

Las transformaciones de los mercados laborales en América Latina: Negociación Colectiva y Desigualdad Salarial Industrial

**Por Ernesto Calvo
Universidad Di Tella**

Versión Revisada para *Desarrollo Económico*

Resumen: La reestructuración económica de los años 80s en América Latina ha sido acompañada por la transformación de los arreglos corporativos que gobernarán las relaciones industriales de la posguerra. En la última década, el debilitamiento de los actores sindicales y la desestructuración de la negociación colectiva y centralizada de salarios han sido fenómenos ampliamente estudiados por politólogos, sociólogos y economistas. Menos estudiadas, sin embargo, han sido las crecientes disparidades en el ingreso salarial percibido por trabajadores en distintas ramas industriales como consecuencia de estos cambios. Este artículo mide el crecimiento de la desigualdad salarial industrial en América Latina y analiza el impacto que distintos tipos de negociación colectiva tienen en la evolución de dicha desigualdad. Este artículo converge con estudios previos que muestran que el principal efecto de la reestructuración industrial no es la caída en el nivel general de salarios sino la segmentación del mercado de trabajo industrial. El desmantelamiento de los mecanismos de negociación colectiva de trabajo tienen un impacto fundamental en este proceso al permitir un distanciamiento más pronunciado en el salario real de distintos sectores o una mayor flexibilidad en las estructuras de contratación laboral.

Introducción¹:

Gourevitch decía que las crisis son como los reactivos en la química: revelan la composición interna de los materiales y sus relaciones profundas (Gourevitch, 1986). Aquello que en el laboratorio histórico de Gourevitch aparece románticamente como “revelación” es literalmente la reestructuración de las relaciones sociales que precedieron a la crisis. Esta reestructuración implica una transferencia de recursos, presentes y futuros, entre distintos grupos sociales. Recursos primariamente económicos y políticos que definen el nuevo “piso” y “techo” que distintos grupos sociales disputarán en años venideros. Eso es lo que ha sido llamado asceticamente “conflictos redistributivos”.

Entre aquellos conflictos que dominan las relaciones industriales contemporáneas se encuentran aquellos que median, por un lado, en la distribución de recursos entre capital y trabajo y, por otro, entre trabajadores con distintos niveles de calificación o adscripción sectorial. El primer conflicto refiere a la participación de los trabajadores en la apropiación del valor agregado, el segundo refiere a la existencia de mayor o menor disparidad en el ingreso de distintos grupos de trabajadores. Estas últimas disparidades salariales son resultado de diferencias de calificación, de organización, de articulación institucional², etc.

El principal objetivo de este artículo es proveer evidencia sobre la evolución de estas diferencias inter-sectoriales en el ingreso percibido por trabajadores industriales en las economías Latinoamericanas durante el periodo 1982-1995. Diversos autores han mostrado que en los últimos veinte años las disparidades en el ingreso percibido por

¹ Al escribir este artículo me he beneficiado de comentarios y críticas de Michael Wallerstein, Edward Gibson, María Victoria Murillo, Ben Schneider, Isabella Alcañiz, Tulia Falletti, Teri Caraway, Juan Carlos Torre, Mariano Tommasi, José María Ghio, así como de discusiones con colegas en Northwestern University, la Universidad Di Tella, el CEDI (UdeSa); y dos evaluadores anónimos. Los errores, por supuesto, son mi exclusiva responsabilidad.

distintos grupos de trabajadores industriales en Europa se han incrementado (Lange & Garret, 1991; Wood, 1995; Wallerstein, 1998; Western 1998). Este incremento en la desigualdad salarial percibida por distintos grupos de trabajadores, sigue el argumento, es resultado de la creciente movilidad del capital, la mayor apertura comercial, la pérdida de competitividad frente a los países asiáticos, al debilitamiento de partidos laboristas (en Europa) e instituciones corporativas, y/o la decreciente participación del sector industrial en la generación de la riqueza -la formación de un mercado laboral secundario tanto privado como público-.

Las consecuencias políticas de mayores/menores niveles de desigualdad salarial industrial no deben ser minimizados. Mayor desigualdad salarial atenta contra la capacidad de *universalizar* los reclamos sindicales y coordinar políticas de corte general –provisión de servicios sociales, política tributaria y de aportes patronales, de promoción/protección industrial-³. Ello, a su vez, afecta la capacidad de acción colectiva de distintos grupos de obreros, fragmentando la formación de una identidad de clase. Si como afirma Peter Swenson (1991), los líderes sindicales no encuentran sino que forjan la unidad de la clase obrera, ¿qué clase de unidad pueden generar cuando mayores disparidades salariales presionan sobre la capacidad de acción colectiva en áreas de política industrial supra-sectorial?

² Ejemplos son, respectivamente, nivel de educación, de organización sindical, nivel de negociación colectiva, etc.

³ Por ejemplo, un sindicato que maneja la obra social de trabajadores con alta capacidad de aporte –trabajadores mejor pagos- va a querer mantener dichos beneficios dentro del sector y bajo control del sindicato. Por otro lado, un sindicato que maneja la obra social de trabajadores con baja capacidad de aporte –trabajadores con sueldos más bajos- puede preferir una política mixta –gobierno y sindicato- intercambiando menor control por mayor recursos. En casos de alta desigualdad salarial, ¿qué política sobre obras sociales deberían promover las asociaciones sindicales en su conjunto?

Aun cuando la evidencia de este incremento en los niveles de desigualdad es contundente en relación a las economías de la OECD, los estudios realizados en América Latina han sido mas limitados y menos concluyentes por varios motivos. En primer lugar los estudios de desigualdad elaboradas en círculos académicos de América Latina no han medido por separado y a nivel comparado a trabajadores industriales, haciendo imposible distinguir el incremento de la desigualdad salarial industrial y la segmentación del mercado de trabajo en general. Segundo, el nivel de desigualdad salarial industrial en América Latina, previo a la crisis, era mas alto que el de Europa generando margenes de error mas elevados. Sumado a la falta de continuidad en los indices producidos por diversos autores (utilizando multiples fuentes) estos trabajos no permitían medir comparativamente la variación real en la distribución del ingreso en distintos sectores industriales.

Asi como existen pocos análisis empíricos estimando la evolución de la desigualdad salarial industrial⁴ en América Latina, tambien existen argumentos encontrados sobre el impacto de esta restructuración industriales en los mercados laborales en el Norte y el Sur a partir de la crisis de la deuda. Por ejemplo, diversos economistas han sugerido que una creciente integración económica podría llevar a un crecimiento en los salarios reales industriales de paises del tercer mundo (Krugman, 1989; Wood, 1995; Frieden 1995) y una baja de los salarios reales de los mercados secundarios –empleo publico y de servicios- lo cual no implica necesariamente mayor desigualdad en el salario industrial. Es decir, salarios industriales estables, en el marco de una expansión del empleo en areas de servicios mal remuneradas, también resultan en mayor desigualdad a nivel nacional. Este proceso bien podría producir menor, antes que mayor, segmentación a nivel de industrias.

⁴ Ver Harrison & Leamer (1997) Labor Markets in developing countries: an agenda for research; Journal of Labor Economics, v15, N.3.

Este último argumento contrasta con la visión ampliamente difundida de que mayor apertura económica produce una mayor segmentación del mercado laboral industrial al forzar la negociación salarial a ajustarse a los precios relativos internacionales antes que a la indexación del salario real doméstico. En este artículo demuestro, sin embargo, que la evidencia presentada por Adrian Wood, en su mayoría referida a países del Este Asiático, es inconsistente con la evidencia disponible en los países de América Latina. Mayores niveles de desigualdad son verificables entre sectores industriales y no, tan solo, entre la industria y otros mercados laborales.

Este trabajo también muestra cómo mayores niveles de coordinación capital-trabajo (coorporativismo) reducen el nivel de desigualdad salarial industrial que resultara del ajuste post-1982 y cómo mayores niveles de apertura económica lo incrementan. Por tanto, en tiempos de crecimiento económico, mayor apertura –presión competitiva-, y desarticulación de la negociación colectiva, la desigualdad inter-sectorial se incrementa⁵. Ello, a su vez, debilita aún más la capacidad de negociación centralizada, fragmentando las luchas redistributivas y consolidando una distribución salarial más desigual a través de una negociación descentralizada a nivel de industria, o de media centralización a nivel de sectores.

Por otro lado, en momentos de crisis, de menor apertura -presión competitiva-, y de estabilidad en los arreglos de negociación colectiva, las disparidades entre grupos de trabajadores industriales se mantienen o reducen -vía compresión salarial a la baja. La información disponible a nivel sectorial fortalece dicha hipótesis y permite medir la distinta

⁵ Ver Murillo (1998).

evolución de los mercados laborales de estos países, así como medir el impacto relativo de estas variables económico-institucionales sobre el ingreso de los trabajadores industriales.

1. Midiendo la Desigualdad en el Ingreso Industrial en América Latina

El lugar privilegiado que las economías latinoamericanas dieron a la industria en los años de post-guerra generó una distribución del ingreso industrial relativamente más equitativa que la de otros sectores económicos (servicios y agro) así como una distribución relativamente más equitativa que la de otros países en vías de desarrollo. Esta tendencia se vería revertida a partir de la crisis de los años 80 donde varios procesos de reestructuración industrial desarticulaban los patrones de ingreso y empleo que dominaban el mercado de trabajo durante el período de industrialización sustitutiva de importaciones. Al igual que en las economías europeas, una caída general en el nivel de empleo industrial y un crecimiento de las disparidades de ingreso se produjo en momentos de fuerte apertura económica y reestructuración de los mercados de consumo de bienes industriales. Los países del este asiático, por su parte, disminuyeron los niveles de desigualdad salarial inter-sectoriales combinando políticas de promoción de exportaciones con políticas de expansión del consumo doméstico. A diferencia de estos países, las economías del sudeste asiático -como Indonesia y Malasia- siguieron un camino de promoción de exportaciones similar a los países del este asiático pero sin una política de expansión de la demanda doméstica, lo cual no permitió un mejoramiento de la distribución del ingreso industrial.

El cuadro 1.1 muestra la evolución regional de dichas diferencias. Siguiendo los análisis de Wallerstein (1995) y Wallerstein y Golden (1997), la desigualdad en el ingreso salarial fue computada midiendo la distancia entre el salario medio sectorial percibido por

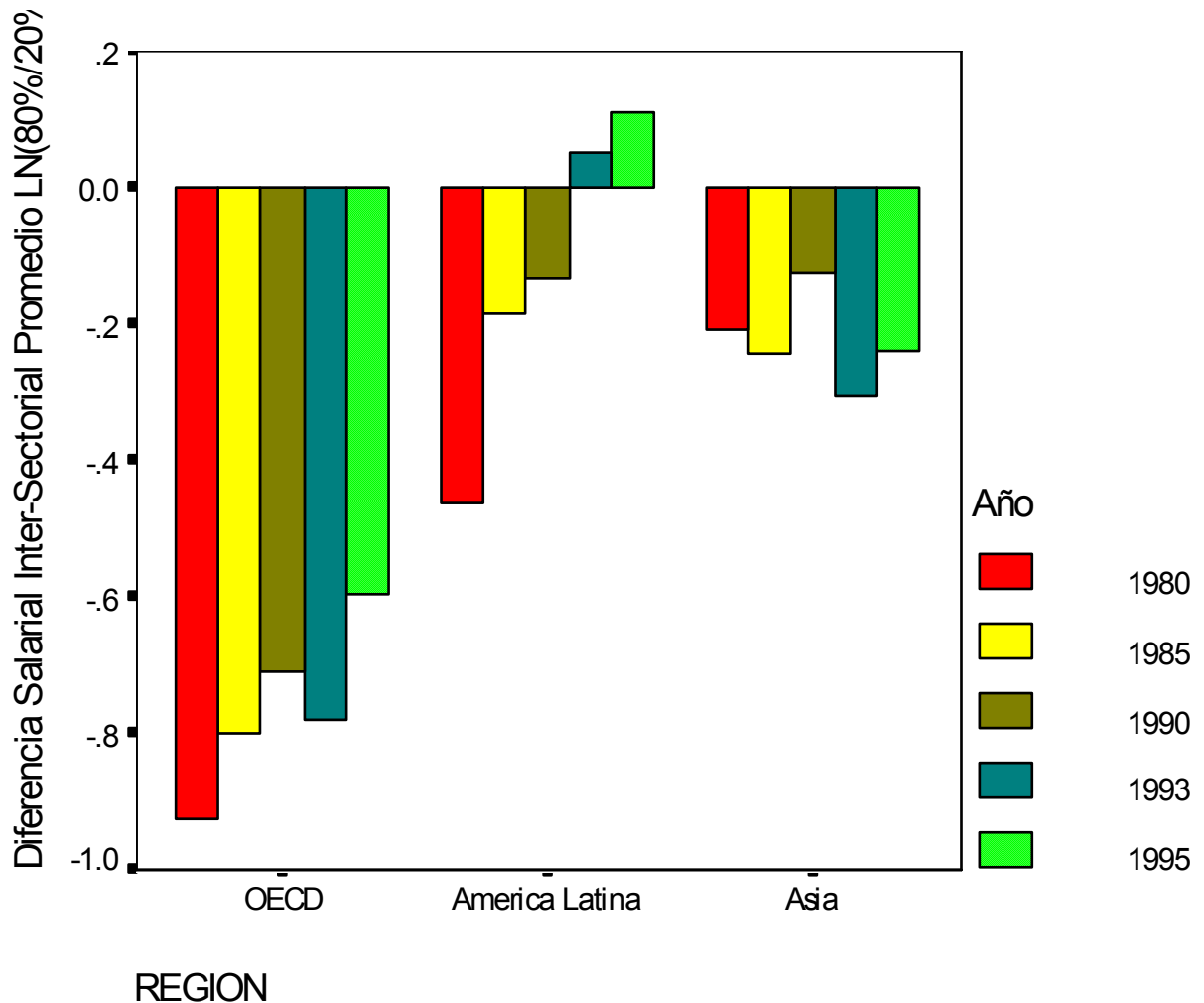
trabajadores en el 20% inferior como proporción del salario medio percibido por trabajadores en el 20% superior. Esta medida produce resultados mas estables que aquellos obtenidos usando el 10% superior e inferior los cuales se encuentran, por lo general, muy lejos de la media de los salarios industriales en general. Dado que esta distribución queda truncada por debajo de cero y se distribuye, en muchos casos, exponencialmente, la transformación logaritmica restituye las propiedades de normalidad de esta medida de desigualdad.⁶

$$y = \ln \left(\frac{w_{80} - w_{20}}{w_{20}} \right)$$

Los resultados presentados en el Cuadro 1.1 –unweighted- dejan pocas dudas, mostrando un crecimiento de la desigualdad en América Latina mucho mas dramático que el ocurrido en los países de la OECD, tanto en términos absolutos como proporcionales. Para recuperar la medición de desigualdad en términos porcentuales solo es necesario sacar el antilogaritmo de los valores en el eje vertical del Cuadro 1.1. En 1980, el ingreso percibido por un trabajador industrial en el 20% superior de la escala salarial era un 60% mas alto que el de un trabajador en el 20% inferior de la escala salarial ($e^{-.45} \cong .63$)⁷. Para 1995 la distancia entre un trabajador en el 20% inferior y un trabajador en el 20% superior se habia incrementado a un 110% ($e^{.1} \cong .110$). El crecimiento en la desigualdad salarial de los países de la OECD es tambien importante, llendo de un 40% a un 55%. Por su parte, los países asiaticos (sin analizar las importantes variaciones sub-regionales) disminuyeron los niveles de desigualdad salarial de un 81% a un 78%.

⁶ Graficos de diagnostico muestran una distribución aproximadamente normal. Esta transformacion es particularmente relevante para los analisis efectuados en la segunda sección.

Cuadro 1.1: Diferencias Salariales Inter-Sectoriales: OECD, América Latina y Asia



Nota: Un valor de 0 representa un 100% de disparidad. Es decir, un trabajador en el 20% superior percibe 2 veces el salario de un trabajador en el 20% inferior de la escala salarial.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de ONU (Combal, 1998)

El salto más importante en los niveles de desigualdad en América Latina se produjo en momentos inmediatamente posteriores a la crisis, aun cuando el cambio acumulado en la década siguiente es mucho mayor que el generado en los primeros años de la crisis. Esto se

⁷ O el antilogaritmo de -.45 que da la proporción de desigualdad. Para obtener el porcentaje solo se multiplica por 100.

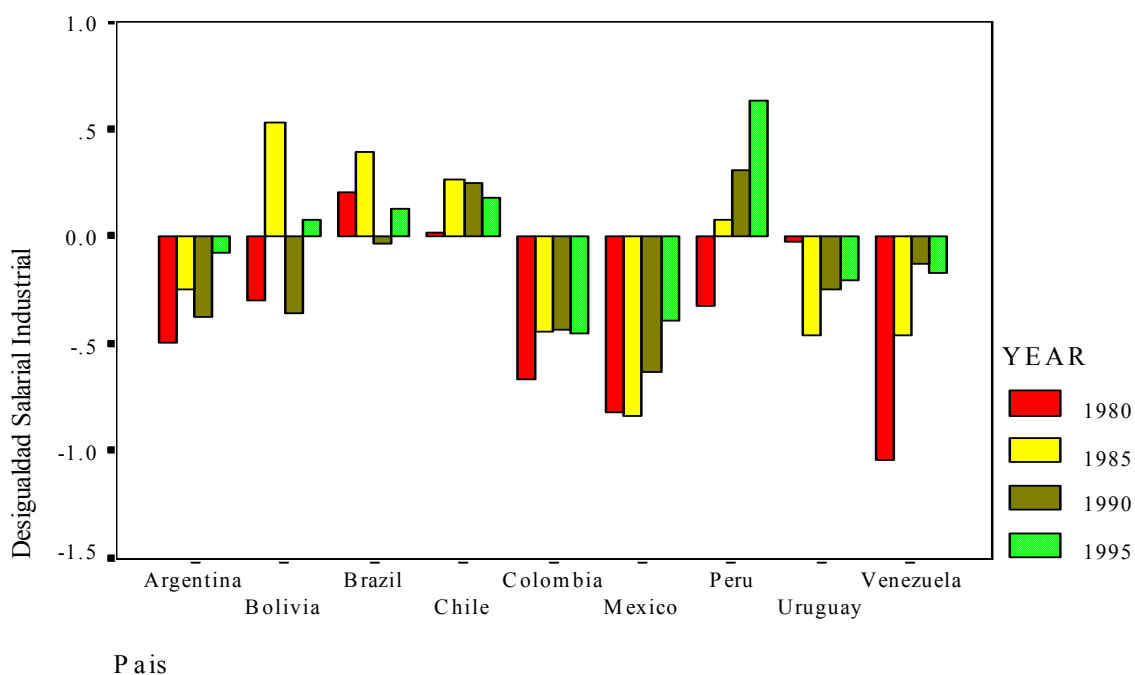
debe a que las disparidades salariales que resultan de la reestructuración industrial posterior a la crisis no reflejan un ajuste temporal sino un cambio en los salarios relativos reales de una economía abierta.

El incremento de la desigualdad en el ingreso entre trabajadores industriales en América Latina no es homogéneo para todos los países. Las variaciones que encontramos muestran que aun cuando existen países en los cuales estos niveles de desigualdad se incrementaron en forma dramática -México y Venezuela-, existen otros con mayor resistencia a estas transformaciones -como Brasil y Uruguay-.

El cuadro 1.2 muestra las variaciones intra-regionales en los niveles de desigualdad salarial inter-sectorial en los mismo términos que el Cuadro 1.1. Como es posible observar en México la desigualdad salarial inter-sectorial tuvo un crecimiento pronunciado, especialmente a partir de la reestructuración que precedió su entrada en NAFTA. Hacia 1983 México mantenía niveles de desigualdad salarial intersectorial muy por debajo del promedio para América Latina, ya que el salario percibido por los trabajadores mejor remunerados (20 superior) era solo un 45% más alto que el de los trabajadores de ingreso más bajo (20 inferior). Hacia 1993 esa diferencia había crecido a un 81%, es decir, una desigualdad salarial industrial mucho más cercana a la del resto de América Latina. Este marcado crecimiento en la desigualdad industrial sectorial está asociado tanto con una caída salarial moderada en los sectores industriales menos dinámicos como con un crecimiento salarial importante en los sectores industriales exportadores. Al igual que en la Argentina mayores niveles de desigualdad no estaban primariamente asociados a la crisis sino al despegue, es decir, al momento en que algunos sectores reestructurados comienzan a crecer.

El cambio en los niveles de desigualdad inter-sectoriales fue también importante en el caso de la Argentina, aun cuando no tan dramático como el de México. En una década, la disparidad en el ingreso salarial creció de un 65% a un 85%.

Cuadro 1.2: Diferencias Salariales Inter-Sectoriales: Países Selectos de A. Latina



Fuente: Elaboración propia en base a datos de ONU (Industrial Statistics Database, 1998)

De los países seleccionados en el Cuadro 1.2 solo Brasil, y Chile⁸, mantuvieron o disminuyeron los niveles de desigualdad salarial inter-sectorial. Pero, a su vez, ambos mantuvieron niveles de desigualdad por encima del promedio regional. Como fuera presentado en la introducción, existen distintas hipótesis que explican el aumento de la desigualdad salarial industrial en América Latina en el periodo 1980-1995.

⁸ Nicaragua, Costa Rica, y Honduras completan la lista de países que no tuvieron incrementos importantes en los niveles de desigualdad salarial industrial.

Presión Competitiva: Una mayor apertura económica genera presiones competitivas forzando a distintas industrias a una indexación acorde con la variación en los costos salariales internacionales (a nivel de sectores) antes que indexado de acuerdo con la variación en el costo de vida y productividad doméstica. Ello produce una fragmentación salarial en línea con los requerimientos de competitividad internacional de distintos sectores. Por lo tanto mayor apertura económica incrementa las disparidades salariales intersectoriales en función con los requerimientos de competitividad de cada sector y su nivel de apertura al comercio internacional. Rodrik (1998) argumenta que la mayor volatilidad de los salarios reales en una economía abierta, así como el incremento en los niveles de desigualdad, están asociados a la mayor elasticidad de los salarios reales a los shocks externos de productividad ante los cuales una economía cerrada está más resguardada.

Sin embargo, uno de los problemas del argumento de Rodrik (1998) es que un mayor nivel de apertura no es en general un buen predictor del nivel de desigualdad salarial, por lo menos utilizando muestras croseccionales. Los países de la OECD se encuentran muy abiertos y tienen una desigualdad salarial relativamente baja. Los países del Este Asiático se encuentran muy abiertos y tienen niveles de desigualdad por debajo de los Latinoamericanos.

Sin embargo, la evidencia es relativamente convincente que cambios en el nivel de apertura económica tienen un impacto en el nivel de desigualdad inter-sectorial al menos en el corto plazo. Aun cuando la evidencia es débil en cuanto a la relación entre apertura económica y desigualdad en el ingreso, una relación más clara existe entre el incremento de presiones competitivas que resultan de procesos de apertura no exportadores y mayores

niveles de desigualdad. Debido a que mayores niveles de desigualdad estarían asociados a la capacidad de distintos sectores de responder ante shocks externos con distintas políticas de empleo y salarios, el problema está en definir las condiciones bajo las cuales estas políticas de contratación e indexación pueden diferir sectorialmente⁹.

Instituciones Corporativas:

Por tanto, diferente capacidad para modificar el empleo industrial e indexar los salarios en distintos sectores, resulta esencial para entender el cambio en los niveles de desigualdad de la última década. Y esta capacidad para establecer políticas sectoriales de contratación e indexación están íntimamente relacionadas con el nivel de centralización de la negociación colectiva de salarios. Es decir, mayores niveles de centralización de la negociación colectiva limitan la capacidad de mantener esquemas de actualización salarial independientes de los otros sectores. Ello resulta en una mayor/menor compresión de las desigualdades salariales y/o una mayor/menor generación de empleo industrial (Boix, 1998; Iversen & Wren, 1998). Mayor desigualdad salarial no resulta simplemente de una mayor presión competitiva internacional, sino de la mayor o menor capacidad institucional para procesar los efectos de esta presión a través de distintas instituciones de negociación colectiva. Mayores niveles de centralización pueden, de hecho, minimizar los efectos negativos de mayor apertura sobre los niveles de desigualdad inter-sectoriales. El problema de si no existe un *trade-off* entre desigualdad y empleo (Iversen & Wren, 1998; Boix, 1998) será discutido en la tercera sección.

2. Desigualdad Salarial Inter-Sectorial y Negociación Colectiva de Salarios

⁹ En la siguiente sección, por tanto, introducimos una variable que mide la variación intersectorial en los

Una regularidad empírica que ha dominado el estudio neo-corporativista en EEUU y Europa es la de la relación entre centralización de la negociación colectiva de trabajo y equidad social. Numerosos estudios han mostrado que el nivel de negociación colectiva impactan en el nivel de desigualdad entre distintos grupos de trabajadores. Aun cuando dicha relación ha sido ampliamente estudiada en el caso de los países de la OECD, no ha sido documentada en el caso de los países en vías de desarrollo en general y de América Latina en particular.

El argumento es presentado en los siguientes términos. Una mayor coordinación entre capital y trabajo permite a los sindicatos tener un mayor control sobre salarios y desempleo. Esto se debe a que mayores niveles de centralización de la negociación colectiva permiten a los sindicatos negociar incrementos salariales que son compatibles con niveles de empleo que ellos consideran “aceptables”. La capacidad para moderar los reclamos de aumentos salariales (“*wage restraint*” en inglés) para sostener el nivel de empleo y, por tanto, la fortaleza política de los sindicatos -alta sindicalización y mayor número de trabajadores- lleva a una menor fragmentación de la base salarial. Esto se debe a que la capacidad de sindicatos más fuertes de negociar mayores incrementos salariales para ellos tiene externalidades positivas (“*spillover effect*”) para los otros sindicatos cuando la negociación es centralizada. Pero con un sindicalismo relativamente débil, estas externalidades positivas se reducen, limitando la capacidad de afectar tanto los niveles de empleo como el nivel de desigualdad inter-sectorial.

niveles de competitividad como un indicador de ‘presión competitiva’.

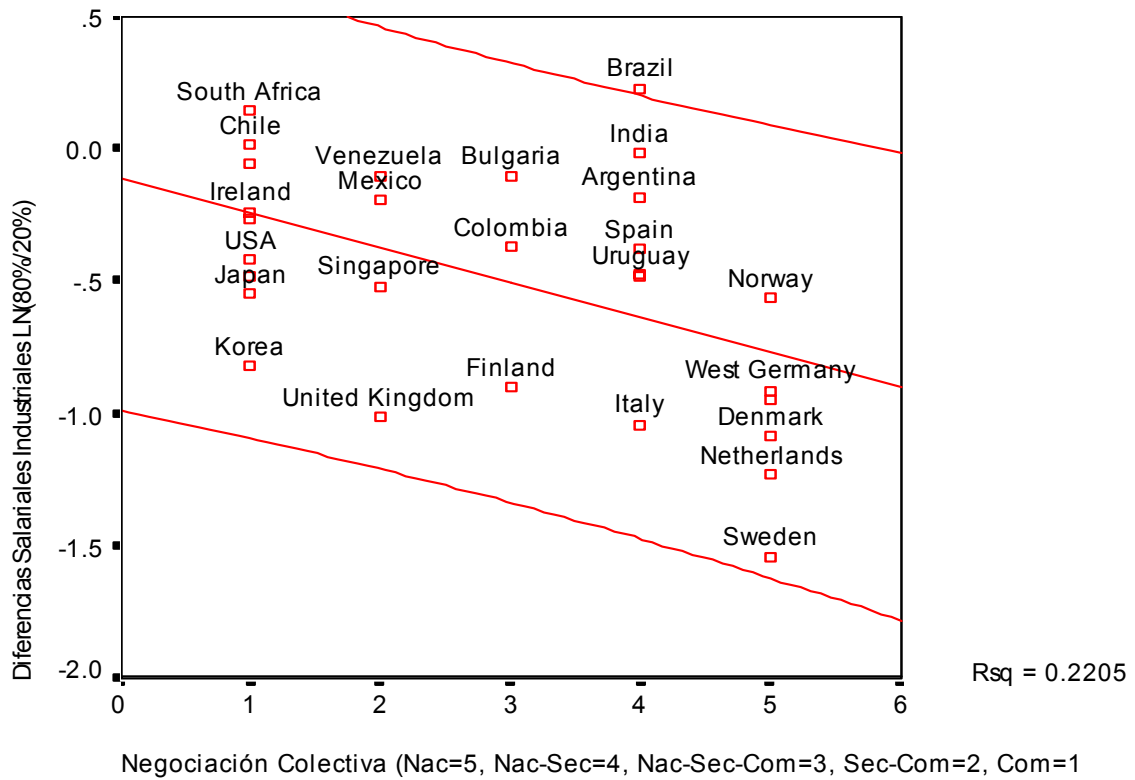
Asimismo, menores niveles de centralización de la negociación colectiva de trabajo permiten a los sindicatos mas fuertes¹⁰ negociar incrementos salariales por encima de aquellos negociados por sindicatos mas débiles (Calmfors and Driffill, 1988; Soskice, 1991). Ello resulta en una mayor dispersión del ingreso, en la mayor parte de los casos acompañada de un reacomodamiento de trabajadores de mayor calificación hacia dichos sectores.

Usando información de la ILO (*International Labor Organization*) sobre el nivel de negociación colectiva y la medida de desigualdad descrita en la sección anterior, la figura 2.1 muestra los distintos niveles de desigualdad salarial inter-sectorial asociados con distintos niveles de centralización de la negociación colectiva de salarios.

Los resultados muestran que mayores niveles de centralización de la negociación colectiva de trabajo tienden a comprimir las desigualdades salariales inter-sectoriales. Los resultados son, sin embargo, menos contundentes cuando los países de la OECD son eliminados de la muestra, lo cual no permite evaluar si menores niveles de desigualdad están asociados a mayores niveles de centralización de la negociación colectiva una vez controlado el impacto político de los partidos socialdemócratas en los países nórdicos. Un indicador que se encuentra altamente relacionado con el nivel de centralización de la negociación colectiva es el porcentaje de la fuerza laboral que se encuentra sindicalizado. Como es posible observar en la figura 2.2, la relación entre desigualdad salarial inter-sectorial y densidad sindical es también negativa y significativa.

¹⁰ Sindicatos más grandes o de sectores que arriesgan mayores pérdidas –por su nivel de dinamismo o por sus costos operativos para reiniciar el proceso de producción-.

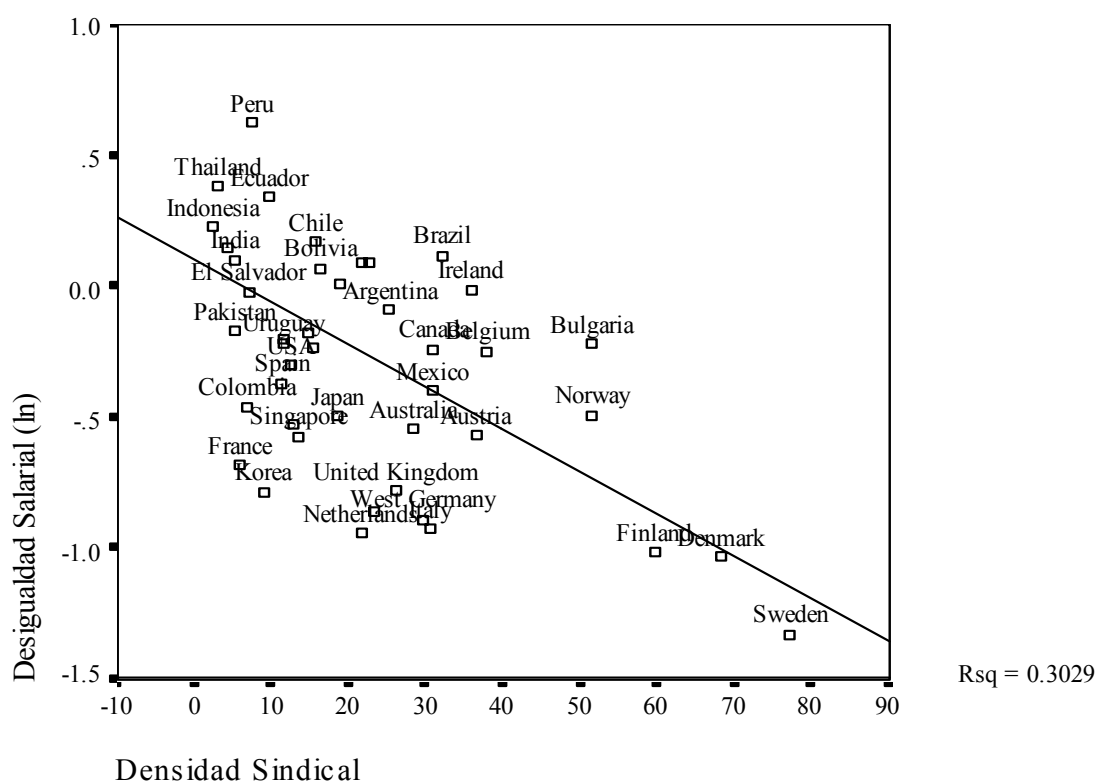
Figura 2.1: Desigualdad Salarial Inter-Sectorial y Nivel de Negociación Colectiva de Salarios (1993)



Nota: Datos ONU y ILO. La línea central representa las diferencias salariales evaluadas a distintos niveles de negociación colectiva. Las líneas superior e inferior representan los límites del intervalo de confianza para las estimaciones individuales.

Es decir, mayor densidad sindical es un buen predictor del nivel de centralización de la negociación colectiva salarial industrial, y esta, a su vez, negativamente correlacionado con menores niveles de desigualdad salarial inter-sectorial.

Figura 2.2: Desigualdad Salarial Inter-Sectorial y Densidad Sindical (1993)



Nota: Datos de ONU y ILO

Como afirmáramos anteriormente, mayor desigualdad salarial esta positivamente relacionada, en cada país, con mayor presión competitiva que resulta de mayor apertura ante shocks económicos internacionales y negativamente correlacionado con mayor

centralización de la negociación colectiva de salarios. Para medir el impacto de estas variables en la índice de desigualdad utilizada, realizamos una conjunto de estimaciones¹¹ y presentamos cuatro tipos ideales en Tablas 3.1 y 3.2.

Tabla 3.1: Impacto de Mayor Presión Competitiva (Apertura) y Densidad Sindical en el Nivel de Desigualdad Salarial Industrial Estimados (WLS)

	Presión Competitiva (Apertura)	
	Alta	Baja
Baja	Desigualdad Salarial 82%	Desigualdad Salarial 57%
Densidad Sindical		
Alta	Desigualdad Salarial 36% (Wage Restraint)	Desigualdad Salarial 52% (Wage Push)

Nota: Desigualdad Promedio = 54% (Estimada por WLS). Ver Apéndice A.

Alta= Una Desviación Estandar (DE) por encima del promedio. Baja = 1 DE por debajo del promedio. Descentralizado = 1 DE por encima del promedio. Descentralizado = 1 DE por debajo del promedio.

Tabla 3.2: Impacto de Mayor Presión Competitiva (Apertura) y de Centralización de la Negociación Colectiva en la Desigualdad Salarial Industrial Estimados (WLS)

	Presión Competitiva (Apertura)	
	Alta	Baja
Descentralizada (Firma)	Desigualdad Salarial 84%	Desigualdad Salarial 51%
Negociación Colectiva		
Centralizada (Nacional)	Desigualdad Salarial 56% (Wage Restraint)	Desigualdad Salarial 40% (Wage Push)

Nota: Desigualdad Promedio = 54% (Estimada por WLS). Ver Apéndice A.

Alta= Una Desviación Estandar (DE) por encima del promedio. Baja = 1 DE por debajo del promedio.

Ambos tablas muestran el impacto positivo que mayores niveles de centralización de la negociación colectiva y mayor sindicalización tienen al disminuir las desigualdades

¹¹ El Apéndice A presenta el modelo y los valores de los parámetros estimados.

salariales intersectoriales, incluso en contextos de mayor presión competitiva internacional¹².

Comparando Tabla 3.1 y 3.2 es posible observar que la fortaleza institucional del sindicalismo (mayor sindicalización) tiene un efecto nivelador más pronunciado que el de una mayor centralización de la negociación colectiva. Es decir, un sindicalismo institucionalmente fuerte y con capacidad de centralizar la negociación colectiva de salarios disminuye las desigualdades intersectoriales de modo dramático en momentos de alta presión competitiva –mayor apertura y shocks externos-. La eficacia de las instituciones corporativas para mantener márgenes de desigualdad relativamente bajos y el efecto nivelador sobre el salario que resulta de una mayor sindicalización y centralización de la negociación colectiva se ve potenciado en tiempos de mayor apertura y ante shocks externos. Ello no implica que las instituciones corporativas sean capaces de, al mismo tiempo, mantener niveles de empleo superiores a aquellos que resultarían de una negociación descentralizada. Una mayor compresión de las desigualdades salariales intersectoriales, ha sido argumentado, puede reducir la capacidad de muchos sectores de ajustar sus niveles de producción rápidamente ante shocks competitivos en mercados internacionales (Boix, 1998). La imposibilidad de mantener altos niveles de empleo y, a su vez, baja desigualdad salarial, presentaría a los actores sindicales con un dilema: desde el punto de vista político, es mejor un sindicalismo compacto y de menor tamaño o un sindicalismo fragmentado pero más numeroso?

Pero, ¿son inconsistentes menores niveles de desigualdad con mayores niveles de empleo? El argumento fue presentado por Iversen y Wren en los siguientes términos:

¹² Presión competitiva es computada midiendo la diferencias inter-sectoriales de competitividad internacional. Ver Apéndice A.

“Las dos décadas posteriores a los 70s han visto cambios significantes en la estructura económica de las sociedades democráticas avanzadas. Comparado con los 60s, los niveles de desempleo se han duplicado o triplicado en muchos países, la desigualdad se ha incrementado dramáticamente en otros, y constricciones fiscales más profundas han reducido la capacidad de los gobiernos para lidiar con estos problemas a través de la expansión del sector público” (Iversen & Wren; 507)

La relación que existe entre incremento de la desigualdad y desempleo es, sin embargo, menos clara en el caso de América Latina. Quizá la expansión de una economía informal así como nuevas modalidades de subempleo, característicos de América Latina, reducen el impacto que mayor desempleo tiene en la estructura salarial de estos países. Pero las tasas de desempleo abierto son, con excepción de Argentina, muy similares a las del período pre-1982¹³.

Conclusión:

Este artículo persiguió tres objetivos: (i) presentar evidencia sobre el incremento en los niveles de desigualdad salarial industrial en América Latina en el período 1980-1995. (ii) Mostrar las diferencias que existen entre distintos países de América Latina en la evolución de dicha desigualdad. (iii) Proveer evidencia sobre el modo en que instituciones del mercado laboral afectan la evolución de dichas desigualdades.

La idea de que la *globalización* fuerza a los actores domésticos a llevar adelante un número limitado de políticas públicas con respecto al mercado laboral es decididamente errónea. La fortaleza de los actores institucionales y los mecanismos a través de los cuales

¹³ Es cierto que a nivel croseccional, es posible verificar una correlación ligeramente positiva entre desempleo y desigualdad, pero la relación, es en general poco robusta. De hecho, para poder obtener resultados similares a aquellos presentados por Iversen y Wren en el artículo *Equality, Employment, and Budgetary Restraint*, he tenido que reproducir el modelo en detalle, reestimando la variable instrumental de desigualdad utilizada por

dichas políticas laborales son implementadas son cruciales para entender por qué países como México han incrementado en forma dramática dichos niveles de desigualdad a diferencia de otros países como Brasil. Es cierto que Brasil tiene también una tasa de desigualdad por encima del promedio de América Latina, pero a su vez Brasil tiene también una economía más cerrada que el resto de América Latina lo cual sería inconsistente con el argumento convencional sobre globalización y fragmentación del mercado laboral. La pieza perdida en este rompecabezas es que Brasil duplicó su tasa de sindicalización entre 1985 y 1995, a contramano de la mayor parte de América Latina.

Es decir, es indudable que la mayor presión competitiva que resulta de una mayor apertura económica presiona a las industrias a ajustar sus estrategias de contratación y actualización salarial. En contextos de mayor presión competitiva, la desigualdad salarial se incrementa (ver Apéndice A). Pero es también cierto que una mayor fortaleza institucional del sindicalismo y distintos tipos de negociación colectiva tienen un rol crucial en la evolución de dicha desigualdad. A su vez, menores niveles de desigualdad inter-sectorial son claves para poder articular políticas salariales más equitativas en el futuro. Dos efectos dominó se producen, entonces: uno incrementando la desigualdad, desarticulando los mecanismos de negociación colectiva, y debilitando a los actores sindicales. Otro, nivelando la desigualdad, fortaleciendo la negociación colectiva, y fortaleciendo a los actores sindicales. Ambos resultados son factibles en contextos de mayor “globalización”.

Este artículo, sin embargo, no soluciona el problema de cuál es el efecto de mayor presión competitiva en la relación entre el mercado laboral industrial, el mercado laboral de servicios y la economía informal. Es posible que un sindicalismo industrial fuerte y

ellos, y corriendo una regresión en dos etapas (2SLS) cuya justificación es, en el mejor de los casos, un trabajo para abogados. Una docena de modelos alternativos produjeron estimados sustantivamente distintos.

organizado guiado simplemente por una política de mayores salarios industriales tenga el efecto de reducir el empleo industrial y, como resultado, presionar salarios no industriales a la baja. Es decir, un mercado laboral industrial con menor capacidad de absorción debido a rigideces salariales, puede forzar tasas de desempleo más alta en el resto de la economía y o niveles salariales más bajos. Es un problema fundamental de coordinación política que el sindicalismo tendrá que resolver, el como poder llevar adelante políticas más generales que tengan en cuenta las diferencias existentes entre dichos mercados.

Por otro lado, la capacidad de absorción de empleo del sector público, políticas de reentrenamiento laboral, políticas de salarios mínimos y de beneficios laborales, son otras instituciones que también impactan en los niveles de desigualdad salarial inter-sectorial de nuestras economías. Entender como estas políticas impactan en el bolsillo de distintos grupos de trabajadores, y afectan su organización política, son cruciales para entender el nuevo mercado laboral post-desarrollista en América Latina.

Apendice A:

Los datos fueron procesados utilizando múltiples modelos estadísticos incluyendo regresiones para series temporales agregadas, con efectos fijos, con efectos randomizados,

minimos cuadrados generalizados y WLS. Los distintos modelos evaluados eran relativamente robustos, manteniendo estimados aproximadamente similares en los parametros de interes, no así para los parametros estimados de los controles. Los modelos presentados en este apendice son modelos WLS regresionando desigualdad salarial en presión competitiva, nivel de negociación colectiva, tasa de sindicalización, y salarios relativos reales.

Los datos de desigualdad salarial, presión competitiva y salarios relativos reales fueron obtenidos de UNIDO (Naciones Unidas) a partir de la base *Industrial Statistics Database 3-Digit ISIC, 1998*. **Desigualdad salarial**, como fuera descrito en el texto, fue computada dividiendo la diferencia salarial promedio per capita de los sectores en el 20% superior sobre los salarios promedio per capita en los sectores en el 20% inferior.

$$y = \ln\left(\frac{w80 - w20}{w20}\right)$$

Esto genera una observacion por pais y por año.

Salarios relativos reales fueron obtenidos dividiendo los salarios per capita en dolares de los sectores i para el pais j (w_{ji}) divididos por los salarios per capita promedio de los sectores i para el promedio mundial (w_{wi}). Esta medida genera 29 observaciones por pais por año –una por cada sector-. El promedio de estas 29 observaciones mide salarios relativos reales para el pais j en el año t .

Presión competitiva es medida a traves de un indice de fragmentación de competitividad industrial construido del siguiente modo:

(i) computando como medida de competitividad la inversa de costos laborales marginales unitarios por sector $-1/ULC_d-$ (29 sectores por pais y por año) de acuerdo con Alesina &

Perotti, 1995 (ULC = Costos Salariales Sectoriales Totales / Valor Agregado Sectorial Total). (ii) Computando la competitividad relativa de dicho sector i en el país j como proporción de la competitividad media del sector i promedio mundial $w = (1/ULC_{di})/(1/ULC_{wi})$. Esto genera una variable $X \sim \ln N(0, \sigma^2)$ que se distribuye lognormal entre 0 y ∞ . (iii) Tomando el log natural de dicha variable para obtener una forma funcional normal lineal. (iv) Midiendo las disparidades en competitividad del mismo modo que fuera medida la disparidad salarial – Competitividad en el 20% superior como proporción de competitividad en el 20% inferior. El resultado es una variable que mide la disparidad en competitividad relativa, y que muestra los requisitos de competitividad sectoriales de acuerdo a shocks externos.

Las variables institucionales de densidad sindical y nivel de negociación colectiva fueron obtenidas de ILO. Los niveles de densidad sindical y negociación colectiva reportados son similares a aquellos reportados por otros estudios en los países de la OECD. Los datos de América Latina y Asia no han sido cros-verificados. Tasa de sindicalización mide el porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra sindicalizada. Nivel de negociación mide el nivel *dominante* de negociación salarial: 1= a nivel de fábrica, 2= a nivel de fábrica y sector; 3= a nivel de fábrica, sector y nacional; 4= a nivel de sector y nacional; 5= centralizada (nacional).

Los tres modelos presentados tienen weights (ponderados) analíticos de salarios per capita en dólares para controlar el efecto de heteroskedasticidad que resultan de un ingreso salarial real medio más elevado. Los resultados presentados en la sección 3, Tabla 3.1, corresponden al modelo 1. Los resultados presentados en la sección 3, Tabla 3.2 corresponden al modelo 2. El modelo 3 presenta los estimados introduciendo simultáneamente negociación colectiva y tasa de sindicalización. Los niveles de

significancia en este ultimo modelo bajan debido a la collinearidad que existe entre negociación colectiva y sindicalización y al limitado número de casos.

Tabla A.1: WLS de Desigualdad Salarial en Variables Selectas

VD: Desigualdad Salarial Intersectorial			
Variab les	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Independientes			
Presión	.337***	.34**	.35***
Competitiva	(.068)	(.126)	(.113)
Negociación	—	-.099***	-.058*
Colectiva		(.033)	(.034)
Densidad	-.0105***	—	-.007**
Sindical	(.0016)		(.003)
Salario Real	-.0095	-.0288	.007
Industrial	(037)	(.069)	(064)
Constante	.072	.098	.164
R ² Ajustada	.59	.49	.66
F	32.28***	8.33***	9.11***
N	66	24	24

Nota: Resultados son coeficientes b no estandarizados con errores en parentesis.

*Significante al .2. **Significante al .05. ***Significante al .01

Bibliografía

Alesina, Alberto & Perotti, Roberto (1995); Taxation and redistribution in an open economy; European Economic Review, 39, 961-979, UK.

Alesina, Alberto & Perotti, Roberto(1996); Income distribution, political instability, and investment; European Economic Review, 40, 1203-1228, UK.

Calmfors, L and Driffill, J (1988); Centralization of wage bargaining”, Economic Policy, April, UK.

Cassing, M., Ochs (1986). “The Political Economy of the Tariff Cycle.” American Political Science Review **80**(3): 843-862.

Collier, R. C., David (1991). Shaping the Political Arena. Princeton, Princeton University Press.

Diniz, E. (1995). Reformas Económicas y Democracia en el Brasil de los años 90: las camaras sectoriales como foro de negociación. Revista Mexicana de Sociología. **LVII**: 61-94.

Epelbaum, M. I. C., M (1996). “Why has wage dispersion grown in México? Is it the incidence of reforms or the growing demand for skills?” Journal of Development Economics **51**: 99-116.

Evans, P. (1995). Embedded Autonomy. Princeton, Princeton University Press.

Frieden, J. (1994). Exchange rate politics: contemporary lessons from American history. Review of International Political Economy. **1**: 81-103.

Gaston, N. T., D (1995). “Union wage sensitivity to trade and protection: Theory and evidence.” Journal of International Economics **39**: 1-25.

Gourevitch, P. (1986). Politics in Hard Times: comparative responses to international crises. Ithaca, Cornell University.

Haggard, S. a. K., Robert, Ed. (1992). The Politics of Economic Adjustment: International Constraints, Distributive Conflicts and the State. Princeton, Princeton University Press.

Hall, P. (1986). Governing the Economy. New York, Oxford University Press.

Hanson, G. (1997). “Increasing returns, trade and the regional structure of wages.” The Economic Journal **107**: 113-133.

Hillman, A. (1982). “Declining Industries and Political-Support Protectionist Motives.” American Economic Review **72**(5): 1180-1187.

Hirshman, A. (1992). Rival Views of Market Society. Cambridge, Harvard University.

Kaufman, R. (1990). How Societies Change Developmental Models or Keep Them. Manufacturing Miracles. G. W. Gereffi, D. Princeton, Princeton University Press.

- Leamer, E. E. (1978). Specification Searches: Ad Hoc Inference with Nonexperimental Data. New York, John Wiley & Sons.
- Leamer, E. (1984). Sources of international comparative advantages. Cambridge, MIT Press.
- Leamer, E. E. (1995). The Heckscher-Ohlin Model in Theory and Practice. Princeton, Department of Economics, Princeton.
- Midford, P. (1994). "International trade and domestic politics: improving on Rogowski's model of political alignments." International Organizations **47**(4): 535-564.
- Murillo, M. V. (1998). From Populism to Neoliberalism: Labor Unions and Market Reforms in Latin América. LASA XXI, Chicago, IL.
- Padilla, C. M. (1995). El sector manufacturero, políticas comercial y cambiaria y la cuestion ocupacional, 1980-1992. Economía Mexicana. **IV**: 151-172.
- Przeworski, A. (1991). Democracy and the Market. Cambridge, Cambridge University Press.
- Puga, C. (1994). Las Organizaciones Empresariales en la Negociación del TLC. Los Empresarios ante la Globalizacion. R. Tirado. México, UNAM.
- Reyes Ortega, P. Q., Pedro Alonso (1992). Proteccion integral, ventajas sectoriales y su aplicacion a la economía mexicana, 1970-1987. Economía Mexicana. **I**: 425-472.
- Rodrick, D. (1998). Has Globalization Gone Too Far?, Institute for International Economics, Washington, USA.
- Rogowski, R. (1989). Commerce and Coalitions: How trade affects domestic political alignments. Princeton, Princeton University Press.
- Soskice, David (1991); Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries, Oxford Review of Economic Policy, Vol. 6, 4, UK.
- Steinmo and Thelen (1992). Structuring Politics. Cambridge, Cambridge University Press.
- Swenson, P. (1989). Fair Shares: Unions, pay, and politics in Sweden and West Germany. Ithaca, Cornell University Press.
- Unger, K. (1985). Competencia Monopolica y tecnologia en la industria mexicana. México, Colegio de México.
- Unger, K. (1993). Productividad, desarrollo tecnologico y competitividad exportadora en la industria mexicana. Economía Mexicana. **II**: 183-239.
- Wallerstein, Michael and Przeworski, Adam. (1988). "Structural Dependence of the State on Capital." América Political Science Review **82**(1): 11-29.
- Wallerstein, Michael. & Mohene., Karl (1993). Bargaining Structure and Economic Performance. Trade Union Behavior, Pay Bargaining, and Economic Performance. Oxford, Clarendon Press.

Wallerstein, M. (1996). The Impact of Economic Integration on European Wage-Setting Institutions. The Political Economy of European Integration. E. Frieden, University of Michigan.

Wallerstein, Michael & Mohene., Karl (1997). Pay Inequality and Job Creation. Journal of Labor Economics.

Wallerstein, Michael & Golden Miriam (1997). "The Fragmentation of the Bargaining Society." Comparative Political Studies **30**(6): 699-731.

Wallerstein, M. (1998). "Wage-setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies." Mimeo.

Wood, A. (1994). North-South Trade Employment and Inequality: Changing fortunes in a Skill-Driven World. Oxford, Clarendon Press.