

**Mestiza:**

**¿Qué poder tienen los sindicatos?**

**Autoras/es: Belén Morris, Facundo Barrera Insua, Sebastián Abregú, Anabel Beliera, Evelyn Medina y Ailín Ríos<sup>1</sup>.**

El concepto de *poder de negociación sindical (PEN)* permite analizar el accionar de las organizaciones sindicales y el resultado de sus acciones sobre la dinámica de los salarios. Aunque algunos/as autores descuentan que los sindicatos tienen incidencia sobre los salarios en la Argentina actual (Barrera Insua & Marshall, 2019), no existe un acuerdo sobre cuál es la forma de dimensionarlo, dado que al ser un concepto teórico requiere definiciones adicionales que enuncien los procedimientos empleados en la medición.

A pesar de dichas complejidades, la utilidad y relevancia del concepto nos impulsó a adentrarnos en aguas tormentosas —aprovechando un surco marcado por la bibliografía especializada—, y decidimos hacerlo estudiando dos actividades económicas y sindicatos relevantes en la zona del Conurbano Sur: Alimentos, donde se encuentra el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (STIA), y Metalmecánica, donde se asienta la Unión Obrera Metalúrgica (UOM).

A nuestro entender, en el PEN pueden distinguirse analíticamente dos dimensiones: el poder estructural y el poder asociativo de un sindicato. Para este texto elegimos centrarnos en el primero porque tras haber estudiado la incidencia de dichos factores, encontramos que es decisivo. Éste refiere, en parte, a la *posición estratégica* del sector de actividad en general y de la empresa, en particular: un sindicato ubicado en un sector clave para la economía, que logre mediante una medida de fuerza parar la producción en el sector, no sólo afectará las ganancias de las firmas de la rama en la que se encuentra, sino también aquellas de las ramas vinculadas. Por tanto, 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 (Perrone et al., 1984).

Ahora bien, ¿este es un factor excluyente para fijar el nivel del salario y la conquista de mejores aumentos? Si la suerte de cada sindicato en una negociación paritaria está echada de acuerdo con el lugar que ocupa en la economía, ¿qué sentido tiene la acción sindical? ¿Da lo mismo que un sindicato tenga una mayor propensión a protagonizar conflictos para negociar colectivamente los salarios y condiciones de trabajo del sector? Creemos que no. Sin embargo, cada una de estas preguntas debe ser pensada seleccionando algunos casos concretos. Como integrantes del proyecto de investigación, decidimos estudiar los casos de la UOM y STIA porque son sindicatos relevantes en la zona donde está emplazada nuestra Universidad. Analizamos el período que se extiende entre los años 2011 y 2019, un período con algunas continuidades, pero marcado por dos gobiernos de signo político diferente.

Si existe algún elemento que otorga unidad a esta etapa es que, en términos generales, fueron malos tiempos para negociar salarios: en el período 2011-2015, la creación de empleo privado industrial, el trabajo no registrado, la desocupación y la subocupación se mantuvieron relativamente constantes; en el período 2015-2019, en cambio, todos estos indicadores tuvieron marcados retrocesos.

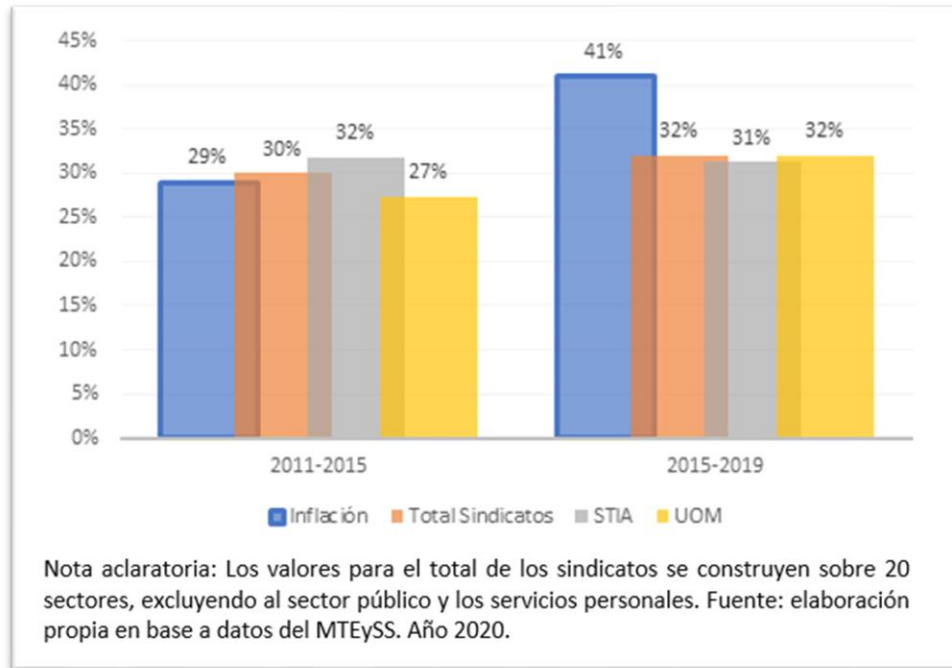
Sin embargo, sobre la base de estas condiciones que atravesaron por igual a trabajadores de la industria metalmecánica y alimenticia, los resultados en términos salariales no fueron los mismos. Analizando la trayectoria de los salarios conformados de convenio, encontramos que, punta a punta, la actualización del salario de la industria alimenticia se sitúa por encima del promedio de los 20 sectores que publica la nómina de la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo del MTEySS. En particular, las negociaciones salariales son mejores que las del promedio general durante el período 2011-2015 (donde se aleja del promedio), y algo peores entre los años 2015-2019 (donde se vuelve a acercar). En cuanto a la industria metalmecánica, con salarios inferiores al promedio como punto de partida (en términos

---

<sup>1</sup> Miembros 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).

de nivel), entre 2011 y 2015 los incrementos se situaron por debajo del promedio general, mientras que en el período siguiente lo alcanzaron (Gráfico 1). ¿Qué factores contribuyen a explicar esta disparidad?

Gráfico 1. Tasas de variación promedio anual del salario de convenio sectorial e inflación. Períodos 2011-2015 y 2015-2019.



### *Una pista: el poder estructural*

Luego de analizar diferentes elementos (la proporción de trabajadores afiliados al sindicato sobre el total de trabajadores del sector, los vínculos con otros sindicatos y partidos políticos) hallamos que un factor de suma relevancia refiere a las conexiones que cada sector tiene con otras actividades económicas, es decir, su posición estratégica.

Apoyándonos en la metodología elaborada por Barrera Insua y Marshall (2019) —quienes utilizan la matriz de insumo-producto para estudiar los vínculos comerciales entre sectores económicos y su impacto en el salario— encontramos que las compras y las ventas realizadas por la industria alimenticia se encuentran muy por encima del promedio general de los demás sectores económicos: el volumen de las ventas duplica a las realizadas por otros sectores y el de las compras las multiplican por seis. En cambio, en el caso de la industria metalmecánica, Autopartes es la única rama que muestra alguna relevancia, en tanto vendedora de bienes y servicios. Por lo tanto, debido a la cantidad e intensidad de los vínculos intersectoriales que cada industria tiene con otros sectores económicos, podemos deducir que una medida de fuerza en la industria alimenticia encadenaría más repercusiones en otras actividades económicas -con la consecuente afectación de las ganancias empresariales- que un conflicto en la industria metalmecánica. Vale la pena indicar, además, que las ganancias que podrían verse afectadas en el propio sector de la Alimentación son mayores que las que se pueden afectar en la metalurgia. Esto es así porque si analizamos el tamaño de las compañías de cada sector (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), observamos que Alimentos tiene empresas más grandes y, por tanto, que obtienen mayores beneficios.

A esto debemos sumar un dato de la coyuntura: el empleo privado industrial cayó un 9% entre 2011 y 2019 y las ramas de la industria metalmecánica con incidencia en el Conurbano Sur acompañaron esta pronunciada caída: los empleos registrados del sector se redujeron en un 15%. En contraste, los empleos de la industria alimenticia crecieron un 5%. En este sentido, las situaciones de crisis del sector tienden a dificultar la negociación de los sindicatos y empujar el salario hacia abajo, mientras que un escenario más holgado abre mejores condiciones para negociar.

### *¿Mejor que tener es hacer?*

Sabemos, entonces, que la posición estratégica y la evolución del empleo son condiciones necesarias para lograr mejores resultados salariales... ¿podemos afirmar que se trata de condiciones suficientes? De ser así, los sectores de actividad privada con vinculaciones intersectoriales tendrían garantizados buenos salarios mientras que los sectores con pocos vínculos estarían condenados a malas negociaciones. Pero pasemos de los sectores a los actores: ¿qué pueden *hacer* los actores con eso que *les toca*? ¿Qué *uso* le dan los actores sindicales a aquellos recursos con los que cuentan? Esto nos invita a recorrer otro camino: el de las estrategias sindicales.

Desde el año 2006, la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo del MTEySS sistematiza y publica anualmente la información relativa a los conflictos laborales. El análisis de estos datos para el período 2011-2019 nos permite extraer algunas conclusiones: entre 2011-2015, STIA recurrió más al conflicto que en el período siguiente y negoció mejores salarios, incluso mejores que otros sindicatos. Por supuesto que este escenario fue generalizado: todos los sectores negociaron peores salarios entre 2015 y 2019 que entre 2011 y 2015 si comparamos con la inflación. Pero el incremento que el salario negociado por STIA alcanzó en esa etapa, fue mejor al que consiguieron otros sectores. En el caso de la UOM, entre 2015 y 2019 recurrió más al conflicto que en la etapa anterior y alcanzó el mismo porcentaje de incremento que el conjunto de los sindicatos privados relevados (incluso por encima de STIA), aunque no le alcanzó para compensar el retraso del período anterior.

A partir del trabajo desarrollado en estos dos últimos años en la Universidad, hemos comenzado a formularnos la ambiciosa pregunta acerca de cómo los sindicatos pueden impulsar mejores salarios en su sector. Con lo investigado, podríamos ensayar una respuesta que, sin duda, habrá que seguir explorando: con el poder estructural no alcanza, pero sienta las bases sobre las que posicionarse al momento de la negociación. Sin embargo, si las estrategias sindicales no ponen de manifiesto dicho sostén mediante el conflicto, el resultado de la pulseada podría no reflejarlo.

Están formuladas las preguntas y ensayadas algunas respuestas. En lo que sigue, buscaremos escuchar lo que tienen para decir las y los propios protagonistas sindicales, quienes escriben día a día el proceso que investigamos.