

Sindicatos y movilidad ascendente para trabajadores hispanos

John Schmitt

Septiembre 2008

Center for Economic and Policy Research

1611 Connecticut Avenue, NW, Suite 400

Washington, D.C. 20009

202-293-5380

www.cepr.net

Contenido

Resumen.....	2
Introducción	3
Los trabajadores hispanos sindicalizados ganan más, tienen más probabilidades de obtener beneficios.....	4
Conclusión	7
Bibliografía	8
Apéndice.....	9
<i>Salud</i>	9
<i>Pensión</i>	9
<i>Sindicato</i>	9
<i>Trabajos de bajo ingreso</i>	10
<i>Datos</i>	11

Sobre el autor

John Schmitt es economista titular en el Centro de Investigación Económica y de Políticas (*Center for Economic and Policy Research* – CEPR) en Washington, DC. Traducido del inglés por George Laws García y Luis Sandoval.

Agradecimientos

El autor agradece a Nichole Szembrot por su asistencia en la investigación. El Centro de Investigación Económica y de Políticas agradece el apoyo financiero de la Fundación Arca y la Fundación Ford.

Resumen

Los hispanos son el grupo étnico de más rápido crecimiento en la fuerza de trabajo de Estados Unidos. Al final de los años setenta, menos del cinco por ciento de los trabajadores en EE.UU. eran de origen hispano; para el año 2007 el número de trabajadores hispanos había crecido hasta representar el 14 por ciento de la fuerza laboral estadounidense.

Los hispanos también son el grupo de más rápido crecimiento en el movimiento sindicalista de Estados Unidos. En 1983 (el primer año para el cual se dispone de datos comparables), los trabajadores hispanos representaban el 6 por ciento de los trabajadores sindicalizados; para el 2007, ya representaban casi el 12 por ciento de la fuerza de trabajo sindicalizada.

En este trabajo se evalúa el impacto de la sindicalización sobre los salarios y beneficios de trabajadores hispanos. Los datos más recientes sugieren que aún después de controlar por las diferencias entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, incluyendo factores como edad y nivel de educación, la sindicalización mejora substancialmente la paga y los beneficios recibidos por trabajadores hispanos.

En promedio, la sindicalización resultó en un aumento de los salarios de trabajadores hispanos de 17,6 por ciento, o alrededor de \$2,60 por hora, en comparación con trabajadores hispanos con características similares que no participaban en algún sindicato.

Aún mayor es el impacto de los sindicatos sobre la cobertura de seguros médicos y pensiones. La probabilidad de tener seguro médico proporcionado por el empleador para los trabajadores hispanos sindicalizados era de 26 puntos porcentuales mayor a la de trabajadores con características similares pero que no pertenecían a un sindicato. Asimismo, la probabilidad de tener un plan de pensiones para trabajadores hispanos sindicalizados era cerca de 27 puntos porcentuales mayor en comparación con aquellos trabajadores hispanos no sindicalizados.

Los beneficios de la sindicalización también demostraron ser elevados para trabajadores en ocupaciones de bajo ingreso. Los trabajadores hispanos sindicalizados en ocupaciones de bajo ingreso ganaron un promedio de 16,6 por ciento más que sus homólogos no sindicalizados. Las probabilidades de tener seguro de salud proporcionado por el empleador para trabajadores hispanos sindicalizados en ocupaciones de bajo ingreso eran 41 puntos porcentuales mayores a las de trabajadores sindicalizados comparables. De igual manera, los trabajadores hispanos en ocupaciones de bajo ingreso que pertenecían a un sindicato tenían mayores probabilidades (18 puntos porcentuales más) de tener un plan de pensiones que trabajadores no sindicalizados con características similares.

Los resultados estadísticos demuestran que los trabajadores hispanos que pueden negociar colectivamente ganan más y tienen más probabilidades de tener beneficios asociados con buenos puestos de trabajo. Por lo tanto, los datos sugieren que una mejor protección del derecho de los trabajadores a sindicalizarse tendría un impacto positivo significativo sobre la remuneración y los beneficios de trabajadores hispanos.

Introducción

Los hispanos son el grupo étnico de más rápido crecimiento en la fuerza de trabajo de Estados Unidos¹. Al final de los años setenta, sólo alrededor del 4,8 por ciento de los trabajadores en EE.UU. era de origen hispano, pero ya para el año 2007 los hispanos habían llegado a representar el 14,0 por ciento de la fuerza de trabajo estadounidense². Los hispanos también representan el grupo de más rápido crecimiento en el movimiento sindicalista de Estados Unidos. En 1983 (el primer año para el cual se dispone de datos comparables), los hispanos representaban el 5,8 por ciento de los trabajadores sindicalizados; para el año 2007, ya representaban el 11,8 por ciento de la fuerza de trabajo sindicalizada.³

En este trabajo se utilizan los datos más recientes disponibles para examinar el impacto de la sindicalización sobre los salarios y beneficios de trabajadores hispanos. Los datos sugieren que aún después de controlar por diferencias sistemáticas entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, la sindicalización mejora substancialmente la paga y los beneficios recibidos por trabajadores hispanos⁴. En promedio, la sindicalización resultó en un aumento en los salarios de trabajadores hispanos de 17,6 por ciento, o alrededor de \$2,60 por hora, en comparación con trabajadores hispanos con características similares que no participaban en un sindicato⁵. Aún mayor es el impacto de los sindicatos sobre la cobertura de seguros de salud y pensiones. Entre hispanos, para los trabajadores sindicalizados las probabilidades de tener seguro médico proporcionado por el empleador⁶ es cerca de 26 puntos porcentuales mayor, y de tener un plan de pensiones proporcionado por el empleador de 27 puntos porcentuales mayor, que para trabajadores no sindicalizados⁷.

Bajo cualquier medida, estos efectos de sindicalización son de gran tamaño. Por ejemplo, entre los años 1996 y 2000, un periodo sostenido de bajo desempleo que ayudó a producir el mejor crecimiento en los salarios para trabajadores hispanos en las últimas tres décadas, el salario real de

1 Para una variedad de perspectivas sobre la experiencia de los trabajadores hispanos en Estados Unidos, véase González (2000), Guérin-Gonzales (1994), Hamilton y Chinchilla (2001), Sedillo López (1995) y Whalen (2001).

2 Análisis del autor de los extractos de CEPR del Grupo de Rotación Saliente (*Outgoing Rotation Group*, ORG) de la Encuesta de Población Actual (*Current Population Survey*, CPS). A lo largo de este trabajo, los datos sobre hispanos se refieren a individuos que se identifican a sí mismos étnicamente como hispanos usando el criterio de la Oficina del Censo (*Census Bureau*) y pueden ser de cualquier raza.

3 Análisis del autor de los extractos de CEPR del ORG de la CPS. Durante el mismo periodo, la proporción de trabajadores negros sindicalizados básicamente no cambió, manteniéndose en alrededor de un 14 por ciento; la proporción de trabajadores blancos sindicalizados bajó desde alrededor de un 78 por ciento en 1983 hasta aproximadamente 69 por ciento en 2007; la proporción de trabajadores sindicalizados de otras razas (mayoritariamente asiáticos) creció desde cerca de un 2,5 por ciento a aproximadamente 5 por ciento. Véase Schmitt y Zipperer (2008). Todas las tasas de sindicalización citadas en este ensayo se refieren a individuos que reportan ser miembros de un sindicato o ser representados por un sindicato en su lugar de empleo.

4 Investigaciones anteriores muestran que la sindicalización tiene un importante impacto sobre los salarios y beneficios para todos los trabajadores en general; entre muchos otros, véase Blanchflower y Bryson (2007) y Schmitt (2008).

5 Durante el periodo 2004-2007, el salario promedio para trabajadores hispanos en dólares constantes de 2007 fue de \$14,94 por hora. La prima o el beneficio salarial adicional de ser parte de un sindicato que se estima aquí es de un 17,6 por ciento o \$2,63 por hora por encima del salario promedio.

6 Un plan proporcionado por el empleador o por el sindicato para el cual el empleador paga por lo menos una parte de la prima del seguro. Para dejar en claro, creemos que un seguro de salud universal, en el que la participación no depende de la situación laboral de un individuo o de un empleador en particular, sería una mejora substancial sobre el sistema actual que deja a muchos trabajadores y sus dependientes sin seguro médico.

7 Los planes de pensión proporcionados por el empleador o por el sindicato pueden o no incluir contribuciones del empleador al plan.

los trabajadores con empleos de bajo ingreso⁸ registró un aumento total de alrededor de un 12 por ciento⁹. El efecto de la sindicalización sobre los salarios calculado en este trabajo es de alrededor de un 50 por ciento mayor que el efecto total de cuatro años de un histórico crecimiento de los salarios reales. Durante el mismo periodo de auge en la década de los noventa, la cobertura de seguros de salud y de planes de pensiones en el quintil de trabajadores de más bajo ingreso registró un aumento de tan sólo cerca de tres puntos porcentuales para seguros de salud (con un aumento de 3,2 puntos porcentuales) y pensiones (con un aumento de 2,7 por ciento), lo que representa menos de una octava parte del impacto estimado de la sindicalización sobre la cobertura de seguros de salud y de pensiones para trabajadores hispanos¹⁰.

Los trabajadores hispanos sindicalizados ganan más, tienen más probabilidades de obtener beneficios

Durante el periodo 2004-2007, en la fuerza laboral en su conjunto, aproximadamente el 13,5 por ciento de todos los trabajadores estaban sindicalizados. Durante el mismo periodo, como se muestra en el [Cuadro 1](#), alrededor del 11,1 por ciento de los trabajadores hispanos pertenecía a un sindicato o estaban representados por uno en su lugar de empleo (véase la fila 1). Los trabajadores hispanos sindicalizados típicamente ganaban más que sus homólogos no sindicalizados. En 2004-2007, el trabajador hispano sindicalizado mediano ganaba alrededor de \$17,31 por hora, comparado con \$11,31 por hora para el trabajador hispano mediano no sindicalizado. Los hispanos sindicalizados también tenían una probabilidad mucho mayor de tener seguro de salud (70,1 por ciento tenía seguro) que hispanos no sindicalizados (34,8 por ciento tenía seguro), y también una probabilidad mucho mayor de tener un plan de pensión (58,4 por ciento de trabajadores hispanos sindicalizados tenían uno, comparado con 22,3 por ciento para trabajadores hispanos no sindicalizados).

Los salarios y la cobertura de beneficios varían substancialmente por género y participación sindical. En 2004-2007, los hombres y las mujeres de origen hispano tenían tasas de sindicalización idénticas (11,1 por ciento). En promedio, los hombres hispanos en sindicatos ganaban substancialmente más (\$18,47 por hora) que sus homólogos no sindicalizados (\$12,05 por hora) y eran mucho más propensos a tener seguro de salud (72,5 por ciento) y un plan de pensiones (56,5 por ciento) que en el caso de no haber participado en un sindicato (32,6 por ciento en términos de seguro de salud y 19,2 por ciento de cobertura de pensiones). Las mujeres hispanas sindicalizadas también ganaban más (\$15,93) que las no sindicalizadas (\$10,55), y también eran mucho más propensas a tener seguro de salud (66,2 por ciento) y un programa de pensiones (61,2 por ciento) que las hispanas que no estaban en un sindicato (38,4 por ciento en términos de seguro de salud y el 27,2 por ciento de cobertura de pensiones).

Los datos presentados en las tres primeras filas del [Cuadro 1](#) cubren a todos los trabajadores hispanos, incluyendo a aquellos que se encuentran en la parte inferior, mediana y superior de la escala salarial. La última línea del cuadro sólo incluye a trabajadores hispanos en las 15 ocupaciones de menor ingreso¹¹. Al igual que para la fuerza obrera hispana en su conjunto, los trabajadores

8 Se refiere al trabajador en el décimo percentil en la distribución general de ingresos; es decir, aquel trabajador que gana más que el 10 por ciento de todos los trabajadores pero menos que el 90 por ciento de todos los trabajadores.

9 Para una discusión sobre los beneficios económicos y sociales de un nivel sostenido de bajo desempleo, véase Bernstein y Baker (2003).

10 Cálculos del autor basados en los datos del Grupo de Rotación Saliente (*Outgoing Rotation Group*, ORG) de la Encuesta de Población Actual (*Current Population Survey*, CPS) de marzo.

11 Las 15 ocupaciones de menor ingreso son: trabajadores en la preparación de comida, cajeros, trabajadores en restaurantes de autoservicio (*cafeteria workers*), trabajadores en el cuidado infantil, cocineros, trabajadores de limpieza,

hispanos sindicalizados en ocupaciones de bajo ingreso también ganaban salarios substancialmente más elevados y tenían muchas más probabilidades de tener seguros de salud y planes de pensión que aquellos trabajadores hispanos no sindicalizados en las mismas ocupaciones. El sueldo mediano de un trabajador hispano sindicalizado en un empleo de bajo ingreso fue de más de tres dólares por hora (\$12,34) por encima del sueldo mediano del trabajador hispano que no participaba en un sindicato (\$9,00). Los trabajadores hispanos sindicalizados en los mismos empleos de bajo ingreso también tenían una gran ventaja sobre trabajadores hispanos no sindicalizados en términos de beneficios no salariales. Más de dos tercios de los trabajadores hispanos sindicalizados (67,3 por ciento) en trabajos de bajo ingreso tenían seguro de salud, comparado con solamente alrededor de una quinta parte de trabajadores hispanos no sindicalizados (21,0 por ciento) en los mismos trabajos.

Para los planes de pensión la brecha de sindicalización también era bastante amplia: 40,8 por ciento de trabajadores hispanos con empleos de bajo ingreso tenían un plan de pensiones, comparado con sólo un 11,2 por ciento de sus homólogos no sindicalizados.

En el [Cuadro 2](#), por lo tanto, presentamos un segundo conjunto de resultados usando técnicas estándar de regresión para el control de estas posibles diferencias entre la fuerza de trabajo sindicalizada y no sindicalizada¹².

CUADRO 1

Salarios, cobertura de seguros salud y de plan de pensiones para trabajadores hispanos sindicalizados y no sindicalizados, 2004-2007

	Porción de trabajadores en sindicatos (por ciento)	Salario mediano por hora (2007\$)		Seguro de salud (por ciento)		Pensión (por ciento)	
		Sindicato	No Sindicato	Sindicato	No Sindicato	Sindicato	No Sindicato
Todos	11,1	17,31	11,31	70,1	34,8	58,4	22,3
Hombres	11,1	18,47	12,05	72,5	32,6	56,5	19,2
Mujeres	11,1	15,93	10,55	66,2	38,4	61,2	27,2
En trabajos de bajo ingreso	9,5	12,34	9,00	67,3	21,0	40,8	11,2

Notas: Análisis de CEPR del extracto de CEPR del Grupo de Rotación Saliente (*Outgoing Rotation Group*, ORG) de la Encuesta de Población Actual (*Current Population Survey*, CPS) y el extracto de *Unicon* de los datos de la CPS de marzo. 'Sindicato' se refiere a la membresía de o cobertura por sindicatos. 'Seguro de salud' se refiere a la participación en un plan proporcionado por el empleador o por el sindicato donde el empleado paga parte o la totalidad de la prima. 'Pensión' se refiere a la participación en un plan de pensiones proporcionado por el empleador, con o sin contribución del empleado. Véase el Cuadro A1 (en el Apéndice) para más detalles sobre la muestra de los datos. Los datos sobre cobertura de seguros de salud y pensiones abarcan el periodo 2004-2006, mientras que para salarios se refiere al periodo 2004-2007.

acompañantes domiciliarios, embaladores y empaquetadores, porteros y encargados de limpieza, trabajadores en el mantenimiento de áreas verdes, enfermeros y asistentes médicos domiciliarios, controladores de inventarios, asistentes de docentes, trabajadores en el transporte de carga y guardias de seguridad. Juntos, estas ocupaciones representan alrededor del 15 por ciento del empleo total en Estados Unidos. Véase los datos en el apéndice y en Schmitt, Waller, Fremstad, y Zipperer (2007) para una descripción completa de las ocupaciones.

12 En las regresiones se controlan diferencias en edad (y en la edad elevada al cuadrado), educación (cinco niveles educativos), género (cuando observaciones para hombres y mujeres se incluyen en la misma regresión), estado de residencia y clasificación industrial del empleo (a un nivel de desagregación de dos dígitos). Para las regresiones salariales se utiliza el método de mínimos cuadrados ordinarios; para las regresiones de seguro de salud y de plan de pensiones se utiliza el método probit.

CUADRO 2**Primas de sindicalización (ajustadas por regresiones) para salarios, seguros de salud y pensiones de trabajadores hispanos, 2004-2007**

	Porción de trabajadores en sindicatos (por ciento)	Prima de Sindicalización		
		Salario por hora (por ciento)	Cobertura de seguro de salud (puntos porcentuales)	Cobertura de pensión (puntos porcentuales)
Todos		17,6	25,5	27,2
Hombres		18,0	27,2	26,4
Mujeres	11,1	16,3	22,1	29,7
En trabajos de bajo ingreso	9,5	16,6	40,7	17,9

Notas: Todas las regresiones incluyen controles para diferencias en edad, educación, género (cuando es apropiado), estado de residencia y clasificación industrial con clave de dos dígitos. Las primas salariales de sindicalización en por ciento son conversiones de puntos logarítmicos; todas son estadísticamente significativas a por lo menos un nivel de significación del uno por ciento. Las cifras sobre cobertura de seguro de salud y de plan de pensión sindical se refieren a los incrementos en puntos porcentuales asociados con la membresía o cobertura por sindicatos; todos los cálculos son significativos a un nivel de significación del uno por ciento. Véase el Cuadro A1 (en el Apéndice) para más detalles sobre la muestra. Los datos sobre cobertura de seguros de salud y pensiones abarcan el periodo 2004-2006, mientras que para salarios se refiere al periodo 2004-2007.

El control de estos efectos sí reduce el efecto de la sindicalización sobre los salarios y beneficios, pero el efecto de la sindicalización sobre los salarios y beneficios de los hispanos sigue siendo elevado.

Después de controlar por las diferentes características de los trabajadores, la prima de sindicalización para todos los trabajadores hispanos es de 17,6 por ciento o alrededor de \$2,60 por hora¹³. Para los trabajadores hispanos, la ventaja sindicalista con respecto a la cobertura de seguros de salud y pensiones también se mantiene elevada, aún después de controlar por diferencias en las características de los trabajadores. Los trabajadores hispanos sindicalizados tenían 26 puntos porcentuales más de probabilidad de tener seguro de salud y 27 puntos porcentuales más de probabilidad de tener un plan de pensión que sus homólogos no sindicalizados.

La prima salarial por sindicalización y las ventajas en términos de tenencia con respecto a seguro de salud y plan de pensiones son grandes para ambos hombres y mujeres. La prima salarial sindicalista, controlada por regresión, es de alrededor de 18 por ciento para los hombres y 16 por ciento para las mujeres. El efecto de la sindicalización sobre la cobertura de seguros de salud para hispanos es de alrededor de 27 puntos porcentuales para los hombres y alrededor de 22 puntos porcentuales para las mujeres; la ventaja sindicalista en términos de un plan de pensiones para hispanos es de alrededor de 26 puntos porcentuales para los hombres y alrededor de 30 puntos porcentuales para las mujeres.

Los beneficios de la sindicalización también son importantes para los hispanos en empleos de bajo ingreso. Para los hispanos en los 15 empleos de menor ingreso, la sindicalización eleva los salarios en un 17 por ciento. Para el mismo grupo de trabajadores, la sindicalización también está asociada con una probabilidad más elevada de tener seguro de salud (de 41 puntos porcentuales más) y de tener un plan de pensiones (de 18 puntos porcentuales más).

13 Estos cálculos de la prima salarial por sindicalización probablemente subestiman el verdadero efecto de los sindicatos sobre los salarios de los hispanos. Hirsch y Schumacher (2004) han documentado que la metodología que la Oficina del Censo utiliza para imputar salarios para trabajadores que no reportan sus ingresos en la CPS producen un sesgo substancial a la baja en las regresiones estándar que buscan calcular la prima sindical sobre los salarios como las que se han presentado aquí.

Conclusión

Los hispanos son el grupo de más rápido crecimiento en la fuerza de trabajo de Estados Unidos. También representan el grupo de más rápido crecimiento en el movimiento sindicalista estadounidense. Desde el comienzo de los años ochenta, los hispanos han experimentado un incremento en su representación en las filas de los sindicatos estadounidenses del doble, desde alrededor de 6 por ciento de todos los trabajadores sindicalizados en 1983 hasta el 12 por ciento en el año 2007.

Los datos más recientes sugieren que aún después de controlar por diferencias entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, incluyendo factores como edad y nivel de educación, la sindicalización substancialmente mejora los salarios y los beneficios recibidos por trabajadores hispanos. Después de controlar por características diversas de los trabajadores, la prima salarial por sindicalización para los trabajadores hispanos es de 17,6 por ciento o alrededor de \$2,60 por hora. La ventaja por sindicalización para los trabajadores hispanos es aún más grande con respecto a la cobertura de seguros de salud y pensiones. Los trabajadores hispanos sindicalizados tienen 26 puntos porcentuales más de probabilidad de tener seguros de salud y 27 puntos porcentuales más de probabilidad de tener pensiones que sus homólogos no sindicalizados.

Las importantes ventajas de la sindicalización en torno a salarios y beneficios también se dan en el caso de hispanos con empleos de bajo ingreso. Entre trabajadores hispanos en los 15 trabajos de menor ingreso, después de controlar por una variedad de características, se mostró que la sindicalización elevó los salarios en alrededor de un 17 por ciento, la probabilidad de tener seguro médico en 41 puntos porcentuales y la probabilidad de tener una pensión en alrededor de 18 puntos porcentuales.

Estos resultados demuestran que los trabajadores hispanos que pueden negociar colectivamente ganan más y tienen mayores probabilidades de tener beneficios asociados con buenos puestos de trabajo. Los datos sugieren de manera importante que una mejor protección del derecho de los trabajadores a sindicalizarse tendría un impacto positivo substancial sobre la remuneración y los beneficios de los trabajadores hispanos¹⁴.

14 Para una discusión reciente de los beneficios de la sindicalización para trabajadores y para la desigualdad económica en general, véase: Blanchflower y Bryson (2007); Freeman (2007); Levy y Temin (2007); Mishel, Bernstein, y Allegretto (2007); y Schmitt (2008).

Bibliografía

- Bernstein, Jared, y Dean Baker. 2003. *The Benefits of Full Employment: When Markets Work for People*. Washington, DC: Economic 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.
- Boushey, Heather, Shawn Fremstad, Rachel Gragg, y Margy Waller. 2007. “Understanding Low-Wage Work in the United States,” Washington, DC: Inclusion/The Mobility Agenda. Disponible en internet: <http://www.inclusionist.org/files/lowwagework.pdf>
- 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.
- González, Juan. 2000. *Harvest of Empire: A History of Latinos in America*. New York: Penguin Press.
- Guérin-Gonzales, Camille. 1994. *Mexican Workers & American Dreams: Immigration, Repatriation, and California Farm Labor, 1900-1939*. New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press.
- Hamilton, Nora, y Norma Stoltz Chinchilla. 2001. *Seeking Community in a Global City: Guatemalans and Salvadorans in Los Angeles*. Philadelphia, Penn.: Temple University Press.
- Hirsch Barry T. y Edward J. Schumacher. 2004. “Match Bias in Wage Gap Estimates Due to Earnings Imputation,” *Journal of Labor Economics*, vol. 22, no. 3 (julio), pp. 689-722.
- 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. 2007. *The State of Working America 2006-2007*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Schmitt, John. 2008. “The Union Wage Advantage for Low-Wage Workers,” Center for Economic and Policy Research Briefing Paper.
- Schmitt, John, Margy Waller, Shawn Fremstad, y Ben Zipperer. 2007. “Sindicatos y movilidad ascendente para trabajadores de bajos salarios,” Center for Economic and Policy Research Briefing Paper.
- Schmitt, John y Ben Zipperer. 2008. “The Decline in African-American Representation in Unions and Manufacturing, 1979-2007,” Center for Economic and Policy Research Brief Paper.
- Sedillo López, Antoinette. 1995. *Latino Employment, Labor Organizations, and Immigration (Latinos in the United States, vol. 4)*. New York: Routledge.
- Whalen, Carmen Teresa. 2001. *From Puerto Rico to Philadelphia: Puerto Rican Workers and Postwar Economies*. Philadelphia, Penn.: Temple University Press.

Apéndice

Con el fin de obtener una muestra lo suficientemente grande como para analizar la fuerza de trabajo sindicalizada hispana, nuestro análisis combina datos de años consecutivos de la Encuesta de Población Actual (*Current Population Survey*, CPS), una encuesta mensual representativa a nivel nacional de aproximadamente 60,000 hogares. Para datos salariales usamos los datos combinados entre los años 2004 y 2007 del Grupo de Rotación Saliente (*Outgoing Rotation Group*, ORG) de la CPS. El ORG incluye una serie de preguntas sobre el empleo actual de las personas entrevistadas que se le pregunta a un cuarto de los participantes mensuales de la CPS. Para los datos de seguro de salud y pensiones usamos el suplemento de la CPS de marzo entre 2005 y 2007. En la encuesta CPS de marzo se les pregunta a los participantes sobre su cobertura de seguro de salud y de planes de pensión durante el año anterior, así que los datos sobre seguros de salud y pensiones se refieren a la cobertura durante los años 2004, 2005 y 2006. (Los datos salariales se refieren a los años 2004, 2005, 2006 y 2007 y en ambos casos, usamos los datos disponibles más recientes al tiempo en que se prepara este informe).

Salud

En la CPS de marzo se le pregunta al individuo si está cubierto por un seguro de salud proporcionado por el empleador y, de ser así, se le pregunta si el empleador pagó todo, parte o nada de la prima para ese plan. Tratamos a los trabajadores como si tuvieran cobertura por un seguro de salud si su empleador (o sindicato) ofreció un plan y el empleador pagó por lo menos parte de la prima asociada al plan. Los participantes de la encuesta contestaron la pregunta sobre cobertura de seguro de salud en marzo de cada año, pero sus respuestas se refieren a su cobertura en el año anterior.

Pensión

En la CPS de marzo se le pregunta a un individuo si su empleador participa en un plan de pensiones proporcionado por el empleador. Desafortunadamente, la encuesta no distingue entre planes de contribución definida y de beneficios definidos, ni tampoco pregunta si el empleador hace una contribución al plan. Tratamos a los trabajadores como si tuvieran cobertura de pensión si su empleador ofrece un plan de jubilación, sin importar si el empleador hizo una contribución al plan o no. Al igual que con la cobertura de seguros de salud, los participantes de la encuesta contestaron la pregunta sobre cobertura de pensión en marzo de cada año, pero sus respuestas se refieren a su cobertura en el año anterior.

Sindicato

En el ORG de la CPS se les pregunta a los trabajadores si son miembros de, o son representados por un sindicato en su trabajo actual. Definimos a un trabajador sindicalizado como cualquier trabajador que responde que es miembro de, o está representado por un sindicato. Desafortunadamente en la CPS de marzo no se les pregunta a los trabajadores sobre su participación en un sindicato durante el año anterior al de la entrevista. Usamos la participación sindical actual como sustituto para su participación sindical durante el año anterior. El uso de datos sobre la participación sindical de trabajadores de marzo tiene dos inconvenientes para nuestro análisis. En primer lugar, como debemos contar con datos de participación sindical en el mes de marzo, que viene del ORG para ese mes, estamos limitados a sólo un cuarto del conjunto de la muestra de la CPS de marzo – la cuarta parte de la muestra mensual que también participó en el ORG. La muestra más pequeña reduce la precisión de nuestros estimados del efecto sindicalista sobre seguros de salud y pensiones, causando que sea más difícil que encontremos un efecto sindicalista estadísticamente

significativo si es que uno existe. En segundo lugar, el uso de la variable de participación en un sindicato en marzo como aproximación para capturar los efectos de la participación sindical durante el año anterior introduce un error de medición en la variable de sindicalización en las regresiones de seguro de salud y pensión. El error de medición va a sesgar el coeficiente de la variable medido con error hacia cero, causando que sea menos probable que encontremos un efecto sindicalista estadísticamente significativo si es que existe uno.

CUADRO A1
Tamaño de muestras para las regresiones en el Cuadro 2

Título completo de ocupación	ORG de la CPS	CPS de marzo	
	Salarios	Seguro de Salud	Pensión
Todos	79.551	4.591	4.591
Hombres	45.530	2.648	2.648
Mujeres	34.021	1.942	1.943
En trabajos de bajo ingreso	20.211	763	761

Notas: La muestra de la CPS de marzo es más pequeña que la muestra del ORG por las siguientes razones: (1) el ORG de la CPS representa una cuarta parte del conjunto de la CPS para los 12 meses del año, mientras que la CPS de marzo es la CPS completa para sólo un mes del año; y (2) la CPS de marzo contiene información sobre la afiliación sindical en el mes actual para una cuarta parte de los participantes en todas las encuestas de ese mes solamente. Los datos sobre afiliación sindical en la CPS de marzo se refieren al trabajo de cada participante en marzo de cada año, mientras que los beneficios de seguro de salud y de pensión se refieren al empleo principal del participante en el año anterior. Como resultado, las variables de sindicalización, seguro de salud y pensión en los Cuadros 1 y 2 se miden con error; el error de medición en la variable dependiente en el Cuadro 2 incrementa el error estándar del valor estimado de los coeficientes, pero no sesga dichas estimaciones; el error de medición en la variable de sindicalización sí sesga el efecto de sindicalización hacia cero. Véase el texto para una discusión más detallada.

Trabajos de bajo ingreso

Siguiendo el trabajo de Schmitt, Waller, Fremstad, y Zipperer (2007), los Cuadros 1 y 2 presentan un análisis de 15 ocupaciones de bajo ingreso según la definición del sistema “Clasificación Ocupacional Estándar” (*Standard Occupational Classification 2000*) utilizado en la CPS de 2004-2007. Los trabajos específicos fueron seleccionados con los salarios medianos no-sindicalizados más bajos que cumplen con los siguientes dos criterios: primero, la ocupación tiene que abarcar por lo menos el 0,25 por ciento del total de la fuerza de trabajo durante todo el periodo entre 2004 y 2007; y, segundo, la tasa de sindicalización tenía que ser por lo menos del cinco por ciento durante el mismo periodo.

Las ocupaciones laborales seleccionados incluyen sólo una desviación de los criterios establecidos anteriormente: las dos ocupaciones de menor ingreso clasificadas como “combinación de trabajadores de preparación y servicio de comida, incluyendo comida rápida” y “trabajadores de preparación de comida”, que están cercanamente relacionadas conceptualmente y las cuales, en conjunto y por separado, cumplían con el criterio de selección, fueron combinadas para formar una sola ocupación.

La lista final de ocupaciones de bajo ingreso es: trabajadores en la preparación de comida, cajeros, trabajadores en restaurantes de autoservicio (*cafeteria workers*), trabajadores en el cuidado infantil, cocineros, trabajadores de limpieza, acompañantes domiciliarios, embaladores y empaquetadores, porteros y encargados de limpieza, trabajadores en el mantenimiento de áreas verdes, enfermeros y asistentes médicos domiciliarios, controladores de inventarios, asistentes de docentes, trabajadores en el transporte de carga y guardias de seguridad. Véase Schmitt, Waller, Fremstad, y Zipperer (2007) para más detalles.

Datos

Todos los datos y los programas utilizados para producir este análisis están disponibles bajo petición. Los extractos de CEPR del ORG de la CPS que forman la base para el análisis realizado en este trabajo están disponibles a través de Internet: <http://www.ceprdata.org>.