

ASCENDENCIA RACIAL Y MERCADO DE TRABAJO

Análisis para los años 2006, 2009 y 2014

Ec. Martin Naranja Sotelo

ASCENDENCIA RACIAL Y MERCADO DE TRABAJO

Análisis para los años 2006, 2009 y 2014

Ec. Martín Naranja Sotelo
Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Junio 2015

1. Introducción

Este artículo propone estudiar la participación en el mercado de trabajo desde el enfoque de trabajo decente, analizando el mismo desde la desprotección de la seguridad social y el empleo con restricciones. De esta forma se estudia cómo las diferentes ascendencias raciales de las personas se asocian al mercado trabajo uruguayo.

En primer lugar, se explican las definiciones subyacentes aplicadas en este estudio y la metodología utilizada. Luego se presenta una selección de indicadores de etnia y mercado de trabajo con los cuales se va a trabajar; los mismos se clasifican en grandes grupos, según la actividad económica, tipo de asalariado público o privado, ocupados que trabajan por cuenta propia, en función de los aportes a la seguridad social del trabajador; y según sector de actividad en que se desempeñan.

Además se exponen cuadros con los resultados obtenidos a partir de dichos indicadores para los años 2006, 2009 y 2014. Finalmente, se esbozan algunas conclusiones.

2. Conceptos

El concepto de “trabajo decente” fue utilizado por primera vez en la 87ª Conferencia de la OIT (Barreto 2001). El objetivo del mismo es promover «oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana» (OIT 1999: 4). Es decir el “trabajo decente”, está vinculado con la disponibilidad de trabajo y si el mismo es aceptable o no; además con la productividad, equidad, seguridad y dignidad; por ende al contexto económico y social en el cual se encuentra el trabajador (Bescond 2003).

El “trabajo decente” se puede medir según once dimensiones, las mismas comprenden grupos de indicadores, estos son los siguientes: oportunidades de empleo; ingresos adecuados y trabajo productivo; trabajo que debería abolirse o trabajo inaceptable; horas de trabajo decente; estabilidad y seguridad en el trabajo; diálogo social y representación de los trabajadores; conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal; entorno de trabajo seguro; seguridad social; e igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; finalmente el contexto económico y social del trabajador (Anker 2002: 17).

Este estudio se apoya en el enfoque de “trabajo decente” desde el punto de vista de la ocupación sin restricciones. La precariedad e informalidad pueden categorizarse bajo tres aspectos. La *seguridad social* es una de las dimensiones del trabajo decente y aquellos trabajadores que no realizan los aportes sociales y no acceden a la misma, tienen un trabajo con limitaciones. En segundo lugar se tiene al *subempleo* que puede adoptar dos modalidades: visible, que se vincula al poco volumen de trabajo que realiza el trabajador e invisible, asociado a su calificación profesional. Por último, se considera a los trabajos de *baja productividad* en segmentos marginales de la economía y unidades económicas de subsistencia, con escasa o nula capacidad de acumulación.

Una importante medida del “trabajo decente” es el empleo, en este artículo se estudia la tasa de desempleo global, en los jóvenes y de subempleo. También lo es la protección social por eso se elabora un indicador acerca del porcentaje de trabajadores del sector privado que aportan a la seguridad social y se analiza la subdeclaración de salarios. El tipo de ocupación tiene sus salvedades según el tipo de asalariado y de actividad del mismo. Por lo tanto, se busca analizar como ciertos grupos tienen impedimentos para ser parte del mercado de trabajo y en caso de lograrlo, si esos trabajadores son víctimas de discriminación o no y si tienen precariedad de sus empleos. Relacionando el enfoque del “trabajo decente” con la “ascendencia racial” de los trabajadores se utilizan indicadores sobre precariedad e informalidad categorizados por etnia, categoría de ocupación y rama de actividad en la cual trabajan.

La estrategia adoptada para elaborar las categorías de ascendencia racial o etnia es similar a la utilizada en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 1996 por el INE; y también toma como referencia la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) de 2006. Se clasificó a la población en grandes grupos, estos son: “afro o negra”, “blanca”, “indígena”; acompañados de una categoría residual llamada “otra”. La categoría “afro o negra”, incluye a quienes consideraron tener dicha ascendencia, aunque hayan respondido que pertenecían a otra categoría racial también. En la categoría “blanca” se incorporan a quienes declararon tener ascendencia blanca solamente. A su vez, se consideran indígenas quienes respondieron tener dicha ascendencia u otra más, pero dejando de lado a quienes dicen ser “afro o negro”, además de indígenas. En la categoría residual “otra”, se

incorporan a las personas de ascendencia amarilla y a quienes no se incluyeron en ninguna de las categorías anteriores. (Bucheli y Cabella 2007: 15).

La fuente de los datos es la Encuesta Continua de Hogares de cada año de estudio, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

3. Análisis

El análisis se realiza a partir de indicadores que se elaboraron con la finalidad de estudiar cómo afectan las inequidades que ocurren en el mercado laboral a las personas de distintas ascendencia racial. Estos datos se presentan según sexo y etnia para los años 2006, 2009 y 2014.

En primera instancia, se estudia la participación económica de las distintas etnias, a través de la tasa de actividad económica, la tasa de desempleo global y la de los jóvenes (14 a 29 años), el promedio de horas de trabajo en la semana y el subempleo, como indicador de la precariedad en el trabajo, según ascendencia racial.

También se hace una selección de distintas categorías de ocupación, se estudia a las personas ocupadas tanto como asalariado público o privado y a los ocupados por cuenta propia, con y sin local.

Por otra parte, analizando el empleo formal, se trabaja sobre las personas ocupadas que aportan a la seguridad social y la cantidad de los mismos que lo hacen por menos de su salario, según su ascendencia y sexo.

Finalmente se estudia a las personas ocupadas que trabajan en distintos sectores, como en la construcción, salud y enseñanza y en el sector servicios comunales y personales, según ascendencia étnico-racial y sexo.

3.1 Actividad económica

A continuación se describen las tasas de actividad, el desempleo global y de los jóvenes, el promedio de horas trabajadas por semana y el subempleo, discriminados por sexo y ascendencia racial con datos de los años 2006, 2009 y 2014.

Cuadro 1. Tasas de actividad económica por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	77,7	54,8	65,9	76,8	57,7	66,7	77,0	59,2	67,8
Blanca	71,5	50,2	60,0	73,7	53,6	62,9	73,8	55,2	64,1
Indígena	76,0	58,0	66,6	75,8	62,2	68,3	77,6	61,9	69,0
Total	72,2	50,8	60,7	74,1	54,3	63,4	74,3	55,9	64,7

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

La tasa de actividad económica (TA), que refleja la relación entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar, difiere según la ascendencia racial de las personas. El cuadro 1 muestra que la TA es menor en las personas blancas si

se compara las mismas respecto a los afrodescendientes e indígenas y si la relación se analiza entre sexos es menor la TA para las mujeres. Al comparar las tasas de actividad totales entre los años 2006 y 2014 se observa que las mismas aumentaron, siendo consecuencia de un crecimiento en las tasas de actividad de las mujeres, el cual fue significativo.

Por su parte, la tasa de desempleo disminuyó en el período 2006-2014, pasando de 10,8% en el año 2006 a 6,6% en el año 2014. Al comparar la tasa de desempleo según ascendencia y sexo se observa que dentro de la sociedad uruguaya, dicho indicador es mayor en las mujeres afrodescendientes respecto a otros grupos; siendo las mujeres quienes menos se han visto favorecidas por la mejora en la economía; no alcanzando las mismas el objetivo de disminuir el desempleo a niveles de “desempleo estructural”; lo cual si ocurre en el caso de los hombres. Los hombres de ascendencia blanca son quienes tuvieron menores tasas de desempleo en Uruguay en el período de estudio.

Cuadro 2. Tasas de desempleo por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	10,2	19,0	14,0	7,2	15,0	10,8	7,2	14,0	10,3
Blanca	7,8	13,4	10,3	5,3	9,9	7,4	4,7	7,6	6,0
Indígena	10,0	16,6	13,0	7,2	9,3	8,2	5,6	8,7	7,1
Total	8,1	14,0	10,8	5,5	10,4	7,7	5,1	8,3	6,6

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

Estudiando la tasa de desempleo de los jóvenes de entre 14 y 29 años exclusivamente, se observa que dicha tasa superó el 30% para mujeres afrodescendientes de dicho grupo etario en el año 2006; disminuyendo a un 25,6% en el año 2009 y alcanzando un 26,4% en el año 2014. Las mujeres jóvenes blancas en el año 2006 tenían una tasa de desempleo de 26,4%, que descendió a 20,0% en el año 2009 y a un guarismo del 16,3% en el año 2014. Si la comparación se hace por etnia; en el año 2014 la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes blancas fue de un 16,3%, la de las personas afro un 26,4% y las indígenas un 19,6%; las diferencias son considerables por etnia como se observa. Si se compara por sexo en todos los años la brecha de género es importante también.

Cuadro 3. Tasas de desempleo de jóvenes (14-29 años) por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	18,2	31,7	23,7	14,7	25,6	19,5	14,3	26,4	19,4
Blanca	17,2	26,4	21,3	12,5	20,0	15,9	11,3	16,3	13,5
Indígena	19,1	32,2	24,9	17,6	20,1	18,8	11,8	19,6	15,4
Total	17,4	27,2	21,7	12,9	20,6	16,4	11,8	17,7	14,4

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

Otro indicador de la actividad económica es el promedio de horas trabajadas en la semana, este varía según las distintas etnias de nuestra sociedad. La población blanca es la que trabaja más horas en comparación con las otras etnias. Si el análisis se hace por sexo son

los hombres quienes trabajan más horas. Por su parte, la evolución de la cantidad de horas trabajadas ha bajado levemente en el período 2006-2014.

Cuadro 4. Promedio de horas de trabajo en la semana por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	43,3	33,0	39,2	43,0	32,1	38,3	42,0	33,1	38,1
Blanca	44,4	35,1	40,3	43,9	34,6	39,7	42,6	34,4	39,0
Indígena	42,4	32,7	38,2	42,9	32,9	37,9	41,7	33,0	37,5
Total	44,2	34,9	40,2	43,7	34,3	39,5	42,5	34,2	38,8

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

Una persona se encuentra subempleada cuando la ocupación que tiene es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible.¹ El subempleo se puede calificar en visible e invisible. El primero está relacionado con la cantidad de horas trabajadas, siendo insuficientes las mismas. Existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas: a) trabaja menos de la duración normal (40 horas), b) lo hace de forma involuntaria y c) desea trabajo adicional y está disponible para el mismo. Los tres criterios deben satisfacerse simultáneamente. El subempleo invisible o por calificaciones, por su parte se refiere al insuficiente aprovechamiento de la calificación del trabajador y a la baja productividad, por lo que se tiene bajo nivel de ingresos.

Si se analiza el subempleo, se refleja en el cuadro 5, que el mismo disminuyó en el período de estudio; siendo en el año 2014 dichas tasas de un 12,8% en las mujeres afrodescendientes, 9,9% en las indígenas y 6,9% en las blancas. Este indicador es sensiblemente menor en los hombres en todo el período de análisis.

Cuadro 5. Tasas de subempleo por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	15,4	22,7	18,3	9,5	15,1	11,9	8,8	12,8	10,6
Blanca	9,9	15,0	12,1	6,9	9,8	8,2	5,3	6,9	6,1
Indígena	14,9	20,8	17,5	11,3	14,9	13,1	7,4	9,9	8,6
Total	10,6	15,8	12,8	7,3	10,5	8,7	5,8	7,7	6,7

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

3.2 - Ocupados asalariados público o privados

En agosto de 2013 se promulgó la ley 19.122 que dictamina normas para favorecer la inclusión de afrodescendientes en el mercado laboral y su inserción en el sistema educativo. Dicha ley en su artículo cuarto establece que ciertos organismos (los Poderes del Estado, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal) deben incorporar en sus

¹ Concepto de Subempleo, INE.

vacantes anuales un ocho por ciento de personas afrodescendientes del total de sus puestos de trabajo. También otros artículos de la misma ley están destinados a mejorar el nivel de educación de los afrodescendientes uruguayos a través de sistema de becas y a la exigencia de incorporar en los programas de capacitación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) un cupo específico de afro-uruguayos. En las cifras del nivel de ocupación en el ámbito público del año 2014 aún no se refleja el impacto de la aprobación de dicha ley; ya que el nivel de ocupación de la población afrodescendiente del año 2014 es casi similar al del año 2006, 13,7% y 13,4% respectivamente. Además no es esperable que esta ley repercuta en grandes magnitudes en este indicador ya que es un porcentaje del nivel de vacantes que tiene el Estado cada año (Cuadro 6).

Cuadro 6. Porcentaje de personas ocupadas como asalariado público por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	14,8	11,3	13,4	13,2	10,2	11,9	13,3	14,1	13,7
Blanca	14,6	17,5	15,9	12,8	16,6	14,5	12,3	17,9	14,8
Indígena	13,3	16,8	14,8	14,0	16,7	15,4	14,5	23,1	18,7
Total	14,6	17,0	15,6	12,9	16,1	14,3	12,5	17,8	14,9

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

Las personas de ascendencia blanca tienen mayor nivel de ocupación en el ámbito público que las afrodescendientes, por su parte, los blancos trabajan en menor proporción en el ámbito privado que las personas afrodescendientes. El nivel de ocupación en el ámbito privado aumentó en el período 2006-2014 a nivel global, de todo el sector privado, y de cada una de las etnias, excepto la indígena. (Cuadro 7)

Cuadro 7. Porcentaje de personas ocupadas como asalariado privado por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	56,7	62,1	58,9	61,4	62,3	61,8	59,9	61,5	60,6
Blanca	52,4	55,6	53,8	55,1	56,4	55,6	57,9	58,0	58,0
Indígena	53,6	56,2	54,7	54,1	52,1	53,1	54,0	52,6	53,3
Total	52,8	56,1	54,2	55,6	56,6	56,1	57,9	58,1	58,0

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

3.3 - Ocupados por cuenta propia

Hay trabajadores que desarrollan sus tareas por cuenta propia, sin una relación de dependencia con un patrón, algunos de ellos lo hacen con local y otros no. Un 16,7% de los ocupados en el año 2006 eran trabajadores de ascendencia blanca ocupados por cuenta propia con local, ese porcentaje pasó a un 19% en el año 2014; la población indígena de cuentapropistas con local también tuvo una tendencia creciente en el período. Los trabajadores afro de esta categoría de ocupación son menores que los blancos e indígenas, aunque en el período 2006-2014 redujeron la brecha.

Cuadro 8. Porcentaje de personas ocupadas como cuenta propia con local por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	14,2	12,4	13,5	17,2	15,5	16,4	20,1	16,0	18,3
Blanca	18,3	16,6	16,7	21,3	16,5	19,2	20,9	16,3	18,9
Indígena	19,0	11,4	17,9	21,7	19,8	20,7	23,1	17,0	20,1
Total	18,0	14,6	16,5	21,0	16,6	19,1	20,9	16,3	18,9

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

Por otra parte, los ocupados por cuenta propia sin local disminuyeron en el período en cada una de las etnias, en el global y en ambos sexos. En el año 2014 solamente un 2,6% de los ocupados de la población total se encuentran en esta categoría. La población afro es quien tiene mayores niveles de ocupación, si se comparan las diferentes etnias como se observa en el cuadro 9.

Cuadro 9. Porcentaje de personas ocupadas como cuenta propia sin local por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	11,4	9,7	10,7	4,7	7,8	6,1	2,9	5,8	4,2
Blanca	6,6	5,3	6,1	2,8	4,1	3,4	1,8	3,1	2,3
Indígena	9,2	6,1	7,8	4,5	4,7	4,6	2,4	3,3	2,8
Total	7,1	5,7	6,5	3,0	4,4	3,6	1,9	3,4	2,6

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

3.4 - Aportes a la seguridad social

En el cuadro 10 se observa como difieren en porcentaje las personas ocupadas que aportan a la seguridad social en relación a su ascendencia étnico-racial, por un lado, y sexo, por otro. Se concluye que las personas con ascendencia blanca son un grupo de ocupados que están cubiertos mayoritariamente por los beneficios de la seguridad social (más de un 76%); siendo los otros grupos étnicos menos favorecidos en este aspecto. Si analizamos a la discriminación por sexo se ve un comportamiento distinto según etnia, en el caso de las personas blancas e indígenas son las mujeres quienes están amparadas a la seguridad social en mayor proporción respecto a los hombres, en cambio en los afrodescendientes la relación entre los sexos es inversa. En el período 2006-2014 el porcentaje de personas ocupadas que aportan a la seguridad social ha aumentado en gran proporción (más de diez puntos porcentuales) a nivel global y en cada una de las etnias estudiadas.

Cuadro 10. Porcentaje de personas ocupadas que aportan a la seguridad social por sexo, según ascendencia étnico-racial y sexo - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	53,3	49,1	51,6	58,9	52,1	55,9	64,9	63,6	64,3
Blanca	67,0	65,9	66,5	69,5	68,6	69,1	76,1	77,3	76,6
Indígena	44,4	56,9	57,9	64,6	64,1	64,6	68,1	72,6	71,0
Total	65,5	64,3	65,0	68,4	67,0	67,8	74,7	75,6	75,1

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

Por otra parte, en el período 2006-2014 ha disminuido el porcentaje de ocupados que aportan por menos valor que su salario a la seguridad social. Siendo los ocupados afrodescendientes que aportan por menos de su salario quienes decrecieron en mayor magnitud en el período en comparación con otras etnias, acortando la brecha con los ocupados blancos, siendo la misma casi inexistente.

Cuadro 11. Porcentaje de personas ocupadas que aportan a la seguridad social por menos del salario, por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	4,4	3,8	4,2	3,4	4,0	3,6	2,9	3,3	3,0
Blanca	3,4	3,6	3,5	3,8	4,0	3,9	3,0	2,6	2,9
Indígena	4,0	3,9	4,0	4,0	4,6	4,3	2,8	2,4	2,6
Total	3,6	3,6	3,6	3,8	4,0	3,9	3,0	2,7	2,9

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

3.5 - Sectores de actividad

Si el análisis se hace según algunos sectores de actividad seleccionados se ven diferencias claras según la etnia y el sexo de los trabajadores de dichas empresas. Los sectores “construcción”, “salud y enseñanza”, “servicios comunales y personales” son los analizados.

La ocupación en el sector “construcción” aumentó en el período 2006-2014. En este sector tienen preponderancia los hombres ocupados en todas las etnias, y dentro de las mismas los afro-descendientes son quienes tienen niveles más altos de ocupación.

Cuadro 12. Porcentaje de personas ocupadas que trabajan en el sector construcción por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	15,5	0,2	9,4	17,8	0,4	10,2	18,7	0,8	10,9
Blanca	10,2	0,4	5,9	11,2	0,5	6,5	13,3	0,7	7,7
Indígena	12,3	0,4	7,1	13,5	0,2	6,9	14,7	0,8	8,0
Total	10,8	0,3	6,2	11,9	0,5	6,8	13,9	0,7	8,1

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

Por otra parte, en el sector “salud y enseñanza” son las mujeres quienes trabajan más; siendo las etnias indígenas y blancas las que se destacan en importancia.

Cuadro 13. Porcentaje de personas ocupadas que trabajan en los sectores salud y enseñanza por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	3,8	15,8	8,6	4,2	16,0	9,4	5,3	20,4	11,9
Blanca	5,4	22,2	12,8	5,4	22,0	12,8	5,8	24,4	14,1
Indígena	6,8	22,3	13,6	6,6	23,4	15,0	6,8	27,9	17,0
Total	5,3	21,7	12,4	5,3	21,6	12,6	5,8	24,2	14,0

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

Las mujeres, en proporciones elevadas, son quienes más trabajan en el sector “servicios comunales y personales”; siendo las indígenas y afro las que se destacan. Se registró una baja en el nivel de ocupación en este sector en el período analizado.

Cuadro 14. Porcentaje de personas ocupadas que trabajan en el sector servicios comunales y personales por sexo, según ascendencia étnico-racial - Años 2006, 2009 y 2014

Ascendencia:	2006			2009			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afro o negra	6,4	36,8	18,5	6,3	37,4	19,8	5,9	28,3	15,6
Blanca	5,6	23,4	13,4	5,7	22,2	13,0	5,1	18,8	11,2
Indígena	5,5	28,5	15,6	6,6	23,9	15,3	7,5	21,3	14,2
Total	5,7	24,6	13,9	5,8	23,5	13,7	5,3	19,8	11,8

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INE.

En síntesis, se observó que en los sectores más intensivos en mano de obra no calificada, como son construcción y los servicios, los ocupados son en su mayoría afrodescendientes e indígenas, en cambio en el sector que agrupa las actividades de salud y enseñanza, con trabajadores calificados, gran parte de los mismos son de ascendencia blanca e indígenas. Lo anterior evidencia el vínculo existente entre el nivel de calificación del trabajador y la etnia a la que pertenece. La calificación escasa de un trabajador afro se debe comprender a través de la brecha existente en el país en materia educativa entre las distintas etnias. Los analfabetos son en mayor proporción afrodescendientes que pertenecientes a otras etnias. Cuanto más alto es el nivel educativo menor proporción de personas afro-uruguayas se encuentran en el mismo. Además los niveles de repetición escolar son superiores en los afrodescendientes respecto a quienes no lo son. Es decir, en personas afrodescendientes se da un círculo vicioso, de mala educación y empleos con baja calificación, por ende mal remunerados, que sólo se podrá revertir desde la base, con mejor educación (MIDES 2014).

4. Conclusiones

Este trabajo muestra desde la perspectiva del trabajo decente la diversidad de los trabajadores y trabajadoras del Uruguay de acuerdo a las diversas etnias que componen nuestra sociedad.

La tasa de actividad económica de las mujeres aumentó en el período de estudio, 2006-2014. Por su parte, la tasa de desempleo mostró una tendencia decreciente pero a pesar de ello continúan siendo el sector menos favorecido las mujeres, en especial las afrodescendientes. La tasa de desempleo de los jóvenes de entre 14 a 29 años es mayor que la del conjunto de la economía; dicha tasa también disminuyó en el periodo analizado, destacándose la brecha de género existente y manteniéndose la situación de más favorecida la población blanca sobre el resto de las etnias. La población blanca y los hombres son quienes trabajan más horas, quienes están más ocupados, en comparación con otros sectores de la sociedad. Las mujeres afrodescendientes son el sector de la sociedad con mayor nivel de subempleo, situación que continúa a pesar de la caída del mismo en el período.

Las personas de ascendencia blanca tienen mayor nivel de ocupación en el ámbito público que las afrodescendientes. Una iniciativa para ayudar a la incorporación de personas afro en el sector público fue la aprobación de la Ley 19.122 del año 2013. En el ámbito privado, el incremento en la ocupación fue destacado en el período 2006-2014, observándose que los blancos trabajan en menor proporción en el ámbito privado que las personas afrodescendientes.

La cantidad de trabajadores cubiertos por la seguridad social son en gran proporción personas blancas. Al estudiar a los trabajadores que aportan por menos valor que su salario a la seguridad social se observa que la brecha entre las diferentes etnias ha disminuido en el período 2006-2014.

Los trabajadores que realizan sus tareas por cuenta propia con local aumentaron, en cambio, los que lo hacen sin local disminuyeron en el período de análisis. Al comparar las diferentes etnias, se destacan los que tienen ascendencia blanco e indígena entre los que tienen local; situación inversa sucede con los cuentapropistas sin local, donde tienen preponderancia los afrodescendientes.

La mayoría de las personas que trabajan en el sector construcción son hombres, en cambio, los puestos de trabajo en los sectores salud y enseñanza y servicios comunales y personales son principalmente ocupados por mujeres. En el período 2006-2014 la ocupación aumentó en las actividades construcción y salud y enseñanza pero disminuyó en términos relativos en servicios comunales y personales. Los sectores donde se ocupa mano de obra no calificada como la construcción y los servicios son en gran parte ocupados por afrodescendientes, siendo lo anterior un reflejo de los bajos niveles educativos de este sector de la sociedad. En el mercado de trabajo repercute la brecha existente entre las distintas etnias del país en materia educativa, que impide a sectores no calificados a acceder a empleos en actividades tales como enseñanza y salud.

5. Bibliografía

Anker, R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. y Ritter J. (2002) *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Working Paper No. 2. Policy Integration Department. Statistical Development and Analysis Group. International Labour Office. Ginebra.

Barreto, H. (2001) *Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente: Entre la Protección Social Básica y la Participación de los Trabajadores en la Empresa*. Docente de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República. Uruguay. Integrante del sub-grupo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social el Mercosur.

Bonnet, F., Figueiredo, J. y Standing G. (2003) *Una familia de índices de trabajo decente*. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2. OIT

Bertola, G. (2009) *Conditions of work and Employment Programme. Labour market regulation: Motives, measures, effects*. Università di Torino. International Labour Office. Ginebra.

Bescond, D., Chataigneir A. y Mehran, F. (2003) *Siete indicadores para medir el trabajo decente, Comparación internacional*. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2. OIT.

Bucheli, M. y Cabella, W. (2007) *Informe temático. Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006. El perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial*. INE

Castillo, V., Novick M., Rojo S. , y Yoguel G. (2006). *“La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal.”* *Revista de la CEPAL* 89. CEPAL.

CECEA, Oficina de Apuntes. (2005) *“Indicadores del Mercado de Trabajo”*. Materia Economía Descriptiva I. Facultad de Ciencias Económicas. UdelaR.

Cohen, T. y Moodley L. (2012) *Achieving “Decent work” in South Africa?* Volumen 15 No 2.

Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Central Unitaria de Trabajadores de Chile. OIT. Chile

Ghai, D. (2003) *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2. OIT.

Guichard-Kelly, M y Zarka-Martres, M. (2005) *Decent work, standards and indicators*. Working Paper No. 58. Statistical Development and Analysis Group Policy Integration Department. International Labour Office. Ginebra.

MIDES. (2014) *Quilombo. Afrodescendencia y Educación: Brechas en las aulas*. Documento Base. División de Perspectivas Transversales. Dirección Nacional de Políticas Sociales. Montevideo.

OIT (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.