



DETERMINANTES ESTRUCTURALES DE LA SINDICALIZACIÓN EN COLOMBIA

Juan Carlos Guataquí
Mauricio Rodríguez
Andrés Felipe García

SERIE DOCUMENTOS DE TRABAJO

No. 58
Mayo 2009

Determinantes Estructurales de la Sindicalización en Colombia

Juan Carlos Guataquí
Mauricio Rodríguez
Andrés Felipe García*

Resumen

Las causas y los efectos de la asociación sindical han sido ampliamente estudiados por la literatura económica; no obstante en el caso colombiano existe un claro sesgo hacia el estudio de los efectos sobre el salario. Este documento presenta un estudio de los determinantes estructurales de la tasa de densidad sindical para Colombia incluyendo algunos aspectos particulares como los efectos regionales y sectoriales utilizando la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2007. Se encuentra que la densidad sindical está determinada por factores semejantes a los de otros mercados de trabajo con patrones similares de negociación sindical, como los reportados por Johnson (2005). Finalmente, dadas sus cifras de asesinato de sindicalistas, consideramos que los determinantes de la afiliación sindical para el caso Colombiano son más complejos que los de otros países latinoamericanos.

Clasificación JEL: J41, J51, J52.

Palabras clave: sindicatos, asalariados, contrato de trabajo.

Abstract

Economic literature has focused on both causes and effects of trade union membership; however, most of the studies about trade unions in Colombia have been focused on its effects over wages and inequality. On this document we present an estimation of the structural determinants of trade union membership, including some specific features as region/sector effects, using the Integrated Household Survey (GEIH) 2007. We find that trade union membership in Colombia seems to depend on the same structural determinants found by Johnson (2005) for a sample of countries. Nonetheless, as trade union activists have been specific victims of homicides, we argue that determinants of trade union memberships in Colombia are more complex than their Latin American counterparts.

JEL Classification: J41, J51, J52.

Key words: trade unions, labor contracts.

* Facultad de Economía. Universidad del Rosario. Las opiniones aquí expresadas son responsabilidad de los autores y por lo tanto no deben ser interpretadas como propias de la Facultad de Economía ni de la Universidad del Rosario.

Direcciones electrónicas: jguataqu@urosario.edu.co
rodriguez.mauricio@ur.edu.co
garcia.andres@ur.edu.co

I. INTRODUCCIÓN

El análisis de los aspectos económicos relacionados con la afiliación sindical en Colombia ha sido determinado por varios aspectos. El primero hace referencia a la dificultad de contar con bases de datos que permitan hacer análisis de causas y efectos de la sindicalización. El segundo se refiere a la dificultad conceptual de analizar conjuntamente la afiliación sindical en estudios multi-país en circunstancias en las cuales las estructuras de negociación colectiva son diferentes (países anglosajones, nórdicos, latinoamericanos, etc.) y la afiliación sindical ha sido afectada por los cambios estructurales hacia economías abiertas de mercado (ver Godio, 1993; Cook, 1998 y Dombois y Pries, 2000 para un detallado análisis).

Hemos tenido la ventaja de beneficiarnos enormemente al contar con dos compilaciones de estudios que arrojan luces sobre el conocimiento existente en cuanto a los determinantes y los efectos de la sindicalización en América Latina. Estos estudios son los de Aidt y Tzannatos (2002) y Kuhn y Márquez (2005). En la presentación del primer estudio los autores reflexionan sobre algunos aspectos particularmente importantes a tener en cuenta en el caso colombiano. Reconocen que el interés mundial actual sobre los estándares laborales se debe a la expansión del comercio internacional y la liberalización de los mercados financieros. Las diferencias en los estándares laborales pueden generar *dumping* social y los mecanismos de *outsourcing* laboral generan inquietudes sobre los efectos diferenciales que la existencia de estándares laborales nacionales sumamente heterogéneos puede tener sobre la inversión y el comercio. Aidt y Tzannatos afirman que en este contexto se pueden identificar dos posiciones claramente opuestas. Una de ellas, usualmente asociada con los países desarrollados afirma que las diferencias en regulaciones laborales tienden a ser discriminatorias contra los países que cuentan con estándares laborales más altos y mayor respeto por los derechos de los trabajadores (Pérez-López, 1988). Su opuesto suele ser argumentado por los equipos económicos de algunos países en desarrollo, y afirma que la regulación laboral reduce la eficiencia económica y el crecimiento, objetivos superiores ante la necesidad de luchar contra la pobreza (Herzenberg, 1990).

Tratando de generar un consenso sobre los aspectos básicos de la asociación sindical, la OIT ha definido la Cláusula Social, como el respeto a cinco estándares laborales básicos:

- Eliminación de todas las formas de trabajo obligatorio o forzoso (Convenios 29 y 105 de la OIT).
- Libertad de asociación y libertad sindical (Convenio 87).
- Eliminación de la discriminación en empleo y ocupación (Convenios 100 y 111).
- Abolición del trabajo infantil (Convenios 138 y 182).
- Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio 98).

Reconociendo que la mayor parte de la polémica internacional ha girado en torno a la libertad de asociación y la negociación colectiva, Aidt y Tzannatos utilizan los resultados del estudio de la OCDE (1996) para mostrar el heterogéneo panorama de acatamiento por parte de los países a dichos estándares laborales. Dicho panorama se presenta en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Estándares laborales en una muestra seleccionada de países, 1970-1994

Grupo	Definición	Países
Grupo 1	La libertad de asociación, como un todo, es garantizada por la ley y su práctica	Todos los países de la OCDE, excepto la Corea del Sur, México y Turquía. También Bahamas, Barbados, Israel, Malta y Surinam.
Grupo 2	Existen algunas restricciones, pero es posible establecer organizaciones independientes de trabajadores y confederaciones sindicales	Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Etiopía, Fiji, Hong Kong, India, Jamaica, Nigeria, Papua Nueva Guinea, Perú, Suráfrica, República Bolivariana de Venezuela y Zambia.
Grupo 3	Las restricciones a la libertad de asociación son significativas, esto es, existen rigurosos requisitos de registro, y la interferencia política o los actos de discriminación antisindical hacen muy difícil la formación de organizaciones independientes de trabajadores o confederaciones sindicales.	Argelia, Bangladesh, Bolivia, Taiwan (China), Colombia, Ghana, Guatemala, Honduras, Kenya, Mali, Malasia, Marruecos, Nigeria, Paquistán, Filipinas, Sri Lanka, Tailandia, Túnez y Zimbabue.
Grupo 4	La libertad de asociación sindical prácticamente no existe	Camerún, China, Egipto, Indonesia, Irán, Kuwait, Siria y Tanzania.

Grupo 1: Países que permiten la libertad de asociación y la negociación colectiva, *Grupos 2 y 3:* Países que fijan algún grado de restricción a los derechos de los trabajadores, *Grupo 4:* Países que reprimen seriamente estos derechos.

Fuente: OCDE (1996) citado por Aidt y Tzannatos (op. Cit, p. 3).

El objetivo de nuestro estudio se dirige a identificar, para el caso colombiano, la influencia de los determinantes “estructurales” de la afiliación sindical, ofreciendo así una comparación con otros estudios internacionales. No obstante, y de modo cauteloso, consideramos que la influencia de estos factores debe ser contrastada con la de otros países reconociendo la efectiva influencia que los determinantes “no estructurales” de la afiliación sindical tienen en Colombia. Los activistas sindicales han sido uno de los

servicios que puedan sustituir de alguna forma los servicios de un sindicato (e.g. un seguro de desempleo, mediación laboral por parte de un tercero en procesos de negociación laboral); y t recoge la preferencia subjetiva de los trabajadores hacia la sindicalización, que puede estar afectada por la ideología política del trabajador, entre otras. Cabe resaltar, tal como lo hace el autor, que estas variables explicativas son difíciles de medir, por lo cual en los trabajos empíricos se suelen utilizar como *proxies* las características socioeconómicas de los trabajadores.

Esta formalización adoptada por la demanda de los servicios de un sindicato se desprende del análisis de costo de oportunidad que hacen los trabajadores con respecto a la posibilidad de pertenecer al sindicato. De esta forma, un trabajador sólo querrá ser miembro del sindicato si $U^U > U^{NU}$, donde U^U es la utilidad esperada (descontados los costos), de pertenecer al sindicato, y U^{NU} es la de no pertenecer¹.

La literatura, teniendo en cuenta este principio de costo de oportunidad, hace referencia a dos aspectos importantes: *i)*, ¿Cuáles son los determinantes de la afiliación sindical?; y *ii)* ¿Cuáles son los efectos de los sindicatos sobre el desempeño de las economías? Como ya anotamos en la introducción, los estudios de Kuhn y Márquez (op. Cit) y Aidt y Tzannatos (op. Cit) son herramientas destacadas en la compilación de estudios empíricos relacionados con estas dos inquietudes.

El estudio de Aidt y Tzannatos se dirige al segundo aspecto temático. Compila los resultados de más de 1000 estudios para analizar los efectos económicos de los sindicatos y la negociación colectiva. Los resultados, provechosos por el aporte de la compilación ofrecida, no son concluyentes. Los autores enfatizan la premisa de que el análisis debe realizarse caso a caso, reconociendo la importancia que tiene el contexto específico de cada país, tanto a nivel agregado (político, legal) como a nivel microeconómico (efectos específicos a nivel de sector y tipo de trabajadores).

La compilación de estudios editada por Kuhn y Márquez aborda los dos aspectos temáticos. Uno de los trabajos que compone esta compilación es el de Johnson (2005) que analiza los determinantes de la densidad sindical para seis países (Canadá, Estados

¹ Empíricamente esto se verifica a través de un enfoque de variable latente (dada la imposibilidad de observar U), similar al de los modelos de selección binaria, como los que se presentan en este documento.

Unidos, México, Nicaragua, Ecuador y Venezuela) utilizando encuestas comparables aplicadas en el año 1998. Tomando el caso de Canadá como *benchmark* (dada su elevada densidad sindical), la autora se concentra en identificar los *determinantes estructurales* de la afiliación sindical. En esta categoría se consideran aquellas características de trabajadores y empleos que incrementan la propensión a la membresía sindical. Los factores legales, históricos y políticos que también afectan los niveles de densidad sindical se consideran *determinantes no estructurales* para los efectos de su estudio. Este trabajo identifica los siguientes determinantes estructurales de la afiliación sindical, es decir, las siguientes características incrementan la probabilidad de pertenecer a un sindicato:

- Trabajadores de los sectores de manufactura, servicios públicos y transporte.
- Trabajadores en ocupaciones profesionales, administrativas o manuales.
- Trabajadores entre los 45 y 54 años de edad.
- Trabajadores en firmas de mayor tamaño.
- Trabajadores del sector público.
- Trabajadores que cuentan con un contrato permanente (Saavedra y Torero, 2005)

En cuanto al efecto de los sindicatos sobre el desempeño económico, los autores se unen al argumento de Clark (1984) de que la diversidad de valores de los efectos estimados de la sindicalización sobre la productividad, más que reflejar la variedad de definiciones y técnicas de estimación, refleja la heterogeneidad real de los efectos.

Para el caso colombiano, Tenjo (1975) se concentra en los determinantes de los niveles de remuneración de la industria manufacturera, encontrando diferenciales positivos explicados por la sindicalización. Goode (1980) validó dos modelos anglosajones de análisis del efecto de los sindicatos. Por una parte el autor analiza históricamente la consolidación del modelo politizado de organización sindical entre 1971 y 1974. Por otra verifica la existencia de diferenciales salariales explicados por el sindicalismo en el sector manufacturero, utilizando el estudio de Tenjo (op. Cit) y el Anuario de Estadísticas del Trabajo de 1975.

Continuando cronológicamente con la enumeración de los estudios económicos sobre sindicatos en Colombia, bien puede decirse que uno de los estudios más destacados es *Sindicalismo y Política Económica*, de Gómez, Londoño y Perry (1986). En la parte final del capítulo 3 de dicho libro, Londoño ofrece un interesante análisis de la problemática de los sistemas de información sobre sindicatos en Colombia y desagrega la información del segundo censo sindical, aplicado por el Ministerio de Trabajo entre 1983 y 1984. De acuerdo a dicho censo, la densidad sindical (medida en este caso como porcentaje del empleo total) había pasado de 16% en 1980 a 10% en 1984.

La siguiente oleada de estudios, más concentrada en el segundo componente de nuestra revisión de literatura (efectos económicos de los sindicatos) analiza los potenciales factores que pueden explicar los diferenciales salariales (*wage premiums*, es decir, proporciones de los salarios del individuo que no son explicadas por las características del trabajador, la firma o el empleo). Los estudios de Goldberg y Pavcnik (2003) y Attanasio, Goldberg y Pavcnik (2004) se dirigen a analizar los efectos de la liberalización comercial sobre los diferenciales salariales por sector de actividad (*industry wage premiums*). Obviamente, la afiliación sindical es una plausible explicación teórica para la existencia de dichos diferenciales. Los dos estudios no abordan dicha dimensión, dado que su base de datos no contiene información sobre afiliación sindical. No obstante citan a Edwards (1999) y evidencia anecdótica para argumentar que los sindicatos tienen poca influencia en la mayoría de los sectores, salvo en el sector de hidrocarburos. El estudio del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2004) ofrece una aproximación a los determinantes estructurales de la sindicalización mediante la deconstrucción de estadísticas descriptivas obtenidas de dos fuentes alternas, una, la Encuesta Nacional de Hogares de diciembre del 2000 y los registros gremiales y administrativos existentes en la Escuela Nacional Sindical. Los resultados de las dos fuentes ofrecen evidencia al hecho de que los patrones estructurales de la sindicalización en Colombia son semejantes a los encontrados en otros estudios. Finalmente, el estudio de Cuesta (2005) analiza la existencia de diferenciales salariales explicados por la afiliación sindical a partir de la ya mencionada etapa 110 (diciembre 2000) de la Encuesta Nacional de Hogares, usando como instrumento la existencia de sindicato en la empresa en que trabaja el individuo. Cuesta se concentra en los efectos y no en las causas de la sindicalización, concluyendo que el

diferencial de salarios entre sindicalizados y no sindicalizados oscila entre el 3% y el 5% del salario mensual.

La anterior revisión de estudios permite concluir que el análisis de las causas y consecuencias de la afiliación sindical en Colombia se ha concentrado ante todo en el componente de las consecuencias. Los resultados que presentamos a continuación son el primer intento estructurado y riguroso de analizar, para el caso colombiano, los determinantes de la afiliación sindical, utilizando información individual a nivel de trabajador.

III. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS DETERMINANTES DE LA SINDICALIZACION EN COLOMBIA

Vale la pena anotar que para el caso de Colombia el conflicto interno es una variable que puede explicar la reducción que ha tenido la tasa de participación sindical en las últimas décadas. Desafortunadamente no se cuenta con las series de tiempo requeridas para analizar dicha causalidad y por ello no podemos ofrecer una estimación cuantitativa del efecto que los homicidios de sindicalistas pueden haber tenido sobre la afiliación sindical, controlando por otros aspectos contextuales. Como hemos anotado, la aproximación metodológica utilizada por Johnson para analizar los determinantes de la sindicalización divide dichos determinantes entre estructurales y no estructurales, considerando como estos últimos los factores políticos, históricos y legales propios de cada país, que pueden afectar las tasas de sindicalización.² Marshall y Perelman (2004) analizan, desde una perspectiva histórica, las connotaciones políticas que determinan la dinámica de la filiación sindical.

Las características particulares del conflicto colombiano han generado una circunstancia específica en la cual los sindicalistas han sido uno de los grupos particularmente victimizadas. Tristemente, como en tantos otros casos (desplazamiento forzado, entre ellos), la polémica se ha concentrado más en el número de sindicalistas asesinados que en el hecho de que la filiación sindical (el derecho de asociación que debe ser garantizado por el Estado, Art. 353 del CST) sea un elemento diferencial que

² Bien cabe reconocer que para muchos científicos sociales y políticos estas características son precisamente elementos *estructurales* (propios de la estructura del mercado de trabajo de cada país) que determinan la evolución de los patrones de sindicalización, pero en aras de mantener la estructura metodológica que permita aplicar el modelo de Johnson en Colombia, aplicamos sus criterios de definición.

incremente la posibilidad de ser asesinado. Por ejemplo, para el periodo 2003-2008, Botero (2008, basado en cifras del Ministerio de Protección Social) afirma que existieron 354 homicidios, mientras que López (2008) afirma que en dicho periodo fueron asesinados 482 sindicalistas.

La problemática ya anotada sobre los sistemas de información sobre sindicalización en Colombia ha impedido realizar análisis consolidados sobre la forma en que la violencia contra los sindicalistas, como factor no estructural que afecta la afiliación sindical, pueda haber tenido en reducir la tasa de sindicalización. A nivel teórico, es claro que la probabilidad de victimización debería incluirse como un coeficiente negativo en la función de demanda de servicios sindicales propuesta por Schnabel (2003), con lo cual, a nivel individual, dada la eventualidad de la amenaza contra su vida, el individuo tendría una propensión menor a demandar los servicios del sindicato y la densidad sindical debería reducirse en consecuencia. A nivel empírico, la descomposición de los determinantes de la densidad sindical, ofrecida por Johnson, a partir de la cual se realizan comparaciones de la influencia que dichos determinantes tienen en determinar la densidad sindical en varios países latinoamericanos, muy seguramente mostraría que la diferencia en los niveles de sindicalización en Colombia (mucho menores a los países analizados) se debe en gran parte al componente no explicado de la brecha, en el cual se encuentran los factores no estructurales propios de cada país. En últimas, a nivel internacional, el caso colombiano puede analizarse en términos de los determinantes estructurales de la densidad sindical, pero para efectos de comparar la influencia de los determinantes no estructurales se debe tener en cuenta que adicionalmente a las particularidades de la legislación laboral, la condición de sindicalista en Colombia implica un riesgo efectivo que afecta la afiliación sindical.

IV. DATOS Y RESULTADOS

Es importante tener en cuenta que las limitaciones de información han representado un obstáculo estructural al desarrollo de estudios sobre la sindicalización en Colombia. Gran parte de esta limitación se debe a la forma en que se maneja la información sobre sindicatos. Se realizaron censos sindicales en 1947, 1984 y 1990 y el Ministerio de Protección (en ese entonces Ministerio de Trabajo) registraba históricamente las organizaciones sindicales al momento de iniciarse, pero no requería actualizaciones ni eliminaba aquellos sindicatos que desaparecían. Análogamente, es como contar con un

censo de población que solo registra los nacimientos pero que no tiene en cuenta las defunciones. Para el caso de Colombia hasta los años recientes no existían datos a nivel micro sobre la participación sindical de los trabajadores, por lo cual no se han estudiado a profundidad ni los determinantes de la decisión de participación de una asociación sindical ni los efectos de ésta sobre la tasa salarial. Cuesta (2002) instrumenta esta decisión a partir de la existencia de sindicato en la empresa donde trabaja el empleado, usando la Encuesta Nacional de Hogares del último trimestre del 2000, y no a través de la afiliación directa, lo cual permite aislar el efecto endógeno de salario y sindicalización para calcular el efecto de la pertenencia a una asociación sindical sobre el salario³, pero no permite separar de manera adecuada estos grupos con el objetivo de caracterizar cada uno de ellos. Al instrumentar la afiliación sindical a todos los empleados de una firma, sus tasas de densidad sindical están sobreestimadas.

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), que se viene ejecutando desde julio de 2006, hace una ampliación importante en el módulo de Ocupados en comparación a la Encuesta Continua de Hogares (ECH), la cual fue aplicada desde 2000 hasta Junio de 2006. La GEIH considera un gran componente del ingreso laboral no salarial donde incluye las diferentes primas y bonificaciones legales y extralegales; además de nuevas preguntas sobre la historia laboral reciente de los individuos. En este caso, el interés se centra en el módulo *Calidad del empleo principal* en el cual se incluyó la pregunta: *¿Está afiliado o hace parte de una asociación gremial o sindical?*⁴

Esta pregunta no permite diferenciar entre sindicalistas y agremiados. Nuestra aproximación trata de condicionar el grupo de individuos que responde afirmativamente a esta pregunta de forma tal que nos aproximemos de la forma más adecuada posible al trabajador sindicalizado. Nos concentramos en trabajadores asalariados, excluyendo el grupo de los trabajadores independientes, que incluye a patronos (que pueden pertenecer a gremios como la ANDI o ACOPI) y otros trabajadores de empresas unipersonales como comerciantes, taxistas o transportadores, los cuales en general se agremian para aumentar su poder de negociación ante políticas que los afecten. En este contexto, se

³ Cuesta (2002) argumenta que este instrumento es válido ya que existen dos tipos de negociación: la convención colectiva de trabajo que se desarrolla entre sindicalistas y directivas de la forma, y los pactos entre asociados y no asociados al sindicato para determinar la distribución de los beneficios del sindicato.

⁴ Cabe anotar que de acuerdo al Artículo 353 del Código Sustantivo de Trabajo, los trabajadores y todo el que ejerza una actividad independiente tienen derecho a asociarse en defensa de sus intereses formando asociaciones profesionales o sindicatos.

tienen en cuenta los ocupados asalariados de las 13 principales ciudades⁵ para las 12 etapas (meses) de la GEIH en el año 2007.

El objetivo es evaluar empíricamente los determinantes de la decisión de participación en asociaciones sindicales por parte de los ocupados asalariados. Estos determinantes pueden dividirse en dos grandes grupos: de un lado se tienen los determinantes *estructurales* (Johnson, op. Cit) entre los cuales se encuentran género, edad, escolaridad, tamaño de firma y perfil ocupacional; y en un segundo grupo se consideran los determinantes *no estructurales*: las particularidades de la legislación laboral y los componentes de entorno que pueden favorecer o desfavorecer la actividad sindical, tales como el potencial riesgo político del activismo sindical en el caso colombiano.

La metodología está dividida en tres componentes: en primer lugar se estiman las tasas sindicales para diferentes grupos de variables divididas entre características no endógenas a la actividad sindical, como características socioeconómicas, región, perfil ocupacional y tipo de contrato según su duración, y otras endógenas a la actividad sindical asociadas a las características contractuales. Esta primera diferenciación es importante pues la actividad sindical está determinada conjuntamente por características del individuo y características de su contrato de trabajo, sin embargo no es clara la dirección de la causalidad de estas segundas en tanto una relación sindical puede estar reforzada por una mayor estabilidad laboral o ésta última puede facilitar el ejercicio de la actividad sindical. En segundo lugar, se considera un modelo clásico de los determinantes estructurales de la participación sindical siguiendo a Johnson (op. Cit) con el objetivo de ofrecer desde la perspectiva colombiana una comparación internacional que se base en la literatura que se ha consolidado al respecto. Finalmente, se estima un modelo un poco más desagregado que el Johnson, el cual evalúa la senda de probabilidad para los determinantes de la participación sindical respecto a la edad, como variable que indica el conocimiento y experiencia de los individuos en el mercado.

Para el primer componente del análisis se tienen en cuenta los ocupados asalariados con nivel educativo menor a universitario completo y en busca de estadísticas descriptivas

⁵ Esta población corresponde al 48% del total nacional de los ocupados asalariados y cerca de 61% del total urbano.

se estiman las tasas de participación sindical para tres grupos de variables desagregando por tipo de empleado: características socioeconómicas, de entorno y del contrato de trabajo.

Para el total de la muestra se obtuvo que la tasa de densidad sindical es de 3.4%, siendo en los sectores público y privado de 21.9% y 1.4%, respectivamente. Esta gran diferencia entre sectores está relacionada con las características específicas de los ocupados como nivel de escolaridad y experiencia, duración del contrato de trabajo, tamaño de firma, entre otros. Al estimar estos mismos indicadores considerando los ocupados asalariados con nivel educativo inferior a universitario completo, que en adelante será la población objetivo, se obtiene que la tasa de densidad sindical es de 1.8% para el total y de 1.05% y 14.77% para los sectores privado y público respectivamente.

Para el primer grupo de variables (las características socioeconómicas) se estimó la tasa de sindicalización para el total de asalariados con nivel educativo inferior a universitario completo y por tipo de empleador. Dichos resultados se presentan en la Tabla 1, donde se puede observar para el caso de género que a nivel agregado no se presentan diferencias importantes en la tasa de participación sindical, pues la tasa para los hombres es mayor en 0.42 puntos porcentuales (pp) respecto a la de las mujeres; sin embargo, la desagregación por tipo de empleados presenta diferencias de 0.51 pp a favor de los hombres en el sector privado y de 2.51 pp a favor de las mujeres en el sector público, implicando una mayor propensión de las mujeres a sindicalizarse en el sector público. A nivel de edad se observa un patrón creciente tanto en el total como por tipo de empleador. En esta clasificación es importante advertir que la brecha entre el sector público y el sector privado es creciente pues para el grupo de 31 a 40 años (grupo que presenta la mayor participación laboral) la tasa sindical en el sector público excede a la del privado en 9.1 pp mientras que para el grupo de mayor edad esta brecha asciende a 25.04 pp; indicando que en el caso del sector público la edad resulta ser un factor determinante de la densidad sindical.

Tabla 1. Tasa de densidad sindical por características socioeconómicas.

		Total	Sector Privado	Sector Público
Género	Hombre	1.94	1.27	13.77
	Mujer	1.52	0.76	16.28
Edad	18 años ó menos	0.02	0.02	0.00
	19 a 24 años	0.47	0.44	1.37
	25 a 30 años	0.55	0.39	5.32
	31 a 40 años	1.42	0.89	10.80
	41 a 50 años	3.51	1.85	21.60
	51 años ó más	5.57	3.44	28.48
Nivel educativo	Ninguno	0.83	0.77	8.11
	Primaria incompleta	0.70	0.64	5.59
	Primaria completa	1.52	1.11	24.10
	Secundaria incompleta	1.36	0.87	24.45
	Secundaria completa	1.78	1.08	11.97
	Superior incompleta	1.99	0.97	16.80
	Técnico o tecnólogo	2.80	1.50	15.12

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores

A nivel de escolaridad, desagregando por niveles completos e incompletos, en el total de los ocupados con niveles educativos inferior a universitario completo se tiene una tendencia creciente; sin embargo, este patrón no se repite cuando se desagrega entre empleados privados y públicos. Para el grupo de empleados en el sector privado se observa, como en los casos anteriores, una tasa menor respecto al sector público donde los niveles completos exhiben los mayores indicadores; mientras que para el grupo de los empleados públicos existe un efecto en forma de “*U invertida*” donde la máxima tasa de densidad sindical la presentan los grupos de primaria completa y secundaria incompleta. Cabe anotar que la tasa aumenta rápidamente hasta estos niveles pero no cae de la misma forma para los niveles más altos de escolaridad aquí considerados.

Un segundo grupo de variables incluye características de entorno, en este caso ciudad, y algunas características del puesto de trabajo, donde se considera el tamaño de la firma, el perfil ocupacional y la rama de ocupación. Los resultados se presentan en la Tabla 2. En cuanto al criterio de ciudad de residencia no se puede establecer una relación específica entre la tasa de densidad sindical con el criterio geográfico o con el tamaño del mercado laboral local, lo cual indica que esta variable sugiere la existencia de factores de contexto regional que estimulan o restringen la actividad sindical (ciertas ciudades y regiones en Colombia cuentan con una reconocida cultura de movimientos

obreros que en algunos casos se remonta a comienzos del siglo pasado). En este contexto, a nivel agregado, Pasto presenta la mayor tasa relativa de densidad sindical, mientras que Barraquilla tiene la menor; pero en el sector privado la mayor tasa es para Pereira y en el sector público es para la ciudad de Cali; lo cual no establece un patrón claro a nivel regional.

Tabla 2. Tasa de densidad sindical por características de entorno.

Criterio	Total	Sector Privado	Sector Público	
Ciudad	Medellín	1.93	1.20	19.34
	Barranquilla	0.71	0.47	5.25
	Bogotá	1.38	0.99	8.70
	Cartagena	1.03	0.66	4.02
	Manizales	2.39	1.51	13.03
	Montería	2.01	1.28	12.38
	Villavicencio	1.57	0.81	9.23
	Pasto	3.60	1.75	25.74
	Cúcuta	2.35	1.15	27.45
	Pereira	2.70	1.81	17.43
	Bucaramanga	1.97	0.97	19.54
	Ibagué	1.64	0.67	17.38
	Cali	2.52	1.11	34.20
Tamaño de firma	1 a 10 empleados	0.32	0.30	4.72
	11 a 100 empleados	0.77	0.53	15.43
	más de 100 empleados	3.96	2.36	15.07
Perfil ocupacional	Profesionales y técnicos	4.36	1.98	24.59
	Director, funcionario público	3.44	2.53	22.10
	Personal administrativo	2.04	1.02	15.24
	Comerciantes y vendedores	0.44	0.36	28.31
	Trabajadores de los servicios	1.88	0.86	9.42
	Trabajador agrícola – forestal	2.13	1.46	35.46
	Trabajador, operario no agrícola	1.58	1.30	21.31
Rama de actividad económica	Agrícola	1.11	1.11	0.00
	Minas	3.58	2.80	11.89
	Industria	1.70	1.62	26.68
	Servicios públicos	14.87	7.90	40.30
	Construcción	0.54	0.29	35.46
	Comercio Restaurantes y hoteles	0.29	0.28	6.47
	Transporte y telecomunicaciones	1.03	0.78	28.95
	Establecimientos financieros	3.90	3.19	24.18
Servicios comunales	3.41	1.29	13.28	

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores

En cuanto al tamaño de la firma, existe una diferencia importante entre las firmas grandes y el resto, tanto para el total de los asalariados como para aquellos que laboran en el sector privado; en contraste, en el sector público la mayor tasa de densidad sindical se presenta en las firmas cuyo número de empleados está en el rango de 11 a 100

empleados y esta no es significativamente diferente a la tasa que presentan las firmas más grandes. Por perfil ocupacional, en el agregado, los cargos de más alto rango tienen una mayor proporción de trabajadores con participación sindical, resultado que en términos relativos se mantiene en el sector privado; no obstante, en el sector público los trabajadores con cargos de menos rango presentan una mayor densidad sindical. A nivel de las ramas de actividad, el sector de servicios públicos presenta una tasa considerablemente mayor (14.87%), inducida en gran parte por una tasa de densidad sindical de 40.30% en el sector público de los servicios de electricidad, gas y agua. En contraste los sectores de construcción, comercio y transporte, y telecomunicaciones presentan las tasas más bajas.

Tabla 3. Tasa de densidad sindical por características del contrato de trabajo.

Característica		Total	Sector Privado	Sector Público
Existencia de contrato	Tiene contrato	2.3	1.4	15.7
	No tiene contrato	0.4	0.3	5.3
Tipo de contrato	Contrato verbal	0.4	0.4	3.0
	Contrato escrito	2.6	1.5	15.8
Término del contrato	Termino indefinido	3.4	1.9	17.9
	Termino fijo	0.8	0.7	3.1
Duración del empleo actual	Más 1 año	0.4	0.4	2.7
	Entre 1 y 3 años	0.7	0.5	6.8
	Más 3 años	4.4	2.5	18.5

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores

De otro lado, las características del contrato de trabajo están estrechamente correlacionadas con la existencia de relación sindical, sin embargo no es clara la dirección de la causalidad entre la duración del empleo y la existencia de relación sindical. Al analizar diferentes características del contrato, cuyos resultados se presentan en la Tabla 3, se tiene que una mayor estabilidad laboral está relacionada positivamente con la probabilidad de participación en una asociación sindical; pues los trabajadores con contrato escrito y a término indefinido presentan una mayor tasa de densidad sindical respecto a aquellos con contrato verbal o a término fijo, tanto en el agregado como por tipo de empleador. La duración del empleo actual, por su parte, muestra una diferencia importante entre los trabajadores con más de tres años de antigüedad con respecto al resto, donde se pueden observar diferencias importantes entre los trabajadores entre 1 y tres años y los menores a un año en el sector público. Para esta variable no se puede afirmar que aquellos con trayectorias laborales más estables son

más propensos a pertenecer a un sindicato pues, al mismo tiempo la participación sindical puede determinar la duración de las relaciones laborales. Cabe anotar que si existe una alta correlación entre la afiliación sindical y el tipo de contrato, pero resulta sumamente complejo establecer con claridad la causalidad de la misma.

Estas mismas tasas de participación sindical, así como la distribución de la población para cada una de las características socioeconómicas sobre el total de ocupados asalariados se presentan en el Anexo A; donde se puede observar que los patrones ya referenciados se mantienen.

Con el objetivo de dar mayor soporte empírico a estas regularidades, se estiman modelos de selección binaria tipo *probit* usando como variable dependiente una variable *dummy* que toma el valor de 1 si el trabajador está en un sindicato y cero en otro caso; y teniendo como variables explicativas las características socioeconómicas y las variables de entorno, además del tipo de contrato según su duración (término indefinido o término fijo). En primera instancia se estima un modelo para los determinantes estructurales de la participación sindical siguiendo a Johnson (op. Cit) con el objetivo de tener un marco de comparación internacional, usando las variables género, sector, perfil ocupacional y edad, y considerando como grupos de referencia los mismos utilizados en dicho modelo⁶. Dichos resultados se presentan en la Tabla 4; en la cual se puede observar que en términos generales los determinantes estructurales de la afiliación sindical son los mismos en Colombia que para el grupo de países analizado por Johnson. En primer lugar, se puede verificar que todas las variables a nivel individual y conjunto son significativas. En particular, a nivel de género, las mujeres presentan una probabilidad promedio de 0.25 pp menor de sindicalizarse respecto a los hombres; mientras que las variables de nivel educativo y edad muestran un efecto positivo sobre esta probabilidad. Además, todos los sectores tienen una probabilidad mayor de sindicalización respecto al sector comercio, a excepción del de construcción, siendo el sector de servicios públicos el de mayor probabilidad respecto a los demás; y a nivel de perfil ocupacional se tiene que todos los cargos tienen una probabilidad mayor respecto a la de los comerciantes y vendedores, donde los operarios presentan la mayor probabilidad.

⁶ Hombres, sector comercio, vendedores y comerciantes, nivel superior (para escolaridad) y grupo de edad 31 a 40 años.

Tabla 4. Resultado modelo probit de determinantes de la filiación sindical.

	Efecto Marginal	s.e.(Efecto Marginal)
Mujer	-0.0025	0.0006
Agrícola	0.0045	0.0061
Minas	0.0289	0.0126
Industria	0.0116	0.0022
Servicios públicos	0.1317	0.0152
Construcción	-0.0049	0.0018
Transporte comunicaciones	0.0115	0.0029
Establecimientos financieros	0.0635	0.0079
Servicios sociales	0.0403	0.0028
Profesionales y técnicos	0.0414	0.0047
Director, funcionario público	0.0053	0.0028
Personal administrativo	0.0094	0.0023
Trabajadores de los servicios	0.0058	0.0022
Trabajador agrícola – forestal	0.0167	0.0105
Trabajador no agrícola	0.0159	0.0026
Primaria	-0.0122	0.0007
Secundaria	-0.0085	0.0009
18 años ó menos	-0.0124	0.0008
19 a 24 años	-0.0134	0.0007
25 a 30 años	-0.0102	0.0007
41 a 50 años	0.0192	0.0015
51 años ó más	0.0469	0.0030
N	83621	
pseudo R²	0.267	
p(Prueba LR)	0.000	

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores. Basado en Johnson (2005)

Si bien el ejercicio anterior cuenta con una definición de variables determinantes que permite comparar el caso colombiano con los determinantes de la sindicalización identificados para México, Nicaragua, Estados Unidos, Canadá, Ecuador y Venezuela (Johnson, op. Cit), este modelo no considera variables importantes para la determinación de la relación sindical (como bien lo sugieren las estadísticas descriptivas), tales como tipo de empleador, tamaño de firma, ciudad y tipo de contrato (según su duración), los cuales son abordados por Saavedra y Torero (2005) y Cassoni et Al. (2005) en sus respectivos estudios de determinantes de la densidad sindical para Perú y Uruguay. Por lo tanto adicionalmente hemos estimado cuatro modelos donde se consideran estas variables bajo las siguientes especificaciones: el Modelo 1 incluye a todos los ocupados asalariados y no considera la variable de duración del contrato de trabajo; mientras que el Modelo 2 considera la misma muestra del modelo anterior pero incluye la duración del contrato de trabajo. Por su parte, el Modelo 3 considera a los ocupados asalariados con nivel de educación inferior a universitario completo sin tener

en cuenta la variable de duración de contrato, y finalmente, el Modelo 4 considera la misma muestra del Modelo 3 teniendo en cuenta la variable de duración del contrato.

Tabla 5. Resultados modelos probit para los determinantes de la participación sindical.

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
	Efecto Marginal	s.e.(Efecto Marginal)	Efecto Marginal	s.e.(Efecto Marginal)	Efecto Marginal	s.e.(Efecto Marginal)	Efecto Marginal	s.e.(Efecto Marginal)
Hombre	0.0014	0.0005	0.0022	0.0009	0.0018	0.0004	0.0030	0.0007
Edad	0.0017	0.0001	0.0031	0.0003	0.0008	0.0001	0.0016	0.0002
edad2	-1.11E-05	0.0000	-2.14E-05	0.0000	-4.95E-06	0.0000	-9.64E-06	0.0000
Secundaria	0.0050	0.0010	0.0054	0.0021	0.0023	0.0006	0.0023	0.0012
Superior incompleta	0.0121	0.0020	0.0137	0.0032	0.0053	0.0011	0.0059	0.0017
Superior completa	0.0243	0.0027	0.0281	0.0036				
Empleador privado	-0.0504	0.0033	-0.0645	0.0041	-0.0323	0.0033	-0.0427	0.0044
Firma mediana	0.0114	0.0015	0.0162	0.0033	0.0046	0.0010	0.0064	0.0023
Firma grande	0.0172	0.0013	0.0210	0.0022	0.0143	0.0013	0.0162	0.0019
Blue-Collar	0.0042	0.0005	0.0091	0.0009	0.0005	0.0004	0.0015	0.0008
Agrícola	-0.0039	0.0017	-0.0076	0.0035	-0.0023	0.0012	-0.0048	0.0023
Minas	0.0026	0.0041	0.0057	0.0079	0.0146	0.0076	0.0297	0.0146
Industria	-0.0002	0.0008	0.0002	0.0015	0.0013	0.0006	0.0037	0.0013
Servicios públicos	0.0189	0.0041	0.0322	0.0066	0.0158	0.0039	0.0282	0.0066
Construcción	-0.0060	0.0008	-0.0081	0.0024	-0.0033	0.0006	-0.0044	0.0018
Comercio	-0.0068	0.0007	-0.0125	0.0013	-0.0031	0.0006	-0.0053	0.0011
Transp. Comunic.	-0.0010	0.0010	-0.0031	0.0019	-0.0005	0.0007	-0.0014	0.0014
Sector financiero	0.0096	0.0022	0.0122	0.0034	0.0114	0.0027	0.0163	0.0041
Medellín	0.0036	0.0013	0.0046	0.0022	0.0013	0.0009	0.0015	0.0017
Barranquilla	-0.0062	0.0006	-0.0122	0.0012	-0.0032	0.0006	-0.0064	0.0010
Cartagena	-0.0066	0.0006	-0.0128	0.0011	-0.0036	0.0005	-0.0067	0.0009
Manizales	0.0052	0.0016	0.0091	0.0029	0.0019	0.0011	0.0032	0.0021
Montería	0.0145	0.0026	0.0247	0.0044	0.0035	0.0016	0.0062	0.0029
Villavicencio	0.0030	0.0016	0.0054	0.0030	-0.0004	0.0010	-0.0007	0.0019
Pasto	0.0207	0.0029	0.0384	0.0053	0.0108	0.0025	0.0202	0.0048
Cúcuta	0.0242	0.0035	0.0458	0.0067	0.0089	0.0023	0.0172	0.0048
Pereira	0.0134	0.0024	0.0232	0.0041	0.0065	0.0018	0.0116	0.0032
Bucaramanga	0.0034	0.0015	0.0087	0.0031	0.0032	0.0014	0.0087	0.0031
Ibagué	0.0077	0.0019	0.0119	0.0033	0.0005	0.0011	0.0000	0.0019
Cali	0.0102	0.0020	0.0172	0.0034	0.0044	0.0014	0.0078	0.0026
Duración del contrato			0.0151	0.0010			0.0088	0.0008
N	83621		55351		67743		40817	
pseudo R²	0.363		0.337		0.279		0.262	
p(Prueba LR)	0.000		0.000		0.000		0.000	

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores

El objetivo de considerar estos cuatro modelos es medir la sensibilidad de los efectos marginales al considerar la variable de duración de contrato en tanto esta puede determinar en gran medida la probabilidad de participar en asociaciones sindicales; y además, verificar si al considerar el total de la muestra de asalariados o considerar sólo a aquellos que cuentan con menores niveles educativos (reconociendo la potencial

distorsión que puede generar la opción de respuesta de afiliación) podría afectar los resultados. En los resultados de estos modelos, que se presentan en la Tabla 5, se tomaron como grupos de referencia las mujeres, los individuos sin escolaridad, los empleados del sector público, las firmas pequeñas, los trabajadores de *cuello blanco* (*White-collar*: directivos, técnicos, y administrativos), el sector de servicios comunales, la ciudad de Bogotá y los trabajadores con contrato a término fijo. Se puede observar que la mayoría de los efectos marginales son significativos en los cuatro modelos, además la prueba conjunta arroja resultados favorables al igual que el *pseudo R*². El cambio de muestra no genera resultados significativamente diferentes entre modelos, tanto entre los Modelos 1 y 3, como entre los Modelos 2 y 4 se tiene que las variables no cambian su signo ni significancia, motivo por el cual la descripción de los resultados se concentrará en los Modelos 3 y 4.

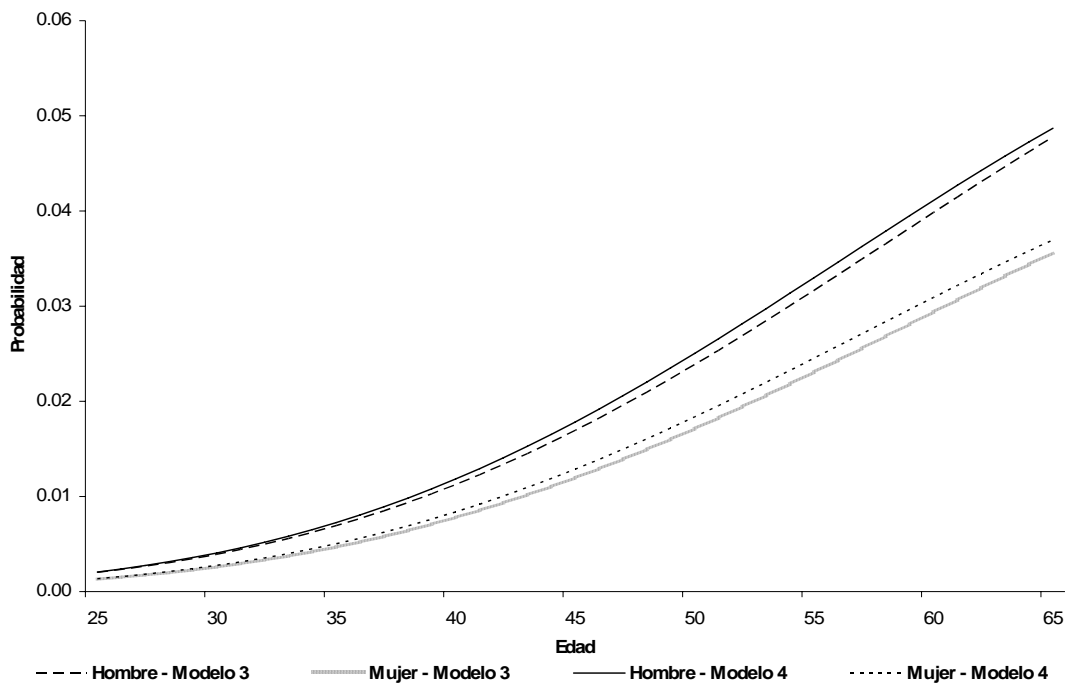
Del Modelo 3 se puede destacar que para las variables socioeconómicas los resultados se mantienen respecto a la especificación tipo Johnson (2005) dado que los hombres presentan una mayor probabilidad de sindicalización en 0.18 pp, la variable de edad tiene un efecto creciente para casi todos los niveles pero se revierte en los niveles más altos de edad (tomando una forma de *U invertida*) y la escolaridad presenta un efecto creciente sobre la probabilidad de participación sindical. Del lado de las variables de entorno se tiene una probabilidad 3.23 pp mayor para los trabajadores públicos y un efecto creciente y significativo de la probabilidad en el tamaño de la firma. Del lado del perfil de ocupaciones, se tiene que los trabajadores *Blue-collar* tienen una mayor probabilidad de afiliación sindical, aunque está no es notoriamente diferente a la que presentan los trabajadores *White-collar*. Para las variables de sector y ciudad se tiene que el sector de servicios públicos tiene una probabilidad relativa mayor, y en contraste el sector construcción presenta la menor. Para transporte y telecomunicaciones el efecto no es significativamente diferente al que reportan los trabajadores del sector de servicios comunales. A nivel de ciudad se tiene que Medellín y Bogotá no presentan diferencias significativas y que la mayor y menor probabilidad se reportan en Pasto y Cartagena, respectivamente.

Cuando se controla por el tipo de contrato según su duración los resultados no son significativamente diferentes. La variable de duración de contrato indica que los trabajadores con contrato a término indefinido presentan una probabilidad 0.8 pp mayor

respecto a aquellos con contrato a término fijo; además, la variable de perfil ocupacional aumenta su efecto marginal en tres veces y en este caso es significativa. Se observa también que las variables de características socioeconómicas y entorno aumenta su efecto marginal con la inclusión de la variable duración del contrato de trabajo.

Para estimar el cambio en la probabilidad con la edad como *proxy* de la experiencia, conocimiento del puesto de trabajo y del mercado, así como de un mayor poder de negociación; se construyen gráficos de trayectoria de la probabilidad para niveles de edad comprendidos entre 25 y 65 años considerando las características socioeconómicas y de entorno de los Modelos 3 y 4. En los resultados presentados en las Figuras 1 a 5 puede observarse de manera clara que la edad tiene un efecto creciente sobre la probabilidad de afiliación sindical y que la brecha de la probabilidad va aumentando con ésta. Así por ejemplo para el caso de género, a los 25 años, los hombres presentan una probabilidad 0.07 pp mayor respecto a las mujeres, pero para cuando los individuos se acercan a los 65 años esta probabilidad asciende a 1.17 pp. La mayor magnitud se presenta en la clasificación por tipo de empleador en la cual a los 25 años de edad la diferencia es de 1.36 pp a favor de los trabajadores públicos, y a los 65 años esta diferencia es de 13.05 pp.

Figura 1. Probabilidad de sindicalización en función de la edad, por género.



Fuente: Cálculos de los autores

Figura 2. Probabilidad de sindicalización en función de la edad, por tipo de empleador.

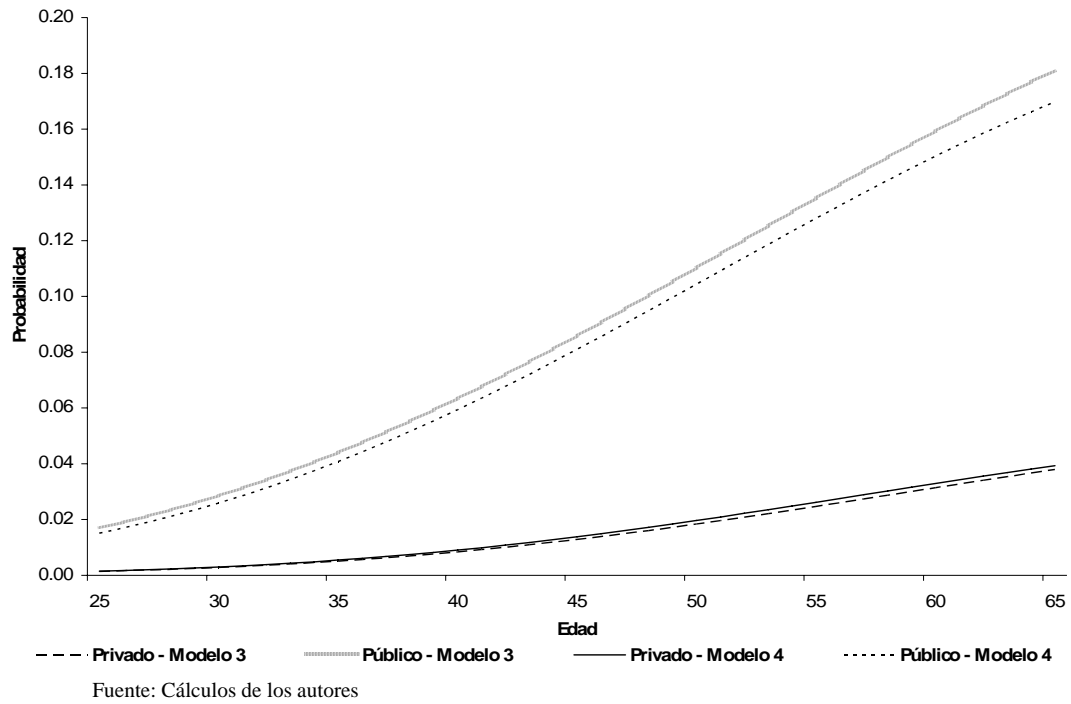


Figura 3. Probabilidad de sindicalización en función de la edad, por perfil ocupacional.

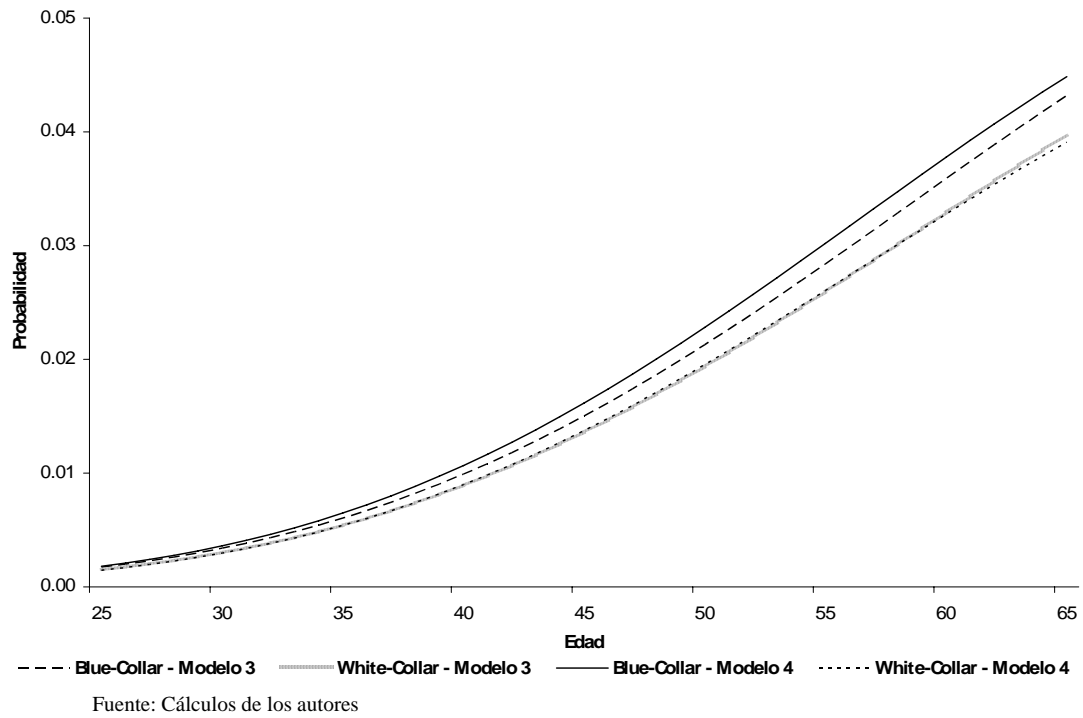


Figura 4. Probabilidad de sindicalización como función de la edad, por escolaridad.

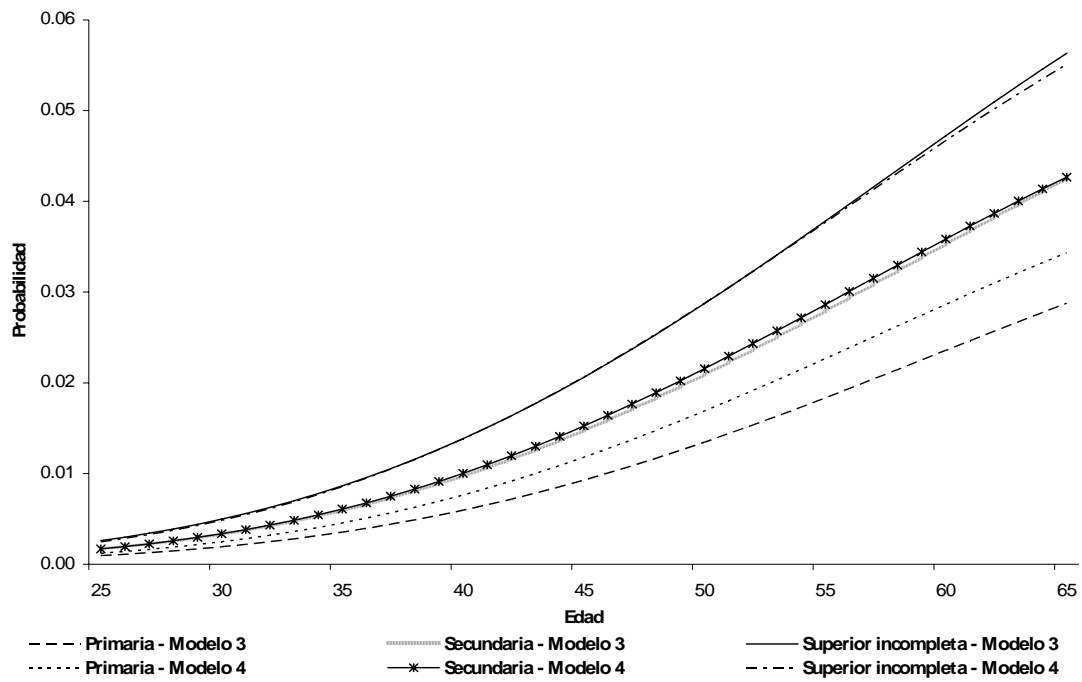


Figura 5. Probabilidad de sindicalización en función de la edad, por tamaño de firma.

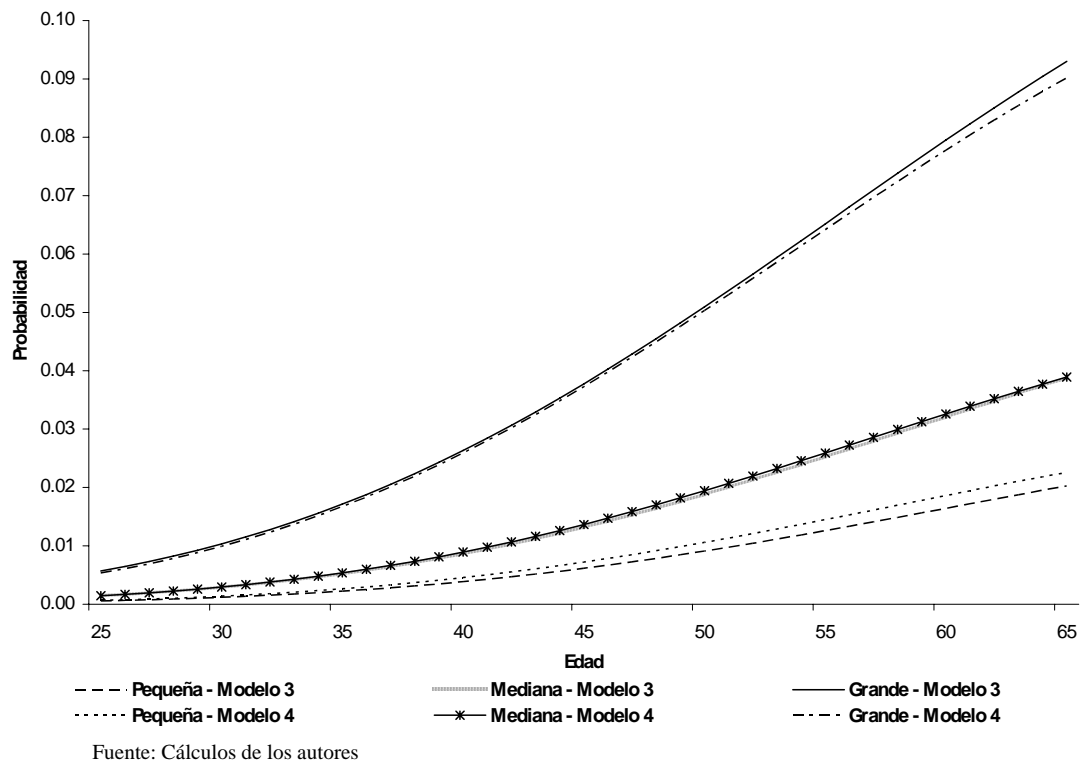
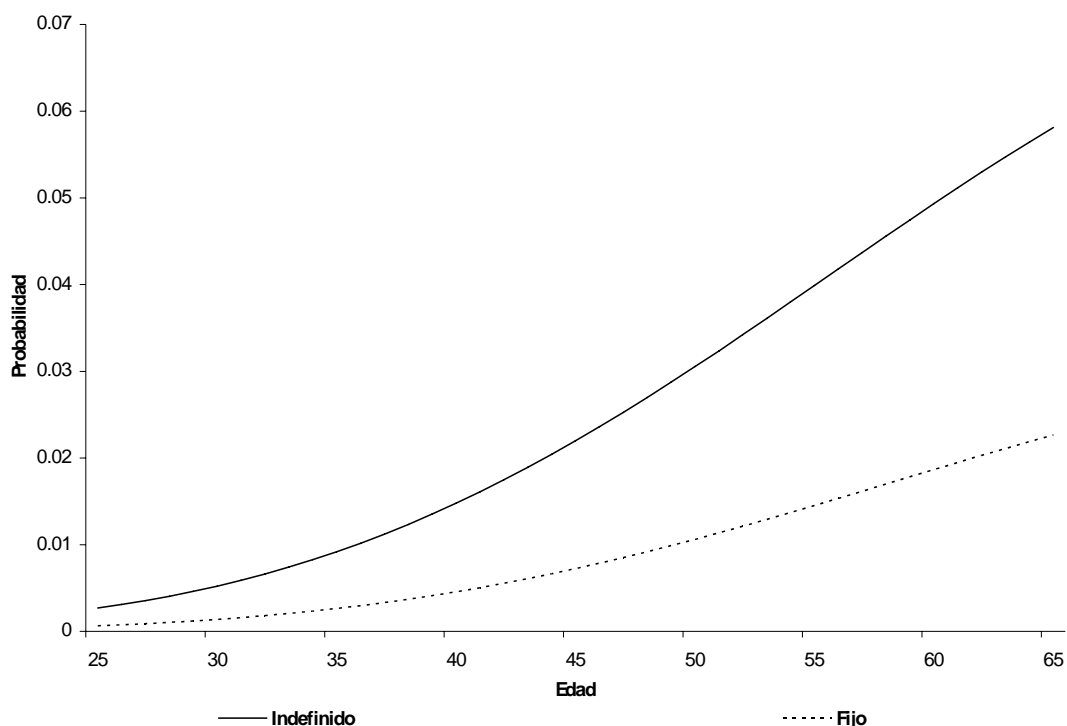


Figura 6. Probabilidad de sindicalización en función de la edad, por duración del contrato.



Fuente: Cálculos de los autores

IV. CONCLUSIONES

Este estudio ofrece la primera estimación de los determinantes estructurales de la afiliación a sindicatos en Colombia. Se presenta la evidencia existente en la GEIH sobre los determinantes de la decisión de participación de los trabajadores en asociaciones sindicales, haciendo énfasis en las características socioeconómicas de los individuos tales como edad, escolaridad y género; adicionalmente, se encuentra que los principales determinantes de la sindicalización, a nivel de características laborales individuales, son variables como las características del contrato, la posición ocupacional, el tipo de empleador (público o privado), el sector de actividad económica y la región.

Al comparar nuestros resultados con la evidencia internacional encontramos que el caso de Colombia apoya los determinantes estructurales; en particular lo que hace referencia a las características socioeconómicas. En cuanto a los determinantes no estructurales, si bien no ofrecemos una evaluación de su efecto, si recomendamos que su análisis para el

caso colombiano reconozca el efecto diferencial que puede haber tenido la violencia contra los sindicalistas.

Los modelos más detallados para el caso colombiano, se encuentra que individuos de sexo masculino, o con mayor escolaridad o experiencia presentan una mayor probabilidad de pertenecer a una asociación sindical. Así mismo, las variables de empleado público, *blue-collar*, firma grande y contrato a término indefinido presentan un efecto positivo en esta probabilidad. Es importante anotar que la distancia entre la probabilidad de pertenecer a un sindicato creciente con la edad para todas las características socioeconómicas de los trabajadores.

REFERENCIAS

Aidt, T., Z. Tzannatos. 2002. *Unions and Collective Bargaining*. Washington DC: The World Bank.

Attanasio, O., P. Goldberg, N. Pavcnik. 2002. "Trade reforms and wage inequality in Colombia." *Journal of Development Economics*, 74.

Botero, L. 2008. "Más Seguridad para Sindicalistas." *El Tiempo*: Bogotá.

Cassoni, A., Labadie, G., Fachola, G. 2005. "The Economic Effects of Unions in Latin America: Their Impact on Wages and Economic Performance of Firms in Uruguay," in *What Difference do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America*. P. Kuhn, G. Márquez ed. Washington D.C.: Inter American Development Bank.

Clark, K. 1984. "Unionization and Firm Performance: The Impact on Profits, Growth and Productivity." *American Journal of Economics*, 74.

Cook, M.L. 1998. "Toward Flexible Industrial Relations? Neo-Liberalism, Democracy and Labor Reform in Latin America." *Industrial Relations*, 37:3.

Cuesta, L. 2005. "Impacto de los Sindicatos en Colombia: ¿Mayores Salarios y Más Desigualdad?" *Documento Cede 2005-45*. Universidad de los Andes: Bogotá.

Dombois, R., L. Pries. 2000. *Relaciones Laborales entre Mercado y Estado*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.

Godio, J. 1993. *Los Sindicatos en las Economías de Mercado de América Latina*. Bogotá: FESCOL.

Gomez, H., R. Londoño, G. Perry. 1986. *Sindicalismo y Política Económica*. Bogota: Fedesarrollo - CEREC - Fescol.

Goode, J. 1980. *Union Relative Wage Effects in Colombia*. Nueva York: Stone Books.

Herzenberg, S.A. 1990. "Introduction to Labor Standards and Development in the Global Economy." *Symposium on Labor Standards and Development*. Bureau of International Labor Affairs: Washington DC.

Johnson, S. 2005. "An Empirical Examination of Union Density in Six Countries: Canada, Ecuador, Mexico, Nicaragua, the United States and Venezuela," in *What Difference Do Unions Make?* P. Kuhn, G. Márquez ed. Washington DC: Inter-American Development Bank.

Kuhn, P., G. Márquez ed. 2005. *What Difference Do Unions Make?* Washington DC: Inter-American Development Bank.

Londoño, R., Grisales, O. y Delgado, A. 1987. "Sindicalismo y Empleo en Colombia," in *El Problema Laboral Colombiano: Informes de la Misión Chennery*. J. Ocampo, Ramirez, M. ed. Bogotá: Contraloría General de la República.

López, C. 2009. "Sindicalismo y Libre Comercio." *El Tiempo*: Bogotá.

Marshall, A., Perelman, L. 2004. "Sindicalización: Incentivos en la Normatividad Laboral." *Cuadernos del Ides No. 4*. Instituto de Desarrollo Económico y Social: Buenos Aires.

OCDE. 1996. *Trade, Employment, and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade*. Paris: OECD.

OMTSS. 2004. "Los Sindicatos en Colombia (una aproximación metodológica)." *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No. 7*. Universidad Externado de Colombia: Bogotá.

Perez-López, J.F. 1988. "Conditioning Trade on Foreign Labor Law: The U.S. Approach." *Labor Law Journal*, 41:4.

Saavedra, J., M. Torero. 2005. "Union Density Changes and Union Effects on Firm Performance in Peru," in *What Difference Do Unions Make?* P. Kuhn, G. Márquez ed. Washington DC: Inter-American Development Bank.

Schnabel, C. 2003. "Determinants of trade union membership," in *International Handbook of Trade Unions*. J. Addison, C. Schnabel ed. London: Edward Elgar Publishing.

Tenjo, J. 1975. "Impacto de la actividad sindical sobre los salarios: Un análisis econométrico." *Revista de Planeación y Desarrollo*, III:2.

ANEXO A

Tabla A.1. Tasa de densidad sindical por características socioeconómicas para el total de ocupados asalariados.

		Total	Sector Privado	Sector Público
Género	Hombre	3.26	1.67	19.67
	Mujer	3.54	1.16	24.22
Edad	18 años ó menos	0.02	0.02	0.00
	19 a 24 años	0.53	0.50	1.39
	25 a 30 años	0.96	0.64	6.90
	31 a 40 años	2.72	1.39	16.02
	41 a 50 años	6.26	2.33	26.87
	51 años ó más	10.34	4.18	35.08
Nivel educativo	Ninguno	0.83	0.77	8.11
	Primaria incompleta	0.70	0.64	5.59
	Primaria completa	1.52	1.11	24.10
	Secundaria incompleta	1.36	0.87	24.45
	Secundaria completa	1.78	1.08	11.97
	Superior incompleta	1.96	0.96	16.75
	Técnico o tecnólogo	2.80	1.50	15.12
Universitario o posgrado	9.63	3.37	27.27	

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores

Tabla A.2. Distribución de la población de asalariados por características socioeconómicas.

		Total	Sindicalizados	No sindicalizados
Género	Hombre	55.24	53.16	55.31
	Mujer	44.76	46.84	44.69
Edad	18 años ó menos	2.93	0.02	3.03
	19 a 24 años	17.50	2.73	18.02
	25 a 30 años	21.76	6.18	22.31
	31 a 40 años	27.36	22.02	27.55
	41 a 50 años	19.88	36.78	19.29
	51 años ó más	10.57	32.28	9.81
Nivel educativo	Ninguno	0.42	0.10	0.43
	Primaria incompleta	4.46	0.92	4.59
	Primaria completa	8.17	3.67	8.33
	Secundaria incompleta	16.50	6.62	16.85
	Secundaria completa	30.86	16.20	31.38
	Superior incompleta	7.93	4.66	8.04
	Técnico o tecnólogo	10.98	9.09	11.05
Universitario o posgrado	20.66	58.73	19.33	

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores

Tabla A.3. Tasa de densidad sindical por características de entorno para el total de ocupados asalariados.

		Total	Sector Privado	Sector Público
Ciudad	Medellín	3.25	1.48	24.48
	Barranquilla	1.42	0.60	8.82
	Bogotá	2.72	1.43	15.86
	Cartagena	1.87	0.72	7.29
	Manizales	4.49	2.03	20.63
	Montería	7.35	1.43	38.27
	Villavicencio	4.32	1.25	20.59
	Pasto	9.59	2.56	41.05
	Cúcuta	6.16	1.50	45.60
	Pereira	4.94	2.07	28.07
	Bucaramanga	3.38	1.22	21.88
	Ibagué	5.17	1.16	35.14
Cali	4.19	1.72	36.40	
Tamaño de firma	1 a 10 empleados	0.43	0.39	6.40
	11 a 100 empleados	2.08	0.95	28.11
	más de 100 empleados	6.42	2.78	21.38
Perfil ocupacional	Profesionales y técnicos	11.19	3.49	30.51
	Director, funcionario público	4.39	3.04	15.20
	Personal administrativo	2.40	1.20	14.38
	Comerciantes y vendedores	0.68	0.56	30.25
	Trabajadores de los servicios	1.90	0.84	9.29
	Trabajador agrícola – forestal	3.34	2.78	35.46
	Trabajador, operario no agrícola	1.61	1.31	22.32
Rama de actividad económica	Agrícola	1.96	1.96	0.00
	Minas	1.90	1.25	7.08
	Industria	1.77	1.68	25.12
	Servicios públicos	15.16	7.95	35.78
	Construcción	0.74	0.51	27.61
	Comercio Restaurantes y hoteles	0.37	0.37	6.14
	Transporte y telecomunicaciones	1.35	0.94	30.19
	Establecimientos financieros	3.87	3.43	14.96
Servicios comunales	7.37	2.22	21.64	

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores

Tabla A.4 Distribución de la población de asalariados por características de entorno.

		Total	Sindicalizados	No sindicalizados
Ciudad	Medellín	16.50	15.84	16.52
	Barranquilla	5.81	2.44	5.93
	Bogotá	42.17	33.89	42.46
	Cartagena	3.26	1.80	3.31
	Manizales	1.91	2.54	1.89
	Montería	1.10	2.38	1.05
	Villavicencio	1.45	1.84	1.43
	Pasto	1.61	4.56	1.50

	Cúcuta	3.53	6.44	3.43
	Pereira	3.32	4.84	3.26
	Bucaramanga	4.64	4.63	4.64
	Ibagué	2.01	3.06	1.97
	Cali	12.69	15.72	12.59
Tamaño de firma	1 a 10 empleados	31.26	3.95	32.21
	11 a 100 empleados	26.84	16.52	27.20
	más de 100 empleados	41.91	79.53	40.59
Perfil ocupacional	Profesionales y técnicos	16.58	54.84	15.24
	Director, funcionario público	3.86	5.00	3.82
	Personal administrativo	19.72	13.98	19.92
	Comerciantes y vendedores	14.45	2.90	14.85
	Trabajadores de los servicios	16.70	9.38	16.96
	Trabajador agrícola – forestal	0.49	0.49	0.49
	Trabajador, operario no agrícola	28.21	13.41	28.73
Rama de actividad económica	Agrícola	0.74	0.43	0.75
	Minas	0.38	0.21	0.38
	Industria	23.13	12.09	23.51
	Servicios públicos	0.74	3.31	0.65
	Construcción	5.70	1.24	5.85
	Comercio Restaurantes y hoteles	24.03	2.64	24.78
	Transporte y telecomunicaciones	8.38	3.33	8.56
	Establecimientos financieros	3.52	4.03	3.50
	Servicios comunales	33.39	72.71	32.01

Tabla A.5. Tasa de densidad sindical por características del contrato de trabajo para el total de ocupados asalariados.

		Total	Sector Privado	Sector Público
Existencia de contrato	Tiene contrato	4.3	1.8	22.7
	No tiene contrato	0.6	0.4	8.0
Tipo de contrato	Contrato verbal	0.8	0.6	20.5
	Contrato escrito	4.6	1.9	22.8
Término del contrato	Termino indefinido	6.0	2.3	25.5
	Termino fijo	1.3	1.1	4.0
Duración del empleo actual	Más 1 año	0.7	0.5	5.1
	Entre 1 y 3 años	1.5	0.8	13.2
	Más 3 años	7.6	3.1	26.5

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores

Tabla A.6. Distribución de la población de asalariados por características del contrato de trabajo.

		Asalariados	Sindicalizados	No sindicalizados
Existencia de contrato	Contrato	75.5	95.7	74.7
	No contrato	24.6	4.3	25.3
Tipo de contrato	Contrato verbal	7.9	1.4	8.2
	Contrato escrito	92.1	98.6	91.8
Término del contrato	Contrato termino indefinido	70.5	91.9	69.4

	Contrato término fijo	29.5	8.1	30.6
Duración del empleo actual	Más 1 año	41.3	8.2	42.5
	Entre 1 y 3 años	22.2	9.8	22.7
	Más 3 años	36.5	82.0	34.9

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos de los autores