

Elementos de poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina: afiliación, negociación colectiva y conflictos laborales*

Some Elements of Trade Union
Power and their Effects on Salary
Inequality in Argentina:
Union Membership, Collective Bargaining,
and Labor Conflicts

María Celeste Gómez**

Recibido: 24 de julio de 2019
Revisado: 24 de agosto de 2019
Aprobado: 15 de septiembre de 2019

* Cómo citar este artículo: Gómez M. C. (2020). Elementos de poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina: afiliación, negociación colectiva y conflictos laborales. *Revista CIFE: Lecturas en Economía Social*, 22(36), 21-46. DOI: <https://doi.org/10.15332/22484914/5436>

** Profesora investigadora en Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas, UNC-Conicet. El artículo forma parte de la tesis doctoral de la autora. Para su elaboración no se recibió financiamiento alguno. Contacto: mcelestegomez.arg@gmail.com.

Resumen

La participación de los sindicatos en la dinámica de las relaciones laborales y la vida institucional de Argentina ha fluctuado de la mano de las distintas orientaciones políticas y económicas de los gobiernos nacionales. La literatura rescata, desde comienzos del siglo XXI, una considerable revitalización en estas organizaciones, junto a cierto crecimiento en el nivel de conflictividad laboral de los trabajadores. Al mismo tiempo, se registran fuertes caídas en los indicadores de desigualdad salarial, mejoras en el nivel de empleo, creciente inflación y fuertes pujas distributivas. En atención a tres elementos de poder sindical, como las negociaciones colectivas, la afiliación y los conflictos laborales, el objetivo de este artículo es examinar el vínculo entre ellos y el nivel y distribución de los salarios de los trabajadores formales del sector privado. Los resultados arrojan evidencia diferenciada según la posición de los trabajadores en la distribución salarial, con particularidades de acuerdo a la dimensión que se considere.

Palabras clave: poder sindical, negociación colectiva, conflictos laborales, Argentina.

Clasificación JEL: D63, J51, J52, C21.

Abstract

The role of trade unions in the dynamics of labor relations and the institutional life of Argentina has shifted along with the different political and economic orientations of national governments. The literature highlights, since the beginning of the 21st century, a considerable revitalization in these organizations, as well as a certain increase in labor conflicts. At the same time, sharp falls in wage inequality, expansions in the employment level, growing inflation and rising distributive pressures. In light of three elements of union power, such as collective bargaining, union membership, and strikes, the aim of this article is to identify their linkages with the level and distribution of the wages paid to formal workers in the private sector. The findings show differential effects depending on the position in the wage distribution, with particularities according to the dimension considered.

Keywords: union power, collective bargaining, labor conflicts, Argentina.

JEL Classification Codes: D63, J51, J52, C21.

Introducción

En Argentina, país donde los sindicatos muestran una presencia histórica en la vida política, económica y social, los factores constituyentes de la acción sindical han evolucionado de manera diferencial desde hace más de un siglo, según los distintos regímenes político-económicos vigentes. Entre 2003 y 2015, se dio un importante proceso de revitalización sindical como fruto de la salida del régimen de Convertibilidad, el cual fue abordado principalmente desde sus dimensiones políticas, a pesar del influjo de las instituciones sindicales sobre los mercados laborales y las condiciones de bienestar de los trabajadores.

En términos analíticos, el efecto de la intervención de los sindicatos –en particular– y de las instituciones laborales –en general– sobre el nivel del salario y su distribución ha sido abordado frecuentemente en la literatura sobre los países desarrollados. A nivel local, se identifican pocos estudios empíricos que aborden esta temática bajo un enfoque microeconómico, a pesar de la relevancia de las organizaciones sindicales en nuestro país. Esto se debe, en parte, a la reciente disponibilidad de datos que habilita la realización de estudios a esta escala. Los análisis habitualmente incluyen la tasa de afiliación y las negociaciones colectivas. A diferencia de otros países, y siguiendo la normativa laboral, en Argentina la afiliación no representa una dimensión significativa para el efecto del poder sindical en los salarios, así que se postula la dimensión de las negociaciones colectivas a partir de convenios laborales como la variable central en el análisis. Un aspecto no abordado aún desde el enfoque microeconómico-distributivo es la conflictividad laboral como expresión social de los trabajadores en reclamo de mejores condiciones laborales, tanto salariales como de estabilidad, seguridad y otras demandas menos frecuentes. A partir de datos de la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo se constata que, entre 2006 y 2015, el total de conflictos con paro registrados en el sector privado creció un 41%.

El objetivo de este trabajo es verificar empíricamente el grado de asociación entre los factores constituyentes del poder sindical mencionados (la tasa de afiliación, la cobertura de convenios colectivos de trabajo y el nivel de conflictividad laboral) y el nivel y distribución de los salarios de los trabajadores argentinos registrados en el sector privado. La hipótesis subyacente indica que estas dimensiones están asociadas a una mejor distribución salarial en Argentina. Los resultados muestran correlaciones con los salarios que varían según su posición en la distribución, con particularidades de acuerdo a la dimensión considerada. El artículo se organiza de la siguiente manera: a continuación, se desarrollan los antecedentes, se conforma el marco teórico y se resume la normativa salarial en Argentina. En la tercera sección se presentan los datos y los métodos empíricos empleados. Finalmente, en las secciones cuarta y quinta, se presentan los resultados y se ensayan los comentarios finales.

Marco teórico

El estudio de los sindicatos, su naturaleza, objetivos, el marco normativo en el que actúan y su incidencia en las relaciones laborales se aborda desde múltiples perspectivas. Desde el campo económico y bajo un enfoque empírico, los aportes de la literatura sobre sindicatos pueden englobarse en tres grandes marcos analíticos, si se aplican los planteos de Hirsch (2004) y Boeri y Van Ours (2013) tanto en países desarrollados como en vía de desarrollo: a) los diferentes impactos de la acción de los sindicatos a nivel macroeconómico sobre el empleo, la inflación y el crecimiento, entre otras variables, b) los efectos sobre la *performance* de las firmas: la productividad, la innovación, o la operatividad, por ejemplo, y c) el análisis sobre las primas salariales que un trabajador puede percibir por estar cubierto por una negociación colectiva o afiliado a un sindicato.

En el primer caso, los estudios plantean modelos macroeconómicos con rigideces en los mercados laborales y consecuentes efectos sobre la tasa de desempleo –en sus diferentes variantes–, la productividad agregada o los niveles generales de salarios (Krusell y Rudanko, 2016; Rima, 2015). En el segundo caso, los análisis examinan los efectos de la política sindical sobre las condiciones de producción de la firma, tanto en términos de los costos como de la dotación del factor, su operatividad, productividad, o su perfil innovador (Bradley, Kim, y Tian, 2016; Chen, Kacperczyk, y Ortiz-Molina, 2011; Hirsch, 2004). Este trabajo se enmarca en la última línea de análisis, al asociar el poder sindical con el bienestar de los trabajadores a nivel microeconómico. Cabe mencionar, al respecto, que los efectos de bienestar sobre la sociedad en la que están insertos los trabajadores también dependen de las condiciones en las que las organizaciones sindicales ejercen su influencia en los mercados laborales, su estructura y las relaciones con sus representados, los empleadores, el Estado y el sistema político en sí mismo, bajo un entramado social signado por múltiples relaciones (Ahlquist, 2017). Si bien estos temas se ubican por fuera de los objetivos de este trabajo, resulta primordial considerarlos si la meta es delinear un panorama más amplio acerca de los impactos económicos de dichas instituciones¹.

En dicho contexto, H. Gregg Lewis, un pionero en el estudio del impacto de los sindicatos sobre niveles de desigualdad salarial, planteó la siguiente pregunta disparadora en su análisis:

Muchas de las diferencias entre los economistas en sus evaluaciones de la importancia de los sindicatos como institución del mercado laboral, se derivan del desacuerdo en la respuesta a la pregunta: ¿Cuál es el impacto del sindicalismo en los salarios reales relativos? (Lewis, 1959, p. 181)

1 Para un análisis de los efectos de la burocratización, corrupción e identidades colectivas asociadas a las organizaciones sindicales, ver Coombs y Cebula (2011), Zimmerman (2001), Crain y Matheny (2018), y Ghigliani (2010) para Argentina.

Otro artículo seminal distingue los efectos distributivos de la sindicalización:

El sindicalismo altera la distribución de los salarios de varias maneras. Una de ellas, al elevar los salarios de los trabajadores organizados en relación con otros, modifica la dispersión de los salarios en la economía, aumentando la desigualdad cuando los trabajadores altamente remunerados están organizados y reduciendo la desigualdad cuando los trabajadores mal pagados están organizados. (Freeman, 1980, p. 3)²

Por consiguiente, cabe preguntarse qué entendemos por poder sindical o cómo se configura el mismo. Paradójicamente, la mayoría de los enfoques ortodoxos de la economía industrial ligados a las relaciones laborales "...consideran al poder sindical (un concepto) poco relevante o con un significado tan obvio que el término ni siquiera aparece en los índices temáticos" (Kelly, 2012, p. 9). Este autor hace una revisión crítica del concepto, declarando que el poder sindical puede expresarse –y cuantificarse– de manera multidimensional a través de:

- La tasa de sindicalización (trabajadores afiliados a un sindicato respecto al total de asalariados).
- La tasa de cobertura de negociaciones colectivas (porcentaje de asalariados cuyas relaciones laborales están cubiertas por uno o más convenios colectivos de trabajo).
- La frecuencia (o intensidad) de las huelgas o conflictos laborales.

El estudio de las primas salariales por sindicalización en países desarrollados sigue la lógica de que el trabajador que elige sindicalizarse logra abrir una brecha respecto al salario de otros individuos con iguales características. Lewis (1959) parte de una estimación del impacto de la sindicalización en cada industria sobre el salario relativo de trabajadores. Le siguen otros aportes con variantes más refinadas de estimación (Fuchs, 1968; Oaxaca, 1975; Weiss, 1966), extensiones a otras dimensiones como la orientación de los recursos, los precios relativos (DeFina, 1983), o el sector público (Ehrenberg, 1973). Por su parte, Ashenfelter (1971) y Ashenfelter y Johnson (1972) descomponen el impacto de la sindicalización sobre los ingresos salariales en la reducción de horas de trabajo promedio y el incremento del salario anual neto, ambos respecto a los asalariados no sindicalizados³.

En la mayor parte de los escritos no se definen claramente los elementos del poder sindical; identifican implícitamente el término "sindicalización" tanto con la cobertura de

2 Alternativamente, Freeman y Medoff (1984) se preguntan ¿qué hacen los sindicatos? Concluyen que los mismos reducen la disparidad salarial, incluso considerando dos formas de acción contrapuestas por estas organizaciones. El aporte de este libro a la literatura sobre sindicatos es significativo, lo cual explica los avances en la temática logrados a partir del mismo, tal como enumeran Bennett y Kaufman (2017).

3 Algunos artículos incluyen modelos de afiliación endógena, a partir de la prima salarial esperada y otros beneficios laborales adicionales. Ver Card (1996) y Farber y Saks (1980).

una negociación colectiva (NC) como con la condición de afiliación. Esto teniendo en cuenta que el orden normativo del mercado laboral estadounidense limita el alcance de las NC a quienes deciden ser representados, afiliándose a un sindicato. Sin embargo, las relaciones laborales vigentes en cada país tienen sus diferencias, no solo por la normativa sino también por la orientación productiva de cada economía y los usos y costumbres asociados al mundo del trabajo en cada una de ellas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) registró en 60 países las diferentes tasas de cobertura por NC y tasas de afiliación. En 47 países la cobertura por NC sobrepasa esta última, y en 15 casos por más del 50%. Esto se explica en muchos países por la aplicación de los convenios colectivos “no solo a los miembros sindicados sino también a los trabajadores no afiliados” (Visser, Hayter, y Gammarano, 2016, p. 3, gráfico 3).

La mayoría de los análisis sobre dimensiones del poder sindical se enmarcan en las condiciones laborales de un pequeño grupo de países desarrollados. Freeman y Medoff (1984) comparan, en términos distributivos, dos efectos contrapuestos: menor desigualdad producto de cierta estandarización de salarios entre trabajadores sindicalizados, y mayor desigualdad por la prima salarial sindicalizados-no sindicalizados. Ashenfelter y Johnson (1972) y Oaxaca (1975) concentran su atención en estimar diferentes primas por sindicalización, discriminando por calificaciones laborales, sectores industriales y regiones. Gay (1984) hace una revisión de los cambios institucionales y las relaciones laborales en las décadas del 70 y 80 en Estados Unidos, sobre los modelos de negociación colectiva (NC), cobertura de convenios laborales y reglas de fijación de salarios, y advierte que utilizar únicamente la dimensión de la tasa de afiliación subestima el impacto de la sindicalización sobre los salarios. Gay, Boeri y Van Ours (2013) muestran cómo las estructuras sindicales y las características de las NC pueden afectar el salario, producto de una nueva configuración en las relaciones laborales⁴.

La relación entre los conflictos laborales y el salario ha sido abordada desde múltiples enfoques, no solo con aportes desde el análisis económico, sino también a partir de la sociología laboral y las ciencias políticas, los cuales delinean diferentes hipótesis respecto al curso de los conflictos por reclamos sindicales y su vinculación con los mecanismos de fijación de salarios. Entre ellos, se rescata una clara definición:

La huelga es el ejercicio de poder más visible y dramático de los trabajadores. Cerrar la producción frente a la oposición de los empleadores con el objeto de aprovechar su posición en la mesa de negociaciones es la esencia de una huelga. (Rosenfeld, 2014, p. 8)

A partir de un análisis histórico de los conflictos, Rosenfeld explica las causas de la caída en la frecuencia e intensidad de las huelgas y sus efectos distributivos en países

4 Actualmente, los estudios sobre países desarrollados se concentran en el proceso de “desindicalización”, asociado a mayor desigualdad en un contexto de globalización, cambio tecnológico, concentración productiva y flexibilización de normativas laborales. Ver Acemoglu, Aghion, y Violante (2001) y Rosenfeld (2014).

desarrollados desde fines de los 70: desacoplamiento entre las condiciones socioeconómicas y los indicadores de conflictividad laboral; ciclos de institucionalización de los sindicatos que promueven otros objetivos políticos por encima de los reclamos típicamente salariales, entre otras. Asimismo, crítica el enfoque puramente económico, basado en mercados laborales imperfectos, información asimétrica y contextos de incertidumbre (Card, 1990; Ludsteck y Jacobebbinghaus, 2010), que concibe la huelga como mero producto de errores de información, ignorando las motivaciones políticas o sociológicas que pueden tener las mismas. Otros avances en la medición de la conflictividad laboral y su incidencia en las condiciones de fijación del salario se encuentran en Perrone, Wright, y Griffin (1984), DiNardo y Lee (2004), Rosenfeld (2006) y Wilmers (2017).

La mayoría de los autores presentados acuerdan en que toda definición de poder sindical debe suscribirse a la realidad de cada país o región, dado el carácter institucional que adquieren los sindicatos y la heterogeneidad que expresan las relaciones laborales. Asimismo, dichos autores reconocen que el vínculo entre las expresiones de poder y las condiciones salariales puede estar afectado por la virtual endogeneidad entre estas relaciones, por fenómenos de causalidad inversa con las condiciones salariales, en especial, en relación a la conflictividad laboral, lo cual genera dificultades a la hora de estimar efectos causales en una u otra vía. Ahlquist (2017) afirma que, si bien los sindicatos están asociados a menores grados de desigualdad salarial, gran parte de las conexiones entre estos y la distribución de los recursos se da por la vía política y en un marco de gran heterogeneidad entre las distintas normativas, organizaciones, sectores, y gobiernos.

En Argentina, las organizaciones sindicales tienen un basamento histórico y una participación en el entramado de relaciones laborales de los sectores formales de la economía que fue evolucionando desde la década del 50⁵. Más recientemente, a partir del 2003 –luego de la salida del régimen de Convertibilidad, de la mega devaluación de 2002 y la aguda crisis social y económica que sufrió el país con el cambio de década– se experimentó un proceso de revitalización sindical, de la mano de la recuperación en los niveles de actividad y empleo registrado, por un lado, y del salario real, por el otro.

Este proceso es discutido por Morris (2017), quien busca ampliar el campo de análisis desde lo económico-gremial y la visión agregada de indicadores cuantitativos hacia los aspectos político-organizativos del movimiento sindical. Considerando estos aportes y el planteo de Kelly (2012), para este artículo se tienen en cuenta tres indicadores del poder sindical en Argentina: la condición de afiliado, la cobertura de convenios colectivos de trabajo que habilitan las negociaciones colectivas, y la conflictividad laboral.

5 El primer sindicato se constituyó formalmente en 1877. La “Unión Tipográfica” fue miembro de la Asociación Internacional de Trabajadores y la primera organización que realizó una huelga obrera en 1878. En los años 50, los sindicatos se conforman en instituciones laborales y fenómenos sociales (Adamovsky, 2012).

- La afiliación sindical (AS) influye en la personería gremial de los sindicatos. Por la Ley de Asociaciones Sindicales, no. 23 551, el Estado argentino le otorga el monopolio de la representación de los trabajadores a un solo sindicato por rama y actividad (Delfini, Erbes, y Roitter, 2011). La norma indica que aquella organización con mayor número de afiliados llevará adelante toda negociación colectiva con las cámaras empresarias o empleadores.
- En cuanto a las negociaciones colectivas (NC), el modelo sindical argentino es de cobertura extensa, bajo el principio *erga omnes*, que permite que los convenios colectivos de trabajo homologados por el Estado tengan vigencia para todos los trabajadores encuadrados en los ámbitos de actuación de los sindicatos y las cámaras empresarias, independientemente de la condición de afiliado de cada trabajador (Senén González, Medwid, y Trajtemberg, 2011).
- También incide la Ley de Ordenamiento Laboral, vigente desde 2004, la cual prevé reglas específicas para la protección de la estabilidad laboral y el derecho a huelga, entre otras. En términos organizativos, privilegia la centralización de la negociación, dando primacía a la negociación de federaciones sobre sindicatos de base, lo cual se vincula también a una mayor cobertura en las negociaciones colectivas (Visser *et al.*, 2016).

Como resultado de esta normativa, Marshall y Perelman (2008) concluyen que las estrategias de AS tienden a ser pasivas y reflejan cierta continuidad, a pesar de los bruscos cambios en el mercado laboral argentino ocurridos en las últimas décadas. Esto se logra gracias a instituciones cruciales que promueven la sindicalización, la representación sindical en las empresas, las obras sociales sindicales y los servicios para los afiliados, principalmente. Por el lado de las NC, Campos, González, y Sacavini (2010) asocian la recuperación macroeconómica posterior a 2003 al auge de las mismas, aunque hubo cambios en su naturaleza a partir del año 2007. Marshall (2019) muestra cómo Argentina, con una cobertura extensa, ha establecido pautas salariales como techo salarial con el objeto de frenar la inflación. La implementación de pautas salariales fue posible gracias a un mayor grado de centralización, bajo “el predominio de un Estado regulador e intervencionista que cumple un papel compensador frente a la NC” (Senén González *et al.*, 2011, p. 175)⁶.

Por otro lado, la inclusión de la conflictividad laboral como elemento de poder del trabajador organizado permite captar las tensiones sociales asociadas a la dinámica de las relaciones laborales en el mundo productivo. Sin embargo, conlleva a esfuerzos importantes a la hora de su cuantificación (Ghigliani, 2009). Asimismo, Spaltenberg (2012)

6 Otros estudios que abordan los determinantes y condiciones de las negociaciones colectivas en Argentina son Palomino y Trajtemberg (2006); Etchemendy y Collier (2007); y D. E. Trajtemberg y Pontoni (2017). Por su parte, Payo Esper (2014) y Barrera Insua (2015) analizan los conflictos sindicales en Argentina en el siglo XXI.

analiza las estadísticas de conflictividad por rama de actividad (con conflictos generalizados y de menor duración) vis a vis aquellos desarrollados en lugares de trabajo (localizados y de mayor duración), y concluye que el incremento de los conflictos laborales hacia fines de los 2000 podría reflejar un mayor activismo sindical en los niveles inferiores de las organizaciones sindicales.

Más allá de estos aportes, el estudio de la acción sindical desde un enfoque empírico, como determinante en la distribución salarial no cuenta con numerosos antecedentes, a pesar del historial político, social e institucional de los sindicatos en Argentina. Una causa probable está vinculada a la disponibilidad de datos con módulos de información sindical que permitan estimar efectos a nivel individual. Un estudio pionero es el de Groisman y Marshall (2005), quienes estiman el alcance de la tasa de AS y la cobertura de CCT sobre la desigualdad salarial en centros urbanos a fines de los años 90, señalando ambas variables como las de mayor poder explicativo sobre la desigualdad salarial en el período, aunque con resultados dispares según el género (masculino - femenino) de que se trate. Por su parte, Ronconi (2013) examina la evolución de los salarios mínimos por convenio después del año 2000, y muestra que en el período hubo una caída en las medidas de desigualdad intra y entre sindicatos. También, el estudio de Alejo y Casanova (2017) revela en qué medida la NC ha contribuido a reducir la dispersión de los ingresos laborales, a través de una menor desigualdad en los premios por características individuales de los trabajadores. Finalmente, Martínez Correa, Lombardo, y Bentivegna (2018) realizan una microdescomposición de la varianza salarial tomando las NC y la tasa AS, y argumentan que una menor dispersión salarial es resultado de una mejora relativa de los salarios más bajos de la distribución.

El objetivo de este trabajo es examinar el vínculo entre factores constituyentes del poder sindical sobre el nivel y distribución de los salarios de trabajadores formales en un período de interés reciente para Argentina, bajo la hipótesis de que estas dimensiones –tasa de afiliación, cobertura de CCT y conflictividad laboral– están asociadas a una menor desigualdad salarial. De esta manera, se propone contribuir a la literatura sobre los efectos distributivos de la acción sindical desde un enfoque cuantitativo, aportando la novedad del estudio de la conflictividad laboral como factor explicativo de las condiciones salariales entre trabajadores del sector privado.

Métodos

Los datos empleados provienen de dos fuentes: a) la Encuesta Nacional de Estructura Social del Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (ENES-PISAC), realizada entre sobre los principales centros urbanos del país, y b) las estadísticas de conflictos laborales del sector privado desagregados por rama de actividad y por

región, provistos por la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo del Ministerio de Producción y Trabajo.

El periodo de análisis es el comprendido entre 2014 y 2015, en el que las condiciones del mercado laboral en Argentina se expresan en niveles altos de empleo (42%, el segundo pico de empleo en una década) y en una fuerte puja distributiva, producto del impulso previo a las organizaciones sindicales bajo un modelo centralizado como el vigente desde 2003 (Marshall, 2019; Morris, 2017)⁷. La muestra de trabajadores consta de 2291 asalariados formales del sector privado (1562 varones y 729 mujeres), con edades entre 18 y 65 años y un empleo efectivo (permanente)⁸. Por tratarse de mercados laborales con una lógica particular diferenciada del resto, se extrajeron de la muestra los trabajadores de los sectores primarios y los empleados de casas particulares (servicio doméstico), en línea con la literatura previa.

Para la conflictividad laboral (CL), se trabajó con datos de cantidades de conflictos con paro en el sector privado en 2012-2013 cuyo motivo principal fue el reclamo salarial⁹. Los mismos se encuentran desagregados por rama de actividad y regiones, bajo la premisa de que el patrón de negociación en Argentina en dicho período presenta un grado de centralización intermedia –a nivel de federaciones–, en el cual predomina la discusión por rama de actividad (Beccaria, Fernandez y Trajtemberg, 2017; Marshall, 2019). Por otro lado, la inclusión de datos con rezago de uno a dos años respecto a las condiciones salariales responde a que, en el proceso de negociación, los conflictos laborales surgen como medida o instrumento de presión sobre las condiciones a acordar por parte de los sindicatos y sus representados, por lo que se estima que, si se obtienen beneficios salariales, estos se reflejarán en un futuro cercano. A partir del total de conflictos por rama de actividad y región (unas 54 observaciones), se construyó una medida de niveles de conflictividad, que surge de plantear una distribución de los valores de CL, dividiendo la misma en cuatro tramos (cuartiles) que fueron identificados con una categoría ordinal de conflictividad. A cada trabajador se le asignó un nivel de CL entre nula, baja, media o alta, en función del total de conflictos con paro reportados en el sector de actividad y región en la que trabaja:

- CL nula (si la región/el sector de actividad donde trabaja registran niveles de CL que se ubican entre el 0% y el 25% más bajo de los CL reportados).
- CL baja (si los CL se ubican en el 26%-50% de la distribución de CL).

7 Tasa de empleo promedio para el periodo 2014-2015. Fuente: INDEC.

8 Se deja de lado cualquier análisis vinculado a los efectos del poder sindical sobre el mercado laboral informal, como el efecto faro, puesto que excede el marco temático propuesto.

9 Se entiende por conflictos con paro a la serie de eventos desencadenados a partir de la realización de una acción conflictiva por parte de un grupo de trabajadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales, cuando al menos una de esas acciones haya consistido en una huelga (Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo, Ministerio de Producción y Trabajo).

- CL media (corresponde a niveles de CL con valores entre 51% y 75% de la distribución)
- CL alta (los niveles de CL más altos, ubicados en 76% o más de la distribución).

Se estiman ecuaciones de Mincer para el salario real de los trabajadores, en línea con Boeri y Van Ours (2013), postulando las tres dimensiones de poder sindical como covariables centrales de estudio, considerando el conjunto de los asalariados seleccionados como a hombres y mujeres por separado, a partir de la siguiente especificación¹⁰:

$$\ln w_i = \theta(k_i, e_i, h_i) + u_i \quad (1)$$

En la expresión (1) w_i es el salario real para un individuo (i) (estimado en logaritmos); k_i mide el capital humano según años de educación, e_i es la experiencia laboral potencial (aproximada por la edad), h_i el vector de covariables que incorpora las características observadas en el individuo que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores. En este vector, se incluyen los atributos asociados al poder sindical: condición de cobertura de convenio colectivo de trabajo, condición de afiliación y nivel de conflictividad laboral en la región/rama de actividad laboral. Finalmente, u_i es el error aleatorio que captura características no observadas (como la habilidad o el talento, por ejemplo), el cual está normalmente distribuido con media cero y varianza constante [$\mathcal{N}(0, \sigma^2)$]. Además de la media condicional, para el análisis distributivo, considerando la heterocedasticidad presente en los errores en este tipo de datos, se adoptará la técnica de regresión por cuantiles condicionados de Roger Koenker y Bassett (1978), quienes proponen una transformación que ordena por cuantiles la distribución condicional de una variable, y plantea el siguiente problema de minimización:

$$\min_{b \in \mathbf{R}} [\sum_{i \in \{t_i \geq b\}} \theta |w_i - x_i b| + \sum_{i \in \{t_i < b\}} (1 - \theta) |w_i - x_i b| +] \quad (2)$$

Donde $x_i b$ expresa cada una de las covariables incluidas en el análisis. La regresión por cuantiles modela el efecto del vector X sobre toda la distribución del salario, en la que cada cuantil condicional se puede expresar como una función lineal de X :

$$Q_\theta(Y/X) = \beta_0(\theta) + \beta_1(\theta)X_1 + \dots + \beta_k(\theta)X_k \quad (3)$$

Cabe mencionar que todas las regresiones se computan estimando los errores estándar bajo la técnica de *bootstrap* (remuestreo) con 200 réplicas¹¹.

En relación con las covariables de interés en las ecuaciones de regresión, resulta importante considerar la posibilidad mencionada de que los indicadores de conflictividad

10 Por razones de espacio, no se presentan estimaciones para las muestras por género, si bien se comentan los resultados y se grafican en la siguiente sección. Las tablas se encuentran a disposición de la autora.

11 La metodología permite estimar la matriz de varianzas y covarianzas de los estimadores bajo remuestreo. Sobre ello, Koenker (2005) enumera los autores que, desde la econometría, han recuperado el interés por estos métodos e identifica sus variantes metodológicas.

laboral y el salario estén afectados por una relación circular, aun considerando el rezago previsto en la medición de las variables¹². El fenómeno de causalidad inversa se daría si aquellos que perciben salarios bajos en un período están incentivados a generar mayores conflictos laborales en línea con sus reivindicaciones salariales. Ashenfelter y Johnson (1969), Card (1990) y Kennan (1986) lo abordan por medio de modelos de información asimétrica. En virtud de ello, los coeficientes obtenidos para los diferentes niveles de conflictividad laboral se expresarán en términos de correlación, ya que la modelización del proceso de decisión para la realización de un conflicto con paro está fuera del alcance de este artículo.

Luego de un breve análisis descriptivo, en la próxima sección se presentarán regresiones simultáneas sobre los cuantiles 10, 25, 50 (mediana), 75 y 90 del salario, así como regresiones intercuantílicas, con el fin de identificar aquellas diferencias significativas entre los efectos marginales de las variables a distintos puntos de la distribución.

Resultados

La tabla 1 presenta la lista de variables y covariables incorporadas y sus medidas descriptivas principales, a partir de la muestra empleada para las estimaciones. De los trabajadores relevados, el 37% declara estar afiliado a un sindicato y el 46% admite estar cubierto por un convenio colectivo de trabajo. Este último dato resulta similar a los datos de la OIT, mientras que la tasa de afiliación se ubica por encima de los números reportados por el organismo, aunque los datos administrativos de las autoridades nacionales suelen ser interpretados con cautela (Visser *et al.*, 2016).

Por el lado de los conflictos laborales, el 30% de los trabajadores desarrolla sus tareas en sectores y regiones de alta conflictividad y el 28% trabaja con un nivel medio de conflictos. Por su parte, el 68% de los trabajadores son varones y la edad promedio de los trabajadores está por debajo de los 40 años, con 12 años de educación, equivalentes a niveles primario y secundario completos. Los sectores de actividad que más absorben empleo son comercio, hoteles y restaurantes, e industria manufacturera; las regiones del Gran Buenos Aires y pampeana reúnen entre las dos el 80% de los asalariados.

12 Si la distribución de los CL a nivel sectorial y por regiones se mantiene relativamente estable en el tiempo, condicionarán los resultados por la potencial endogeneidad entre esta dimensión de poder sindical y el nivel y distribución salarial.

Tabla 1. Descripción de las variables y estadísticos descriptivos

Variable	Definición	Media	Desv. Est.	Mín	Max
lw	Log del salario horario de la ocupación principal, ajustado con paridad de poder de compra por regiones.	4.25	0.81	0.74	7.60
afil	(1/0) si el/la trabajador/a está afiliado a un sindicato.	0.37	0.48	0	1
cct	(1/0) si el/la trabajador/a está cubierto/a por un convenio colectivo.	0.46	0.50	0	1
clbaja	(1/0) si trabaja en región/actividad con niveles 26%-50% más bajos de CL.	0.26	0.44	0	1
clmedia	(1/0) si trabaja en región/actividad con niveles 51%-75% más bajos de CL.	0.28	0.45	0	1
clalta	(1/0) si trabaja en región/actividad con niveles 25% más altos de CL.	0.30	0.46	0	1
edad	edad del/a trabajador/a.	37.87	11.52	18	65
edad2	cuadrado de la edad del/a trabajador/a.	1566.53	937.14	324	4225
educa	años de educación formal.	11.86	3.43	0	17
tifull	(1/0) si trabaja en empleo jornada completa.	0.12	0.32	0	1
varon	(1/0) si es varón.	0.68	0.47	0	1
antig15	(1/0) si la antigüedad en el puesto es de 1-5 años.	0.35	0.48	0	1
antig5mas	(1/0) si la antigüedad en el puesto es de más de 5 años.	0.54	0.50	0	1
unicas	(1/0) si está casado/a o unido/a.	0.43	0.50	0	1
sepvui	(1/0) si está separado/a viudo/a.	0.08	0.27	0	1
sector	Participación de sectores de actividad y regiones. Comercio, hoteles y restaurantes (0.26); industria (0.23); transporte, almacenamiento y comunicaciones (0.13); educación y salud (0.12); serv. empresariales (0.11); construcción (0.06); serv. sociales y comunitarios (0.04); financiero (0.03); electricidad, gas y agua (0.02).				
región	Gran Buenos Aires (0.44); pampeana (0.36); noroeste (0.06); cuyo (0.05); Patagonia (0.05); noreste (0.04).				

Fuente: Encuesta Nacional de Estructura social (ENES-PISAC) y Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (Min Prod. Y Trabajo).

Las estimaciones se hicieron sobre tres alternativas de ecuaciones salariales: el modelo base (M1) incluye solo la cobertura de un convenio colectivo de trabajo; el modelo M2 incorpora niveles de conflictividad laboral para 2012-2013; y M3 le suma al anterior la condición de afiliación. Por razones de espacio, en las tablas se omiten los coeficientes de los controles por sector económico y región.

En la tabla 2, se muestra el modelo M1 cuya variable central es el efecto de la cobertura del CCT sobre la media condicional y su distribución. Los datos indican que las negociaciones colectivas generan una prima salarial en los trabajadores cubiertos respecto a aquellos que no lo están. En términos distributivos, este efecto marginal se reduce a niveles más altos del salario, hasta los percentiles 75 y 85¹³. El resultado de p90, merece ser tomado con cautela, dados los resultados en cuantiles inferiores y considerando que no se repite el equivalente en las muestras separadas por género. Las primas salariales decrecientes por cobertura se confirman en las regresiones intercuantílicas, que indican una menor dispersión entre los salarios de los trabajadores cubiertos entre p25 y p75, por un mayor efecto relativo en el primer cuartil que en el tercero. Dicha estandarización a nivel salarial se replica en la muestra de hombres, mientras que en mujeres solo aparece un efecto significativo en el primer cuartil. Los efectos sobre las demás covariables resultan significativos y muestran los signos esperados. Los años de educación, la edad y la brecha por género muestran coeficientes positivos, el empleo de jornada completa registra naturalmente salarios horarios menores que en empleos a tiempo “parcial”. Finalmente, las variables indicadoras de estado civil y de antigüedad en el puesto de trabajo no reportan efectos de magnitud.

En el modelo M2 (tabla 3), se incluyen los efectos de la cobertura por negociaciones colectivas (CCT) y los niveles de conflictividad laboral. Al igual que en el modelo anterior, la cobertura de negociaciones colectivas muestra efectos positivos significativos sobre los salarios, si bien decrecientes entre los percentiles 10 y 75, llegando a perder toda significatividad en los salarios más altos (p90). Esta disparidad de resultados entre cuantiles, testeada por medio de las regresiones intercuantílicas, confirma que la dispersión salarial se reduce en tres cuartas partes de la distribución, debido a una prima más alta por cobertura sobre los asalariados que perciben menores ingresos, si bien las diferencias se muestran estadísticamente diferentes a cero con un 10% de significación.

En términos de huelgas, en gran parte de la distribución, los datos no reportan relaciones significativas de los niveles de conflictividad media o alta y los salarios. Recién en las remuneraciones mayores (p90) se identifica un coeficiente estadísticamente significativo para dichas variables (con un nivel de confianza del 95% y 90% respectivamente)¹⁴.

13 Para el p85, se obtuvo un coeficiente de 0.09 para la cobertura de CCT, significativo al 10%.

14 En el caso de trabajadores en ramas/regiones con niveles de conflictividad media, este efecto se da también en el percentil 85 (estimación no incluida en la tabla), con un coeficiente de 0.42, significativo al 5%.

Tabla 2. Ecuaciones de ingreso - M1 (solo CCT)

	(OLS)	(q10)	(q25)	(q50)	(q75)	(q90)
cct	0.151*** (0.0293)	0.211*** (0.0719)	0.175*** (0.0368)	0.110*** (0.0272)	0.0702* (0.0374)	0.128** (0.0644)
edad	0.0347*** (0.00924)	0.0175 (0.0172)	0.0418*** (0.0114)	0.0272*** (0.00935)	0.0274** (0.0124)	0.0580*** (0.0169)
edad2	-0.0004*** (0.000108)	-0.0002 (0.000203)	-0.0005*** (0.000134)	-0.0003*** (0.000111)	-0.0003* (0.000151)	-0.0005*** (0.000200)
educa	0.0360*** (0.00477)	0.0384*** (0.0118)	0.0325*** (0.00749)	0.0393*** (0.00488)	0.0333*** (0.00485)	0.0394*** (0.00897)
tifull	-0.487*** (0.0487)	-0.489*** (0.127)	-0.418*** (0.0653)	-0.409*** (0.0460)	-0.430*** (0.0471)	-0.590*** (0.0792)
varon	0.181*** (0.0378)	0.254*** (0.0863)	0.164*** (0.0520)	0.128*** (0.0348)	0.149*** (0.0411)	0.227*** (0.0720)
anti15	-0.00425 (0.0569)	0.0169 (0.103)	-0.0212 (0.0689)	-0.00103 (0.0457)	-0.0286 (0.0723)	-0.0605 (0.0997)
anti5+	0.0704 (0.0582)	0.123 (0.108)	0.0988 (0.0691)	0.0803 (0.0535)	0.0422 (0.0758)	-0.0895 (0.112)
unicas	0.0491 (0.0367)	0.0881 (0.0727)	0.0360 (0.0403)	0.0860*** (0.0301)	0.0770* (0.0430)	0.0176 (0.0737)
sepvui	-0.00671 (0.0607)	0.0447 (0.127)	-0.000372 (0.0759)	0.0726 (0.0615)	0.0491 (0.0777)	-0.0101 (0.114)
Constant	2.861*** (0.190)	2.213*** (0.370)	2.433*** (0.237)	2.965*** (0.191)	3.461*** (0.238)	3.284*** (0.351)
Obs.	2,291	2,291	2,291	2,291	2,291	2,291
R2	0.190					

Fuente: elaboración propia con datos de ENES-PISAC y DEyRT-MPyT.

Nota: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Errores estándar vía Bootstrap (200 réplicas)

En individuos que desarrollan sus tareas en sectores/regiones con baja conflictividad, esta condición no muestra correlación alguna con los salarios. De los resultados se infiere que los trabajadores con ingresos ubicados en el último tramo de la distribución que trabajan en regiones/sectores con conflictividad media o alta logran una prima salarial respecto al resto de los trabajadores (tanto aquellos que trabajan en condiciones de conflictividad media-alta, pero ganan salarios menores como quienes desarrollan sus

actividades en lugares con condiciones de conflictividad baja). Esto es coherente con los datos que arroja el test intercuantílico, el cual confirma que dichos niveles de conflictividad se asocian a una mayor dispersión salarial en la cola derecha de la distribución (entre los cuantiles 50 y 90). Por su parte, para la muestra masculina, la cobertura por CCT incide en una menor dispersión salarial en el rango intercuantílico (percentiles 25 y 75), y los niveles de conflictividad media-alta solo se relacionan positivamente con los salarios del tramo más alto de la distribución, al igual que en la muestra para ambos géneros. La muestra de trabajadoras, sin embargo, no revela efectos de significación. El resto de los coeficientes asociados a características intrínsecas a los trabajadores (edad, años de educación, género, etc.) resultan significativos y presentan los signos esperados.

Para el modelo M3, que integra las tres dimensiones analizadas de poder sindical, la cobertura de CCT muestra un efecto positivo sobre los salarios tanto en su nivel promedio como en el resto de los puntos de la distribución estimados. Se verifica entonces una prima por cobertura de negociación colectiva, si bien –en términos distributivos– la misma resulta mayor en los salarios más bajos de la distribución, resultados que se confirman con regresiones intercuantílicas entre los percentiles 10 a 75 de la distribución de salarios. Respecto al coeficiente del percentil 90, que arroja un efecto positivo mayor, no se encuentra un equivalente en la muestra de hombres o de mujeres por separado, lo que sugiere que hay que asumir su valor con cautela.

La tasa de afiliación muestra, a su vez, resultados significativos en el primer cuartil de la distribución (percentiles 10 y 25). En este punto, resulta importante una aclaración: si bien, bajo la normativa vigente en la que rige el principio erga *omnes* respecto a los términos de alcance de las NC, los acuerdos salariales tienen efectos sobre todos los trabajadores estén afiliados o no, la inclusión de la condición de afiliación responde principalmente al intento de capturar el efecto de acuerdos salariales de manera integral, en línea con Martínez Correa *et al.*, (2018). En este sentido, Trajtemberg (2009) da cuenta de las dificultades de las encuestas que incluyen preguntas sobre relaciones laborales para obtener respuestas satisfactorias, siendo más factible para el trabajador común identificar su condición de afiliado (que depende exclusivamente de su voluntad), que la cobertura por negociaciones colectivas (dependiente del conocimiento del individuo respecto al marco en el que se dan las relaciones laborales en su lugar de trabajo).

En resumen, si se integran ambos efectos en un indicador de sindicalización para aquellos trabajadores sobre los que rigen acuerdos salariales, el efecto positivo sobre los salarios pero igualador entre quienes están alcanzados por dicha condición se confirma, dado que ambas variables reflejan primas salariales relativamente mayores sobre los salarios más bajos de la distribución¹⁵.

15 Se testó conjuntamente los indicadores para las tres dimensiones sindicales, confirmando que dichas variables son significativas en un nivel del 1%. Además, las pruebas VIF descartaron multicolinealidad entre las variables por la incorporación de afiliación y cobertura por CCT.

Tabla 3. Ecuaciones de ingreso - M2 (cct y cl)

	(OLS)	(q10)	(q25)	(q50)	(q75)	(q90)
cct	0.148*** (0.0295)	0.224*** (0.0636)	0.165*** (0.0349)	0.105*** (0.0273)	0.0822** (0.0377)	0.105 (0.0646)
clbaja	0.000343 (0.0633)	0.0446 (0.114)	-0.0173 (0.0679)	-0.0201 (0.0541)	-0.0131 (0.0749)	0.0938 (0.137)
clmedia	0.141* (0.0825)	0.166 (0.148)	-0.0177 (0.103)	0.0611 (0.0854)	0.148 (0.106)	0.509*** (0.171)
clalta	0.00463 (0.107)	-0.0737 (0.203)	-0.181 (0.125)	0.0179 (0.110)	0.0688 (0.131)	0.384* (0.204)
edad	0.0341*** (0.00920)	0.0157 (0.0173)	0.0392*** (0.0110)	0.0263*** (0.00847)	0.0271** (0.0122)	0.0543*** (0.0171)
edad2	-0.0004*** (0.000108)	-0.0002 (0.000204)	-0.0005*** (0.000129)	-0.0003*** (0.000103)	-0.0003* (0.000153)	-0.0005** (0.000205)
educa	0.0358*** (0.00475)	0.0402*** (0.0104)	0.0305*** (0.00698)	0.0394*** (0.00501)	0.0313*** (0.00576)	0.0385*** (0.00805)
tifull	-0.488*** (0.0490)	-0.467*** (0.125)	-0.425*** (0.0706)	-0.423*** (0.0473)	-0.443*** (0.0494)	-0.562*** (0.0749)
varon	0.181*** (0.0380)	0.220*** (0.0832)	0.162*** (0.0521)	0.133*** (0.0367)	0.146*** (0.0400)	0.241*** (0.0701)
anti15	-0.00544 (0.0569)	0.0323 (0.115)	0.00462 (0.0800)	0.0107 (0.0492)	-0.0422 (0.0733)	-0.0973 (0.0937)
anti5+	0.0685 (0.0582)	0.133 (0.116)	0.109 (0.0722)	0.0933* (0.0518)	0.0226 (0.0747)	-0.0942 (0.106)
unicas	0.0528 (0.0368)	0.107 (0.0810)	0.0577 (0.0391)	0.0910*** (0.0339)	0.0640 (0.0451)	-0.0487 (0.0796)
sepviu	-0.00616 (0.0606)	0.0659 (0.125)	-0.00556 (0.0758)	0.0695 (0.0607)	0.00314 (0.0733)	-0.0300 (0.140)
Constant	2.894*** (0.193)	2.229*** (0.360)	2.555*** (0.221)	2.979*** (0.173)	3.519*** (0.226)	3.348*** (0.319)
Obs.	2,291	2,291	2,291	2,291	2,291	2,291
R2	0.193					

Fuente: elaboración propia con datos de ENES-PISAC y DEyRT-MPyT.

Nota: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Errores estándar vía Bootstrap (200 réplicas)

Tabla 4. Ecuaciones de ingreso - M3 (CCT, AFIL y CL)

	(OLS)	(q10)	(q25)	(q50)	(q75)	(q90)
cct	0.138*** (0.0301)	0.166*** (0.0556)	0.150*** (0.0412)	0.101*** (0.0283)	0.0791** (0.0365)	0.126** (0.0636)
afil	0.0398 (0.0308)	0.203*** (0.0596)	0.0812** (0.0374)	0.00579 (0.0262)	0.0222 (0.0359)	-0.0473 (0.0690)
clbaja	-0.00152 (0.0632)	0.0414 (0.0984)	0.00110 (0.0757)	-0.0190 (0.0478)	0.00168 (0.0667)	0.0864 (0.128)
clmedia	0.139* (0.0826)	0.158 (0.136)	0.0125 (0.111)	0.0695 (0.0856)	0.152 (0.0973)	0.453*** (0.173)
clalta	0.00487 (0.107)	-0.0683 (0.181)	-0.124 (0.131)	0.0228 (0.104)	0.0730 (0.129)	0.316 (0.195)
edad	0.0342*** (0.00923)	0.0271 (0.0171)	0.0384*** (0.0104)	0.0265*** (0.00866)	0.0277** (0.0129)	0.0564*** (0.0185)
edad2	-0.0004*** (0.000108)	-0.0003 (0.000197)	-0.0004*** (0.000127)	-0.0003*** (0.000102)	-0.0003* (0.000153)	-0.0005** (0.000215)
educa	0.0365*** (0.00479)	0.0411*** (0.00869)	0.0339*** (0.00744)	0.0395*** (0.00440)	0.0326*** (0.00502)	0.0373*** (0.00818)
tifull	-0.487*** (0.0489)	-0.433*** (0.106)	-0.429*** (0.0680)	-0.425*** (0.0460)	-0.432*** (0.0509)	-0.586*** (0.0608)
varon	0.181*** (0.0380)	0.213*** (0.0666)	0.182*** (0.0464)	0.130*** (0.0319)	0.139*** (0.0405)	0.279*** (0.0731)
anti15	-0.00826 (0.0567)	0.0237 (0.0920)	-0.00812 (0.0674)	0.00830 (0.0483)	-0.0308 (0.0752)	-0.0754 (0.0973)
anti5+	0.0635 (0.0585)	0.0668 (0.0944)	0.0932 (0.0673)	0.0906* (0.0521)	0.0320 (0.0736)	-0.0690 (0.117)
unicas	0.0525 (0.0368)	0.107 (0.0753)	0.0413 (0.0443)	0.0934*** (0.0348)	0.0634 (0.0457)	-0.0402 (0.0660)
sepviu	-0.00477 (0.0606)	0.0968 (0.121)	-0.00421 (0.0805)	0.0667 (0.0625)	0.00263 (0.0778)	-0.0358 (0.135)
Constant	2.880*** (0.194)	-0.0564 (0.123)	-0.0229 (0.0941)	0.0259 (0.0584)	0.0291 (0.109)	-0.0965 (0.166)
Obs.	2,291	2,291	2,291	2,291	2,291	2,291
R2	0.194					

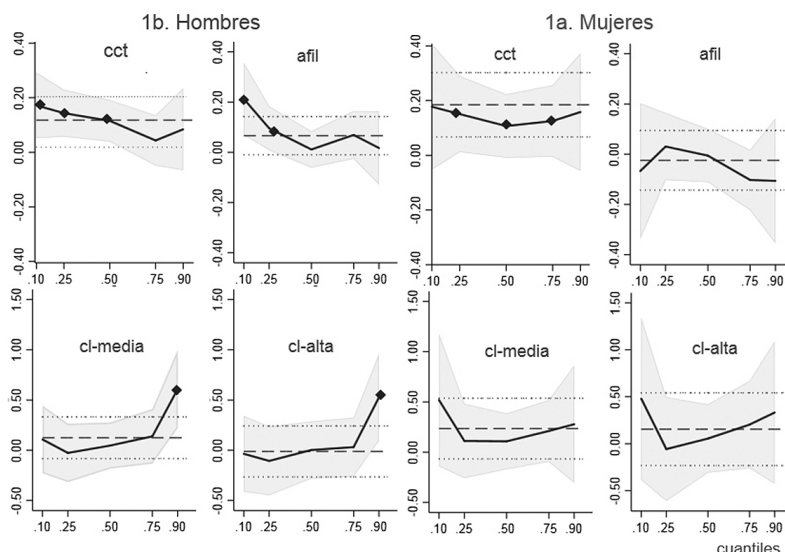
Fuente: elaboración propia con datos de ENES-PISAC y DEyRT-MPyT.

Nota: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Errores estándar vía Bootstrap (200 réplicas)

En relación a los niveles de CL, los resultados son similares a los obtenidos en el modelo M2, e indican que los diferentes niveles de conflictividad no inciden sobre el salario en la mayor porción de su distribución, a excepción de aquellos que perciben los salarios más altos (p90) y desarrollan sus actividades en ámbitos de CL media y alta. En este grupo, los trabajadores logran aun mayores salarios, dada la relación directa entre los conflictos con paro y sus remuneraciones.

Finalmente, en vista de los resultados obtenidos en las tres variantes de modelos, resulta interesante observar las diferencias por género que registran los elementos de poder sindical. En la figura 1, se muestran los coeficientes que reportan las variables de interés central en las estimaciones del modelo M3 para las muestras de hombres y mujeres por separado. En el panel izquierdo, los gráficos muestran los coeficientes para la muestra de hombres, mientras en el panel a la derecha se grafican los resultados para las estimaciones sobre mujeres. La línea quebrada muestra el valor de los coeficientes reportados a cada cuantil, y los marcadores en forma de diamante permiten observar cuáles de estos valores resultaron estadísticamente significativos.

Figura 1. Regresión por cuantiles (M3) en muestras por género



Fuente: elaboración propia con datos de ENES-PISAC y DEyRT-MPyT.

De este gráfico, vale destacar tres puntos de análisis: a) en la muestra de hombres, el efecto de cobertura de un CCT y de la afiliación (identificando ambos elementos como una condición de sindicalización para el trabajador) logra primas salariales positivas y decrecientes con el salario, luego, se verifica como una menor desigualdad entre quienes poseen dicha condición; b) para las variables de conflictividad, los resultados

muestran una desvinculación de los conflictos con paro y los niveles salariales, a excepción del último cuantil estimado; c) en la muestra femenina, los únicos resultados significativos se dan en la cobertura por CCT, con una correlación positiva con el salario a lo largo del rango intercualtílico (p25 – p75), si bien dicha prima no reporta un patrón claro en términos distributivos. A partir de estos datos, se puede inferir que los resultados que arroja la muestra masculina se traducen directamente a la muestra combinada, dada la imposibilidad de obtener resultados de peso en nuestro análisis sobre las mujeres trabajadoras.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo ha sido el de examinar el vínculo entre tres dimensiones clave del poder sindical sobre los salarios de los trabajadores formales del sector privado, en un periodo con altos niveles de actividad. Esto implicó que el desempleo –entendido como un dispositivo que disciplina o atenúa los reclamos salariales en épocas recesivas– no operara como condicionante. Más bien, el contexto temporal combina fuerte puja distributiva, creciente inflación y alta conflictividad entre el conjunto de los trabajadores y las cámaras empresarias. Estas condiciones se expresaron dentro de un modelo sindical con un mayor nivel de centralización y regulación por parte del Estado, combinado con la recuperación y reconfiguración de dichas organizaciones en la primera década y media del siglo XXI.

Por el lado de las negociaciones colectivas, los resultados confirman la evidencia previa sobre Argentina: una brecha salarial entre los trabajadores cubiertos y los no cubiertos, por efecto de convenios colectivos de trabajo, combinada con un efecto igualador entre los que están cubiertos por estos dado el impacto relativo mayor de dicha dimensión sobre los cuantiles más bajos. Por otra parte, los resultados sobre la dimensión de la afiliación reflejan cierta estandarización salarial, en particular sobre aquellos trabajadores cuyas remuneraciones se ubican en la cola izquierda de la distribución. En este sentido, aun teniendo en cuenta al principio *erga omnes* que rige la legislación laboral argentina, la afiliación sindical podría validarse como indicador complementario de la asociación entre las negociaciones colectivas y los salarios. Esta menor dispersión, conjuntamente con menores tasas de retorno a las características personales de los trabajadores (al incluir estas dimensiones), permite atribuir al rol de las organizaciones la reducción en el peso de las características personales para la determinación de salarios, de acuerdo con Freeman (1980) y Alejo y Casanova (2017).

Los conflictos laborales se revelan como la dimensión que menor grado de vinculación registra con los salarios. Por un lado, niveles de conflictividad baja no muestran asociación alguna, mientras que, para grados medios y altos de conflictividad se identifica

una relación significativa en aquellos trabajadores que perciben los salarios más altos de la distribución (percentil 90). En los sectores relevados en los que se combinan niveles medios-altos de conflictividad y mayores remuneraciones se incluyen la industria manufacturera, los servicios de transporte, logística y comunicaciones, servicios profesionales, administrativos e inmobiliarios y ciertos sectores educativos y sanitarios; en algunos de ellos los conflictos con paro tienen un amplio alcance en el funcionamiento de la economía, como en el caso de transporte y logística¹⁶. La correlación positiva conflictos-salarios –verificada en el último tramo de la distribución con niveles medios y altos de conflictividad– se contrapone a los efectos de estandarización de los salarios en las otras dos dimensiones, si bien en este último caso aplica a un número reducido de trabajadores.

En virtud de lo anterior, se delimitan algunas conclusiones que pueden facilitar el análisis de la conexión entre sindicalismo y desigualdad salarial. Por un lado, es importante reconocer el influjo de la configuración particular del poder sindical en cada país o región, a partir de los arreglos institucionales, estructuras productivas y relaciones laborales de cada economía (Ahlquist, 2017; Marshall, 2019). No obstante, ciertas regularidades o hechos estilizados pueden ser analizados a la luz de otros aportes de la literatura.

Una lectura posible de los resultados es la de Freeman (1980), quien condiciona los efectos sobre la distribución salarial al grado de organización de los trabajadores según su posición relativa en la escala de ingresos. Desde otro lugar, Ronsenfeld (2006) plantea la falta de una vinculación significativa entre los niveles de conflicto y los salarios; advierte que desde fines del siglo XX se ha dado un desacoplamiento entre los conflictos y los salarios de los trabajadores. El autor plantea que en ciertos contextos las medidas de fuerza pueden tener como principal objetivo una restauración del *statu quo* de los trabajadores, más que una mejor posición neta en términos salariales. Si dicho análisis se enmarca en un país desarrollado con distintos arreglos institucionales, este planteo puede adaptarse al mercado laboral argentino, más aun si tenemos en cuenta que los reclamos salariales desde el año 2008 dejaron de ser el principal motivo de conflicto en el sector privado¹⁷. Otro punto a tener en cuenta se refiere al cambio tecnológico y su impacto en los procesos productivos y las relaciones laborales asociadas a ellos, lo que condiciona en cierta manera los reclamos impulsados por los sindicatos y genera en ellos una creciente necesidad de adaptación, tema abordado en Acemoglu *et al.*, (2001). Más allá de estos argumentos, los resultados sugieren que, dada la estructura del mercado laboral, los conflictos salariales no estarían promoviendo particularmente mejoras en los salarios y su distribución en el sector privado formal.

16 Los trabajadores del sistema financiero logran también, con sus medidas de fuerza, incidir fuertemente en las actividades corrientes de toda la economía, si bien en este caso registran niveles bajos de conflictividad dado que los mismos se plantean a nivel nacional, con cierto sesgo hacia abajo en la contabilización por regiones. Otro sector de fuerte incidencia es el petrolero, el cual se encuentra fuera de la muestra.

17 Cantidad de conflictos con paro según reclamo principal en el ámbito privado. Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (MPYT).

Finalmente, cabe mencionar ciertas limitaciones del artículo. Primero, el alcance de los objetivos planteados limita en cierta forma un análisis de las condiciones institucionales, sociales y políticas en las que se plantea la acción sindical en Argentina bajo un proceso de revitalización de dichas organizaciones. Segundo, en términos metodológicos, la técnica de regresión por cuantiles condicionados depende críticamente de la distribución de las características de los individuos sobre las que se tomó la muestra. Aun así, los resultados se condicen con Martínez Correa *et al.*, (2018), con microdescomposiciones basadas en regresiones por cuantiles no condicionadas. Otra posible limitación está en los datos de conflictos a nivel de rama y sector. Una mayor desagregación por lugar de trabajo, rama local o nacional permitiría analizar el activismo sindical según niveles de organización (Spaltenberg, 2012).

Alternativamente, los resultados a nivel de conflictividad salarial plantean posibles líneas de investigación a futuro en relación con metodologías alternativas que permitan capturar más acabadamente dicha dimensión (Barrera Insua, 2015). Adicionalmente, a futuro, se espera poder abordar potenciales sesgos de endogeneidad, aplicando variables instrumentales a las estimaciones; también, identificar las causas de un posible sesgo por un alto valor de la constante y, finalmente, probar especificaciones alternativas para medir la conflictividad laboral, e indagar sobre las diferencias por género de los resultados obtenidos.

Referencias bibliográficas

- Acemoglu, D., Aghion, P., y Violante, G. (2001) Deunionization, Technical Change and Inequality. *Vol. 55. Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* (229-264). North Holland.
- Adamovsky, E. (2012). *Historia de las clases populares en la Argentina: desde 1880 hasta 2003*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Ahlquist, J. S. (2017). Labor unions, political representation, and economic inequality. *Annual Review of Political Science*, 20, 409-432.
- Alejo, J., y Casanova, L. (2017). Negociación colectiva y cambios distributivos en los ingresos laborales en Argentina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, 15, 65-97.
- Ashenfelter, O. (1971). The effect of unionization on wages in the public sector: The case of fire fighters. *ILR Review*, 24(2), 191-202.
- Ashenfelter, O., y Johnson, G. E. (1969). Bargaining theory, trade unions, and industrial strike activity. *The American Economic Review*, 59(1), 35-49.

- Ashenfelter, O., y Johnson, G. E. (1972). Unionism, relative wages, and labor quality in US manufacturing industries. *International Economic Review*, 488-508.
- Barrera Insua, F. (2015). La acción sindical en el conflicto salarial de la Argentina post-convertibilidad (2006-2010). *Sociedad y economía* (28), 115-136.
- Beccaria, L., Fernandez, A. L., y Trajtemberg, D. (2017). *Reducción de la desigualdad de las remuneraciones e instituciones laborales: Argentina 2003-2015*. Paper presented at the LII Reunión Anual, Bariloche, Argentina.
- Bennett, J. T., y Kaufman, B. E. (ed.). (2017). *What do unions do? A Twenty-Year Perspective*. New York: Routledge.
- Boeri, T., y Van Ours, J. (2013). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Bradley, D., Kim, I., y Tian, X. (2016). Do unions affect innovation? *Management Science*, 63(7), 2251-2271.
- Campos, L., González, M., y Sacavini, M. (2010). El mercado de trabajo en los distintos patrones de crecimiento. *Realidad económica*, 253, 48-81.
- Card, D. (1990). Strikes and wages: a test of an asymmetric information model. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 625-659.
- Card, D. (1996). The effect of unions on the structure of wages: A longitudinal analysis. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 957-979.
- Chen, H. J., Kacperczyk, M., y Ortiz-Molina, H. (2011). Labor unions, operating flexibility, and the cost of equity. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 46(1), 25-58.
- Coombs, C. K., y Cebula, R. (2011). The impact of union corruption on union membership. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 131-148.
- Crain, M. C., y Matheny, K. (2018). Labor Unions, Solidarity, and Money. *Emp. Rts. & Emp. Pol'y J.*, 22, 259.
- DeFina, R. H. (1983). Unions, Relative Wages, and Economic Efficiency. *Journal of Labor Economics*, 1(4), 408-429.
- Delfini, M., Erbes, A., y Roitter, S. (2011). Participación sindical de los trabajadores en Argentina: principales determinantes y tendencias. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 66(3), 374-396.

- DiNardo, J., y Lee, D. S. (2004). Economic impacts of new unionization on private sector employers: 1984–2001. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1383-1441.
- Ehrenberg, R. G. (1973). Municipal government structure, unionization, and the wages of fire fighters. *ILR Review*, 27(1), 36-48.
- Etchemendy, S., y Collier, R. B. (2007). Down but not out: Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003–2007). *Politics & Society*, 35(3), 363-401.
- Farber, H. S., y Saks, D. H. (1980). Why workers want unions: The role of relative wages and job characteristics. *Journal of Political Economy*, 88(2), 349-369.
- Freeman, R. B. (1980). Unionism and the Dispersion of Wages. *ILR Review*, 34(1), 3-23.
- Freeman, R. B., y Medoff, J. L. (1984). What do unions do. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, 244.
- Fuchs, V. R. (1968). Interindustry and Intersector Differences in Hourly Earnings. *The Service Economy* (pp. 128-157): NBER.
- Gay, R. S. (1984). Union settlements and aggregate wage behavior in the 1980s. *Fed. Res. Bull.*, 70, 843.
- Ghigliani, P. (2009). Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas. *Conflicto Social*, 2(2), 75-97.
- Ghigliani, P. (2010). Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes. *Nuevo topo* (7), 117-124.
- Groisman, F., y Marshall, A. (2005). Determinantes del grado de desigualdad salarial en la Argentina: un estudio interurbano. *Desarrollo Económico*, 281-301.
- Hirsch, B. T. (2004). What do unions do for economic performance? *Journal of Labor Research*, 25(3), 415-455.
- Kelly, J. (2012). *Rethinking industrial relations: Mobilisation, collectivism and long waves* (1st ed.). London: Routledge.
- Kennan, J. (1986). The economics of strikes. *Handbook of labor economics*, 2, 1091-1137.
- Koenker, R. (2005). *Quantile Regression*. New York: Cambridge University Press.
- Koenker, R., y Bassett, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 33-50.

- Krusell, P., y Rudanko, L. (2016). Unions in a frictional labor market. *Journal of Monetary Economics*, 80, 35-50.
- Lewis, H. G. (1959). Competitive and Monopoly Unionism. In P. D. Bradley (Ed.), *The Public Stake in Union Power* (1959 ed., pp. 181-208). Charlottesville: University of Virginia Press.
- Ludsteck, J., y Jacobebbinghaus, P. (2010). Strike activity and centralisation in wage setting *Der Kampf um Arbeit* (pp. 201-219): Springer.
- Marshall, A. (2019). Salario mínimo y negociación colectiva e la determinación salarial: interacciones entre políticas salariales y posturas sindicales en la Argentina y Uruguay. *Trabajo y sociedad* (32), 79-101.
- Marshall, A., y Perelman, L. (2008). Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 3-30.
- Martínez Correa, J., Lombardo, C., y Bentivegna, B. (2018). Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina. *Documentos de Trabajo del CEDLAS* (No. 0232).
- Morris, M. B. (2017). La revitalización sindical en Argentina (2003-2015): dimensiones e indicadores para su conceptualización. *Población & Sociedad*, 24(2), 195-226.
- Oaxaca, R. L. (1975). Estimation of union/nonunion wage differentials within occupational/regional subgroups. *The Journal of Human Resources*, 10(4), 529-537.
- Palomino, H., y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Trabajo*, 2(3).
- Payo Esper, M. (2014). De los conflictos laborales a las huelgas generales. Algunos apuntes para pensar su dinámica 2002-2012 en Argentina. *Sociohistórica*,(33).
- Perrone, L., Wright, E. O., y Griffin, L. J. (1984). Positional power, strikes and wages. *American Sociological Review* 49(3), 412-426.
- Rima, I. H. (2015). *Labor Markets in a Global Economy: A Macroeconomic Perspective*. New York: Routledge.
- Ronconi, J. P. (2013). Union negotiation and wage inequality in Argentina: an empirical analysis of recent trends. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*, 145.
- Rosenfeld, J. (2006). Desperate measures: strikes and wages in post-accord America. *Social Forces*, 85(1), 235-265.

- Rosenfeld, J. (2014). *What unions no longer do*. Cambridge, MA. Harvard University Press.
- Senén González, C., Medwid, B., y Trajtemberg, D. (2011). La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 16(25), 155-182.
- Spaltenberg, R. (2012). La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados. *Investigaciones sobre Protección Social y Relaciones Laborales Argentina 2012*.
- Trajtemberg, D. (2009). *El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Trajtemberg, D. E., y Pontoni, G. A. (2017). Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014). *Estudios del trabajo*(54).
- Visser, J., Hayter, S., y Gammarano, R. (2016). *Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion Or Decline?* (1). Retrieved from www.ilo.org/collectivebargaining:
- Weiss, L. W. (1966). Concentration and labor earnings. *The American Economic Review*, 56(1/2), 96-117.
- Wilmers, N. (2017). Labor unions as activist organizations: A union power approach to estimating union wage effects. *Social Forces*, 95(4), 1451-1478.
- Zimmerman, J. (2001). The effects of bureaucratization on corruption, deviant and unethical behavior in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 119-128.

