

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CAMBIOS DISTRIBUTIVOS EN LOS INGRESOS LABORALES EN ARGENTINA

---

Javier Alejo\*\*  
CEDLAS/UNLP - CONICET

Luis Casanova\*\*\*  
OIT

### RESUMEN

Este documento analiza el proceso de revitalización de la negociación colectiva en Argentina y evalúa su incidencia en la distribución de los ingresos laborales. Los principales resultados dan cuenta de que la negociación colectiva ha contribuido a reducir la dispersión de los ingresos laborales, principalmente, a través de una menor dispersión salarial entre los trabajadores cubiertos, producto de una estructura de retribución a las características vinculadas con la calificación de la tarea (profesional, técnica, operativa y no calificada) y la antigüedad laboral más planas, es decir con menores diferencias entre categorías, entre los trabajadores cubiertos.

*Palabras clave: negociación colectiva, distribución salarial, Argentina*

### ABSTRACT

This document describes the process of revitalization of collective bargaining and analyses its impact on labour incomes distribution. The main results show that collective bargaining has contributed to reduce labour income inequality, mainly, by lowering dispersion of wages among covered workers by generating a flatter premium structure (i.e. lower differences between categories) with regards to the type of job/occupation (i.e. workers performing professional, technical, operative or unskilled tasks) and to seniority.

*Keywords: collective bargaining, wages distribution, Argentina.*

---

\* Los autores agradecen los comentarios de Fabio Bertranou (OIT), Andrés Marinakis (OIT), Alejandra Beccaria (OIT), Marta Novick (MTEySS), Hector Palomino (MTEySS), Soledad Villafañe (MTEySS), David Trajtemberg (MTEySS), Juan Martín Bustos (MTEySS), Dario Jutzick (METySS), Jorge Paz (IELDE, CONICET) y Adriana Marshall (IDES) a una versión más extensa de este estudio. Los errores son responsabilidad de los autores. \*\* [jalejo@cedlas.org](mailto:jalejo@cedlas.org)

\*\*\* [casanova@ilo.org](mailto:casanova@ilo.org)

Códigos JEL: C21, D31, J21, J31, J58

---

## I. Introducción

En Argentina se registró durante los 2000s un proceso de revitalización de las instituciones laborales que posibilitó retomar la discusión sobre salarios entre los actores del mundo del trabajo. Así, en un contexto de elevado y estable crecimiento económico -al menos hasta la crisis financiera internacional en la que también se registró un incremento en los niveles de precios- se han podido negociar anualmente desde 2004 temas salariales, como también algunas cuestiones vinculadas con otras condiciones de empleo.

En este marco, el objetivo de este documento es caracterizar el mencionado proceso de revitalización de la negociación colectiva y evaluar la incidencia que han tenido las instituciones laborales en la distribución de los ingresos laborales en el periodo postrecuperación de la crisis de 2001-2002; periodo que coincide con la revitalización de la negociación colectiva y del salario mínimo. En este sentido, este documento complementa una serie de trabajos que dan cuenta de que a través del funcionamiento del mercado de trabajo se logró una notoria reducción en la desigualdad en la distribución de los ingresos, así como también otro grupo de informes que analizan el rol del salario mínimo y la negociación colectiva sobre el conjunto de trabajadores asalariados.<sup>1</sup> En esta investigación, se consideran todas las categorías ocupacionales y, de esta manera, no solo se analiza la distribución salarial sino la de los ingresos laborales. Además, a diferencia de algunos antecedentes, la ventana temporal considerada va desde finales de 2004 en adelante por dos motivos: a partir de 2004 es cuando comienzan a funcionar nuevamente las instituciones de determinación de salarios y desde finales de ese año algunas de las principales variables de la economía empezaban a recuperarse luego crisis de la *Convertibilidad* (2001-2002).

El análisis que se pretende realizar está ceñido por diversas restricciones metodológicas que dificultan la evaluación del impacto que tienen estas instituciones sobre la distribución de los ingresos laborales. En primer lugar, el

---

1. Ver: Gasparini y Cruces (2009), Bertranou y Maurizio (2011), Trujillo y Villafañe (2011), Maurizio y Vázquez (2013), Ronconi (2013), Marshall (2013), Groisman (2012), Trajtemberg (2011) y Kostzer (2006)

---

enfoque utilizado es el del equilibrio parcial y por ello no son considerados plenamente algunos efectos de segundo orden que pudiesen existir. Por otra parte, se debe tener presente que una dificultad que enfrentan las estrategias empíricas desarrolladas para estudiar teorías sobre dispersión salarial es la falta de un marco teórico general que permita estudiar de manera conjunta todos sus determinantes (Atkinson y Bourguignon, 2000). En este caso en particular, también se debe agregar el hecho de que evaluar el efecto de la negociación colectiva sobre los salarios (y su dispersión) resulta complejo en países donde la negociación colectiva se extiende más allá de los miembros de los sindicatos debido a la dificultad para construir una distribución salarial contrafáctica (Boeri y Van Ours, 2008).

El documento se organiza de la siguiente manera: en la segunda sección, se presenta una breve descripción del marco teórico sobre los distintos factores que determinan la distribución de los salarios y se presta especial atención a las instituciones laborales; en la tercera, se describen algunos aspectos institucionales de la negociación colectiva y el salario mínimo en Argentina y se detalla la nueva dinámica observada a partir de 2004; en la cuarta, se presenta la metodología descomposiciones microeconómicas para analizar el rol de las instituciones laborales en la determinación de la distribución salarial; en la quinta, se muestran los resultados para el caso argentino; y en la sexta, se presenta una serie de reflexiones finales.

## **II. Determinantes de la desigualdad salarial y el rol de la negociación colectiva**

Existen varios argumentos para explicar la desigualdad en la distribución de los salarios y su evolución en el tiempo. Bajo el enfoque de mercados laborales competitivos, la dispersión salarial obedece a las diferencias en productividad entre los trabajadores. Estas se presentan porque el trabajo no es un factor de producción homogéneo. Así, debido a que la productividad se explica por factores asociados a la oferta y a la demanda de trabajo, las brechas salariales entre trabajadores se explicarían por las características de los trabajadores y de las firmas (Boeri y van Ours, 2008).

En primer lugar, una de las explicaciones para los cambios en la distribución de los salarios se centra en las variaciones en la demanda relativa

de trabajo calificado. Investigaciones como las de Levy y Murnane (1992), Gottschalk y Smeeding (1997) y Acemoglu (2003) presentan una serie de hipótesis vinculadas con el cambio en la demanda (relativa) de trabajo calificado asociándolas a un fenómeno de pérdida de puestos de trabajo de clase media producto de una desindustrialización, polarización de puestos de trabajo, mayor competencia extranjera y cambios en las modalidades de producción asociadas a cambio tecnológico sesgado (que sustituye mano de obra no calificada) y *outsourcing*. Piketty y Saez (2006) utilizan la teoría de cambio tecnológico para explicar el aumento de la desigualdad en la cola superior de la distribución argumentando que el cambio tecnológico puede haber transformado las habilidades gerenciales generales en específicas para las firmas, incrementando así la competencia para captar los mejores ejecutivos. La evidencia empírica ha encontrado para Argentina que los aspectos vinculados con el cambio tecnológico sesgado y la apertura del comercio internacional han tenido impactos negativos en materia distributiva durante la década de los noventa (Gasparini, 2000; Acosta, 2001). También se señala que la difusión de los cambios tecnológicos adoptados en los noventa pueden haber contribuido a la reducción de la desigualdad en los 2000s en la región de América Latina (Gasparini et al., 2011).

Por otra parte, los cambios en la oferta de trabajo también impactan en la distribución salarial. Por ejemplo, un aumento de la oferta de trabajadores calificados debería reducir la brecha entre trabajadores calificados y no calificados. Los efectos que pueden tener los cambios en la oferta de trabajo dependen del grado de sustitución que exista entre los distintos grupos de trabajadores (en función del nivel educativo, de la experiencia, otros). Asimismo, los aspectos vinculados con la calidad de la educación de los trabajadores también son relevantes para determinar posibles brechas salariales (Levy y Murnane, 1992). En relación con los aspectos vinculados con la oferta de trabajo, en un estudio para América Latina, Gasparini et al. (2011) muestran que a pesar del importante crecimiento de la población en edad de trabajar calificada (con mayores niveles de educación) el comportamiento de la oferta ha tenido poco peso para explicar la caída en las brechas salariales (en relación al peso de los factores de demanda). Asi-

---

---

mismo, en Battistón et al. (2014) se analiza para varios países de América Latina cómo la presencia de una oferta de trabajo más educada -bajo determinadas condiciones- puede conducir a un incremento de la desigualdad salarial (*paradoja del progreso*).

No obstante, al apartarse de la teoría de los mercados competitivos, aparecen otros factores que también inciden en la distribución de los ingresos, entre los que se pueden mencionar: la existencia de poder de monopsonio por parte de las firmas junto con la presencia de barreras para la movilidad de los trabajadores, los aspectos vinculados con el *matching* entre oferta y demanda (que afecta la movilidad de la mano de obra), la distribución de trabajadores entre puestos de trabajo y los aspectos vinculados con las institucionales laborales. En relación con el último asunto, son varias las instituciones que pueden afectar la dispersión salarial y la masa salarial (Cechi y García Peñalosa, 2010; OIT, 2008); no obstante el salario mínimo y la negociación colectiva son las dos instituciones laborales que tienen un rol fundamental en la determinación de la estructura salarial de una economía. La primera de ellas tiene como objetivo principal fijar un piso salarial mínimo para los trabajadores en relación de dependencia que les garantiza un nivel de seguridad de ingresos (Marinakakis, 2006). En este sentido, el salario mínimo se convierte en una herramienta para mejorar la posición relativa de los trabajadores de bajos ingresos, generalmente con bajas calificaciones, en la distribución de los ingresos laborales.

Por otra parte, a través de la negociación colectiva las organizaciones sindicales negocian una variada gama de aspectos vinculados con los contratos de trabajo: salarios, horas de trabajo, pago de horas extras, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, formación, entre otros beneficios. Así, la negociación colectiva sirve para determinar las remuneraciones pero también las condiciones de empleo de los trabajadores y hacer posible que empleadores y trabajadores definan las normas que regirán sus relaciones recíprocas. En materia del salario, la negociación colectiva afecta a toda la distribución salarial, si la cobertura es alta, mientras que el salario mínimo afecta principalmente la cola de la distribución donde se ubican los trabajadores de bajos salarios (Cazes y Verick, 2013). No obstante, se argumenta que, debido a sus orígenes e ideología, las organizaciones sin-

---

dicales tienen como objetivo lograr una distribución más igualitaria de los salarios, disminuyendo así los diferenciales por educación y calificación entre sus miembros (Boeri y Van Ours, 2008).<sup>2</sup> Por otra parte, también se argumenta que los sindicatos pueden lograr una nivelación salarial entre los trabajadores cubiertos al reducir el peso de características personales en la determinación de salarios, aumentando el peso de las características del puesto de trabajo (Freeman, 1980).<sup>3</sup>

A diferencia de la negociación colectiva, la negociación individual puede favorecer a los directivos y ejecutivos si estos pueden establecer sus propios salarios extrayendo rentas de los accionistas. Asimismo, estos trabajadores, junto con otro tipo de profesionales, pueden beneficiarse en mayor medida del pago por desempeño. Estos factores podrían explicar también un incremento en la dispersión salarial en la cola superior de la distribución (Piketty y Saez, 2006).

Sin embargo, la negociación colectiva y el salario mínimo también podrían tener efectos negativos en la distribución de los ingresos laborales. De acuerdo con la teoría tradicional de mercados laborales segmentados, un salario mínimo demasiado elevado podría fomentar un exceso de oferta en el sector formal que impactaría en el sector informal reduciendo el salario relativo de los ocupados informales, lo que incrementaría la brecha salarial entre formales e informales y empeoraría la distribución salarial (Mincer, 1976) y (Gasparini, 2000). Asimismo, también pueden generar brechas salariales entre trabajadores que poseen características similares y que se desempeñan en una ocupación similar pero que se diferencian por la afiliación sindical (Gottschalk y Smeeding, 1997), (Blanchflower y Bryson, 2004) y (Borroni y Trajtemberg, 2011). No obstante, en relación a este aspecto debe tenerse en cuenta el posible “efecto faro” de estas instituciones laborales sobre los grupos no cubiertos.

---

2. También se argumenta que los sindicatos pueden perseguir como objetivo una baja dispersión salarial si basan sus decisiones de negociación en las preferencias del trabajador mediano. En este caso, si los niveles de productividad difieren entre los miembros del sindicato y si el miembro mediano tiene un productividad baja (comparada con el promedio); un sindicato democrático tiende a preferir estructuras salariales comprimidas (Freeman, 1980).

3. Cabe señalar que las posibilidades que tienen los sindicatos de negociar homogéneos en firmas de un mismo sector también depende de las condiciones de mercado (de producto) (Freeman, 1980).

---

Un aspecto que se debe considerar cuando se analiza el impacto de estas instituciones es el efecto que tienen sobre el nivel de empleo, ya que podría ocurrir que los movimientos en los salarios sean compensados por movimientos en el nivel de empleo (Gasparini, 2000). No obstante, la evidencia empírica a nivel internacional da cuenta de que el impacto del salario mínimo sobre el nivel de empleo es muy bajo o nulo (ILO, 2013) y (Eyraud y Cazes, 2008), aunque a veces suele tener un impacto diferencial en el segmento de los jóvenes (Cahuc y Zylbergberg, 2004) y (Blau y Khan, 1999); mientras que en el caso de la negociación colectiva, su impacto depende de características como el nivel de centralización/descentralización, no existiendo una relación lineal sino una relación en forma de U invertida donde para elevados niveles de centralización o descentralización la negociación colectiva tiene menor impacto en el nivel de desempleo (Calmfors y Driffill, 1988) y (Tzannatos, 2008).<sup>4</sup>

Si bien estas instituciones están diseñadas para ser aplicadas en la economía formal, tienen también un efecto en la economía informal, sea sobre el nivel de empleo o sobre los salarios. Así tanto el salario mínimo como la negociación colectiva pueden tener efectos indirectos en la distribución salarial de los trabajadores informales. Por un lado, el salario mínimo puede ser tomado como referencia en la determinación de los salarios de los trabajadores informales o, alternativamente, el patrón de variación del salario mínimo puede ser utilizado para ajustar los salarios del segmento informal (más allá que el salario inicial se encuentre por encima o por debajo del salario mínimo). Por otra parte, un aumento salarial generalizado en el segmento formal, sea vía salario mínimo o negociación colectiva, puede afectar a los salarios del segmento informal a partir de los efectos macroeconómicos (particularmente a través del impulso de la demanda de bie-

---

4. *En el modelo de competencia perfecta, la implementación de un salario por encima del salario que surge de la libre interacción de la oferta y demanda de trabajo, sea a través del salario mínimo o de la negociación colectiva, genera como resultado una caída del empleo. No obstante, al alejarse del paradigma de competencia perfecta, la implementación de un salario mínimo puede no tener efecto en el empleo o incluso puede aumentarlo, como en el caso donde existe poder de monopsonio (Boeri y van Ours, 2008). Por otra parte, en el caso de la negociación colectiva los efectos sobre el nivel de empleo no solo dependen de las características de la demanda de trabajo (por ejemplo, la existencia de poder de monopsonio), sino que también dependerá de si los sindicatos y firmas negocian sobre salarios y niveles de empleo (Tzannatos, 2008).*

---

nes y servicios producidos en la economía informal pueden mejorar las perspectivas salariales de los trabajadores informales) y a través de efectos microeconómicos (como la reasignación de capital entre el sector formal e informal) (Boeri y van Ours, 2008) y (Khamis, 2008)<sup>5</sup>.

Para finalizar esta sección de revisión de literatura, es importante señalar que si bien desde un punto de vista conceptual es posible identificar distintos factores que pueden afectar la evolución de la distribución del ingreso desde un punto de vista empírico es complicado identificar cuál es la contribución de cada factor debido a que las posibles explicaciones o teorías pueden íntimamente relacionadas (Gottschalk y Smeeding, 1997). Además, en el caso particular de las instituciones laborales como el salario mínimo y la negociación colectiva, los efectos que pueden tener sobre la distribución pueden ser a su vez una respuesta endógena a otros factores, como el cambio tecnológico sesgado (Lemieux, 2008).<sup>6</sup>

### **III. La revitalización de la negociación colectiva en los 2000s**

Durante los 2000s, y luego de un largo periodo de letargo, las instituciones laborales de la negociación colectiva y el salario mínimo fueron revitalizadas. Particularmente, en el año 2004, luego de once años de inactividad, se volvió a convocar al Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil para retomar las discusiones, entre trabajadores y empleadores, sobre el salario mínimo. Asimismo, a partir de este año se comienzan a dar una serie de factores que favorecen la negociación colectiva, entre los que se destacan la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley N° 25.877/2004), que otorga supremacía de a la negociación de nivel superior sobre la de nivel inferior, la política de actualización periódica del salario mínimo, y el cambio en el contexto macroeconómico e institucional; contexto que en los noventa generaba renuencia por parte de los sindicatos a negociar producto de las condiciones desventajosas, prefiriendo conservar las cláusulas de los convenios colectivos negociados

---

5. En Gasparini (2000) también se argumenta que variaciones del salario mínimo pueden tener efectos derrame sobre trabajadores calificados si estos realizan tareas que puedan ser realizadas en alguna medida por trabajadores no calificados.

6. Las instituciones laborales también pueden tener un impacto en la distribución funcional del ingreso. No es objetivo de este documento analizar su impacto en Argentina.

---

en otras épocas que por el efecto de la *ultraactividad*<sup>7</sup> se mantenían vigentes (Palomino y Trajtemberg, 2006).<sup>8</sup>

Uno de los principales componentes de la negociación colectiva que distingue al ciclo actual de periodos previos es la renovación periódica de las escalas salariales,<sup>9</sup> producto del fuerte crecimiento económico y de la inflación que acompaña ese crecimiento (OIT, 2011). Esto ha generado una dinámica que impulsa la renovación periódica (anual) de los acuerdos y convenios salariales (MTEySS, 2006). En 2012 las cláusulas salariales estuvieron presentes en el 84% de las negociaciones, representando un 61% de las cláusulas relevadas (MTEySS, 2012).

La cobertura de la negociación colectiva en el ámbito del sector privado registra una tendencia creciente en los 2000s. El número de trabajadores bajo convenio pasó de cerca de 3 millones en 2003 a 5 millones en los últimos años (MTEySS, 2010) y (Palomino y Trajtemberg, 2012).<sup>10</sup> Además, se observa que más de 90% de los trabajadores bajo convenio están cubiertos por acuerdos por sector o actividad económica (que involucran a numerosas empresas); lo que tiende a atenuar la dispersión salarial (Etchemendy, 2011).

En términos relativos, se estima que entre 2003 y 2010 el porcentaje de trabajadores en relación de dependencia registrados del sector privado, comprendidos en convenios colectivos de trabajo, se ha mantenido relativamente estable, en torno a 83% (Palomino y Trajtemberg, 2012) y (MTEySS, 2006). Por otra parte, los trabajadores agrarios, docentes del

---

7. Este principio establece que las disposiciones instituidas en los Convenios se mantienen vigentes aun después de vencer el período por el cual se celebró el acuerdo. Esta figura fue abolida en la Reforma laboral de 2000 pero luego reinstaurada en la nueva Ley de 2004.

8. A principios de los noventa, las políticas laborales promovieron la negociación de aumentos salariales solo podían basarse en aumentos de productividad. Asimismo, se fomentó la descentralización de la negociación colectiva salarios. Para un mayor detalle de la perspectiva histórica y las modificaciones en la legislación relativa a la negociación colectiva se puede consultar Beccaria y Galin (2002) y Marshall y Perelman (2004).

9. Durante la década de 1990 la negociación salarial dejó de ser el eje de las negociaciones, y en los contenidos de las negociaciones pasaron a prevalecer cláusulas de flexibilidad (Trajtemberg et al., 2009).

10. Producto del mecanismo de *erga et omnes* de los convenios, el contenido de la negociación se aplica tanto a los trabajadores sindicalizados como a los no sindicalizados. La tasa de afiliación sindical en Argentina se ubica en 37,6% del total de asalariados, siendo la más elevada en América (Hayter y Stoevska, 2011).

---

sector privado y los trabajadores domésticos (que representan cerca de 9% de los trabajadores asalariados registrados) se encuentran cubiertos por otros mecanismos de determinación de salarios. Por último, entre los trabajadores asalariados registrados del sector privado existe un conjunto de individuos que están fuera de los convenios y que negocian de manera individual sus remuneraciones; aquí se encuentra sobre todo el personal de grandes empresas que cubren puestos jerárquicos o profesionales<sup>11</sup>.

El Estado, a través del diálogo social, tuvo un rol central en la coordinación de la negociación colectiva, articulando las demandas de las diferentes unidades de negociación mediante un esquema de pauta imitativa de incremento salarial (Trajtemberg et al., 2009). No obstante, esta pauta de referencia tuvo mayor incidencia durante el periodo 2006-2008, cuando el sindicato de camioneros negociaba una pauta que luego era seguida por varios sindicatos (Etchemendy, 2011).

Por otra parte, la negociación colectiva en el ámbito del sector público también presenta ciertas particularidades que determinan la existencia heterogeneidad en su estructura. Por un lado, se debe tener en cuenta los diferentes niveles de gobierno. Por otro lado, la existencia de diferentes ámbitos de negociación en un mismo nivel (un ámbito general y otro sectorial).

En el ámbito del sector público nacional, existe un marco normativo que abarca a todos los trabajadores de la Administración Pública Nacional y a los Organismos Descentralizados (comprendiendo aquí a los organismos de la seguridad social). A su vez, dentro de este ámbito también existen determinado tipo de actividades excluidas de la normativa (como el personal de las fuerzas armadas y de seguridad) y también otros criterios de negociación en los otros poderes del Estado (Judicial y Legislativo) (Villaroel et al., 2013).

---

11. En relación al salario mínimo, la normativa del Salario Mínimo, Vital y Móvil no se aplica a los trabajadores del sector rural y a los trabajadores domésticos; éstos tienen una normativa propia (aunque la nueva Ley de Trabajo Agrario determina que la remuneración mínima de los trabajadores agrarios no puede ser inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil). Por otra parte, en el ámbito del sector público, cabe señalar que la normativa del Salario Mínimo, Vital y Móvil solo se aplica a los trabajadores de la Administración Pública Nacional y de los organismos donde el Estado Nacional actúe como empleador (es decir; no se aplica en el sector público provincial y municipal).

---

En el ámbito provincial se observa una amplia diversidad de casos. En términos generales, sólo quince jurisdicciones disponen de una legislación sobre la negociación colectiva y, de éstas, en trece casos la ley se encuentra reglamentada. A su vez, de este grupo, tres jurisdicciones cuentan con Convenio Colectivo y nueve con un esquema de negociación permanente. En el resto de los gobiernos subnacionales, que no cuentan con una legislación específica, existen instancias de diálogo pero que en la mayoría de los casos no trasciende de la cuestión salarial (Villaroel et al., 2013). A su vez, en cada jurisdicción las características de la negociación general y sectorial difieren.

Por otra parte, los trabajadores docentes del sector público como los trabajadores del sector privado tienen un procedimiento especial para la negociación colectiva. Los primeros cuentan con una primera instancia de negociación colectiva a nivel nacional, la Paritaria Nacional Docente instaurada en 2008, que luego es continuada en una segunda etapa de negociación descentralizada, específica de cada jurisdicción provincial.

A partir de la dinámica de las negociaciones colectivas y la actualización periódica del salario mínimo en los 2000s es posible realizar algunas consideraciones preliminares sobre el potencial impacto distributivo. En primer lugar, es importante señalar que para el periodo considerado, 2004-2012, los salarios de convenio y el salario mínimo aumentaron en términos reales, *ceteris paribus*, contribuyendo a aumentar la participación del empleo asalariado en el producto. En segundo lugar, estos aumentos también pueden haber contribuido a reducir la dispersión salarial entre los trabajadores cubiertos producto del aumento de los mínimos de convenio y del salario mínimo y por la interacción de los aumentos salariales con la política tributaria (especialmente, el impuesto a las ganancias). En tercer lugar, puede existir un efecto, *a priori* ambiguo, sobre las brechas en los ingresos laborales entre los trabajadores cubiertos y los no cubiertos por estas instituciones.

En relación a las variaciones en términos reales de los salarios, también es posible identificar dos etapas. Entre 2004 y 2007 el salario mínimo creció por encima del salario de convenio y, luego, desde 2007, el segundo ha crecido por encima del primero. En un primer momento, los salarios

reales promedio de los asalariados registrados y no registrados aumentaron por debajo de los incrementos pautados en el salario mínimo y en la negociación colectiva, pero luego los incrementos en todas las estas variables fueron similares. Para el caso de los trabajadores informales, estos resultados podrían estar indicando que estas instituciones laborales sirven de referencia para determinar las *actualizaciones salariales*<sup>12</sup> (Bertranou y Casanova, 2013).

Con respecto a los salarios de los principales convenios, particularmente debido a los aumentos otorgados por Decreto en 2002 y 2003, en el periodo 2002-2006 en la mayoría de los convenios el salario de la categoría inferior creció por encima del salario conformado promedio de convenio. A partir de 2006, no sólo se observa una menor diferencia entre la variación del salario mínimo de convenio y el promedio, sino que además la dispersión entre sectores también se reduce.

Por otra parte, de la dinámica de las negociaciones salariales anuales se observa, luego de los aumentos de suma fija otorgados en 2002 y 2003, una relación entre los aumentos del salario mínimo y los aumentos pactados en la negociación colectiva. En particular, se encuentra que la actualización del salario mínimo se produce luego que se han negociado la gran mayoría de los convenios y que el mismo se encuentra por debajo de los salarios de categoría inferior de la mayoría de los convenios más relevantes en términos de cantidad de trabajadores cubiertos. Producto de esto, los impactos directos del aumento del salario mínimo podrían ser acotados,<sup>13</sup> no obstante se debe tener en cuenta que pueden existir efectos indirectos sobre la dinámica salarial de los trabajadores (debido a que los aumentos de salario mínimo de un año son una referencia para las negociaciones del año siguiente) y sobre los salarios de los trabajadores no cubiertos (*efecto faro*).

---

12. No es el objetivo de este documento analizar el impacto de estas instituciones en la determinación de los salarios del sector informal. Ver Khamis (2008), Marshall (2006) y Kostzer (2006) para consultar evidencia empírica sobre este punto.

13. En línea con esto, un informe elaborado por el Ministerio de Trabajo (MTEySS, 2013) da cuenta que el efecto directo que podría tener el aumento del salario mínimo acordado en 2013 es bajo ya que alcanzaría a solo un 1,9% del total de trabajadores formales registrados del sector privado.

---

## IV. Consideraciones metodológicas

### IV. 1. Identificación de categorías ocupacionales cubiertas por la negociación colectiva

A partir de la Encuesta Permanente de Hogares elaborada por el Instituto de Estadísticas y Censos es posible realizar una aproximación al potencial impacto de las instituciones laborales sobre la distribución de los ingresos laborales. Para llevar a cabo esta aproximación, se divide a los trabajadores ocupados en seis grupos, en función del potencial efecto que puede tener el alcance de la negociación colectiva y el salario mínimo. Estos grupos son:

- Patrones, directivos/gerentes y cuentapropias profesionales,
- Cuentapropias no profesionales,
- Trabajadores domésticos (registrados y no registrados),
- Asalariados informales (no incluye trabajo doméstico),
- Asalariados formales - sector privado,
- Asalariados formales - sector público.<sup>14</sup>

Para cada uno de estos grupos el alcance de la negociación colectiva y el salario mínimo es diferente. Los cinco primeros están fuera del alcance de estas instituciones. No obstante, es relevante realizar algunas aclaraciones. En relación al trabajado doméstico, para los trabajadores registrados de este grupo rige un esquema de salario mínimo determinado por el Ministerio de Trabajo.<sup>15</sup> Por otra parte, como fue mencionado en la introducción, cabe la posibilidad de que, particularmente, el salario mínimo puede tener algún efecto en la determinación de los salarios del segmento informal. Por otra parte, los dos últimos grupos están bajo el alcance de la negociación colectiva, pero, como se mencionó anteriormente, la misma presenta ciertas diferencias entre el sector público y el sector privado.

Teniendo en cuenta estas categorías ocupacionales y los supuestos de cobertura de la negociación colectiva en cada una de ellas, a continuación

---

14. Dentro del ámbito del sector público se decidió no aumentar la apertura, por ejemplo para identificar a los trabajadores de la educación, para evitar trabajar con subgrupos con baja cantidad de observaciones.

15. Debido a la elevada informalidad laboral dentro del trabajo doméstico y por el bajo número de observaciones se decidió no dividir este grupo entre formales e informales. Asimismo, también se optó por no incorporar a estos trabajadores a las categorías Asalariados formales e informales del sector privado, según correspondiese, debido a que estos trabajadores presentan ciertas características diferenciales, como por ejemplo el menor número de horas trabajadas por semana.

---

se desarrolla un ejercicio con el objeto de aproximar el potencial impacto de la negociación colectiva.

#### **IV. 2 Descomposiciones microeconómicas**

Como menciona Card (1996), las diferencias encontradas en términos de brechas y de comportamiento de la distribución de ingresos laborales entre trabajadores cubiertos y no cubiertos por la negociación colectiva podrían estar afectadas por un proceso de selección no aleatoria de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.<sup>16</sup> Es decir, es probable que la distribución cambie como consecuencia de variaciones en los perfiles de los trabajadores, pero también es factible que aunque esas características se mantengan relativamente estables la distribución del ingreso se modifique como parte de un reajuste en las remuneraciones específicas que perciben los trabajadores en base a sus características (ya sean observables o no mediante una encuesta).

La metodología de descomposiciones econométricas presenta una herramienta útil para estudiar este tipo de problemáticas. Oaxaca y Blinder (1973) son los primeros en proponer este tipo de herramienta para descomponer el cambio en el ingreso promedio entre dos momentos del tiempo.<sup>17</sup> Recientemente, esta literatura ha avanzado ampliamente proponiendo versiones no paramétricas que permiten extender ese análisis a los cambios observados en otros puntos de la distribución del ingreso.

Este trabajo seguirá las metodologías propuestas por DiNardo, Fortín y Lemieux (1996) y por Firpo, Fortín y Lemieux (2009) sugeridas en por Firpo, Fortín y Lemieux (2010). Vamos a considerar dos momentos en el tiempo que denotemos con una variable dicotómica  $T$  que indique con 0 al momento inicial y 1 al final. Llamemos  $y$  nuestra variable de interés, en este caso los ingresos laborales. Por otro lado, llamaremos  $x$  al conjunto de características observables de los trabajadores que determinan a la varia-

---

16. Por ejemplo, si las firmas tienen que pagar mayores salarios producto del efecto de la negociación colectiva posiblemente busquen contratar trabajadores con alta productividad para mantener márgenes de rentabilidad y competitividad.

17. Tradicionalmente se presenta a esta metodología como una forma de estudiar brechas entre dos grupos en un momento dado, pero la misma es fácilmente adaptable interpretando a los trabajadores en cada año como parte de grupos diferentes.

---

ble  $y$ . En forma general, la distribución no condicional de la variable  $y$  es por definición:

$$F_T(y) = \int F_T(y|x)dG_T(x) \quad (1)$$

para cada momento  $T = 0$  y  $1$ . En otras palabras, la distribución no condicional de los ingresos laborales en el momento  $D$  puede computarse mediante la combinación de la distribución de sus características observables  $G_D(x)$  y de la distribución del ingreso condicional en ese conjunto de características, denotado como  $F_D(y|x)$ .

El punto central de esta metodología consiste en considerar una situación hipotética en la distribución de  $y$ , definida como distribución contrafactual. Tomando como ejemplo al momento  $1$ , la misma se define de la siguiente manera:

$$F_1^c(y) = \int F_1(y|x)dG_0(x) \quad (2)$$

En otras palabras, esta situación de comparación no es otra cosa que la distribución de ingresos laborales que existiría si la retribución a las características fuera la del momento  $1$  pero con trabajadores que han mantenido el mismo perfil observable que tenían en el momento  $0$ . El supuesto clave detrás de esta expresión es que la distribución condicional no es alterada por modificaciones en la distribución de las características  $x$ .

Una vez obtenida esta distribución contrafactual es posible estimar cualquier indicador descriptivo de la misma. Este indicador puede ser tanto un valor promedio como cualquier otro índice de distributivo (deciles, Gini, etc.). En otras palabras, llamando  $v_T = v[F_T(y)]$  al valor de ese indicador del momento  $T$ , el cambio observado durante el periodo es  $\Delta_0 = v_1 - v_0$ . Por otro lado, el indicador contrafactual de cada momento  $T$  es  $v_T^c = v[F_T^c(y)]$ . Luego, es posible descomponer el cambio en el tiempo de los indicadores de en los siguientes efectos:

$$\begin{aligned} \text{Efecto composición: } \Delta_x &= v_1 - v_1^c \\ \text{Efecto estructura: } \Delta_s &= v_1^c - v_0 \\ \text{Cambio observado: } \Delta_0 &= \Delta_x + \Delta_s \end{aligned} \quad (3)$$

La interpretación de cada componente es muy simple. El *efecto composición* mide la parte del cambio distributivo que es atribuible al hecho

de que las características observables de los trabajadores difieren en cada momento. Por otro lado, el *efecto estructura* es causado exclusivamente por el cambio entre las distribuciones del ingreso laboral condicional en esas características observables. Usualmente, este efecto es asociado a las retribuciones de las características del trabajador.

Para aplicar esta metodología, es necesario estimar la distribución contrafactual. DiNardo, Fortín y Lemieux (1996) muestran que es posible obtenerla re-ponderando a la distribución observada en cada momento del tiempo. Por ejemplo, el contrafactual del momento 1 se puede escribir como:

$$F_1^c(y) = \int F_1(y|X = x)w_1(x)dG_1(x) \quad (4)$$

donde  $w_1(x) = dG_0/dG_1(x)$ . Utilizando la regla de Bayes, estos autores muestran este esquema de ponderación es:

$$w_1(x) = \frac{Pr(T=0|X)/Pr(T=0)}{Pr(T=1|X)/Pr(T=1)} \quad (5)$$

Esta expresión requiere la estimación de la probabilidad condicional de pertenecer a uno u otro grupo. La misma es fácilmente estimable utilizando los modelos estándar para variables dependientes binarias (probit/logit). Una vez obtenido dichos ponderadores, el cómputo de los indicadores contrafactuales consiste en utilizarlos en el cálculo de los mismos<sup>18</sup>.

Dentro de las características observables de los trabajadores, denotadas con  $X$ , se encuentran la clasificación de los trabajadores según el tipo de empleo presentada anteriormente.<sup>19</sup> Dado que no interesa enfocarnos en este

18. Un requisito adicional de esta metodología es que debe existir soporte común en las probabilidades condicionales entre ambos periodos (DiNardo, Fortín y Lemieux, 1996). Por lo tanto, en la muestra sólo se incluyeron aquellas observaciones cuyo probabilidad condicional cae dentro dicho soporte.

19. Las variables explicativas utilizadas en los modelos de regresión son los usuales en la literatura de determinantes salariales (ecuaciones de Mincer): edad, educación, género, sector de actividad económica. También se incorpora controles por diferencias geográficas resumidas en seis grandes regiones: Gran Buenos Aires (GBA), región Pampeana, región de Cuyo, Noroeste y Noreste argentino y la Patagonia. Dado que el ingreso laboral de un individuo es determinado tanto por el salario horario como por la cantidad de trabajo, se incluye como un adicional control al número de horas semanales trabajadas en la ocupación principal. Finalmente, dado que se trata de cuantificar el impacto distributivo en de cada tipo de empleo, se incluyen variables binarias que clasifican al empleo según el tipo de negociación colectiva (la categoría omitida son los patrones, directivos y cuentapropias profesionales).

subgrupo particular de  $X$ , es necesario cuantificar el efecto de cada una de ellas por separado. Para ello, la extensión natural a la metodología anterior es la propuesta por Firpo, Fortín y Lemieux (2011) basada en lo que se conoce como regresiones RIF (por las siglas en inglés de *Recentered Influence Function*). Esta metodología fue originalmente diseñada para computar el efecto parcial de un regresor sobre cualquier característica distributiva de  $y$ , medida por el indicador  $v$ . La RIF es una transformación  $\varphi_v(y)$  definida para cada indicador  $v$  que satisface la propiedad de que  $E[\varphi_v(y)] = v$ . Luego, usando la ley de esperanzas iteradas, es fácil verificar que  $E\{E[j_v(y)]\} = v$ . Suponer que la relación entre el valor esperado de la RIF y los regresores es lineal significa que podemos escribirla de la siguiente manera:

$$E[\varphi_v(y)|X = x] = x' \gamma_v \quad (6)$$

y por lo tanto, puede ser estimado mediante los métodos estándar de regresión. Firpo, Fortín y Lemieux (2011) muestran que con esta especificación es posible construir una descomposición del cambio en el indicador  $v$  al estilo de Oaxaca-Blinder, de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \text{Efecto composición: } \Delta_x &= [E(X|T = 1) - E(X|T = 0)]' \gamma_v^0 + R_v \\ \text{Efecto estructura: } \Delta_s &= E(X|T = 1)' (\gamma_v^1 - \gamma_v^c) \\ \text{Cambio observado: } \Delta_0 &= \Delta_x + \Delta_s \end{aligned} \quad (7)$$

donde  $R_v = E(X|T = 1)' (\gamma_v^c - \gamma_v^0)$  representa error de aproximación por el hecho de estar aproximando de manera lineal al valor esperado de la RIF condicional en  $x$ .

Esta representación tiene la ventaja de que permite cuantificar el aporte individual de cada característica observable dentro del vector  $x$ , debido a que es sólo una combinación lineal de parámetros ( $\gamma$ ) y características ( $x$ ). Además, como fue mencionado previamente, es posible estimar los parámetros por medio de los métodos usuales: para  $\gamma_v^T$  se utiliza mínimos cuadrados ordinarios en cada momento  $T = 0, 1$  mientras que  $\gamma_v^c$  se obtiene también por el mismo método pero re-ponderando la muestra con los  $w(x)$  explicados previamente. La desventaja es que al ser una aproximación lineal solo brinda una caracterización parcial de los cambios distributivos.

Toda la metodología de descomposición fue expuesta construyendo una situación contrafactual para  $T = 1$ , pero bien puede implementarse ha-

ciendo el mismo razonamiento para  $T = 0$ . Las diferencias en los resultados de la descomposición como consecuencia de utilizar una u otra alternativa se conoce como el problema de *path dependence*. El criterio seguido en este trabajo es utilizar ambas alternativas de descomposición y mostrar un promedio de las mismas.<sup>20</sup>

## V. Estimaciones y resultados

En esta sección se presentan algunas estadísticas descriptivas y los resultados de las descomposiciones microeconómicas con el objeto de identificar potenciales impactos de la negociación colectiva en la dispersión de los salarios. Como fue mencionado, las estimaciones realizaron con los microdatos del cuarto trimestre provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares Continua elaborada por el Instituto de Estadísticas y Censos. A modo de facilitar la exposición, los resultados se analizan en tres bloques: (i) un examen descriptivo de la evolución distributiva de los ingresos salariales según la categoría ocupacional, (ii) la descomposición de los cambios en el poder adquisitivo de los ingresos salariales y (iii) la caracterización de la evolución de la desigualdad salarial en función del cambio en sus determinantes.

## VI. Evolución de la desigualdad e ingreso promedio por categorías ocupacionales según cobertura de la negociación colectiva

El impacto global que pueden tener las instituciones laborales vinculadas con la determinación de los salarios sobre la distribución de los ingresos laborales depende de la composición del empleo y la evolución de los ingresos y de la distribución hacia el interior de cada subgrupo; por ello a continuación se presentan algunos indicadores para caracterizar la evolución de estos tres componentes.

En primer lugar, la evolución de la composición del empleo manifiesta

---

20. Las descomposiciones se analizan en dos momentos diferentes del período 2004 a 2012: 2004 a 2008 y 2008 a 2012. Esto obedece a que el mercado de trabajo presentó diferentes dinámicas en los subperíodos separados por la crisis financiera internacional de 2009 y también por el hecho de que la negociación colectiva mostró un mayor grado de coordinación en el período previo a la crisis. Los indicadores distributivos utilizados son el ingreso promedio (en logaritmos) y la desigualdad del ingreso laboral, medida por el índice de Gini.

---

---

un incremento en la participación de las ocupaciones asalariadas registradas en la seguridad social (tanto en el sector público como en el privado) un comportamiento que se vincula con el proceso de formalización laboral que se registró luego de la salida de la crisis de 2001-2002 (Bertranou y Casanova, 2013). Así, detrás de este proceso también hay un incremento en la cobertura de la negociación colectiva.

Por otra parte, al analizar la distribución de los ingresos laborales para el total de los ocupados y para cada una de las categorías consideradas, es posible apreciar una reducción de la dispersión de ingresos. Así, para el total de los trabajadores, el coeficiente de Gini descendió de 46% a 36% entre el cuarto trimestre de 2004 y el cuarto trimestre de 2012. En tanto, entre 2004 y 2008, el índice se redujo en 6 p.p. y luego, entre 2008 y 2012, lo hizo en 4 p.p. En el interior de las categorías ocupacionales consideradas se observa una reducción más moderada (es decir, inferior a la observada para el total de los ocupados) para los asalariados formales del sector público y privado, y para los trabajadores domésticos. No obstante, debido al peso que tienen los asalariados formales en el empleo total, la evolución de su índice de desigualdad tiene una ponderación relevante en el agregado.

Finalmente, respecto de las brechas de ingresos laborales que se dan entre los grupos considerados se observa para la mayoría de los grupos una reducción de la brecha entre su salario promedio y el promedio para el total de los ocupados, principalmente para el grupo de trabajadores de altos ingresos que no está cubierto por la negociación colectiva (Patrones, gerentes, directivos y cuenta propias profesionales).

Así, a partir de estos primeros resultados es posible apreciar, a *prima facie*, que las instituciones laborales pueden haber contribuido a reducir la desigualdad en los ingresos laborales a través de dos canales: i) reduciendo las brechas entre los trabajadores cubiertos y los trabajadores de elevados ingresos no cubiertos por estas instituciones (patrones, directivos/gerentes y cuentapropistas profesionales) a lo largo de la totalidad del período analizado, y ii) reduciendo la dispersión de los ingresos laborales hacia el interior de cada subgrupo cubierto por la negociación colectiva y el salario mínimo. A continuación se exploran con mayor detalle estos dos aspectos.

---

**Cuadro 1. Distribución y brechas de ingresos laborales según categoría ocupacional, 2004-2012**

Categoría ocupacional	Participación en el empleo total			Gini			Ingreso laboral/ Ingreso promedio		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012
Patrones, directivos/gerentes y cuentapropias profesionales	6%	6%	6%	44%	39%	33%	2,01	1,65	1,35
Cuentapropias no profesionales	18%	17%	17%	48%	45%	40%	0,75	0,72	0,72
Trabajadores domésticos	7%	7%	7%	36%	36%	33%	0,36	0,31	0,33
Asalariados informales (no incluye trabajo doméstico)	28%	22%	20%	46%	39%	36%	0,72	0,64	0,70
Asalariados formales - sector privado	27%	34%	34%	31%	29%	26%	1,33	1,24	1,26
Asalariados formales - sector público	13%	14%	16%	33%	30%	29%	1,32	1,36	1,29
Total	100%	100%	100%	46%	40%	36%	1,00	1,00	1,00

*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), cuarto trimestre.*

## VII. Cambios en las brechas de ingresos entre categorías ocupacionales

La negociación colectiva puede afectar las brechas salariales entre trabajadores que poseen características similares pero que se diferencian por la cobertura de esta institución del mercado de trabajo. Por otra parte, como se discutió en la Sección 2, las negociaciones individuales pueden favorecer a los directivos y ejecutivos si estos pueden establecer sus propios salarios extrayendo rentas de los accionistas.

Para analizar la pertinencia de la proposición anterior analizaremos las brechas de ingresos entre los grupos anteriormente definidos (en función de la cobertura de la negociación colectiva) controlando por un conjunto de características observables de los trabajadores. Los resultados se presentan en el Cuadro 2.

**Cuadro 2. Descomposición del cambio en el ingreso promedio y en el coeficiente de Gini. Efecto de cada categoría laboral. Total de ocupados. Método de regresiones RIF. Categoría ocupacional base: Patrones, directivos/gerentes y cuentapropias profesionales**

	Ingreso Promedio			Desigualdad (Gini)		
	2004-2008	2008-2012	2004-2012	2004-2008	2008-2012	2004-2012
<i>Cambio observado</i>	28.73**	8.39**	37.14**	-4.94**	-3.60**	-8.55**
<i>Efecto estructura</i>						
Cuenta propia no profesional	-0.92	1.80	0.95	-0.65	1.90**	1.52
Trabajo doméstico	-1.56**	0.87*	-0.60	0.11	0.54**	0.71**
Asalariado informal	-2.23	2.47*	0.45	-0.63	2.38**	2.06*
Asalariado formal (sector privado)	-2.70	3.40	0.44	-0.15	4.96**	4.39**
Asalariado formal (sector público)	1.55	0.37	2.08	0.34	2.45**	2.80**
Total <sup>(1)</sup>	22.55**	6.54**	29.69**	-3.81**	-3.35**	-7.27**
<i>Efecto composición</i>						
Cuenta propia no profesional	1.22**	-0.19	0.89**	-0.11	0.05	-0.27**
Trabajo doméstico	0.29	0.12	0.28**	-0.07	-0.05	-0.17**
Asalariado informal	0.87**	0.28	0.88**	0.09	-0.04	-0.19
Asalariado formal (sector privado)	1.24**	-0.22	1.28**	-1.01**	0.09	-0.40*
Asalariado formal (sector público)	0.19	0.55**	0.61**	-0.20	-0.20**	-0.33**
Total <sup>(1)</sup>	6.18**	1.85*	7.45**	-1.13**	-0.24	-1.28**

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), cuarto trimestre. En pesos del segundo semestre del 2012.

Notas: \* indica significatividad estadística al 5% y \*\* al 1%; el total de variables incluidas como regresores del modelo se muestran en el Anexo. (1) la diferencia con el total corresponde a que el modelo incorpora otros regresores tales como edad, años de educación, género, controles por región y rama de actividad económica.

Los resultados dan cuenta que el efecto estructura<sup>21</sup> es el más relevante para explicar cambios en el ingreso promedio. Ahora bien, tomando como

21. Es decir, aquel que analiza los cambios distributivos de suponer que los perfiles observables de los trabajadores se mantienen inalterados a lo largo del tiempo y por lo tanto, los cambios en los ingresos laborales son consecuencia de variaciones en la distribución del pago condicional al conjunto de características de los trabajadores.

referencia el ordenamiento de las categorías ocupacionales en función del ingreso promedio (Cuadro 1), que da cuenta que los patrones, directivos, gerentes y cuenta propia profesionales es el grupo de mayor ingreso promedio, seguido por los asalariados cubiertos por la negociación colectiva (asalariados formales del sector público y privado), y las tasas de variación del ingreso promedio asociadas a cada categoría (luego de controlar por un conjunto de regresores)<sup>22</sup> las brechas de cada grupo se redujeron en relación al grupo de mayores ingresos laborales, pero detrás de ello primó fundamentalmente un efecto composición y en menor medida en algunos subperiodos y grupos ocupacionales un efecto estructura.

Así, detrás del efecto estructura se observa un achicamiento de brechas en el segundo subperiodo en los asalariados informales y trabajadores domésticos en relación al grupo de mayor ingreso promedio - patrones, directivos, gerentes y cuenta propia profesionales-. Entre los trabajadores cubiertos, luego de controlar por múltiples factores, no parece existir un incremento diferencial que esté en línea con la proposición anteriormente mencionada.

Por otra parte, analizando los factores subyacentes detrás del efecto composición, es decir del efecto sobre los salarios de modificar únicamente los perfiles observables de los ocupados manteniendo constante la estructura de ingresos condicionales en esas características, se observan algunos efectos sobre el salario promedio.

El impacto sobre el salario promedio se origina fundamentalmente en el periodo 2004 a 2008, a excepción del empleo público que mostró una influencia positiva posteriormente. Cabe señalar que en el ámbito del sector público la dinámica del aumento salarial a partir de la negociación colectiva se reactivó con posterioridad a la del sector privado. Por otro lado, es importante señalar el efecto distributivo que tuvo este cambio en la composición del empleo; primero a través del del cambio en la proporción de los asalariados formales del sector privado (2004-2008) y luego a través del sector público (2008-2012). Esto último se encuentra en línea con el proceso de crecimiento del empleo formal; el que se caracterizó por un

---

22. *Los regresores del modelo son: edad, educación, género, sector de actividad económica, región, horas semanales trabajadas, y categoría ocupacional – definidas en función de la cobertura de la negociación colectiva - (la categoría omitida son los patrones, directivos, gerentes y cuentapropias profesionales).*

---

---

mayor crecimiento del empleo en el sector privado entre 2004 y 2008 y un mayor crecimiento del empleo público a partir de 2009.

### **VIII. Factores que inciden en la reducción de la desigualdad salarial entre los trabajadores cubiertos**

Según la discusión en la Sección 2, debido a que las organizaciones sindicales tienen como objetivo lograr una distribución más igualitaria de los salarios, la negociación colectiva podría redundar en una disminución de los diferenciales por educación y calificación entre sus miembros. Así, podría lograrse una nivelación salarial entre los trabajadores cubiertos a través de la reducción del peso de las características personales en la determinación de salarios (y un aumento del peso de las características del puesto de trabajo). Por lo tanto, de acuerdo a esta proposición, los cambios en los ingresos laborales de los trabajadores cubiertos deberían estar asociados a las características del puesto de trabajo y no tanto con algunas características personales (como el nivel educativo).

Los resultados de la descomposición muestran, dentro del *efecto estructura*, la presencia de estos dos aspectos en la evolución del salario promedio: por un lado, la calificación profesional ha tenido una incidencia negativa en la evolución de los salarios y por otro lado la retribución a la antigüedad no ha modificado brechas de ingresos. Ambos aspectos se vinculan con la dinámica de la negociación colectiva considerando, por un lado, que la misma, al elevar los básicos, suele tener mayores efectos sobre los trabajadores de menores calificaciones y sobre los trabajadores de menor antigüedad si se considera que en un principio los básicos de convenio crecieron por encima del promedio (de hecho es el primer sub-periodo donde se producen estos efectos lo cual está en sintonía con la evolución del salario mínimo y el incremento, en mayor medida, de los salarios de convenio de las categorías inferiores). También se observa, en el segundo sub-periodo, una reducción en los retornos a los altos niveles de educación.

---

**Cuadro 3. Descomposición del cambio proporcional del ingreso promedio y en el coeficiente de Gini de los asalariados cubiertos.**  
Método de regresiones RIF.

	Ingreso promedio			Desigualdad (Gini)		
	2004-2008	2008-2012	2004-2012	2004-2008	2008-2012	2004-2012
<i>Cambio observado</i>	23.85**	6.18**	30.02**	-2.75**	-2.21**	-4.96**
<i>Efecto estructura</i>						
Sector Público	3.63**	-1.62	2.29	1.66*	-0.08	1.75*
Edad	-7.66	-3.73	-11.09*	-7.47*	-1.45	-8.69**
Primaria Completa	0.43	-1.25	-0.89	-0.57	-0.05	-0.61
Secundaria Incompleta	0.64	-1.93	-1.12	-0.89*	0.41	-0.44
Secundaria Completa	0.79	-3.89	-2.60	-2.21**	0.31	-1.95*
Superior Incompleta	-0.50	-3.03*	-3.29*	-1.20*	-0.08	-1.24*
Superior Completa	-1.10	-6.13*	-6.55**	-3.36**	-1.05	-4.49**
Hombre	1.53	-3.45*	-2.16	-0.91	-1.73*	-2.53**
Horas semanales trabajadas	-6.52	9.24**	3.27	-0.50	-0.80	-1.68
Empresa pequeña	0.63	-0.38	0.32	-0.01	-0.04	-0.05
Total <sup>(1)</sup>	23.15**	4.39**	27.84**	-3.16**	-2.45**	-5.68**
<i>Efecto composición</i>						
Sector Público	-0.06	0.20*	-0.01	0.07	0.02	-0.02
Edad	-0.40	0.64*	0.29	-0.06	0.03	0.04
Primaria Completa	-0.64**	-0.29	-0.71**	-0.01	0.04	-0.00
Secundaria Incompleta	-0.00	-0.30	-0.26	-0.00	-0.00	-0.04
Secundaria Completa	0.73	0.87*	1.42**	0.03	-0.05	0.09
Superior Incompleta	0.14	-0.21	-0.09	0.01	0.00	-0.01
Superior Completa	1.70	1.32	2.84**	0.30	0.10	0.49**
Hombre	-0.23	-0.05	-0.23	-0.03	-0.00	-0.02
Horas semanales trabajadas	-0.78**	-0.23	-1.20**	0.07	0.03	0.12**
Empresa pequeña	0.07	-0.09	-0.03	-0.00	0.00	0.00
Total <sup>(1)</sup>	0.70	1.79**	2.19**	0.41*	0.24*	0.73**

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), cuarto trimestre.

Notas: \* indica significatividad estadística al 5% y \*\* al 1%; el total de variables incluidas como regresores del modelo se muestran en el Anexo. (1) la diferencia con el total corresponde a que el modelo incorpora otros regresores tales como controles por región y rama de actividad económica.

En lo que respecta al efecto composición, se destacan los efectos del nivel educativo y la antigüedad laboral sobre el ingreso promedio. Por un lado, el hecho de contar con una mayor proporción de trabajadores con

---

mayor nivel educativo impactó de manera positiva en el salario promedio. Por otro lado, el cambio en la composición de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con menos de un año de antigüedad tuvo un leve efecto expansivo de los ingresos en el periodo 2008-2012, mientras que en los de mayor experiencia el efecto de ambos sub-periodos es ambiguo y termina por compensarse al considerarse el cambio de punta a punta.

La misma descomposición desagregada pero ahora para el cambio en el coeficiente de Gini da cuenta que es el cambio conjunto en los retornos el que más aporta a esa dinámica distributiva, mientras que el efecto composición no tuvo ningún tipo de rol (salvo en el primer sub-periodo).

Analizando el aporte individual al efecto -del cambio en el- retorno a cada característica, la educación superior, así como el diferencial por realizar tareas profesionales (y por tareas técnicas en el primer sub-periodo) y por ser un trabajador de mayor edad aparecen como los principales factores igualadores de los ingresos al interior de los asalariados formales; mientras que la brecha salarial por estar ocupado en el sector público tuvo en efecto desigualador. Nuevamente, se puede asociar algunos de estos efectos al impacto de la negociación colectiva al generar una estructura de retribuciones “más planas” en relación a la calificación de la tarea.

Un aspecto interesante es el rol jugado por las variables de tipo tarea y antigüedad como controles dentro del modelo de ingresos laborales. Si bien las variables educativas no resultaron demasiado relevantes para explicar la dinámica del ingreso de los asalariados cubiertos por la negociación colectiva, al excluir las variables relacionadas con la calificación de la tarea y la experiencia laboral hace que los cambios en los retornos a la educación recobren importancia al mostrar efectos redistributivos. En el Anexo se muestra los resultados del ejercicio de descomposición en donde se han excluido dichas variables para explicar la evolución del ingreso promedio y sobre la desigualdad (Cuadro A1). Como se observa, si bien la exclusión de dichas variables no afecta demasiado a la descomposición de los cambios en el promedio de ingresos laborales, los resultados sobre la evolución del Gini cambia notablemente. En particular, el efecto de los retornos a la educación recobra un rol redistributivo mejorando la equidad de ingresos.

---

En consecuencia, pareciera que el rol que juegan los retornos a la educación como determinante de la desigualdad salarial desaparece al controlar por los retornos al tipo de tarea y antigüedad. Si bien este ejercicio pareciera sugerir que el mercado identifica mejor las habilidades del capital humano mediante la asignación de tareas específicas que mediante la simple señalización o “efecto título”, el hecho de que no se observe un comportamiento similar en el retorno promedio hace que debamos ser cautos en esa conclusión e indagar sobre dicho aspecto en futuras investigaciones. Nuevamente, se podría argumentar que este resultado también obedece al efecto de la negociación colectiva la que si bien también beneficiaría en mayor medida a trabajadores de menor nivel educativo debería tener mayor impacto sobre variables asociadas a la calificación de la tarea y antigüedad teniendo en cuenta que la definición escalas salariales de los convenios están más asociadas a esta tipo de variables que al nivel educativo.

### **IX. Síntesis y reflexiones finales**

En los 2000s, Argentina experimentó una reversión en la tendencia creciente que mostraban los indicadores de desigualdad distributiva. En línea con esto, en un periodo donde se revitalizaron la negociación colectiva y del salario mínimo, varios estudios han dado cuenta del importante peso que ha tenido el funcionamiento del mercado de trabajo para explicar la notoria reducción en la desigualdad en la distribución de los ingresos.

En este contexto, el objetivo planteado por este documento ha sido indagar la contribución de la negociación colectiva sobre la evolución de la dispersión salarial. Teniendo en cuenta las dificultades que se presentan para identificar empíricamente los distintos factores que pueden afectar la evolución de la distribución del ingreso, debido a la interrelación que existe entre diferentes teorías sobre desigualdad salarial, se han implementado diferentes aproximaciones. Cabe señalar que los resultados encontrados deben ser relativizados al periodo examinado; es decir no pueden ser extrapolados a otros periodos producto de las características específicas que han tenido las instituciones laborales y el contexto macroeconómico en general.

Los resultados encontrados dan cuenta que las instituciones laborales han tenido un importante efecto en el incremento de los salarios y en la

---

reducción de la desigualdad salarial. La negociación colectiva ha mostrado tener un efecto “operativo” sobre la conformación de los salarios entre los trabajadores cubiertos dado que el salario mínimo ha permanecido por debajo de los salarios mínimos de convenio. No obstante, la dinámica de actualización del salario mínimo ha sido muy relevante para explicar la evolución de los salarios de convenio.

Los efectos de la negociación colectiva sobre la dispersión de los ingresos laborales analizados en este estudio son dos: i) brechas de ingresos laborales entre estos subgrupos cubiertos y no cubiertos por la negociación colectiva, y ii) la distribución de los ingresos laborales al interior de los grupos cubiertos por la negociación colectiva.

En relación al tema de las diferencias de ingresos entre grupos cubiertos y no cubiertos se destaca el potencial efecto que ha tenido la negociación colectiva incrementando los salarios de los trabajadores en relación de dependencia formales (del sector público y privado) y achicando la brecha con los trabajadores de altos ingresos laborales no cubiertos por la negociación colectiva (Patrones, directivos/gerentes y cuentapropias profesionales). No obstante, los resultados de la microdescomposición econométrica dan cuenta que luego de controlar por un conjunto de características las brechas entre categorías ocupacionales no se han modificado sustancialmente producto de un cambio en la retribución a estas categorías pero sí producto del efecto de la formalización del empleo (efecto composición).

Por otra parte, se encontró una estructura de retribución a las características de los trabajadores asalariados formales (es decir, cubiertos) vinculadas con la calificación de la tarea (profesional, técnica, operativa y no calificada) y la antigüedad laboral más “planas”, es decir con menores diferencias entre categorías, que ha contribuido a reducir la dispersión salarial. Esto se podría asociar con los efectos de la negociación colectiva teniendo en cuenta que los incrementos de los mínimos de convenio tienen a beneficiar en mayor medida a los trabajadores que desempeñan tareas que demandan menor calificación y aquellos con menor antigüedad. Asimismo, también se encuentra que al controlar por estas dos características pierde peso explicativo el nivel educativo y por ende algunas hipótesis que se encuentran detrás de los retornos a la educación (no así la negocia-

ción colectiva porque al agregar como variable explicativa la calificación de la tarea y la antigüedad su efecto se encuentra al menos parcialmente controlado). Este aspecto se encuentra en línea con el argumento de Freeman (1980) que sostiene que los sindicatos pueden lograr una nivelación salarial entre los trabajadores cubiertos al reducir el peso de características personales (como la educación) en la determinación de salarios, aumentando el peso de las características del puesto de trabajo (como la calificación de la tarea).

Finalmente, resulta importante mencionar que este estudio no ha analizado en detalle el efecto que las instituciones laborales pueden tener sobre la estructura salarial de los trabajadores no cubiertos, particularmente entre los asalariados informales del sector privado. Para este grupo podría existir un *efecto faro* del salario mínimo y la negociación colectiva. Por las complejidades que implica estudiar esta clase de efecto, esto no fue incluido en este documento sino que se deja para futuras investigaciones.

---

---

## Referencias

- Acemoglu, A. (2003). "Technical Change, Inequality, and the Labor Market" en *NBER Working Paper*, No. 7800.
- Acosta, P. (2001). "Los determinantes de la desigualdad en los ingresos laborales: El rol de las nuevas tecnologías y la apertura comercial" en *Documento de Trabajo N° 34*, Departamento de Economía, UNLP.
- Atkinson, A., y F. Bourguignon (2000). *Handbook of Income Distribution*. Elsevier Science, B. V. 2000.
- Battistón, D., García Domench, C. y Gasparini, L. (2014). "Could an Increase in Education Raise Income Inequality? Evidence for Latin America" en *Latin American Journal of Economics*, N° 51 (1), pp 1-39.
- Beccaria, L. y P. Galin, (2002). *Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas*, Fundación OSDE-CIEPP. Buenos Aires.
- Bertranou, F., y Maurizio, R., (2011). "The role of labour market and social protection in reducing inequality and eradicating poverty in Latin America" en *Under peer-review International Labour Review*.
- Bertranou, F. y Casanova, L. (2013). *Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*, Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires.
- Blanchflower, D. y Bryson, A. (2004). "The Union Wage Premium in the US and the UK" en *Discussion Paper*, Centre for Economic Performance, N° 612, London School of Economics.
- Blau, F y L. Kahn, (1999). "Institutions and Laws in the Labor Market", en Ashenfelter, O. y D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A. Elsevier BV.
- Boeri, T. y J. Van Ours, (2008). *The economics of imperfect labor markets*, Princeton University Press, Princeton.
- Borroni, C y Trajtemberg, D. (2011). "Representación Sindical en los Establecimientos y Brecha Salarial", en Novick, M. y S. Villafañe (Eds.), *Distribución del Ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el sur*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y PNUD. Buenos Aires.
- Cahuc, P. y Zylbergberg, A. (2004). *Labor Economics*, Massachusetts Institute of Technology. London.
- Calmfors, L. y Driffill, J. (1988). "Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance" en *Economic Policy*, N° 6.
- Card, D., (1996), "The effect of unions in the structure of wages: a longitudinal analysis", *Econometrica*, Vol 64, pag. 957-979.
- Cazes, S., Verick, S., (2013), *Perspectives on labour economics for development*, International Labour Office. Geneva.
- Checchi, D. y García Peñalosa, C. (2008). "Labour market institutions and income inequality" en *Economic Policy*, N° 23, pp. 601-649.
- Di Nardo, J., Fortin, N. y Lemieux, T. (1996). "Labor market institution and the distribution of wages, 1973-1992: a semi parametric approach" en *Econometrica*, Vol. 64, pp. 1001-1044.
-

- Etchemendy, S. (2011). *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*, Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires.
- Eyraud, F. y Saget, C. (2008) "The revival of minimum wage setting institutions", en Berg J. y D. Kucera (Eds.), *In defence of labour market institutions: cultivating justice in the developing world*, International Labour Office, Geneva.
- Firpo, S., Fortin, N. y Lemieux, T. (2006). "Unconditional Quantile Regressions" en *Econometrica*, 77(3), pp. 953-973.
- Fortin, N., Lemieux, T. y Firpo, S. (2011). "Decomposition Methods in Economics", en Ashenfelter, O. y D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 4th Edition, Elsevier.
- Freeman, R. (1980). "Unionism and the dispersion of wages" en *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 34, N° 1.
- Gasparini, L. (Coord). (2000). "Determinantes de la desigualdad en la distribución del ingreso" en *Cuadernos de Economía* N° 54, Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires.
- Gasparini, L. y Cruces, G. (2009). "Desigualdad en Argentina. Una revisión de la evidencia empírica" en *Desarrollo Económico* N° 192 (Vol. 48).
- Gasparini, L., Galiani, S., Cruces, G. y Acosta, P. (2011). "Educational upgrading and returns to skills in Latin America: evidence from a supply-demand framework, 1990-2010" en *Policy Research Working Paper*, Series 5921, The World Bank.
- Groisman, F., (2012), "Salario mínimo y empleo en Argentina" en *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, Vol. 11, pp. 9-47.
- Gottschalk, P. y Smeeding, T. (1997). "Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality" en *Journal of Economic Literature*, N° 35, pp. 633-687.
- Hayter, S. y Stoevska, V. (2011). "Social Dialogue Indicators. International Statistical Inquiry 2008-09" en *Technical Brief*, International Labour Office, Geneva.
- Khamis, M. (2008). "Does the Minimum Wage Have a Higher Impact on the Informal than on the Formal Labor Market? Evidence from Quasi-Experiments" en *Discussion Papers*, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute for the Study of Labor.
- Kostzer, D. (2006). "Argentina: La recuperación del salario mínimo como herramienta de política de ingresos", en Marinakis, A. y Velasco, J. (Eds.), *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*, Oficina Internacional del Trabajo. Santiago.
- Lemieux, T., (2008). "The changing nature of wage inequality" en *Journal of Population Economics*, N° 21(1), pp. 21-48.
- Levy, F. y Murnane, R. (1992). "US earnings levels and earnings inequality: A review of recent trends and proposed explanations" en *Journal of Economic Literature*, Vol. 30, No. 3, pp. 1333-1381.
- Marinakis, A. (2006). "Desempolvando el salario mínimo: Reflexiones a partir de la experiencia en el Cono Sur", en A. Marinakis y J. Velasco (eds.), *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*, Oficina Internacional del Trabajo. Santiago.
-

- 
- Marshall, A. y Perelman, L. (2004). "Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos", *Estudios Sociológicos*, Vol. XXII, N° 2, pp. 409-434.
- Marshall, A., (2006), "Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza. Argentina (2003- 2005)" en *Informalidad, pobreza y salario mínimo*, Oficina Internacional del Trabajo, Buenos Aires.
- Marshall, A. (2013). "Wage setting regime and inequality: evidence from Argentina", Third Conference of the Regulating for Decent Work Network, Geneva.
- Maurizio, R. y Vásquez, G. (2013). "El impacto distributivo del salario mínimo en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay", documento presentado en las X Jornadas sobre Mercado de Trabajo y Equidad en Argentina, UNGS. Buenos Aires.
- Mincer, J. (1976). "Unemployment Effects of Minimum Wages" en *Journal of Political Economy*, Vol. 84, N° 4.
- MTEySS, (2006). *La reactivación de la negociación colectiva: sus efectos sobre la cobertura, los ingresos y la estructura*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- MTEySS, (2010). *Trabajo y empleo en el bicentenario. Cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- MTEySS, (2011). *Estado de la negociación colectiva. Tercer trimestre de 2011*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- MTEySS, (2012). *Estado de la negociación colectiva. Cuarto trimestre de 2012*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- MTEySS, (2013). "Consideraciones relevantes sobre el nuevo aumento del Salario Mínimo", nota técnica elaborada por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- OIT, (2008). *World of work report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization*, International Institute for Labour Studies, International Labour Office. Geneva.
- OIT, (2011), "La revitalización de la negociación colectiva en Argentina", OIT Notas de Trabajo Decente, Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires.
- OIT, (2013), *World of work report 2013: Repairing the economic and social fabric*, International Institute for Labour Studies, International Labour Office. Geneva.
- Palomino, H. y D. Trajtemberg, (2006), "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina", en *Revista de Trabajo- Nueva Época* N° 3, Instituciones del Mundo del Trabajo (II), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, págs.. 47-68.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2012). "Negociación colectiva y recuperación económica en Argentina" en *Macroeconomía, empleo e ingresos. Debates y políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009*, Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires.
- Piketty, T. y Saez, E. (2006). "The Evolution of Top Incomes: A Historical and International Perspective" en *American Economic Review*, N° 96(2), pp. 200-205.
- Ronconi, J. (2013). "Union Negotiation and Wage Inequality in Argentina: An Em-
-

- pirical Analysis of Recent Trends” en *Documento de trabajo N° 145*, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.
- Trajtemberg, D. (2011). “Instituciones laborales y desigualdad salarial: una análisis del efecto de la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva entre 2003-2010”, documento presentado en el III Congreso Anual de AEDA. Buenos Aires.
- Trajtemberg, D., Medwid, B. y González, C. (2009). “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”, Serie Trabajo, Ocupación y Empleo, N° 9, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Trujillo, L. y Villafañe, S. (2011). “Factores asociados a la dinámica distributiva: una aproximación desde la descomposición por fuentes de ingresos en la Argentina reciente 2002-2010”, en Novick y Villafañe (Eds.), *Distribución del Ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el sur*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y PNUD. Buenos Aires.
- Tzannatos, Z. (2008). “The impact of trade unions: What do economist say?”, en Berg J. y D. Kucera (Eds.), *In defence of labour market institutions: cultivating justice in the developing world*, International Labour Office, Geneva.
- Villarroel, A. (Coord), (2013). *El empleo público y la negociación colectiva en el estado argentino*, Jefatura de Gabinete de Ministros. Buenos Aires.
-

## Anexo

**Cuadro A 1. Descomposición del cambio en del ingreso promedio  
y en el coeficiente de Gini de los asalariados cubiertos por la  
negociación colectiva.**

**No incluye como regresores calificación de la tarea y antigüedad laboral  
Método de regresiones RIF.**

	Ingreso promedio			Desigualdad (Gini)		
	2004-2008	2008-2012	2004-2012	2004-2008	2008-2012	2004-2012
<i>Cambio observado</i>	23.85**	6.18**	30.02**	-2.75**	-2.21**	-4.96**
<i>Efecto estructura</i>						
Sector Público	3.63**	-1.62	2.29	1.66*	-0.08	1.75*
Edad	-7.66	-3.73	-11.09*	-7.47*	-1.45	-8.69**
Primaria Completa	0.43	-1.25	-0.89	-0.57	-0.05	-0.61
Secundaria Incompleta	0.64	-1.93	-1.12	-0.89*	0.41	-0.44
Secundaria Completa	0.79	-3.89	-2.60	-2.21**	0.31	-1.95*
Superior Incompleta	-0.50	-3.03*	-3.29*	-1.20*	-0.08	-1.24*
Superior Completa	-1.10	-6.13*	-6.55**	-3.36**	-1.05	-4.49**
Hombre	1.53	-3.45*	-2.16	-0.91	-1.73*	-2.53**
Horas semanales trabajadas	-6.52	9.24**	3.27	-0.50	-0.80	-1.68
Empresa pequeña	0.63	-0.38	0.32	-0.01	-0.04	-0.05
Total <sup>(1)</sup>	23.15**	4.39**	27.84**	-3.16**	-2.45**	-5.68**
<i>Efecto composición</i>						
Sector Público	-0.06	0.20*	-0.01	0.07	0.02	-0.02
Edad	-0.40	0.64*	0.29	-0.06	0.03	0.04
Primaria Completa	-0.64**	-0.29	-0.71**	-0.01	0.04	-0.00
Secundaria Incompleta	-0.00	-0.30	-0.26	-0.00	-0.00	-0.04
Secundaria Completa	0.73	0.87*	1.42**	0.03	-0.05	0.09
Superior Incompleta	0.14	-0.21	-0.09	0.01	0.00	-0.01
Superior Completa	1.70	1.32	2.84**	0.30	0.10	0.49**
Hombre	-0.23	-0.05	-0.23	-0.03	-0.00	-0.02
Horas semanales trabajadas	-0.78**	-0.23	-1.20**	0.07	0.03	0.12**
Empresa pequeña	0.07	-0.09	-0.03	-0.00	0.00	0.00
Total <sup>(1)</sup>	0.70	1.79**	2.19**	0.41*	0.24*	0.73**

*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), cuarto trimestre.*

*Notas: \* indica significatividad estadística al 5% y \*\* al 1%; el total de variables incluidas como regresores del modelo se muestran en el Anexo.*