

¿Cuánto poder de negociación tiene un sindicato? Reflexiones a partir del análisis sectorial

Belén Morris
Facundo Barrera Insua
Anabel Beliera
Mariana Fernández Massi

Resumen

El concepto de poder de negociación sindical permite problematizar el accionar de los trabajadores y su resultado sobre la dinámica de los salarios. Recientemente, nuevas líneas de trabajo han buscado explorar las fuentes y resultados del poder sindical a partir de los conceptos de poder estructural y asociativo. Este artículo se inscribe en dicha línea a través de la siguiente pregunta ¿cómo influye el poder de los trabajadores y sus organizaciones en la negociación salarial? Para ello, comparamos las fuentes de poder del Sindicato de Trabajadores de la Alimentación, la Unión Obrera Metalúrgica de Argentina y la Unión de Obreros y Empleados del Plástico, para luego relacionarlas con el uso de dicho poder (conflictos salariales) y la dinámica de los acuerdos salariales rubricados entre los años 2011-2019. Se usan como fuentes de datos la Matriz Insumo-Producto (2004), los acuerdos salariales del período 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 la relación entre poder estructural y poder asociativo no es necesariamente lineal y que, en estos casos, el poder estructural tiene una importancia predominante en los resultados de la negociación salarial.

Palabras clave: sindicatos, salarios, poder asociativo, poder estructural

How much bargaining power does a union have? Reflections based on the sectorial analysis

Belén Morris
Facundo Barrera Insua
Anabel Beliera
Mariana Fernández Massi

Abstract

The concept of union bargaining power problematizes the actions of workers and their result on the dynamics of wages. Recently, new lines of work have explored the sources and results of union power based on the concepts of structural and associative power. In this direction, this article investigate: how does the power of workers and their organizations influence salary negotiations? Here we compare the sources of power of the Food Workers' Union, the Metallurgical Workers' Union of Argentina and the Union of Plastic Workers and Employees. Then, we relate them to the use of power (wage conflicts) and the dynamics of the wage agreements signed between them. 2011 and 2019. The national Input-Output Tables (2004), wage agreements endorsed by the Ministry of Labor, Employment and Social Security (MTEySS), the database of labor conflicts (MTEySS), and journalistic press are used as data sources. We will show that the relationship between structural power and associative power is not necessarily linear and that, in these cases, structural power is predominant in the results of wage bargaining.

Keywords: unions, wages, associative power, structural power

¿Cuánto poder de negociación tiene un sindicato? Reflexiones a partir del análisis sectorial¹

Belén Morris²

Facundo Barrera Insua³

Anabel Beliera⁴

Mariana Fernández Massi⁵

Introducción

El concepto de *poder de negociación sindical* permite analizar el accionar de las organizaciones sindicales y sus resultados sobre la dinámica de los salarios. Para avanzar en la caracterización y estimación de este poder de negociación, a partir de trabajos previos

¹ Una versión previa del presente texto ha sido presentada en el 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: “Lxs trabajadorxs, la producción y la reproducción de la vida social en crisis. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia”, organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Este texto es el 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. Nº148-18). Además de los/as autores/as del artículo, la Lic. Eve Medina, el Lic. Sebastián Abregú y la Lic. Ailín Ríos realizaron aportes dentro del proceso de indagación. No obstante, los errores u omisiones que pudiera contener son de exclusiva responsabilidad de los/as autores/as.

² Investigadora del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales dependiente de la Universidad Nacional de la Plata y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (IdIHCS-UNLP/CONICET). E-mail de contacto: belen.morris@gmail.com

³ Investigador del Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales dependiente de la Universidad Nacional de la Plata y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (LESET-IdIHCS-UNLP/CONICET). E-mail de contacto: facundo.barrera.insua@gmail.com

⁴ Investigadora del Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales dependiente de la Universidad Nacional de la Plata y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (LESET-IdIHCS-UNLP/CONICET). E-mail de contacto: anabeliera@gmail.com

⁵ Investigadora del Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales dependiente de la Universidad Nacional de la Plata y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (LESET-IdIHCS-UNLP/CONICET). E-mail de contacto: mafebahia@gmail.com

(Barrera Insua & Marshall, 2019) y del debate bibliográfico, proponemos distinguir entre dos aspectos: el poder estructural (Perrone, 1983; Cortés & 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 sindical y otras organizaciones del sistema político—, tienen mejores posibilidades de negociar salarios para los trabajadores que representan (mayor poder de negociación).

El presente artículo analiza comparativamente el vínculo entre el *poder asociativo* y el *poder estructural* del Sindicato de Trabajadores de la Alimentación (STIA), la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y la Unión de Obreros y Empleados del Plástico (UOYEP)⁶ de Argentina, para luego relacionarlos con el *uso* de dicho poder y la dinámica de los *acuerdos salariales* rubricados entre los años 2011-2019. En este sentido, el presente texto busca generar un aporte teórico-metodológico al proponer una operacionalización de dichas variables teóricas con fuentes cuantitativas disponibles para el análisis empírico de sindicatos argentinos. 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 de las organizaciones sindicales, tomaremos como indicadores la tasa de afiliación, las relaciones al interior de la estructura sindical argentina y con el sistema político-institucional; y 3) para el análisis del uso del poder, tomaremos los conflictos salariales de los sectores de Alimentos, Metalmecánico y Plástico. 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 observamos la influencia sindical en acuerdos colectivos de *dimensión nacional* —es decir, que abarcan al

⁶ El caso de UOYEP (y de la industria plástica en la que este sindicato se inserta) ha sido trabajado por Fernández Massi (2019) en su investigación doctoral. Parte de los resultados son recuperados en este artículo.

conjunto de la actividad— que son refrendados por el Estado a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Consideramos que una novedad que aporta el artículo al campo de los estudios sindicales está dada por la utilización de información referida a la matriz insumo-producto para caracterizar el grado de integración sectorial de las industrias estudiadas. A su vez, se propone un diálogo interdisciplinario para el abordaje de la cuestión sindical que recupera conceptos y métodos de la economía y sociología.

Sabemos 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, resulta importante controlar la influencia de la capacidad de pago de cada sector, pues afecta el margen de los empleadores a aceptar los reclamos sindicales⁷.

Si bien hemos analizado 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, Metalmecánica y Caucho y Plástico aparecen en las primeras posiciones⁸. No obstante, el eje de este artículo se centra en dar cuenta de la dinámica sindical a nivel nacional.

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

⁷ 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).

⁸ 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

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, UOM y UOYEP. En la cuarta sección, estudiaremos el uso del poder a partir de la dinámica de los conflictos laborales por salario desplegados por cada una de las organizaciones. 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 inició un proceso de crecimiento económico, acompañado por decisiones de política pública, que supuso una sensible mejora de los indicadores laborales y sociales básicos. Sin embargo, las dificultades para extenderse más allá del año 2008-2009, impacto de la crisis internacional mediante, revelaron la existencia de problemas estructurales en el mercado de trabajo que trascendían 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, pero 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 trimestre de 2011 y

mismo período de 2015—, y el segundo depresión —el PBI cae 4% entre 2015 y 2019—⁹. En ese contexto, entre el 2011 y 2015 la creación de empleo privado registrado no mostró un comportamiento dinámico positivo significativo (crece 4%) y a partir de allí comienza una caída neta de 2 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 segundo trimestre ¹⁰, 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, cuyo aumento es del 4%.

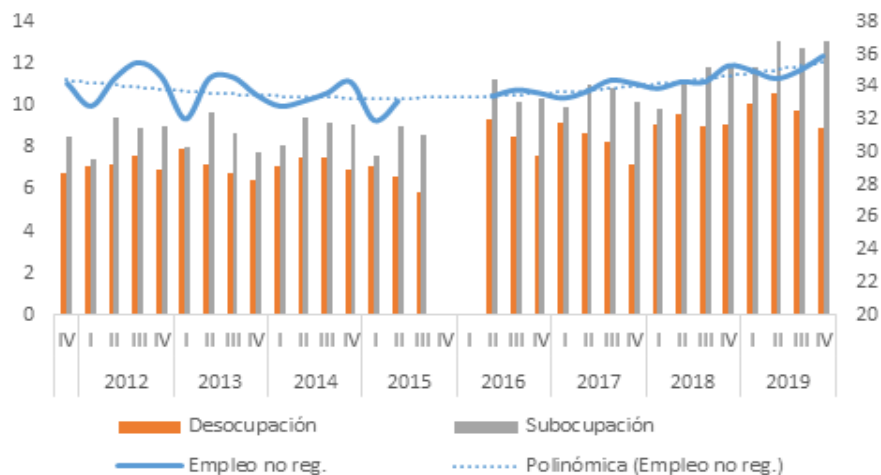
Respecto a la segunda etapa, el cambio es notable: la tasa de desocupación se incrementa un 60% (de 6.6% a 10.6%) y la subocupación en un 45% (de 9% a 13.1%), mientras que el no registro se incrementa en un 4%. En suma, al seleccionar tres de las variables más utilizadas, observamos un reflejo de lo que se veía con el producto: entre 2011

⁹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC).

¹⁰ 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).

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 convenio¹¹, 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,

¹¹ 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).

correspondientes a la órbita pública y privada. Del total de sectores presentes, analizamos los valores en pesos corrientes de Alimentación, Plásticos, y Aluminio, Autopartes y Electrónica, ya que la UOM tiene convenios colectivos específicos para cada una de estas tres ramas con niveles salariales diferentes.¹² Asimismo, hemos decidido excluir el sector público y los servicios personales por entender que deben ser tratados a partir de un marco analítico diferente¹³.

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)¹⁴. 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 Plásticos y Metalmecánica. En base a la información del Observatorio del Empleo y la Dinámica Empresarial (OEDE-MTEySS) se observa que en 2015 el 56% de los puestos de trabajo asalariados registrados en la industria alimenticia se encontraban en empresas de más

¹² A saber, la rama de Alimentación (Codificación Sector 15 en CIIU; 10 y 11 en CLANAE/CAES Mercosur 1.0) la rama Plásticos (Codificación Sector 252 en CIIU; 22 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).

¹³ Para ver análisis referidos al sector público puede leerse Beliera (2016; 2019).

¹⁴ El CNE 04/05 permite una lectura de tamaño de empresa por rama de actividad y con una desagregación de 3 cifras del CIIU.

de 200 ocupados; un 22% en el caso de la industria plástica y del 31% y 12% en las dos ramas con mayor cantidad de empleo de la industria metalúrgica.

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%)¹⁵ (Tabla 1).

Tabla 1. Salario conformado de convenio, categoría promedio. En pesos corrientes. Sectores de Alimentación, Aluminio, Autopartes, Electrónica y Plásticos. Argentina, 2011-2019.

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%
Plásticos - UOYEP	5.449	113%	13.871	102%	42.095	99%
Promedio	4.832		13.665		42.365	
Mediana	4.666		12.674		39.426	
Max	7.921		21.688		82.612	
Min	3.096		9.246		26.025	

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

¹⁵ 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.

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 general¹⁶¹⁷.

La industria plástica en 2011 tenía el mayor salario de los sectores analizados, y se ubicaba 13 pp. por encima del promedio industrial. Sin embargo, en 2015 apenas superaba el promedio industrial y en 2019 termina levemente por debajo del promedio. Así, el resultado de ambos subperíodos ha sido una caída del salario relativo de esta rama.

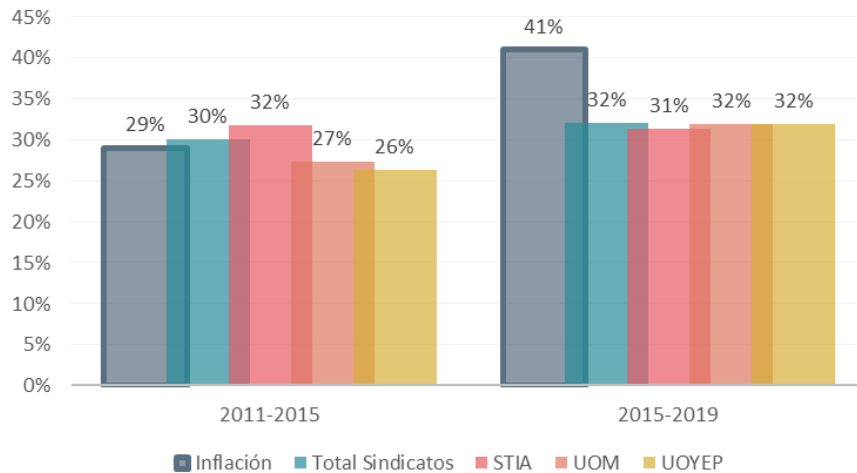
Por último, para complejizar el análisis salarial es necesario relacionarlos con la inflación de cada período y así conocer si el poder de consumo de los trabajadores y trabajadoras representadas mejora o no. Lo primero a mencionar es que, para el total de sectores analizados, en el primer período los 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

¹⁶ 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.

¹⁷ Nuevamente, la mediana de la distribución posiciona mejor a los sectores -más cerca del centro de la distribución-, pero aún por debajo.

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 y UOYEP 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 y 12 pp. por debajo de la inflación respectivamente. 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, implica una caída del poder de consumo de los salarios de 7 pp.

Con estas precisiones, que permiten conocer los *resultados del poder de negociación* de los sindicatos analizados, avanzaremos sobre las fuentes de poder que disponen y el uso de dicho poder.

El poder estructural de STIA, la UOM y UOYEP

La primera de las dimensiones a trabajar refiere a la *posición estratégica* en el sector de actividad, en la empresa y en el mercado de trabajo. Los distintos niveles, estudiados con más o menos énfasis según quien los trate, refieren a diferentes aspectos del poder estructural. En primer lugar, en la bibliografía se identifica que, 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 porque al parar la producción en una rama, los trabajadores tienen la posibilidad de afectar no sólo al sector, sino de ramificar el conflicto a lo largo de la economía. 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). 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 organizaciones sindicales. Para abordar el caso argentino, Barrera Insua & Marshall (2019) formularon un coeficiente que permite valorar las vinculaciones interindustriales entre sectores y 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).

En segundo lugar, las condiciones laborales son relevantes para evaluar cuáles son las posibilidades que disponen las organizaciones sindicales 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 la 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).

Bajo estas premisas, argumentamos que este poder puede analizarse a partir de dos variables: por un lado, el poder estructural *en el sector (PES)*, y por el otro, las condiciones laborales específicas de la actividad (empleo, trabajado 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 2004¹⁸ nos permite extraer información de la magnitud del costo económico de la acción sindical, a través de la

¹⁸ 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 desfase 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.

valoración de los vínculos comerciales (compra de insumos y venta de bienes finales de cada sector) ¹⁹.

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— y contrastamos con los valores generales del mercado de trabajo.

Resumidamente, asumimos como hipótesis que los sindicatos 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 sus ventas hacia el resto de la economía es más alto que las ventas promedio del total de la economía. Específicamente, 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 efectuadas por 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

¹⁹ 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.

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 (cerca de 23.800 empleos), a diferencia de lo que ocurre en el empleo privado en general y del industrial en particular. A su vez, entre 2015 y 2019 el empleo cae, pero tan sólo un 2%, 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, podríamos afirmar que el STIA tiene un alto poder estructural, debido a su capacidad potencial de interrumpir las transacciones comerciales y de impactar 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 aparece como bien distinto a lo descrito 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 con alguna integración relevante es la de autopartes —y sólo como proveedora de otras actividades económicas—, que supera en un 30% el promedio intercambiado por los demás sectores. 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.

Los casos de Electrónica y Aluminio, en cambio, no poseen 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%, mientras que entre 2015 y 2019 se redujo un 9% adicional. 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 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%²⁰. 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

²⁰ 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 engrosar la lista de desempleados o que incluso luego de perder el empleo ya no siguen buscando.

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.

La industria plástica

La posición de la industria plástica en la estructura económica argentina está dada por su rol como proveedor de otras industrias. El grado de *integración nacional hacia adelante* es superior al promedio, mientras que su integración hacia atrás resulta más débil. Más allá de esta posición, el sector plástico está inserto en una cadena de valor caracterizada por un alto grado de concentración. Hacia atrás su principal vínculo se establece con el sector petroquímico que produce su principal insumo, y hacia adelante, el sector plástico abastece de envases a la industria alimenticia y de cosmética, a la industria automotriz, y a los consumidores finales a través de cadenas comerciales de hipermercados. En todos estos casos predominan empresas medianas-grandes, y grandes, y por tanto, las empresas plásticas constituyen el ‘eslabón débil’ de la cadena de valor, con baja competitividad que se expresa en límites para su crecimiento y malas condiciones de empleo.

Respecto al poder estructural en el mercado de trabajo el sector plástico ha mostrado dinamismo en la creación de empleo durante 2011-2015, con un incremento del 4,5% del nivel de empleo registrado; pero una fuerte pérdida de puestos de trabajo registrados durante 2015-2019, con una reducción del 11,9%. Así, el balance de todo el período ha sido la pérdida de 5.387 puestos de trabajo, esto representa una caída del 7,9% respecto a los niveles de empleo de 2011. El sector tiene además una alta incidencia de la informalidad laboral, que se explica fundamentalmente por la alta participación de pequeños establecimientos. Al comparar ambos subperíodos se observa que la informalidad se redujo, pues pasó del 21,3% del total de asalariados del sector en 2011-2015 al 14,8% en 2016-2019. Sin embargo, la

principal explicación de esta caída no es virtuosa: expresa un cambio en la composición del empleo por la fuerte destrucción del empleo en aquellos establecimientos de menor escala.

Así, la posición de la industria plástica en las cadenas de valor que integran es de tipo subordinado y no le confiere un alto grado de PES. Esto a su vez se ha reforzado en el PEM durante 2015-2019, que el sector experimentó una caída del empleo superior incluso a las otras dos industrias analizadas. En este marco, las demandas sindicales se ven condicionadas en tanto todo este último período estuvo signado por el cierre de empresas y la racionalización de planteles en el sector.

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

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

Fuente: elaboración propia.

El poder asociativo de STIA, la UOM y UOYEP

El *poder asociativo de la organización sindical* 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 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.

Autores como Levesque y Murray (2010) han demostrado la relevancia de estudiar como un recurso de poder a los vínculos horizontales y verticales que las organizaciones sindicales tejen entre diferentes niveles de una misma actividad, con sindicatos de otras actividades e, incluso, con otros tipos de organizaciones tales como movimientos sociales o partidos políticos. A nivel regional y local, algunos aportes subrayaron la centralidad del vínculo entre sindicatos y partidos políticos para el estudio del poder asociativo en América Latina y en Argentina dada la imbricación entre ambas instancias fraguada a mediados del siglo XX (Bensusán, 2016; Senén González, 2021). Así, retomamos abordajes que han indagado este aspecto en una clave agregada (Senén González y Haidar, 2014; Senén González, 2021) y en una clave sectorial (Benes y Fernández Milmanda, 2012). Allí se contemplan los nexos de las organizaciones con otros sindicatos y con el sistema político. Si bien estos indicadores presentan información relevante para una caracterización exploratoria del poder asociativo en los casos seleccionados, consideramos que se trata de un aspecto a seguir desarrollando en futuras indagaciones.

Para analizar comparativamente las fuentes de *poder asociativo de los sindicatos* STIA, UOM y UOYEP, 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.²¹ Para analizar los vínculos del sindicato con la estructura sindical argentina indagaremos su participación en la conducción de la CGT —central a la que estos sindicatos adscriben— y para indagar en la relación con otras organizaciones del sistema político-institucional analizaremos la presencia

²¹ Quedan por fuera de este primer análisis lo relativo a las disputas intrasindicales materializadas en la coexistencia de agrupamientos de oposición a las conducciones (listas, comisiones internas, etc.). Sin embargo, para aquel/lla lector/a interesado en la temática, puede consultar la prolífica bibliografía que se produjo al respecto en las últimas décadas en nuestro país. Para el sector de alimentos, pueden consultarse los trabajos de Cambiasso (2016, 2018); Cambiasso, Longo y Tonani (2016); Haidar (2020); Santella (2018); Varela (2016, 2020); Varela y Lotito (2009). Para el sector de plásticos, consultar Fernandez Massi y Longo (2018). Para el caso de UOM, consultar Bisio y Freytes Frey (2021), Senen Gonzalez (2014).

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)

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 aglutinador a escala nacional. Aunque su conformación ha permitido 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; esto 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 sector de alimentos presenta un 44% de los trabajadores registrados afiliados en el año 2018 (ECETSS, 2018)²². 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 de la estructura sindical, 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

²² La tasa surge de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS, 2018) que se realizó a trabajadores y trabajadoras ocupadas de 15 años o más, en localidades de más de 2.000 habitantes, la que permite obtener las tasas de afiliación por rama de actividad con la desagregación requerida.

de Industria de la Confederación General del Trabajo (CGT) desde el año 2016 hasta la actualidad.²³

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, a 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. Bajo los gobiernos kirchneristas, su poder fue cuestionado a través de fuertes disputas intrasindicales que culminaron en la conformación de diferentes espacios gremiales opositores²⁴.

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 ni tampoco han integrado el consejo partidario a nivel nacional o bonaerense durante el periodo de análisis.

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 (Martuccelli & Svampa, 1997). A pesar de haber perdido ese lugar de máxima relevancia, evidente sobre todo en su capacidad de influencia

²³ Cabe aclarar que la Secretaría de Industria no existía hasta el año 2008. Se trata de una secretaría de menor jerarquía en relación a las secretarías General, Adjunta o Gremial de la central sindical.

²⁴ La forma en que las disputas intrasindicales inciden en las negociaciones salariales será objeto de futuras indagaciones.

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 51% de los trabajadores registrados se encontraba sindicalizado en el año 2018 (ECETSS, 2018). El dato es relevante si consideramos que la proporción de trabajadores afiliados al sindicato entre los trabajadores del sector de actividad constituyen una aproximación certera de la capacidad de movilización de la organización frente a un conflicto (Cortés & Jaramillo, 1980).²⁵

Para el análisis del poder asociativo externo de la organización 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, generalmente pertenecientes al Área Metropolitana de Buenos Aires y 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 Interior 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, Antonio Caló (secretario general de la UOM), ocupó la secretaría gremial del PJ a nivel nacional. En las siguientes elecciones partidarias, pasó a ocupar una de las vicepresidencias del PJ Nacional (cargo que fue revalidado en 2016)²⁶ y en la última renovación de autoridades

²⁵ 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.

²⁶ “Opositor y de puertas abiertas”, Página/12, 11 de mayo de 2018.

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 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 3), 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 buenos resultados en el caso de UOM.

La Unión de Obreros y Empleados Plásticos

En el sector plástico hay un único sindicato interviniente, la Unión de Obreros y Empleados Plásticos (UOYEP), creado en el año 1945 y que desde 1972 tiene alcance nacional. En el año 2018 el 36% de los trabajadores asalariados registrados en el sector plástico estaba afiliado (ECETSS, 2018). La principal estrategia que se ha dado desde el sindicato en torno a la afiliación está centrada en mejorar los beneficios que se ofrecen y la comunicación de los mismos, entendiendo por ‘beneficios’ fundamentalmente las

prestaciones sociales para el afiliado y su familia. La organización estableció una cuota compulsiva solidaria para no afiliados del 1,6% -mientras que la cuota del afiliado es de 2%.

Este sindicato está adherido a la CGT, y durante 2012-2016 Alberto Murua, el secretario general de UOYEP ocupó el cargo de Secretario de Industria y Producción de la CGT Azopardo. Su hermano, Juan Carlos Murua (secretario gremial), asumió en noviembre de 2020 la Comisión Directiva de las 62 Organizaciones Peronistas. Este último ha sido más abiertamente cercano al Frente Renovador, aunque en 2019 también se mostraba cerca de Miguel Ángel Pichetto. Estos dos dirigentes, quienes adquieren mayor relevancia en la conducción nacional, no han tenido cargos legislativos. El único dirigente de UOYEP que ha tenido un cargo legislativo en los últimos años ha sido Carlos Ponce, miembro de la comisión directiva de UOYEP y secretario general de la CGT Villa Mercedes. Ponce fue vicegobernador de la provincia de San Luis durante 2015-2019, por el partido Alianza

Compromiso Federal; y en 2019 fue electo como diputado nacional por la misma provincia encabezando la lista del Frente de Todos.

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

Dimensiones	STIA	Poder	UOM	Poder	UOYEP	Poder
Afiliación sindical	44%	(+/-)	51%	(+)	36%	(-)
Vinculaciones con otros sindicatos/central	Un dirigente ocupa un cargo en el consejo directivo de la CGT		Algunos dirigentes ocupan cargos relevantes en el consejo directivo		Un dirigente ocupa un cargo en el consejo directivo de la CGT	
Vinculaciones con partidos políticos	No hay vínculos relevantes con las estructuras del PJ	(-)	Existen vínculos relevantes con la estructura del PJ	(+)	Existen algunos vínculos con la estructura del PJ	(+/-)
Vinculaciones con el Poder Legislativo	No hay dirigentes que ocupen cargos legislativos		Algunos dirigentes ocupan cargos legislativos		Algunos dirigentes ocupan cargos legislativos	

Fuente: elaboración propia

El uso del poder: los conflictos laborales por demandas salariales

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 conflictividad salarial desplegada por los sindicatos estudiados en esta etapa²⁷. 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 / 2015-2019), 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.

²⁷ Se comprobó que el ordenamiento en términos de magnitud en los sectores estudiados es el mismo, ya sea se trata de los conflictos que abarcan al sector de actividad o a los conflictos totales. Para el conjunto del período estudiado, se registraron 40 conflictos a nivel de rama en Metalmecánica, 34 en Alimentos y 1 en Plásticos.

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 tres 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 y la industria plástica, los reclamos salariales no constituyen la demanda principal -35% y 44% de los conflictos laborales, respectivamente-, proporción que se mantiene en 2016-2019 para metalúrgicos y cae 3 pp. para plásticos.

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 disminuyeron en un 29% entre la primera y la segunda

etapa mientras que en el sector Metalmecánico se incrementaron en un 46% en el período 2016-2019 y en el sector plástico un 111%.

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

	Cantidad de conflictos				Participación relativa	
	2011-2015	2016-2019	Total	Var. %	2011-2015	2015-2019
Alimentación	75	53	128	-29,30%	58,60%	41,40%
Metalmecánica	68	99	167	45,60%	40,70%	59,30%
Plástica	9	19	28	111,10%	32,10%	67,90%
Total	152	171	323			

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 deben releerse al considerar el tamaño del sector: Alimentación, el más grande de los analizados -376.334 empleos asalariados privados promedio en el período-, es 1.5 veces más grande que Metalmecánica -251.350 empleos-, y 7 veces más grande que el sector de Plástico -53.649 empleos-. Así, con los conflictos ponderados por empleo, los datos salientes son que la UOM duplica a STIA en términos de recurrencia al conflicto, y que, a pesar del bajo número de conflictos en términos absolutos, UOYEP se ubica entre ambos -detrás de la UOM-, dado el pequeño tamaño del sector en términos relativos.

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 ocupaciones²⁸. 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 y STIA posee una mayor participación de conflictos sin interrupción del proceso de trabajo (66% y 61%), respecto a plásticos (44%). Durante el gobierno de Mauricio Macri, la participación de las medidas sin interrupción del proceso de trabajo crece en el caso de UOM y STIA, hasta alcanzar el 74% y 70% respectivamente, mientras que en el caso de UOYEP se reduce al 32%. 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, al igual que en el caso de UOYEP, y los bloqueos, cortes u ocupaciones sin paro.

Finalmente, vale la pena señalar que aparece una relación que cruza al conjunto de los casos analizados: los sindicatos obtienen mejores incrementos salariales promedio, en el subperíodo donde la recurrencia al conflicto es más alta.

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

²⁸ La Dirección de conflictos laborales del MTEySS explícitamente menciona que no deben ser tomados como de mayor o menor intensidad.

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 la acción sindical, a la articulación entre sus diferentes niveles y a las tensiones que surgen allí, orientará futuros trabajos sobre el tema.

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 de la estructura sindical 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 los otros dos sindicatos considerados, es un sindicato con un alto *poder asociativo* -tanto en su dimensión interna como externa- y elevada utilización del poder vía conflictos, presenta peores resultados en las negociaciones salariales del período analizado. Por su parte la UOYEP obtiene variaciones salariales similares, detentando menor poder asociativo en ambas dimensiones, pero también en un contexto de peor situación de su poder estructural en el mercado de trabajo. Por último, STIA consigue acordar mejores salarios que los sectores metalúrgicos y plástico a pesar de recurrir menos al conflicto y poseer comparativamente menos poder asociativo (no tiene un lugar protagónico en la construcción de la CGT ni presencia en el sistema político institucional) y su tasa de sindicalización se encuentra algo por debajo del promedio industrial). 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.

Así, las mejores negociaciones salariales de STIA 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—. Una huelga de las organizaciones sindicales (y patronales) que se desempeñan en la industria alimenticia

(sector con gran cantidad e intensidad de vínculos intersectoriales) afectan la producción de numerosas empresas, lo que les confiere un mayor poder estructural. 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 aún 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 y UOYEP, 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 el caso de UOYEP, el último período fue el de mayor conflictividad y si bien continuó perdiendo posiciones en el ranking salarial, esta pérdida fue menor a la ocurrida entre 2011-2015.

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 estudiadas para profundizar el análisis. 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 relación entre la dinámica sindical interna (la relación con los afiliados, la existencia de disputas intrasindicales y la articulación entre niveles de agregación sindical) y 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. Por último, resulta ineludible el estudio del poder de negociación y los conflictos laborales desplegados en relación con los indicadores de subocupación y no registro, los que presentan comportamientos diferenciales. Aun con dichas limitaciones, entendemos que el marco de análisis propuesto y los resultados exhibidos representan un buen plafón para las exploraciones venideras.

Referencias Bibliográficas

- 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). *Estudios Sociales del Estado*, 2(3), 180-211.
- Beliera, A. A. (2019). Lo sindical en su multiplicidad: Trabajo, profesiones y afectos en el hospital. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Benes, E., & Fernández Milmanda, B. (2012). El nuevo liderazgo sindical en la Argentina postneoliberal: El caso del gremio de Camioneros. *Desarrollo Económico*, 52(205), 31-62.

- Bensusan, G. (2016). Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context. *Theoretical Inquiries in Law*, 16, 131-161.
- Bisio, R. & Freytes Frey, A. (2021). Nuevos escenarios de negociación laboral. UOM vs SMATA: ¿divergentes planteos estratégicos de acción sindical? *El arte de la negociación laboral* (109).
- Cambiasso M. (2016). Organización sindical en el lugar de trabajo e izquierdas en la Argentina reciente: la Comisión Interna de Kraft-Mondelez (ex Terrabusi), *Trabajo y sociedad*, 26(1), 389-408
- Cambiasso M. (2018). La tradición del sindicato de la alimentación: de los años ochenta a la posconvertibilidad. *Estudios del Trabajo*; 55(1), 33-59.
- Cambiasso M.; Longo J.; Tonani J. (2016); ¿Peronistas? ¿de izquierda?: Tensiones entre las tradiciones políticas en el sindicalismo de base en la actualidad, en Varela, P. (comp.) *El gigante fragmentado* (181-234), Buenos Aires: Final Abierto.
- Cortés, F., & Jaramillo, A. (1980). Relaciones de poder en los conflictos laborales. *Revista Mexicana de Sociología*, 42(2), 799-833.
- Fernández Massi, M. (2019). ¿Autonomía o integración? Un análisis de los determinantes de la heterogeneidad del empleo en la cadena de valor petroquímica-plástica [Tesis de doctorado en Ciencias Sociales]. Universidad de Buenos Aires.
- Fernández Massi, M.; Longo, J. (2018). Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio. *Polis. Revista latinoamericana*, 17(1), 207 - 235
- Haidar, J. (2020). Comisiones internas y disputas fabriles. *Estudios Del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET)*, (59).
- 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.
- Martuccelli, D., & Svampa, M. (1997). *La plaza vacía: Las transformaciones del peronismo*. Buenos Aires: Editorial Losada.
- Morris, M. B. (2018). ¿El Movimiento Obrero Organizado?: La acción política de las centrales sindicales argentinas (2007-2015) [Tesis de doctorado en Ciencias Sociales]. Universidad Nacional de La Plata.
- 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). Buenos Aires: 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://doi.org/10.2307/2095284>
- Santella, A. (2018). PepsiCo y la coyuntura Latinoamericana. *BORDES*, 2(5), 213-217. Recuperado a partir de <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/bordes/article/view/291>
- Senén González, C. (2021). Sindicatos y acción política en Argentina durante la era «Cambiamos» (2015-2019). *Revista Temas Sociológicos*, (28), 313-347.
- Senén González, C. (2014). Sindicatos en la Argentina desde una perspectiva multi-sectorial ¿nuevas prácticas o renovación de las viejas? *Revista de Trabajo*; 10(12), 99-116
- Senén González, C., & Haidar, J. (2014). Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001. *Cuadernos del Cendes*, 31(87), 107-125.
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Ediciones AKAL.
- Varela, P. (coord.), (2016) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*, Buenos Aires, Final abierto.
- Varela, P. (2016); La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley). *Pilquen*, 19(3), 66-78.
- Varela, P. y Lotito, D. (2009). La lucha de Kraft-Terrabusi: Comisiones Internas, izquierda clasista y “vacancia” de representación sindical. *Conflicto Social*; 2(2), 256-291.
- Womack, J. Jr. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera: Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. Ciudad de México: 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.