



Situación del Empleo en el Uruguay

INE

Instituto Nacional de Estadística



Encuesta Nacional de
Hogares Ampliada

Rodrigo Arim
Gonzalo Salas
Abril 2007

Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006

Módulo de empleo

Principales Resultados

Rodrigo Arim
Gonzalo Salas¹

¹ El presente documento contó con el financiamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El mismo fue preparado en consulta y con la colaboración del equipo técnico del INE.

1	Introducción.....	3
2	Mecanismos de acceso al puesto de trabajo	4
3	Conformidad con el empleo	8
4	Medios de transporte utilizados para concurrir al trabajo	11
5	Formación laboral.....	18
5.1	Capacitación laboral	18
5.2	Conocimientos de inglés.....	28
6	Relaciones laborales y participación gremial	31
7	Horas trabajadas	41
	Anexo Estadístico	43

1 Introducción

La Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006 (ENHA-2006) del Instituto Nacional de Estadística constituye un aporte sumamente relevante para las estadísticas socioeconómicas del país, desde que por primera vez se cuenta con un instrumento de relevamiento representativo de la totalidad de los hogares uruguayos que habitan en viviendas particulares y su tamaño muestral es sustancialmente mayor al que hasta el año 2005 tradicionalmente sustentaba a la ECH.² Esta mayor tasa de muestreo permitirá realizar análisis inferenciales más pormenorizados de distintos fenómenos sociales, en particular de aquellos cuya frecuencia de ocurrencia en la población es relativamente baja.

A su vez, la ENHA se estructuró de forma tal de incorporar alternativamente en los cuatro trimestres módulos especiales que relevan información sobre ciertos aspectos hasta ahora no recogidos en otros instrumentos o cuyo estudio ha sido realizado en forma puntual en alguna ocasión – ya sea a través de módulos específicos de la ECH en años anteriores o por relevamientos ad-hoc – lo que permite mejorar el conocimiento sobre estas dimensiones de la realidad social uruguaya.

El presente documento tiene por objetivo central realizar un primer análisis de la información relevada por la ENHA 2006 en lo referente al funcionamiento del mercado de trabajo. En este ámbito, la encuesta investiga sobre diversos aspectos de la dinámica laboral sobre los cuales no se contaba con información estadística previa para abordar su caracterización sistemática en el país.

Estas nuevas dimensiones son incorporadas a partir de dos modalidades. Por un lado, se introducen nuevas preguntas en la grilla que habitualmente se aplica a las personas en edad de trabajar. Estas variables serán relevadas durante todo el año 2006, por lo que se contará con la posibilidad de realizar un estudio más pormenorizado posteriormente. Por otra parte, la ENHA aplicó un módulo específico durante el segundo trimestre de 2006 que ahonda en algunas características del mercado laboral. En este trabajo se analiza con detalle esta información. A continuación, se presenta el plan de análisis según las temáticas incorporadas en la ENHA.

Este documento contiene análisis específicos para las diversas dimensiones que incorpora el módulo de empleo en atención de su especificidad. Se divide el módulo de empleo en seis bloques temáticos: Mecanismos de acceso a los puestos de trabajo, conformidad con el empleo, medios de transporte utilizados para concurrir a trabajar, capacitación laboral, relaciones laborales y horas trabajadas.

² Hasta el 2005, la ECH encuestaba aproximadamente 20000 hogares representativos de las localidades urbanas de 5000 y más habitantes. La ENHA 2006 relevó información de 80000 hogares y su universo de referencia es el conjunto del país. Si bien en 1999 el MGAP realizó una Encuesta de Gastos e Ingresos de hogares que habitan localidades urbanas pequeñas y en el medio rural disperso, recién con la ENHA 2006 se encuentra información representativa de total país relevada a través en un instrumento único. Desde 1981 no el país no cuenta con una encuesta de hogares representativa de todo el país.

2 Mecanismos de acceso al puesto de trabajo

Un aspecto relativamente poco conocido del funcionamiento del mercado de trabajo en el país son los canales a través de los cuales las personas acceden a un empleo. La ENHA indaga en esta dimensión del funcionamiento del mercado de trabajo a través de una pregunta específica en el módulo de empleo.³ El cuadro siguiente resume la proporción de ocupados que se ubican en las distintas categorías preestablecidas, así como su asociación con una serie de características personales y del puesto de trabajo.

Cuadro 1. Mecanismos de acceso al puesto de trabajo según características del trabajador.

	Programa público	Contactos del trabajo anterior	Amigos y familiares	Clubes, sindicatos, iglesias u otras org.	Institución de capacitación	Agencia de colocación privada, contacto con el empleador, concursos	Decide trabajar por su cuenta	Otro
Total	2.2	7.1	42.8	1.3	2.4	19.6	22.7	1.8
Montevideo	1.8	6.7	40.1	1.3	2.1	24.6	21.5	2.0
Interior > 5000	2.8	7.2	44.4	1.5	3.0	17.2	22.4	1.5
Interior < 5000	1.8	7.8	46.3	0.9	1.5	11.8	27.9	2.1
Nivel Educativo								
Hasta primaria completa	1.5	8.2	48.5	1.4	0.4	11.6	27.5	1.0
Secundaria primer ciclo	1.7	7.7	49.1	1.3	1.3	15.0	22.6	1.4
Secundaria segundo ciclo	2.3	6.2	43.8	1.5	2.3	21.3	20.3	2.4
Terciaria sin terminar	4.3	6.1	32.4	1.1	4.1	30.8	17.9	3.3
Terciaria terminada	4.1	5.3	18.7	1.0	9.5	39.4	19.6	2.4
Tramo de Edad								
14-18 años	0.8	1.3	75.5	1.5	0.5	8.0	11.1	1.4
19-24 años	1.5	3.8	58.6	0.9	3.0	19.1	10.9	2.2
25-34 años	2.5	6.8	44.6	1.3	3.1	23.1	16.9	1.8
35-44 años	2.2	8.1	40.3	1.4	2.7	21.3	22.3	1.9
45-60 años	2.7	8.1	37.8	1.4	2.2	19.8	26.2	1.9
60 años y más	1.6	7.3	33.6	1.5	1.2	10.9	42.8	1.2
Género								
Varones	2.1	8.0	43.4	1.5	2.0	17.2	24.2	1.7
Mujeres	2.5	5.8	42.1	1.1	3.0	22.9	20.7	2.0
Formalidad								
Informal	--	4.8	45.8	0.9	0.7	5.8	40.5	0.8
Formal	3.1	8.2	41.2	1.6	3.4	27.0	13.2	2.3
Categoría ocupacional								
Empleado privado	0.6	10.3	60.2	1.5	1.6	22.7	1.2	2.0
Empleado público	10.9	4.1	24.9	2.8	9.2	44.4	0.9	2.9
Cooperativista	0.0	22.8	54.8	1.9	0.0	6.0	11.0	3.6
Patrón	0.5	2.0	15.1	0.4	0.4	0.1	79.9	1.7
Cuenta Propia sin local	0.5	5.0	32.2	0.7	0.1	2.6	58.6	0.4
Cuenta propia con local	0.4	2.3	13.4	0.2	0.9	1.3	81.2	0.4
Miembro del hogar no remunerado	0.0	0.1	51.2	0.3	0.1	0.3	43.8	4.3
Programas de empleo público	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

³ Si bien las Encuestas de Hogares han preguntado sobre los mecanismos de búsqueda de trabajo que utilizan los desempleados, no se conoce como es que las personas ocupadas accedieron a sus actuales empleos.

El resultado más importante que arroja la ENHA en este ámbito es la importancia de las redes sociales para acceder al empleo. Más del 40% de los ocupados accedieron a su puesto de trabajo a través de amigos o familiares. El acceso a través de mecanismos menos dependientes de los vínculos previos de la personas – agencias privadas, contacto directo con el empleador, concursos – dan cuenta cerca de un quinto del total de respuestas, y una proporción algo mayor de los ocupados crearon su propio empleo al decidir trabajar por su cuenta. A su vez, los contactos generados en un trabajo anterior constituyó el mecanismo de acceso a su actual empleo para el 7% de los ocupados. Los restantes canales tienen una significación general menor, no superando en ningún caso el tres por ciento de las respuestas.

Las características personales que se asocian a mayores diferencias en esta dimensión son el nivel educativo y edad. Es claro que al incrementarse el nivel educativo de las personas los vínculos personales pierden peso como mecanismo de acceso al puesto de trabajo, al punto de ser desplazados como principal categoría entre los trabajadores con estudios terciarios completos, donde el acceso se realiza a través de concursos, contactos con el empleador, etc; que constituye la forma de acceso más neutra del punto de vista de la dotación de contactos con que cuentan a priori los individuos. En contraste, para los ocupados con un nivel educativo igual o inferior a primer ciclo de secundaria culminado, los amigos y los contactos familiares es el canal de acceso de casi el 50% del total. A su vez, el otro mecanismo relevante entre los menos educados es la decisión de trabajar por su cuenta, resultado determinado por el importante peso que tiene el cuentapropismo en este nivel educativo.

La preponderancia de los diversos mecanismos de acceso al puesto de trabajo por tramos de edad brinda pistas importantes sobre la dinámica del mercado de trabajo. Los ocupados más jóvenes - dentro de los que predominan aquellos que abandonaron sus estudios – tienen como principal canal los contactos personales: tres cuartas partes de los ocupados menores de 25 años accedieron a su actual puesto por esta vía. Si bien los amigos y familiares es la categoría dominante en casi todos los tramos de edad, con excepción de los mayores de 64 años, al trasladarse a tramos superiores cobran relevancia otros canales, como ser los contactos generados en el trabajo anterior y los canales más impersonales. En este último grupo etéreo tiene particular relevancia la respuesta “decidió trabajar por su cuenta”, lo que refleja el peso que tiene la actividades como patrón o trabajador independiente entre los ocupados relativamente más envejecidos.

No se observan diferencias importantes en los canales de acceso utilizados por hombres y mujeres, con la excepción del mayor peso de la decisión de trabajar por su cuenta entre los hombres que es compensado principalmente por una participación superior de la categoría “Agencia de colocaciones, etc” entre las mujeres.

Como era de esperar, los ocupados formales muestran una mayor propensión que los informales a acceder a un empleo a través de canales menos personalizados (“Agencia de colocaciones, etc”), mientras que entre los informales predomina la decisión de trabajar por su cuenta. La otra respuesta donde se aprecian diferencias importantes es en el peso relativo de “contactos del trabajo anterior”. Mientras que 8% de los formales consiguió su actual empleo a través de este mecanismo, el guarismo para los informales es de 4%.

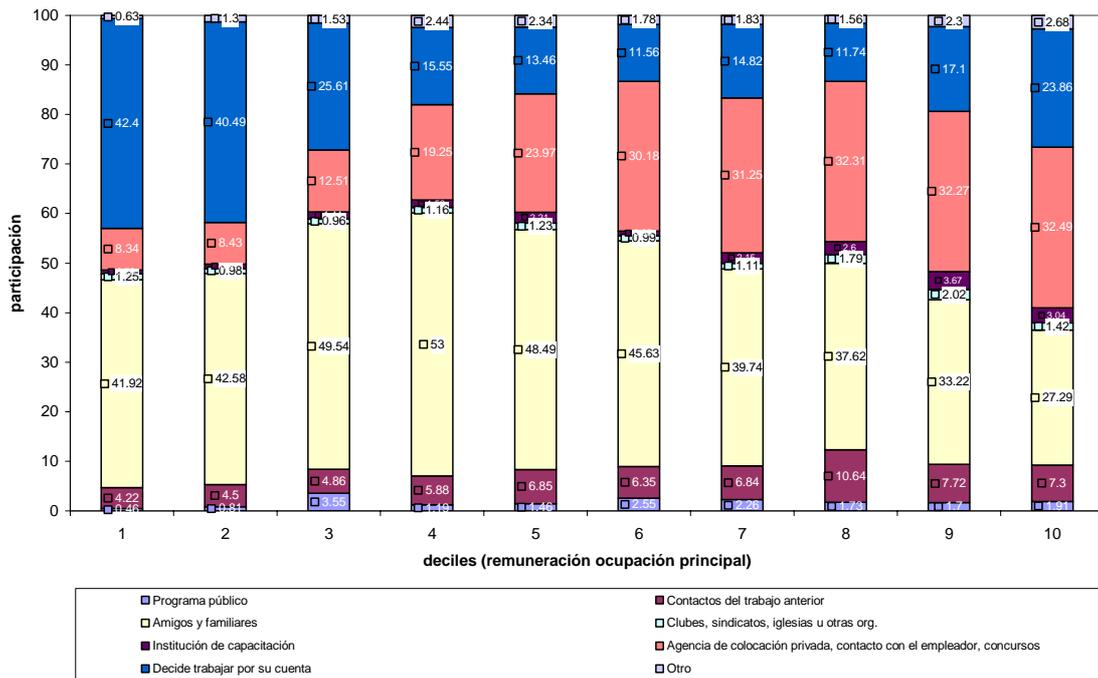
A su vez, las categorías ocupacionales discriminan nítidamente entre los canales de acceso al actual empleo. Como era de esperar, entre los empleados públicos predominan los mecanismos menos vinculados al capital social que rodea a la persona, nótese que el 44% de los mismos accedieron a su empleo a través de Agencias de colocaciones, concursos, etc. No obstante lo anterior, un cuarto de los funcionarios públicos declara haber accedido a través de familiares y amigos. La otra respuesta que presenta una frecuencia importante entre los funcionarios públicos es la de “instituciones de capacitación”, que alcanza casi un 10% mientras que su peso en las otras categorías ocupacionales es muy bajo.

La diferencia central entre los asalariados privados y el resto de las categorías es el peso de las redes de amigos y familiares para acceder al empleo. Más del 60% de las personas ocupadas en relación de dependencia en el sector privado declara haber utilizado este canal para conseguir su actual empleo. Los contactos en el trabajo anterior dan cuenta de 10% de las respuestas, por lo que las vinculaciones generadas por las personas una vez que han ingresado al mercado de trabajo cumplen un rol en la transición entre puestos de trabajo.

Los trabajadores independientes y los patrones tienen como principal canal de acceso la decisión de iniciar una actividad económica por su cuenta. En el caso de los cuenta propia con local y los patrones, esta respuesta acumula el 80% de los casos. Entre los cuenta propia sin local, si bien esta opción es la preponderante, presenta un peso relativamente importante los vínculos personales (amigos y familiares), lo que puede estar indicando que en un número importante de casos las actividades que desarrollan las personas que son clasificadas como cuenta propia sin local pueden estar siendo desarrolladas en compañía o acuerdo con otras personas, genéricamente amigos o familiares.

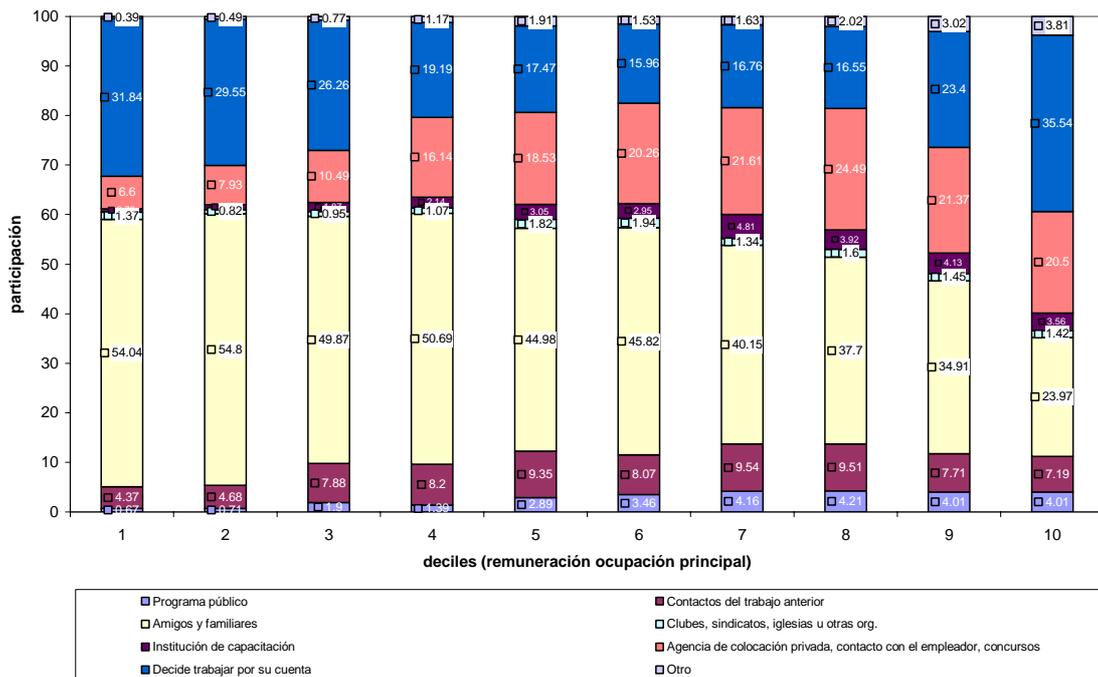
Por último, se indagó sobre la vinculación entre los canales de acceso al empleo y el nivel de ingreso. Las gráficas siguientes muestran la distribución de las respuestas según decil de remuneraciones correspondiente a la ocupación principal.

Gráfica 1. Mecanismos de acceso al actual empleo según decil de remuneraciones. Montevideo



Obsérvese que en los deciles inferiores los dos mecanismos predominantes son las redes familiares y de amigos y la decisión de trabajar por cuenta propia. Los canales más despersonalizados aumentan su participación al aumentar el nivel de remuneraciones, sin embargo supera a los contactos familiares o amistades recién en el décimo decil. A su vez, la creación de su propio empleo vuelve a adquirir más relevancia en los tramos más altos de la distribución, posiblemente debido al peso relativo que en esos tramos tienen los cuenta propia con inversión y los patrones. Esta modalidad muestra un peso aún mayor entre los deciles más altos en el interior del país.

Gráfica 2. Mecanismos de acceso al actual empleo según decil de remuneraciones. Interior del país



3 Conformidad con el empleo

Uno de los aspectos que se indagan en el módulo de empleo de la ENHA 2006 es el grado de conformidad relativa de las personas con el puesto de trabajo que desempeñan. El Cuadro 2 resume la distribución de las respuestas en función de las opciones que se le presentaban al entrevistado según algunas características del trabajador y de su hogar de pertinencia.

La mayoría de los entrevistados declaran encontrarse conformes o muy conformes con su actual trabajo. Para el total de los ocupados las respuestas que implican una valoración positiva de la actual ocupación representan a más del 70% del total de ocupados. Sólo un 12% de los entrevistados declara encontrarse muy desconforme o desconforme con su empleo mientras que casi el 16% se muestra relativamente indiferente con respecto a su empleo, declarando que no se encuentra ni conforme ni desconforme. A su vez, las mujeres muestran una leve tendencia a presentar una actitud de conformidad mayor que los varones, pero las diferencias son relativamente pequeñas.

Cuadro 2. Grado de conformidad con el trabajo según características personas y nivel de ingreso.

Características						Total
	Muy desconforme	Desconforme	Ni Conforme, ni desconforme	Conforme	Muy conforme	
Total de ocupados	2.0	10.2	15.8	62.2	9.9	100.0
Género						
Hombres	2.2	10.7	16.6	61.2	9.4	100.0
Mujeres	1.8	9.5	14.7	63.4	10.6	100.0
Nivel educativo						
Hasta primaria completa	2.2	10.5	17.1	62.8	7.5	100.0
Secundaria primer ciclo	2.0	11.0	18.8	60.9	7.3	100.0
Secundaria segundo ciclo	1.9	9.9	14.9	62.7	10.5	100.0
Terciaria sin terminar	1.6	10.2	13.7	61.9	12.6	100.0
Terciaria terminada	2.0	8.2	8.7	62.2	18.9	100.0
Tramos de edad						
14-18 años	1.1	10.9	18.1	64.0	5.9	100.0
19-24 años	1.9	14.3	17.2	59.9	6.7	100.0
25-34 años	1.6	10.2	17.5	61.3	9.5	100.0
35-44 años	2.1	10.3	16.0	61.8	9.8	100.0
45-60 años	2.4	9.2	14.0	63.6	10.7	100.0
60 años y más	1.9	8.3	14.3	62.2	13.2	100.0
Quintil de remuneraciones horarias						
1	4.1	17.9	22.6	50.8	4.6	100.0
2	1.9	12.7	19.8	59.0	6.6	100.0
3	1.8	8.4	15.2	66.7	7.9	100.0
4	1.2	7.0	13.3	68.1	10.4	100.0
5	1.3	5.2	9.3	65.2	19.0	100.0

Los trabajadores entre 19 y 24 años declaran una mayor disconformidad con respecto a su puesto de trabajo, aunque nuevamente las diferencias no son muy importantes, salvo para el tramo de los ocupados con 60 años y más, donde más del 75% de los ocupados se declara satisfecho con su empleo.

No obstante, de las variables anotadas las que presentan un mayor poder de discriminación es la educación y el quintil de pertenencia del trabajador en la distribución de las remuneraciones horarias. Los trabajadores con nivel educativo alto son quienes presentan una mayor propensión a declararse conformes con su empleo. Así, entre las personas con educación terciaria completa, casi un 20% se declara muy conforme y este guarismo se reduce marcadamente al disminuir el nivel educativo. Desde otra perspectiva, más del 80% de los trabajadores con educación terciaria completa se encuentran por lo menos conforme con su actual puesto de trabajo, mientras que entre los trabajadores con menor nivel educativo algo menos de 70% declara algún grado de conformidad. El grado de formación se asocia nítidamente a la conformidad con el puesto de trabajo, lo cual puede vincularse a la mayor gratificación relativa producida por actividades para las cuales las personas se han formado deliberadamente.

Por su parte, mientras que cerca del 85% de los ocupados ubicados en el quintil 5 de la distribución de las remuneraciones horarias se declara conforme o muy conforme con su puesto de trabajo, ese guarismo no alcanza al 56% entre las personas ubicadas en el primer quintil de la distribución. Así, los resultados sobre el grado de conformidad se asocian nítidamente al ingreso que le reporta la actividad. Este resultado es de esperar, en tanto la principal funcionalidad del trabajo radica en la capacidad de apropiarse de un flujo de recursos.

El cuadro siguiente muestra la asociación entre el grado de conformidad con el empleo y algunas características propias del puesto de trabajo. El tipo de ocupación surge como una variable que discrimina el grado de conformidad declarado por los trabajadores. En el caso de las ocupaciones vinculadas a actividades directrices – tanto en el sector público como el privado – o a puestos de trabajo considerados como calificados, el grado de conformidad es sustancialmente más elevado que entre las personas que desempeñan tareas laborales que suelen asociarse más a trabajo no calificado.

Cuadro 3 : Grado de conformidad con el trabajo según características del puesto de trabajo.

	Muy desconforme	Desconforme	Ni Conforme, ni desconforme	Conforme	Muy conforme	Total
Tipo de Ocupación (CIUO 88)						
Fuerzas Armadas	3.4	1.8	11.2	69.6	14.1	100.0
Pod. Ejecutivo , legislativo , cargos directrices	2.4	9.0	14.7	58.5	15.4	100.0
Profesionales y científicos	1.6	7.5	9.5	62.4	19.0	100.0
Técnicos de nivel intermedio	1.7	9.0	12.4	62.7	14.2	100.0
Empleados de oficina	1.6	7.4	10.3	68.2	12.5	100.0
Servicios y vendedores	2.2	10.4	18.7	61.3	7.5	100.0
Trabajadores agropecuarios calificados	1.9	9.0	16.3	63.1	9.7	100.0
Oficiales y Operarios	2.1	12.8	19.3	59.2	6.6	100.0
Operarios y montadores de maquinaria	1.7	8.5	16.8	65.3	7.6	100.0
Trabajadores no calificados	2.2	12.4	17.7	60.8	6.9	100.0
Formalidad						
Sin derecho jubilatorio	3.0	15.9	22.1	53.4	5.6	100.0
Con derecho jubilatorio	1.5	7.1	12.4	66.8	12.2	100.0
Categoría Ocupacional						
Empleado privado	1.6	9.7	15.7	64.0	9.0	100.0
Empleado público	1.8	5.5	9.9	68.8	14.1	100.0
Cooperativista	0.0	1.5	2.9	83.2	12.5	100.0
Patrón	1.7	6.0	10.5	62.7	19.1	100.0
Cuenta Propia sin local	6.2	21.9	24.3	42.2	5.3	100.0
Cuenta propia con local	2.2	12.6	19.8	56.7	8.7	100.0
Miembro del hogar no remunerado	0.5	10.9	16.8	67.0	4.9	100.0
Programas de empleo público	0.0	15.1	9.0	66.1	9.8	100.0

A su vez, se observa una notoria mayor conformidad entre los ocupados que se encuentran cubiertos por la seguridad social - aproximada a través de la declaración de estar generando derechos jubilatorios – con respecto a aquellos que desarrollan actividades sin cobertura. Por su parte, si se analiza el grado de conformidad según categoría ocupacional se observa que los empleados públicos y los patrones constituyen el grupo de ocupados con una mayor propensión a sentirse conformes o muy conformes con el puesto de trabajo que desempeñan. En el otro extremo, los cuenta propia sin local, categoría que se asocia a actividades con un alto nivel de informalidad y exclusión en el ámbito del mercado de trabajo, son el grupo que presenta un menor grado de conformidad con su situación. Más de una cuarta parte de los cuenta propia sin local se declaran muy desconformes o desconformes con su empleo, cifra que es más del doble de la estimada para el total de la población ocupada.⁴

⁴ Los cuadros presentados muestran el grado de asociación entre diversas características de las personas y de los puestos de trabajo y el grado de satisfacción que este le reporta a las personas. Sin embargo, en la medida en que las variables que aparecen con mayor poder discriminatorio se encuentran correlacionadas – por ejemplo, nivel educativo con ingresos y tipo de ocupación – es posible que la asociación que se percibe a través de los cuadros de doble entrada provenga de esta estructura de correlaciones. Para poder analizar con mayor grado de detalle el efecto específico de estas variables sobre el grado de conformidad, se estimó un modelo probit ordenado, donde la variable dependiente es el grado de conformidad – ordenado en función de la estructura de la pregunta incorporada en la ENHA – y se incluyen como variables independientes el logaritmo de las remuneraciones, una expresión cuadrática en la edad, el sexo, la localización geográfica (Montevideo-Interior), juegos de variables binarias que identifican nivel educativo, categoría ocupacional, formalidad y tipo de ocupación. Los resultados se presentan en el Cuadro A 1 del anexo estadístico. En términos generales, todas las variables independientes resultan significativas con el signo esperado. El ingreso afecta positivamente el grado de conformidad de las personas con su empleo, la informalidad lo hace negativamente y el tipo de ocupación incide en la valoración en la misma dirección que se encontró en el cuadro anterior. A su vez, las mujeres y los trabajadores que viven en el interior del país muestran una mayor propensión a valorar positivamente su empleo y los signos de la expresión cuadrática en edad indican que los trabajadores en edades intermedias tienden a encontrarse relativamente más desconformes una vez que se controla por las restantes características de su persona y el puesto de trabajo que ocupan. No obstante, donde surge una apreciación diferente es en lo referente a las variables binarias que señalan el máximo nivel educativo alcanzado. En este caso la variable excluida es el menor nivel educativo (hasta primaria completa) y el signo de las

4 Medios de transporte utilizados para concurrir al trabajo

El módulo de empleo indaga específicamente sobre los medios de transporte que las personas utilizan habitualmente para concurrir a su trabajo así como el tiempo promedio que les insume el traslado. Esta variable es especialmente relevante, ya que pone de relieve la presencia de costos monetarios y no monetarios que deben afrontar los trabajadores para poder desarrollar su actividad como tales.

Cuadro 4 – Medio de transporte según nivel educativo.

	Hasta primaria completa	Secundaria primer ciclo	Secundaria segundo ciclo	Terciaria no terminada	Terciaria terminada	Total
Transporte Público	18.1	25.2	28.6	42.0	30.8	26.0
Transporte abonado por la empresa	4.7	3.9	2.7	1.9	1.8	3.4
Moto	9.3	11.0	10.7	5.6	6.9	9.5
Bicicleta	16.6	17.0	11.2	5.6	3.0	12.9
Auto	5.6	8.9	14.6	20.2	33.6	13.1
A pie	20.4	19.2	20.0	15.1	16.0	19.1
A caballo	2.0	0.5	0.1	0.0	0.0	0.7
No tiene que trasladarse	23.4	14.3	12.1	9.4	8.0	15.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

El Cuadro 4 muestra que algo más de una cuarta parte del total de ocupados se traslada a su empleo por medio del transporte público, lo que ubica a este medio como el más frecuentemente utilizado por los ocupados. No obstante, cerca de un quinto se traslada a pie, lo cual haría suponer que una proporción relevante de los trabajadores habita en zonas relativamente cercanas al lugar donde desarrollan sus actividades laborales. Quizás el resultado más sorprendente es la alta proporción de personas que no necesita trasladarse a su trabajo, lo que es un indicador que la actividad económica se realiza o en el hogar o en un espacio físico ubicado en el predio donde habita. Esto es producto fundamentalmente de la situación en el medio rural, donde es habitual que el espacio de actividad laboral coincide con la localización de la vivienda.

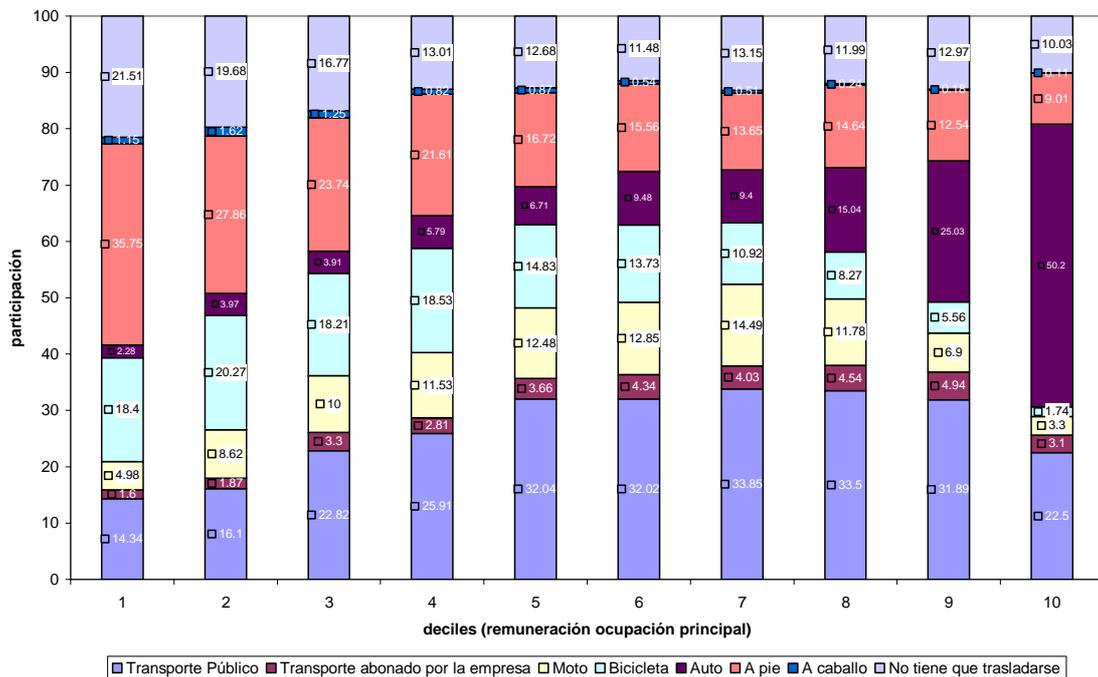
A su vez, una proporción importante de los ocupados se traslada en bicicleta (13%) o moto (10%), mientras que un 13% lo hace en automóvil. Por último, los medios de transporte menos frecuentes son el transporte abonado por la empresa (3.4%) y a caballo (1%).

El nivel educativo discrimina el tipo de medio de transporte que utilizan las personas en su traslado a la actividad laboral. Posiblemente, esta vinculación se origine en el diferencial de ingresos asociado al nivel educativo. Las personas con menor nivel educativo tienden a desarrollar actividades que no le exigen traslado (para aquellos que no culminaron primaria esta categoría da cuenta del 23% del total de respuestas) o utilizan medios cuyos costos son sustancialmente menores (a pie o bicicleta).

restantes variables es negativo y significativo. En otros términos, una vez que se controla simultáneamente por los diversos factores que captan las variables independientes utilizadas en la estimación, mayores años de educación se asocia a una actitud menos conformista con respecto al puesto de trabajo. Estos resultados deben ser interpretados a la luz de la importancia del ingreso como determinante del grado de conformidad. Dada dos personas del mismo género, viviendo en la misma región con idéntico nivel de ingresos y que desempeñan la misma ocupación en promedio se muestra más conforme la persona con un nivel educativo relativamente más bajo.

Obsérvese que el transporte público es usado principalmente por las personas con nivel educativo medio y medio alto (Secundaria segundo ciclo y terciaria no terminada) mientras que el transporte en automóvil predomina entre los ocupados con educación terciaria terminada. Por lo tanto, se observa un gradiente que vincula las modalidades de transportes más económicas con los niveles educativos más bajos y en la medida en que aumenta el nivel educativo los tipos de transporte más onerosos incrementan su participación. Tal como se señaló, este resultado debe vincularse con el nivel de ingresos más que con la educación *per se*, lo cual encuentra asidero en la siguiente gráfica, donde se muestra la distribución de los medios de transporte utilizados para concurrir al trabajo según quintil de ingresos per cápita.

Gráfica 3: Participación de los medios de transporte según deciles de remuneraciones (ocupación principal).



El transporte público, principal modalidad que en promedio utilizan para trasladarse al empleo las personas ocupadas, muestra un nítido patrón creciente a lo largo de la distribución de las remuneraciones, alcanzando su valor máximo en el séptimo decil donde se estabiliza para luego reducirse en el décimo decil. A su vez, el traslado a pie o la ausencia de traslado (indicador de actividades laborales aledañas al lugar de residencia) disminuye sistemáticamente hasta el quinto decil, donde se estabiliza. Este fenómeno puede ser el reflejo de dos factores: por un lado, los ocupados cuyo nivel salarial se encuentra más deprimidos están dispuestos a trasladarse a través de este medio distancias relativamente más prolongadas. Por el otro, en la medida en que el costo de traslado incide en el salario de reserva, es posible que los ocupados que enfrentan una remuneración esperada relativamente más baja busquen trabajo o acepten un puesto en tanto les resulte posible trasladarse sin costos. A su vez, la modalidad de trabajo que no exige traslado desde el hogar abarca a algo más del 20% de los ocupados en el primer decil y muestra un comportamiento análogo al traslado a pie a lo largo de la distribución. Esto puede resultar una estrategia de generación de ingresos a través del trabajo independiente en el hogar, ante una remuneración alternativa que no alcance para cubrir los costos asociados a trabajar en relación de dependencia o la presencia de menores en el hogar que requieren ser atendidos. Con una lógica similar, el traslado en bicicleta es realizado por cerca de un quinto de los ocupados ubicados entre el decil 1 y 3, disminuyendo sistemáticamente en los tramos superiores de la distribución.

Por su parte, el automóvil, como transporte relativamente más oneroso, presenta un comportamiento inverso, creciendo sistemáticamente al trasladarse a tramos superiores de la distribución. Su participación es menor a 5% hasta el decil tercero, mientras que supera el 50% en el decil más alto.

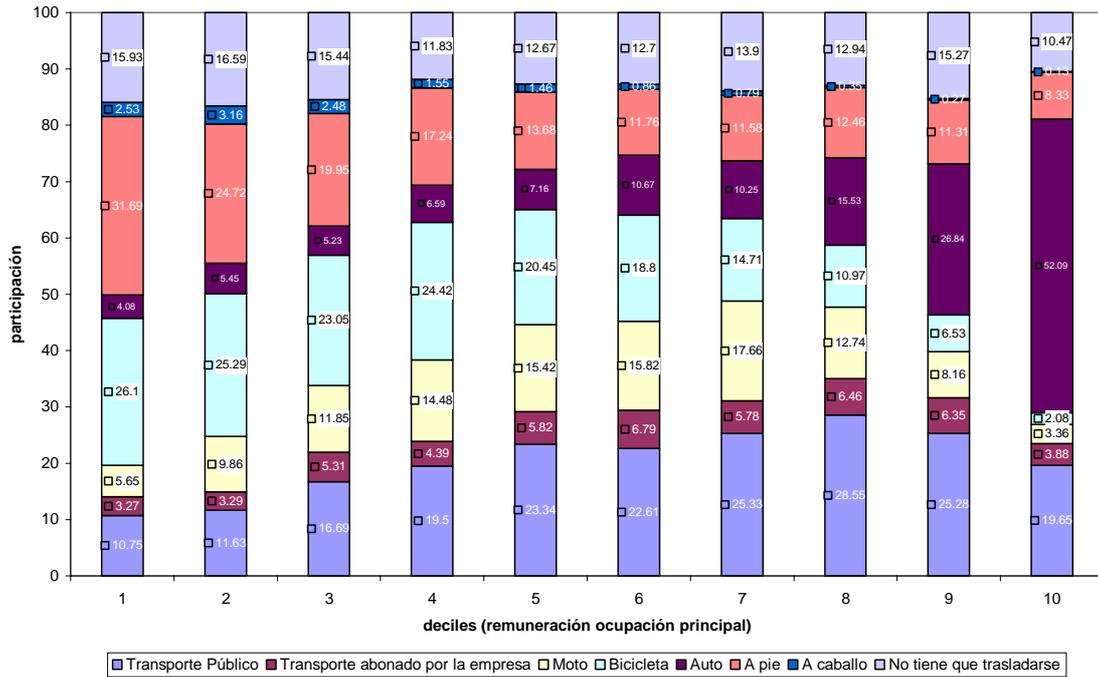
Si se analiza la modalidad de transporte según género, aparecen algunas diferencias apreciables (Cuadro 5). Las mujeres tienden a usar en mayor medida el transporte público (un quinto de los varones contra una tercera parte de las mujeres) y el traslado a pie. Por su parte, los hombres registran una mayor propensión a movilizarse en bicicleta, moto y auto. Incluso, la categoría “transporte abonado por la empresa”, que presenta una participación menor para el total de ocupados sin embargo es algo mayor del 5% en el caso de los hombres. Esta modalidad de transporte puede estar asociada a tipos de actividad laboral altamente masculinizadas (construcción, actividades agropecuarias) donde resulta una práctica más habitual el traslado de equipos de trabajadores al lugar donde se realiza la tarea.

Cuadro 5. Modalidad de transporte según género.

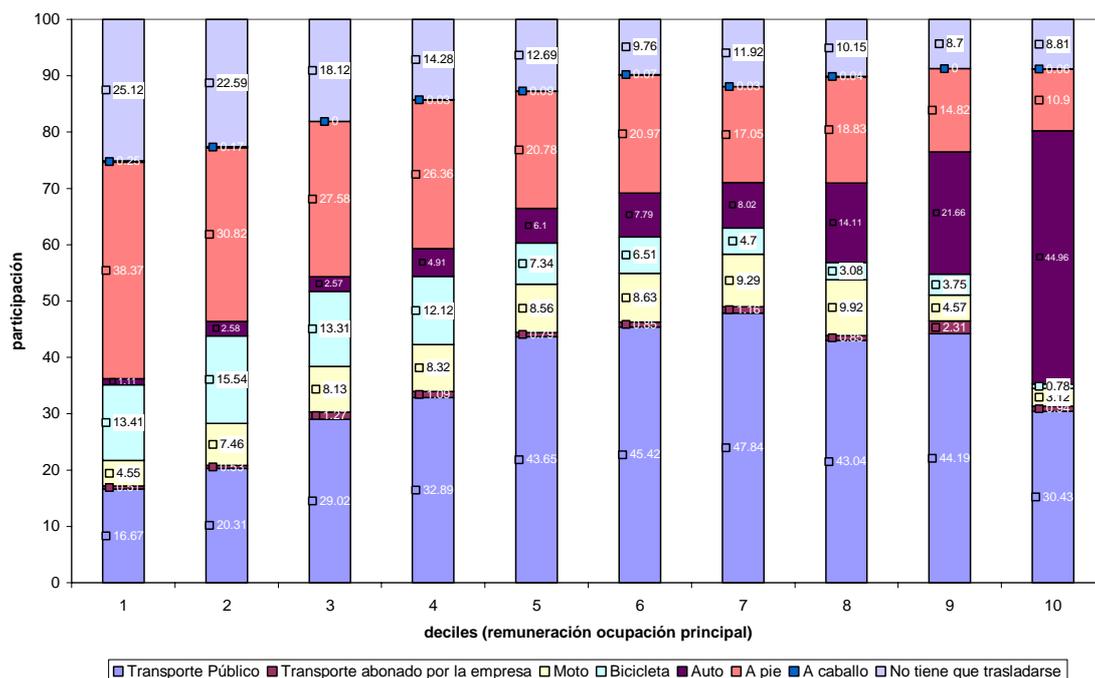
	Varones	Mujeres
Transporte Público	21.1	33.9
Transporte abonado por la empresa	5.3	1.0
Moto	11.5	7.3
Bicicleta	16.0	9.0
Auto	16.3	9.1
A pie	15.2	24.3
A caballo	1.2	0.1
No tiene que trasladarse	13.6	15.3

En principio, estas diferencias por género podrían estar originadas en los diferenciales de remuneraciones que existen en el mercado de trabajo. Sin embargo, si se observa el comportamiento de ambos sexos en la distribución del ingreso persisten diferencias relevantes. En las gráficas siguientes se muestra la participación relativa de las diversas modalidades de transporte según ubicación decil de remuneraciones. Los deciles fueron construidos para todos los ocupados, por lo que el soporte de la distribución es común para varones y mujeres.

Gráfica 4 Participación de los medios de transporte según deciles de remuneraciones (ocupación principal). Varones



Gráfica 5. Participación de los medios de transporte según deciles de remuneraciones (ocupación principal). Mujeres



Se observa nítidamente un patrón de comportamiento diferencial entre hombres y mujeres, aún cuando pertenezcan al mismo decil de remuneraciones. Los medios de transporte público tienen un peso sustancialmente mayor en las mujeres en todos los deciles y su participación es cercana al 50% a partir del 5 decil, manteniéndose en ese nivel hasta el decil nueve. Así, la participación del transporte público entre las mujeres prácticamente duplica a la participación observada entre los varones en casi todos los deciles de la distribución.

A su vez, los varones muestran una participación relativamente menor del traslado a pie y de las actividades que no exigen traslado, en especial en los deciles más bajos de la distribución. En el caso de las mujeres, un 25% de las ubicadas en el primer decil no se traslada para realizar sus tareas y en el segundo decil esa cifra es superior al 20%. A partir del tercer decil las diferencias son menos apreciables. Así, es probable que este patrón se asocie al proceso de asignación de roles en el hogar, donde las mujeres tendrían una mayor propensión a realizar actividades económicas en el lugar de residencia a la vez que es la principal encargada de las tareas vinculadas al hogar y al cuidado de los niños.

El Cuadro 6 muestra la asociación entre los medios de traslado utilizados para concurrir al trabajo y algunas características de las personas o de los puestos de trabajo que ocupan.

Cuadro 6. Modalidad de transporte según características de los ocupados y sus puestos de trabajo.

	Transporte Público	Transporte abonado por la empresa	Moto	Bicicleta	Auto	A pie	A caballo	No tiene que trasladarse	Total
Localización									
Montevideo	42.2	1.8	3.4	7.5	16.7	18.2	0.3	9.9	100.0
Interior Urbano de 5000 y más	16.1	4.5	15.0	18.6	11.4	21.0	0.3	13.1	100.0
Rural disperso e interior urbano de menos de 5000	6.7	5.1	11.0	11.0	6.6	15.4	3.6	40.6	100.0
Categoría Ocupacional									
Empleado privado	31.2	5.3	10.6	15.1	10.2	20.3	0.7	6.7	100.0
Empleado público	38.8	1.9	12.0	11.9	14.3	19.6	0.0	1.3	100.0
Cooperativista	34.9	3.0	5.6	11.9	13.7	15.6	0.9	14.5	100.0
Patrón	6.1	2.1	5.4	2.3	44.5	12.0	0.2	27.4	100.0
Cuenta Propia sin local	16.5	0.7	7.8	20.6	4.7	28.7	2.2	19.0	100.0
Cuenta propia con local	9.4	0.6	6.0	7.7	15.7	13.1	1.2	46.4	100.0
Miembro del hogar no remunerado	2.4	0.8	4.9	2.5	12.5	12.8	1.8	62.3	100.0
Formalidad									
Informal	16.3	2.5	7.3	15.7	6.7	24.3	1.5	25.6	100.0
Formal	31.2	3.9	10.7	11.3	16.5	16.3	0.3	9.9	100.0
Tramo de Edad									
14-18 años	11.5	4.9	5.8	19.7	4.3	37.1	1.9	14.9	100.0
19-24 años	28.0	5.3	10.9	20.3	4.4	21.8	0.6	8.6	100.0
25-34 años	29.1	4.1	12.0	14.3	10.0	19.0	0.8	10.8	100.0
35-44 años	25.9	3.4	10.3	13.3	15.9	16.3	0.6	14.3	100.0
45-60 años	26.4	2.8	8.2	10.2	16.3	18.5	0.7	17.0	100.0
60 años y más	20.2	1.5	5.6	6.7	15.3	19.3	0.9	30.6	100.0

Como era de esperar, la localización geográfica juega un papel clave en la modalidad de transporte utilizado, puesto que las menores distancias relativas que suelen tener que recorrer las personas en las localidades del interior se encuentran sin duda en la base de estas diferencias. En Montevideo, el 42% de las personas utiliza el transporte colectivo y esa proporción baja a 16 y 7 % en el interior urbano mayor y el resto del interior respectivamente. A su vez, el traslado en bicicleta y moto es sustancialmente más alto en el Interior del país, mientras que se observa una diferencia a favor de Montevideo en lo referente a la utilización de automóvil. Un dato a destacar es el peso del traslado a caballo en las zonas menos pobladas, que alcanza un 3.5% ocupados mientras que su participación es marginal para el total país. Por último, la participación de la categoría “no tiene necesidad de trasladarse” es sumamente importante en las zonas menos pobladas, lo cual debe estar reflejando la participación relativa del empleo realizados en los establecimientos agropecuarios en las áreas rurales.

En cuanto a la categoría ocupacional, se observa un claro sesgo a favor del trabajo realizado en zonas aledañas a la vivienda de residencia en el caso de los trabajadores independientes, los patrones y los trabajadores no remunerados. En el caso de los cuenta propia con local, esta modalidad da cuenta de prácticamente la mitad de las respuestas, debido fundamentalmente al peso de las actividades comerciales dentro de esta categoría ocupacional. A su vez, más del 95% de los ocupados en relación de dependencia requieren trasladarse a su empleo y la modalidad preponderante es el transporte público. Es de destacar los resultados obtenidos en el caso de los cuenta propia sin local, donde el peso de los medios menos costosos es evidente (28% y 20% se trasladan a pie y en bicicleta respectivamente). En contraste, más del 40% de los patrones se moviliza en automóvil para arribar a su lugar de trabajo. Por su parte, los trabajadores informales muestran una mayor participación de las actividades que no requieren traslado y de los medios relativamente más económicos.

Surge una relación nítida entre la edad de los ocupados y el medio de transporte que utilizan. Los trabajadores más jóvenes se trasladan en mayor medida a pie o en bicicleta, mientras que el automóvil adquiere mayor peso al aumentar la edad. Es posible que estos resultados reflejen los diferenciales salariales por tramos de edad, pero también puede existir un componente asociado a la proclividad a desarrollar actividad física que incide en los resultados.

Por último, la encuesta pregunta sobre el tiempo que insume a los ocupados trasladarse a su puesto de trabajo. El Cuadro 7 muestra la demora promedio expresada en minutos según localización geográfica y medio de transporte utilizado.

Cuadro 7. Tiempo insumo en el traslado hacia el trabajo (en minutos)

Medio de transporte	Montevideo	Interior >5000	Interior <5000	Total
Transporte Público	36.8	48.2	43.8	40.0
Transporte abonado por la empresa	27.7	35.6	38.4	34.3
Moto	21.3	13.8	19.0	15.7
Bicicleta	26.1	17.9	16.2	19.8
Auto	20.2	22.6	27.4	21.6
A pie	15.9	14.3	11.5	14.6
A caballo	34.7	32.3	34.7	34.2
No tiene que trasladarse	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	25.0	19.9	13.1	21.2

En promedio, las personas demoran algo más de 20 minutos en concurrir a su empleo y, como era de esperar, el tiempo insumido cae con el tamaño de la localidad. Los ocupados que se deben trasladar en transporte colectivo o abonado por la empresa son quienes gastan más tiempo en el traslado. Puede llamar la atención la mayor duración detectada en las localidades del interior del país. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que una proporción menor de los ocupados en el interior utilizan este medio de transporte y que dentro de aquellos que deben recurrir al transporte colectivo un número importante es probable que deba trasladarse fuera de la localidad donde reside.

5 Formación laboral

El bloque de preguntas sobre formación de las personas activas que se incorpora en el módulo específico de la ENHA aborda dos temáticas sobre las que no se registra información sistemática previa: la realización de cursos específicos para la inserción en el mercado de trabajo (apartado 1) y el conocimiento del idioma inglés (apartado 2).

5.1 Capacitación laboral

La realización de cursos de capacitación destinados a la adquisición de habilidades específicas para lograr una mejor inserción en el mercado de trabajo es una posible estrategia de las personas para mejorar su empleabilidad. Durante los últimos años, se ha generalizado la presencia de instituciones privadas que ofrecen capacitación puntual con este objetivo. A su vez, en el ámbito público, desde la creación de la JUNAE a comienzos de la década de los noventa se han desarrollado políticas activas de empleo cuyo núcleo central es la realización de cursos de capacitación para los desempleados y otros grupos poblacionales que presenta dificultades en su acceso al mercado de trabajo.

En este marco, no existe información sistemática sobre la dimensión de la formación incorporada por la población activa a través de este mecanismo. De hecho, la ECH permitía analizar exhaustivamente el grado de formación asociado a la educación formal institucionalizada pero no los esfuerzos realizados por las personas (y las empresas) por acumular capital humano a través de modalidades de cursos específicos y sus resultados en términos de empleabilidad.

El módulo de empleo pregunta a los activos sobre la realización de esta modalidad de capacitación, preguntándoseles sobre la realización de cursos de formación (excluyendo la educación formal tradicional), las características de estos cursos y la valoración que realizan sobre su utilidad.

El cuadro 8 resume los principales resultados obtenidos del procesamiento del módulo de empleo en lo referente a la realización durante los últimos 5 años de cursos de capacitación. El 15% de las personas activas han realizado algún curso de esta naturaleza en el período de referencia, lo cual indica que aún no constituye una estrategia generalizada en la población como un posible canal de ingreso al mercado de trabajo o para mejorar la calidad del empleo con que se cuenta.

No obstante, se observa una propensión diferencial a realizar cursos de formación según tramos de edad. Los activos más jóvenes recurren sistemáticamente más a esta estrategia, tal como se puede apreciar del hecho que entre las personas activas ubicadas en el tramo 18 a 24 años casi el 23% ha realizado algún curso de formación, y ese guarismo continua siendo mayor a la media para las personas comprendidas entre los 25 y 35 años.

Este resultado puede constituir el reflejo de la estrategia para acceder por primera vez a un puesto de trabajo, en la medida en que entre los desempleados que buscan trabajo por primera vez (donde predominan claramente los jóvenes) muestran una propensión mayor que el promedio a realizar este tipo de curso, que puede ser visto como un mecanismo para adquirir habilidades específicas que funcionen como llave para acceder a un empleo o de mejora de su perfil competitivo, funcionando en este último caso como un instrumento potencialmente diferenciador ante el empleador. A su vez, una quinta parte de los desempleados en seguro de paro han realizado cursos de capacitación, lo cual se vincula a las políticas específicas desarrolladas por la JUNAE hacia esta población.

El fenómeno se encuentra más generalizado entre las mujeres que entre los hombres, a la vez que se observa que las personas activas en Montevideo tienen una mayor propensión a realizar cursos de capacitación. Obsérvese que prácticamente el 20% de las personas activas que habitan en Montevideo han realizado cursos.

A su vez, la propensión a realizar cursos de capacitación aumenta nítidamente con el nivel educativo, lo que indicaría que constituye una estrategia para mejorar el desempeño en el mercado de trabajo que se generaliza al aumentar los años de escolarización. Prácticamente el 30% de los activos que alcanzan educación terciaria han realizado algún curso en los últimos 5 años.⁵ En contraste, apenas un 3% de los ocupados con hasta primaria completa han recurrido a este tipo de formación.

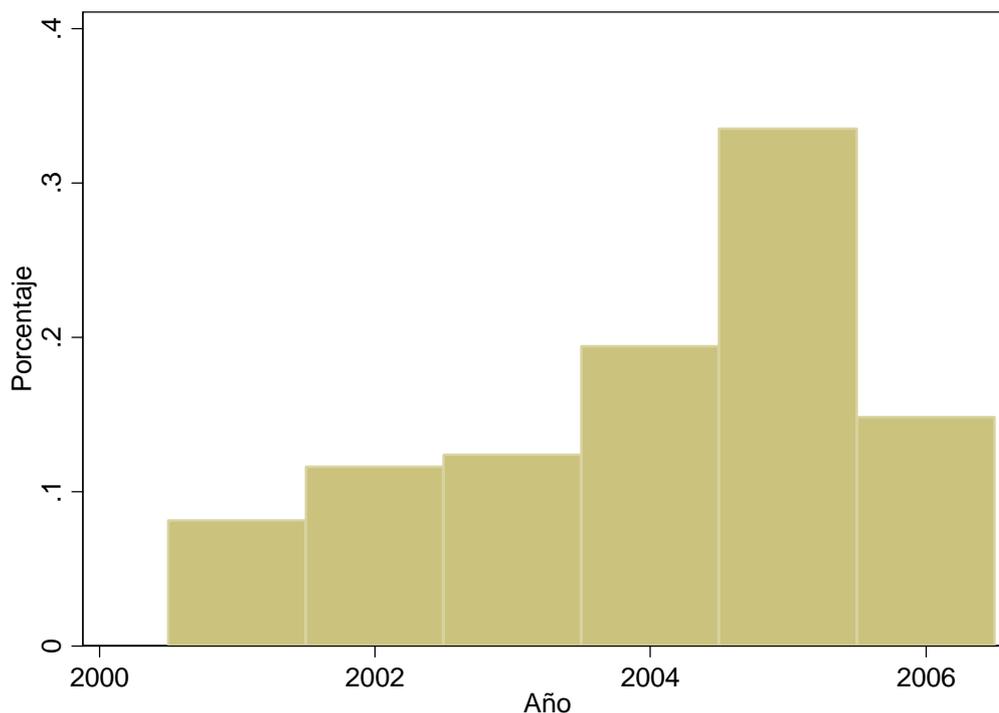
⁵ Es posible que en el caso de los ocupados con enseñanza terciaria los cursos de actualización en el área de conocimiento en que se encuentran especializados expliquen una porción relevante del fenómeno.

Cuadro 8. Realización de cursos de capacitación según características personales. Total de activos

	¿Ha realizado algún curso de capacitación...?			Total
	NC	Si	No	
Total	0.5	14.8	84.7	100.0
Género				
Mujeres	0.7	17.3	82.0	100.0
Varones	0.4	12.7	87.0	100.0
Localidad				
Montevideo	0.6	18.6	80.8	100.0
Interior >5000	0.4	13.0	86.6	100.0
Interior <5000	0.4	8.2	91.5	100.0
Tramos de edad				
14-18 años	1.9	13.1	85.0	100.0
19-24 años	0.9	22.4	76.8	100.0
25-34 años	0.5	18.7	80.8	100.0
35-44 años	0.4	14.6	85.1	100.0
45-60 años	0.3	11.9	87.8	100.0
60 años y más	0.4	5.2	94.4	100.0
Nivel educativo				
Hasta primaria completa	0.5	3.1	96.5	100.0
Secundaria primer ciclo	0.6	10.3	89.1	100.0
Secundaria segundo ciclo	0.5	21.3	78.2	100.0
Terciaria sin terminar	0.6	30.5	68.9	100.0
Terciaria terminada	0.3	28.9	70.8	100.0
Condición de actividad				
Ocupado	0.0	14.7	85.3	100.0
Buscan trabajo por primera vez	5.8	18.4	75.9	100.0
Desocupados propiamente dichos	4.2	13.8	82.0	100.0
Seguro de Paro	6.3	25.0	68.7	100.0

A su vez, la mayoría de las personas que han realizado cursos lo han hecho durante los años 2005 y, en menor medida, 2004 (Gráfica 6). Este patrón puede reflejar el hecho de que la dinamización reciente del mercado de trabajo provocó un aumento de la demanda por este tipo de calificaciones en forma concomitante al aumento registrado en la tasa de actividad. En otros términos, de la misma manera en que la tasa de actividad muestra un patrón procíclico, la demanda por estos cursos – cuyo objetivo central es mejorar el acceso al mercado de trabajo – también podría tener una trayectoria asociada al ciclo, puesto que al percibirse mejores condiciones para acceder a un empleo se genera el incentivo para lograr alguna formación específica que mejore la empleabilidad. Por cierto, esta hipótesis necesita ser contrastada, puesto que también podría ser razonable un patrón inverso: al empeorar las condiciones en el mercado de trabajo, puede aumentar la propensión a adquirir calificaciones para sostener una inserción competitiva en ese ámbito. Sin embargo, la gráfica parece indicar que el primer efecto podría predominar en los últimos años.

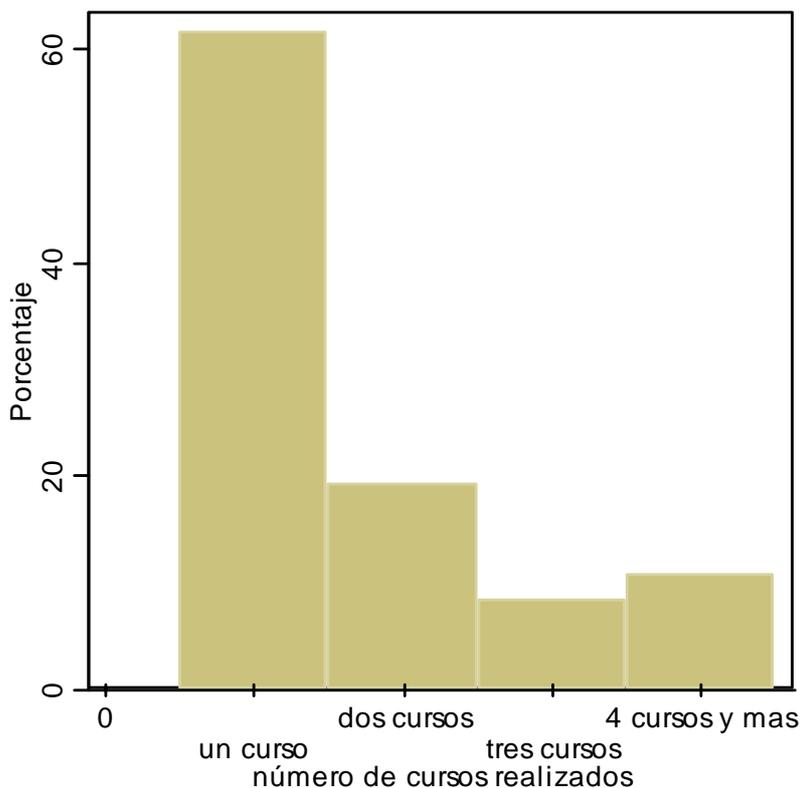
Gráfica 6. Año de realización del curso. Total de activos que declaran haber realizado cursos de capacitación.



La encuesta también indaga sobre la cantidad de cursos realizados en el período de referencia. El Cuadro 9 resume el promedio de cursos declarados según nivel educativo y tramo de edad y la gráfica siguiente muestra que si bien la mayoría de las personas activas que realizó cursos durante los últimos 5 años hizo un único curso, el 40% hizo 2 cursos y más.

A su vez, entre quienes realizaron cursos se observa que es una práctica mucho más habitual en la medida en que aumenta el nivel educativo. Así, los activos con terciaria completa que contestaron haber realizado por lo menos un curso, en promedio realizaron casi 3 cursos en los últimos años, mientras que entre los que presentan un nivel educativo igual o inferior a primaria completa este guarismo es de 1.6 cursos.

Gráfica 7 Frecuencia de número de cursos realizados durante los últimos 5 años entre las personas activas que realizaron cursos.



Otra constatación interesante es que, si bien los activos más jóvenes tienen una propensión mayor a implementar una estrategia de formación para el mercado de trabajo a partir de cursos especializados, el número de cursos promedio entre aquellos que realizaron por lo menos un curso aumenta con la edad. Este resultado era de esperar en tanto que al preguntar retrospectivamente por los cursos realizados durante los últimos 5 años la probabilidad de haber realizado más de uno entre la cohorte más joven es menor.

No obstante, el número de cursos promedio aumenta a lo largo de todos los tramos de edad. Si se compara el número de cursos promedio entre las cohortes que es de esperar que se encuentren activas en los últimos años (por ejemplo, los mayores de 35) se observa un patrón creciente con el tramo de edad.

Cuadro 9. Promedio de cursos de capacitación realizados entre aquellos que declaran haber realizado por lo menos un curso

	Promedio
Total	2.0
Tramo de edad	
14-18 años	1.5
19-24 años	1.7
25-34 años	1.8
35-44 años	2.1
45-60 años	2.3
60 años y más	2.4
Nivel educativo	
Hasta primaria completa	1.6
Secundaria primer ciclo	1.6
Secundaria segundo ciclo	1.8
Terciaria sin terminar	2.0
Terciaria terminada	2.6

A su vez, la encuesta permite indagar sobre el financiamiento del curso más reciente realizado, distinguiendo entre financiamiento a través de un programa público, financiamiento de la empresa donde trabaja, beca de una institución privada y pago directo por parte de la persona. Esta distinción es particularmente importante, en la medida en que permite captar y diferenciar estrategias y situaciones de diversa índole. El financiamiento público implica que la persona se encontraba dentro del universo objetivo de alguna política pública, entre las que debe mencionarse los programas de reconversión laboral de la JUNAE y en 2006 los realizados en el marco del programa “rutas de salida” del PANES. El financiamiento por parte de la empresa detecta una estrategia diametralmente distinta, en tanto es el empleador quien decide brindar este tipo de formación, lo que implica que la decisión es compartida (en la medida en que no resulte un curso obligatorio) por ambas partes. A su vez, esta variable permite detectar parcialmente (a través de una modalidad específica) el fenómeno de la inversión que realizan las firmas en los recursos humanos que administran. El pago directo por parte de la persona habla de una estrategia individual atinente a incorporar como acervo conocimientos que mejoren su desempeño en el mercado de trabajo. El cuadro 10 permite evaluar la importancia relativa de estas fuentes de financiamiento.

Cuadro 10. Financiamiento de los cursos de capacitación según características personales.

	Programa público	Empresa	Pagado por la persona	Beca de instituto de capacitación	Total
Total	17.3	24.1	54.9	3.7	100.0
Género					
Mujeres	19.9	19.3	56.9	3.9	100.0
Varones	14.5	29.4	52.7	3.4	100.0
Localidad					
Montevideo	15.4	26.6	54.7	3.4	100.0
Interior >5000	19.1	22.4	54.4	4.1	100.0
Interior <5000	22.9	14.8	59.6	2.7	100.0
Nivel educativo					
Hasta primaria completa	33.6	28.4	36.0	2.1	100.0
Secundaria primer ciclo	21.3	21.9	52.3	4.5	100.0
Secundaria segundo ciclo	15.8	23.3	57.2	3.6	100.0
Terciaria sin terminar	10.3	21.9	63.4	4.4	100.0
Terciaria terminada	18.2	28.3	50.7	2.8	100.0
14-18 años	18.6	2.0	70.7	8.8	100.0
19-24 años	16.1	6.9	71.1	5.9	100.0
25-34 años	15.2	18.8	62.1	3.9	100.0
35-44 años	17.9	32.1	48.1	1.9	100.0
45-60años	19.6	38.8	38.9	2.8	100.0
60 años y más	22.5	34.6	41.1	1.8	100.0

El 55% de las personas activas que realizaron cursos de capacitación, financiaron por sus medios esta actividad. Esto implica que estos cursos constituyen una estrategia preponderantemente individual de acumulación de capital humano. No obstante, casi en un 18% de los casos los cursos fueron recibidos en el marco de un programa público. Si se tiene en cuenta que casi el 15% de la población activa realizó algún curso, se llega a la conclusión de que aproximadamente 3% de los activos han recibido algún apoyo en términos de formación en los últimos años por parte del Estado. La cifra indica que los programas públicos han tenido un alcance limitado.

Por su parte, el otro guarismo que resalta es la participación de las empresas como fuente de financiamiento. Un cuarto de las personas que declaran cursos lo hicieron bajo esta modalidad. En principio, la teoría económica encuentra que las empresas pueden tener pocos incentivos a financiar la formación de su personal si enfrenta riesgos de rotación y este incentivo resultaría menor cuanto más general - y aprovechable por otras empresas - resulte la formación recibida por el trabajador. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que ese 25% se encuentra calculado sobre el total de personas que realizó algún curso. Si se analiza la proporción de asalariados (públicos y privados) que recibió formación a través de cursos financiados por el empleador, se observa que la difusión de este fenómeno es baja: únicamente el 4 % de los asalariados privados ha recibido formación financiada por la empresa en los últimos 5 años y entre los asalariados públicos esa cifra se eleva a 9%.

Si se analiza por nivel educativo se encuentran algunas diferencias interesantes en lo referente a los programas públicos. Los ocupados con menor nivel educativo (hasta primaria completa) que han realizado algún tipo de curso lo han hecho en menor medida que el resto de los activos a partir de financiamiento propio - resultado esperable dada la asociación entre nivel educativo e ingresos - y en una propensión mayor que el resto

en el marco de programas públicos (33%). No obstante, debe recordarse que este grupo de activos son quienes registran una menor propensión a realizar cursos de capacitación en general (menos del 4%) por lo que este resultado debe tomarse con precaución dado el número de observaciones involucradas.

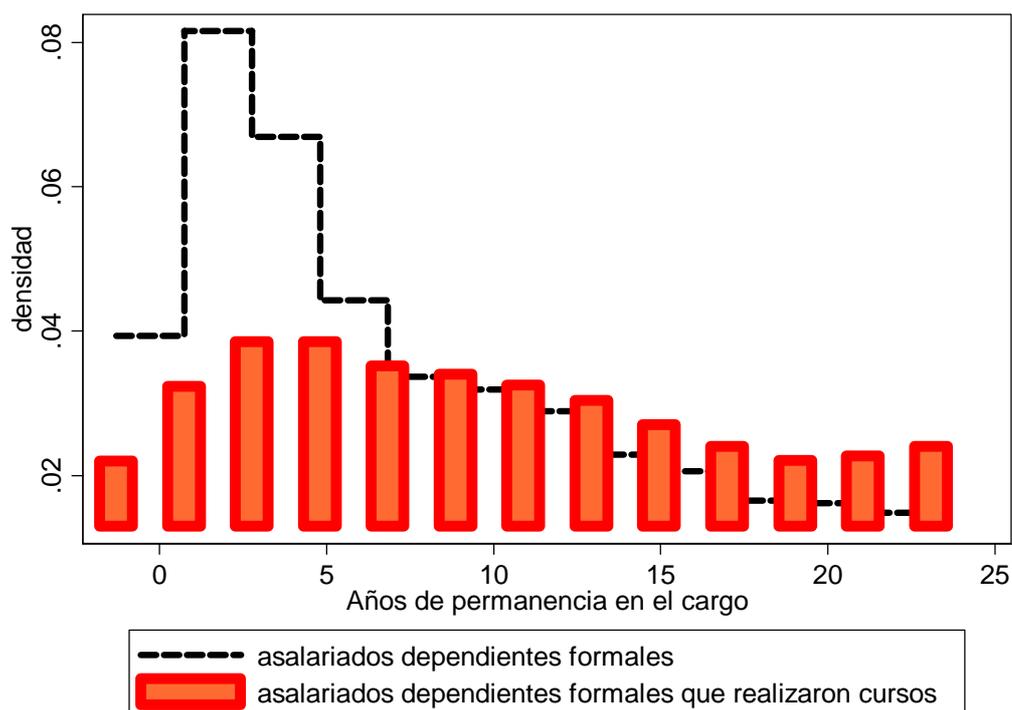
Existen algunas diferencias significativas entre los varones y las mujeres que han tomado algún curso de capacitación en los últimos cinco años en cuanto al financiamiento. Los varones tienen una mayor propensión a recibir formación financiada por la empresa, mientras que las mujeres muestran una mayor inserción en programas públicos de formación.

Sin embargo, sí se observa una estructura del financiamiento algo diferenciada entre Montevideo y el resto del país. En la capital del país la práctica del financiamiento por parte de las empresas es más habitual que en el interior, donde se observa un mayor peso relativo de los programas públicos.

Si se analiza el financiamiento de los cursos por tramos de edad se encuentra un patrón nítidamente diferenciado, lo cual es un indicio de que la propia naturaleza de los cursos que toman las personas es heterogénea según la edad. Entre los más jóvenes, predominan los cursos financiados con recursos propios, mientras que en la medida en que se avanza en el tramo de edad la importancia de los cursos financiados por la empresa se incrementa notoriamente.

Estos resultados indican que la realización de cursos financiados con recursos propios es parte del conjunto de estrategias que los jóvenes toman para insertarse por primera vez en el mercado de trabajo o ir mejorando la calidad de esa inserción. A su vez, la formación financiada por parte de la empresa crece con la edad. En la medida en que la edad se asocia con el tiempo de permanencia en un puesto de trabajo, es razonable esperar que aumente la probabilidad que las empresas financien cursos de capacitación. La ENHA permite evaluar más en detalle esta posibilidad, puesto que en la grilla central sobre empleo reincorporó la pregunta del tiempo que hace que la persona desempeña tareas en la misma empresa. La gráfica siguiente muestra la distribución de los años de permanencia en la empresa para los asalariados formales en su conjunto y exclusivamente para aquellos que han realizado algún curso en los últimos cinco años financiado por la empresa. Los ocupados formales se encuentran sustancialmente más concentrados en los primeros tramos de la distribución, mientras que aquellos que han realizados cursos muestran un tiempo de permanencia mayor. Esto puede ser el resultado que las empresas tienden a financiar la acumulación de capital humano cuando el personal adquirió cierta estabilidad mínima.

Gráfica 8 Distribución de los años de permanencia en la empresa



Sin embargo, este patrón podría ser el resultado de una preponderancia de los funcionarios públicos dentro de los empleados cuya formación es financiada por la empresa. Los resultados indican que más del 70% de las personas que realizaron cursos financiados por las empresas se desempeñan en el sector privado, un 18% son funcionarios públicos y los restantes se encuentran desempleados. Por lo tanto, el patrón comentado no parece responder exclusivamente al predominio del sector público como fuente de financiamiento de los cursos realizados por sus empleados.

Sin embargo, el Cuadro 11 muestra que los cursos realizados por los funcionarios públicos propenden a ser financiados por el Estado como empleador más que lo que realizan las empresas privadas. Mientras que el 28% de los cursos realizados por los empleados privados fueron financiados por sus empleadores, este guarismo sube a 37% entre los funcionarios públicos. En las categorías ocupacionales restantes, predominan nítidamente los cursos pagados por las propias personas.⁶

⁶ El cuadro muestra también que es posible que exista algún ruido en la recolección de la información. Llama la atención que una cuarta parte de los funcionarios públicos realizara cursos en el marco de programas públicos. Es posible que en esta respuesta se confundan cursos de formación realizados por el Estado, por lo que si esa hipótesis es cierta, el peso de la empresa (en este caso el Estado) resulte sustancialmente mayor.

Cuadro 11 Financiamiento de los cursos de capacitación según categoría ocupacional.

Categoría ocupacional	Programa público	Empresa	Pagado por la persona	Beca de instituto de capacitación	total
Empleado privado	13.1	28.3	55.7	2.9	100.0
Empleado público	26.5	37.3	33.2	2.9	100.0
Cooperativista	15.1	78.9	6.0	0.0	100.0
Patrón	9.1	7.6	82.2	1.2	100.0
Cuenta Propia sin local	23.0	5.8	67.7	3.6	100.0
Cuenta propia con local	14.5	7.8	72.7	5.0	100.0
Miembro del hogar no remunerado	20.4	7.1	72.6	0.0	100.0
Programas de empleo público	67.9	32.1	0.0	0.0	100.0
Desempleados	20.9	4.4	66.4	8.3	100.0

Por último, el módulo de empleo indaga sobre que utilidad perciben que les ha reportado el haber realizado cursos de capacitación. El Cuadro 12 muestra la distribución de las respuestas a la pregunta acerca de para qué les ha servido el curso según el financiamiento del mismo. Esta dimensión del análisis es particularmente relevante, desde que permite contar con una evaluación de corte subjetivo de la utilidad de estas modalidades de adquisición de capital humano, tradicionalmente no consideradas en los estudios sobre mercado de trabajo.

Cuadro 12. Utilidad del curso según financiamiento.

Utilidad del curso	El curso fue financiado por....				Total
	Programa público	Empresa	Pagó la persona	Beca de instituto de capacitación	
Conseguir el primer trabajo	4.5	0.6	5.0	6.5	3.8
Para cambiar de trabajo	5.7	0.5	3.7	1.5	3.1
Mejorar su situación en su actual trabajo	24.9	51.5	23.6	16.5	31.1
Otras razones vinculadas al trabajo	23.8	33.5	19.5	15.2	23.9
Razones personales	32.7	11.7	40.7	51.5	31.8
No le resultó útil	8.4	2.2	7.6	8.8	6.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Una proporción menor al 7% de las personas que realizaron cursos contestan que les han sido inútiles. Por lo tanto, la gran mayoría encuentra que esta modalidad de formación le ha brindado algún beneficio. A su vez, más del 60% asocia los beneficios obtenidos a su desempeño en el mercado de trabajo. Así, 31% considera que el curso mejoró su situación en el actual trabajo y 24% ve la utilidad en otras razones no especificadas pero vinculadas al trabajo. Por lo tanto, más de 50% de los que realizaron y terminaron cursos en los últimos 5 años se sienten beneficiados en su desempeño laboral. Sin embargo, sólo un 3% piensa que el curso le fue útil para cambiar de empleo y 4% siente que le permitió conseguir el primer empleo. Por lo tanto, la movilidad laboral no parece ser una de las principales ventajas percibidas. Por último, el porcentaje de personas que declara que le fue útil por razones personales ajenas en principio al desempeño laboral (le resultó interesante, cree que le puede ser útil en el futuro, etc) es relativamente elevado, acumulando el 32% de las respuestas, por lo que es probable que la decisión de realizar estos cursos no siempre tiene como objetivo único mejorar las capacidades laborales.

La baja incidencia de la respuesta asociada a la falta de utilidad total de los cursos se mantiene independientemente de la modalidad de financiamiento. No obstante, surgen algunos resultados de interés que marcan diferencias importantes en la motivación y en los resultados de las actividades de formación específicas. Así, entre las personas que realizaron cursos financiados por las empresas, más del 50% contesta que le permitió mejorar su situación laboral vía ascensos, incrementos salariales, etc. Un 33% adicional contesta que le fue útil por otras razones vinculadas al trabajo no especificadas. Por lo tanto, algo más del 84% visualiza como beneficios dimensiones asociadas a su desempeño laboral dentro de la firma. Estos resultados abonan la hipótesis de que esta modalidad de cursos tiene como resultado una acumulación de capital humano reconocida por el empleador.

En el caso de los programas públicos, la incidencia de las respuestas asociadas al actual trabajo es menor (cercana al 50%), aunque continua siendo el tipo de respuesta de mayor peso. A su vez, en un 10% de los casos le permitió acceder a su primer empleo o cambiar de empleo. Por su parte, los cursos financiados con recursos propios o a través de becas de instituciones, tienen como principal resultado positivo razones de carácter personal, aunque si se agrupan las respuestas vinculadas al desempeño laboral estas continúan predominando. Esto es un indicio de que la motivación de estos cursos no es exclusivamente laboral, existiendo una heterogeneidad importante en el tipo de beneficios que las personas piensan que logran con ellos.

5.2 *Conocimientos de inglés*

Es reconocido que el conocimiento del idioma inglés se ha vuelto una herramienta importante para lograr una inserción laboral de calidad en la actualidad. El proceso de globalización y la apertura comercial han provocado que crecientemente se exijan requisitos de capacitación vinculados a este idioma para postular a diversos puestos de trabajo. La ENHA 2006 indaga especialmente sobre este aspecto, preguntándole a las personas activas su auto percepción en esta dimensión y el grado relativo de habilidad con que logran desempeñarse con el inglés hablado y escrito.

El Cuadro 13 muestra la proporción de activos que declaran conocer el idioma inglés según diversas características de las personas. El primer resultado relevante es que más de la cuarta parte de la población activa declara saber inglés. En el caso de las mujeres el porcentaje es algo mayor, ubicándose en 31%.

Cuadro 13. Conocimiento de inglés según características personales

	¿Sabe inglés?			Total
	NC	Si	No	
Total activos	0.5	26.5	73.0	100.0
Género				
Mujeres	0.7	30.9	68.4	100.0
Varones	0.4	22.9	76.8	100.0
Montevideo	0.6	36.8	62.6	100.0
Interior >5000	0.4	21.3	78.3	100.0
Interior <5000	0.4	10.0	89.7	100.0
Tramo de edad				
14-18 años	1.9	36.0	62.1	100.0
19-24 años	0.9	41.0	58.1	100.0
25-34 años	0.5	31.0	68.5	100.0
35-44 años	0.4	25.1	74.6	100.0
45-60 años	0.3	20.7	79.0	100.0
60 años y más	0.4	13.3	86.3	100.0
Nivel educativo				
Hasta primaria completa	0.5	1.2	98.3	100.0
Secundaria primer ciclo	0.6	10.9	88.6	100.0
Secundaria segundo ciclo	0.5	40.0	59.5	100.0
Terciaria sin terminar	0.6	69.9	29.5	100.0
Terciaria terminada	0.3	65.5	34.3	100.0

A su vez, la proporción de activos que maneja este idioma varía nítidamente con la edad y con el nivel educativo. Así, mientras que únicamente un 13% de los activos mayores de 60 años declaran saber inglés la proporción sube a más de 41 % entre los activos que se ubican en el tramo 19 a 24 años. Obsérvese que entre los activos más jóvenes (14 a 18 años) la proporción es algo menor, pero esto debe ser el resultado de que las personas que se insertan en el mercado de trabajo a edades tan tempranas provienen más que proporcionalmente de los estratos sociales más bajos, donde el aprendizaje del inglés es una actitud menos arraigada.

Si se analiza por nivel educativo – variable que se encuentra correlacionada con el tramo de edad – es claro que el conocimiento del inglés se incrementa con los años de educación: mientras que sólo 1% de los activos que tienen enseñanza primaria o menos de educación conoce este idioma, la proporción supera el 65% de los activos con educación terciaria.⁷

El porcentaje de personas activas que declara saber inglés parece ser relativamente alto. No obstante, esta respuesta no permite calibrar el grado de conocimiento del idioma. Los cuadros 14 y 15 muestran la auto percepción entre los activos que declaran saber inglés de la facilidad con que se manejan en el inglés escrito y oral. Un 38% de los activos que declaran saber inglés dicen hablarlo “Muy bien” o “Bien” y ese porcentaje es de 34% en lo atinente a escribir en dicho idioma. Por lo tanto, si se combinan los resultados obtenidos en el cuadro 13 con estas respuestas se obtiene una aproximación mejor al grado de conocimiento del inglés entre los activos. Si bien el 27% declara saber inglés, cerca del 10% del total de activos lo hablaría correctamente y 12% escribe en inglés “Bien” o “Muy Bien”.

Utilizando este procedimiento se arriba a la conclusión que si bien el 27% de la población activa sabe algo de inglés, solo 10% lo maneja con cierta fluidez.

⁷ Los activos con educación terciaria incompleta muestran una tendencia levemente mayor a conocer el idioma que los activos con enseñanza terciaria completa. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que dentro del primer grupo predominan cohortes más jóvenes, donde el aprendizaje de este idioma es una práctica más habitual.

Cuadro 14. Facilidad con el inglés oral. En % sobre el total que declara saber inglés.

	¿Cómo habla el inglés?			
	Muy bien	Bien	Regular	Mal
Total activos	10.6	27.7	48.3	13.5
Género				
Mujeres	11.0	28.1	47.6	13.4
Varones	10.1	27.2	49.1	13.6
Montevideo	13.5	31.0	43.6	11.8
Interior >5000	6.3	23.7	54.5	15.5
Interior <5000	6.0	16.1	59.7	18.2
Tramo de edad				
14-18 años	5.6	27.1	53.1	14.2
19-24 años	11.9	28.3	47.9	12.0
25-34 años	11.3	29.3	48.0	11.4
35-44 años	8.6	27.3	49.1	14.9
45-60años	11.2	26.1	48.1	14.7
60 años y más	13.1	26.1	42.7	18.1
Nivel educativo				
Hasta primaria completa	3.0	26.2	52.3	18.5
Secundaria primer ciclo	1.2	15.2	61.0	22.7
Secundaria segundo ciclo	6.8	23.5	54.4	15.3
Terciaria sin terminar	16.2	34.2	40.9	8.7
Terciaria terminada	15.6	33.7	39.8	10.9

Cuadro 15. Facilidad con el inglés escrito. En % sobre el total que declara saber inglés.

	¿Cómo escribe en inglés?			
	Muy bien	Bien	Regular	Mal
Total activos	11.1	33.2	42.6	13.0
Género				
Mujeres	12.0	34.6	41.4	12.0
Varones	10.2	31.7	44.0	14.1
Montevideo	14.3	36.6	38.1	10.9
Interior >5000	6.5	29.1	48.5	15.9
Interior <5000	6.2	22.4	54.2	17.2
Tramo de edad				
14-18 años	5.1	37.3	45.5	12.1
19-24 años	11.4	36.6	42.9	9.1
25-34 años	12.7	32.8	42.1	12.4
35-44 años	9.1	33.1	44.7	13.1
45-60años	12.0	30.2	41.6	16.2
60 años y más	13.3	32.6	36.8	17.4
Nivel educativo				
Hasta primaria completa	2.4	32.9	35.4	29.4
Secundaria primer ciclo	1.2	20.9	54.8	23.1
Secundaria segundo ciclo	7.0	30.4	47.3	15.3
Terciaria sin terminar	16.8	39.0	36.1	8.1
Terciaria terminada				

A su vez, se observa que aún dentro de aquellos que declaran saber inglés existen diferencias apreciables en el grado de conocimiento que declaran según nivel educativo. Las personas con mayor nivel educativo tienden a percibir que su inglés es bueno o muy bueno, mientras que el patrón inverso se observa entre aquellos que, declarando que saben este idioma, cuentan con un nivel educativo menor. Las restantes variables que discriminan sobre el conocimiento del idioma (ver Cuadro 13) no lo hacen en lo referente al grado de fluidez con que se maneja (ver cuadros 14 y 15).⁸

6 Relaciones laborales y participación gremial

Un aspecto que la literatura señala como clave para comprender el funcionamiento y dinámica de los mercados de trabajo es la presencia de las agremiaciones profesionales o sindicatos y las características del proceso de formación de las remuneraciones al trabajo. En Uruguay, la información sobre esta dimensión del funcionamiento del mercado de trabajo ha sido históricamente fragmentaria e incompleta, no existiendo estimaciones sistemáticas sobre grado de cobertura de los sindicatos, sectores donde su presencia es más relevante, características de la negociación salarial, etc. En este marco, la incorporación de una batería de preguntas tendientes a captar este fenómeno en la ENHA resulta un aporte importante a las estadísticas nacionales sobre el mercado de trabajo.

La batería de preguntas incorporadas en el módulo especial procede de la siguiente manera. En una primera instancia, se pregunta al entrevistado sobre la existencia de un sindicato en la ocupación donde el trabaja (preg. mt24). Inmediatamente después, se le consulta sobre el nombre del sindicato(preg mt25), sobre si se encuentra afiliado al mismo (preg mt26), sobre el año de afiliación(preg mt27) y sobre su grado de participación (preg mt28). Finalmente, se indaga sobre si el mecanismo de ajuste de su remuneración es regulada por los Consejos de Salarios (preg. mt29).

En este apartado se realiza un primer análisis de los resultados que arroja la ENHA sobre este aspecto del funcionamiento del mercado de trabajo. Por cierto, no se pretende agotar las múltiples aristas que permite enfocar esta información novedosa, sino más bien realizar una primera presentación que permita contar con algunos elementos de juicio para valorar la importancia y características del accionar gremial en el mercado de trabajo uruguayo.

En el cuadro 16 se muestra para el total de ocupados del país los principales resultados obtenidos según diversas desagregaciones construidas en función de ciertas características de las personas o de los puestos de trabajo. Para ello, se construyó una variable resumen que sintetiza la presencia de asociaciones profesionales en la ocupación de referencia y la afiliación del entrevistado a dicha institución.

⁸ No obstante, debe tenerse en cuenta que la ENHA releva la percepción subjetiva de las personas sobre su conocimiento de inglés. Es posible que, dado el mismo nivel de conocimiento efectivo del inglés, la autovaloración cambie con el nivel educativo

Cuadro 16. Participación gremial según características de las personas y su puesto se trabajo.

	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
Total de ocupados	71.9	13.2	14.9	100
Localización geográfica				
Montevideo	65.9	16.4	17.8	100.0
Interior > 5000	73.5	12.4	14.1	100.0
Interior < 5000	86.6	5.5	7.9	100.0
Nivel educativo				
Hasta primaria completa	83.5	7.0	9.5	100.0
Secundaria primer ciclo	76.6	9.2	14.2	100.0
Secundaria segundo ciclo	71.2	13.0	15.8	100.0
Terciaria sin terminar	63.1	19.0	17.9	100.0
Terciaria terminada	38.5	35.5	26.1	100.0
Tramos de Edad				
14-18 años	93.6	0.5	5.9	100.0
19-24 años	85.3	4.1	10.6	100.0
25-34 años	74.7	9.7	15.6	100.0
35-44 años	67.9	16.4	15.7	100.0
45-60 años	64.4	18.5	17.1	100.0
60 años y más	77.9	11.0	11.1	100.0
Género				
Varones	71.7	12.6	15.6	100.0
Mujeres	72.2	14.0	13.8	100.0
Categoría ocupacional				
Empleado privado	76.1	9.9	14.0	100.0
Empleado público	24.7	41.9	33.4	100.0
Cooperativista	55.9	23.9	20.2	100.0
Patrón	83.5	7.1	9.4	100.0
Cuenta Propia sin local	94.5	0.7	4.8	100.0
Cuenta propia con local	87.4	5.6	7.0	100.0
Miembro del hogar no remunerado	94.6	0.4	5.0	100.0
Programas de empleo público	94.2	0.0	5.8	100.0
Formalidad				
Informal	93.0	1.3	5.7	100.0
Formal	60.7	19.6	19.7	100.0

En el Cuadro 16 se puede apreciar que un 28% de los ocupados desarrollan su actividad laboral en ocupaciones donde consideran que existen asociaciones de trabajadores o gremios de profesionales. A su vez, algo menos de la mitad de las personas que trabajan en ámbitos donde conocen la existencia de estas instituciones se encuentran afiliadas a las mismas. En Montevideo, el conocimiento de la presencia de asociaciones de esta naturaleza es sustancialmente más alta que en el interior del país (34% en la capital, contra algo menos de 24 % en las localidades grandes y 13% en las zonas menos pobladas del país). No obstante, no se encuentran diferencias sustantivas en la tasa de afiliación (porcentaje de personas afiliadas en las ocupaciones donde existen asociaciones gremiales) entre Montevideo y el resto del país.

El nivel educativo discrimina fuertemente en el conocimiento sobre la existencia de estas asociaciones y en la decisión de afiliación. Cuanto menor el nivel educativo menor la probabilidad de que se conozca la existencia de gremios de trabajadores o profesionales. Así, por ejemplo, entre los ocupados que no culminaron primaria se observa que sólo declaran conocer la existencia de gremios en su ocupación el 17% de los entrevistados. Esa cifra crece monótonamente con el nivel educativo, alcanzando a casi 62% entre los ocupados con estudios terciarios culminados.

En cuanto a la relación entre presencia de organizaciones gremiales y los tramos de edad, se observa que se vuelve más habitual el reconocimiento que existen estas instituciones al incrementarse la edad de las personas, y la tasa de afiliación entre aquellos que trabajan en ocupaciones donde existen sindicatos es también mayor al aumentar la edad. Este resultado puede asociarse a la mayor permanencia en el puesto de trabajo asociado a la edad, lo que potencialmente puede aumentar la probabilidad de que existan organizaciones gremiales en la actividad desarrollada.

No existen diferencias importantes en la presencia de sindicatos según género, aunque las mujeres presentan una tendencia levemente mayor a afiliarse a su sindicato. A su vez, como era de esperar, la probabilidad de que exista un sindicato entre los ocupados formales es mucho más alta que entre los ocupados informales (40% contra 8%).

Por último, la categoría ocupacional funciona como un factor fuertemente diferenciador de la presencia de asociaciones profesionales y el grado de afiliación a las mismas. El 25% de los asalariados privados trabajan en ocupaciones donde declara que existen sindicatos, pero sólo un 10% se encuentran afiliados a los mismos. Esta cifra contrasta con la registrada para los funcionarios públicos: en el 75% responde que existe un sindicato y el 42% declara estar afiliado. A su vez, el 44% de los cooperativistas declara que existe una asociación pero sólo el 24% se encontraría afiliado. Como era de esperar, en el resto de las categorías ocupacionales la presencia de sindicatos es sustancialmente menor, destacándose el caso de los cuenta propia sin local donde en solamente un 6% de los casos existirían instituciones asociativas de trabajadores.

A su vez, algo más de la mitad de los que declaran estar afiliados a una asociación contestan que participan aunque sea ocasionalmente en las asambleas de su sindicato. El Cuadro 17 resume los resultados obtenidos.

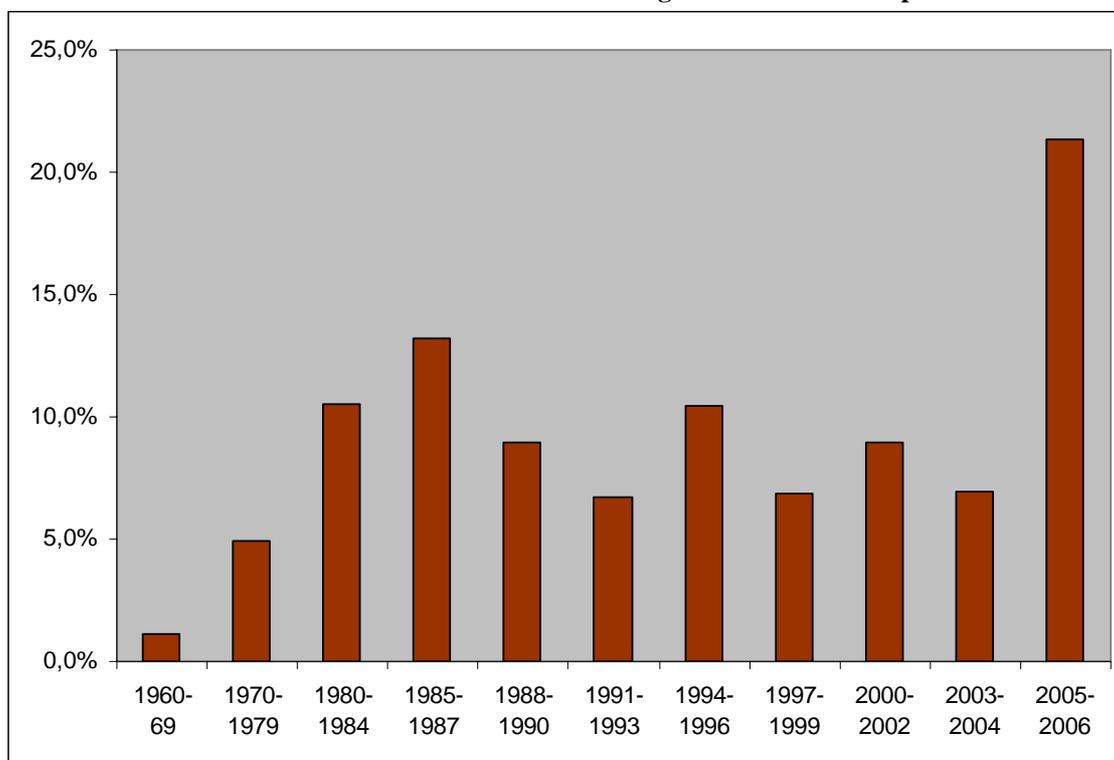
Cuadro 17. Distribución de la pregunta sobre participación en las asambleas sindicales según categoría ocupacional (% sobre el total de ocupados que se declara afiliado).

Categoría ocupacional	NC	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca o casi nunca	Total
Empleado privado	0.0	31.7	30.0	38.4	100.0
Empleado público	0.0	22.9	32.1	45.1	100.0
Cooperativista	0.0	55.4	33.3	11.3	100.0
Patrón	0.0	31.3	34.0	34.7	100.0
Cuenta Propia sin local	12.6	9.6	42.6	35.2	100.0
Cuenta propia con local	0.0	20.7	25.7	53.6	100.0
Miembro del hogar no remunerado	0.0	0.0	30.9	69.1	100.0
Total	0.0	26.6	30.9	42.5	100.0

Los patrones y los empleados privados muestran una tendencia algo mayor a participar en las actividades sindicales que el resto de las categorías ocupacionales (con excepción de los cooperativistas), pero las diferencias no son muy relevantes en este aspecto.

Otra característica vinculada a esta dimensión del funcionamiento del mercado de trabajo de interés que es relevada por la ENHA ampliada es el año de afiliación de los ocupados que se declaran agremiados. La Gráfica 9 sistematiza los resultados obtenidos con esta variable.

Gráfica 9. Año de afiliación a la asociación gremial. Total de ocupados.

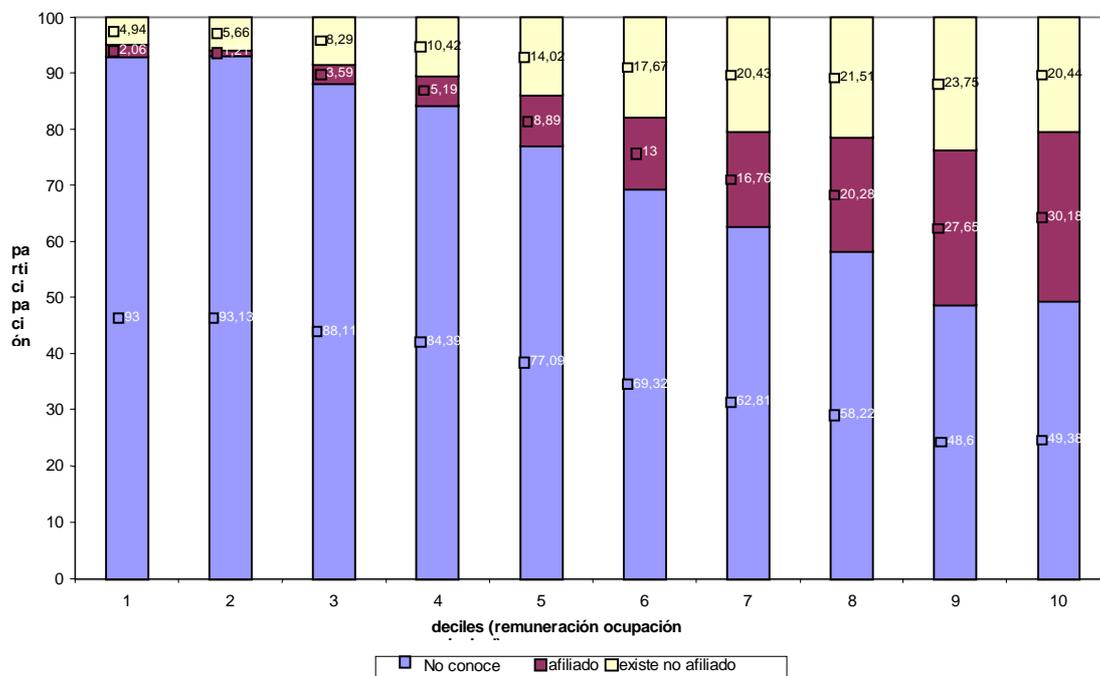


El patrón que muestra la frecuencia del año de afiliación parece guardar una estrecha vinculación con las características del proceso político. Si la afiliación se distribuyera aleatoriamente en el tiempo o se registrara mayoritariamente en un breve intervalo de tiempo posterior al ingreso al mercado de trabajo, en una muestra de corte transversal sería de esperar encontrar una concentración de la frecuencia vinculado al peso relativo de cada cohorte en el mercado de trabajo. Sin embargo, la gráfica muestra dos grandes modos o momentos donde se concentran los procesos de afiliación: en el trienio 1985-87 (apertura democrática, legalización de los sindicatos) y en el bienio 2005-06, donde opera la restauración de los mecanismos de negociación colectiva tripartitos y la incorporación al marco normativo de disposiciones que protegen la actividad sindical. La ENHA arroja elementos que permiten confirmar la hipótesis esbozada en diversos ámbitos pero que no contaba aún con bases estadísticas sólidas de que el cambio en las condiciones institucionales y políticas en el marco de las cuales opera el mercado de trabajo generó un fuerte empuje de la actividad gremial. Obsérvese que dentro del “stock” de afiliados a gremios profesionales, más del 20% se afilió en los últimos dos años.

La Gráfica 10 muestra la relación entre los deciles de la distribución de las remuneraciones (ocupación principal) con la presencia de sindicatos y el grado de afiliación. El patrón que surge es claro. La presencia de asociaciones gremiales y la afiliación a las mismas aumenta monótonamente con el nivel de ingreso. Mientras que en el primer decil solo un 7% de los ocupados declara que existen sindicatos en su actividad, esa cifra crece a 51% entre los ocupados que se ubican en el décimo decil.

Por cierto, este resultado es la combinación de varios fenómenos. En primer lugar, ya se ha visto que el conocimiento de la presencia de sindicatos aumenta con el nivel educativo y con la edad, por lo que no es de extrañar que esta variable muestre una asociación positiva con el nivel de ingresos. En segundo lugar, las asociaciones profesionales pueden ser de diversa naturaleza, y abarca organizaciones de trabajadores dependientes, asociaciones típicamente profesionales o cámaras empresariales. En ese sentido, este grupo constituye un universo heterogéneo.

Gráfica 10. Participación sindical según decil de remuneración de la ocupación principal.



Para aproximarse más al efecto de la sindicalización sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en lo que sigue de este apartado se profundiza en las características que presenta el fenómeno entre los trabajadores dependientes (públicos y privados) en el entendido que esta desagregación permite captar con mayor nitidez las características de la afiliación sindical en el mercado de trabajo uruguayo.

El Cuadro 18 muestra el conocimiento sobre la presencia de sindicatos y el grado de afiliación entre los trabajadores dependientes del sector privado – distinguiendo entre formales e informales – y del sector público. En este último caso, la ENHA permite por primera vez distinguir entre funcionarios públicos de la Administración Central, organismos del art. 220, Empresas públicas y gobiernos departamentales.

Cuadro 18. Afiliación sindical según localización geográfica. Trabajadores dependientes.

	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
Montevideo				
Asalariado privado				
Formal	63.5	15.5	21.0	100.0
Informal	90.0	1.4	8.6	100.0
Asalariado público				
Administración central	36.4	33.7	30.0	100.0
art. 220	9.7	55.7	34.6	100.0
Empresas públicas	2.4	63.2	34.5	100.0
Gobiernos departamentales	10.3	64.3	25.5	100.0
Otros	37.6	34.1	28.3	100.0
Total dependientes	65.9	16.4	17.8	100.0
Interior del país				
Asalariado privado				
Formal	74.8	11.4	13.9	100.0
Informal	95.5	0.7	3.9	100.0
Asalariado público				
Administración central	43.8	24.6	31.6	100.0
art. 220	25.3	29.0	45.7	100.0
Empresas públicas	12.3	59.9	27.8	100.0
Gobierno departamentales	9.3	55.8	34.9	100.0
Otros	74.7	20.2	5.1	100.0
Otros	91.7	2.7	5.6	100.0
Total dependientes	76.5	10.8	12.7	100.0
Total país				
Asalariado privado				
Formal	69.3	13.4	17.4	100.0
Informal	93.6	0.9	5.5	100.0
Asalariado público				
Administración central	40.2	29.0	30.8	100.0
art. 220	18.6	40.4	41.0	100.0
Empresas públicas	7.6	61.5	30.9	100.0
Gobierno departamentales	9.5	57.8	32.7	100.0
Otros	44.1	31.7	24.2	100.0
Total dependientes	71.9	13.2	14.9	100.0

Para el total país, se observa que cerca de un 30% de los ocupados en relación de dependencia declaran conocer la existencia de sindicato en su ocupación. A su vez, dentro de este grupo la mitad aproximadamente se encuentra afiliado a la respectiva asociación gremial. Por otra parte, entre los asalariados privados la presencia de los sindicatos es sustancialmente menor que en el sector público. Entre los informales, tal como era de esperar, la tasa de afiliación no llega al 1% mientras que en el caso de los asalariados privados formales un 31% declara que existe sindicato, pero solamente cerca de un 14% se encuentra afiliado al mismo.

La información relevada por la ENHA permite analizar las diferencias en esta y otras dimensiones en el sector público. Las empresas públicas y los gobiernos departamentales son donde se presentan mayores tasas de afiliación sindical. Casi el 62% de los empleados en las empresas se declara afiliado y dicho guarismo es de casi 58% en el caso de los gobiernos municipales. En contraste, solo el 30% de los empleados en la administración central se declara sindicalizado.⁹

⁹ Debe observarse que la información tiene algún ruido importante. En el caso de las empresas públicas, existe sindicato en todas ellas por lo que aun siendo una proporción menor llama la atención que un segmento de los trabajadores declare que no hay sindicato en su actividad. Un comentario similar es válido para los gobiernos departamentales. El caso de la administración central es distinto, ya que en el Ministerio de Defensa no hay organizaciones gremiales, y hasta hace poco tampoco existían agremiaciones en el Ministerio del Interior.

En el interior del país tanto el reconocimiento de la existencia de sindicatos como la tasa de afiliación es menor que en la capital. Sin embargo, la relación cualitativa se mantiene. La única diferencia relevante es el caso de los gobiernos departamentales, donde en el interior el 75% de los ocupados declara que no existe organización gremial y un 20% se declara afiliado.

Si se analiza la relación entre presencia/afiliación a los sindicatos y tamaño de la empresa también se observa un patrón muy claro. En el Cuadro 19 se muestra la presencia y afiliación sindical según tamaño de las empresas para los asalariados privados.

Cuadro 19. Presencia y afiliación a los sindicatos según tamaño de la empresa. Asalariados privados.

	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
Una persona	94.3	0.7	5.0	100.0
2 a 4 personas	91.8	1.4	6.8	100.0
5 a 9 personas	88.9	2.8	8.3	100.0
10 a 49 personas	77.3	7.4	15.3	100.0
50 o más personas	46.7	26.8	26.5	100.0
Total	64.8	17.0	18.3	100.0

La presencia de sindicatos y el grado de afiliación sube nítidamente cuando aumenta el tamaño de la firma. Mientras que en las microempresas que ocupan menos de 5 personas la presencia de sindicatos no llega al 10% y la tasa de afiliación es menor al 2%, los ocupados en las empresas de mayor porte (50 y más) declaran en 55% que existe sindicato en su ocupación y en la mitad de estos casos se declaran afiliados.

Otra variable que tradicionalmente se encuentra altamente correlacionada con la fortaleza de los sindicatos es la rama de actividad. En el cuadro 20 se muestra la relación entre presencia de sindicatos (medida por el conocimiento de su existencia por parte del entrevistado) y afiliación con el sector de actividad económica.

Cuadro 20. Presencia y afiliación a los sindicatos según rama de actividad, CIU rev.3 . Asalariados privados y públicos.

Rama de actividad. Ciu rev.3	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
agropecuaria	92.1	2.8	5.2	100.0
minería	72.6	9.5	18.0	100.0
manufactura	66.1	14.5	19.4	100.0
electricidad, gas y a	16.8	54.3	28.9	100.0
construcción	52.2	9.9	37.9	100.0
comercio por mayor y	84.7	3.9	11.3	100.0
hoteles y restaurantes	88.3	4.3	7.4	100.0
transporte y comunica	52.9	19.5	27.6	100.0
servicios financieros	35.0	45.2	19.8	100.0
inmobiliarias y servi	82.5	7.0	10.5	100.0
administración públic	34.3	35.8	29.9	100.0
enseñanza	32.6	32.6	34.9	100.0
servicios sociales y	34.3	38.7	27.0	100.0
otra actividades de s	87.5	6.1	6.4	100.0
Sin información	66.2	16.4	17.4	100.0

Los resultados obtenidos son consistentes con la visión generalizada sobre la fortaleza relativa de los sindicatos según rama de actividad. Los sectores donde las organizaciones gremiales de trabajadores dependientes son más débiles son el sector agropecuario y la minería, comercio, restaurantes y hoteles y el sector de servicios prestados a las empresas. En estos sectores, los trabajadores dependientes afiliados no superan el 5% del total de trabajadores dependientes, salvo en inmobiliarias y servicios a las empresas, donde llega a 7 puntos porcentuales.

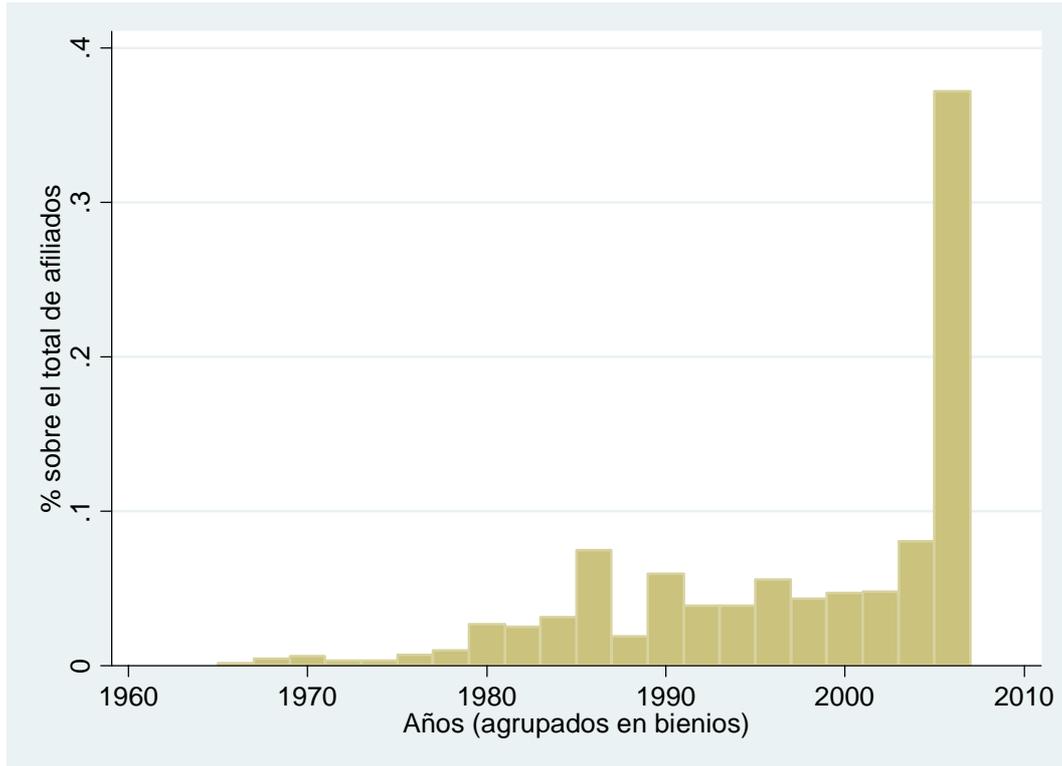
En contraste, el sistema financiero muestra una alta presencia de sindicatos y también una tasa de afiliación que se ubica entre las más altas en términos comparativos (dos terceras partes de los trabajadores que declaran que existe sindicato en su actividad se encuentran afiliados), conjuntamente con la administración pública y la enseñanza. La construcción también surge como una actividad con alta presencia sindical, aunque con una tasa de afiliación (relación afiliados/total de trabajadores que declaran que existe sindicato) relativamente baja. Algo más abajo que estos sectores pero por encima del promedio de la economía se ubica la industria manufacturera, donde 34% de los ocupados en esta rama declara que no existe sindicato. Algo menos de la mitad de estos se declara afiliado a su agremiación.

A su vez, se encuentran diferencias apreciables en la fecha de afiliación a los sindicatos según se trate del sector público o privado. En la medida en que el sector público muestra un promedio de edad y una estabilidad en el empleo sustancialmente mayor que el sector privado era de esperar que el patrón temporal de afiliación a los sindicatos difiriera entre ambos sub universos de trabajadores.

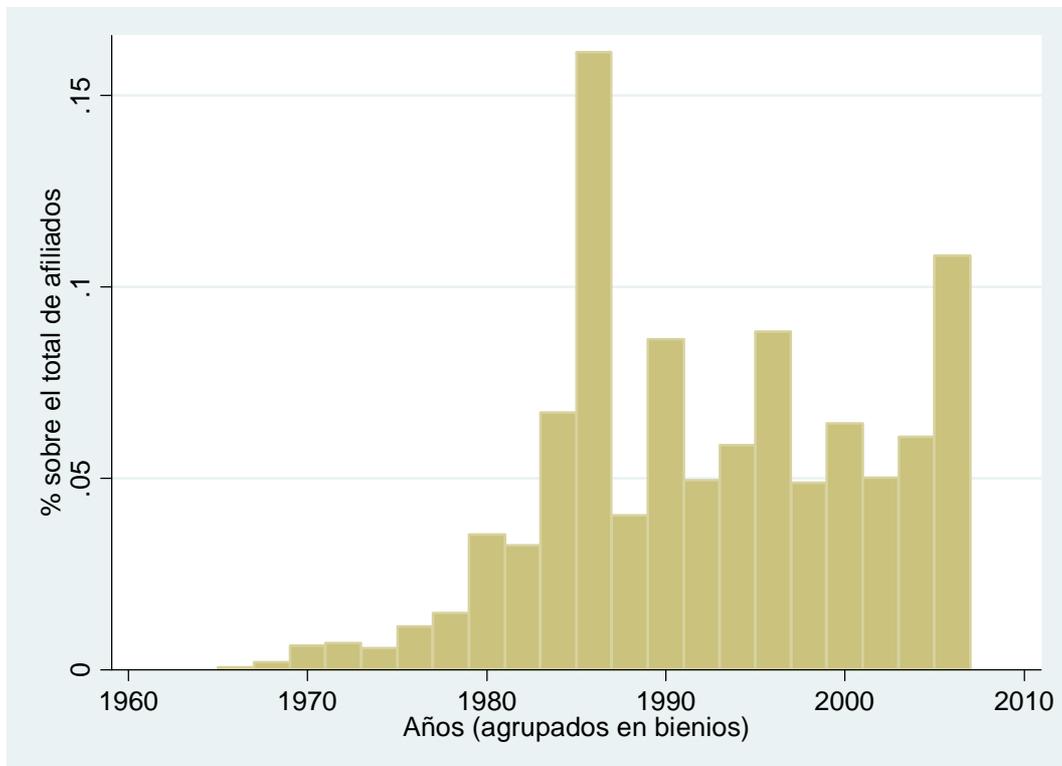
En el caso de los **trabajadores privados, más del 40% de los afiliados ingresaron al sindicato en el trienio reciente 2004-06**, lo cual constituye un indicio claro del fuerte proceso de re-sindicalización que se vive actualmente en el sector privado. Si bien se observa un modo de menor magnitud en los años posteriores a la apertura democrática, el mismo es significativamente menos marcado que para el total de ocupados. Es probable la menor proporción de afiliados entre 1986 -87 se debe a la rotación laboral en el sector privado, y también a la fuerte reestructuración de la economía durante los noventa, lo que hace que la probabilidad de que un trabajador en relación de dependencia conserve el mismo empleo 20 años después sea relativamente reducida.

En contraste, la afiliación a los sindicatos del sector público se concentra en los años de la reapertura democrática (algo más de 20% entre 1985 y 1987) y luego se distribuye en forma más homogénea, aunque también se detecta un pico de menor magnitud en los últimos dos años.

Gráfica 11. Año de afiliación a la asociación gremial. Asalariados privados.



Gráfica 12 Año de afiliación a la asociación gremial. Asalariados públicos.



Por último, la ENHA indaga sobre si los ajustes de los salarios son regulados por los acuerdos pactados en los Consejos de Salarios. En el Cuadro 21 puede observarse que aproximadamente un 20% del total de ocupados declara que su remuneración se encuentra comprendida en el mecanismo de los Consejos de Salarios. A su vez, entre los que declaran que los Consejos de Salarios son operativos para sus ingresos laborales más del 70% afirma que existen sindicatos en su ocupación, independientemente si la persona se encuentra afiliada o no. Por lo tanto, la presencia de sindicatos se encuentra correlacionada con el conocimiento del Consejo de Salarios como mecanismo de fijación de las remuneraciones.

Cuadro 21. Ajuste salarial por Consejo de Salarios según presencia y afiliación sindical.

	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
Salarios regulados por Consejo de salarios				
% columnas				
Si	7.44	54.86	45.99	19.43
No	92.43	45.14	53.98	80.47
% filas				
Si	27.54	37.30	35.16	100.00
No	82.63	7.41	9.96	100.00

Entre los que declaran que no conocen la existencia sindicatos en su ocupación, solo un 8% afirma que de todas maneras los consejos de salarios operan sobre sus ingresos laborales. Si bien esta cifra es sustancialmente mayor cuando existen sindicatos, aún en estos casos solo la mitad de los ocupados reconoce como mecanismo de ajuste a los Consejos de Salarios.

Estas diferencias pueden surgir del hecho de que los Consejos de Salarios regulan las remuneraciones de los trabajadores dependientes, y que como se vio anteriormente, dentro del total de ocupados hay un número importante de personas que se ubican en otra categoría ocupacional y se encuentran afiliadas a algún gremio profesional. El cuadro siguiente muestra la distribución de las respuestas a la pregunta si los aumentos de salarios se ajustan de acuerdo a lo pautado en el Consejo de Salarios para los trabajadores dependientes del sector privado (principal universo afectado por la negociación colectiva) y los funcionarios públicos (donde conviven regímenes de negociación colectiva de distinta naturaleza).

Cuadro 22. Cobertura de Consejos de Salarios según categoría ocupacional

	¿Sus aumento de salarios se ajustan de acuerdo a lo pautado en el consejo de salarios?	
	Si	No
Asalariados privados		
asalariado privado formal	32.6	67.3
asalariado privado informal	3.8	96.2
Asalariados públicos		
Administración central art. 220	27.1	72.8
Empresas públicas	40.9	59.0
Gobierno departamentales	50.1	49.8
Otros	40.3	59.7
no dependientes	25.5	74.5
	1.6	98.3

El cuadro marca con claridad que los trabajadores no dependientes se declaran como no cubiertos por el sistema de negociación colectiva (98%) al igual que los trabajadores dependientes informales (96%). En contraste, casi el 70% de los asalariados públicos de la administración central se declara cubierto, 60% de los ocupados en los organismos del artículo 220 y 60% de los trabajadores de los gobiernos departamentales y empresas públicas. A su vez, solamente un 33% de los asalariados privados formales se declaran cubiertos.

Estos resultados, si bien resultan cualitativamente correctos (los asalariados formales tienen una propensión nítidamente mayor a reconocerse como cubiertos por el sistema de negociación colectiva) desde el punto de vista cuantitativo muestran que una proporción muy importante de los trabajadores desconoce que su salario se encuentra regulado por lo acordado en el ámbito de los consejos de salarios. Es necesario recordar que casi la totalidad de los asalariados privados (con algunas excepciones como ser el servicio doméstico) se encuentran cubiertos legalmente por este mecanismo de fijación salarial, y que con excepción de los gobiernos departamentales la negociación colectiva centralizada ha tenido también lugar por primera vez en el sector público. La ENHA muestra un nivel de desconocimiento relativamente importante de los asalariados privado y públicos de la incidencia de los Consejos de salarios sobre el ajuste de sus remuneraciones.

7 Horas trabajadas

El módulo de empleo incorpora una serie de preguntas tendientes a detectar desvíos de patrones normales de trabajo semanal originados en causas de diversa naturaleza. Esta es una forma en que tradicionalmente se enfocan y se estiman pérdidas de productividad debido a conflictos laborales, tiempo, enfermedad etc.

La primera pregunta que se le realiza al encuestado es el número de horas habituales que trabaja. Posteriormente, se le pregunta si la semana pasada trabajó algunas horas de menos o de más. A partir de esta información puede realizarse un cálculo de “pérdida neta de horas”. El Cuadro 23 muestra la proporción de trabajadores según categoría ocupacional que declara que la semana pasada se “desvió” del estándar de normalidad de horas que declara. El Cuadro 24 muestra los resultados obtenidos en términos de pérdidas netas de horas con respecto a estándar autodeclarado.

Cuadro 23. Desvios de las horas habituales trabajadas por semana.

	Durante la semana pasada trabajó el número habitual de horas?			total
	Si	Menos horas	Más horas	
Total	81.6	15.4	3.0	100.0
Empleado privado	83.0	14.1	2.9	100.0
Empleado público	80.0	15.1	4.9	100.0
Cooperativista	80.7	15.7	3.5	100.0
Patrón	84.7	13.9	1.4	100.0
Cuenta Propia sin local	73.4	23.9	2.7	100.0
Cuenta propia con local	80.3	17.3	2.4	100.0
Miembro del hogar no remunerado	86.9	12.1	1.0	100.0
Programas de empleo público	88.9	11.1	0.0	100.0

Algo más del 18% de los ocupados entrevistados declara que durante la semana anterior a la entrevista no trabajaron el número habitual de horas. Sin embargo, la asignación entre aquellos que trabajaron más de lo habitual y menos de lo habitual dista de ser simétrica. Sólo un 3% trabajó más de lo habitual, mientras que 15% lo hizo por debajo de lo que declara como una semana habitual de trabajo. No aparecen diferencias apreciables según categoría ocupacional, con excepción de los cuenta propia sin local, entre los que más de una cuarta parte declara no haber trabajado las horas habituales en la semana de referencia. Dentro de las categorías más importantes, los patrones son los que registran un desvío levemente inferior.

En promedio la cantidad de horas de trabajo habituales son 40 horas a la semana. Los Patrones y los cooperativistas tienden a trabajar más (50 horas en promedio) mientras que los cuenta propia sin local trabajan menos horas semanales. No obstante, el grado de dispersión de la jornada tipo en esta última categoría es relativamente grande.

Cuadro 24. Horas de trabajo habituales y efectivas según categoría ocupacional. Total país.

Categoría ocupacional	Horas habituales (1)	La semana anterior.....		Efecto neto (1+3-2)/1	Días a la semana que trabaja habitualmente
		Horas de menos (2)	Horas de más (3)		
Total	40.1	3.0	0.3	0.1	5.3
Empleado privado	41.2	3.0	0.3	0.1	5.4
Empleado público	39.2	3.3	0.7	0.1	5.3
Cooperativista	49.1	4.4	0.5	0.1	5.9
Patrón	50.3	2.5	0.2	0.1	5.9
Cuenta Propia sin local	27.2	3.4	0.3	0.1	4.6
Cuenta propia con local	39.8	2.7	0.3	0.1	5.5
Miembro del hogar no remunerado	37.5	1.8	0.1	0.0	5.8
Programas de empleo público	29.7	1.5	0.0	0.1	4.9

En promedio, durante el trimestre en que fue aplicado el módulo de empleo se registra una pérdida neta de horas de trabajo del orden de 7% con respecto al estándar de normalidad declarado por el entrevistado. Esa cifra no muestra variaciones importantes según categoría ocupacional, salvo para los cuenta propia sin local donde la diferencia entre lo declarado como habitual y lo efectivo durante la semana de referencia alcanza el 11%.

Es posible que este resultado se vea afectado por algún grado de estacionalidad en la pérdida de horas – licencias reglamentarias, enfermedades asociadas al invierno, carácter cíclico de algunas actividades, etc– pero el porcentaje de pérdida es bastante importante y homogéneo según categoría ocupacional.¹⁰

¹⁰ La semana de turismo cayó en el trimestre en que fue relevado el módulo.

Algunos comentarios finales

El módulo de empleo incorporado en la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada del Instituto Nacional de Estadística durante el segundo trimestre del año 2006 permite abordar por primera vez el análisis de algunos aspectos atinentes al funcionamiento del mercado laboral que no contaban con una base estadística sólida. Este instrumento - representativo del total país - permite estudiar dimensiones que hacen centralmente al bienestar de los ocupados, en forma complementaria a aquellas más tradicionales como ser el nivel de remuneraciones o el acceso a los derechos de la seguridad social. El grado de conformidad subjetiva con el empleo y el tiempo que insume el traslado diario desde el hogar constituyen dos aspectos relevados por la ENHA que apuntan a llenar estos vacíos de información.

A su vez, la ENHA permite estudiar la importancia de diversos mecanismos de acceso al empleo, el papel de la capacitación que trasciende el sistema educativo formal para mejorar la empleabilidad y la valoración de los trabajadores sobre el resultado obtenido a través de su utilización. Por su parte, un aspecto que merece particular destaque es la inclusión de preguntas que permiten caracterizar mejor las relaciones laborales en un momento en que se han introducido reformas importantes en los mecanismos de fijación salarial.

Este documento busca ser una primera aproximación al análisis de estos aspectos, y como tal no pretende agotar las posibilidades de análisis que brinda el módulo de empleo de la ENHA. La heterogeneidad de las temáticas tratadas hace dificultoso cualquier intento de resumen abarcativo. No obstante, dada la relevancia de los resultados obtenidos para comprender cabalmente el funcionamiento del mercado de trabajo, debe destacarse la pertinencia de incorporar periódicamente – aunque no necesariamente en forma anual – preguntas en la ECH que permitan analizar la evolución de las principales dimensiones incorporadas en el módulo de empleo de la ENHA.

Anexo Estadístico

Cuadro A 1. Modelo Probit Ordenado. Variable dependiente: Grado de conformidad con el trabajo.

mt13	Coef.	Std. Err.	z	P>z
Logy	.5229041	.0184053	28.41	0.000
Edad	-.0701932	.0055705	-12.60	0.000
Edad2	.0008573	.000064	13.39	0.000
Sexo	-.386469	.0299633	-12.90	0.000
mvdeo	-.3676784	.027303	-13.47	0.000
Fuerzas Armadas	.0816229	.1735013	0.47	0.638
Pod. Ejecutivo , legislativo , cargos directrices	-.4076164	.0852781	-4.78	0.000
Técnicos de nivel intermedio	-.1457692	.0768406	-1.90	0.058
Empleados de oficina	-.2451457	.0686594	-3.57	0.000
Servicios y vendedores	-.4289475	.0707258	-6.06	0.000
Trabajadores agropecuarios calificados	-.339048	.0858407	-3.95	0.000
Oficiales y Operarios	-.3748099	.0729569	-5.14	0.000
Operarios y montadores de maquinaria	-.4747255	.0812666	-5.84	0.000
Trabajadores no calificados	-.383292	.0719652	-5.33	0.000
Formal (0=informal, 1= formal)	.328865	.0364487	9.02	0.000
Empleado Publico	.1159131	.041568	2.79	0.005
Coopeativista	.7012956	.3050311	2.30	0.021
Patrón	.1235859	.07188	1.72	0.086
Cuenta propia si local	-.4181306	.0552693	-7.57	0.000
Cuenta propia con local	-.0859918	.0417302	-2.06	0.039
Trabajador no remunerado	-.9387569	1.296311	-0.72	0.469
Programas de empleo público	.4834682	.4240512	1.14	0.254
Secundaria primer ciclo	-.1497949	.0358286	-4.18	0.000
Secundaria segundo ciclo	-.1272552	.0384585	-3.31	0.001
Terciaria sin terminar	-.2286498	.0596715	-3.83	0.000
Terciaria terminada	-.2134497	.0663365	-3.22	0.001