

Capítulo VI

CONCLUSIONES

VI.1 Conclusiones del estudio

En el presente trabajo, se ha explicado el diferencial salarial sindical. En el inicio de la discusión, se argumentó acerca de la existencia de dicho diferencial, hasta llegar a justificar que si existe bajo el argumento de la respuesta institucional y de la teoría de los precios. Una vez realizado esto, se revisaron los principales modelos de determinación de salario y nivel de empleo dentro de un sindicato, llegando a la conclusión que el sindicato beneficia a los empleados que se encuentran afiliados. Por tanto, los empleados antes de afiliarse a un sindicato, saben de antemano que dicha institución les redituará algún beneficio, con lo cual se genera un incentivo a sindicalizarse.

Para analizar los incentivos y el resultado de la decisión de sindicalizarse, se utilizaron dos modelos: El modelo de elección del trabajador, que concluye que la mayoría de los trabajadores que se afiliarán son de baja productividad; y el modelo de la fila que concluye que los trabajadores serán de mediana productividad porque los empleadores serán más exigentes al momento de seleccionar a su aspirantes. El modelo de la fila implica indirectamente que existirá una estandarización salarial dentro del gremio, por tanto los individuos más calificados buscarán localizarse dentro del sector no organizado. Estos dos modelos reflejan la endogeneidad de la decisión de sindicalizarse, lo cual implica que el trabajador decide afiliarse si el salario que recibiría al afiliarse, fuera mayor que el de no afiliarse.

Cuando se analizan los resultados, se observa que el diferencial salarial inducido de estar agremiado, es siempre positivo para todos los métodos, sin embargo, varía según la estimación.

Como una primera aproximación en la cuantificación del diferencial salarial gremial, se utilizó un corte transversal. Los resultados de utilizar estimadores obtenidos vía OLS, implican una ventaja salarial para los miembros de un gremio equivalente a 19.3%. Aunque el resultado anterior no considera la presencia de la endogeneidad en la decisión de afiliarse. De igual forma dicho diferencial, no toma en cuenta la estandarización salarial que ocurre dentro de un sindicato.

Analizar el aspecto relacionado con la estandarización salarial, implica de forma indirecta, plantear distintos retornos por afiliación sindical. Los retornos distintos a la afiliación sindical, implica que las pendientes de los estimadores varían según el status sindical. Para probar la existencia de distintas pendientes entre los individuos afiliados y los no afiliados, se utilizó la prueba de Chow, que resultó favorable a la existencia de diferencias entre grupos según su status sindical.

Sin embargo, la prueba de Chow no identifica las variables en las que existen diferencias por status sindical. Por tanto, se generaron interacciones de cada una de las variables con la de afiliación sindical. Las interacciones revelaron la existencia de la estandarización sindical dentro del gremio.

Una observación que debe realizarse es la siguiente: Los resultados anteriores al ser generados por OLS, no consideran la presencia de endogeneidad en la afiliación sindical, con lo cual se genera sesgo e inconsistencia.

Para resolver el problema de endogeneidad, se instrumentalizó la variable de afiliación sindical. Dado que los instrumentos elegidos no rechazaron la existencia de exogeneidad, entonces es posible afirmar que los parámetros obtenidos con dichos instrumentos son consistentes. El diferencial salarial sindical, obtenido con variables instrumentales, es equivalente a 10.9%.

Al compararse el resultado anterior con el 19.3% vía OLS, se puede observar que el diferencial salarial disminuyó. Dado que los instrumentos producen estimadores consistentes, es posible afirmar que existe un sesgo positivo en el diferencial salarial sindical obtenido vía OLS.

Esto se puede explicar porque los trabajadores sindicalizados son más educados que los no sindicalizados, con mayor edad y con experiencia.

No obstante, a pesar de que los métodos anteriores consideran la existencia de endogeneidad, aún persiste el problema de no considerar la estandarización dentro del sindicato. Un modelo que considera la presencia de endogeneidad en la decisión de afiliación y que a su vez considere el proceso de estandarización sindical, es el modelo Switching. La conclusión del modelo confirma la existencia de la estandarización salarial

dentro de un sindicato: Los gremios disminuyen la brecha por género, disminuyen la brecha por región, contraen los retornos a la escolaridad¹.

En referencia al diferencial estimado por OLS en este trabajo, se encuentra que dicho diferencial es similar al encontrado en los Estados Unidos para el año 1979, por Freeman y Medoff que era de 21% aproximado. También es similar al estimado por Jakubson, quien utilizó datos de 1976 a 1980 de los Estados Unidos, dicho diferencial corresponde al 17%.

¹ Si se comparan las betas obtenidas por OLS, los salarios se incrementan con niveles bajos de escolaridad, y se contraen para niveles altos; cuando las betas se estiman por el modelo Switching, los gremios contraen únicamente los retornos a la educación cuando la escolaridad es alta .