentivos a los trabajadores y a las empresas, y de la habilidad del Estado para hacerlas cumplir. En la segunda se plantea un mercado operando en condiciones ideales, y el mercado de trabajo está lejos del modelo ideal de los mercados competitivos (es decir, del modelo simple presentado en este capítulo).

Veamos algunos aspectos adicionales que inciden en el desajuste del mercado de trabajo.

7.5.1. Salarios rígidos

Uno de los elementos que se consideran y que resulta crucial en el modelo simple para alcanzar el equilibrio en el mercado de trabajo (la ausencia de desocupación), es la posibilidad de que los salarios descieran.

En Uruguay, como en otros países, existen normas jurídicas (estrictamente, sentencias judiciales que generan precedentes) que impiden, o que vuelven muy costoso para las empresas, que los salarios descieran. Adicionalmente, pueden existir disposiciones que fijen salarios para determinadas categorías de trabajadores (por ejemplo, la remuneración que debe percibir un peón, un oficial albañil, etc., en la rama de la construcción).

Esto determina que los *salarios corrientes* sean rígidos a la baja. Es decir, pueden aumentar, pero las empresas (y/o los trabajadores) enfrentan obstáculos para reducirlos. La existencia de sindicatos refuerza esta rigidez.

Sin embargo, en países con inflación media o alta (como fue el caso de Uruguay durante casi 50 años y, en menor medida, en la actualidad) la eventual rigidez de los salarios corrientes pierde importancia. Con inflación alta o media si no aumentaran los salarios corrientes se produciría una pérdida en *términos reales*.

De todas maneras, con niveles de inflación de 10% anual o menos, un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo requiere cierta flexibilidad en los salarios corrientes.

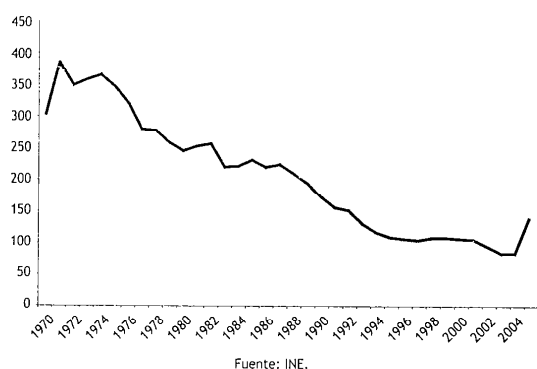
También las modalidades de negociación salarial han registrado cambios en los últimos 15 años. Tradicionalmente (desde la década de 1950) funcionaban en Uruguay los denominados *Consejos de Salarios*, donde a través de negociaciones tripartitas (empleados, empleadores y Estado) se fijaban los salarios por categorías de la ocupación. Este proceso se interrumpió durante el gobierno de facto (1973-1984). Con la reinstauración democrática volvieron a convocarse los consejos hasta principios de los noventa cuando nuevamente quedaron sin efecto. El gobierno que asumió en marzo de 2005 reinstaló los Consejos de Salarios como mecanismo para la negociación entre trabajadores y empresarios.

7.5.2. Salario Mínimo

La fijación de un *piso* salarial se realiza en Uruguay desde 1969, cuando se creó el Salario Mínimo Nacional (SMN). En la actualidad, la cobertura del SMN abarca a todos los asalariados privados mayores de 18 años de edad, excepto a los trabajadores rurales y a los del servicio doméstico, para los cuales se han fijado retribuciones mínimas por encima del SMN. A partir de la reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005, en los distintos grupos se han acordado salarios mínimos por rama con valores muy superiores al SMN.

La determinación del SMN es una potestad discrecional del Poder Ejecutivo. Desde sus orígenes, el SMN ha presentado una tendencia decreciente en términos reales alcanzando hacia fines de la década de 1990 aproximadamente un cuarto del valor en términos reales que tenía en 1971 (el año de su mayor valor). En los años 2004, 2005 y 2006 el SMN ha experimentado una recuperación.

GRÁFICO 7.5
Evolución del Salario Mínimo Nacional
En términos reales - Año 1997=100



Esta tendencia persistente a la baja en el SMN determinó que Uruguay presentara en 2003 el menor valor en la comparación de 12 países latinoamericanos.

Habitualmente se plantean dos argumentos para explicar esta caída persistente. Por un lado, la existencia de altas tasas de desempleo justificó la *desregulación* del mercado de trabajo mediante la reducción del SMN. Un aumento obligatorio de los salarios hubiera obligado a muchas empresas a despedir personal o a no contratar nuevos trabajadores.

Por otro lado, el SMN ha sido utilizado como "indexador" de numerosas variables, lo que hace que su aumento provoque un deterioro de las cuentas fiscales (el efecto neto es un aumento de los gastos públicos). Por lo tanto, hay un incentivo para el Gobierno a no incrementar el SMN por razones fiscales.

En diciembre de 2004 se aprobó una ley de creación de una unidad de cuenta que reemplazó al SMN como indexador, permitiendo su incremento.

7.5.3. Sindicatos

Los trabajadores organizados, usualmente en la forma de sindicatos, constituyen un actor importante en relación al desempeño del mercado de trabajo. El objetivo fundamental de los sindicatos es lograr el aumento de los salarios de los trabajadores de una empresa o de un sector productivo. Sin embargo, en condiciones de alto desempleo, muchas veces la conservación de las fuentes de trabajo se convierte en el objetivo central. Los sindicatos se preocupan también por las condiciones de trabajo que afectan la salud de los trabajadores.

En Uruguay la tasa de afiliación general a los sindicatos tuvo un descenso muy marcado en los últimos veinte años. Se ubicó entre 30 y 37% en los primeros cinco años que siguen a la reapertura democrática (1985). En 2003 la tasa se ubicaba en valores cercanos a 20%, pero aumentó de manera significativa a partir de 2005.

CUADRO 7.8
Tasa de sindicalización de los trabajadores asalariados
En porcentajes

Año	Públicos	Privados	Total
1985	42.4	34.7	37,5
1987	48.2	27.2	34
1990	50.3	21.5	30.2
1993	33.8	11.1	17.2
1996	37.6	9.8	16.9
2000	39.8	8.5	15.9
2001	41.9	10.3	18.5
2003	41.3	11.6	19.7

Fuente: Universidad Católica, en base a PIT-CNT e INE.

7.5.4. Otros desajustes

Considerando los distintos aspectos analizados, ¿cuál es la mejor explicación de la existencia de desempleo en el mercado de trabajo uruguayo? Dado que el desempleo corresponde a un desajuste entre oferta y demanda, corresponde analizar en qué medida cada una de estas fuerzas contribuye al desempleo.

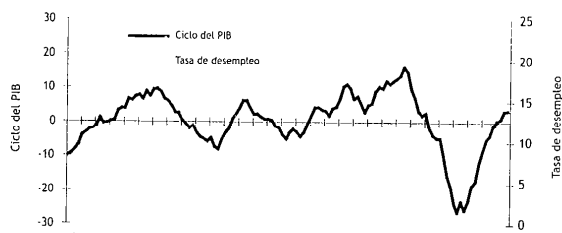
En primer lugar es necesario tener en cuenta el *componente cíclico* del desempleo. En la medida en que la economía registra ciclos de actividad (periodos o fases de crecimiento y de decrecimiento, más allá de la tendencia permanente), es natural que el empleo (y, por consiguiente, el desempleo) también los registre.

Retomando el análisis realizado en el capítulo 6, en el gráfico 7.6 se presenta la tasa de desempleo para el departamento de Montevideo y una estimación del componente cíclico del Producto Interno Bruto (PIB) de Uruguay¹. Como puede observarse, el desempleo presenta un comportamiento, en general, opuesto al del ciclo. En fases expansivas (cuando el gráfico del ciclo arroja valores positivos) el desempleo tiende a caer, y a la inversa en fases recesivas.

¹ Existen varias formas de estimar el componente cíclico. En el caso del gráfico se presentan los desvíos (en porcentaje) respecto a la tendencia, en datos anuales. La tendencia fue calculada como un promedio móvil centrado de 3 x 3.

GRÁFICO 7.6

Componente cíclico del PIB y Tasa de Desempleo de Montevideo Valores del primer trimestre de cada año



Fuente: INE y cálculos propios en base a datos del BCU.

Esta asociación negativa (comportamiento opuesto o *de tijera*) entre el desempleo y el ciclo del PIB es una constante en la evidencia internacional.

Sin embargo, este análisis no permite extraer conclusiones sobre las razones por las cuales el desempleo, en promedio (es decir, más allá de las variaciones cíclicas), es comparativamente alto en Uruguay.

Pese a las afirmaciones de algunos extremistas de la posición pro-mercado, el mercado laboral uruguayo está lejos de registrar regulaciones significativas, al menos en la comparación regional. Si el problema no está en las regulaciones (o, en todo caso, éstas no corresponden al factor más importante), ¿dónde buscar las causas del elevado desempleo?

Como planteamos anteriormente, uno de los principales factores explicativos de los salarios corresponde al capital humano. Es posible que la causa principal en los desajustes del mercado de trabajo (como el elevado desempleo, principalmente juvenil) deba buscarse por el lado de la oferta de trabajo y, en última instancia, en la preparación para el mundo del trabajo que reciben los jóvenes en la educación formal secundaria.

7.6. Resumen

Las personas (las familias) ofrecen los servicios de trabajo (son los oferentes) mientras que las empresas demandan estos servicios, para llevar adelante los procesos productivos. La importancia del funcionamiento del mercado de trabajo radica en que afecta de manera significativa la vida de las personas y eso explica que éste sea uno de los objetivos centrales de las políticas públicas.

Uruguay ha presentado en forma persistente problemas en su mercado de trabajo, lo cual permite afirmar que el país ha mostrado un mal desempeño de largo plazo o estructural, por los bajos niveles de ocupación, por la baja productividad del trabajo y las bajas remuneraciones de los trabajadores. Los cambios que se produjeron en la inserción internacional, iniciados a mediados de los setenta pero profundizados a partir de la integración al MERCOSUR en 1991, generaron modificaciones relevantes en el empleo.

En el largo plazo se observa una clara tendencia de aumento de la Población Económicamente Activa (PEA), fundamentalmente por un incremento de la actividad laboral femenina, mientras la tasa de actividad de los hombres permanece relativamente estable.

De acuerdo a las cifras de 2005, solamente un 56,6% de los ocupados no registraban problemas de empleo (considerando la suficiencia en las horas trabajadas y la realización de aportes a la Seguridad Social).

El mercado de trabajo presenta una oferta heterogénea, y una demanda también heterogénea. Las personas que buscan un trabajo (o que se postulan para un ascenso dentro de las empresas) no tienen las mismas cualidades. Algunas poseen cualidades diferentes que las hacen más aptas para determinados tipos de trabajo. Como resultado de esta heterogeneidad, no es posible hablar de un salario de mercado sino, en todo caso, de un conjunto de salarios, que presentan diferencias según las destrezas de las personas, las empresas donde éstas trabajan, etc.

Las investigaciones realizadas para Uruguay indican que el capital humano, al menos en lo relativo a la educación formal, tiene un premio importante sobre las personas sin educación suficiente. Las diferencias de salarios entre sectores nos dicen poco sobre la existencia de desigualdades en las remuneraciones de los trabajadores. Uno de los elementos fundamentales en el pago a los trabajadores es su capacitación o capital humano.

La asociación negativa (comportamiento opuesto) entre el desempleo y el ciclo del PIB es una constante en la evidencia internacional. Sin embargo, este análisis no permite concluir acerca de las razones por las cuales el desempleo, en promedio, más allá de las variaciones cíclicas, es comparativamente alto en Uruguay.

La causa principal debería encontrarse en los desajustes por el lado de la oferta de trabajo, más que por problemas de la demanda. Una insuficiente capacitación (o una capacitación solo parcialmente adecuada a las necesidades de las empresas) de los jóvenes correspondería a la causa principal del elevado desempleo.

7.7. Conceptos clave

- Productividad
- Costo de oportunidad del empleo
- Salarios reales
- Salarios de eficiencia
- Rotación de personal
- Salario de equilibrio
- Desajuste
- Salarios corrientes
- Capital humano
- Equilibrio
- Rigidez a la baja
- Componente cíclico

7.8. Preguntas de repaso

- 1) ¿Cómo se define la Población Económicamente Activa (PEA)?
- 2) ¿Quiénes integran la Población Económicamente Inactiva (PEI)?
- 3) ¿Quiénes se definen como ocupados o empleados?
- 4) ¿Quiénes se definen como desocupados o desempleados?
- 5) ¿Qué es la tasa de actividad o participación?