

DIÁLOGO SOCIAL Y BRECHA SALARIAL POR GÉNERO¹

Cecilia Garavito

1. Introducción

El objetivo de este artículo es analizar la influencia del diálogo social sobre la brecha salarial por género. El diálogo social es una institución cuyo fin primordial consiste en permitir la coordinación de agentes económicos con funciones y objetivos diferentes con el fin de conciliar sus intereses y permitir la cooperación. Partimos de que los trabajadores y los empleadores tienen objetivos básicamente divergentes con un único punto en común: la necesidad de que la empresa sea competitiva. En este contexto, examinamos la brecha salarial por género para el caso de los trabajadores pertenecientes a un sindicato, tanto en el sector privado como en el sector público.

Desde el punto de vista económico, el bienestar de un individuo depende de la satisfacción de sus necesidades, para lo cual debe tener acceso a bienes privados y públicos. Para obtener el ingreso que le permite acceder a los bienes privados, el individuo ofrece su fuerza laboral en el mercado o se autogenera un puesto de trabajo². El nivel de ingresos obtenido depende de la tecnología empleada en la producción del bien o servicio, y del nivel de capital humano del trabajador. Sin embargo, existen otros factores que, a pesar de no estar relacionados con la productividad del trabajador, influyen en sus ingresos laborales, tales como el género y la raza³.

¹ Agradezco la eficiente colaboración de José Carlos Tello, asistente de docencia en el Departamento de Economía, en la estimación de las regresiones.

² El individuo puede, asimismo, ofrecer otros factores de producción en el mercado, pero es razonable suponer que el ingreso generado de esa manera es pequeño en comparación con el ingreso laboral.

³ Sobre las diferencias en los resultados del mercado de trabajo por género, véase Garavito (1999). Adicionalmente, el trabajo de Ñopo, Saavedra y Torero (2004) presenta evidencia de diferencias por etnicidad en los resultados del mercado de trabajo.

En el caso de los trabajadores asalariados, existen, asimismo, instituciones tales como la legislación laboral y el diálogo social, canalizado a través de los sindicatos, que influyen sobre los ingresos laborales⁴. Sin embargo, el acceso a los beneficios del diálogo social no es uniforme entre los trabajadores asalariados, tanto debido a la legislación laboral como a diferencias en su aplicación. Esto genera diferencias entre los trabajadores asalariados, aun en el caso de que existan sindicatos en la empresa.

Adicionalmente, es necesario señalar que en el Perú los sindicatos se encuentran, en su mayoría, en las empresas de mayor tamaño y productividad, en las que predomina el empleo masculino. En el caso de las mujeres que pertenecen a un sindicato, Bastidas (2001) sostiene que la posibilidad de que el diálogo social represente sus aspiraciones es afectada por su menor participación en la actividad sindical. Señala, asimismo, que la pertenencia a un sindicato no garantiza que las dirigencias tomen en cuenta los intereses de las trabajadoras⁵.

Aun así, la pertenencia a un sindicato parece ser beneficiosa para las mujeres. En un trabajo previo, encontramos que esta reduce la brecha de ingresos mensuales por género, tanto en el sector privado como en el sector público (Garavito 2005a). Encontramos también que la brecha de ingresos laborales por género es menor para los trabajadores que pertenecen a un sindicato.

En general, la brecha de ingresos por género entre los trabajadores sindicalizados de ambos sectores es menor para los niveles de educación más altos y para los trabajadores más jóvenes (Garavito 2006). Asimismo, la brecha de ingresos por género es mayor en la gran empresa. Estos resultados son consistentes con un hecho estilizado del mercado de trabajo limeño: la brecha de ingresos laborales se acorta cuando los ingresos reales de los varones caen o crecen a un ritmo menor.

En la siguiente sección presentamos el marco conceptual a partir del cual analizamos los efectos del diálogo social sobre la economía, tanto a nivel global como sobre los ingresos laborales. En la tercera sección presentamos datos sobre la fuerza laboral sindicalizada de Lima Metropolitana. En la cuarta sección estudiamos las funciones de salarios de los trabajadores sindicalizados de los sectores privado y público. Finalmente, en la última sección presentamos las conclusiones de este trabajo.

⁴ Empleamos el término *instituciones* en el sentido de North (1990); es decir, como el conjunto de reglas formales, reglas informales y mecanismos que garantizan su cumplimiento.

⁵ La inclusión de cláusulas de género en los convenios colectivos de los países de América Latina es aún incipiente. Véase Organización Internacional del Trabajo (2003).

2. Diálogo social y bienestar

El diálogo social consiste en las diversas maneras en que los trabajadores y los empresarios organizados se comunican en el marco de la operación de la empresa. La definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluye la negociación, la consulta y el intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, tanto en asuntos particulares de interés común como en aquellos relacionados con la política económica y social en general (Ishikawa 2003).

El diálogo social tiene efectos directos e indirectos sobre la economía en su conjunto; ambos efectos contribuyen a la estabilidad del sistema social. Asimismo, determina en parte el ingreso de las familias a través del efecto de los sindicatos sobre el ingreso de los trabajadores asalariados.

2.1 *Diálogo social y crecimiento económico*

Considerando que trabajadores y empleadores deben cooperar para la producción de bienes y servicios en un contexto en el que sus intereses no necesariamente son los mismos, el diálogo es una condición imprescindible para reducir la probabilidad de ocurrencia de conflictos (Ermida 2000). En este sentido, el diálogo social contribuye al crecimiento económico, ya que permite que los actores sociales se pongan de acuerdo sobre temas económicos específicos, evitando conflictos que retrasarían la implementación de dichos acuerdos (Martínez y Vega 2001; Ozaki y Rueda 2000).

Si bien el bienestar depende tanto de variables económicas como de variables no económicas, el crecimiento de la economía es una condición necesaria, aunque no suficiente, para la generación de empleo y la reducción de la pobreza⁶. En cuanto a la generación de empleo, este debe crecer más rápido que la oferta laboral para reducir la tasa de desempleo, condición que es más difícil de alcanzar cuando la fuerza laboral es procíclica, como en el caso del Perú (Garavito 2001). Así, en los últimos años hemos asistido a un período largo de crecimiento con poca generación de empleo, lo cual obedece al comportamiento de la fuerza laboral ante el ciclo y al carácter reducido del mercado interno (Garavito 2001 y 2003).

El diálogo social tiene, asimismo, un efecto indirecto sobre el progreso económico, ya que la paz y la cohesión social que se alcanzan como consecuencia del diálogo constituyen ventajas competitivas de los países, lo cual alienta la

⁶ Vega-Centeno (2003) propone entender el desarrollo como un proceso de liberación de restricciones en la sociedad, para lo cual la base material, si bien no es suficiente, es definitivamente necesaria.

inversión necesaria para el crecimiento (Martínez y Vega 2001)⁷. De nuevo, si bien sabemos que el crecimiento no garantiza el desarrollo, es una condición necesaria para poder llevar a cabo políticas en esa dirección. En este sentido, el diálogo social es también una de las condiciones para lograr un trabajo decente, entendido como empleo productivo y con dignidad (Organización Internacional del Trabajo 1999 y 2001).

2.2 Sindicatos e ingresos laborales

La actividad económica se lleva a cabo en empresas, en las que interactúan agentes económicos con intereses potencialmente divergentes. Mientras que a los empresarios les interesa fundamentalmente la rentabilidad de su negocio, los trabajadores participan en el proceso productivo con el fin de obtener un ingreso que les permita satisfacer sus necesidades. El elemento que vincula ambos objetivos es el nivel de las remuneraciones⁸. En este contexto potencialmente conflictivo hay un punto en común, sin embargo, y es la necesidad de asegurar la supervivencia de la empresa en un mundo cada vez más competitivo.

El diálogo social apunta a recordar dicho objetivo común y a conciliar las diferencias, en un mundo donde conceptos como trabajo decente y responsabilidad social corporativa forman parte de una nueva cultura del diálogo. Un trabajo de calidad solamente puede darse si se respetan los derechos de los trabajadores, lo cual permite contar con una fuerza laboral calificada capaz de emplear tecnologías modernas y aumentar la productividad de la empresa. Asimismo, el reconocimiento y la toma de responsabilidad por parte de la empresa acerca de los efectos de sus acciones sobre sus asociados, entre los cuales están los trabajadores, y sobre la comunidad, son esenciales para su propia supervivencia en el largo plazo⁹.

En países en los que la institucionalidad laboral es relativamente estable, empresarios y trabajadores pueden negociar aun políticas sectoriales con una participación mínima del Estado. En cambio, si las leyes laborales cambian continuamente, la participación del Estado se vuelve importante como garantía del cumplimiento de los acuerdos. En el caso de los trabajadores del sector público, es necesario señalar que el hecho de que una de las partes pueda cambiar las reglas del juego distorsiona la negociación.

⁷ Las estrategias compartidas pueden tener efectos favorables sobre los costos unitarios, aumentando la competitividad.

⁸ En sentido estricto, en el caso de los empresarios, se trata del costo laboral.

⁹ Sobre esto, véase Garavito, Carrillo y Hernández (2004).

Es, entonces, a través de la organización que el trabajador accede al diálogo social, lo cual, en el nivel de la empresa, se da fundamentalmente por su participación en los sindicatos¹⁰. Los sindicatos son organizaciones de trabajadores que buscan mejorar las condiciones en que se negocia el contrato de trabajo sobre la base de su poder de mercado. En el enfoque neoclásico, los sindicatos son considerados monopolios que generan una distorsión en el mercado laboral. Su principal efecto es elevar las remuneraciones de sus afiliados, reduciendo el empleo con respecto al nivel de competencia. Desde este punto de vista, las diferencias en los ingresos laborales por género se deberían fundamentalmente a diferencias en las características de la fuerza laboral, tales como el nivel de educación.

Sin embargo, es necesario hacer dos precisiones antes de adoptar un modelo tan simple. En primer lugar, un sindicato no funciona de la misma manera que un monopolio en la venta de bienes o servicios, ya que no necesariamente abarca a todos los trabajadores de la empresa; esta puede contratar a trabajadores que no están sindicalizados. En segundo lugar, las empresas en las que se encuentran los sindicatos más fuertes tienden a formar parte de industrias concentradas, lo cual está asociado a un mayor poder de mercado desde el punto de vista de la empresa. En este sentido, la existencia de un sindicato ayuda a equilibrar la negociación del contrato laboral.

Desde este enfoque, el artículo de Hirsh (2003) analiza los resultados empíricos para la economía de Estados Unidos, revisando trabajos llevados a cabo en los últimos veinte años. El autor encuentra que el efecto de los sindicatos sobre la productividad es mayor, si bien modesto, en escenarios competitivos: entre 2% y 5%. Asimismo, encuentra que los sindicatos reducen los beneficios, y que esto lleva a un crecimiento más lento del empleo en los sectores en los que hay sindicatos.

Desde el punto de vista de la nueva economía institucional, los sindicatos son organizaciones que operan en medio de una institucionalidad laboral definida, la cual está formada por la legislación nacional, los convenios internacionales adoptados por el país y los pactos colectivos a nivel de rama de producción o empresa. De acuerdo con este enfoque, la relación laboral es un contrato de tiempo indeterminado en el que no es posible negociar todos los aspectos antes de comenzar la transacción. La existencia de sindicatos permite reducir los costos de negociación entre trabajadores y empresa, si bien es necesario señalar que tanto los sindicatos como las asociaciones de empleadores buscarán alterar estas reglas a su favor. En este contexto, las diferencias entre los ingresos se deben, fundamentalmente, a diferencias en el puesto de trabajo; es decir, a características de la demanda.

¹⁰ Existen también niveles de diálogo social más amplios que el mundo de la empresa.

El artículo de Ozaki (2003) hace un recuento de los cambios en la negociación colectiva en un grupo de países desarrollados, en los que el reto consiste en cómo conciliar la protección laboral con la flexibilidad que la globalización requiere. El autor señala que empresas y sindicatos negocian dos puntos: la generación de empleo y la competitividad, y que la manera como se lleva a cabo esta negociación está determinada tanto por las instituciones como por el contexto internacional. Así, el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el trabajo depende de la legislación laboral, del resto de instituciones laborales, de la continuidad de las políticas públicas y del contexto económico.

En este marco, la negociación colectiva se da cada vez más a nivel de empresas, junto con una apreciable reducción de la densidad sindical. Los trabajadores negocian ya no aumentos de remuneraciones sino reajustes como extensiones de la jornada laboral sin remuneración adicional o reducciones de salarios a cambio de una mayor generación de empleo (Ozaki 2003).

En la siguiente sección presentamos las características de los trabajadores sindicalizados de los sectores privado y público de Lima Metropolitana, así como sus diferencias por género.

3. Participación sindical e ingresos: diferencias por género

La estructura laboral por género, tanto en el Perú urbano como en Lima Metropolitana, se ha mantenido relativamente estable durante los últimos diez años. Así, tenemos que en dicho período los varones representan en promedio alrededor de 57% de la población económicamente activa (PEA), con una tendencia a la reducción, mientras que las mujeres conforman, en promedio, 43% de la fuerza laboral (Garavito 2005a).

Asimismo, en el caso de Lima Metropolitana, 56% de la fuerza laboral ocupada femenina y 43% de la fuerza laboral ocupada masculina no tiene vínculo laboral dependiente (Garavito 2006). Estos porcentajes incluyen a los independientes profesionales, si bien estos no representan más de 2-4% del total de la fuerza laboral ocupada. Entonces, podemos decir que el porcentaje de trabajadores que en principio no tienen acceso a la negociación colectiva formal es, en promedio, la mitad de la fuerza laboral.

Sin embargo, no todos los trabajadores asalariados tienen acceso a los beneficios de un sindicato. De acuerdo con nuestra legislación, solamente es posible constituir un sindicato en empresas privadas que tienen por lo menos veinte trabajadores, aunque se puede conformar un comité compuesto por dos trabajadores en el caso de las empresas de menor tamaño.

En el caso de la administración pública, el sindicato de servidores públicos debe contar con al menos veinte miembros y con un número de afiliados que represente por lo menos a 20% de los servidores con derecho a sindicalizarse en cada sección (Rendón 1995). Asimismo, los servidores públicos tienen derecho de sindicalización y de huelga¹¹.

La tasa de sindicalización se ha reducido tanto en el sector privado como en el sector público. De acuerdo con Saavedra (1999), durante el período 1989-1997, el porcentaje de trabajadores asalariados afiliados a sindicatos se redujo de 12,8% a 3% en el sector privado de Lima Metropolitana, y de 44,7% a 14,8% en el sector público. Asimismo, la OIT (2003) encuentra que la tasa de sindicalización global varió entre 7,5% en el período 1990-1995 y 7,8% en el período 1996-2000.

En los cuadros 1 y 2 podemos ver las características de la fuerza laboral sindicalizada, para los sectores privado y público de Lima Metropolitana, respectivamente. Observamos, en primer lugar, que, en general, los trabajadores sindicalizados del sector público tienen un mayor nivel de educación que los del sector privado, lo cual se mantiene si sepáramos a los trabajadores por género. Con respecto a los grupos de edad, podemos ver que, en general, la fuerza laboral sindicalizada se concentra en el grupo de 25 a 44 años en ambos sectores, si bien los trabajadores varones sindicalizados del sector privado tienen una mayor edad promedio¹².

Si analizamos la distribución de la fuerza laboral sindicalizada por tamaño de empresa, observamos que mientras que en el sector privado esta se distribuye en todos los tamaños de empresa, en el sector público se concentra en empresas de 100 a más trabajadores. Sin embargo, esto no debe llevarnos a pensar que el nivel de capitalización, usualmente asociado al tamaño de la empresa, es mayor en el sector público que en el sector privado. Los trabajadores del sector público pertenecen a la actividad económica de servicios, que tiende a ser intensiva en fuerza laboral.

Finalmente, podemos ver que los varones tienen un mayor ingreso mensual que las mujeres en ambos sectores, pero que en el caso de los ingresos por hora, esto solamente se cumple para el sector público. Ello podría deberse a que las mujeres trabajan menos horas que los varones en el sector privado, mientras que sucede lo contrario en el sector público. En Garavito (2005a) encontramos que la pertenencia a un sindicato parece reducir la brecha salarial por género, ya que los ingresos mensuales de la trabajadora sindicalizada del sector privado son equivalentes a 90,4% de la remuneración mensual de los varones, mientras que el porcentaje es de 87% para el caso general.

¹¹ Están excluidos los funcionarios del Estado con poder de decisión, aquellos que desempeñan cargos de confianza, y los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional (Rendón 1995).

¹² Datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2003 para Lima Metropolitana.

En el caso del sector público, al contrario que en el sector privado, los trabajadores sindicalizados tienen una menor remuneración que los trabajadores del sector en general (Garavito 2005a). Asimismo, la pertenencia a un sindicato es beneficiosa para las mujeres, ya que sus ingresos mensuales son en promedio 93,7% de los ingresos mensuales de los varones, mientras que en el caso general son 79%.

*Cuadro 1. Lima Metropolitana: PEA ocupada sindicalizada
Sector privado, 2003*

	Mujeres	Hombres
Nivel educativo		
Sin nivel	0,4%	0,2%
Primaria	2,6%	5,9%
Secundaria	39,8%	48,0%
Superior no universitaria	21,5%	15,2%
Superior universitaria	35,7%	30,7%
Grupos de edad		
14-24	25,0%	15,6%
25-44	62,1%	69,9%
45-54	8,9%	13,6%
55 +	4,0%	9,9%
Tamaño de la empresa		
10-49 trabajadores	33,7%	31,1%
50-99 trabajadores	13,1%	20,3%
100-499 trabajadores	27,6%	28,2%
500 + trabajadores	25,6%	20,4%
Categoría ocupacional		
Empleado	79,5%	60,7%
Obrero	20,5%	39,3%
Ingresos		
Promedio mensual	1.565,71	1.732,24
(nuevos soles)	(2.046,04)	(3.035,09)
Promedio por hora	103,07	99,35
(nuevos soles)	(126,57)	(163,71)
Horas de trabajo		
Promedio semanal	46,21	53,27
	(13,29)	(14,76)
Promedio mensual	198,71	229,06
	(57,16)	(63,45)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Nota: Las cifras entre paréntesis son los estadísticos t-student.

**Cuadro 2. Lima Metropolitana: PEA ocupada sindicalizada
Sector público, 2003**

	Mujeres	Hombres
Nivel educativo		
Secundaria	11,1%	8,8%
Superior no universitaria	31,6%	13,6%
Superior universitaria	57,2%	77,6%
Grupos de edad		
25-44	65,8%	71,2%
45-54	27,8%	20,3%
55 +	6,5%	8,5%
Tamaño de la empresa		
100-499 trabajadores	0,0%	4,5%
500 + trabajadores	100,0%	95,5%
Categoría ocupacional		
Empleado	100,0%	100,0%
Ingresos		
Promedio mensual (nuevos soles)	1.010,77 (401,69)	1.078,86 (463,78)
Promedio por hora (nuevos soles)	6,38 (2,05)	7,18 (2,64)
Horas de trabajo		
Promedio semanal	37,47 (7,7)	35,77 (9,56)
Promedio mensual	161,12 (33,09)	153,79 (41,12)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Nota: Las cifras entre paréntesis son los estadísticos t-student.

4. Brecha salarial por género

En esta sección analizaremos la influencia del diálogo social sobre el bienestar de los trabajadores sindicalizados de Lima Metropolitana. En primer lugar, examinamos la brecha salarial por género controlando los efectos de las variables de oferta y demanda de trabajo que influyen en los ingresos. En segundo lugar, estimamos

regresiones de ingresos para los trabajadores sindicalizados de los sectores privado y público, con el fin de determinar si los efectos de estas variables son diferentes de acuerdo con el género.

En el cuadro 3 presentamos de nuevo los ingresos por hora para mujeres y varones en los sectores privado y público. Como ya dijimos antes, la diferencia relativa de horas de trabajo podría estar explicando las diferencias con la brecha de ingresos mensuales. Las pruebas t de medias presentadas en el cuadro nos indican que la diferencia de ingresos por hora encontrada es estadísticamente significativa al 1%.

*Cuadro 3. Lima Metropolitana, PEA sindicalizada
Ingreso por hora por sexo, 2003*

	Mujeres	Hombres	t-medias
Sector privado	103,07	99,35	-11.05
Sector público	6,38	7,18	41.53

Fuente: ENAHO 2003, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
Elaboración propia

Examinamos ahora los datos del sector privado de acuerdo con diversas variables que estarían determinando diferencias en los ingresos laborales. En el cuadro 4 vemos que según el nivel de educación, las mujeres tienen ingresos mayores que los varones en el caso de los trabajadores con estudios primarios y con estudios superiores no universitarios. El segundo resultado es consistente con lo encontrado en un trabajo anterior: que las mujeres con educación superior no universitaria terminan sus estudios en una mayor proporción que los varones; sucede lo contrario en el caso de los estudios universitarios (Garavito 2005b).

Si observamos los datos por grupos de edad, las mujeres tienen ingresos mayores que los varones para todos los grupos, salvo el de 45 a 54 años, que es el grupo de edad cuyos integrantes tienen mayores dificultades para reintegrarse en la vida laboral si pierden el empleo. Sin embargo, si vemos la información por categoría ocupacional tanto para empleados como para obreros, las mujeres tienen un ingreso por hora menor que los varones, lo cual quiere decir que los trabajadores de todas las edades están distribuidos entre ambas categorías ocupacionales, de manera que se anula el efecto del menor número de horas trabajadas de las mujeres sobre los ingresos por hora.

Finalmente, analizando por tamaño de empresa, encontramos que las mujeres tienen un ingreso por hora mayor que los varones en las empresas con menos de 500 trabajadores. Es necesario recordar que en el sector privado la asociación entre

tamaño de la empresa y grado de capitalización es suficientemente importante como para afirmar que los varones tienen mayores ingresos en las empresas más productivas.

*Cuadro 4. Lima Metropolitana. PEA sindicalizada del sector privado
Ingresos por hora por sexo, 2003*

	Mujeres	Hombres	t-medias
Nivel educativo			
Sin nivel educativo	29,07	41,87	s. d.
Primaria	45,19	30,96	-42,67
Secundaria	46,18	60,61	59,37
Superior no universitaria	88,75	66,99	-44,59
Superior universitaria	183,64	187,81	5,37
Grupos de edad			
14-24	60,76	43,34	-68,53
25-44	109,17	95,04	-33,15
45-54	146,46	164,02	12,50
55 +	177,09	125,74	-24,53
Tamaño de la empresa			
10-49 trabajadores	69,58	55,12	-52,38
50-99 trabajadores	86,89	72,39	-22,86
100-499 trabajadores	96,89	91,58	-29,00
500 + trabajadores	162,09	204,44	37,34
Categoría ocupacional			
Empleado	121,35	136,68	32,58
Obra	32,15	41,69	84,82

Fuente: ENAHO 2003, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Elaboración propia

En el caso del sector público, solamente las mujeres con educación secundaria tienen ingresos mayores que los varones. Es importante señalar que en el sector público solamente hay empleados, los cuales, en general, tienen ingresos más altos que los obreros. Si observamos los dos cuadros en conjunto, podemos afirmar que en ambos sectores la brecha es menor para los niveles de educación más altos y para los trabajadores más jóvenes que laboran en las empresas de menor tamaño.

Cuadro 5. Lima Metropolitana: PEA sindicalizada del sector público
Ingreso por hora por sexo, 2003

	Mujeres	Hombres	t-medias
Nivel educativo			
Secundaria	7,79	6,19	-24,54
Superior no universitaria	6,36	8,16	36,82
Superior universitaria	6,12	7,12	47,73
Grupos de edad			
25-44	6,59	6,96	12,77
45-54	6,09	7,99	84,99
55 +	5,48	7,35	231,26
Tamaño de la empresa			
100-499 trabajadores	s. d.	12,06	s. d.
500 + trabajadores	6,38	6,95	30,32
Categoría ocupacional			
Empleado	6,38	7,18	41,53

Fuente: ENAHO 2003, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
 Elaboración propia

Con el fin de determinar los efectos de estas variables sobre los ingresos laborales de los trabajadores sindicalizados, estimamos la siguiente ecuación:

$$\ln (wh) = a_0 + a_1 NE + a_2 ED + a_3 TE + a_4 CO + a_5 SX + u$$

Donde $\ln (wh)$ es el logaritmo natural de la tasa salarial, medida en nuevos soles por hora de trabajo. Las variables explicativas son el nivel de educación (NE), la edad del trabajador (ED), el tamaño de la empresa (TE), la categoría ocupacional (CO) y el sexo (SX). La especificación de las variables es la siguiente:

- NE: nivel de educación. En general, se espera que el «premio» por alcanzar los diferentes niveles de educación sea mayor en los niveles superiores. Esta variable se subdivide de la siguiente manera:
- NE1: variable dicotómica que vale 1 si el trabajador ha alcanzado el nivel de educación primaria y 0 en caso contrario.
- NE2: variable dicotómica que vale 1 si el trabajador ha alcanzado el nivel de educación secundario y 0 en caso contrario.
- NE3: variable dicotómica que vale 1 si el trabajador ha alcanzado el nivel de educación superior no universitario y 0 en caso contrario.

- NE4: variable dicotómica que vale 1 si el trabajador ha alcanzado el nivel de educación superior universitario y 0 en caso contrario.
- ED: edad del trabajador, variable continua medida en años. La edad tiene dos efectos. En primer lugar, está relacionada con la experiencia laboral, que tiene un efecto positivo sobre los ingresos. En segundo lugar, está vinculada con la obsolescencia de las habilidades de los trabajadores, lo que reduciría sus ingresos. El signo depende del tamaño relativo de ambos efectos.
- TE: Tamaño de la empresa. El tamaño de la empresa se encuentra asociado, en promedio, a un mayor nivel de capitalización y, por lo tanto, a una mayor productividad del trabajo. Se espera que el efecto del tamaño de la empresa sea mayor cuanto mayor sea su tamaño. Esta variable se subdivide de la siguiente manera:
 - TE1: variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa tiene entre 10 y 49 trabajadores y 0 en caso contrario.
 - TE2: variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa tiene entre 50 y 99 trabajadores y 0 en caso contrario.
 - TE3: variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa tiene entre 100 y 499 trabajadores y 0 en caso contrario.
 - TE4: variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa tiene de 500 a más trabajadores y 0 en caso contrario.
- CO: categoría ocupacional, variable dicotómica que vale 1 si el trabajador es obrero y 0 si es empleado. Se espera que los empleados tengan un mayor nivel de remuneraciones que los obreros.
- SX: Sexo, variable dicotómica que toma el valor 0 si se trata de un varón y 1 si se trata de una mujer. Se espera que el signo de esta variable sea negativo si hay un «castigo» en las remuneraciones por el hecho de ser mujer.

Las regresiones para el sector privado —mujeres, varones y el total de la fuerza laboral— se encuentran en el cuadro 6. Si examinamos primero la regresión global, podemos ver que las mujeres tienen un mayor ingreso por hora que los varones y que el coeficiente es significativo, lo que es consistente con los resultados hallados en las pruebas t de medias. Los signos de las demás variables son los esperados, salvo en el caso de la educación primaria, en el que vemos que llegar a dicho nivel está asociado con una reducción del ingreso. Dejaremos

la explicación de este signo para más adelante. En el caso de la edad, observamos el efecto de una mayor experiencia laboral primaria sobre el de obsolescencia de las calificaciones de la fuerza laboral.

Cuadro 6. Ingreso laboral por hora por sexo. Sector privado, 2003

	Mujeres	Hombres	Total
variable dependiente: ln (wh)			
Constante	2,45 (115,39)	2,64 (135,07)	2,48 (168,84)
Edad	0,02 (162,21)	0,02 (231,57)	0,02 (293,09)
Primaria	0,35 (17,03)	-0,2 (-10,35)	-0,02 (-1,77)
Secundaria	0,42 (21,25)	0,36 (19,17)	0,45 (32,65)
SNU	0,89 (44,33)	0,45 (23,63)	0,69 (50,11)
SU	1,38 (69,16)	1,15 (60,29)	1,28 (93,06)
50-99	0,24 (60,05)	0,14 (54,79)	0,15 (69,23)
100-499	0,23 (71,83)	0,3 (125,83)	0,28 (144,67)
500+	0,51 (155,58)	0,71 (264,58)	0,61 (293,55)
Obrero	-0,43 (-123,08)	-0,23 (-102,39)	-0,29 (-153,34)
Sexo			0,02 (9,83)
R ajustado	0,52	0,5	0,49
DW	0,00205514	0,001828959	0,001929226
F	32.638,46	53.160,85	73.689,37
N	262	459	721

Nota: SU = superior universitaria, SNU = superior no universitaria. Las cifras entre paréntesis son los estadísticos t-student.

Estimamos regresiones separadas para mujeres y varones con el fin de ver si los coeficientes de las variables eran estadísticamente distintos. Encontramos que, en general, los efectos de las variables sobre el ingreso tienen el mismo signo que en el caso general, salvo para el caso de la educación primaria, en el que el efecto es positivo para las mujeres y negativo para los varones. Debemos recordar que las mujeres con nivel de educación primaria obtenían un ingreso por hora mayor que los varones (cuadro 4). Una explicación posible podría estar en el tipo de trabajos que es posible realizar con un nivel de educación tan básico y la existencia de segmentación ocupacional.

Para determinar si los coeficientes de las ecuaciones son estadísticamente distintos, examinamos los intervalos de confianza para los coeficientes (véase el anexo). Encontramos que, salvo en el caso de la edad y del nivel de educación secundaria, las ecuaciones de mujeres y varones son estadísticamente distintas. Asimismo, encontramos que los rendimientos de los distintos niveles de educación son mayores para las mujeres, mientras que el tamaño de la empresa determina los ingresos de la misma manera que en las pruebas t-medias; es decir, las mujeres tienen ingresos superiores en las empresas de menos de 500 trabajadores. Como vemos, si bien la diferencia en el rendimiento de la educación explica en parte la diferencia en los ingresos laborales por hora de los trabajadores sindicalizados, las variables relacionadas con el puesto de trabajo, como el tamaño de la empresa y la categoría ocupacional, son también importantes para explicar las diferencias en los ingresos laborales.

En cuanto al efecto de la variable *edad*, un año más eleva los ingresos laborales de mujeres y varones en la misma proporción. En el caso de los niveles de educación superior técnica (no universitaria) y universitaria, los coeficientes son mayores para las mujeres. En el caso del tamaño de la empresa, vemos que se sostiene el resultado anterior: las mujeres ganan más por hora en las empresas de menor tamaño. Finalmente, si bien los obreros de ambos sexos ganan menos que los empleados, el «castigo» es mayor en el caso de las mujeres.

Los resultados del sector público se presentan en el cuadro 7. Es necesario precisar algunas diferencias con respecto a los trabajadores del sector privado. En primer lugar, todos los trabajadores se encuentran en empresas de 100 a más, y en el caso de las mujeres, solamente en empresas de 500 a más. En segundo lugar, no hay obreros en el sector público sindicalizado. Finalmente, observamos que los coeficientes R^2 ajustados son bastante bajos.

Examinando la regresión global, vemos que las mujeres tienen un menor ingreso por hora que los varones y que el coeficiente es significativo, lo que, de nuevo, es consistente con los resultados hallados en las pruebas t de medias. Los signos de las variables relacionadas con el nivel de educación son negativos,

lo que implicaría un «castigo» en las remuneraciones para los niveles educativos más altos. Sucede algo parecido con el tamaño de empresa. Debemos recordar, sin embargo, que dada la naturaleza de los servicios del sector público, no necesariamente un mayor número de empleados implica un alto nivel de capitalización. Asimismo, son los trabajadores con menores remuneraciones los que pertenecen a los sindicatos en el caso del sector público.

Los resultados no mejoran al separar las regresiones por sexo, si bien se hace evidente que los signos de la ecuación global están influidos por los resultados de las mujeres sindicalizadas. Los rendimientos de la educación son positivos para los varones, pero sus ingresos son menores a mayor tamaño de empresa. El tamaño de la muestra podría estar influyendo sobre los resultados. La extensión de este análisis a otros años, y con encuestas de otras fuentes, permitirá entender mejor lo que está sucediendo con los trabajadores sindicalizados del sector público.

*Cuadro 7. Ingreso laboral por hora por sexo
Sector público, 2003*

	Mujeres	Hombres	Total
variable dependiente: ln (wh)			
Constante	1,78 (184,92)	2,16 (151,09)	2,41 (213,94)
Edad	0,004 (17,55)	0,008 (43,14)	0,006 (41,13)
SNU	-0,11 (-19,14)	0,04 (4,93)	-0,03 (-7,41)
SU	-0,14 (-26,93)	0,13 (19,16)	-0,04 (-8,75)
500+		-0,69 (-65,61)	-0,63 (-67,86)
Sexo			-0,08 (-32,49)
R ajustado	0,02799679	0,0197	0,12
DW	0,00190547	0,001696538	0,00
F	339,563611	1.712,462019	1.673,35
N	29	22	51

Nota: SU = superior universitaria, SNU = superior no universitaria. Las cifras entre paréntesis son los estadísticos t-student.

5. Conclusiones

El diálogo social es una institución que busca la coordinación de agentes económicos con objetivos diferentes, con el fin de conciliar sus intereses y permitir la cooperación. A nivel global, esto permite un entorno socioeconómico estable, lo cual favorece las inversiones y el crecimiento económico. A nivel de la empresa, permite conciliar los intereses de empleadores y trabajadores para lograr el objetivo común, que es la supervivencia de la empresa.

Es necesario tomar en cuenta, sin embargo, que mujeres y varones no necesariamente tienen los mismos intereses, y que aun dentro de un sindicato es necesario conciliar o negociar intereses divergentes. Un sindicato exitoso no necesariamente significa que los intereses de ambos sexos estén adecuadamente representados.

Al igual que para los trabajadores asalariados en general, existe una brecha de ingresos laborales por sexo en el caso de los trabajadores sindicalizados. Un análisis preliminar de la brecha de ingresos laborales por hora nos muestra que mientras en el sector privado las mujeres sindicalizadas obtienen, en promedio, una tasa salarial mayor que los varones, sucede lo contrario en el caso del sector público. Este resultado se mantiene en el análisis de regresión posterior.

En cuanto a las variables que determinan los ingresos laborales, el retorno de los distintos niveles de educación es mayor para las mujeres que para los varones, mientras que el rendimiento de cada año de edad es positivo, y el mismo para ambos sexos. Sin embargo, si separamos a los trabajadores de acuerdo con la categoría ocupacional, encontramos que los varones obtienen un ingreso por hora mayor que las mujeres. El hecho de que los varones también obtengan un ingreso por hora mayor que las mujeres en las empresas de 500 trabajadores o más nos dice que si bien en general las mujeres obtienen rendimientos mayores sobre las variables de capital humano, los resultados relacionados con el puesto de trabajo favorecen a los varones.

En el caso del sector público, los datos no ofrecen resultados comparables con el sector privado, ya que solamente se trata de empleados que trabajan en empresas de 100 trabajadores a más. Las variables relacionadas con el capital humano tienen rendimientos negativos, lo mismo que las variables relacionadas con el tamaño de la empresa. Si bien el rendimiento de la educación se hace positivo al separar la muestra por sexo, los resultados de las regresiones ameritan una ampliación del análisis a otros períodos.

Anexo

*Intervalos de confianza para los coeficientes de las ecuaciones
Sector privado. Intervalos de confianza al 95%*

	Mujeres		Hombres	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Constante	2,41	2,50	2,60	2,68
Edad	0,02	0,02	0,02	0,02
Primaria	0,31	0,40	-0,24	-0,16
Secundaria	0,38	0,46	0,33	0,40
Técnica	0,85	0,93	0,41	0,49
Superior	1,34	1,42	1,11	1,18
50-99	0,24	0,25	0,14	0,15
100-499	0,23	0,24	0,29	0,30
Más de 500	0,51	0,52	0,70	0,71
Obrero	-0,44	-0,43	-0,23	-0,22

Sector público. Intervalos de confianza al 95%

	Mujeres		Hombres	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Constante	1,7568	1,7944	2,1351	2,1913
Edad	0,0032	0,0040	0,0075	0,0082
Técnica	-0,1175	-0,0957	0,0261	0,0604
Superior	-0,1508	-0,1304	0,1139	0,1398
Más de 500			-0,7191	-0,6774

Referencias bibliográficas

- BASTIDAS, María (2001) *Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa*. Lima: Oficina de Actividades con los Trabajadores-Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo.
- ERMIDA, Óscar (2000) «Diálogo social: teoría y práctica». En *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*. Serie Educación Obrera n.º 120, pp. 57-65.
- GARAVITO, Cecilia (2006) «Mujer, diálogo social y bienestar». Artículo presentado y aceptado en el XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, Lima, 11-14 de setiembre.
- (2005^a) «La mujer en el mundo del trabajo: sindicatos y diálogo social». Ponencia presentada en el seminario «Balance del diálogo social en los países de la América Latina (Argentina, Perú y Uruguay)». Jerez de la Frontera, España, 6-10 de junio.
- (2005^b) «Feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en el Perú: 1978-2003». En *Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe*. Colección Idea Latinoamericana. México D. F.: Unión de Universidades de América Latina e Instituto Internacional de Educación Superior de América Latina y el Caribe.
- (2003) *La Ley de Okun en el Perú*. Documento de Trabajo 212. Lima: Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- (2001) «Oferta laboral y producto». *Economía*, vol. XXIV, n.º 48, pp. 107-132.
- (1999) *Desempleo por sexo: 1989-1996. Un análisis microeconómico*. Documento de trabajo 169. Lima: Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- GARAVITO, C., M. CARRILLO y A. HERNÁNDEZ (2004) *Panorama de la responsabilidad social empresarial: sector comercio, minero y telecomunicaciones*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo-FNV.
- HIRSH, B. (2003) *What Do You Unions Do for Economic Performance?* IZA Discussion paper 892. Institute for the Study of Labor. Disponible en <<http://ssrn.com/abstract=459581>>.
- ISHIKAWA, Junko (2003) *Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book*. Ginebra: InFocus Programme on Social Dialogue, Labor Law and Labor Administration. Oficina Internacional del Trabajo.
- MARTÍNEZ, Daniel y María Luz VEGA (2001) *Libertad sindical y diálogo social en los países andinos*. Documento de trabajo 137. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- ÑOPO, H., J. SAAVEDRA y M. TORERO (2004) *Ethnicity and Earnings in Urban Peru*. Economics Discussion Paper 04-05. Vermont: Middlebury College.
- NORTH, Douglass (1990) *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003) *Panorama Laboral 2002*. Ginebra: OIT. Disponible en <<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2002/index.html>>.
- (2001) *Reducir el déficit del trabajo decente. Un desafío global*. Ginebra: OIT. Disponible en <<http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>>.
- (1999) *Trabajo decente*. Ginebra: OIT. Disponible en <<http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>.
- OZAKI, Muneto (2003) *Negotiating Job Protection in the Age of Globalization*. Working Paper 15, InFocus Programme on Social Dialogue. International Labour Office. Ginebra.
- OZAKI, Muneto y Marleen RUEDA (2000) «Diálogo social: un panorama internacional». En *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*. Serie Educación Obrera 120.
- RENDÓN, Jorge (1995) *Derecho del trabajo colectivo. Relaciones colectivas en la actividad privada y en la administración pública*. Cuarta edición. Lima: EDIAL.
- SAAVEDRA, Jaime (1999) *La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales*. Serie Reformas Económicas 27. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- VEGA-CENTENO, Máximo (2003) *El desarrollo esquivo. Intentos y logros parciales de transformaciones económicas y tecnológicas en el Perú (1970-2000)*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.