



e-I@tina. Revista electrónica de estudios
latinoamericanos
ISSN: 1666-9606
revista.elatina@gmail.com
Universidad de Buenos Aires
Argentina

¿De dónde surge el poder de negociación sindical? Una propuesta de lectura a partir de la UOM y el STIA (2011-2019)[1]

Barrera Insua, Facundo; Morris, Belén; Beliera, Anabel; Medina, Evelyn

¿De dónde surge el poder de negociación sindical? Una propuesta de lectura a partir de la UOM y el STIA (2011-2019)[1]

e-I@tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos, vol. 20, núm. 79, 2022

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=496469736004>

¿De dónde surge el poder de negociación sindical? Una propuesta de lectura a partir de la UOM y el STIA (2011-2019)[1]

Where does union bargaining power come from? A reading proposal based on UOM and STIA (2011-2019)

Facundo Barrera Insua facundo.barrera.insua@gmail.com

LESET-IdIHCS, ULP/CONICET, Argentina

Belén Morris belen.morris@gmail.com

Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP-CONICET), Argentina

Anabel Beliera anabeliera@gmail.com

Instituto Patagónico de Estudios de Humanidades y Ciencias Sociales (CONICET-UNCo), Argentina

Evelyn Medina medinaeve94@gmail.com

Universidad Nacional Arturo Jauretche, Argentina

e-l@tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos, vol. 20, núm. 79, 2022

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Recepción: 03 Marzo 2021

Aprobación: 05 Abril 2021

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=496469736004>

Resumen: El presente artículo analiza el *poder de negociación* salarial de las organizaciones sindicales, indagando el vínculo entre el *poder asociativo* y el *poder estructural* de las mismas. Se realizará un análisis comparativo entre el Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y la Unión Obrera Metalúrgica de Argentina, para luego relacionarlos con el *uso* de dicho poder y la dinámica de los *acuerdos salariales* rubricados entre los años 2011-2019. Se usan como fuentes de datos la matriz insumo producto nacional, los acuerdos salariales refrendados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), la base de datos de conflictos laborales elaborados por el MTEySS, y fuentes periodísticas. Mostraremos que en la negociación salarial de dichos sindicatos, el poder asociativo ocuparía un papel secundario respecto del poder estructural -vinculado a las características económicas de los sectores-. Los sindicatos ubicados en ramas cuya posición económica es estratégica están en mejores condiciones para obtener buenos resultados salariales.

Palabras clave: sindicatos, salarios, conflicto, poder sindical, Argentina.

Abstract: This article analyzes the negotiation power of union organizations, investigating the link between associative power and structural power. We will carry out a comparative analysis between the Sindicato de Trabajadores de la Alimentación and the Unión Obrera Metalúrgica of Argentina, studying the use of that power in labor conflicts and its impact on the salary agreements signed between the years 2011-2019. We will use the following data sources: the national input product matrix, the database of strikes and the wage agreements endorsed by the Ministry of Labor, Employment and Social Security, and journalistic sources. We will show that, with regard to the evaluation of wage bargaining power, the associative power would occupy a secondary role with respect to the structural power -linked to the economic characteristics of the economic sectors-. Trade unions in sectors that have strategic economic position are in a better situation to obtain better wage results.

Keywords: unions, wages, conflict, union power, Argentina.

Introducción

El concepto de poder de negociación sindical permite analizar el accionar de las organizaciones sindicales y el resultado de sus acciones sobre la dinámica de los salarios. Para avanzar en la caracterización y estimación de este poder de negociación, a partir de trabajos previos (Barrera Insua & Marshall, 2019) y del debate bibliográfico, proponemos distinguir entre dos aspectos: el poder estructural (Perrone, 1983; Cortés y Jaramillo, 1980) y el poder asociativo (Silver, 2005; Wright, 2000). Estos estudios argumentan que, a medida que los sindicatos tienen mayor poder estructural —en relación con la relevancia económica del sector al que representan en la estructura de la economía— y mayor poder asociativo —en relación con los vínculos con sus afiliados, con el resto del movimiento obrero y otras organizaciones del sistema político—, tienen mejores posibilidades de negociar salarios para los trabajadores que representan (mayor poder de negociación).

El presente artículo busca analizar comparativamente el vínculo entre el poder asociativo y el poder estructural del Sindicato de Trabajadores de la Alimentación (STIA) y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) de Argentina, para luego relacionarlos con el uso de dicho poder y la dinámica de los acuerdos salariales rubricados entre los años 2011-2019. Para operacionalizar las variables de análisis, se tomarán los siguientes indicadores: 1) para el poder estructural, evaluaremos la cantidad e intensidad de los vínculos sectoriales del sector en relación al resto de la economía y el excedente de fuerza de trabajo en su sector de actividad; 2) para el poder asociativo, tomaremos como indicadores la tasa de afiliación y relaciones al interior del movimiento obrero y por fuera de él; y 3) para el análisis del uso del poder, tomaremos los conflictos salariales de los sectores de Alimentos y Metalmecánico. Luego, contrastaremos dichas dimensiones con lo que entendemos como su resultado, es decir la dinámica de los salarios efectivamente acordados, en términos de variaciones, en los acuerdos colectivos de la etapa. Es necesario precisar que nos concentramos en la influencia sindical en la negociación con las cámaras empresarias en acuerdos colectivos de dimensión nacional —es decir, que abarcan al conjunto de la actividad— y refrendados por el Estado a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Cabe aclarar que los salarios de un sector no dependen de manera exclusiva del poder de los sindicatos, sino que responden a un proceso relacional donde intervienen al menos tres actores: los trabajadores a partir de sus organizaciones sindicales, los empresarios y el Estado en su rol de regulador y mediador de esta relación. En este sentido, consideramos necesario controlar la influencia de la capacidad de pago de cada sector, pues afecta el margen de los empleadores a aceptar los reclamos sindicales[2].

Si bien analizamos estos sindicatos a escala nacional, la selección sectorial estuvo orientada por una preocupación analítica de nivel local. Los resultados aquí presentados fueron producidos en el marco del

proyecto de investigación que analiza la dinámica laboral y el conflicto sindical en el Conurbano Sur (Berazategui, Florencio Varela y Quilmes) de la Provincia de Buenos Aires. Al tomar en cuenta el número de establecimientos y el empleo sectorial de la región, distintos documentos de reciente publicación coinciden en que los sectores de Alimentos y Metalmecánica aparecen en las primeras posiciones. En lo que se refiere a Florencio Varela, los rubros de Alimentos y Bebidas y Productos de Metal, ocupan las primeras dos posiciones (Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo, 2016). Para el caso del Municipio de Berazategui, las actividades con mayor empleo son la Metalúrgica-Metalmecánica y Alimentos (Observatorio Productivo Local, 2016). Finalmente, en lo que respecta al Municipio de Quilmes los sectores seleccionados se ubican entre los primeros 4 registros de participación sectorial (EIMTM, 2010) [3].

Por último, el artículo se organiza de la siguiente manera. En una primera sección, presentaremos el contexto del mercado laboral al tiempo que describiremos la situación salarial de los sectores analizados. En la segunda y tercera sección, plantearemos la propuesta analítica para las dimensiones de poder analizadas y el análisis del poder estructural y asociativo de STIA y UOM. En la cuarta sección, presentaremos las estrategias frente a la negociación salarial en base a las características de la acción sindical impulsada por cada organización. Finalmente, a través del trabajo comparativo de los resultados en términos de salarios y de las caracterizaciones de cada uno de los sindicatos, en el quinto y último apartado, presentaremos algunas reflexiones acerca del poder diferencial en la negociación salarial.

Un mercado de trabajo estancado, malos tiempos para negociar salarios.

El comienzo del siglo XXI expresó una situación inédita en términos del mejoramiento de las condiciones de vida de amplias capas de la sociedad argentina. En medio de un contexto internacional favorable a las economías de la región, el año 2003 inicia un proceso de crecimiento económico, acompañado por decisiones de política pública, que deviene en una sensible mejora de los indicadores laborales y sociales básicos. Sin embargo, las dificultades para extenderse más allá del año 2008-2009, con impacto de la crisis internacional mediante, revelaron la existencia de problemas estructurales en el mercado de trabajo que trascienden el nivel y la variación de la actividad económica (Pérez & Barrera Insua, 2017).

En este sentido, los años analizados en el presente trabajo pueden diferenciarse a través de los intervalos que demarcan los procesos políticos a nivel nacional, aunque en su conjunto son años de mal desempeño del producto y deterioro de las condiciones de vida de las y los trabajadores. En primer lugar, vale decir que el producto desde diciembre del año 2011 mantiene altibajos con una amplitud que va desde un crecimiento del 3% a caídas de idéntico valor. Los años de mayor retroceso de la actividad aparecen tanto durante el segundo gobierno de Cristina Fernández

(2011-2015) como durante el gobierno de la alianza Cambiemos (2015 y 2019). Sin embargo, al tomar los períodos punta a punta, el primer subperíodo exhibe estancamiento —el PBI crece 2% entre el cuarto trimestres de 2011 y mismo período de 2015—, y el segundo depresión —el PBI cae 4% entre 2015 y 2019— [4]. En ese contexto, desde 2011 no hay creación de empleo privado registrado y a partir de 2015 comienza una caída neta de 4 puntos porcentuales. Por su parte, el empleo industrial presenta idéntica situación al total de empleos privados.

A su vez, los problemas del mercado laboral en el período permiten enriquecer el cuadro de situación. A partir de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares para el tercer trimestre [5], durante la etapa 2011-2015 encontramos una leve caída de la desocupación y un aumento de la subocupación (movimientos menores al 10%). Sucede algo semejante con el trabajo no registrado, donde la caída es del 3% (se pasa de 34,3% a 33,1%). Respecto a la segunda etapa, el cambio es notable: la tasa de desocupación se incrementa un 60% (de 6.6% a 10.6%) y la subocupación en un 45% (de 9% a 13.1%), mientras que el no registro se incrementa en un 6% (de 33,1% a 35%). En suma, al seleccionar tres de las variables más utilizadas, observamos un reflejo de lo que se veía con el producto: entre 2011 y 2015 se presentan signos de estancamiento, para luego mostrar empeoramiento en todas las tasas (Gráfico 1).

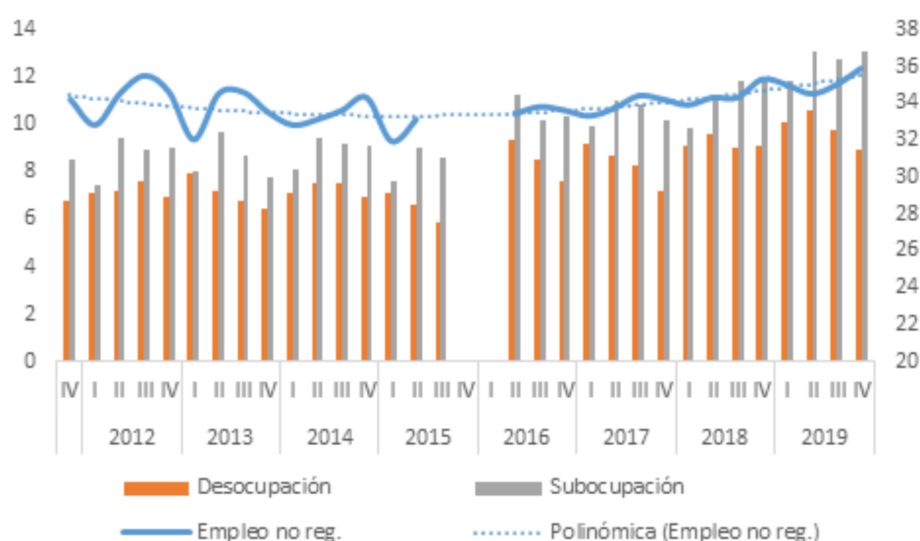


Gráfico 1: Situación del mercado laboral argentino: desocupación, subocupación y no registro (eje secundario). Tasas porcentuales. Trimestres correspondientes a los años 2011-2019.

Nota aclaratoria: La discontinuidad de los datos responde a la emergencia estadística dispuesta por el gobierno nacional a través de los Decretos 181/15 y 55/16.

Fuente: elaboración propia en base a datos de INDEC.

Por otra parte, el estudio del poder de negociación requiere involucrar cuáles fueron sus resultados, y una posible aproximación es la de evaluarlos empíricamente a partir de lo conseguido en términos salariales. En ese sentido, tal como afirman Barrera Insua & Marshall (2019) en su estudio para los sectores privados de Argentina, puede pensarse que mejores salarios reflejan mayor poder de negociación sindical, una vez controlada la influencia de otros factores como la capacidad de pago de cada sector

de actividad. Para ello, en el presente trabajo se analizan las trayectorias de los salarios conformados de convenio[6], más precisamente la categoría promedio de los sectores bajo estudio. La nómina de salarios que publica la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo del MTEySS contiene 23 sectores, correspondientes a la órbita pública y privada. Del total de sectores presentes, analizamos los valores en pesos corrientes de Alimentación, por un lado, y Aluminio, Autopartes y Electrónica, por el otro.[7] Asimismo, hemos decidido excluir el sector público y los servicios personales por entender que deben ser tratados a partir de un marco analítico diferente[8].

Vale la pena comenzar por distinguir la capacidad de pago de las empresas de cada uno de los sectores. Como aproximación analizamos el tamaño de las compañías a partir de la participación de empresas con una plantilla de trabajadores igual o superior a 101 puestos de trabajo en cada rama de actividad, con datos provenientes del Censo Nacional Económico 2004/05 (INDEC)[9]. Allí asumimos que a mayor participación de empresas de mayor tamaño, mayor será la capacidad de pago.

Si bien las distintas características técnicas de la producción de cada sector pueden favorecer la conformación de empresas de mayor o menor tamaño, el tamaño de planta a través del número de trabajadores — en nuestro caso, registrados— es una medida generalmente utilizada. En este sentido, la evidencia parece indicar que Alimentos cuenta con una estructura empresarial en mejores condiciones de afrontar las demandas salariales que Metalmecánica. En detalle, en Alimentos, el 55% de los puestos de trabajo asalariados registrados se encuentra en empresas con una plantilla superior a los 100 trabajadores. Mientras que el porcentaje más alto de las ramas de Metalmecánica lo detenta Fabricación de productos primarios de metales preciosos y metales no ferrosos (Aluminio) con un 46%, pero que al interior del bloque sólo representa el 6% del total de empleos. Luego le sigue “Fabricación de partes; piezas y accesorios para vehículos automotores y sus motores” con un 40% de los puestos de trabajo registrados en empresas grandes (y una representación del 63% al interior del bloque). Finalmente, Aparatos eléctricos tiene un 26% de trabajadores registrados en compañías de gran porte, siendo una rama que contiene el 31% del empleo del bloque.

Con dicho panorama presente, avanzamos hacia la dinámica salarial de los sectores seleccionados. En lo que se refiere a Alimentación, encontramos que su salario de convenio se mantiene por encima del promedio que surge de analizar el conjunto de los 20 sectores a lo largo de toda la serie. Además, las negociaciones salariales son mejores que las del promedio general durante el período 2011-2015 (donde se aleja del promedio y pasa de 102% a 107%), y peores entre los años 2015-2019 (donde se acerca al promedio y pasa de 107% a 104%)[10] (Tabla 1).

Actividad	Dic. 2011	Sector/ Prom. (%)	Dic. 2015	Sector/ Prom. (%)	Dic. 2019	Sector/ Prom. (%)
Alimentación - STIA	4.909	102%	14.592	107%	44.094	104%
Aluminio - UOM	3.921	81%	10.384	76%	31.480	74%
Autopartes - UOM	4.719	98%	12.443	91%	37.722	89%
Electrónica - UOM	4.073	84%	10.592	78%	32.109	76%
Promedio	4.832		13.665		42.365	
Mediana	4.666		12.674		39.426	
Max	7.921		21.688		82.612	
Mín	3.096		9.246		26.025	

Tabla 1. Salario conformado de convenio, categoría promedio. En pesos corrientes. Sectores de Alimentación, Aluminio, Autopartes y Electrónica. Argentina, 2011-2015.

Nota aclaratoria: Las medidas de centralización y dispersión se construyen sobre un total de 20 sectores, excluido el sector público y los servicios personales
Fuente: MTEySS. Año 2020.

En los sectores donde se encuentra la UOM, la información provista por el MTEySS nos permite hacer un análisis a partir de subramas. Primeramente, vale aclarar que el punto de partida es un nivel salarial bajo para Aluminio y Electrónica —se encuentran a 20 puntos porcentuales respecto del promedio de la selección sectorial del año 2011—, mientras que Autopartes refleja un valor próximo al promedio —apenas 2 puntos porcentuales por debajo en 2011). Ahora bien, en ambos períodos la dinámica salarial muestra incrementos por debajo de los del promedio general[11][12].

Por último, para complejizar el análisis salarial es necesario relacionarlos con la inflación de cada período y así conocer si el poder de consumo de los trabajadores y trabajadoras representadas mejora o no. Lo primero a mencionar es que para el total de sectores analizados, en el primer período los salarios le ganaron a la inflación por un punto porcentual (pp.), mientras que en el segundo periodo, pierden por 9 pp. Es decir, el escenario general muestra una situación sin mejoras sustantivas primero, y un retroceso general después (Gráfico 2).

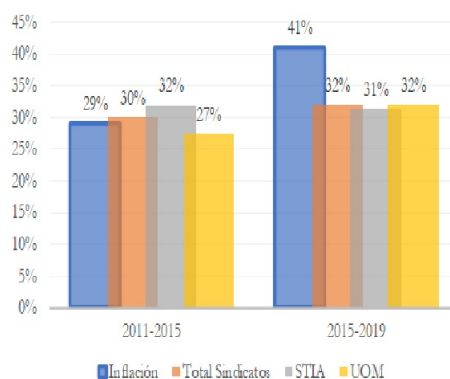


Gráfico 2. Tasas de variación promedio anual del salario de convenio sectorial e inflación. Períodos 2011-2015 y 2015-2019.

Nota aclaratoria: Los valores para el total de los sindicatos se construyen sobre 20 sectores, excluyendo al sector público y los servicios personales.

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS. Año 2020

Ahora bien, al mirar los sectores bajo análisis encontramos que las peores negociaciones de UOM llevan a una caída de los salarios reales entre 2011-2015, y una segunda caída entre 2015-2019, lo que de conjunto implica un acumulado de 11 pp. por debajo de la inflación. Mientras que para STIA, las mejores negociaciones comentadas llevan a acordar salarios en 3 pp. por encima de la inflación entre 2011 y 2015, y por debajo entre 2015 y 2019, lo que de conjunto implicó una caída del poder de consumo de los salarios del sector de 7 pp.

Con estas precisiones, que implican tener una pauta de los resultados del poder de negociación de los sindicatos analizados, avanzaremos a presentar las dimensiones de las fuentes de poder que éstos disponen y cuáles son sus estrategias en cuanto a su uso.

El poder estructural de STIA y la UOM

La primera de las dimensiones a trabajar refiere la posición estratégica en el mercado de trabajo, en el sector de actividad y en la empresa. Los distintos niveles, estudiados con más o menos énfasis según quien los trate, refieren a distintos aspectos del poder estructural. En primer lugar, en la bibliografía se identifica una relación directa entre las conexiones que tiene el sector de actividad con otras actividades económicas y el poder de negociación de las organizaciones sindicales. A mayor vínculo comercial del sector con otras ramas de actividad, mayor será el poder de negociación que tengan las organizaciones sindicales de estos trabajadores (Cortés & Jaramillo, 1980; Perrone et al., 1984). Esto es así debido a que al parar la producción en una rama, los trabajadores tienen la posibilidad de afectar no sólo al sector, sino que se ramifique a lo largo de la economía. En este sentido también puede pensarse la ubicación de un determinado grupo de trabajadores al interior de la empresa, quienes debido a la tarea clave que llevan adelante, con una medida de fuerza particular tienen la posibilidad de paralizar el conjunto de la producción (Womack, 2007).

En segundo lugar, las condiciones laborales son relevantes para evaluar cuáles son las posibilidades que disponen los trabajadores para encarar sus demandas. En concreto, se afirma que el poder de negociación en el mercado de trabajo se deriva del mayor o menor excedente de fuerza de trabajo, en términos convencionales de cuán grande es el desequilibrio de las curvas de oferta y demanda de trabajo. Por lo tanto, el poder estructural también puede ser dimensionado a partir de dichas condiciones, en este caso referidas a la posibilidad de sustituir a la fuerza de trabajo (según los bajos/altos costos de contratación/formación), y/o las mejores/peores condiciones laborales (en términos de niveles de desempleo/subempleo, precarización, etc.) (Silver, 2005; Wright, 2000).

Tal como muestran Cortés y Jaramillo (1980), el estudio de las vinculaciones interindustriales entre las unidades productivas de una economía no solo sirve a efectos de analizar la estructura económica, formar programas de acción o predecir acontecimientos futuros sino que también es una herramienta para analizar el poder estructural diferencial entre grupos de trabajadores. En su estudio para México, los autores presentan evidencia donde los trabajadores que se desempeñan en áreas con una gran cantidad e intensidad de vínculos intersectoriales (y que poseen cierta capacidad de movilización) tienen mejores salarios que aquellos que se desempeñan en áreas con baja integración intersectorial.

En lo que se refiere a la Argentina, Barrera Insua & Marshall (2019) formularon un coeficiente que permite valorar las vinculaciones interindustriales entre sectores y, una vez controlada la influencia de variables que indican la capacidad de pago de cada sector, encontraron una asociación positiva entre salarios relativos y poder estructural, en su faceta “hacia adelante” (es decir, la parte que registra la relevancia de la actividad como proveedora de insumos a otras industrias).

Bajo estas premisas, para nuestro texto argumentamos que este poder puede analizarse a partir de dos variables: por un lado, lo que mencionamos como poder estructural en el sector (PES), y por el otro, una segunda variable referida a las condiciones laborales específicas de la actividad (empleo, trabajo no registrado y subocupación), lo que involucra al poder estructural en el mercado de trabajo (PEM).

Para la aproximación empírica al PES, nos apoyamos en la metodología de Barrera Insua y Marshall (2019), quienes utilizan la matriz de insumo-producto (MIP). La MIP es un cuadro de doble entrada donde se registran los bienes finales e intermedios que los distintos sectores productivos compran y venden entre sí. Los sectores estarán altamente (escasamente) relacionados siempre que la magnitud de sus intercambios comerciales supere (no supere) al promedio de la economía. Específicamente, la MIP del año 2004[13] nos permite extraer información de la magnitud del costo económico de la acción sindical, a través de la valoración de los vínculos comerciales (compra de insumos y venta de bienes finales de cada sector) [14].

A su vez, a partir de la Encuesta de Indicadores Laborales (MTEySS) y la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC), dimensionamos el PEM mediante el cálculo de las condiciones laborales específicas de cada rama

de actividad —con el promedio para los períodos 2011-2015 y 2015-2019—, contrastamos con los valores generales del mercado de trabajo.

Resumidamente, se asume a modo de hipótesis que los grupos de trabajadores que se encuentran en sectores industriales altamente integrados a otras actividades económicas y que, además, poseen tasas bajas de trabajo no registrado y de subocupación, se encuentran en mejores condiciones para ejercer presión en la negociación de sus salarios.

A continuación analizaremos estas variables para el caso de los sindicatos analizados.

La industria alimenticia

En primer lugar, respecto de la posición del sector en la estructura económica, debe decirse que la industria de producción de alimentos tiene una alta integración nacional. Por un lado, el valor de comercialización de ventas de este sector hacia el resto de la economía es más alto que las ventas promedio del total de la economía. Específicamente, el sector de alimentos realiza ventas hacia el resto de los sectores económicos que representan casi el doble de las ventas promedio realizadas por el total de los sectores económicos, lo que implica una alta integración hacia adelante. Por otro lado, las compras realizadas por la industria de alimentos también son más altas que el promedio de compras que realiza el total de los sectores de la economía. En este caso, se trata de compras que implican valores seis veces mayores al promedio por sector, por lo que podemos concluir que el sector de alimentos también tiene una alta integración hacia atrás con el resto de los sectores económicos. En consecuencia, el STIA mantiene un importante poder posicional dada su capacidad potencial de interrumpir las transacciones de su rama y las que se vinculan con ella, tanto en la provisión de insumos como en la demanda de productos finales.

En lo que respecta al PEM, el empleo en el sector creció un 7% en el subperíodo 2011-2015 (en promedios anuales, pasó de 360.314 a 384.083 empleos), a diferencia de lo que ocurre en el comportamiento del empleo privado en general y del industrial en particular. A su vez, entre 2015 y 2019 el empleo cae tan sólo un 2% (a 376.926 empleos), lo que implica un saldo neto positivo del 5% entre 2011-2019. Nuevamente, el contraste es notorio con el empleo privado industrial que presenta una caída del 9% en el período. En cuanto al subempleo, el sector presentó un 13% en promedio para el período 2011-2015, que se incrementó al 19% entre los años 2016-2019, niveles algo superiores a los que presentó el mercado de trabajo. Finalmente, el empleo no registrado en el sector de alimentos es de un 27% promedio en el primer subperíodo —algo inferior a los valores de la industria—, aumentando 11 puntos porcentuales (a 38.6%) en el segundo subperíodo.

En suma, luego de analizadas las características del sector económico, podríamos afirmar que el STIA tiene un alto poder estructural, debido a su capacidad potencial de interrumpir las transacciones comerciales y tener un importante impacto en el resto de la economía por la alta integración nacional del sector alimenticio. Pero además, la situación del

empleo registrado presenta una dinámica contraria al desenvolvimiento de la industria y representa una mejor posición para negociar, en un tipo de convenio que jerarquiza al empleo registrado por sobre la subocupación y no registro (indicadores que empeoran).

La industria metalmecánica.

El poder posicional de los sectores de la industria metalmecánica aparecen como bien distinto a lo descripto hasta aquí. Un primer asunto para señalar se vincula con la integración productiva hacia atrás y hacia adelante que poseen las ramas seleccionadas. De acuerdo con cálculos de la MIP, la única rama que muestra alguna integración es la de autopartes —y sólo hacia adelante—, que supera en un 30% el promedio intercambiado por los demás sectores. Esto significa que es una rama importante en tanto proveedora de otras actividades económicas. Sin embargo, dicha integración no se verifica hacia atrás, es decir, como compradora de bienes y servicios a otras industrias, dado que el valor intercambiado por la industria de autopartes equivale a un tercio del promedio de los sectores.

En el caso de la Fabricación de aparatos eléctricos y de Aluminio, en cambio, no hallamos una integración intersectorial significativa hacia atrás ni hacia adelante. En Aluminio, las compras a otros sectores (integración hacia atrás) representan solamente un cuarto del promedio intercambiado por cada sector de actividad, mientras que las ventas (integración hacia adelante) se encuentran por debajo, cerca del promedio. Respecto de Aparatos eléctricos, tanto las ventas como las compras a otros sectores de actividad alcanzan la mitad del promedio intercambiado por las demás actividades.

Resta realizar algunas consideraciones sobre el PEM. Durante el período analizado, el empleo registrado del sector decreció: entre 2011 y 2015, la cantidad de empleos registrados en estas ramas cayó en promedio un 6% (de 71.940 a 67.664 empleos), mientras que entre 2015 y 2019 se redujo un 9% adicional (hasta llegar a 60.987 empleos, promedio anual). La caída fue más pronunciada en el sector de Autopartes (-8% en el primer período; -13% en el período siguiente). En contraposición, el sector de Aparatos eléctricos fue el que tuvo una caída menos notoria (-1% en 2011-2015; -5% en 2015-2019). En cuanto a la subocupación, el porcentaje de trabajadores subocupados en el primer período fue del 11,3% y en los años siguientes fue del 9,1% [15]. Finalmente, el volumen de trabajadores informales dentro del sector metalúrgico muestra importantes diferencias respecto a la tendencia de la industria. Tomando como referencia al total de trabajadores de las ramas metalúrgicas seleccionadas, el porcentaje de trabajadores sin descuentos jubilatorios por esa actividad fue del 8% en 2011-2015 y del 11,4% en 2015-2019. Aunque su evolución entre los dos períodos continúa la tendencia general de crecimiento, la cantidad de trabajadores representados por esa categoría es notoriamente menor.

En síntesis, en lo que respecta al PES podemos señalar que las ramas metalúrgicas seleccionadas para este estudio no muestran una importante

integración con otras actividades económicas (excepto el sector de autopartes que sí lo hace “hacia adelante”). Mientras que respecto al PEM, los indicadores relativos a la mano de obra excedente no logran ser concluyentes en ningún sentido. Si nos limitamos al empleo -tal vez el más importante de dichos indicadores- la situación del período condiciona la posibilidad de éxito de las demandas, mientras que los menores niveles de precariedad, pueden leerse en sentido contrario.

	Dimensiones	Industria de Alimentos	Poder	Industria Metalmeccánica	Poder
PES	Vínculos intersectoriales	Alta integración nacional	(+)	Baja integración nacional	(-)
	Empleo registrado	Crecimiento del empleo	(+)	Caída del empleo	(-)
PEM	Subempleo e informalidad	Nivel mayor a la Industria y en ascenso.	(-)	Nivel semejante a la Industria pero en descenso.	(+)
		Niveles similares a la Industria		Niveles bajos	

Tabla 2. Tabla comparativa de poder estructural en sectores de Industria Alimenticia e industria metalmeccánica, período 2011-2019.

Fuente: elaboración propia.

El poder asociativo de STIA y la UOM.

La dimensión del poder asociativo refiere a la fuente de poder que surge de la organización de los trabajadores, principalmente sindicatos, pero también consejos de empresa, organizaciones comunitarias y partidos (Silver, 2005; Wright, 2000). Asimismo, puede distinguirse una dimensión del poder asociativo interna, que refiere al grado de adhesión en las bases y la capacidad de movilización propia, y otra externa, que refiere a los vínculos construidos con otros sindicatos y organizaciones sociales, y a la proyección en términos de agrupamientos sindicales y partidos políticos (Lévesque & Murray, 2010).

A continuación realizaremos un análisis comparativo de dichas fuentes de poder asociativo entre STIA y la UOM. Empíricamente, estudiaremos las siguientes variables e indicadores: en relación con la dimensión interna, referida a la magnitud de la representación de la organización sindical con los trabajadores del sector, tomaremos la tasa de afiliación; mientras que para analizar los vínculos del sindicato con el resto del movimiento obrero indagaremos su participación en la conducción de la CGT —central a la que ambos sindicatos adscriben— y para indagar en la relación con otras organizaciones del sistema político analizaremos la presencia en el Poder Legislativo de la Nación y en el Partido Justicialista (PJ). No desconocemos que existen vínculos con otras expresiones partidarias pero circunscribimos los vínculos partidarios al PJ debido a la adscripción mayormente peronista de estas organizaciones sindicales.

El Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA)

A diferencia de otros sindicatos de Argentina, que tienen una organización de primer grado articulada a nivel nacional, con

una conducción general y diferentes delegaciones provinciales; los trabajadores de la industria de alimentos se organizaron gremialmente de manera descentralizada, creando organizaciones de primer grado en cada provincia —o incluso en algunas ciudades—. De esta forma, como tal, el STIA carece de una conducción nacional elegida formalmente, y en cambio conviven múltiples conducciones provinciales con igual representación. No obstante, la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA), organización de segundo grado creada en el año 1943 e integrada por los 33 STIA registrados en el país, se ha convertido desde su conformación en un espacio articulador a escala nacional. Los dirigentes de la Federación son, por ejemplo, quienes negocian los convenios de actividad con las distintas Federaciones y Cámaras industriales.

La creación de la Federación permitió la articulación federal de las demandas de los trabajadores de este sector y el establecimiento de acuerdos entre los distintos sindicatos creados a nivel provincial o municipal; sin embargo, esta articulación no se corresponde necesariamente con una mayor participación en la organización de tercer grado (la CGT) ni en la arena institucional. Veamos pues los indicadores de poder asociativo para este sindicato.

En relación con la magnitud de la representación de la organización sindical con los trabajadores del sector, debemos decir que el 69% de los trabajadores registrados en el sector de alimentos a nivel nacional se encontraba afiliado al STIA en el año 2001 (ECV, 2001)[16]. Análisis generales sobre la afiliación sindical en Argentina advierten sobre la dificultad de elaborar comparaciones históricas en torno a este indicador pero, a la vez, muestran que es una aproximación empírica posible al poder sindical.

Al observar los vínculos del STIA con el resto del movimiento obrero, debe señalarse que este sindicato no tiene un rol protagónico en la generación de alianzas o nucleamientos con sindicatos que agrupan a trabajadores de otros sectores económicos, lo que se refleja en la ausencia de participación de los dirigentes de este sindicato en los nucleamientos que cohabitan la CGT. La excepción es la de Rodolfo Daer que ocupó el cargo de la Secretaría de Industria de la Confederación General del Trabajo (CGT) desde el año 2016 hasta la actualidad.

Dado que nuestra pregunta de investigación se orienta a analizar la relación entre el poder y la negociación sindicales, hemos decidido analizar como dirigentes principales del sector de alimentos, aquellos que más acuerdos salariales negociaron en el periodo de análisis. Los 56 acuerdos salariales celebrados a nivel de rama de actividad entre los años 2011 y 2019, fueron negociados de manera alternativa por 30 dirigentes de distintas conducciones de STIAs provinciales y de la FTIA. De estos dirigentes, ninguno ocupó cargos legislativos en el sistema político en el periodo de análisis, y en el caso de los que tuvieron una mayor participación en los debates públicos, esto se debió en gran parte a sus trayectorias personales y no tanto como derivación de su rol como dirigentes sindicales del STIA. Este es el caso de Rodolfo

Daer, dirigente que se encuentra al frente de la organización desde hace veintisiete años. Inicialmente formado en los sectores juveniles de izquierda comunista, consolidó su militancia política en las filas de la juventud sindical peronista y se convirtió en uno de los impulsores de la candidatura del ex presidente Carlos Saúl Menem (1989-1999). Bajo los gobiernos del Frente para la Victoria, su poder al interior del sindicato fue cuestionado a través de fuertes disputas intrasindicales que culminaron en la conformación de diferentes espacios gremiales opositores[17].

De la misma manera, no aparecen vínculos de este sindicato con otras organizaciones del sistema político, y específicamente con el Partido Justicialista, dado que sus dirigentes principales no han ocupado cargos en el poder legislativo provincial y/o nacional en el periodo de análisis, ni tampoco han integrado el consejo partidario a nivel nacional o bonaerense.

La Unión de Obreros Metalúrgicos (UOM)

La UOM ha sido, a lo largo de importantes tramos de su historia, un sindicato gravitante en el ámbito sindical y político (Martucelli y Svampa, 1997). A pesar de haber perdido ese lugar de máxima relevancia, evidente sobre todo en su capacidad de influencia política, el sindicato metalúrgico conservó y amplió sus recursos de poder asociativo a lo largo del período analizado. Por un lado, si indagamos en el poder asociativo interno, podemos destacar que un 77% de los trabajadores registrados se encontraba sindicalizado en el año 2001 (ECV, 2001). El dato es relevante si consideramos que, de acuerdo con algunos análisis como el realizado por Cortés y Jaramillo (1980), la proporción de trabajadores afiliados al sindicato entre los trabajadores del sector de actividad constituyen una aproximación certera de la capacidad de movilización que la organización puede utilizar frente a un conflicto.[18]

Para el análisis del poder asociativo externo seguimos el recorrido de quienes habían sido parte de las negociaciones paritarias, los cuales eran en su gran mayoría miembros del Secretariado Nacional de la UOM. Cabe aclarar que a lo largo del período que estudiamos la UOM atravesó dos elecciones internas, una en el año 2012 y otra en el año 2016. Entre una conducción y otra hubo mínimas variaciones y cuando un dirigente sindical fue reemplazado, otro dirigente de la misma seccional fue incorporado en el Secretariado Nacional. Actualmente, el secretariado nacional de la UOM está integrado principalmente por Secretarios Generales de seccionales emplazadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires y en la provincia de Santa Fe.

A lo largo del período analizado, el Consejo Directivo de la CGT fue uno de los ámbitos en los que se plasmó el poder asociativo de la UOM. Algunos miembros del Secretariado Nacional de la UOM ocuparon cargos de relevancia en la CGT: Juan Belén fue Secretario Adjunto de la CGT entre 2008 y 2012, Antonio Caló fue Secretario General de la CGT Alsina en el período siguiente (2012-2016) y Francisco Gutiérrez ocupó la Secretaría de Relaciones Internacionales luego de la reunificación

de la CGT en el año 2016. El distanciamiento entre el moyanismo y el kirchnerismo entre los años 2010 y 2011 implicó un espaldarazo al liderazgo de Antonio Caló en distintos frentes: uno de ellos fue la CGT y otro fue la estructura Nacional y Bonaerense del Partido Justicialista (Morris, 2018).

A partir de la reorganización partidaria impulsada en el seno del PJ durante el año 2008, Hugo Moyano (dirigente camionero que, por entonces, era secretario general de la CGT) ocupó la vicepresidencia segunda del PJ Nacional y la presidencia del PJ Bonaerense. Antonio Caló (secretario general de la UOM), por su parte, ocupó la secretaría gremial del PJ a nivel nacional. En las siguientes elecciones partidarias, Antonio Caló pasó a ocupar una de las vicepresidencias del PJ Nacional (cargo que fue revalidado en 2016)[19] y en la última renovación de autoridades partidarias Francisco Gutiérrez se incorporó al armado bonaerense como consejero provincial, ámbito que todavía comparte con dirigentes sindicales de otros sectores.

Por otra parte, algunos de los integrantes del Consejo Directivo de la UOM han ocupado cargos legislativos o ejecutivos entre los años 2011 y 2019. Francisco Gutiérrez, Secretario General de la UOM Quilmes, secretario de Relaciones Internacionales de la UOM y diputado nacional entre los años 2001 y 2007, se desempeñó como Intendente de Quilmes entre 2007 y 2015. Raúl Torres, tesorero de la UOM y Secretario General de Tres de Febrero, fue Senador Provincial en la Provincia de Buenos Aires a lo largo de dos décadas, hasta el año 2013. Tanto Abel Furlán, secretario General de la UOM Campana y secretario de Organización de la UOM, como Oscar Martínez, secretario General de la UOM Río Grande, se desempeñaron como diputados nacionales (el primero entre 2015 y 2019 y el segundo entre 2013 y 2017).

A modo de síntesis (Tabla 1), podemos señalar que el conjunto de las dimensiones analizadas para dar cuenta del poder asociativo, tanto las que involucran a un aspecto de su dinámica interna (la afiliación sindical) como las que indagan en los vínculos del sindicato “hacia afuera” (con otros sindicatos, con el Poder Legislativo y con el PJ), arrojan mejores resultados en el caso de UOM que en el caso de STIA.

Dimensiones		STIA	Poder	UOM	Poder
Interno	Afiliación sindical	69%	(-)	77%	(+)
	Vinculaciones con otros sindicatos/central	Sus dirigentes no ocupan cargos en el consejo directivo de la CGT		Algunos dirigentes ocupan cargos en el consejo directivo de la CGT	
Externo	Vinculaciones con partidos políticos	No hay vínculos relevantes con las estructuras del PJ	(-)	Existen vínculos relevantes con la estructura del PJ	(+)
	Vinculaciones con el Poder Legislativo	No hay dirigentes que ocupen cargos legislativos		Algunos dirigentes ocupan cargos legislativos	

Tabla 3. Tabla comparativa de poder asociativo de STIA y UOM, período 2011-2019.

Fuente: elaboración propia

El uso del poder: las estrategias sindicales frente a la negociación salarial

El tránsito de la posesión de recursos de poder a su uso en la acción sindical no es mecánico ni monocausal y allí convergen diferentes aspectos. No obstante, consideramos que una aproximación cuantitativa permite caracterizar a grandes rasgos la estrategia predominante que es puesta en práctica por los sindicatos estudiados en esta etapa. En particular, nos permite conocer cuántos conflictos hubo en cada sector y de qué forma se distribuyeron en las dos etapas que involucra nuestro estudio (2011-2015 / 2016-2019), cuáles fueron las principales demandas que impulsaron dichos conflictos y a través de qué repertorios de acción cobraron forma y, por último, qué peso tuvo el actor sindical como protagonista del conflicto en estos sectores[20]. En este apartado indagaremos en estos aspectos a través del análisis de los datos elaborados por la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo del MTEySS.

Una primera cuestión para resaltar se refiere a la proporción de conflictos cuya demanda principal fue salarial frente a los conflictos laborales en general. Si tomamos como referencia a los dos sectores en conjunto, los reclamos salariales ocupan una participación menor respecto a los no salariales a lo largo de toda la etapa analizada. Al indagar en cada sector encontramos situaciones contrastantes: en la industria alimenticia, los reclamos salariales representan el 64% del total de conflictos laborales de la rama entre 2011 y 2015 y, en el período siguiente, la proporción de conflictos salariales y conflictos laborales se reparte en mitades. En cambio, en el caso de la industria metalúrgica, los reclamos salariales constituyen la demanda principal en el 35% de los conflictos laborales que tienen lugar en este sector y esta proporción no se altera a lo largo de toda la etapa.

La forma en la que se distribuyen los conflictos salariales durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner y el de Mauricio Macri arroja diferencias que es necesario ponderar. Si observamos su distribución a lo largo del tiempo encontramos que, si bien la cantidad total de conflictos desarrollados no varió sustancialmente de una etapa a la otra: dentro del sector de Alimentación estos disminuyeron en un 26% entre la primera y la segunda etapa mientras que en el sector Metalmecánico se incrementaron en un 31% en el período 2016-2019.

	Cantidad de conflictos				Participación relativa	
	2011-2015	2016-2019	Total	Var. %	2011-2015	2016-2019
Alimentación	97	72	169	-26%	52%	38%
Metalmecánica	90	118	208	31%	48%	62%
Total	187	190	377			

Tabla 4. Tabla comparativa de conflictos salariales emplazados en los sectores de la industria alimenticia y metalmecánica, período 2011-2019.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo del MTEySS.

Por otra parte, las distancias en cuanto a la recurrencia al conflicto se agudizan cuando se considera el tamaño del sector: dado que Alimentación posee un 50% más de empleos que Metalmecánica, la recurrencia al conflicto es aún menor. Si ponderamos la cantidad de conflictos por el número total de empleos promedio del período, encontramos que la conflictividad es 2.8 veces más alta en Metalmecánica respecto de Alimentos.

Dentro de los conflictos laborales motivados por reclamos salariales es posible distinguir múltiples repertorios de acción: (1) anuncios y alertas; (2) movilización y similares; (3) bloqueos, cortes u ocupaciones sin paros; (4) paros; (5) paros con bloqueos, cortes u ocupaciones[21]. Las tres primeras categorías no implican la interrupción del proceso de trabajo, mientras que lo contrario sucede en las últimas dos.

En el período 2011-2015, se destaca que la UOM posee una mayor participación de conflictos sin interrupción del proceso de trabajo (69%), respecto de STIA (61%). Como contracara, aunque en ambos casos predomina el despliegue de acciones sin interrupción del proceso de trabajo, cabe resaltar que la participación de repertorios con interrupción del proceso de trabajo en el marco de conflictos salariales, es del 38% en el caso de STIA (representa el pico más alto de la serie construida).

Durante el gobierno de Mauricio Macri, la participación de las medidas sin interrupción del proceso de trabajo crece en ambos casos hasta alcanzar el 75%. No obstante, en el marco de una conflictividad ascendente en el caso de UOM y descendente en el caso de STIA, cabe señalar que en la industria alimenticia los repertorios con mayores incrementos entre una etapa y otra son los anuncios, alertas y movilizaciones mientras que en caso de UOM resultan más relevantes las movilizaciones y los bloqueos, cortes u ocupaciones sin paro.

Reflexiones finales

A lo largo de este artículo hemos analizado el poder de negociación salarial de las organizaciones sindicales, indagando en el vínculo entre el poder estructural y asociativo. Resulta necesario poner en juego ambas dimensiones, y vincularlas con el uso de dicho poder, para evitar caer livianamente en interpretaciones estructurales que no otorgan relevancia explicativa a las decisiones y acciones de los actores sindicales en cuestión. Tanto el poder asociativo como el uso del poder permiten localizar la importancia de la agencia en nuestro análisis del poder de negociación salarial. Aun reconociendo su valor y centralidad, el tipo de fuentes empleadas en esta etapa inicial de investigación ha jerarquizado los aspectos estructurales, formales e institucionales de la organización sindical. Una pregunta atenta a las estrategias sindicales, a la articulación entre diferentes niveles de la acción sindical y a las tensiones que surgen allí, orientará futuros trabajos sobre el tema.

Hecha la aclaración, para poner a prueba y problematizar las categorías conceptuales, realizamos un análisis empírico del Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y la Unión Obrera Metalúrgica de

Argentina entre los años 2011-2019, estudiando comparativamente el poder de negociación de estas organizaciones a partir del poder asociativo y estructural, vinculándolo luego con el uso de dicho poder en términos de conflictos laborales protagonizados y resultado salariales obtenidos.

Respecto de la relación entre estas variables, en la bibliografía se afirma que a mayor poder estructural (en relación a la ubicación del sector en la estructura económica y condiciones del mercado de trabajo) y mayor poder asociativo (en relación a los vínculos de los sindicatos con sus afiliados, con el resto del movimiento obrero y otras organizaciones del sistema político), las organizaciones sindicales tienen más posibilidades de negociar mejores salarios para los trabajadores que representan (mayor poder de negociación). Sin embargo, en el análisis empírico realizado en este artículo, encontramos una diferencia: a mayor poder estructural podemos confirmar el impacto positivo en las negociaciones salariales, pero no podemos afirmar lo mismo respecto del poder asociativo. Si bien la UOM, en relación con STIA, es un sindicato con un alto poder asociativo y elevada utilización del poder vía conflictos, presenta peores resultados en las negociaciones salariales del período de análisis. STIA que recurre menos al conflicto, no tiene un lugar protagónico en la construcción de la Confederación General del Trabajo (CGT), ni presencia en el sistema político institucional (por lo que tiene comparativamente menos poder asociativo), consigue acordar mejores salarios que el sector metalúrgico. En el sector de la Alimentación, el salario de convenio se ha mantenido por encima del promedio del conjunto de los 20 sectores económicos a lo largo de toda la serie.

Frente a la primera sorpresa que nos despertó este dato, hemos indagado en las características estructurales de la industria alimenticia respecto de la industria metalúrgica en Argentina. Identificamos que las mejores negociaciones salariales podrían explicarse por la posición del sector de actividad en la estructura económica y las mejores condiciones de empleo registrado, es decir por el poder estructural —y no necesariamente asociativo—. Las organizaciones sindicales (y patronales) que se desempeñan en la industria alimenticia (sector con gran cantidad e intensidad de vínculos intersectoriales), saben que una huelga de trabajadores y trabajadoras podría afectar la producción de numerosas empresas, lo que les confiere un mayor poder estructural mayor. Esto repercute también en el uso que hacen del poder sindical mediante el conflicto. Al tener mayor poder estructural, estos sindicatos no necesariamente recurren a la realización de huelgas para demandar mejoras salariales, pues en algunos casos basta únicamente con anunciar que se realizará una huelga para que los empleadores se dispongan a negociar las demandas. Más aun teniendo en cuenta que la estructura del sector evidencia empresas con mayor capacidad de pago. Además, la mejor situación del empleo registrado en la industria alimenticia, favorecería aún más las condiciones para negociar salarios.

Al estudiar específicamente los conflictos salariales ponderados por empleo vemos que STIA lleva adelante una menor cantidad de conflictos que UOM, diferencia que crece durante el gobierno de Mauricio

Macri, pero aun así consigue negociar mejores salarios. Esto nos lleva a argumentar que el poder estructural —tomando en cuenta también la capacidad de pago empresarial— condiciona el repertorio de acción de los sindicatos referido a los usos del poder, y puede ser capaz de explicar mejores resultados salariales.

Esto no quiere decir, por supuesto, que la realización de huelgas no tenga ningún efecto. Por el contrario, la propia evidencia presentada muestra que en los momentos donde STIA protagoniza más conflictos laborales (2011-2015), no solo consigue mejorar los salarios de los trabajadores del sector sino que además mejora su posición relativa en la negociación salarial, es decir, obtiene mejores resultados salariales que los sectores restantes. Pero en los momentos que recurre menos al conflicto, pierde posiciones relativas —es decir, negocia peor que el promedio de los sectores—. Lo mismo sucede con la UOM, que para el período 2015-2019, incrementa en un 60% los conflictos por trabajador, y obtiene actualizaciones salariales iguales al promedio de los sectores analizados.

En suma, los hallazgos del análisis empírico nos permiten tensionar la asociación lineal entre poder estructural y asociativo: los sindicatos que tienen un gran poder estructural no necesariamente tienen un gran poder asociativo; y ambos tipos de poder parecen incidir de manera disociada en la negociación salarial.

Simultáneamente, estos hallazgos nos marcan algunas líneas futuras de indagación que deben ser analizadas para profundizar el análisis. En primer lugar, debemos decir que hay otros elementos que condicionan el salario sectorial y que no están vinculados con el poder sindical. Queremos señalar al menos dos de estos elementos que no hemos explorado en este artículo y que quedan pendientes para futuras indagaciones. Primero, en línea con lo señalado al inicio de estas conclusiones, consideramos que para analizar de manera específica las vinculaciones entre las organizaciones sindicales y el sistema político, será preciso recurrir a otras fuentes de datos que permitan indagar específicamente en la incidencia del poder asociativo en la negociación salarial. Algo semejante podemos apuntar respecto de la dinámica sindical interna (la relación con los afiliados y la articulación entre niveles de agregación sindical) y su relación con el poder de negociación salarial. Asimismo, resta jerarquizar el estudio de la contraparte patronal, lo que involucra ir más allá de la capacidad de pago de las firmas e incorporar la dimensión de la organización y funcionamiento de las cámaras empresariales. Segundo, si bien el poder posicional (relativo a las vinculaciones intersectoriales) y la situación del empleo registrado, parece explicar los mejores salarios, resta indagar si sucede lo mismo cuando se analizan conflictos laborales no salariales. Esto permitiría estudiar el poder de negociación y las estrategias sindicales en relación con los indicadores de subocupación y no registro, los que presentan diferencias sustantivas. Sin embargo, el marco de análisis propuesto, junto con los resultados exhibidos, representan un buen plafón para las futuras exploraciones.

Bibliografía

- Barrera Insua, F., & Marshall, A. (2019). Poder sindical en la negociación salarial: Modelo de análisis y aplicación al caso argentino. *Desarrollo Económico*, 59(228), 251-270.
- Beliera, A. A. (2016). *Pensar al Estado como ámbito de trabajo: Reflexiones a partir de la experiencia de trabajadores de salud pública de Neuquén (2005-2013)*.
- Beliera, A. A. (2019). *Lo sindical en su multiplicidad: Trabajo, profesiones y afectos en el hospital*. Miño y Dávila.
- Cortés, F., & Jaramillo, A. (1980). Relaciones de poder en los conflictos laborales. *Revista Mexicana de Sociología*, 42(2), 799-833.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: Resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333-350.
- Malizia, E., & Bond, D. L. (1974). Empirical tests of the RAS method of interindustry coefficient adjustment. *Journal of Regional Science*, 14(3), 355-365.
- Morris, M. B. (2018). *¿El Movimiento Obrero Organizado?: La acción política de las centrales sindicales argentinas (2007-2015)* [PhD Thesis]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la educación.
- Observatorio Productivo Local. 2017. *Relevamiento Económico 2016* (pp. 1-50) [Informe Preliminar]. Secretaría de Trabajo - Municipalidad de Berazategui.
- Pérez, P., & Barrera Insua, F. (2017). De la promesa del pleno empleo a los programas de transferencias de ingresos. Mercado de trabajo y políticas laborales en el periodo kirchnerista. En E. López (Ed.), *Entre «la década ganada» y la «década perdida»*. *La Argentina Kirchnerista. Estudios de Economía Política*. (pp. 165-191). Batalla de Ideas.
- Perrone, L., Wright, E. O., & Griffin, L. J. (1984). Positional power, strikes and wages. *American Sociological Review*, 49(3), 412-426. <https://www.doi.org/10.2307/2095284>
- Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo. (2016). *Heterogeneidad productiva, migraciones e industrialización* (pp. 1-14). Municipalidad de Florencio Varela.
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870* (J. M. Madariaga, Trad.). Ediciones AKAL.
- Womack, J. Jr. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera: Hacia una nueva historia de los movimientos obreros* (L. Orensanz Escofet, Trad.). Fondo de Cultura Económica.
- Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957-1002.

Notas

[1]El presente artículo es resultado del proyecto de Investigación "El poder de negociación sindical y la dinámica de los salarios. Un estudio a través de la acción sindical en actividades económicas del Conurbano Sur (Berazategui, Florencio Varela y

Quilmes), acreditado por la Universidad Nacional Arturo Jauretche (Res. N°148-18). Además de las/os autoras/es del artículo, los siguientes integrantes hicieron aportes dentro del proceso de indagación: Lic. Sebastián Abregú (UNAJ); Dra. Mariana Fernández Massi (IdIHCS-CONICET/UNLP); Lic. Ailín Ríos (UNAJ). No obstante, los errores u omisiones que pudiera contener son de exclusiva responsabilidad de las/os autoras/es.

[2] Otra variable de control señalada por la literatura es la que registra las características del empleo (composición en términos de calificaciones). Sin embargo, ésta contribuye a explicar el nivel salarial promedio de cada actividad y no sus variaciones, que es lo que buscamos analizar aquí. Para ver una propuesta analítica que permite explicar el ranking salarial para el conjunto de los sectores privados de la Argentina, puede consultarse Barrera Insua & Marshall (2019).

[3] Fuente: Encuesta de Indicadores del Mercado de Trabajo en los Municipios de la Provincia de Buenos Aires, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Disponible en https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/pdf_eimtm/informes/quilmes.pdf

[4] Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC).

[5] Se toma el segundo trimestre de cada año dado que existe un faltante de datos entre el tercer trimestre de 2015 y primer trimestre de 2016, que responde a la suspensión de su publicación por parte del INDEC en el marco de la “emergencia estadística” (Decretos 181/15 y 55/16).

[6] El salario conformado está compuesto por el salario básico, los adicionales estipulados y los aumentos por Decreto del Poder Ejecutivo, en caso de que no estuvieran incorporados a los salarios de convenio o ya hubieran sido absorbidos por aumento (Fuente: MTEySS)

[7] A saber, la rama de Alimentación (Codificación Sector 15 en CIIU; 10 y 11 en CLANAE/CAES Mercosur 1.0) y las ramas de Aluminio, autopartes y electrónica de la industria metalmecánica (Codificación Sector 272 “Fabricación de productos primarios de metales preciosos y metales no ferrosos”, 31 “Aparatos eléctricos”, 343 “Fabricación de partes; piezas y accesorios para vehículos automotores y sus motores” en CIIU; 24 “Fabricación de Metales”, 27 “Fabricación de Maquinaria y Equipos Eléctricos” y 29 “Fabricación de Vehículos Automotores, Remolques y Semirremolques” en CAES Mercosur 1.0).

[8] Para ver análisis referidos al sector público puede leerse Beliera (2016; 2019).

[9] El CNE04/05 permite una lectura de tamaño de empresa por rama de actividad y con una desagregación de 3 cifras del CIIU.

[10] Si se realiza el análisis a través de la mediana como medida de centralización, se logra eliminar el impacto de los valores atípicos, que en este caso lo encarna el salario de Bancos Privados (más de dos veces por encima del promedio general). Si desaparece dicho impacto, Alimentos se distancia aún más del valor central de la serie -en particular en 2015, donde llega al 115%-. Sin embargo, el movimiento es el mismo: en el primer período se aleja de la mediana general, y en el segundo se acerca.

[11] Vale aclarar que las ramas que mejor se encontraban (Autopartes y Electrónica), tuvieron peores actualizaciones por lo que, aunque levemente, la dispersión tendió a caer.

[12] Nuevamente, la mediana de la distribución posiciona mejor a los sectores -más cerca del centro de la distribución-, pero aún por debajo.

[13] La MIP 2004 se obtiene a partir de la actualización de precios de la MIP 1997 por el método RAS (ver Malizia & Bond, 1974). No desconocemos el desfasaje temporal

existente y los cambios producidos en la economía desde aquel momento. Sin embargo, esta matriz es la última publicada en las estadísticas públicas de la Argentina y es un instrumento único para el estudio de los vínculos comerciales.

[14]El estudio se limita al análisis de los vínculos que se establecen en el interior del país, sin dejar de reconocer que los encadenamientos no necesariamente empiezan y terminan en el espacio de valor nacional, sino que traspasan las fronteras abarcando mercados de orden global.

[15]Vale la pena señalar que en períodos de crisis, la caída de la subocupación - especialmente con caída del empleo-, puede no significar una mejora de las condiciones laborales sino un paso hacia la desocupación o la inactividad. Es decir, trabajadores y trabajadoras que perdieron sus “changas” y que pasan a engrasar la lista de desempleados o que incluso aquellos que luego de perder el empleo ya no siguen buscando.

[16]Si bien la Encuesta de Condiciones de Vida (SIEMPRO) data del año 2001, es la última con valores confiables que nos permiten la desagregación sectorial a dos y tres cifras según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU, Revisión 3.1).

[17]Diego Genoud, “La burocracia fraternal”, LetraP, 15 de julio de 2017.

[18]Los autores advierten contra el supuesto optimista de que ante una medida de fuerza todos los trabajadores afiliados acatan la medida dictaminada por la organización. No obstante, consideran que el indicador nos permite aproximarnos a la magnitud del poder sindical ante un conflicto.

[19]“Opositor y de puertas abiertas”, Página/12, 11 de mayo de 2018.

[20]Es importante señalar que la correspondencia no es exacta entre el sector de incumbencia sindical y la rama de actividad, en particular en sectores como Alimentos o Metalmecánica donde se destaca su heterogeneidad. Por tanto, los datos obtenidos de la Base de Conflictos Laborales se presentan como aproximación.

[21]La Dirección de conflictos laborales del MTEySS explícitamente menciona que no deben ser tomados como de mayor o menor intensidad.