Negociación Colectiva y Pisos Salariales: Evidencia para Salarios y Empleo en Argentina *

Carlo Lombardo† Lucía Ramírez Leira‡

August, 2022

Resumen

En Argentina, el salario mínimo nacional (SMN) coexiste con pisos salariales (PS) sectoriales que se definen en el marco de negociaciones colectivas. Estos pisos se establecen para distintas ramas de actividad y suelen estar por encima del SMN. Dado lo anterior, para la gran mayoría de los trabajadores asalariados registrados, el SMN no resulta operativo y son los PS que se establecen en los convenios colectivos de trabajo quienes guían en mayor medida su evolución salarial. Utilizando datos novedosos de salarios negociados por sindicatos y combinándolos con registros administrativos, este trabajo analiza los efectos que tienen los PS de la negociación colectiva sobre el empleo, salarios y desigualdad salarial de los trabajadores formales en Argentina. Para responder esa pregunta, se explota la variación que existe en los niveles de los PS sectoriales entre distintos sindicatos en Argentina a lo largo del tiempo, utilizando un modelo de efectos fijos por año y sector. Se encuentra evidencia de que la fijación de mínimos salariales sectoriales en el marco de negociaciones colectivas comprime la distribución salarial formal sin tener efectos nocivos sobre el empleo.

JEL Classification: J22, J31, J38, K31.

Palabras clave: Desigualdad, Empleo, Negociación colectiva, Sindicatos, Salario mínimo, Argentina

*Este trabajo es parte de la tesis doctoral en Economía de la FCE-UNLP de Lucía Ramírez Leira. Agradecemos los comentarios de Leonardo Gasparini. Los errores y omisiones son pura responsabilidad de los autores.

†Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), IIE-FCE, Universidad Nacional de La Plata. E-mail: carlo.ilombardo@gmail.com.

‡Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), IIE-FCE, Universidad Nacional de La Plata. E-mail: luciarleira@gmail.com.

1. Introducción

La evidencia empírica sugiere que los sindicatos y la negociación colectiva reducen la desigualdad (Farber et al., 2021). Sumado a esto, existe evidencia que indica que los salarios mínimos, en tanto institución que fija un piso salarial, reducen la desigualdad salarial sin tener efectos nocivos sobre el empleo (Autor et al., 2016; Cengiz et al., 2019; Neumark and Corella, 2021). En Argentina, el Salario Mínimo Nacional (SMN) coexiste con pisos salariales (PS) sectoriales que se definen en el marco de negociaciones colectivas entre trabajadores y empresarios. Estos se establecen para distintos sindicatos y suelen estar por encima del valor del SMN, lo que genera que para la gran mayoría de los trabajadores asalariados registrados, el SMN no resulte operativo. En este contexto, la evolución salarial de muchos trabajadores está determinada por los acuerdos que se generan en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y por tanto la desigualdad salarial y el empleo pueden verse afectados por esta institución laboral.

A pesar de que la mayor parte de la literatura analiza los efectos salariales, distributivos y de empleo del salario mínimo, los estudios descriptivos disponibles para Argentina sugieren que la negociación colectiva es más relevante, en tanto institución laboral capaz de guiar la estructura de remuneraciones vigente en la economía (Marshall, 2019; Alejo and Casanova, 2016).[1] Esta mayor relevancia de los PS determina un nuevo desafío empírico, ya que, si bien posee puntos en común con los estudios de salario mínimo en tanto constituyen umbrales mínimos de ingresos, los pisos salariales son negociados entre sindicatos y empresas, por lo que sus efectos finales sobre la desigualdad salarial y el empleo no son análogos a los de un salario mínimo impuesto por el gobierno.

Desde un punto de vista teórico, los efectos de la fijación de PS tanto sobre la desigualdad como en el empleo no son obvios. En lo que refiere a la desigualdad, se espera que aumentos de los PS afecten la dispersión salarial atenuando la importancia de las características personales en la determinación de los salarios, estandarizándolos dentro de los contratos de negociación colectiva en función de características del puesto de trabajo y la antigüedad (Freeman, 1980). En esta misma línea, también pueden reducir los diferenciales salariales entre los extremos de la distribución atenuando los retornos a las habilidades observables e inobservables (como la educación). Un segundo mecanismo citado en la literatura sugiere que dado que los sindicatos son organizaciones de membresía voluntaria y representan las raíces ideológicas de sus miembros, aquellos tenderán a perseguir políticas salariales igualitarias a través de los CCT Boeri and Van Ours (2013). Además, la literatura ha planteado que los sindicatos inducen a las firmas a compartir con los trabajadores las rentas provenientes del poder de mercado de productos. Si bien la globalización, el cambio tecnológico y la desregulación pueden haber reducido las rentas disponibles

[1] La literatura que analiza el alcance de los SMN como políticas redistributivas es amplia, tanto para países desarrollados como en América Latina. Para América Latina, la evidencia muestra que los aumentos del salario mínimo tienden a tener efectos igualadores, principalmente sobre los salarios de los trabajadores formales, aunque los efectos varían según su nivel inicial, la magnitud de los aumentos y el grado de cumplimiento (Maloney and Mendez, 2007; Bosch and Manacorda, 2010; Alves et al., 2012; Borraz and González-Pampillón, 2017; Engbom and Moser, 2021). Sin embargo, un punto de especial énfasis en la literatura reciente es que el alcance de esta política para fijar un umbral mínimo de ingresos y para reducir la desigualdad están fuertemente ligados a los impactos que tiene sobre el empleo. Lejos de ser concluyente sobre la predicción estándar de que los salarios mínimos afectan negativamente al empleo, la evidencia empírica ha mostrado en muchos casos efectos nulos o incluso positivos (Card and Krueger, 1994; Dickens et al., 1999; Dube et al., 2010; Meer and West, 2016; Jardim et al., 2018; Neumark, 2018; Cengiz et al., 2019; Dustmann et al., 2020). Mientras algunas investigaciones encuentran impactos negativos (Grau et al., 2011; Borraz and González-Pampillón, 2017), otros estudios sostienen que no hay efectos sobre el empleo (Lemos, 2009; Grau et al., 2011). En particular para estudios del salario mínimo en Argentina, véase por ejemplo (Maurizio and Vázquez, 2016; Arcidiácono, 2015).

para su redistribución, aún existiría espacio para que los sindicatos cambien el reparto de las rentas restantes entre trabajadores y empresas a través de la negociación colectiva (Abowd and Lemieux, 1993; Abowd, 1989; Rose, 1987). Frente a esto, diversos estudios recientes han documento, a nivel firma y establecimiento, la existencia de primas salariales (Song et al., 2019; Card et al., 2013; Barth et al., 2016). Más aún, la evidencia parece indicar que los establecimientos sindicalizados gozan de mayores primas (Hirsch and Mueller, 2020). Así, es posible que los PS mejoren los salarios de los trabajadores de la cola inferior de la distribución, aunque la magnitud de la caída de la desigualdad en la parte baja puede estar limitada por efectos derrame hacia percentiles más altos de la distribución. Paralelamente, si se generara destrucción de empleos formales y esos empleos fueran los de los trabajadores más vulnerables, la desigualdad salarial observada formal podría comprimirse como consecuencia de la pérdida de empleos de bajas remuneraciones.

Un aspecto central que se debe tener en cuenta a la hora de pensar los efectos teóricos esperados sobre el empleo es la estructura de mercado subyacente. En condiciones de competencia perfecta, y considerando los PS como umbrales mínimos que enfrentan las firmas a la hora de definir su nivel de empleo, aumentos de los PS podrían generar efectos nocivos sobre el empleo. Considerando la existencia de sindicatos, el marco teórico clásico plantea que los sindicatos son vendedores monopolistas de trabajo a las firmas, reduciendo el nivel de empleo a cambio de salarios más altos. Sin embargo, la literatura reciente ha puesto particular foco sobre que, en contextos de mercados laborales no competitivos, la imposición de umbrales mínimos y/o la existencia de sindicatos y negociación colectiva, no necesariamente genera efectos nocivos sobre los niveles de empleo. Así, en mercados laborales monopsónicos, la negociación sindical podría elevar los salarios de los trabajadores a su nivel de eficiencia, sin generar impactos negativos sobre el empleo (Manning, 2011; Naidu et al., 2018; Corella, 2020; Azar et al., 2019).

En este trabajo analizamos los efectos que tienen los pisos salariales de la negociación colectiva sobre el empleo, salarios y desigualdad salarial de los trabajadores formales en Argentina. Para responder esa pregunta, unimos información de PS fijados en la negociación colectiva con datos administrativos de empleados del sector formal; y explotamos la variación en los salarios mínimos sectoriales entre sindicatos a lo largo del tiempo, a través de un modelo de *Two Way Fixed Effects (TWFE)*. Se encuentra evidencia de que la fijación de mínimos salariales sectoriales en el marco de negociaciones colectivas comprime la distribución salarial formal sin tener efectos nocivos sobre el empleo.

Este estudio realiza contribuciones en dos sentidos. Por un lado, contribuye a la literatura de efecto de instituciones laborales en el mercado laboral. Específicamente, aporta a la literatura de negociación colectiva, de reciente expansión para los países desarrollados y prácticamente inexistente en los países de América Latina.[2] Si bien existen algunos trabajos que abordan la temática de la negociación colectiva en Argentina (ver, por ejemplo, Alejo and Casanova, 2016; Marshall, 2019; Palomino and Trajtemberg, 2006; Lombardo and Martinez-Correa, 2019), no existen antecedentes que analicen sus efectos sobre salarios, desigualdad y empleo mediante el uso de registros administrativos, tal como se hace en este trabajo, por lo que constituye una contribución clave para el estudio de estos mecanismos de fijación salarial.

En segundo lugar, este trabajo utiliza datos novedosos: pisos salariales acordados en los convenios colectivos de los sindicatos más importantes de Argentina. Si bien estos datos son publicados frecuentemente por el MTEySS, en esta investigación se construyó una correspondencia entre los principales sindicatos del país y la clasificación CIIU Revisión 4 para obtener cuáles son los salarios mínimos secto-

[2] (Para el caso de Uruguay, ver Blanchard et al. (2021))

riales asociados a los sindicatos más relevantes de Argentina. Así, combinar datos de salarios mínimos que varían por sector, junto con registros administrativos de las trayectorias laborales de los individuos, permite obtener una base de datos novedosa que realza la contribución de este trabajo.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. La sección 2 presenta una breve descripción de cómo funcionan las relaciones laborales en Argentina, particularmente la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios. En la sección 3 describe los datos a utilizar, mientras que en la sección 4 se menciona la estrategia empírica. La sección 5 hace mención al contexto y evolución de los pisos salariales y sectores analizados, para luego presentar los resultados en la sección 6. Finalmente, la sección 7 concluye.

2. La negociación colectiva en Argentina

En Argentina, al igual que muchos países, coexisten dos grandes instituciones de determinación salarial: un salario mínimo de alcance nacional y un sistema de negociación colectiva. Para el caso argentino, ambas instituciones se encuentran consolidadas, donde el período entre 2003-2015 se caracterizó por un fuerte impulso y vigencia de estos mecanismos. Si bien ambos son relevantes para la fijación de los salarios de los trabajadores asalariados, el papel del salario mínimo parece quedar relegado a proteger principalmente los ingresos de los asalariados precarios o que no son cubiertos por los convenios colectivos, sin ser una referencia clara para la negociación colectiva. Así, en gran parte del período los ajustes del salario mínimo difieren de los salarios negociados, por lo que ambas instituciones parecerían haber operado en forma separada Marshall (2019). Como consecuencia de esto, para la gran mayoría de los trabajadores asalariados registrados, son los salarios negociados en convenios colectivos los que guían en mayor medida su evolución salarial.

La negociación colectiva en Argentina se caracteriza por ser mayormente centralizada, ya que la mayoría de los acuerdos se establecen a nivel de rama de actividad y no a nivel de empresa. Históricamente, los convenios colectivos se establecieron a nivel de rama, aunque durante la década de los 90 se dio un proceso de descentralización que aumentó la importancia relativa de los convenios a nivel empresa. Desde 2003 en adelante, este proceso de descentralización comenzó a revertirse, por lo que durante el período 2004-2015, entre un 64 % y 73 % de los acuerdos y convenios colectivos homologados fueron negociados a nivel de rama, mientras que el resto fueron negociados a nivel de empresa. Si expresamos estos datos en relación al personal comprendido, se obtiene que el 95 % de los trabajadores se encuentran cubiertos por acuerdos negociados a nivel de rama de actividad, y únicamente un 5 % del total de personal comprendido se debe a acuerdos a nivel de empresa.

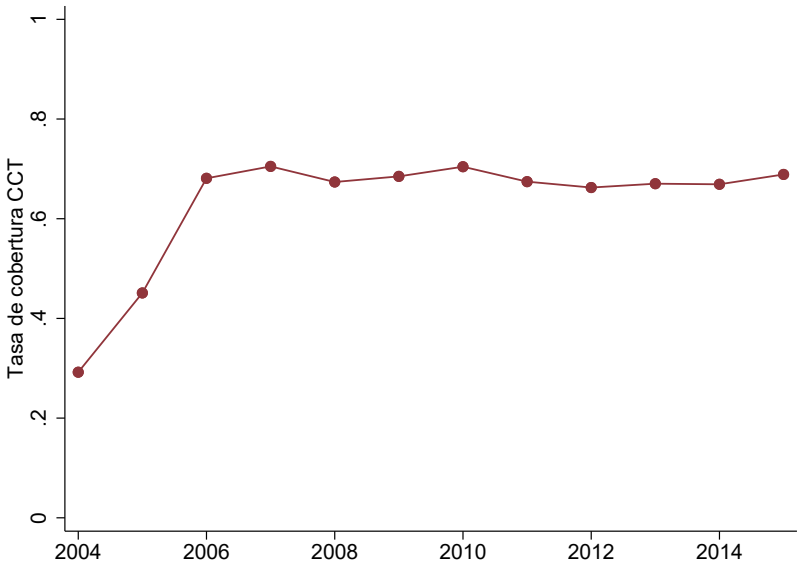
En un acuerdo a nivel de rama se establecen consignas que definen la relación laboral para los trabajadores y empleadores que pertenecen a dicha rama de actividad. En particular, en cada acuerdo se negocian los salarios mínimos que deben pagarse en la rama de actividad a la que representa el sindicato. Es importante aclarar que estos salarios mínimos no son únicos para todos los trabajadores comprendidos en el acuerdo, sino que se definen distintos pisos salariales para cada categoría ocupacional, diferenciando además entre el salario básico del convenio y los adicionales que puedan llegar a negociarse, como lo son típicamente los pagos por antigüedad, presentismo, nocturnidad, productividad, entre otros. Un punto importante es que los pisos salariales que se determinan en los acuerdos colectivos, al igual que todo el contenido incluido en un acuerdo, son de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de la actividad o empresa del ámbito de representación del convenio, independientemente de si están

afiliados al sindicato o a la cámara empresarial. Uno de los principales componentes de los acuerdos colectivos es la renovación periódica por convenio de las escalas salariales (Alejo and Casanova, 2016). El hecho de que el contenido principal de los CCT sea salarial, los convierte en una de las herramientas principales que tuvieron los sindicatos para operar en los años 2000 y los años 2010, dejando poco margen para potenciales estrategias empresariales de flexibilización e individualización de los pagos (Palomino and Trajtemberg, 2006).

Otro de los aspectos que destaca del sistema de convenios colectivos es su amplia cobertura. La Figura 1 muestra el nivel y la evolución de la tasa de cobertura de los convenios colectivos de trabajo, calculada como el cociente entre el personal comprendido en los acuerdos o convenios colectivos homologados y el promedio anual de la cantidad de puestos de trabajo de empleados asalariados privados registrados. Como puede apreciarse, después de un período de transición posterior a la crisis sufrida por Argentina en el 2001 (cuando prácticamente no había negociación colectiva, y los escasos acuerdos que se firmaban eran a nivel de empresa), la tasa de cobertura se ubica alrededor del 65 %, en promedio.[3] Un punto a destacar es el marcado crecimiento desde 2004 en adelante, en respuesta a una postura proactiva de parte del gobierno para agilizar y reanudar estos mecanismos de determinación salarial, así como el aumento del empleo formal que se produce durante esos años como recuperación post-crisis.

[3] Estos valores se asemejan a los presentados por la OIT en su página web y a los de otros trabajos que han medido la tasa de cobertura de los convenios colectivos (Por ejemplo, Lombardo and Martinez-Correa (2019)). Las diferencias se deben al universo de trabajadores registrados que consideran en las distintas fuentes.

Figura 1: Tasa de cobertura de los convenios colectivos de trabajo

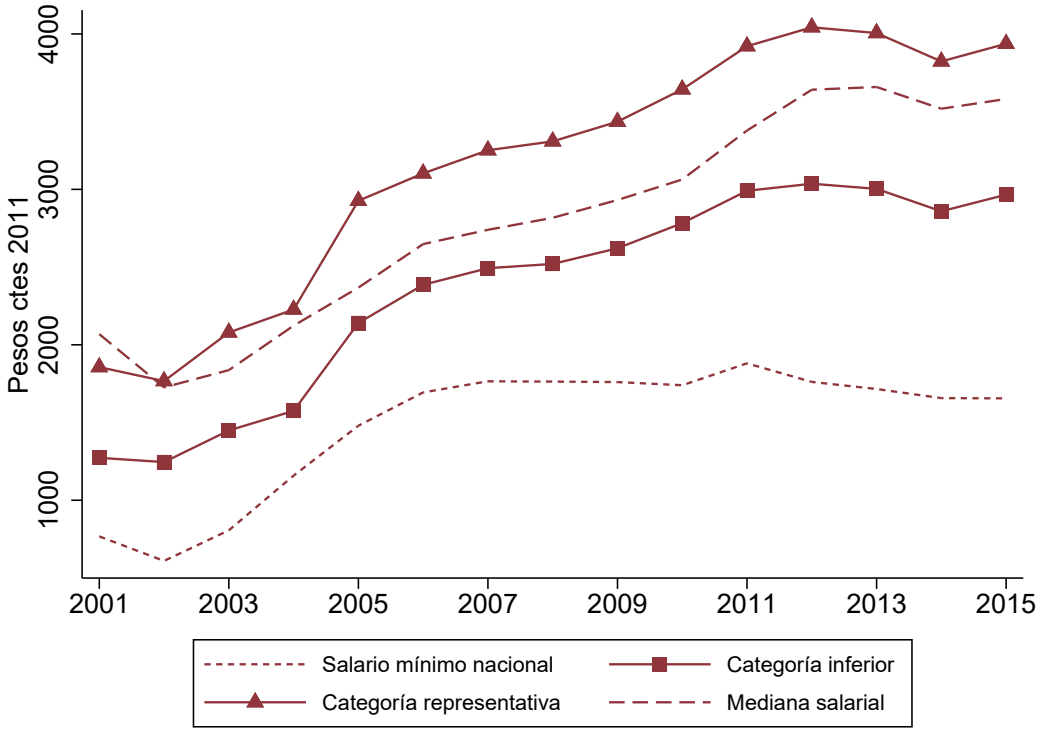


Notas. La figura muestra la evolución en el tiempo de la tasa de cobertura de los convenios colectivos de trabajo. La misma se calcula como el cociente entre el personal comprendido en los acuerdos y convenios colectivos homologados y el promedio anual de la cantidad de puestos de trabajo de empleados asalariados privados registrados.

Fuente. Elaboración propia basada en datos del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIPA) y Dirección de Estudios y Relaciones del trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Respecto al rol del Estado, en Argentina la negociación es bipartita (sindicatos y empresarios), aunque el gobierno puede intervenir en última instancia dado que es quien tiene la facultad de homologar los acuerdos alcanzados. Tal como plantea Marshall (2019), si bien en Argentina no existen lineamientos formales desde el gobierno hacia la negociación, durante el período de estudio en muchas ocasiones se han establecido pautas informales. La mayoría de ellas estaban asociadas al contexto macroeconómico, particularmente a controlar la inflación, sugiriendo de algún modo topes a los aumentos negociados o plazos más prolongados en cada acuerdo. Si bien estos lineamientos parecen haber tenido éxito en los primeros años, frente a la aceleración inflacionaria los sindicatos exigieron mayores aumentos salariales para evitar la pérdida de poder adquisitivo. De todos modos, si bien el rol del gobierno puede haber quedado en un segundo plano en los salarios negociados, su papel es más determinante en la actualización del salario mínimo, razón que puede explicar el hecho de que los salarios negociados hayan aumentado en promedio más que el salario mínimo. Esto puede observarse en la Figura 2, donde se muestra la evolución del salario mínimo junto con la evolución de los pisos salariales negociados en los convenios. Específicamente, se presenta un promedio de los salarios de la categoría inferior de cada rama de actividad, y un promedio de los salarios de las categorías representativas (aquellas que agrupan mayor número de trabajadores) de cada actividad económica. Adicionalmente, se incorpora la evolución de la mediana salarial de los trabajadores registrados del sector privado.

Figura 2: Evolución de salario mínimo, salarios negociados y remuneraciones del sector privado formal. 2001-2015



Notas. La figura muestra la evolución del salario mínimo nacional, junto con el promedio de los salarios negociados. Se presentan dos promedios de pisos salariales distintos a lo largo de las ramas de actividad que comprenden a los sindicatos de los que se tienen datos de negociación colectiva: el promedio de los salarios negociados para las categorías inferiores (salario del escalafón más bajo de las distintas categorías ocupacionales de cada rama de actividad); y el promedio de los salarios negociados para las categorías representativas (salario del escalafón con mayor número de trabajadores de las distintas categorías ocupacionales de cada rama de actividad). Se incorpora también la mediana salarial de los empleos registrados en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) del sector privado. Todos los valores se encuentran expresados a pesos constantes de 2011. El salario mínimo nacional y los salarios negociados son a diciembre de cada año, mientras que la mediana salarial es el promedio anual.

Fuente. Elaboración propia basada en datos de SIPA y datos de la Dirección de Estudios y Relaciones del trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Tal como se observa en la Figura 2, si bien en un primer período (2001-2004) el salario mínimo aumentó más que los salarios negociados, esta tendencia se revierte desde esa fecha en adelante. Esto puede deberse a que, tal como plantea Marshall (2019), ambas instituciones laborales operaron en forma independiente. A su vez, como se mencionó anteriormente, si bien el salario mínimo puede haber sido una guía importante para determinar el umbral de ingresos de los trabajadores más precarizados; parecen ser los salarios negociados en convenios quienes guían en mayor medida la evolución salarial. Así, la Figura 2 muestra que la mediana salarial de los empleos registrados del sector privado evoluciona en forma

similar a la de los pisos salariales de los convenios colectivos, particularmente desde 2005 en adelante, lo cual parece coincidir con el fuerte incremento de la tasa de cobertura presentado en la Figura 1. Un punto relevante a destacar es que la Figura 2 muestra el promedio de los pisos salariales de las distintas ramas de actividad. Sin embargo, existe heterogeneidad en la evolución de los salarios negociados entre los distintos sindicatos, tanto en nivel como en variaciones logradas a lo largo del período, tal como se comenta más adelante en la Sección 5.

3. Datos

Este trabajo utiliza dos fuentes de datos según se trate de: i) datos sobre empleo y salarios; o ii) datos sobre salarios mínimos de convenios colectivos. Para el primer caso (empleo y salarios) se utilizan datos provenientes de la Muestra Longitudinal de Empleo Registrado (MLER) que publica el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), a partir de registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). La MLER está compuesta por las declaraciones juradas que las empresas del sector privado presentan mes a mes a la AFIP para determinar los aportes y contribuciones del sistema de seguridad social de sus empleados, y permite obtener las trayectorias laborales de las personas allí registradas. Es representativa de todas las personas que tuvieron un empleo asalariado registrado entre 1996 y 2015; y contiene información de más de 500 mil trabajadores y de más de 1,4 millones de relaciones laborales. Al contar con información del sector de actividad de la empresa de la relación laboral, permite agregar la información a ese nivel. Es importante resaltar que estos datos refieren al empleo registrado y no distinguen entre trabajos de tiempo parcial y completo, ya que no se dispone de información sobre horas trabajadas. Adicionalmente, la MLER permite conocer algunas características del trabajador, como el sexo y la edad, junto con otras características de la firma en la que se registra la relación laboral, como el tamaño (en tramos de empleo), la antigüedad de la empresa, y la provincia donde opera. Se considera a todos los trabajadores entre 18 a 60 años de edad, y se winsoriza (según rama de actividad/año) la parte alta de la distribución, asignando el valor salarial del percentil 99 a quienes reportan salarios por encima de ese valor.

En lo que refiere a los datos sobre los salarios mínimos sectoriales, se utiliza la información publicada por el MTEySS correspondiente a los salarios de convenio acordados por 29 sindicatos del sector privado y uno del sector público para el período 2001-2020. Como suele realizarse en la literatura, se excluye al sector público del análisis. La información publicada por el MTEySS surge de la recopilación de los convenios y acuerdos firmados año a año entre los sindicatos y las cámaras empresariales. Si bien existen una cantidad considerable de sindicatos firmantes año a año (aproximadamente 300), el MTEySS publica los datos referidos a aquellos convenios que considera más importante en términos de representación de trabajadores.

Es importante resaltar que en cada acuerdo salarial se definen distintos pisos salariales en función de la categoría ocupacional de cada trabajador. Para cada rama de actividad en la que negocian los sindicatos, el MTEySS publica información para dos categorías ocupacionales: i) la categoría inferior; ii) y la categoría representativa, que es aquella que agrupa el mayor número de trabajadores de la rama (por ejemplo, albañil en la construcción). A su vez, para la categoría representativa se publican dos pisos salariales distintos: i) el Salario Básico de convenio (BC), que consiste en el salario mínimo mensual que percibe un trabajador sin antigüedad, cumpliendo una jornada normal de trabajo y sin contemplar los adicionales; y ii) lo que se denomina ”Salario conformado”, que consiste en el salario básico sin antigüedad

pero incluyendo todos los adicionales estipulados en el convenio (productividad, presentismo, aumentos por decreto del Poder Ejecutivo, entre otros). Para la categoría inferior, se dispone únicamente de los valores de los salarios conformados (que denominamos CI).

A la hora de realizar las estimaciones y presentar los resultados, se utiliza como piso salarial de referencia el salario conformado (salario básico junto con adicionales) para la categoría representativa, que abreviamos como CR. Esta decisión se basa en el entendido de que es el piso salarial que mejor representa los salarios mínimos vigentes en cada rama de actividad.

Finalmente, partiendo de los datos de salarios mínimos a nivel de sindicato, se realiza una correspondencia a nivel de rama de actividad (utilizando CIIU Revisión 3 con desagregación a dos, tres o cuatro dígitos según corresponda). Esto posibilita unir los datos de los pisos salariales negociados por los sindicatos con la información de salarios y empleo de cada rama de actividad disponible en SIPA. La combinación de estas dos fuentes de información permite obtener un panel a nivel sindicato(rama)/año para el período 2001 a 2015, con un total de 345 observaciones. En la siguiente tabla se muestra la correspondencia entre sindicatos y ramas de actividad construida para unir las fuentes de datos. La primera columna de la Tabla 1 muestra el listado de sindicatos tal como el MTEySS publica la información de los acuerdos salariales; mientras que las columnas 2 y 3 son ejemplos de cómo se reporta esta información. A su vez, para cada una de estas filas se definió cuál es el código de la clasificación CIIU (Rev 3) que mejor emparejaba con el sindicato, tal como muestra la columna 4. Finalmente, a todos los trabajadores registrados en SIPA bajo las ramas de actividad definidas en la columna 4, se les asignó el piso salarial correspondiente [4].

[4] A modo de ejemplo, el sindicato de Camioneros (fila 7) se asoció con el código CIIU (Rev 3) de 6021. Posteriormente, se identificó a todas las relaciones laborales registradas en SIPA bajo la rama de actividad 6021 y se les asignó como piso salarial de 2004 el valor de $1039.

Cuadro 1: Correspondencia entre sindicatos y ramas de actividad CIIU

	Piso salarial		
Sindicato	dic-04	dic-05	Rama CIIU (Rev 3)
Aceiteros	...	837	1514
Alimentación	650	950	15
Aluminio - UOM	564	765	272
Autopartes - UOM	648	879	343
Bancos Privados Nacionales (ADEBA)	518	828	652
Calzado	670	960	192
Camioneros	1.039	1.545	6021
Carne	...	...	1511
Comercio	423	957	51-52
Concesionarios de autos	...	...	5010
Construcción	566	927	45
Cuero	638	799	191
Electrónica - UOM	534	785	30-31-32
Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC)	678	958	910-924
Gastronómicos	695	1.064	552
Gráficos	600	840	221-222
Indumentaria	...	847	181
Madera		942	3610 - 20
Maestranza	50	110	7493
Plásticos	766	954	252
Químicos	596	1.222	232-241-2421-2422
Sanidad (Clínicas)	527	850	851
Seguridad	584	900	7492
Textiles	666	893	171-173
Transporte de pasajeros	...	...	6022

4. Estrategia Empírica

Tal como se comentó en la sección anterior, luego de combinar ambas fuentes de datos, se obtiene un panel de 23 sectores para el período 2001 a 2015, con frecuencia anual [5]. En base a esto, se explota la variabilidad que existe entre sindicatos (ramas) a lo largo del tiempo para analizar los efectos de los pisos salariales fijados en convenios colectivos sobre el empleo y los salarios. Específicamente, se parte

[5] En lo que sigue del trabajo se utilizará indistintamente los términos sectores, ramas de actividad o sindicatos, para hacer referencia a la unidad de análisis del panel.

de un modelo TWFE para estimar la siguiente ecuación:

$$y_{st} = \alpha + \beta floor_{st} + \gamma_s + \delta_t + \sigma_s * time + \lambda X_{st} + \epsilon_{st} \tag{1}$$

donde y_{st} refiere al outcome laboral que corresponda para el sector s en el momento t (en este caso, niveles salariales en distintos puntos de la distribución, medidas de desigualdad salarial, y niveles de empleo), $floor_{st}$ es el piso salarial que corresponde al sector s en el momento t; γ_s son efectos fijos a nivel sector que permiten captar cambios específicos que podrían haberse producido a nivel de rama, y δ_t efectos fijos por tiempo. Los errores son clusterizados a nivel rama.

Además de la especificación base de TWFE se incluyen controles referidos a la composición de los trabajadores y de las empresas de cada sector: proporción de trabajadores hombres, proporción de trabajadores en cada una de las regiones, además de *shares* de grupos de edad, de tamaño y de antigüedad de la empresa donde se efectiviza la relación laboral. Por último, se incluyen tendencias lineales por sector para controlar por efectos temporales heterogéneos entre las distintas ramas de actividad.

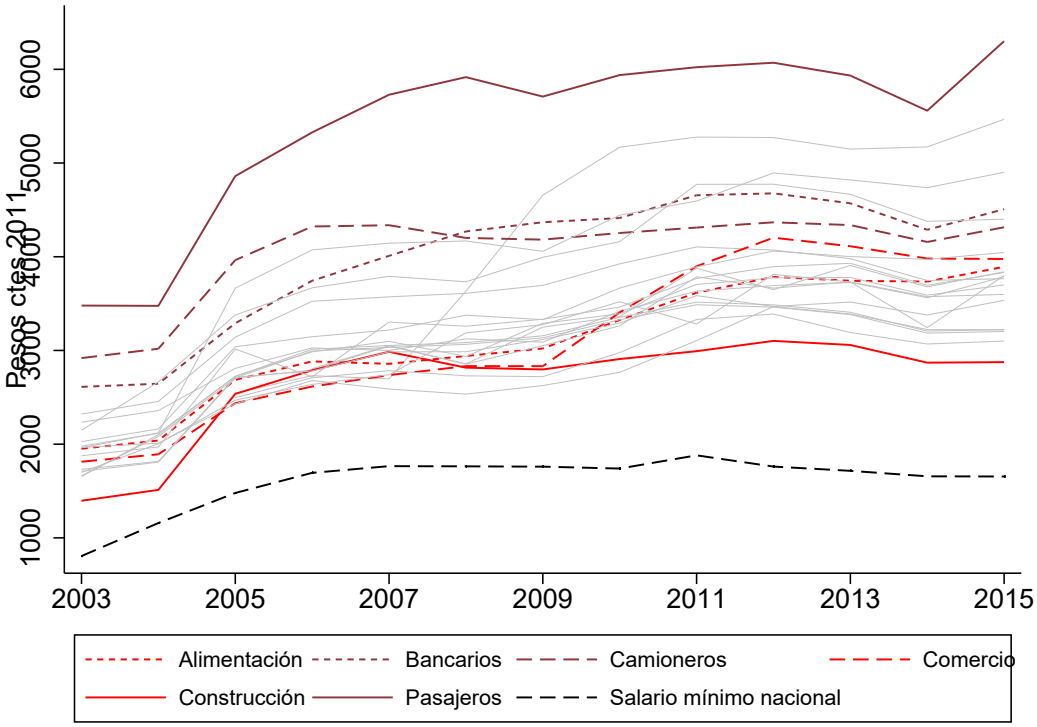
La ecuación 1 se estima tanto en niveles como en primeras diferencias, en línea con lo sugerido por la literatura (Allegretto et al. (2017); Autor et al. (2016)). La variable central es $floor_{st}$ y el coeficiente de interés es β, ya que captura la elasticidad del salario (o del empleo) respecto al piso salarial de la rama analizada. La identificación se basa en que, una vez controlado por características de trabajadores y empresas de cada sector, así como por factores específicos a cada sindicato y a cada año, no existen otros shocks que afecten simultáneamente a los mínimos de convenio y a las variables de empleo y salarios, que reflejen la existencia de simultaneidad en las ecuaciones. Frente a esto, si bien se entiende que la inclusión de efectos fijos y de tendencias temporales por sector permite controlar por posibles fuentes de endogeneidad, la estrategia empírica implementada no resulta completamente causal, por lo que se sugiere interpretar los resultados como correlaciones o elasticidades más que como efectos puramente causales.

5. Evidencia descriptiva

Antes de presentar los resultados, se realiza una breve descripción de la evolución en términos de empleo, salarios y pisos salariales negociados de los sectores analizados. La Figura 3 presenta la evolución de los pisos salariales negociados entre 2003 y 2011, expresados en pesos constantes de 2011. Dado que se trata de 23 pisos salariales distintos, el objetivo de esta figura es mostrar la existencia de variabilidad a lo largo del tiempo y entre sectores, aspecto crucial a la hora de implementar la estrategia empírica presentada en la Sección 4. Cada línea continua representa el piso salarial negociado por cada sindicato para la categoría representativa. Se destacan en colores algunos sindicatos relevantes, ya sea porque engloban a muchos trabajadores o porque logran negociar altos niveles de remuneraciones, lo que podría considerarse como una aproximación a su poder de negociación. Tal como puede observarse, si bien existe una tendencia promedio creciente al menos hasta el 2009, no todos los sindicatos lograron negociar aumentos similares. Así, mientras algunos sectores logran seguir aumentando el poder adquisitivo de sus pisos salariales, otros apenas logran mantener su salario real incambiado, e incluso algunos sindicatos

pierden poder adquisitivo (al menos de sus pisos salariales).[6] Esta evolución diferencial se acentúa desde el 2010 en adelante, bajo un contexto de desaceleración económica y escalada inflacionaria. Además, en el gráfico se observa la evolución del salario mínimo nacional, que se mantiene siempre por debajo de todos los pisos salariales negociados (tal como se mencionó en la Sección 2), reafirmando la importancia de la negociación colectiva como mecanismo de fijación salarial para la mayoría de los trabajadores formales en Argentina.

Figura 3: Evolución de los pisos salariales negociados por sector. 2003-2015



Notas. Cada línea continua representa un sindicato distinto, y refleja la evolución del salario conformado de la categoría representativa (salario mínimo del escalafón con mayor número de trabajadores de cada rama de actividad que conforma cada sindicato) en pesos constantes de 2011. Se destacan en colores algunos sindicatos más relevantes en términos de empleo y/o niveles de remuneraciones. La línea negra con guiones refleja el valor (en pesos constantes de 2011) del salario mínimo nacional.

Fuente. Elaboración propia basada en base a datos de la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

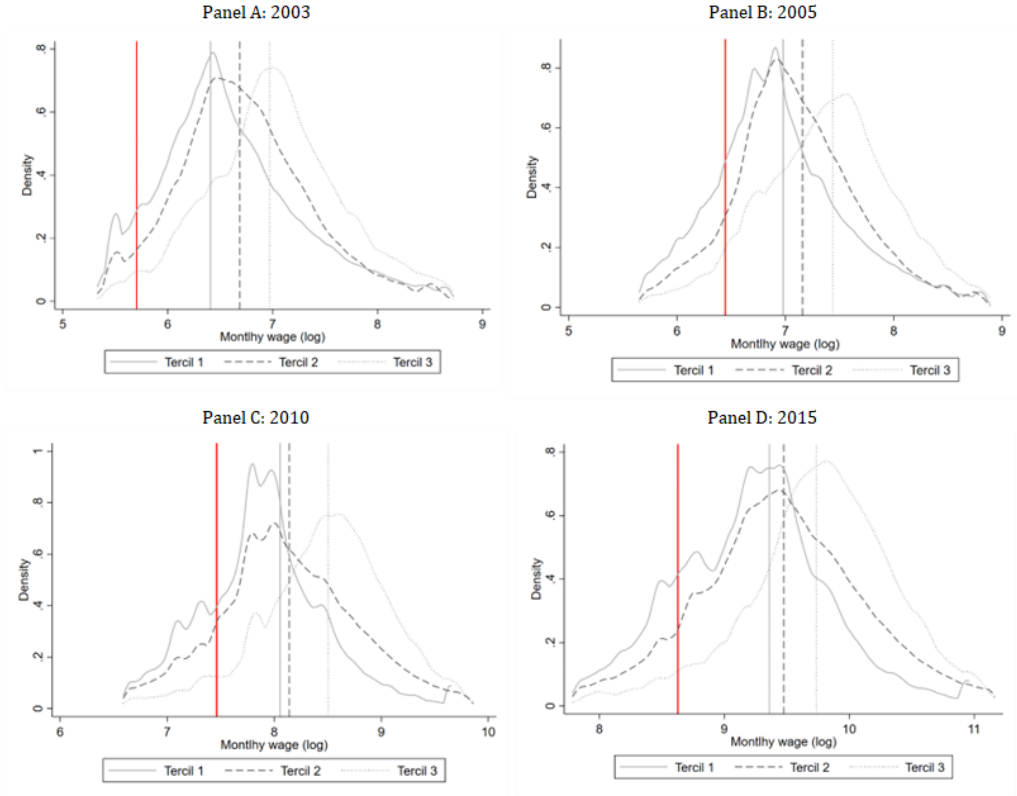
Lo anterior pone de manifiesto que, si bien la mayoría de los sectores cuentan con mecanismos de negociación colectiva, no todos logran negociar acuerdos igual de beneficiosos, quizás porque son sindicatos que nuclean a menos cantidad de trabajadores o porque pertenecen a sectores con peor

[6] En muchas ocasiones, si bien los pisos salariales no reciben un ajuste lo suficientemente alto para mantener el salario real, los sindicatos logran otros aumentos a través de bonos, compensaciones especiales, u otras partidas no remunerativas.

desempeño económico y esto impone techos a la hora de negociar aumentos salariales. Así, el resultado final de la negociación colectiva sobre la desigualdad salarial no es claro, ya que si bien es esperable que este mecanismo reduzca la desigualdad dentro de cada sector (favoreciendo los aumentos de los sectores más sumergidos), el hecho que algunos sindicatos logren mejores aumentos que el resto podría ampliar la brecha entre el total de trabajadores, incrementando así la desigualdad salarial total.

Si bien lo anterior no se testea directamente en la sección de Resultados, la Figura 4 sugiere cierta evidencia descriptiva al respecto. Esta figura muestra para cuatro años distintos la operatividad de los convenios colectivos, ya que relaciona los salarios observados con los pisos salariales negociados, además del salario mínimo nacional. Considerando el panel A que corresponde al año 2003, se observan tres distribuciones salariales, que corresponden a terciles de ramas de actividad. Estos terciles se construyeron en función de los salarios que se pagan en cada una de las ramas de actividad: el tercil 1 son las ocho ramas que tienen medianas salariales más bajas, el tercil 2 son aquellas ramas que pagan salarios intermedios, mientras que el último tercil está compuesto por las ocho ramas que tienen medianas salariales más altas. La línea vertical negra de cada tercil hace referencia al piso salarial negociado (en este caso, es el promedio de los pisos salariales de la categoría representativa de las ocho ramas que hay en cada tercil), mientras que la línea roja indica el salario mínimo nacional. Tal como se observa, las distribuciones se encuentran centradas alrededor de los mínimos sectoriales, lo que respalda la operatividad de estos pisos salariales, mientras que el rol del salario mínimo nacional como referencia salarial queda relegado.

Figura 4: Operatividad de los pisos salariales. Terciles de ramas de actividad. 2003-2015



Notas. Cada densidad salarial se asocia a un tercil de ramas de actividad basados en las medianas salariales de cada sector. La línea vertical de cada grupo es el salario conformado de la categoría representativa (salario mínimo del escalafón con mayor número de trabajadores de cada rama de actividad que conforma cada sindicato), mientras que la línea roja indica el salario mínimo nacional. El tercil 1 está compuesto por: Calzado, Comercio, Construcción, Gastronómicos, Madera, Maestranza, Seguridad, Textiles. Tercil 2: Alimentación, Carne, Civiles, Cuero, Electrónica, Gráficos, Plásticos y Sanidad. Tercil 3: Aceiteros, Aluminio, Autopartes, Bancarios, Camioneros, Pasajeros, Químicos.

Fuente. Elaboración propia basada en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

La interpretación de los paneles B, C y D de la Figura 4 es análoga a la realizada para el año 2003 (panel A). Así, las conclusiones sobre la escasa relevancia del salario mínimo nacional para los trabajadores que participan de la negociación colectiva, junto con pisos salariales sectoriales que sí son operativos, se mantienen a lo largo del período. Por otro lado, al comparar las distribuciones entre los cuatro años, destacan algunos puntos adicionales. En primer lugar, si bien el salario mínimo nacional se encuentra siempre muy por debajo de los pisos sectoriales, su operatividad aumenta a lo largo de los años. De hecho, ya en el año 2010 (y particularmente en el 2015) parece haber sido un punto de referencia para los salarios más bajos, ya que el tercil 1 pasa a tener una distribución bimodal, con una de sus modas cercanas al nivel del salario mínimo nacional. En segundo lugar, si bien en 2010 la dispersión salarial a la interna de cada tercil parece ser menor respecto al 2003 (compatible con un

efecto igualador dentro de cada sector), sobre el final del período dicha compresión salarial se reduce. Por otro lado, respecto a la hipótesis de que las mejoras salariales logradas por algunos sindicatos hayan ampliado la brecha entre trabajadores e incrementado la desigualdad salarial total, la comparación entre años que se observa en la Figura 4 sugiere que podría ser un resultado factible. Esto surge al observar la brecha entre las tres líneas verticales asociadas los pisos salariales de cada tercil. Mientras en el 2003 (y aún en el 2005), la distancia entre el tercil 1 y tercil 2 era similar a la distancia entre el tercil 2 y tercil 3; en el 2010 y 2015 puede observarse que los pisos salariales de las ramas de actividad más "pobres" (tercil 1 y tercil 2) pasan a ser similares entre sí, mientras que las ocho ramas más "ricas" (aquellas que pagan mayores medianas salariales) aumentan su brecha con los otros sectores. Por tanto, en la medida en que los pisos salariales originalmente más altos hayan sido los que lograron a su vez mayores aumentos, la brecha entre las remuneraciones de los trabajadores de estos sectores respecto al resto de la economía podrían ampliarse, aumentando así la desigualdad salarial.

Tal como se comentó en la sección 2, la negociación colectiva en Argentina aumenta considerablemente desde el 2004 en adelante, período que coincide con fuerte crecimiento económico y dinamismo del mercado de trabajo. En particular, el PBI creció a tasas anuales promedio de 7.5 % hasta el 2007, comenzando luego un período de desaceleración económica, incluso con tasas de variación negativas. Respecto al empleo, éste aumentó considerablemente durante los primeros, acompañado de una caída de la tasa de desempleo que duró la mayor parte del período analizado y reducción de la informalidad. En cierto modo, es esperable que a mayor dinamismo del mercado laboral, mayor margen para incrementar los pisos salariales sin afectar negativamente al empleo. Por tanto, tal como se observó en los gráficos anteriores, los mayores incrementos salariales se dieron principalmente durante el período 2003-2008. Además, resulta probable que aquellos sectores que hayan tenido mejor desempeño económico, hayan experimentado negociaciones colectivas con mayores aumentos. Esto puede observarse en la Figura 5, donde se presenta la evolución de los pisos salariales, junto con la mediana de las remuneraciones y el empleo para cada sector por separado. La línea roja indica los salarios mínimos de los convenios colectivos, la línea gris refleja la mediana salarial y la línea negra el empleo. Allí puede observarse que, como patrón general, aquellos sectores que mostraron mayor dinamismo en el empleo también presentan mayores incrementos en sus pisos salariales. Sin embargo, más allá del patrón sugerido, es importante resaltar que la relación entre estas variables no siempre es positiva o negativa, ya que existen algunos períodos y sectores donde el mínimo de convenio aumenta mientras el empleo y los salarios aumentan; aunque también se observan otros casos donde el mínimo de convenio aumenta mientras el empleo cae; o incluso sectores donde la mediana salarial sigue aumentando a pesar que el piso salarial se mantiene constante. Así, tal como se discutió al inicio del trabajo, la existencia de diversos mecanismos de interacción entre los pisos salariales, las remuneraciones efectivamente percibidas y el empleo, genera que los efectos finales y los resultados esperados sobre las principales variables del mercado laboral no sean del todo obvios.

Figura 5: Empleo, remuneraciones y pisos salariales por sectores. 2001 a 2015

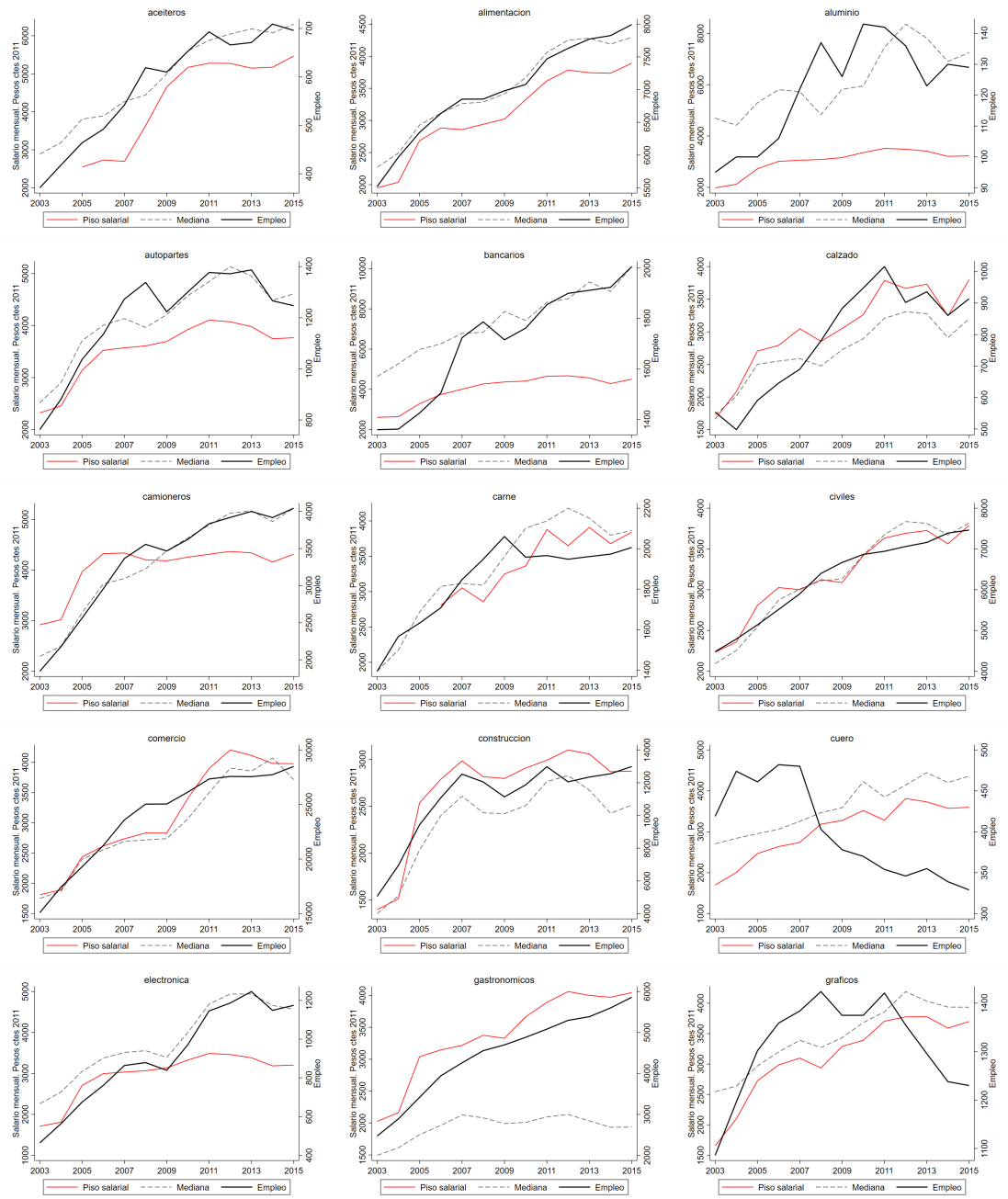
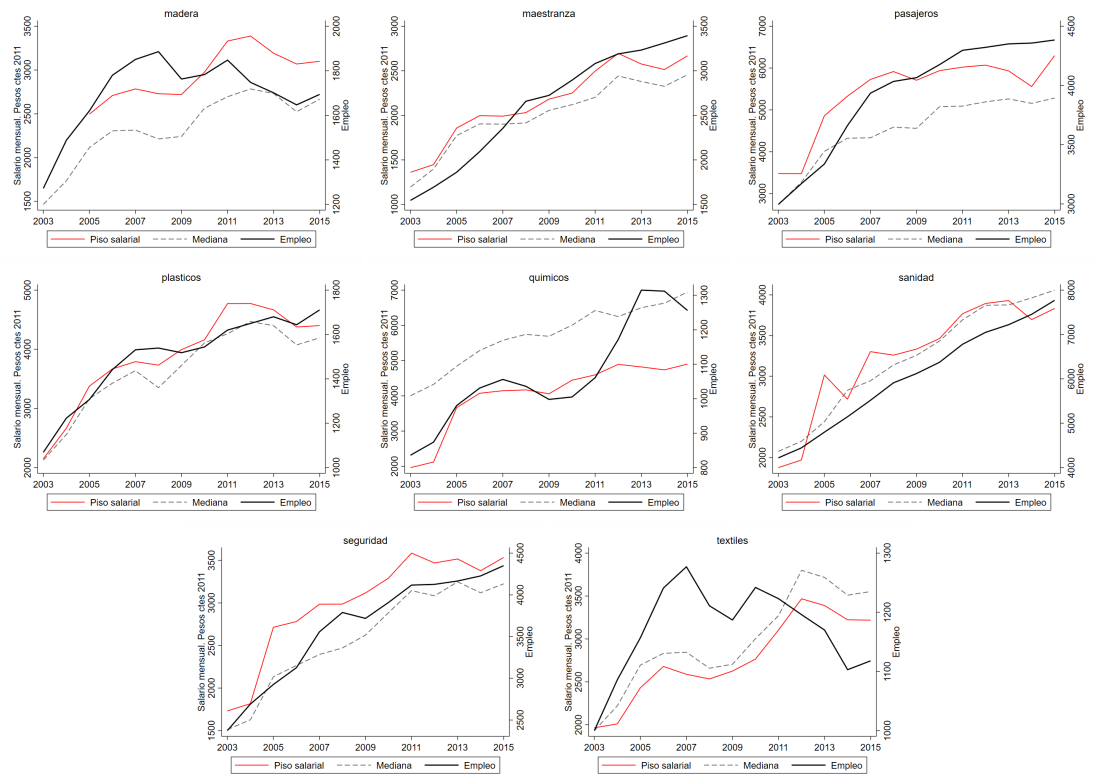


Figura 5: Empleo, remuneraciones y pisos salariales por sectores. 2001 a 2015



Notas. La línea roja indica el piso salarial del convenio colectivo del sector, representado por el salario conformado de la categoría representativa. La línea gris refleja la mediana salarial, computada en base a las remuneraciones registradas en SIPA bajo la rama de actividad correspondiente. Ambos valores se encuentran expresados en pesos constantes de 2011. La línea negra indica el nivel de empleo de cada sector, definido como el total de puestos de trabajados registrados en SIPA en la rama de actividad correspondiente, a diciembre de cada año.

Fuente. Elaboración propia basada en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

6. Resultados

En esta sección se presentan los resultados organizados en tres grupos de *outcomes* laborales: salarios, desigualdad, y empleo.

6.1. Salarios

Un primer punto a analizar es en qué medida la negociación colectiva logra aumentar los salarios de los trabajadores comprendidos en los acuerdos. Si bien esto puede parecer una pregunta trivial, existen diversas situaciones en las que esto no resulta del todo obvio. Tal como se comentó en la sección 2, los acuerdos colectivos son de cumplimiento obligatorio para todas las empresas que pertenecen a la rama de actividad del acuerdo colectivo, independientemente de si participaron directamente de la negociación. Bajo este contexto, podría ocurrir que para algunas firmas estos nuevos lineamientos salariales resulten excesivos o inadecuados, y por tanto los aumentos salariales que efectivamente otorguen a sus empleados

no sean los acordados en el ámbito de la negociación. Por tanto, un bajo nivel de *enforcement* podría permitir que los salarios no aumenten tanto como el acuerdo colectivo establece. Un segundo elemento que podría generar resultados diversos, es que, si bien los acuerdos establecen aumentos para la escala salarial de muchas ocupaciones, en algunas firmas o en algunas ocupaciones, esos acuerdos sean solamente una referencia y terminen resolviendo aumentos mayores para mantener su "prima salarial" (Card and Cardoso (2021). Otro punto relevante es que los acuerdos colectivos no definen los aumentos salariales para los cargos jerárquicos y profesionales, por lo que el efecto final sobre todos los salarios y los cambios que generan sobre la distribución salarial dependen también del grado en que los aumentos negociados en los acuerdos colectivos guíen los ajustes salariales de esas ocupaciones.

La Tabla 2 muestra la elasticidad de cambios en los pisos salariales de la negociación colectiva sobre los salarios de distintos percentiles de la distribución. Se presentan los resultados de las estimaciones de tres especificaciones en niveles y tres especificaciones en primeras diferencias. Todas las especificaciones incluyen efectos fijos por año y por sector. La segunda especificación de cada bloque (columna 2 y 4) incorporan además tendencias lineales por sector; mientras que las columnas 3 y 6 incluyen también controles sobre características del trabajador y la firma.

Cuadro 2: Resultados sobre niveles salariales

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
p10	0.231	0.327*	0.341**	0.219*	0.223*	0.232*
	(0.152)	(0.174)	(0.150)	(0.124)	(0.127)	(0.134)
p25	0.201	0.286*	0.327***	0.197**	0.203**	0.203**
	(0.145)	(0.157)	(0.096)	(0.092)	(0.089)	(0.090)
p50	0.103	0.190	0.213**	0.148*	0.159*	0.158**
	(0.137)	(0.138)	(0.085)	(0.081)	(0.077)	(0.075)
p75	-0.086	0.083	0.113	0.117**	0.139**	0.127**
	(0.137)	(0.106)	(0.080)	(0.056)	(0.055)	(0.056)
p90	-0.161	0.014	0.059	0.074	0.097	0.090
	(0.141)	(0.084)	(0.078)	(0.055)	(0.061)	(0.062)
Mean	-0.064	0.111	0.157**	0.136**	0.156**	0.146**
	(0.127)	(0.091)	(0.069)	(0.054)	(0.056)	(0.055)
Observations	332	332	332	309	309	309
Levels/FD	Log	Log	Log	FD	FD	FD
Sector FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Year FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Sector trends	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Controls	No	No	Yes	No	No	Yes

Notes. Las estimaciones reflejan los efectos marginales de estimar la ecuación 1 sobre distintos puntos de la distribución salarial (excepto en la última final que se utiliza el promedio salarial). Todas las variables se encuentran en pesos constantes de 2011 y expresadas en logaritmos. Se consideran trabajadores formales entre 18 a 60 años de edad, registrados en SIPA. Todas las especificaciones incorporan efectos fijos por año y rama de actvidad. En las especificaciones 2, 3, 5 y 6 se incluyen tendencias lineales por sectores. Además, as especificaciones 3 y 6 incluyen controles: proporción de trabajadores hombres, proporción de trabajadores en cada una de las regiones, además de *shares* de grupos de edad, de tamaño y de antigüedad de la empresa donde se efectiviza la relación laboral. Por último, se incluyen tendencias lineales por sector para controlar por efectos temporales heterogéneos entre las distintas ramas de actividad.
Errores clusterizados a nivel sector. ***$p < 0{,}01$; **$p < 0{,}05$; *$p < 0{,}1$

Fuente: Elaboración propia basada en base a MTEySS

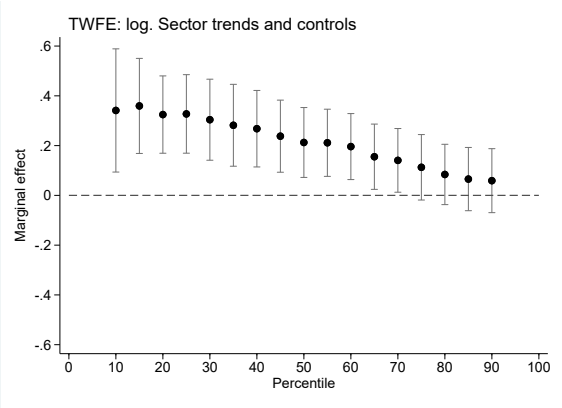
Los resultados de la especificación completa en niveles (columna 3) sugieren que un aumento de 10 puntos logarítmicos (pl) del mínimo salarial genera un aumento de 3.4 pl sobre el salario real del percentil 10, y de 2.9 pl sobre el salario real del percentil 25. Considerando la especificación completa en primeras diferencias (columna 6), los resultados obtenidos son similares, aunque menores en magnitud. Bajo este modelo, un aumento de 10 pl del piso salarial genera un incremento de 2.3 pl en el salario del percentil 10. Los efectos significativos se observan también sobre el percentil 25 y sobre la mediana, con

efectos de alrededor 2.0 y 1.6 pl frente a aumentos de 10 pl del mínimo salarial sectorial. En general, se observa un patrón decreciente a lo largo de la distribución, con efectos que dejan de ser significativos en la cola derecha. Las magnitudes de estas elasticidades sugieren que el traspaso de los aumentos de los pisos salariales hacia el total de los salarios no es completo. En este sentido, razones asociadas al *enforcement*, sumado a que los ajustes en los pisos salariales no necesariamente definen los cambios en todos los salarios (cargos jerárquicos, profesionales, entre otros), pueden sugerirse como principales explicaciones.

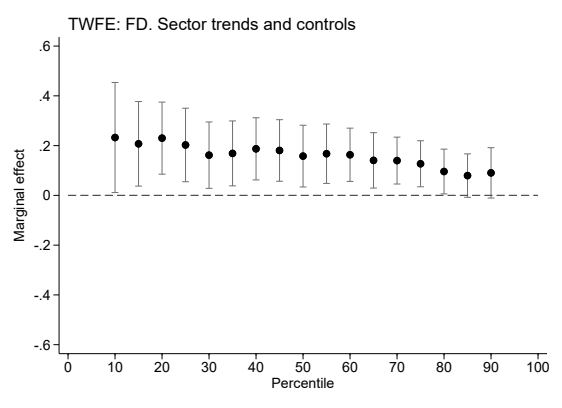
La Figura 6 muestra gráficamente los resultados de las columnas 3 y 6 de la tabla anterior (especificaciones completas en niveles y en diferencias). Como resultado central, se observa que los cambios en los salarios mínimos de los convenios colectivos afectan positivamente los salarios de los percentiles más bajos de la distribución y decrecen o desaparecen a medida que se avanza en la distribución. Un punto a destacar es que no solo los salarios de los deciles más bajos aumentan, sino que hay efectos derrame hasta al menos el percentil 75. Estos resultados son robustos a la estimación del modelo tanto en niveles (gráfico de la izquierda) como en primeras diferencias (gráfico de la derecha), y son consistentes con la evidencia empírica sobre la existencia de spillovers a lo largo de la distribución.

Figura 6: Resultados sobre salarios

(a) Especificación 3



(b) Especificación 6



Notas: El eje horizontal indica los percentiles salariales, mientras que en el eje vertical se observan los efectos marginales que surgen de estimar la ecuación 1 a lo largo de la distribución. Se presentan las estimaciones puntuales junto con sus respectivos intervalos de confianza al 90 %. El panel de la izquierda hace referencia a la especificación completa en niveles (columna 3 de la Tabla 2) mientras que el panel de la derecha hace referencia a la especificación completa en el modelo de primeras diferencias (columna 6 de la Tabla 2.

Fuente: Elaboración propia basada en base a MTEySS

6.2. Desigualdad salarial

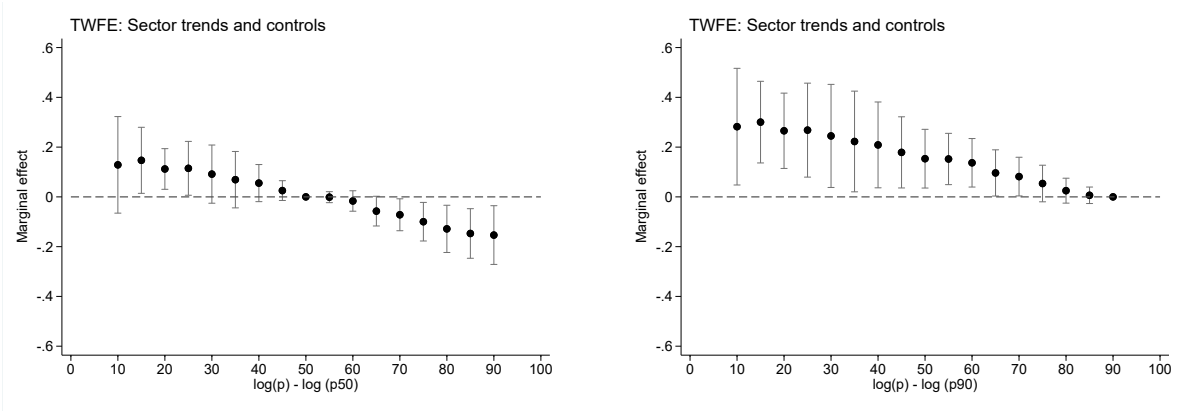
Otra de las preguntas a contestar es qué efectos tienen los convenios de negociación colectiva sobre la desigualdad salarial de los trabajadores formales, ya que pueden preverse efectos en direcciones contrapuestas. Por un lado, se espera que los mínimos salariales generen una caída de la desigualdad a la interna del sector comprimiendo cada una de las distribuciones sectoriales; pero también puede pasar

que los aumentos de los mínimos salariales sean muy dispares entre sectores y se genere por tanto un aumento de la desigualdad global. Si bien esto no es testeado directamente, un primer ejercicio permite conocer los resultados encontrados sobre la desigualdad salarial general. Al igual que se comentó en la sección anterior, los resultados finales sobre este punto dependerán de cuáles sean los salarios más directamente afectados por la negociación colectiva y la magnitud de estos cambios.

La Figura 7 muestra los resultados de estimar el modelo mencionado anteriormente, pero sustituyendo la variable dependiente por ratio de desigualdad en lugar de niveles salariales. En primer lugar, se estima la especificación 3 considerando los ratios entre distintos percentiles de la distribución salarial y la mediana salarial (panel izquierdo). En segundo lugar, se estiman los ratios entre distintos percentiles de la distribución y el percentil 90 (panel derecho). Respecto al primer gráfico, se observan magnitudes constantes junto con algunos efectos levemente significativos en la cola izquierda, lo que sugiere un efecto igualador aunque ruidoso. Por su parte, este efecto resulta más claro en la cola derecha, ya que los efectos significativos se concentran más desde el decil siete en adelante. Por su parte, el panel de la derecha muestra que la desigualdad de los primeros deciles en relación al percentil 90 se reduce, sugiriendo que además de comprimir la cola superior, los salarios mínimos de convenio logran comprimir la distribución salarial total.

Figura 7: Resultados sobre desigualdad salarial

(a) $logw(p) - logw(p50)$ (b) $logw(p) - logw(p90)$



Notas: El eje horizontal indica los percentiles salariales, mientras que en el eje vertical se observan los efectos marginales que surgen de estimar la especificación 3 de la ecuación 1 para distintos ratios de desigualdad salarial. El panel de la izquierda utiliza como variable dependiente el ratio respecto a la mediana salarial $logw(P) - logw(p50)$, por lo que se estima secuencialmente la ecuación 1 para el ratio $logw(p10) - logw(p50)$, luego para $logw(p15) - logw(p50)$, y así sucesivamente. El panel de la derecha es análogo, tomando ahora como variable dependiente el ratio respecto al percentil 90: $logw(P) - logw(p90)$. Se presentan las estimaciones puntuales junto con sus respectivos intervalos de confianza al 90 %.

Fuente: Elaboración propia basada en base a MTEySS

6.3. Empleo

La literatura de instituciones laborales ha centrado gran parte de su interés en analizar en qué medida la existencia de pisos salariales afecta los niveles de empleo. Para responder esto, se estima la

ecuación 1 utilizando como variable dependiente los niveles de empleo. La Tabla 3 presenta los resultados para las seis especificaciones utilizadas hasta ahora, sin encontrarse efectos significativos en ninguna de ellas. Se presenta en la primera fila las estimaciones utilizando el empleo a diciembre de cada año para que coincida con el dato de los mínimos de convenio (que también corresponden a los valores vigentes a diciembre de cada año). De todos modos, los resultados son robustos a medir el empleo tanto para el mes de noviembre como para el promedio del cuarto trimestre. La ausencia de efectos negativos va en línea con la evidencia empírica reciente que suele no encontrar caída del empleo cuando existen umbrales mínimos de salarios.

Cuadro 3: Resultados sobre el empleo

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Empleo (diciembre)	-0.054	0.170	0.139	0.086	0.087	0.072
	(0.199)	(0.213)	(0.104)	(0.099)	(0.099)	(0.084)
Empleo (noviembre)	-0.042	0.152	0.119	0.052	0.053	0.042
	(0.203)	(0.205)	(0.077)	(0.063)	(0.054)	(0.038)
Empleo (4to trimestre)	-0.048	0.156	0.123	0.063	0.064	0.052
	(0.202)	(0.206)	(0.083)	(0.073)	(0.067)	(0.052)
Observations	332	332	332	309	309	309
Levels/FD	Log	Log	Log	FD	FD	FD
Sector FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Year FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Sector trends	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Controls	No	No	Yes	No	No	Yes

Notes. Las estimaciones reflejan los efectos marginales de estimar la ecuación 1 sobre la cantidad de puestos de trabajo de trabajadores entre 18 a 60 años a diciembre de cada año, registrados en SIPA. Todas las variables se encuentran expresadas en logaritmos. Alternativamente, la fila 2 reporta los resultados computando el empleo a noviembre, mientras que la fila 3 utiliza un promedio del último trimestre. Todas las especificaciones incorporan efectos fijos por año y rama de actvidad. En las especificaciones 2, 3, 5 y 6 se incluyen tendencias lineales por sector. Además, las especificaciones 3 y 6 incluyen controles: proporción de trabajadores hombres, proporción de trabajadores en cada una de las regiones, además de *shares* de grupos de edad, de tamaño y de antigüedad de la empresa donde se efectiviza la relación laboral.
Errores clusterizados a nivel sector. $^{***}p < 0{,}01$; $^{**}p < 0{,}05$; $^{*}p < 0{,}1$

Fuente: Elaboración propia basada en base a MTEySS

Gran parte de la evidencia empírica sobre los efectos de los mínimos salariales en el empleo suele enfocarse en los trabajadores jóvenes, posiblemente porque son los trabajadores que se encuentran mayormente alcanzados por los umbrales mínimos, al menos en los países desarrollados. Desde un punto de vista teórico, en caso de que la imposición de pisos salariales genere destrucción de empleo, es esperable que los puestos de trabajos más afectados sean los de quienes ingresaron recientemente al mercado de trabajo y/o los que obtengan una remuneración cercana al piso salarial, típicamente

los trabajadores jóvenes. Además, desde un punto de vista empírico, existen resultados para países desarrollados (fundamentalmente Estados Unidos) que respaldan esta hipótesis (Dube et al. (2010); Allegretto et al. (2017)). [7].

Para analizar si lo anterior se evidencia en el caso argentino, se reconstruye el panel de sindicatos/año pero considerando por separado a los trabajadores entre 18 a 30 años y a los de 31 a 60 años de edad. La Tabla 4 presenta las estimaciones para ambos grupos de edad. Los resultados sugieren que la ausencia de efectos adversos sobre el empleo observada para el total de asalariados se mantiene aún si se considera únicamente a los grupos más vulnerables, como es el caso de los jóvenes. Como respaldo a la la hipótesis de que este grupo etario es el que se encuentra más alcanzado por los umbrales mínimos, se presenta también la Figura 8, donde se observan que los resultados sobre salarios, si bien son significativos para jóvenes y adultos, las magnitudes son mayores para los primeros, particularmente en los percentiles más bajos.

[7] Además de focalizar en los trabajadores jóvenes, la evidencia empírica para el caso de EEUU ha puesto énfasis en analizar los efectos sobre el empleo para algunos sectores más precarizados, como son el sector de servicios, particularmente comercios minoristas y restaurantes

Cuadro 4: Resultados sobre el empleo según grupos de edad

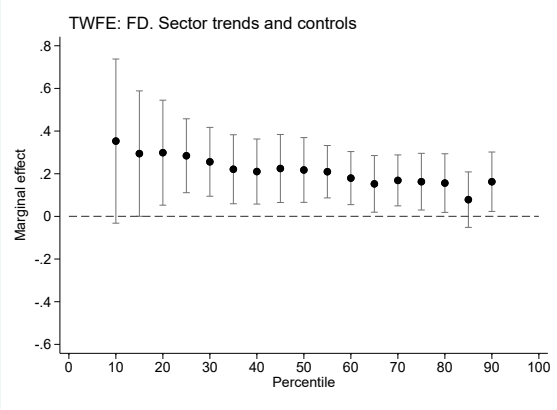
	18 to 30		31 to 60	
Empleo (diciembre)	0.181	0.191	0.128	0.027
	(0.202)	(0.128)	(0.098)	(0.082)
Empleo (noviembre)	0.141	0.123	0.119	0.018
	(0.182)	(0.090)	(0.084)	(0.040)
Empleo (4to trimestre)	0.157	0.144	0.116	0.016
	(0.186)	(0.101)	(0.086)	(0.051)
Observations	332	309	332	309
Levels/FD	Log	FD	Log	FD
Sector FE	Yes	Yes	Yes	Yes
Year FE	Yes	Yes	Yes	Yes
Sector trends	Yes	Yes	Yes	Yes
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes

Notes. Las estimaciones reflejan los efectos marginales de estimar la ecuación 1 sobre la cantidad de puestos de trabajo registrados en SIPA a diciembre de cada año. Todas las variables se encuentran expresadas en logaritmos. Las primeras dos columnas reportan los resultados para trabajadores entre 18 a 30 años, mientras que las últimas dos columnas se vinculan con los trabajadores entre 31 y 60 años. Las columnas 1 y 3 refieren a las especificaciones completas en niveles, mientras que las columnas 2 y 4 a las especificaciones completas en primeras diferencias. Se incluyen tendencias lineales por sectores y controles: proporción de trabajadores hombres, proporción de trabajadores en cada una de las regiones, además de *shares* de grupos de edad, de tamaño y de antigüedad de la empresa donde se efectiviza la relación laboral.
Errores clusterizados a nivel sector. $^{***}p < 0{,}01$; $^{**}p < 0{,}05$; $^{*}p < 0{,}1$

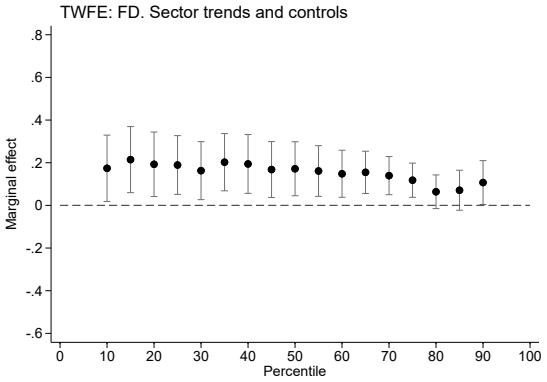
Fuente: Elaboración propia basada en base a MTEySS

Figura 8: Resultados sobre salarios según grupos de edad

(a) 18 a 30 años



(b) 31 a 60 años



Notas: El eje horizontal indica los percentiles salariales, mientras que en el eje vertical se observan los efectos marginales que surgen de estimar la especificación 3 de la ecuación 1 sobre el empleo, para distintos grupos de edad. El panel de la izquierda indica los resultados para los trabajadores entre 18 a 30 años, mientras que el panel de la derecha refiere a trabajadores entre 31 y 60 años. Se presentan las estimaciones puntuales junto con sus respectivos intervalos de confianza al 90 %.

Fuente: Elaboración propia basada en base a MTEySS

7. Conclusiones

En Argentina, al igual que muchos países, coexisten dos grandes instituciones de determinación salarial: un salario mínimo de alcance nacional y un sistema de negociación colectiva. Para el caso argentino, el período entre 2003-2015 se caracterizó por un fuerte impulso y vigencia de estos mecanismos. Si bien ambos son relevantes para la fijación de los salarios de los trabajadores asalariados, el papel del salario mínimo parece quedar relegado a proteger principalmente los ingresos de los asalariados precarios o que no son cubiertos por los convenios colectivos, sin ser una referencia clara para la negociación colectiva. Así, en gran parte del período los ajustes del salario mínimo difieren de los pisos salariales (PS) negociados, por lo que ambas instituciones parecerían haber operado en forma separada Marshall (2019). Como consecuencia de esto, para la gran mayoría de los trabajadores asalariados registrados, son los salarios negociados en convenios colectivos los que guían en mayor medida su evolución salarial.

Esta mayor relevancia de los PS determina un nuevo desafío empírico, ya que, si bien posee puntos en común con los estudios de salarios mínimos en tanto constituyen umbrales mínimos de ingresos, estos pisos salariales son negociados entre sindicatos y empresas, por lo que sus efectos finales sobre la desigualdad salarial y el empleo no son análogos a los de un salario mínimo impuesto por el gobierno. Utilizando datos novedosos de los salarios negociados por los sindicatos más importantes durante el período 2001 a 2015, combinados con registros administrativos, se estima un modelo *Two Ways Fixed Effects* para analizar en qué medida la negociación colectiva tuvo efectos sobre los salarios de los trabajadores, la desigualdad salarial formal y el empleo.

Los resultados sugieren que la negociación colectiva logró aumentar los salarios de los trabajadores

registrados, con un patrón significativo y decreciente a lo largo de la distribución. Los mayores aumentos concentrados en los primeros deciles se tradujeron en una caída de la desigualdad salarial formal, particularmente en la cola derecha de la distribución y de la desigualdad global. Adicionalmente, se estimaron posibles efectos sobre el empleo, sin encontrar efectos nocivos sobre la cantidad de puestos de trabajos registrados. La ausencia de efectos significativos se mantiene al considerar únicamente los niveles de empleo de los trabajadores jóvenes, aún cuando dichos trabajadores son los mayormente afectados por la existencia de umbrales mínimos de ingresos, tanto desde un punto de vista teórico como empírico.

Si bien el análisis de la política de salario mínimo es relevante, particularmente en países de América Latina donde su uso ha sido ampliamente extendido, los resultados anteriores reafirman la relevancia de la negociación colectiva como mecanismo adicional de fijación salarial con alcance redistributivo. En particular, en países donde la tasa de cobertura es alta, como el caso argentino, es indispensable contar con evidencia empírica que identifique los efectos de esta institución laboral para poder mejorar el diseño de las políticas públicas y regulaciones en el mercado de trabajo.

Referencias

Abowd, J. A. and Lemieux, T. (1993). The effects of product market competition on collective bargaining agreements: The case of foreign competition in canada. *The Quarterly Journal of Economics*, 108(4):983–1014.

Abowd, J. M. (1989). The effect of wage bargains on the stock market value of the firm. *The American Economic Review*, pages 774–800.

Alejo, J. and Casanova, L. (2016). Negociación colectiva y cambios distributivos en los ingresos laborales en argentina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, 15.

Allegretto, S., Dube, A., Reich, M., and Zipperer, B. (2017). Credible research designs for minimum wage studies: A response to neumark, salas, and wascher. *ILR Review*, 70(3):559–592.

Alves, G., Amarante, V., Salas, G., and Vigorito, A. (2012). La desigualdad del ingreso en uruguay entre 1986 y 2009. *Serie Documentos de Trabajo/FCEA-IE; DT03/12*.

Arcidiácono, M. (2015). Salario mínimo y distribución salarial: Evidencia para argentina 2003-2013. Technical report, Documento de Trabajo.

Autor, D. H., Manning, A., and Smith, C. L. (2016). The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(1):58–99.

Azar, J., Huet-Vaughn, E., Marinescu, I., Taska, B., and Von Wachter, T. (2019). Minimum wage employment effects and labor market concentration. Technical report, National Bureau of Economic Research.

Barth, E., Bryson, A., Davis, J. C., and Freeman, R. (2016). It's where you work: Increases in the dispersion of earnings across establishments and individuals in the united states. *Journal of Labor Economics*, 34(S2):S67–S97.

Blanchard, P., Carrasco, P., Ceni, R., Parada, C., and Santín, S. (2021). Distributive and displacement effects of a coordinated wage bargaining scheme. *Serie Documentos de Trabajo; 26/21*.

Boeri, T. and Van Ours, J. (2013). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press.

Borraz, F. and González-Pampillón, N. (2017). Assessing the distributive effects of minimum wage. *Review of Development Economics*, 21(4):1081–1112.

Bosch, M. and Manacorda, M. (2010). Minimum Wages and Earnings Inequality in Urban Mexico. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(4):128–49.

Card, D. and Cardoso, A. R. (2021). Wage flexibility under sectoral bargaining. *Journal of the European Economic Association*.

Card, D., Heining, J., and Kline, P. (2013). Workplace heterogeneity and the rise of west german wage inequality. *The Quarterly journal of economics*, 128(3):967–1015.

Card, D. and Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in new jersey and pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4):772–93.

Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., and Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3):1405–1454.

Corella, L. F. M. (2020). Minimum wages in monopsonistic labor markets. *IZA Journal of Labor Economics*, 9(1).

Dickens, R., Machin, S., and Manning, A. (1999). The effects of minimum wages on employment: Theory and evidence from britain. *Journal of labor economics*, 17(1):1–22.

Dube, A., Lester, T. W., and Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects Across state borders: Estimates using contiguous counties. *The review of economics and statistics*, 92(4):945–964.

Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., and Vom Berge, P. (2020). Reallocation effects of the minimum wage. *Centre for Research and Analysis of Migration Discussion Paper*, 7:20.

Engbom, N. and Moser, C. (2021). Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil. Working Paper 28831, National Bureau of Economic Research.

Farber, H. S., Herbst, D., Kuziemko, I., and Naidu, S. (2021). Unions and inequality over the twentieth century: New evidence from survey data. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(3):1325–1385.

Freeman, R. B. (1980). Unionism and the dispersion of wages. *ILR Review*, 34(1):3–23.

Grau, N., Landerretche, O., et al. (2011). The labor impact of minimum wages: A method for estimating the effect in emerging economies using chilean panel data. Technical report, University of Chile, Department of Economics.

Hirsch, B. and Mueller, S. (2020). Firm wage premia, industrial relations, and rent sharing in germany. *ILR Review*, 73(5):1119–1146.

Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., Van Inwegen, E., Vigdor, J., and Wething, H. (2018). Minimum wage increases and individual employment trajectories. Technical report, National Bureau of Economic Research.

Lemos, S. (2009). Minimum wage effects in a developing country. *Labour Economics*, 16(2):224–237.

Lombardo, C. and Martinez-Correa, J. (2019). Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de argentina. *Documentos de Trabajo de la Asociación Argentina de Economía Política. No. 4161.*

Maloney, W. F. and Mendez, J. N. (2007). *1. Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America*. University of Chicago Press.

Manning, A. (2011). Imperfect competition in the labor market. In *Handbook of labor economics*, volume 4, pages 973–1041. Elsevier.

Marshall, A. (2019). Salario mínimo y negociación colectiva en la determinación salarial: interacciones entre políticas salariales y posturas sindicales en la argentina y uruguay. *Trabajo y sociedad*, 32:79–101.

Maurizio, R. and Vázquez, G. (2016). Distribution effects of the minimum wage in four latin american countries: Argentina, brazil, chile and uruguay. *International Labour Review*, 155(1):97–131.

Meer, J. and West, J. (2016). Effects of the minimum wage on employment dynamics. *Journal of Human Resources*, 51(2):500–522.

Naidu, S., Posner, E. A., and Weyl, G. (2018). Antitrust remedies for labor market power. *Harv. L. Rev.*, 132:536.

Neumark, D. (2018). Employment effects of minimum wages. *IZA World of Labor*.

Neumark, D. and Corella, L. F. M. (2021). Do minimum wages reduce employment in developing countries? a survey and exploration of conflicting evidence. *World Development*, 137:105165.

Palomino, H. and Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la argentina. *Revista de trabajo*, 2(3):47–68.

Rose, N. L. (1987). Labor rent sharing and regulation: Evidence from the trucking industry. *Journal of Political Economy*, 95(6):1146–1178.

Song, J., Price, D. J., Guvenen, F., Bloom, N., and Von Wachter, T. (2019). Firming up inequality. *The Quarterly journal of economics*, 134(1):1–50.