



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N°1: Mercados de trabajo y salarios.

Coordinadores: Adriana Marshall y Rosalía Cortés

Elementos de poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina. Afiliación, negociación colectiva y conflictos laborales

Autor/a: María Celeste Gómez

E-mail: mcelestegomez.arg@gmail.com

Pertenencia institucional: Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas (CICE, UNC-CONICET)

1. Introducción

En Argentina, país donde los sindicatos muestran una presencia históricamente fuerte en la vida política, económica y social, los factores constituyentes de la acción sindical han evolucionado al compás de los distintos regímenes político-económicos vigentes en el país desde comienzos del siglo XX. Cien años después, 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 de los fuertes condicionamientos que la acción sindical imprime sobre los mercados laborales y las condiciones de vida 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 profusamente en la literatura de los países desarrollados. A nivel local, se identifican pocos estudios empíricos que aborden esta temática, a pesar de la relevancia de las organizaciones sindicales en nuestro país. La mayoría de ellos surge a partir del período mencionado, bajo la meta de captar el efecto de una renovada participación sindical sobre las condiciones de bienestar de sus representados. Las dimensiones analizadas incluyen la tasa de afiliación y las negociaciones colectivas. En el primer caso, a diferencia de otros países, la normativa laboral que la afiliación de los trabajadores no represente una dimensión significativa del efecto del poder sindical en los salarios, postulándose a las negociaciones colectivas a partir de convenios laborales como el eje central de análisis.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Un aspecto no abordado aún desde el enfoque microeconómico está vinculado a 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. En base a datos de la Dirección de Estudios y Relaciones del trabajo, entre 2006 y 2015, el total de conflictos con paro registrados en el sector privado creció un 41%, mientras los reclamos específicos por mejoras salariales alcanzaron un mínimo en 2015, al menos desde el inicio de la serie oficial (2006).

En virtud de ello, el objetivo de este trabajo es verificar empíricamente el nivel de incidencia de los factores constituyentes del poder sindical mencionados sobre el nivel y distribución de los salarios para los trabajadores argentinos registrados en el sector privado: la tasa de afiliación, la cobertura de convenios colectivos de trabajo y el nivel de conflictividad salarial. La hipótesis a subyacente indica que estas dimensiones inciden a favor de una mejor distribución de salarios en Argentina. Los resultados preliminares confirman dicha hipótesis, aunque de manera diferencial sobre los trabajadores según su posición en la distribución salarial, con particularidades según la dimensión considerada.

Esta ponencia se organiza de la siguiente manera: a continuación, se desarrollan los antecedentes de la literatura relativa a la temática. En la tercera sección, se analiza el marco teórico tomado como base para el análisis, conjuntamente con un resumen de las condiciones normativas en las que se ejerce el poder sindical en nuestro país. En la cuarta sección, presentan los datos y la metodología empleada. Finalmente, en las secciones quinta y sexta se presentan los resultados y se ensayan las reflexiones finales.

2. Antecedentes

El estudio de los sindicatos, su naturaleza, formación, objetivos, así como el marco normativo en el que actúan y la reconfiguración de las relaciones laborales que suscitan, que requiere un abordaje multidisciplinario. Desde la economía, y en particular desde el análisis empírico, adaptando el planteo de Boeri & Van Ours (2013) a países en desarrollo como desarrollados, los aportes de la literatura pueden englobarse en dos grandes líneas de análisis que abordan la cuestión sindical: a) el análisis microeconómico (a nivel del trabajador) de los efectos salariales por estar cubierto por una negociación colectiva o estar sindicalizado (afiliado a un sindicato); b) los diferentes impactos de la



acción de los sindicatos sobre el empleo, el desempleo, la inflación, entre otras variables desde una perspectiva macroeconómica. En este trabajo el análisis se inclina al estudio microeconómico-laboral.

En dicho contexto, un pionero en el estudio del impacto de los sindicatos sobre niveles de desigualdad salarial fue H. G. Lewis, el cual se planteó la siguiente pregunta como disparadora para 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. Traducción propia).

Tomando esta frase, para indagar acerca del impacto del sindicalismo sobre los salarios, cabe preguntarse qué entendemos por *poder sindical* o cómo se configura el mismo¹. Paradójicamente, los enfoques ortodoxos de la economía industrial ligados a las relaciones laborales asumen el término como dado o demasiado obvio para ser analizado, interpretado o examinado, a pesar de ser utilizado extensamente en la literatura. En este sentido, Kelly (1998) hace una revisión crítica del concepto, aportando un análisis multidimensional, declarando que el poder sindical expresarse –y por lo tanto medirse- a través de²:

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

Entre las dimensiones señaladas, el estudio de las primas salariales por sindicalización (afiliación) sigue la lógica de que el trabajador elige sindicalizarse logrando así una prima en su salario respecto a otros individuos en su misma condición. Esa línea ha sido desarrollada ampliamente en la literatura

¹ Otra forma de abordar la cuestión es responder a la pregunta: ¿Qué hacen los sindicatos? Freeman & Medof (1984) concluyen que los mismos reducen la disparidad salarial, incluso considerando las dos formas de acción contrapuestas por estas organizaciones.

² Desde una visión ortodoxa, Boeri & Van Ours (2013) incluyen dos de estas dimensiones en su análisis: la cobertura de negociaciones colectivas y la tasa de afiliación.



sobre países desarrollados³. Como punto de partida identificamos a Lewis (1959), quien estimó el impacto del grado de sindicalización en cada industria sobre el salario relativo de trabajadores sindicalizados. Le siguieron otros aportes con variantes más refinadas de estimación (Weiss, 1966; Fuchs, 1968; Oaxaca, 1975, entre otros), o extensiones a otras dimensiones y sectores: la orientación de los recursos económicos y los precios relativos (DeFina, 1983); y la estructura organizacional en el sector público (Ehremberg, 1973). Por su parte, Ashenfelter (1971) y Ashenfelter & Johnson (1972) aportaron una descomposición del impacto de la sindicalización sobre el salario en dos componentes: la reducción de horas de trabajo promedio y el incremento del salario anual neto, ambos respecto a similares variables en trabajadores no sindicalizados, bajo una impronta típicamente neoclásica.

A diferencia de otros escritos, Ashenfelter & Johnson (1972) y Oaxaca (1975) hacen mención explícita sólo en la tasa de afiliación como dimensión del poder de los sindicatos. Otras mediciones empleadas asocian la sindicalización a los procesos de negociación colectiva (NC). Gay (1984), hace una revisión de los cambios institucionales que experimentaron las relaciones laborales en la década de los 70' y comienzos de los 80' en Estados Unidos, en particular respecto de los modelos de NC, cobertura de convenios laborales, y reglas de fijación de salarios. A partir del análisis del funcionamiento de estas instituciones - algunas intrínsecas al mercado laboral estadounidense - el autor advierte que utilizar únicamente la dimensión de la tasa de afiliación resulta en una subestimación del impacto de la sindicalización sobre los salarios. En línea con Gay, Boeri & Van Ours (2013), dan cuenta de cómo las diferentes estructuras sindicales y las características de las NC pueden afectar el salario producto de una nueva configuración en las relaciones laborales.

Finalmente, la relación entre los conflictos laborales y los niveles de salario, ha sido abordada generalmente en estudios empíricos que toman el sentido inverso de causalidad: cuáles son los efectos de ciertas condiciones salariales sobre la frecuencia de las huelgas o conflictos en el mundo del trabajo (Card, 1990; Ludsteck, & Jacobebbinghaus, 2010). En el sentido de nuestro estudio, se han identificado escasos antecedentes empíricos que den cuenta de la incidencia de las huelgas laborales sobre las condiciones de fijación del salario (Perrone *et al.*, 1984; Wilmers, 2017).

³ Algunos artículos incluyen modelos de afiliación endógena, donde se consideran las razones que llevan a que un trabajador elija pertenecer a un sindicato, a partir de la prima salarial esperada y otros beneficios laborales adicionales. Ver Card (1996) y Farber (1980), entre otros.



Estos autores acuerdan en que toda definición de poder sindical debe suscribirse a la realidad de cada país o región, dado el carácter institucional propio de cada jurisdicción que adquieren los sindicatos y sus políticas y la heterogeneidad que expresan las relaciones laborales. Asimismo, cabe mencionar que –en muchos de artículos citados– los efectos salariales de las expresiones de poder de los sindicatos pueden estar afectados por la virtual endogeneidad entre estas relaciones (por fenómenos de causalidad inversa), en especial en relación a la conflictividad laboral, lo cual genera dificultades a la hora de estimar incidencias en una u otra vía. La complejidad del fenómeno encuentra su explicación en Ahlquist (2017), quien sostiene 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.

3. **Sindicalismo en Argentina**

En Argentina, las organizaciones sindicales tienen un basamento histórico que fue evolucionando desde la década del 50⁴. Para este trabajo se tienen en cuenta los tres indicadores que permiten configurar a la noción de *poder sindical*, según Kelly (1998): la tasa de afiliación, las negociaciones colectivas bajo el marco de convenios colectivos de trabajo, y la conflictividad laboral. Previo a una breve caracterización de estos elementos, resulta importante aclarar que todos los indicadores a emplear se circunscriben a trabajadores asalariados formales del sector privado.

De la mano de esta evolución, la normativa que regula la actividad sindical fue desarrollándose y modificándose según las décadas, logrando potenciar o limitar el efecto de los elementos de poder sindical sobre los salarios, tanto en su nivel como en su distribución:

- Con respecto a la afiliación sindical (AS), tiene su incidencia en la personería gremial de los sindicatos, dado que –por la Ley de Asociaciones Sindicales, no. 23.551, vigente desde 1988– el Estado le otorga el monopolio de la representación de los trabajadores a un solo sindicato por rama

⁴ El primer antecedente de un sindicato formalmente constituido se da en 1877, con la Unión Tipográfica (antes como sociedad de ayuda mutua), miembro de la Asociación Internacional de Trabajadores, y la primera organización que realiza una huelga obrera en 1878. Como institución laboral y fenómeno social, los sindicatos se multiplican y amplían su campo de acción en los años 50' (Adamovsky, 2012).



- y actividad (Delfini *et al.*, 2011). La norma indica que será aquella organización con mayor número de afiliados registrados, la cual llevará adelante toda negociación colectiva con las cámaras empresarias y/o empleadores.
- En términos de los convenios colectivos de trabajo y las negociaciones colectivas (CCT), es importante mencionar que el modelo sindical argentino es de una cobertura extensa, bajo el principio *erga omnes*, que permite que los CCT homologados por el Estado tengan vigencia para todos los trabajadores encuadrados en los ámbitos de actuación de los sindicatos y las cámaras empresariales, de manera independiente a la condición de afiliado (no afiliado) de cada trabajador (Senén González *et al.*, 2011).
 - También incide en las relaciones laborales, la organización sindical y los conflictos laborales la Ley de ordenamiento Laboral, vigente desde 2004, la cual prevé una normativa específica para la protección la estabilidad laboral y el derecho a huelga, entre otras reglas. En términos de la organización sindical, privilegia la centralización de la negociación, dando primacía a la negociación de nivel superior sobre la de nivel inferior, es decir federaciones sobre sindicatos de base y centrales obreras sobre federaciones.

A partir de esta normativa particular, Marshall & Perelman (2008), dan cuenta de que, en un contexto en el que el poder político y los recursos sindicales no dependen exclusivamente del número de afiliados, las estrategias de AS tienden a ser *pasivas* y por tanto se caracterizan por cierta continuidad, a pesar de rotundos cambios en los mercados laborales ocurridos en las últimas décadas. Esta continuidad se logra, entre otras cosas, gracias a instituciones cruciales que promueven la sindicalización, como la representación sindical en las empresas, las obras sociales sindicales y los servicios para los afiliados, principalmente.

En términos de negociaciones colectivas (NC), Campos *et al.* (2010) asocian la recuperación macroeconómica del período posterior a 2003 al auge de las mismas, aunque con cambios en su naturaleza a partir del año 2007. Con una periodización similar, Marshall (2019) muestra cómo Argentina, con una cobertura extensa en términos de convenios colectivos, ha establecido pautas salariales que no cumplieron su propósito de actuar como techo salarial con objetivos macroeconómicos como freno a la inflación. Por otro lado, desde el estudio de las estructuras de las NC, Senén González *et al.* (2011), analizan cómo en la década de los 2000 se pasó de una estructura



descentralizada - a una con un mayor grado de centralización, bajo el predominio de un Estado regulador e intervencionista, "compensador" frente a la NC⁵.

Finalmente, la inclusión de la conflictividad laboral al análisis ya que capta las tensiones sociales entre los actores del mercado laboral. Sin embargo, conlleva a esfuerzos importantes a la hora de su cuantificación (Ghigliani, 2009). Spaltenberg (2013) analiza los conflictos laborales generados por rama de actividad (generalizados y de menor duración) vis à vis los conflictos desarrollados en los lugares de trabajo (localizados y de mayor duración). El autor sostiene que el incremento de los conflictos laborales hacia fines de los 2000 podría estar reflejando un mayor activismo sindical en los niveles inferiores de las organizaciones sindicales.

En resumen, esta definición tripartita del poder sindical que se tomará de base para el estudio de su impacto sobre la desigualdad salarial se plantea como una integración de Senén González *et al.* (2011) y Morris (2017). En este sentido, según esta última autora, los tres indicadores analizados dan cuenta de un proceso de reactivación del accionar sindical en desde el año 2003 a 2015, aunque no refieren a lo mismo y el énfasis en uno u otro implica diferentes maneras de entender el proceso.

En términos del vínculo sindicalismo – distribución salarial, un estudio pionero es Groisman & Marshall (2005), donde se evalúa el impacto de diferentes determinantes económicos e institucionales sobre la desigualdad salarial entre 1994 y 2001 a nivel sub-nacional. En términos de variables de sindicalización, los autores indican que el alcance de la influencia sindical y la cobertura de la negociación colectiva son dos de las variables con mayor poder explicativo de la desigualdad salarial en el período, aunque los resultados difieren según el género de los trabajadores. Por su parte, Ronconi (2013) analiza la evolución de los salarios mínimos por convenio entre 2003 y 2011 y sostiene que en el período hubo una caída en las medidas de desigualdad *intra* y entre sindicatos. También en el período posterior al régimen de Convertibilidad, el estudio de Alejo & Casanova (2016) infiere efectos de las negociaciones colectivas sobre el universo de los trabajadores potencialmente cubiertos por un convenio colectivo de trabajo, y muestra 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 (calificación para la tarea, antigüedad, entre otras). Finalmente,

⁵ Otros estudios que abordan los determinantes y condiciones de las negociaciones colectivas en Argentina son Palomino & Trajtemberg (2006); Etchemendy & Collier (2007); y Trajtemberg & Pontoni (2017). Por su parte, Payo Esper (2014) y Barrera Insúa (2014) analizan los conflictos sindicales en Argentina a principios del siglo XXI.



Martínez Correa *et al.* (2018) realizan una micro-descomposición de la varianza salarial identificando las NC y la tasa de afiliación como determinantes, y llegan a la conclusión de que una menor dispersión salarial en Argentina es resultado de una mejora relativa de los salarios a niveles más bajos de la distribución. Más allá de este relevante antecedente, no se encontraron evidencias adicionales sobre la relación sindicatos - desigualdad en Argentina.

En base a los antecedentes y el marco teórico planteado, el objetivo de este trabajo es verificar el grado de incidencia de factores constituyentes del poder sindical propuestos sobre el nivel y distribución de los salarios de trabajadores argentinos en un período de interés reciente para Argentina, bajo la hipótesis de que estas dimensiones - tasa de afiliación, negociaciones colectivas y conflictividad laboral - inciden a favor de una menor desigualdad salarial.

Finalmente, este trabajo se propone contribuir a la literatura sobre la acción sindical y sus vínculos con el nivel y distribución salarial en el sector formal, aportando la novedad de la inclusión de la conflictividad salarial como factor explicativo de las condiciones salariales entre trabajadores del sector privado.

4. Datos y metodología

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), entre 2014 y 2015 sobre los principales centros urbanos del país. y b) Las estadísticas de conflictos laborales salariales 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 de corte transversal, para 2014-2015, de gran relevancia para las condiciones del mercado laboral en Argentina, dado que se alcanzan niveles altos de empleo (42%, el segundo pico de empleo en una década), de la mano de una fuerte puja distributiva, producto del impulso previo a las organizaciones sindicales bajo un modelo centralizado como el vigente desde 2003 (Morris, 2017)⁶.

La muestra de trabajadores para este estudio consta de casi 2730 asalariados formales del sector privado, entre ambos géneros, con edades entre 18 y 65 años, con un empleo efectivo (permanente). Por tratarse de mercados laborales con una lógica particular diferenciada del resto, se extrajeron de la

⁶ Tasa de empleo promedio para el periodo 2014-2015. Fuente: INDEC



muestra los trabajadores de los sectores primarios y los empleados de casas particulares (servicio doméstico), en línea con la literatura previa.

En lo relativo a las estadísticas de conflictos laborales (CL), se trabajó con datos de cantidades de conflictos con paro, vinculados a reclamos salariales como motivo principal de conflicto para trabajadores del sector privado durante los años 2012-2013⁷. Se tomó total por rama de actividad y por región, obteniendo un total de 54 observaciones. A partir de estos datos, se construyó una medida de “niveles de conflictividad”. La misma surge de plantear los valores de CL en términos de una distribución, dividiendo la misma en cuatro tramos, se los identificó una categoría ordinal de conflictividad. En estos términos, a cada trabajador se le asigna un nivel de CL entre nula, baja, media o alta, en función de los 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 en la región/sector del trabajador se ubican en el 26%-50% de la distribución CL).
- CL media (corresponde a niveles de CL con valores entre 51% 75% de la distribución)
- CL alta (los niveles de CL más altos, en ubicados 76%+ de la distribución).

La metodología sigue la estimación de ecuaciones de salario, en línea con Boeri & Van Ours (2013), bajo la técnica de regresión por cuantiles condicionados propuesta por Koenker & Bassett (1978), de la mano de la regresión de la media condicional sobre los salarios reales de los trabajadores, considerando el conjunto de los asalariados seleccionados como a hombres y mujeres por separado, y postulando las tres dimensiones de poder sindical como covariables centrales de estudio⁸.

En particular, el análisis distributivo se concentrará en la regresión sobre los percentiles 10, 25, 50 (mediana), 75 y 90 del salario, así como las regresiones inter-cuantílicas entre los percentiles 10-90, 10-50, 25-75, y 50-90 de modo de identificar aquellas diferencias significativas entre los efectos

⁷ Se entiende a conflictos laborales 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).

⁸ Por razones de espacio, no se muestran las estimaciones para las muestras de mujeres y de hombres por separado y para los cuantiles indicados, si bien se comentan los resultados de las estimaciones para las muestras por género y regresiones inter-cuantílicas. Las tablas se encuentran a disposición de la autora.



marginales de las variables a distintos puntos de la distribución. Asimismo, para una mayor precisión, en las estimaciones se empleó la técnica de Bootstrap (remuestreo) con 200 réplicas.

A continuación, en la Tabla 1, se presenta la lista de variables y covariables involucradas en la especificación:

Tabla 1. Descripción de las variables

Variable	Definición
w	salario horario de la ocupación principal, deflactado por IPC con paridad de poder de compra
cct	variable binaria, igual a 1 si el/la trabajador/a está cubierto/a por un
clbaja	variable binaria, igual a 1 si trabaja en región/actividad con niveles 26%-50% más bajos de CL.
clmedia	variable binaria, igual a 1 si trabaja en región/actividad con niveles 51%-75% más bajos de CL.
clalta	variable binaria, igual a 1 si trabaja en región/actividad con niveles 25% más altos de CL.
edad	edad del/a trabajador/a
edad2	cuadrado de la edad
educa	años de educación formal
tifull	variable binaria, igual a 1 si trabaja en empleo jornada completa
varon	variable binaria, igual a 1 si es varón
antig15	variable binaria, igual a 1 si la antigüedad en el puesto es de 1-5 años
antig5mas	variable binaria, igual a 1 si la antigüedad en el puesto es de más de 5 años
unicas	variable binaria, igual a 1 si está casado/a o unido/a
sepviu	variable binaria, igual a 1 si está separado/a viudo/a
sector	sectores de actividad: industria; electricidad, gas y agua; construcción; transporte almacenamiento y comunicaciones; financiero; empresariales; educación y salud; sociales y comunitarios
región	regiones: pampeana; cuyo, noroeste, noreste, patagonia

Nota: categorías de base: CL nula; sector comercio, hoteles y restaurantes; región: Gran Buenos Aires.

5. Resultados



Las estimaciones de las ecuaciones de salario se hicieron sobre tres especificaciones alternativas, en relación a la combinación de elementos de poder sindical incluidos: el modelo base (M1) toma incluye la cobertura de CCT como única dimensión; el modelo M2, que incluye CCT y niveles de CL (para 2012-2013 y 2013 alternativamente); y el modelo M3, que incluye afiliación, CCT y niveles de CL (con ambas alternativas).

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

	(OLS)	(q10)	(q25)	(q50)	(q75)	(q90)
cct	0.166*** (0.0278)	0.225*** (0.0521)	0.212*** (0.0233)	0.143*** (0.0220)	0.0817** (0.0337)	0.118*** (0.0448)
edad	0.0347*** (0.0106)	0.0105 (0.0176)	0.0368*** (0.0102)	0.0252*** (0.00915)	0.0272* (0.0147)	0.0618*** (0.0141)
edadsq	-0.000359*** (0.000124)	-0.000103 (0.000190)	-0.000425*** (0.000115)	-0.000286*** (0.00072)	-0.000280 (0.000176)	-0.000585*** (0.000176)
educa	0.0408*** (0.00419)	0.0387*** (0.00825)	0.0376*** (0.00449)	0.0452*** (0.00405)	0.0365*** (0.00483)	0.0458*** (0.00851)
tifull	-0.489*** (0.0417)	-0.530*** (0.111)	-0.434*** (0.0553)	-0.427*** (0.0454)	-0.427*** (0.0356)	-0.597*** (0.0584)
varon	0.228*** (0.0416)	0.251*** (0.0646)	0.203*** (0.0384)	0.198*** (0.0307)	0.201*** (0.0444)	0.285*** (0.0680)
anti15	-0.00801 (0.0544)	0.0372 (0.0880)	0.0373 (0.0625)	0.0217 (0.0503)	-0.0461 (0.0603)	-0.111 (0.0780)
anti5mas	0.0606 (0.0618)	0.164 (0.111)	0.130** (0.0648)	0.117** (0.0524)	-0.00262 (0.0668)	-0.120 (0.0841)
unicas	0.0489 (0.0318)	0.0770 (0.0709)	0.0574 (0.0372)	0.0842*** (0.0249)	0.0750* (0.0397)	0.00405 (0.0705)
sepviu	0.0114 (0.0583)	0.0622 (0.110)	0.0414 (0.0639)	0.0872* (0.0515)	0.0531 (0.0608)	0.00737 (0.118)
Constant	2.770*** (0.220)	2.254*** (0.355)	2.322*** (0.192)	2.876*** (0.185)	3.472*** (0.264)	3.157*** (0.268)
Obs.	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730
R-sq.	0.224					

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

En la tabla nro. 2, se muestra el efecto de la cobertura del CCT no sólo sobre la media condicional del salario, sino también sobre su distribución. Los datos indican que, a medida de nos ubicamos en niveles más altos del salario, el efecto marginal se reduce, llegando a un coeficiente no significativo para los salarios más altos estimados sobre la distribución (percentil 90). Estos resultados se confirman



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

por medio de las regresiones inter-cuantilicas, las cuales muestran que las negociaciones colectivas generan una prima salarial respecto a los trabajadores no cubiertos, pero a la vez, una menor dispersión entre los salarios correspondientes a los percentiles 10, 25, 50 y 75. Por su parte, los resultados obtenidos en hombres se replican respecto a éstos, mientras que en mujeres, la cobertura de CCT no registra efectos significativos.

Los efectos sobre las variables de control resultan significativos y muestran los signos esperados. Los años de educación, la edad, el empleo a tiempo parcial, y la brecha por género muestran coeficientes positivos, el estado civil y la antigüedad no reportan efectos de magnitud.



Tabla 3. Ecuaciones de ingreso. Modelo M2 (CCT y CL)

	M2 (CCT y CL (2012-2013))						M2 (CCT y CL (2013))					
	(OLS)	(q10)	(q25)	(q50)	(q75)	(q90)	(OLS)	(q10)	(q25)	(q50)	(q75)	(q90)
cct	0.162*** (0.0277)	0.239*** (0.0579)	0.204*** (0.0418)	0.133*** (0.0297)	0.0809** (0.0371)	0.0972 (0.0617)	0.165*** (0.0277)	0.248*** (0.0492)	0.212*** (0.0309)	0.143*** (0.0204)	0.0801*** (0.0280)	0.109* (0.0562)
clbaja	-0.0036 (0.0590)	0.0576 (0.105)	0.0667 (0.0547)	-0.00182 (0.0473)	-0.0250 (0.0718)	0.0722 (0.145)	0.0273 (0.0598)	0.0866 (0.0991)	0.0553 (0.0615)	-0.0121 (0.0497)	0.00518 (0.0555)	0.123 (0.109)
clmedia	0.101 (0.0882)	0.164 (0.127)	0.0334 (0.0996)	-0.0039 (0.0746)	0.0778 (0.0902)	0.406** (0.182)	0.0574 (0.0847)	0.230 (0.141)	0.0386 (0.0891)	-0.0530 (0.0900)	0.0210 (0.0944)	0.325** (0.133)
clalta	-0.0505 (0.111)	-0.0473 (0.190)	-0.134 (0.112)	-0.0814 (0.102)	-0.0375 (0.114)	0.284 (0.187)	0.0473 (0.0979)	0.192 (0.125)	0.0489 (0.113)	-0.0440 (0.100)	-0.0331 (0.114)	0.353* (0.200)
edad	0.0341*** (0.0105)	0.0144 (0.0172)	0.0323*** (0.00941)	0.0261*** (0.00783)	0.0274** (0.0135)	0.0687*** (0.0164)	0.0347*** (0.0108)	0.0112 (0.0141)	0.0363*** (0.00979)	0.0228** (0.0107)	0.0280*** (0.0108)	0.0651*** (0.0155)
edadsq	-0.0004*** (0.0001)	-0.00014 (0.0002)	-0.00038*** (0.0001)	-0.00030*** (0.0096)	-0.00029* (0.0002)	-0.00066*** (0.0002)	-0.00036*** (0.0001)	-0.00011 (0.0002)	-0.00042*** (0.0001)	-0.00026** (0.0001)	-0.00029** (0.0001)	-0.00063*** (0.0002)
educa	0.0406*** (0.00416)	0.0425*** (0.00836)	0.0336*** (0.00599)	0.0448*** (0.00363)	0.0348*** (0.00429)	0.0428*** (0.00777)	0.0408*** (0.00419)	0.0422*** (0.00918)	0.0368*** (0.00727)	0.0449*** (0.00515)	0.0374*** (0.00543)	0.0444*** (0.00593)
tifull	-0.490*** (0.0421)	-0.506*** (0.113)	-0.442*** (0.0513)	-0.435*** (0.0433)	-0.438*** (0.0424)	-0.563*** (0.0601)	-0.488*** (0.0420)	-0.527*** (0.101)	-0.436*** (0.0567)	-0.429*** (0.0376)	-0.440*** (0.0438)	-0.567*** (0.0646)
varon	0.227*** (0.0417)	0.222*** (0.0575)	0.213*** (0.0446)	0.193*** (0.0305)	0.202*** (0.0462)	0.310*** (0.0646)	0.228*** (0.0421)	0.236*** (0.0612)	0.207*** (0.0388)	0.194*** (0.0299)	0.211*** (0.0423)	0.317*** (0.0669)
anti15	-0.00898 (0.0538)	0.0271 (0.0794)	0.0467 (0.0754)	0.0103 (0.0600)	-0.0448 (0.0676)	-0.0953 (0.0767)	-0.00814 (0.0545)	0.0720 (0.0979)	0.0298 (0.0722)	0.0299 (0.0494)	-0.0430 (0.0553)	-0.124 (0.0894)
anti5mas	0.0588 (0.0615)	0.146* (0.0861)	0.129* (0.0689)	0.102** (0.0498)	0.000977 (0.0615)	-0.0817 (0.0894)	0.0600 (0.0617)	0.185 (0.126)	0.124* (0.0748)	0.134*** (0.0501)	0.00163 (0.0688)	-0.103 (0.105)
unicas	0.0519* (0.0313)	0.118 (0.0781)	0.0551 (0.0347)	0.0730*** (0.0264)	0.0808** (0.0405)	-0.0414 (0.0745)	0.0490 (0.0317)	0.0890 (0.0672)	0.0571 (0.0350)	0.0810*** (0.0252)	0.0723* (0.0426)	-0.0159 (0.0576)
sepviu	0.0116 (0.0580)	0.0912 (0.127)	0.0147 (0.0744)	0.0891** (0.0442)	0.0497 (0.0567)	-0.0217 (0.126)	0.0116 (0.0586)	0.0807 (0.0971)	0.0403 (0.0580)	0.0904* (0.0546)	0.0649 (0.0676)	-0.00742 (0.0955)
Cte.	2.758*** (0.212)	2.125*** (0.290)	2.323*** (0.211)	2.931*** (0.244)	3.457*** (0.207)	3.059*** (0.301)	2.758*** (0.212)	2.125*** (0.290)	2.323*** (0.211)	2.931*** (0.244)	3.457*** (0.207)	3.059*** (0.301)
Obs.	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730
R-sq.	0.224						0.224					

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



En el modelo M2 (Tabla nro.3), se incluyen los efectos de la cobertura por negociaciones colectivas (CCT) y los niveles de conflictividad laboral tomando como medida los años 2012-2013 (panel izquierdo) y 2013 (panel derecho). La lógica detrás de la inclusión de los datos con un rezago de uno a dos años respecto a las condiciones del trabajador responden a que, en el proceso de negociación, los conflictos laborales surgen como medida o instrumento de presión sobre las condiciones de negociación por parte de los sindicatos y sus representados, por lo que se estima que, si se obtiene algún beneficio salarial por una medida de huelga, estos se reflejen al año siguiente o los próximos dos años. Implica también una alternativa controlar los efectos que una relación circular entre las huelgas o CL y los niveles salariales. Sin embargo, cabe advertir que, si la distribución de los CL a nivel sectorial y por regiones se mantiene relativamente estable en el tiempo, condicionará los resultados por la potencial endogeneidad entre esta dimensión de poder sindical y el nivel y distribución salarial.

Al igual que en el modelo anterior, en el modelo M2, el efecto de las negociaciones colectivas resulta significativo sobre los niveles de salario del 90% de los trabajadores, con test de diferencias entre cuantiles que confirman que la dispersión salarial se reduce entre los cubiertos por un CCT.

En términos de los niveles de conflictividad laboral, el coeficiente de conflictividad media (para el modelo del panel izquierdo, con CL reportada en 2012-2013) se reporta significativamente diferente a cero sólo en aquellos individuos con los salarios más altos (percentil 90). Similares resultados se dan en el panel derecho, cuando los niveles de CL se reportan sobre el año 2013), en este caso indicando además un efecto débilmente significativo en sectores/regiones con CL alta. De los resultados se infiere que los trabajadores que recibían inicialmente los mayores salarios, y que trabajan en regiones/sectores de actividad con conflictividad media o alta (reflejando las mayores frecuencias de conflictos con paro) logran una prima salarial respecto al resto de los trabajadores (tanto aquellos que trabajan en sectores/regiones con niveles medios-altos de conflictividad pero ganan salarios menores como aquellos individuos que desarrollan sus actividades en lugares bajo condiciones de conflictividad nula). Estos resultados, significativos para los salarios ubicados en la cola derecha de la distribución confirma una mayor dispersión salarial entre los cuantiles 50 y 90, causada naturalmente por los efectos significativos asociados a este último.

Por su parte, para la muestra masculina, la cobertura de CCT logra una menor dispersión salarial en el rango intercuantílico (percentiles 25 y 75), y los niveles de conflictividad media-alta afectan los salarios más altos de la distribución, al igual que en la muestra combinada (mujeres-hombres).



Tabla 4. Ecuaciones de ingreso. Modelo M3 (CCT, Afil. y CL)

	M2 (CCT, Afil y CL (2012-2013))						M2 (CCT, Afil y CL (2013))					
	(OLS)	(q10)	(q25)	(q50)	(q75)	(q90)	(OLS)	(q10)	(q25)	(q50)	(q75)	(q90)
cct	0.152*** (0.0279)	0.212*** (0.0503)	0.191*** (0.0410)	0.132*** (0.0260)	0.0799*** (0.0309)	0.0979* (0.0565)	0.155*** (0.0279)	0.199*** (0.0552)	0.205*** (0.0339)	0.144*** (0.0246)	0.0816*** (0.0305)	0.113** (0.0548)
afil	0.0370 (0.0295)	0.158*** (0.0576)	0.0659* (0.0392)	0.00582 (0.0294)	0.0218 (0.0349)	-0.00231 (0.0579)	0.0375 (0.0291)	0.163*** (0.0532)	0.0800** (0.0365)	0.00669 (0.0257)	0.0150 (0.0357)	-0.0114 (0.0670)
clbaja	-0.00371 (0.0585)	0.0543 (0.0838)	0.0300 (0.0653)	-0.00482 (0.0554)	-0.0135 (0.0712)	0.0694 (0.0982)	0.0238 (0.0597)	0.0723 (0.0667)	0.0373 (0.0582)	-0.0113 (0.0499)	0.00214 (0.0651)	0.125 (0.0887)
clmedia	0.0989 (0.0888)	0.175 (0.128)	0.0142 (0.0952)	0.00263 (0.0838)	0.102 (0.0945)	0.400** (0.169)	0.0547 (0.0853)	0.192 (0.145)	0.00464 (0.0915)	-0.0478 (0.0825)	0.0206 (0.112)	0.319** (0.150)
clalta	-0.0521 (0.111)	-0.0524 (0.165)	-0.143 (0.0989)	-0.0781 (0.111)	-0.0126 (0.112)	0.274 (0.198)	0.0430 (0.0978)	0.162 (0.169)	0.0261 (0.0985)	-0.0407 (0.0917)	-0.0405 (0.104)	0.336** (0.142)
edad	0.0342*** (0.0105)	0.0194* (0.0103)	0.0343*** (0.00920)	0.0261*** (0.00724)	0.0275** (0.0129)	0.0688*** (0.0173)	0.0348*** (0.0108)	0.0134 (0.0173)	0.0352*** (0.0102)	0.0230*** (0.00873)	0.0279** (0.0134)	0.0630*** (0.0138)
edadsq	-0.000354*** (0.000124)	-0.000211* (0.000125)	-0.000399*** (0.000105)	-0.000294*** (8.89e-05)	-0.000282* (0.000158)	-0.000667*** (0.000207)	-0.000360*** (0.000126)	-0.000151 (0.000194)	-0.000404*** (0.000123)	-0.000264** (0.000102)	-0.000287* (0.000161)	-0.000604*** (0.000166)
educa	0.0411*** (0.00428)	0.0404*** (0.00835)	0.0373*** (0.00686)	0.0445*** (0.00446)	0.0354*** (0.00550)	0.0429*** (0.00731)	0.0413*** (0.00431)	0.0420*** (0.00972)	0.0383*** (0.00609)	0.0443*** (0.00482)	0.0366*** (0.00523)	0.0444*** (0.00663)
tifull	-0.492*** (0.0423)	-0.502*** (0.0943)	-0.438*** (0.0518)	-0.431*** (0.0397)	-0.437*** (0.0430)	-0.564*** (0.0414)	-0.490*** (0.0421)	-0.526*** (0.0974)	-0.426*** (0.0585)	-0.432*** (0.0355)	-0.449*** (0.0379)	-0.583*** (0.0473)
varon	0.226*** (0.0418)	0.215*** (0.0608)	0.210*** (0.0449)	0.192*** (0.0362)	0.195*** (0.0460)	0.311*** (0.0642)	0.226*** (0.0422)	0.234*** (0.0615)	0.200*** (0.0386)	0.195*** (0.0317)	0.204*** (0.0426)	0.307*** (0.0621)
anti15	-0.0114 (0.0539)	0.0296 (0.107)	0.0154 (0.0755)	0.00792 (0.0501)	-0.0291 (0.0786)	-0.0943 (0.0869)	-0.0106 (0.0546)	0.0559 (0.0830)	0.0261 (0.0691)	0.0295 (0.0505)	-0.0350 (0.0659)	-0.0908 (0.102)
anti5mas	0.0541 (0.0624)	0.119 (0.117)	0.107 (0.0835)	0.0989* (0.0515)	0.00753 (0.0742)	-0.0783 (0.1000)	0.0552 (0.0625)	0.185* (0.0984)	0.110 (0.0722)	0.130** (0.0510)	0.00514 (0.0776)	-0.0741 (0.117)
unicas	0.0512 (0.0315)	0.0940 (0.0618)	0.0487 (0.0398)	0.0716** (0.0282)	0.0709** (0.0346)	-0.0392 (0.0618)	0.0483 (0.0320)	0.105 (0.0757)	0.0425 (0.0419)	0.0845*** (0.0316)	0.0743* (0.0450)	-0.00906 (0.0731)
sepvui	0.0127 (0.0577)	0.140* (0.0786)	0.0273 (0.0603)	0.0848* (0.0478)	0.0503 (0.0442)	-0.0229 (0.109)	0.0128 (0.0582)	0.159 (0.115)	0.0136 (0.0537)	0.0889 (0.0556)	0.0624 (0.0668)	-0.0158 (0.106)
Constant	2.799*** (0.211)	2.090*** (0.262)	2.434*** (0.213)	2.904*** (0.152)	3.474*** (0.224)	3.034*** (0.345)	2.750*** (0.213)	2.113*** (0.379)	2.350*** (0.213)	2.928*** (0.185)	3.451*** (0.232)	3.071*** (0.268)
Obs.	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730	2,730
R-sq.	0.227						0.224					

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



Para el modelo M3, que integra las tres dimensiones analizadas de poder sindical, la cobertura de CCT muestra en ambas versiones del modelo, con de CL de 2012-2013 (panel izquierdo) o de 2013 únicamente (panel derecho), un efecto positivo sobre los salarios tanto en su nivel promedio como en el resto de los puntos de la distribución estimados. Existe, en estos términos una prima por cobertura de NC. Ahora bien, en términos distributivos -hacia dentro del grupo de trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas- este efecto resulta dispar, con efectos relativos mayores sobre los salarios más bajos de la distribución, resultados que se confirman con regresiones inter cuantílicas entre los percentiles 10 a 75 de la distribución de salarios.

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, están 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 de identificar para el trabajador común su condición de afiliado (que depende exclusivamente de su voluntad), que la cobertura por NC (dependiente del conocimiento del individuo respecto al marco en el que se san las relaciones laborales en su lugar de trabajo). En resumen, si se toma integralmente ambos efectos como indicador de aquellos trabajadores sobre los que rigen acuerdos salariales, el efecto igualador sobre los salarios resulta de mayor cuantía, al adicionar el efecto positivo sobre los salarios del cuartil más bajo.

Finalmente, en relación a los niveles de CL, los resultados se repiten respecto al modelo M2, e indican que los trabajadores con ingresos laborales inicialmente más altos y que desarrollan sus actividades en ámbitos de CL media (si tomamos la variable CL medida para 2012-2013) o CL media y alta (para niveles de CL sólo de 2013) reportan mayores salarios al resto de los trabajadores. Para las estimaciones de las muestras por separado, la muestra femenina no arroja resultados significativos, mientras que la masculina reporta una mayor dispersión salarial por efecto de una CL media o alta en los salarios históricamente más altos de la distribución.



4. Comentarios finales

El objetivo de este trabajo ha sido el de identificar efectos asociados a tres dimensiones clave del poder sindical sobre los salarios de los trabajadores formales del sector privado, en un período en el cual se alcanzaron altos niveles de empleo (no estando presente el desempleo como dispositivo que disciplina o atenúa los reclamos salariales), y por ello en un contexto de fuerte puja distributiva, creciente inflación y conflictividad laboral entre el conjunto de los trabajadores (representados en los sindicatos) y las cámaras empresariales. Estas condiciones, expresadas como resultado de un modelo sindical con alto nivel de centralización y regulación por parte del estado, combinado con la recuperación y reconfiguración de las organizaciones sindicales en la primera década y media del siglo XXI.

El primer aspecto a considerar, es que la constitución del poder sindical debe suscribirse a la realidad de cada país o región, dado el carácter institucional propio de cada jurisdicción que adquieren los sindicatos y sus políticas y la heterogeneidad que expresan las relaciones laborales, como lo plantea Marshall (2019), al comparar las pautas salariales y las posturas sindicales de Argentina en relación a Uruguay.

Por el lado de las negociaciones colectivas, los resultados confirman la evidencia anterior sobre Argentina: se combina un efecto de prima por cobertura de CCT entre los trabajadores cubiertos y no cubiertos, con un efecto igualador dentro del grupo de los primeros, dado un impacto más fuerte de dicha dimensión sobre los cuantiles más bajos. En Afiliación, evidencia similar.

En relación a la condición de afiliación, aun teniendo presente el principio *erga omnen*, dicho elemento podría validarse como indicador complementario del efecto de los acuerdos salariales sobre los trabajadores englobados en dicho espacio de representación.

En términos de niveles de conflictividad laboral, aquellos trabajadores que desarrollan sus actividades en sectores o regiones con baja CL, no reportan salarios significativamente diferentes. No obstante, en los ámbitos donde se reportan niveles de CL media o alta en los años inmediatamente anteriores, se identifican salarios más altos solo en aquellos trabajadores que inicialmente se ubicaban en la cola de la distribución salarial. Esto se verifica en sectores con registros de mayores conflictos, donde los niveles salariales promedio efectivos son mayores (como en el sector financiero, de transporte y comunicaciones, petroleros). La CL media/alta da cuenta de una correlación positiva con los salarios más altos del sector privado, lo cual podría



indicar efectos contrapuestos de los sindicatos sobre la desigualdad respecto a las otras dos dimensiones analizadas. Si este es el caso, los resultados van en línea con Freeman (1980), quien postula que los efectos igualadores o desigualadores de la sindicalización dependerán del nivel de organización y poder relativo de los sindicatos entre aquellos con mayores y menores salarios. En este punto, considerando que se trata una evidencia cuantitativa preliminar sobre el vínculo CL-salarios en Argentina, sugerimos analizar e interpretar los resultados de esta dimensión en términos de correlación o asociación, al no poder establecer a priori con las metodologías presentadas una única vía de causalidad entre ambas variables.

Cabe mencionar finalmente ciertas limitaciones del estudio y posibles y líneas de mejora. La primera está dada por las limitaciones vinculadas a la metodología de regresión por cuantiles condicionados, la cual depende de la distribución de las características de los individuos sobre las que se tomó la muestra. Sin embargo, nuestros resultados se condicen con Martínez Correa *et al.* (2018), quienes usan micro-descomposiciones basadas en regresiones por cuantiles no condicionados. A futuro, se espera poder trabajar con tratamientos alternativos de potenciales sesgos de endogeneidad, aplicando variables instrumentales a las estimaciones de regresiones por cuantiles, así como tratar de identificar las causas de un posible sesgo por un alto valor de la constante, y finalmente, probar especificaciones alternativas para medir la conflictividad laboral con los datos disponibles, indagar sobre sesgo de selección por trabajador con/sin cobertura y sobre diferencias por género.

Referencias bibliográficas

- Ahlquist, J. S. (2017). Labor unions, political representation, and economic inequality. *Annual Review of Political Science*, 20, 409-432.
- 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., & Johnson, G. E. (1972). Unionism, relative wages, and labor quality in US manufacturing industries. *International Economic Review*, 488-508.
- Adamovsky, E. (2012). *Historia de las clases populares en la Argentina: desde 1880 hasta 2003*. Sudamericana.



- Alejo, J., & Casanova, L. (2016). Negociación colectiva y cambios distributivos en los ingresos laborales en Argentina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, (15), 65-97.
- Barrera Insúa, F. (2015). La acción sindical en el conflicto salarial de la Argentina post-convertibilidad (2006-2010). *sociedad y economía*, (28), 115-136.
- Boeri, T., & Van Ours, J. (2013). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press
- Campos, L., González, M., & 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.
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, W. C. (2004). Unions and wage inequality. *Journal of Labor Research*, 25(4), 519-559.
- DeFina, R. H. (1983). Unions, Relative Wages, and Economic Efficiency. *Journal of Labor Economics*, 1(4), 408-429.
- Delfini, M., Erbes, A., & Roitter, S. (2011). Participación sindical de los trabajadores en Argentina: principales determinantes y tendencias. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 66(3), 374-396.
- Ehrenberg, R. G. (1973). Municipal government structure, unionization, and the wages of fire fighters. *ILR Review*, 27(1), 36-48.
- Etchemendy, S., & 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., & Saks, D. H. (1980). Why workers want unions: The role of relative wages and job characteristics. *Journal of Political Economy*, 88(2), 349-369.
- Farber, H. S., Herbst, D., Kuziemko, I., & Naidu, S. (2018). *Unions and inequality over the twentieth century: New evidence from survey data* (No. w24587). National Bureau of Economic Research.
- Freeman, R. B. (1980). Unionism and the Dispersion of Wages. *ILR Review*, 34(1), 3-23.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What do unions do. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, 244.
- Gay, R. S. (1984). Union settlements and aggregate wage behavior in the 1980s. *Federal Reserve Bulletin*, (Dec), 843-856.



- 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.
- Groisman, F., & Marshall, A. (2005). Determinantes del grado de desigualdad salarial en la Argentina: un estudio interurbano. *Desarrollo Económico*, 281-301.
- Insúa, F. B. (2015). La acción sindical en el conflicto salarial de la Argentina post-convertibilidad (2006-2010). *sociedad y economía*, (28), 115-136.
- John, K. (1998). Rethinking industrial relations: Mobilization, collectivism and long waves. *London, Routledge*.
- Koenker, R., & Bassett Jr, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 33-50.
- Lehr, A., Vyrastekova, J., Akkerman, A., & Torenvlied, R. (2016). Spillovers and conflict in wage bargaining: Experimental evidence. *Journal of behavioral and experimental economics*, 63, 59-68.
- Lewis, H. G., (1959). Competitive and Monopoly Unionism. en Philip D. Bradley ed., *The Public Stake in Union Power* (Charlottesville: University of Virginia Press). 181-208.
- Ludsteck, J., & Jacobebbinghaus, P. (2010). Strike activity and centralisation in wage setting. In *Der Kampf um Arbeit* (pp. 201-219). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Martínez Correa, J., Lombardo, C., & Bentivegna, M. B. (2018). Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*.
- Morin, A. (2017). Cyclicity of wages and union power. *Labour Economics*, 48, 1-22.
- Morris, M. B. (2017). La revitalización sindical en Argentina (2003-2015): dimensiones e indicadores para su conceptualización. *Población & sociedad*, 24(2), 195-226.
- Palomino, H., & 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., & Griffin, L. J. (1984). Positional power, strikes and wages. *American Sociological Review*, 412-426.
- Ronconi, J. P. (2013). Union negotiation and wage inequality in Argentina: an empirical analysis of recent trends. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*.
- Senén González, C., Medwid, B., & Trajtemberg, D. (2011). La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales. *RELET-*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 16(25), 155-182.

Senén González, C., Trajtemberg, D., & Medwid, B. (2010). Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 65(1), 30-51.

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. *Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios Laborales*, (8)

Trajtemberg, D. & Pontoni, G. (2017). Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014). *Estudios del Trabajo*, 54, 5-26.

Weiss, L., (1966), *Concentration and Labor Earnings*. *American Economic Review*, LVI, 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.
omic Review, LVI, 96-117.