

# Sindicatos y movilidad ascendente para los trabajadores de bajos salarios

---

John Schmitt, Margy Waller, Shawn Fremstad y Ben Zipperer

Agosto 2007



---

**Center for Economic and Policy Research**

1611 Connecticut Avenue, NW, Suite 400  
Washington, D.C. 20009  
202-293-5380

[www.cepr.net](http://www.cepr.net)

**Inclusion**

1707 L Street NW, Suite 750  
Washington, DC 20036  
Phone: (202) 730-9372

[www.inclusionist.org](http://www.inclusionist.org)

# Contenido

Resumen ejecutivo .....	2
Introducción .....	3
Definición de las ocupaciones de bajo salario .....	6
Los empleos de bajo salario sindicalizados pagan mejor y tienen una mayor probabilidad de brindar beneficios .....	8
Los derechos laborales mejoran los empleos de bajo salario .....	10
Bibliografía.....	12

## Sobre los Autores

John Schmitt es economista titular y Ben Zipperer fue investigador asistente para el Centro de Investigación Económica y de Políticas (*Center for Economic and Policy Research—CEPR*) en Washington, DC. Margy Waller y Shawn Fremstad son cofundadores de *Inclusion*.

## Agradecimientos

Los autores agradecen a Dean Baker y a Heather Boushey por sus valiosos comentarios. El Centro de Investigación Económica y de Políticas (CEPR) agradece enormemente el apoyo financiero de la Ford Foundation.

## Resumen ejecutivo

En este trabajo se investiga el impacto de la sindicalización sobre los salarios y los beneficios de salud y previsionales (es decir, de pensiones) en 15 importantes ocupaciones de bajo salario. Los datos sugieren que aún luego de controlar por diferencias entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados –incluyendo factores como la edad y el nivel educativo– la sindicalización mejora sustancialmente los salarios y los beneficios en lo que de otra manera son ocupaciones de bajo salario.

En promedio, en las ocupaciones de bajo salario analizadas aquí, la sindicalización incrementó los salarios de los trabajadores en poco más del 16 por ciento –alrededor de \$1,75 por hora– en comparación con los de los trabajadores no sindicalizados.

El impacto de la sindicalización sobre la cobertura previsional y de salud en los puestos de bajo salario fue aún mayor. Los trabajadores sindicalizados tenían una probabilidad 25 puntos porcentuales mayor de contar con un seguro de salud a cargo de su empleador<sup>1</sup> y una probabilidad también 25 puntos porcentuales mayor de tener un plan de pensiones a cargo de su empleador<sup>2</sup> que la de trabajadores similares en las mismas ocupaciones de salario bajo pero no sindicalizados.

Estos efectos de la sindicalización son significativos con cualquier medición que se tome. Para poner estas conclusiones en perspectiva, entre 1996 y 2000 –un período sostenido de bajo desempleo que contribuyó a producir el mayor crecimiento salarial para los trabajadores de salarios bajos de las últimas tres décadas–, el salario real de los trabajadores en el décimo percentil (que reciben un salario mayor al del 10 por ciento del total de trabajadores, pero menor al del 90 por ciento) creció, en total, alrededor de un 12 por ciento. El efecto de la sindicalización sobre los salarios fue un tercio mayor (16 por ciento) que el impacto total de cuatro años de rápido crecimiento del salario real.

En ese mismo período de auge de los 90s, las coberturas previsionales y de salud a cargo de los empleadores de los trabajadores del quintil más bajo aumentaron sólo alrededor de tres puntos porcentuales para los seguros de salud (3,2 puntos porcentuales) y los beneficios previsionales (2,7 por ciento) –aproximadamente una octava parte del impacto que tuvo la sindicalización sobre las coberturas previsionales y de jubilación en las ocupaciones de bajo salario analizadas aquí.

Estos efectos de la sindicalización son particularmente sorprendentes dada la creencia ampliamente difundida de que muchos de los empleos analizados aquí son inherentemente incapaces de proporcionar salarios y prestaciones decentes.

Los datos demuestran que aquellos trabajadores en ocupaciones de bajo salario que pueden negociar colectivamente ganan más y tienen una mayor probabilidad de tener las prestaciones asociadas a los buenos puestos de trabajo. Concluimos que un mayor grado de protección del derecho de los trabajadores a sindicalizarse contribuiría a mejorar la calidad de los empleos de salarios bajos.

---

<sup>1</sup> Un plan suministrado por el empleador o el sindicato en el que el empleador pagaba al menos una parte de la cuota del seguro.

<sup>2</sup> Un plan previsional proporcionado por el empleador o el sindicato que puede o no incluir un aporte del empleador al plan de pensiones.

## Introducción

En las décadas recientes, muchos políticos, funcionarios de gobierno e incluso activistas anti-pobreza han llegado a considerar que los empleos de bajo salario son una parte inevitable de una economía en crecimiento. Algunos incluso llegan a celebrar el crecimiento del trabajo a bajo salario y de quienes ofrecen este tipo de empleos—como Wal-Mart—considerándolo parte de una “historia progresiva de éxito” que beneficia a “trabajadores, consumidores y dueños del capital” a través de la disminución de precios y el aumento de la productividad.<sup>3</sup>

Aquellos liberales o partidarios del centro que mantienen esta perspectiva en general reconocen que el empleo de bajo salario “no paga lo suficiente como para que una familia viva la vida digna que los estadounidenses han llegado a esperar y a demandar”. Para abordar este problema, promueven aumentos del gasto público en prestaciones de empleo financiados con fondos públicos con el propósito de hacer que “el trabajo pague”<sup>4</sup>. Estas prestaciones, que generalmente se enfocan a las madres y a los padres de hogares de bajos ingresos, incluyen aquellas que complementan los ingresos en efectivo (el Crédito por Ingreso del Trabajo, o *Earned Income Tax Credit*—EITC), las que proporcionan un seguro de salud (el programa *Medicaid*<sup>5</sup> y el Programa Estatal de Seguro Médico Infantil, o *State Children's Health Insurance Program*—SCHIP<sup>6</sup>), y las que ofrecen asistencia directa para otros gastos laborales que, para los trabajadores de ingresos más altos, son en parte subvencionados por el código impositivo (como el cuidado infantil y el transporte). Durante los 90s, los estados y el gobierno federal de hecho extendieron algunas de estas prestaciones, al tiempo que reducían la disponibilidad de las prestaciones complementarias a los ingresos (en particular, el ahora extinto programa de Asistencia a Familias con Niños Dependientes, o *Aid to Families with Dependent Children*—AFDC, y su sustituto, el programa de Asistencia Temporal a Familias Necesitadas, o *Temporary Assistance to Needy Families*—TANF<sup>7</sup>).

De acuerdo a la visión convencional, el escaso pago y las prestaciones limitadas de los empleos de bajo salario manifiestan las limitaciones de los trabajadores en estos puestos, y los aumentos de la desigualdad y la declinación de los empleos de clase media son explicados por “un gran aumento del retorno a las calificaciones educativas y laborales en las últimas décadas... [que es] impulsado en gran medida por la tecnología... [y la] globalización”. Los defensores de este enfoque generalmente argumentan que “la solución *más fundamental*” al problema de la desigualdad creciente “es invertir en la educación y la formación necesarias para asegurar que todos los trabajadores puedan triunfar en la economía global”<sup>8</sup>.

En este tipo de enfoques en general no se le presta atención a los puestos de bajo salario en sí (una excepción notable es la defensa del salario mínimo). Mientras que algunos defensores de la estrategia de “hacer que el trabajo pague” son simplemente agnósticos con respecto a las reformas del mercado de trabajo, otros se oponen abiertamente a las reformas, a las que tildan de ser “intervenciones” en el mercado de trabajo<sup>9</sup>. Un papel muy debilitado de las instituciones del

<sup>3</sup> Ver, por ejemplo, Furman (2005).

<sup>4</sup> Las dos citas precedentes son de Furman (2005). Algunos conservadores aprueban una variante de esta agenda para “hacer que el trabajo pague”. Ver, por ejemplo, Douthat y Salam (2005) y, Haskins y Sawhill (2007).

<sup>5</sup> Programa que proporciona servicios médicos a una parte de la población pobre del país.

<sup>6</sup> Programa que proporciona servicios médicos a niños en familias de bajos ingresos.

<sup>7</sup> Waller y Fremstad (2006).

<sup>8</sup> Furman (2005), énfasis agregado.

<sup>9</sup> En “New Rules; Here Come the Economic Populists,” en el *New York Times*, 26 de noviembre de 2007, Louis Uchitelle, por ejemplo, cita a Peter Orszag, en aquel entonces director del Hamilton Project de ideología del centro: “Cuando se llevan a cabo intervenciones de mercado se pagan exorbitantes costos económicos”.

mercado de trabajo en promover la prosperidad colectiva marca una diferencia significativa entre las décadas recientes de creciente desigualdad en Estados Unidos y el período inmediatamente posterior a la Segunda Guerra Mundial, de una movilidad ascendente masiva, en el que el interés por las instituciones estaba en primer plano<sup>10</sup>.

La educación, la formación y las asistencias laborales (*work supports*) ofrecen beneficios genuinos a los trabajadores de bajo salario. En donde estas políticas son lo suficientemente generosas y accesibles, pueden contribuir sustancialmente a mejorar la calidad de vida de los trabajadores con salarios bajos<sup>11</sup>. Sin embargo, enfocarse en los trabajadores de bajo salario y no en las fallas de los puestos de bajo salario conlleva importantes limitaciones. La realidad es que la movilidad desde los empleos de bajo salario es sorprendentemente reducida<sup>12</sup>. La mayoría de los trabajadores de bajo salario son adultos ya bien adentrados en su vida laboral, y no jóvenes que recién empiezan sus carreras<sup>13</sup>. Las investigaciones recientes sugieren que el crecimiento del empleo de salarios bajos (y de salarios muy altos) superó al crecimiento de los empleos de salarios medios en los 90s<sup>14</sup>, y las proyecciones de la demanda de trabajo futura sugieren que las ocupaciones de bajos salarios serán tanto o más numerosas que en la actualidad<sup>15</sup>.

Más de 40 millones de puestos de trabajo en Estados Unidos —alrededor de uno de cada tres— paga salarios bajos<sup>16</sup>. Sin duda, un mayor acceso de los trabajadores de bajo salario a oportunidades de participar en programas de formación de alta calidad ayudaría a más trabajadores de bajo salario a pasarse a mejores empleos. Sin embargo, los empleos de bajo salario representan una fracción tan grande de los puestos de trabajo de la economía que el mayor acceso a la formación y a la educación constituye sólo una pieza de las muchas necesarias en una estrategia orientada a preservar y expandir la clase media.

---

<sup>10</sup> Ver Levy y Temin (2007): “... la tendencia actual hacia una mayor desigualdad en Estados Unidos es fundamentalmente el resultado de un cambio en la política económica que tuvo lugar a fines de los 70s y principios de los 80s. La estabilidad en la distribución del ingreso en la que los salarios subieron con la productividad nacional a lo largo de una generación tras la Segunda Guerra Mundial fue el resultado de políticas que comenzaron en la Gran Depresión con el Nuevo Trato (*New Deal*) y fueron ampliadas por la acción pública y privada luego de la guerra. Esta estabilidad no fue el resultado natural de una economía; fue el resultado de políticas diseñadas para promoverla”.

<sup>11</sup> En su mayor parte, la formación, la educación y los beneficios para los trabajadores de bajos salarios no son lo suficientemente generosos o accesibles. Por ejemplo, entre 1985 y 2003, el financiamiento para la formación de trabajadores y para otros programas relacionados con la inversión en los trabajadores administrados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (*U.S. Department of Labor*) se redujo, luego de ajustar por inflación, en un 29 por ciento (Spence y Kiel 2003). Además, Estados Unidos gasta una proporción mucho menor de su PIB en programas de formación y empleo que lo que gastan casi todas las otras naciones de la OCDE (LaLonde, 2003). A excepción de algunos estados, la asistencia para el cuidado infantil no está permanentemente disponible para todos los trabajadores con salarios que cumplen con las pautas de elegibilidad de ingresos.

<sup>12</sup> Osterman (1999), por ejemplo, encontró que alrededor de la mitad de los hombres en el quintil de más bajos ingresos en 1979 seguían en la misma posición en 1995. Resulta interesante que la movilidad de ingresos intergeneracional parece ser permanentemente mayor en otros países económicamente avanzados que en Estados Unidos; ver Blanden (2004), Hertz (2006), Schmitt y Zipperer (2006), y Solon (2002).

<sup>13</sup> Si definimos como trabajadores de bajo salario aquellos que ganan menos de dos tercios del salario mediano, los datos combinados de la Encuesta de Población (*Current Population Survey—CPS*), por ejemplo, muestran que más del 60 por ciento de los trabajadores de bajo salario tenían más de 25 años y apenas un poco más del 40 por ciento tenía al menos 35 años.

<sup>14</sup> Autor, Katz, y Kearney (2006).

<sup>15</sup> Hecker (2005) reporta las predicciones de la Oficina de Estadísticas Laborales (*Bureau of Labor Statistics—BLS*) que indican que hacia 2014 la categoría de ocupación amplia que tendrá el segundo mayor porcentaje de empleo y el segundo puesto en ganancias numéricas de empleos será la de “ocupaciones en servicios” incluyendo ocupaciones como las de “preparación de alimentos y servicios relacionados”, “asistencia médica”, “asistencia y servicio personal”, “construcción y limpieza y mantenimiento de espacios verdes” y “servicios de seguridad”.

<sup>16</sup> Boushey, Fremstad, Gragg, y Waller (2007).

Un enfoque basado en el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, más que entrar en conflicto con la agenda para “hacer que el trabajo pague”, la complementa. Los elementos centrales de un enfoque de este tipo incluyen intensificar y hacer cumplir<sup>17</sup> las normas laborales existentes incluyendo la legislación sobre el salario mínimo y otras normas sobre las condiciones de trabajo, así como también establecer nuevas normas laborales básicas, como garantías mínimas de vacaciones pagadas, licencias pagadas por enfermedad, y por maternidad y paternidad. Una variante importante de esta estrategia, que analizamos aquí, es la de permitir un mayor grado de sindicalización para promover mejores pagos, beneficios y condiciones de trabajo en los puestos existentes de bajo salario, fundamentalmente a través de aumentar el poder de negociación de los trabajadores con salarios bajos<sup>18</sup>.

Dada la preponderancia de los empleos de bajo salario sin beneficios en nuestro mercado de trabajo, y la mayor probabilidad de que estos sectores crezcan en lugar de reducirse, resulta de vital importancia prestar atención a la estrategia de mejorar estos empleos para fortalecer nuestra economía y nuestras comunidades. A menos que se mejoren estos empleos, una gran parte de los trabajadores en Estados Unidos quedará relegada a malos puestos de trabajo.

En este trabajo se investiga el impacto de la sindicalización sobre los salarios y los beneficios en 15 importantes ocupaciones de bajo salario<sup>19</sup>. Los datos sugieren que aún luego de controlar por diferencias entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, la representación sindical mejora sustancialmente los salarios y los beneficios ofrecidos en lo que de otra manera son ocupaciones de bajo salario.<sup>20</sup> En promedio, en las ocupaciones de bajo salario analizadas aquí, la sindicalización aumentó los salarios de los trabajadores en poco más de un 16 por ciento –alrededor de \$1,75 por hora– comparado con trabajadores similares pero no sindicalizados. El impacto de la sindicalización sobre la cobertura previsional y de salud en los puestos de bajo salario fue aún mayor. Los trabajadores sindicalizados que se encontraban en ocupaciones de bajo salario tenían una probabilidad 25 puntos porcentuales mayor de tener un seguro de salud a cargo de su empleador<sup>21</sup> y también una probabilidad 25 puntos porcentuales mayor de tener un plan previsional a cargo de su empleador<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> Para una excelente discusión sobre cuestiones relacionadas con hacer cumplir las normas en el mercado de trabajo de salarios bajos, ver Bernhardt, McGrath y DeFilippis (2007).

<sup>18</sup> La relación con el poder de negociación pone de relieve la conexión entre crecientes tasas de sindicalización en las ocupaciones de bajos salarios y el acento que otros han puesto, correctamente, en la importancia de un nivel de bajo desempleo sostenido para los trabajadores con salarios bajos. Ver, por ejemplo, Bernstein y Baker (2003) y Mishel, Bernstein, y Allegretto (2006), entre otros.

<sup>19</sup> En conjunto, estas ocupaciones representan alrededor del 15,3 por ciento del empleo total de Estados Unidos. Dado que estas ocupaciones han sido seleccionadas sobre todo porque pagan los salarios más bajos de la economía, creemos que nuestros resultados son ampliamente representativos del impacto potencial de la sindicalización sobre otras ocupaciones de bajo salario no analizadas aquí.

<sup>20</sup> Investigaciones precedentes encuentran efectos notables de la sindicalización sobre los salarios y los beneficios para los trabajadores en su conjunto (ver Blanchflower y Bryson, 2007). Sin embargo, las investigaciones han prestado menos atención al trabajo de bajo salario. Zuberi (2006) comparó las diferencias en el nivel de vida y las condiciones laborales para los trabajadores hoteleros en Seattle y Vancouver y concluyó que “la afiliación a un sindicato proporciona a los trabajadores hoteleros mejores beneficios, seguridad laboral y condiciones laborales” y que “en Vancouver, las tasas de sindicalización en la industria hotelera son lo suficientemente altas como para producir un efecto sobre los salarios que también aumenta los salarios y beneficios ofrecidos a los empleados en hoteles no sindicalizados” (p. 66).

<sup>21</sup> Un plan provisto por el empleador o el sindicato en el que el empleador pagaba al menos una parte del seguro. Para ser claros, creemos que la provisión de un seguro de salud universal en el cual la elegibilidad no esté vinculada con el estatus de empleo del individuo o con un empleador particular representaría una importante mejora del sistema actual, el cual deja sin seguro de salud a muchos trabajadores y a sus hijos.

<sup>22</sup> La cobertura previsional a cargo del empleador o el sindicato puede o no incluir un aporte del empleador al plan.

Estos efectos de la sindicalización son importantes con cualquier tipo de medición que se utilice. Por ejemplo, entre 1996 y 2000 -un período sostenido de bajo desempleo que contribuyó a producir el mayor crecimiento salarial para los trabajadores de bajos salarios de las últimas tres décadas-, el salario real de los trabajadores en el décimo percentil (que reciben un salario mayor al del 10 por ciento del total de trabajadores, pero menor al del 90 por ciento) creció, en total, alrededor de un 12 por ciento. El efecto de la sindicalización sobre los salarios fue un tercio mayor (16 por ciento) que el impacto total de cuatro años de rápido crecimiento del salario real. En ese mismo período de auge de los 90s, las coberturas de salud y previsional para los trabajadores del quintil más bajo aumentaron sólo alrededor de tres puntos porcentuales para los seguros de salud (3,2 puntos porcentuales) y los beneficios previsionales (2,7 por ciento), lo que representa aproximadamente una octava parte del impacto de la sindicalización sobre las coberturas previsional y de salud en las ocupaciones de bajo salario analizadas aquí. Estos efectos de la sindicalización son particularmente sorprendentes dada la creencia ampliamente difundida según la cual muchos de los empleos analizados aquí son inherentemente incapaces de proporcionar salarios y beneficios decentes.

## Definición de las ocupaciones de bajo salario

Analizamos 15 ocupaciones de bajo salario tal como las define el sistema de “Clasificación Estándar de Ocupaciones 2000” (*“Standard Occupational Classification 2000”*) utilizado en las Encuestas de Población (*Current Population Surveys—CPS*) de 2004, 2005 y 2006. Las ocupaciones específicas que seleccionamos constituían las 15 ocupaciones de menor paga que satisfacían el siguiente criterio: en primer lugar, para asegurar un tamaño de muestra razonable para el análisis, la ocupación debía cumplir con un requerimiento de tamaño mínimo igual a aproximadamente 0,25 por ciento del total de la fuerza de trabajo a lo largo del período de tres años; en segundo lugar, para garantizar una base razonable para medir los efectos de la sindicalización al interior de cada grupo, la tasa de sindicalización debía ser de al menos cinco por ciento en las ocupaciones seleccionadas; finalmente, utilizamos el salario mediano de los trabajadores no sindicalizados como salario de referencia para ordenar las ocupaciones de menor a mayor.

Sólo en un caso nos apartamos de la fórmula mencionada: combinamos las dos ocupaciones de menor salario “trabajadores en la preparación de comida y camareros, incluyendo comida rápida” y “trabajadores en la preparación de comida”, que están vinculadas conceptualmente y que, tomadas separadamente, cumplen con nuestro criterio de selección.

La lista final de ocupaciones de bajo salario se muestra en el Cuadro 1. La ocupación de menor salario es la de trabajadores en la preparación de comida (la categoría combinada mencionada arriba), que tenía un salario mediano no-sindicalizado de sólo \$7,80 por hora en el período 2004-2006<sup>23</sup>. Esta cifra indica que la mitad de los trabajadores en esta ocupación ganan \$7,80, o menos, por hora. Los cajeros constituyen la ocupación siguiente de más baja paga, con un salario mediano por hora de \$8,00. Otras ocupaciones de bajo salario, con salarios medianos de hasta \$10,94 por hora incluyen: trabajadores en restaurantes de autoservicio, trabajadores en el cuidado infantil, cocineros, trabajadores de limpieza, acompañantes domiciliarios, porteros y encargados de limpieza, encargados de mantenimiento de espacios verdes, enfermeros y asistentes médicos domiciliarios, asistentes de docentes, y guardias de seguridad.

<sup>23</sup> Estas y todas las cifras en dólares en el informe están valuadas en dólares de 2006 ajustados por inflación.

**CUADRO 1**  
**Salarios horarios y participación sindical en 15 ocupaciones de bajo salario,**  
**2003-2006**

Ocupación	Participación sindical (porcentaje)	Salario mediano horario (\$ de 2006)		Seguro de Salud (porcentaje)		Beneficio Previsional (porcentaje)	
		No		No		No	
		Sindicalizado	sindicalizado	Sindicalizado	sindicalizado	Sindicalizado	sindicalizado
Trabajadores en la preparación de comida	8,2	10,32	7,80	44,5	21,6	37,8	13,5
Cajeros	6,8	10,32	8,00	55,4	18,1	40,1	11,8
Trabajadores en restaurantes de autoservicio	9,2	10,48	8,00	54,2	19,1	39,1	16,3
Trabajadores en el cuidado infantil	5,9	11,00	8,27	56,6	13,7	61,7	8,3
Cocineros	5,1	11,67	8,54	55,5	18,1	53,4	14,0
Trabajadores de limpieza	7,2	11,44	8,78	71,7	22,6	56,5	15,4
Acompañantes domiciliarios	10,7	9,87	9,00	49,4	21,8	32,0	17,3
Embaladores y empaquetadores	11,7	11,47	9,33	63,1	36,1	74,9	24,5
Porteros y encargados de limpieza	18,1	13,86	9,60	74,9	37,8	67,3	28,0
Trabajadores en el mantenimiento de espacios verdes	6,3	15,35	9,65	55,9	24,7	78,5	16,3
Enfermeros y asistentes médicos domiciliarios	13,8	11,52	10,00	70,9	36,6	57,6	25,9
Controladores de inventarios	11,6	13,54	10,00	66,9	40,1	53,5	30,5
Asistentes de docentes	35,2	13,00	10,25	53,3	35,3	73,0	41,3
Trabajadores en el transporte de carga	19,1	13,87	10,32	71,1	43,0	60,1	35,0
Guardias de seguridad	12,9	14,86	10,94	63,7	47,3	54,8	27,3
Total de ocupaciones de bajo salario	12,0	12,39	9,03	63,3	27,6	59,8	21,2
Total de ocupaciones	13,5	19,85	14,45	77,7	52,3	76,5	44,7

**Nota: análisis de CEPR sobre la base de un extracto de CEPR de la Encuesta de Población (CPS) y de un extracto de UNICON de los datos de la CPS de marzo.**

Sindicalizado se refiere a un trabajador afiliado a un sindicato o con cobertura sindical. Seguro de salud se refiere a la participación en un plan de salud a cargo del empleador o el sindicato en el que el empleador paga una parte o la totalidad del seguro. Beneficio previsional se refiere a la participación en un plan previsional provisto por el empleador, con o sin una contribución del empleador.

Las coberturas previsional y de salud corresponden al período 2003-2005; los salarios corresponden al período 2004-2006.

## Los empleos de bajo salario sindicalizados pagan mejor y tienen una mayor probabilidad de brindar beneficios

De la fuerza de trabajo total, alrededor de un 13,5 por ciento de trabajadores están sindicalizados (o es miembro de un sindicato, o algún sindicato lo representa en su lugar de trabajo). Como muestra el [Cuadro 1](#), los trabajadores sindicalizados generalmente ganan considerablemente más que sus homólogos no sindicalizados. En 2004-2006, el trabajador mediano sindicalizado ganaba alrededor de \$19,85 por hora, comparado con \$14,45 por hora para el trabajador mediano no sindicalizado. Los trabajadores sindicalizados también tenían una probabilidad mayor de tener un seguro de salud (77,7 por ciento) que los trabajadores no sindicalizados (52,3 por ciento), y una probabilidad mayor que los trabajadores no sindicalizados de tener un plan previsional (76,5 por ciento, comparado con 44,7 por ciento).

Las tasas de sindicalización varían mucho entre las ocupaciones de bajo salario analizadas aquí, desde apenas un cinco por ciento para los cocineros (5,1 por ciento) hasta más de un tercio para los asistentes de docentes (35,2 por ciento). Varias otras ocupaciones de bajo salario tienen tasas de sindicalización que exceden el promedio nacional, de 13,5 por ciento: los trabajadores en el transporte de carga (19,1 por ciento), los porteros y encargados de limpieza (18,1), y los enfermeros y asistentes médicos domiciliarios (13,8). No obstante, la mayor parte de las ocupaciones de bajo salario están menos sindicalizadas que el promedio nacional.

Como en el caso de la fuerza de trabajo tomada en conjunto, los trabajadores sindicalizados en las ocupaciones de bajo salario cobran salarios considerablemente mayores y tienen una probabilidad mucho mayor de tener un seguro de salud y un plan previsional que los trabajadores no sindicalizados en las mismas ocupaciones. Combinando las 15 ocupaciones de bajo salario, el trabajador mediano sindicalizado gana más de tres dólares más por hora (\$12,39) que el trabajador mediano no sindicalizado (\$9,03). En conjunto, los trabajadores en ocupaciones de bajo salario tienen una menor probabilidad de tener un seguro de salud y beneficios previsionales que el trabajador promedio de la economía agregada, pero los trabajadores sindicalizados en estas mismas ocupaciones de bajo salario tienen enormes ventajas sobre sus homólogos no sindicalizados. Casi dos tercios (63,3 por ciento) de los trabajadores sindicalizados en ocupaciones de bajo salario tienen cobertura de salud, comparado con poco más de un cuarto de los trabajadores no sindicalizados (27,6 por ciento). Para los planes previsionales, la brecha de sindicalización es aún mayor: 59,8 por ciento de los trabajadores sindicalizados en ocupaciones de bajo salario tienen beneficios previsionales, comparado con sólo 21,2 por ciento de sus homólogos no sindicalizados.

Un patrón similar de mayores salarios y de una cobertura previsional y de salud considerablemente mayor se repite en cada una de las ocupaciones de bajo salario. A lo largo de todas las ocupaciones en el Cuadro 1, el efecto de la sindicalización es mayor en términos económicos para las coberturas previsional y de salud que para los salarios. Los trabajadores sindicalizados de varias ocupaciones de bajo salario, por ejemplo, tienen tasas de cobertura de salud cercanas al promedio de la economía agregada (77,7 por ciento para la economía agregada, comparado con 74,9 por ciento para los porteros y encargados de limpieza, 71,7 por ciento para los trabajadores de limpieza, 71,1 por ciento para los trabajadores en el transporte de carga y 70,9 por ciento para los enfermeros y los asistentes médicos domiciliarios).

**CUADRO 2****Retornos de la sindicalización ajustados por regresión de salarios, cobertura de salud y cobertura previsional en 15 ocupaciones de bajo salario, 2003-2006**

	Participación Sindical (porcentaje)	Retornos de la sindicalización		
		Salario horario (porcentaje)	Cobertura de salud (p.p.)	Cobertura Previsional (p.p.)
Trabajadores en la preparación de comida	8,2	13,3	n.s.	n.s.
Cajeros	6,8	15,2	28,7	21,6
Trabajadores en restaurantes de autoservicio	9,2	12,5	n.s.	n.s.
Trabajadores en el cuidado infantil	5,9	18,2	38,7	26,1
Cocineros	5,1	15,1	25,3	18,7
Trabajadores de limpieza	7,2	15,4	24,3	19,0
Acompañantes domiciliarios	10,7	8,4	28,6	n.s.
Embaladores y empaquetadores	11,7	15,6	n.s.	n.s.
Porteros y encargados de limpieza	18,1	18,4	33,1	30,9
Trabajadores en el mantenimiento de espacios verdes	6,3	26,8	27,5	76,1
Enfermeros y asistentes médicos domiciliarios	13,8	8,9	29,8	33,5
Controladores de inventarios	11,6	16,4	21,7	15,5
Asistentes de docentes	35,2	8,8	18,4	32,6
Trabajadores en el transporte de carga	19,1	18,5	26,6	24,1
Guardias de seguridad	12,9	17,0	22,2	20,8
Total de ocupaciones de bajo salario	12,0	16,4	24,8	24,8
Total de ocupaciones	13,5	12,3	19,1	24,2

Nota: Todas las regresiones incluyen controles por edad, educación, género, raza, estado, e industria a dos dígitos.

Los retornos de la sindicalización sobre los salarios se convierten de puntos logarítmicos a porcentajes; todos ellos son estadísticamente significativos al menos al 1 por ciento. Las cifras correspondientes a las coberturas previsional y de salud corresponden al incremento en puntos porcentuales asociado a tener cobertura sindical o estar afiliado a un sindicato; todas las estimaciones son significativas al menos al 5 por ciento, excepto aquellas marcadas como no significativas (n.s.). Las cifras correspondientes a las coberturas previsional y de salud corresponden al período 2003-2005; las cifras de salarios corresponden al período 2004-2006.

Sin embargo, los datos en el [Cuadro 1](#) pueden sobreestimar los efectos de la sindicalización ya que los trabajadores sindicalizados pueden tener una mayor probabilidad de poseer características asociadas con salarios mayores, como ser mayores en edad o tener un nivel más alto de educación formal. En el [Cuadro 2](#) se presenta un segundo conjunto de resultados que utilizan técnicas de regresión estándar para controlar por éstas y otras diferencias potenciales entre los trabajadores

sindicalizados y no sindicalizados<sup>24</sup>. Controlar por estos otros efectos de hecho reduce el efecto salarial, pero tiene un impacto relativamente pequeño sobre la gran brecha entre trabajadores sindicalizados/no sindicalizados en lo que respecta a las coberturas previsional y de salud. Luego de controlar por las características de los trabajadores, el retorno salarial de la sindicalización para los trabajadores en ocupaciones de bajo salario es de 16,4 por ciento o alrededor de \$1,75 por hora. Entre las ocupaciones de bajo salario, la ventaja de la sindicalización en lo que respecta a la cobertura previsional y de salud también se mantiene elevada, siendo que los trabajadores sindicalizados en las industrias de salarios bajos tienen una probabilidad aproximadamente 25 puntos porcentuales mayor de tener un seguro de salud o beneficios previsionales que otros trabajadores en las mismas ocupaciones.

Los retornos sobre los salarios y las ventajas de contar con una mayor cobertura previsional y de salud asociados a la sindicalización son similares en casi todas las ocupaciones de bajo salario que presentan resultados estadísticamente significativos. En las regresiones controladas, los retornos sobre los salarios asociados a la sindicalización varían desde alrededor de un 8 por ciento para los acompañantes domiciliarios, los asistentes de docentes, y los enfermeros y asistentes médicos domiciliarios, a casi 27 por ciento para los trabajadores en el mantenimiento de espacios verdes, con un retorno de alrededor de 15 por ciento para la mayoría de las ocupaciones restantes. El efecto de la sindicalización sobre la cobertura de salud está dentro del rango de 20 a 30 puntos porcentuales para casi todas las ocupaciones de la muestra. El efecto es un poco menor para los asistentes de docentes (18,4 puntos porcentuales) y mayor para los trabajadores en el cuidado infantil (38,7 puntos porcentuales). El impacto de la sindicalización no es estadísticamente significativo para tres de las 15 ocupaciones (trabajadores en la preparación de comida, trabajadores en restaurantes de autoservicio, y embaladores y empaquetadores). Estos resultados, sin embargo, pueden estar reflejando el tamaño pequeño de la muestra para dos de estas tres ocupaciones. El efecto de la sindicalización sobre la cobertura previsional es, en líneas generales, similar a los resultados obtenidos para la cobertura de salud. En la mayoría de las ocupaciones, la probabilidad de que los trabajadores tengan beneficios previsionales aumenta entre 20 y 30 puntos porcentuales si éstos pertenecen a un sindicato.

## Los derechos laborales mejoran los empleos de bajo salario

La Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act*), sancionada por el Congreso en 1935, declara que es una política de Estados Unidos “promover la práctica y el procedimiento de la negociación colectiva y... proteger el ejercicio de los trabajadores de su total libertad para asociarse, auto-organizarse y para designar a los representantes de su propia elección, con el propósito de negociar los términos y condiciones de sus empleos ú otra ayuda mutua o protección”<sup>25</sup>. Nuestros hallazgos demuestran que el ejercicio de larga data de estos derechos laborales básicos se traduce en una mejora de los salarios –de alrededor de un 16 por ciento- y de los beneficios –con una probabilidad 25 puntos porcentuales mayor de tener una cobertura previsional y de salud- para los trabajadores en las 15 ocupaciones de bajo salario.

Nuestros hallazgos complementan otras investigaciones que sugieren que los sindicatos reducen la rotación de los empleados y la desigualdad salarial, y aumenta el acceso a las licencias por

<sup>24</sup> Controlamos por edad, educación, género, raza, estado de residencia, e industria a dos dígitos. Se utiliza la técnica de mínimos cuadrados ordinarios (OLS) para las regresiones de salarios. Para las regresiones correspondientes a los seguros de salud y los beneficios previsionales se utilizan modelos *probit*.

<sup>25</sup> 29 U.S.C. §151.

enfermedad y a las vacaciones pagadas<sup>26</sup>. Tomados en conjunto, estos efectos positivos de la negociación colectiva –debidos en gran parte al rol que tiene la sindicalización en dar una voz a los empleados en su lugar de trabajo– abogan a favor de considerar a la sindicalización como un elemento central de una estrategia efectiva para construir una economía más fuerte y de mayor inclusión.

En este sentido, la sindicalización no sólo incrementa los salarios. También promueve la inclusión social –la capacidad de los trabajadores, incluso de aquellos en ocupaciones de bajo salario, de participar plenamente en la vida económica de sus comunidades<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Las investigaciones también sugieren que la negociación colectiva tiene probablemente un efecto pequeño, y puede tener un efecto positivo, sobre la productividad. Freeman (2006): “... Considero que la evidencia es más favorable a mostrar un efecto positivo de la sindicalización... pero concuerdo en que la conclusión más fuerte de esta investigación es que hay mucha variación en las estimaciones de los efectos de la sindicalización” (p. 625).

<sup>27</sup> Como se define en Boushey, Bronosky, Fremstad, Gragg, y Waller (2007), la inclusión social se basa en la creencia de que todos progresamos cuando nadie es dejado muy atrás y la economía funciona para todos.

## Bibliografía

- Autor, David, Lawrence Katz, y Melissa Kearney. 2006. "The Polarization of the U.S. Labor Market," NBER Working Paper No. W11986, enero.
- Bernhardt, Annette, Siobhan McGrath y James DeFilippis. 2007. *Unregulated Work in the Global City: Employment and Labor Law Violations in New York City*. New York: Brennan Center for Justice, New York University School of Law.
- Bernstein, Jared, y Dean Baker. 2003. *The Benefits of Full Employment: When Markets Work for People*. Washington, DC: Employment Policy Institute.
- Blanchflower, David y Alex Bryson. 2007. "What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?," en Bennett, James y Bruce Kaufman (eds.), *What Do Unions Do: A Twenty Year Perspective*, Transaction Publishers.
- Blanden, Jo. 2004. "International Evidence on Inter-generational Mobility," London: London School of Economics, Centre for Economic Performance, trabajo no publicado.
- Boushey, Heather, Natalie Bronosky, Shawn Fremstad, Rachel Gragg, y Margy Waller. "Social Inclusion for the United States." Washington, DC: Inclusion/The Mobility Agenda. <http://www.inclusionist.org/files/socialinclusionusa.pdf>
- Boushey, Heather, Shawn Fremstad, Rachel Gragg, y Margy Waller. 2007. "Understanding Low-Wage Work in the United States," Washington, DC: Inclusion/The Mobility Agenda. <http://www.inclusionist.org/files/lowwagework.pdf>
- Douthat, Ross y Reihan Salam. 2005. "The Party of Sam's Club: Isn't It Time that the Republicans Did Something for their Voters?," *The Weekly Standard*, 14 de noviembre. <http://www.weeklystandard.com/Content/Public/Articles/000/000/006/312korit.asp?pg=1>
- Freeman, Richard. 2007. "What Do Unions Do? The 2004 M-Brane Stringtwister Edition," en Bennett, James y Bruce Kaufman (eds.), *What Do Unions Do: A Twenty Year Perspective*, Transaction Publishers.
- Furman, Jason. 2005. "Wal-Mart: A Progressive Success Story," Washington, DC: Center for American Progress. [http://www.americanprogress.org/kf/walmart\\_progressive.pdf](http://www.americanprogress.org/kf/walmart_progressive.pdf).
- Haskins, Ron e Isabel Sawhill. 2007. "Ending Poverty in America: Using Carrots and Sticks," *The American Prospect* (May).
- Hecker, Daniel E. 2005. "Occupational employment projections to 2014," *Monthly Labor Review*, (noviembre), p. 70-101.
- Hertz, Tom. 2006. "Understanding Mobility in America," Washington, DC: Center for American Progress. [http://www.americanprogress.org/issues/2006/04/Hertz\\_MobilityAnalysis.pdf](http://www.americanprogress.org/issues/2006/04/Hertz_MobilityAnalysis.pdf)
- LaLonde, Robert J. 2003. "Employment and Training Programs in Means-tested Transfer

- Programs” en Feldstien, Martin y Robert Moffitt, (eds.) *Means Tested Transfer Programs in the U.S.*, Chicago: University of Chicago Press.
- Levy, Frank y Peter Temin. 2007. "Inequality and Institutions in Twentieth Century America," NBER Working Paper 07-17.
- Mishel, Lawrence, Jared Bernstein, y Sylvia Allegretto. 2006. *The State of Working America 2006-2007*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Osterman Paul. 2000. *Securing Prosperity: The American Labor Market: How It Has Changed and What to Do About It*. Princeton University Press.
- Schmitt, John y Ben Zipperer. 2006. "Is the U.S. a Good Model for Reducing Social Exclusion in Europe?" Center for Economic and Policy Research Briefing Paper.
- Schmitt, John y Ben Zipperer. 2007. "Dropping the Ax: Illegal Firings During Union Election Campaigns," Center for Economic and Policy Research Briefing Paper.
- Solon, Gary. 2002. "Cross-Country Differences in Intergenerational Earnings Mobility," *Journal of Economic Perspectives*, vol 16, no. 3 (Summer), p. 59-66.
- Spence, Robin y Brendan Kiel. 2003. "Skilling the American Workforce “On the Cheap”: Ongoing Shortfalls in Federal Funding for Workforce Development," The Workforce Alliance. <http://www.workforcealliance.org/atf/cf/%7B93353952-1DF1-473A-B105-7713F4529EBB%7D/twa-funding-analysis-09.pdf>
- Waller, Margy y Shawn Fremstad. 2006. "New Goals and Outcomes for Temporary Assistance: State Choices in the Decade after Enactment," Washington, DC: The Brookings Institution. [http://www.brookings.edu/metro/pubs/20060816\\_tanf.htm](http://www.brookings.edu/metro/pubs/20060816_tanf.htm).
- Zuberi, Dan. 2006. *Differences that Matter: Social Policy and the Working Poor in the United States and Canada*. Ithaca: ILR Press.