

PODER SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN SALARIAL MODELO DE ANÁLISIS Y APLICACIÓN AL CASO ARGENTINO*

FACUNDO BARRERA INSUA** Y ADRIANA MARSHALL***

Introducción

“Poder sindical”, “sindicatos débiles”, “sindicatos fuertes”, son expresiones muy presentes en el lenguaje cotidiano que se comprenden intuitivamente. Sin embargo, “poder sindical” es un concepto difícil de definir y con diferentes connotaciones según cuál sea el plano en el que se lo analice: poder para influir sobre las políticas estatales o poder de negociación frente a las empresas. Además, no es posible “medir” directamente el poder sindical, por lo tanto, para operacionalizarlo se recurre habitualmente a aproximaciones a partir de variables susceptibles de medición.

Este trabajo se centra en el poder sindical en el plano de la negociación salarial en los distintos sectores de la economía. A través de un estudio comparativo, se exploran las relaciones entre tres dimensiones principales que permiten un acercamiento a la noción de poder sindical: sus fuentes o determinantes, las estrategias sindicales con respecto a la forma de ejercerlo y los resultados de la negociación salarial. Hasta donde llega nuestro conocimiento, los análisis empíricos de las interrelaciones entre estas dimensiones son muy escasos.

La investigación se focaliza en el sector privado argentino y en el período 2006-2010, caracterizado mayormente por tasas positivas de crecimiento económico. Específicamente, con la aplicación de modelos de regresión multivariada se analiza si los diferenciales salariales entre actividades económicas reflejan las diferencias intersectoriales en determinantes del grado de poder sindical y en las estrategias sindicales de negociación. Entre los determinantes del poder sindical se examinan: el potencial alcance disruptivo que tendría un conflicto sectorial, que depende de las vinculaciones económicas que la actividad en la que se desarrolla tiene con otros sectores; la evolución de la demanda sectorial de fuerza de trabajo; y la capacidad

* Los autores agradecen los comentarios de los evaluadores anónimos y a Luciana Storti por su colaboración en el cálculo de los coeficientes de la matriz de Leontieff.

** Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (IDHCS-CONICET/UNLP) y Programa de Estudios Socio-Económicos Internacionales (IDES); <facunbarrera@yahoo.com>.

*** Centro de Investigaciones Sociales (CONICET/IDES); <marshall@retina.ar>.

asociativa de los sindicatos encuadrados en cada actividad. Entre los instrumentos que expresan las estrategias sindicales con respecto a la negociación salarial se coloca el foco en la propensión sindical diferencial a implementar medidas de fuerza, que se evidencia en la incidencia de conflictos por reivindicaciones salariales.

El estudio permite llegar a algunas conclusiones acerca de cuáles son, en el caso argentino, variables adecuadas para aproximarnos al grado de poder de negociación de los sindicatos, más allá de los propios niveles salariales. Si se comprueba que los factores que presumiblemente apuntalan el poder, o que determinadas estrategias de intervención de las organizaciones sindicales están, *ceteris paribus*, efectivamente asociadas con mejores resultados salariales, se podría considerar entonces que constituyen “buenos” indicadores del poder sindical.

El artículo se organiza del siguiente modo. En la próxima sección se presenta el marco analítico en el que se recorren las tres dimensiones señaladas: determinantes del poder, estrategias sindicales y resultados salariales. En la segunda sección se desarrolla el análisis empírico: primero se describen las variables dependiente e independientes que se incluyen en los modelos de regresión y después se discuten los resultados alcanzados. Por último, se sintetizan las conclusiones y se señalan las líneas de continuidad con la presente investigación.

Marco de análisis

No solo es difícil definir la noción de poder sindical: el propio concepto de poder es uno de los más controvertidos en las ciencias sociales (Korpi, 1998) y tiene varias acepciones,¹ tema que no se discute en este trabajo. En el marco del objetivo de esta investigación, partimos del supuesto según el cual el concepto de poder es intrínsecamente relacional: el grado de poder de un sindicato o del movimiento sindical depende también del grado de poder de su interlocutor u oponente (Estado, empleadores),² lo cual obviamente incide sobre los resultados del accionar sindical.

Por cierto, la aproximación al concepto y la operacionalización de poder sindical son una tarea compleja, que requiere en primer lugar precisar el ámbito en el que se desarrolla el accionar sindical: el ámbito político, el de las actividades económicas o el de la empresa. Poder sindical se refiere, en el primer caso, al grado en que los sindicatos pueden incidir sobre el diseño, la formulación o aplicación de políticas públicas y a su poder de veto;³ en el segundo, al grado de influencia sindical en la

1 Lévesque y Murray (2010) señalan que algunos autores asimilan la noción de poder con “poder sobre” –influir sobre un oponente para que haga algo que, de no existir la influencia, no haría–, mientras que otros consideran que poder se refiere a la capacidad de generar agendas o moldear creencias acerca de lo que es o no es posible. Lévesque y Murray consideran particularmente adecuada para el análisis del poder sindical la noción de “poder para”: los sindicatos, además de ejercer “poder sobre”, también detentarían “poder para” empoderar a los trabajadores, incrementando sus recursos y capacidades y, por lo tanto, su capacidad de actuar.

2 El grado de poder sindical con respecto a los trabajadores representados (el disciplinamiento de las “bases”), por ejemplo, imponiendo moderación salarial para contener la inflación (Crouch, 2017), no se trata en este artículo. Sobre la tensión entre dirigencia sindical y bases, véanse Murillo (1997) y referencias allí citadas.

3 Numerosos autores han analizado el poder sindical frente al Estado; para América Latina véase, por ejemplo, Murillo (2001).

negociación con las organizaciones de empleadores que representan a las empresas que conforman cada una de las actividades económicas; y en el tercero, a su peso al nivel de la negociación con empresas particulares. En cada uno de estos ámbitos los sindicatos pueden proponerse incidir sobre los salarios y las condiciones de empleo y de trabajo, y también intentar obtener recursos para las propias organizaciones gremiales; de hecho, algunos de los recursos en los que se apoyan los sindicatos –por ejemplo, las regulaciones legales– solo se pueden conseguir en el ámbito político.

De aquí en adelante nos centramos exclusivamente en el ámbito de las actividades económicas, ya que el objetivo de esta investigación es explorar indicadores del poder sindical en la negociación salarial a través del análisis intersectorial. En la literatura especializada las posiciones acerca de cómo aproximarse a la identificación del grado de poder sindical de negociación salarial frente a los empleadores son muy variadas.

Por una parte, se ha planteado que los indicadores de grado de poder sindical deberían ser independientes de sus efectos o resultados (*e.g.*, Armstrong *et al.*, 1977). Al respecto, Perrone (1983) señala que es esencial contar con un indicador de “poder económico” que sea independiente de sus consecuencias, sean estas salarios o huelgas. Sin embargo, no es infrecuente que los propios resultados del ejercicio del poder sindical sean considerados indicadores de poder. Por ejemplo, en la literatura referida a países en los que la cobertura de la negociación colectiva se restringe a los sectores sindicalizados, con frecuencia se ha supuesto que el poder sindical se expresaría en los diferenciales salariales entre sectores sindicalizados y no sindicalizados (*e.g.*, Betcherman, 1991).

En cambio, para acercarse a la medición del poder sindical diferencial entre sectores, otros autores han considerado factores que constituyen fuentes de dicho poder, en forma separada o combinada. Es el caso de los que focalizan en el poder “estructural”, “estratégico”, “latente” o “disruptivo”, es decir, en el poder que confiere el potencial alcance disruptivo que tendría una interrupción en la producción de un sector o empresa a raíz de un conflicto sindical, alcance que depende del papel más o menos crucial que juega ese sector o empresa en una economía interdependiente (*e.g.*, Perrone *et al.*, 1984; Wallace *et al.*, 1989). Es también el caso de los autores que atribuyen un rol central en la determinación del grado de poder de los sindicatos al “poder asociativo”,⁴ en particular a la tasa de sindicalización, y a veces llegan a identificar a esta última con poder sindical.⁵ Es, asimismo, la perspectiva que adoptan Cortés y Jaramillo (1980), quienes, en su análisis del caso de México, combinan ambas dimensiones –la estructural y la asociativa– para construir un indicador de poder estructural real, al ponderar el coeficiente que expresa el “poder estructural latente” por la tasa de sindicalización, que indicaría la capacidad que tiene cada sindicato para ejercerlo, en términos de nivel organizativo y posibilidad de movilizar recursos.⁶

4 Wright (2000) denomina “poder asociacional” al que resulta de la formación de organizaciones colectivas de trabajadores (sindicatos, partidos, consejos de empresa, representación en cuerpos directivos de las empresas).

5 Véase, por ejemplo, Usmani (2017), que realiza un análisis comparativo entre países.

6 Para Cortés y Jaramillo (1980) las tasas de sindicalización constituyen solo una de las dimensiones que habría que considerar para establecer esa capacidad de ejercer el poder (entre otras: tamaño de la organización sindical, asociaciones en federaciones y confederaciones, vinculaciones con el Estado y los partidos políticos, nivel de democracia interna y corriente ideológica mayoritaria), lo cual, señalan, es una limitación a la aplicación del modelo.

Por último, según indica Perrone (1983), algunos autores han planteado que existiría una asociación directa entre poder sindical y actividad huelguística, en un doble sentido: al sostener que una utilización más intensiva de las acciones huelguísticas fortalecería a las organizaciones sindicales; o que cuando los sindicatos tienen más poder, más asiduamente recurrirían a la huelga como herramienta de intervención.

En función de la diversidad de posiciones recién mencionadas, se plantea en este trabajo que para acercarnos al poder sindical de negociación salarial en el ámbito de los sectores económicos es necesario adoptar una perspectiva integral y analizar por lo menos tres dimensiones: los determinantes del grado de poder, las estrategias sindicales dirigidas a obtener ciertos objetivos salariales y los propios resultados del accionar sindical.

Determinantes o fuentes de poder sindical⁷

El espectro de determinantes o fuentes que contribuyen a definir el mayor o menor poder sindical es muy amplio e incluye recursos internos a las organizaciones y recursos externos, algunos de ellos interrelacionados. Nos detenemos aquí en los determinantes institucionales, económicos y asociativos/organizacionales.

Los factores de naturaleza institucional que inciden sobre el grado de poder sindical en general afectan por igual a todos los sindicatos, por lo que no explicarían diferencias entre actividades económicas. Esto ocurre con el nivel de protección que otorga el marco legal que regula la actividad sindical y la negociación colectiva, así como con las regulaciones acerca de la participación formal de las organizaciones sindicales en organismos tripartitos de formulación y aplicación de políticas.⁸ Sin embargo, hay excepciones; por ejemplo, las normativas que, al establecer ciertas condiciones para obtener la representación gremial en la negociación colectiva, generan diferencias entre sindicatos –*e.g.*, las regulaciones argentinas que privan a los sindicatos “inscritos sin personería gremial” de la habilitación que confiere la personería gremial para representar a los trabajadores en la negociación colectiva salarial.

Dos determinantes estructurales económicos cruciales pueden generar diferencias entre sectores en el grado de poder sindical. Uno de ellos se refiere a la posición más o menos estratégica de la actividad económica –en la que se sitúa el sindicato– en el sistema de relaciones económicas interdependientes.⁹ Se trata del poder “posicional”, que definiría el potencial alcance disruptivo de las acciones sindicales (Perrone, 1983; Perrone *et al.*, 1984; Wallace *et al.*, 1989; Womack, 2007).¹⁰ El poder

⁷ Algunos de los autores citados luego, que analizan el poder estructural y el poder asociativo, refieren estas nociones a los trabajadores o a la clase trabajadora, otros a los sindicatos, y otros a trabajadores y sindicatos indistintamente. En nuestro caso, las referimos a las organizaciones sindicales.

⁸ Por ejemplo, Rigby y García Calavia (2018), en su análisis comparativo de los casos de España, Portugal y Grecia, atribuyen un papel crucial en la determinación del poder sindical a los recursos institucionales que protegen la actividad sindical, incluida la participación en cuerpos de diálogo social.

⁹ En general, el análisis de los efectos disruptivos derivados de la posición estructural de cada sector se ha circunscripto a los encadenamientos intersectoriales, sin incluir las posibles repercusiones de una paralización de la producción sectorial sobre la demanda final (consumo, inversión y exportaciones) y tampoco sus repercusiones sociales. Sin embargo, Wallace *et al.* (1989) enfatizan la importancia de ampliar el análisis para incluir el impacto sobre el mercado de consumidores.

¹⁰ La noción de poder “posicional” se puede extender al que se deriva de la importancia estratégica que tienen determinadas empresas o puestos de trabajo; véase Womack (2007). De hecho, ya Alfred

“latente” de interrumpir el trabajo que detentan los sindicatos, “...asociado a un sector de la actividad productiva se puede analizar a partir de sus interrelaciones económicas con los restantes...” y, por lo tanto, “...se encuentra en relación directa con la cantidad y la intensidad de vínculos que mantiene con las distintas actividades productivas que conforman el sistema económico” (Cortés y Jaramillo, 1980: 825). El segundo determinante estructural apunta a la situación vigente en el mercado de trabajo (*e.g.*, Wright, 2000), cuyo papel condicionante del poder sindical –un menor excedente de fuerza de trabajo fortalece a los sindicatos– ha sido reconocido desde muy diferentes perspectivas teóricas. Además de las relaciones oferta-demanda de fuerza de trabajo particulares a cada actividad, la propia situación general en el mercado de trabajo puede influir de manera diferencial sobre el poder sindical, según la mayor o menor vulnerabilidad de los trabajadores de cada actividad a la competencia, por ejemplo, cuando se amplía el excedente de fuerza de trabajo. Como se ha señalado (Parkin, citado en Perrone, 1983), los dos determinantes estructurales mencionados tienen efectos independientes sobre el poder de negociación de un grupo.

La capacidad asociativa o de organización de los distintos sindicatos también contribuye a definir el grado de poder de cada uno de ellos. Entre los determinantes del poder sindical diferencial, este es seguramente el más estudiado en la literatura especializada. La capacidad asociativa se expresa sobre todo en la tasa de sindicalización, pero también en la proporción de empresas con representación gremial, la capacidad de movilización y el grado de participación y activismo o militancia de los afiliados o representados por el sindicato. En su determinación convergen factores de carácter institucional, organizacional, económico y sociopolítico, que definen el acceso a recursos (*e.g.*, recursos económicos provenientes de cuotas de afiliados, contribuciones de trabajadores no afiliados y otros aportes establecidos en convenios colectivos o provenientes del sistema de seguridad social) e inciden sobre el desarrollo de las capacidades estratégicas sindicales. Las capacidades organizativas y de movilización de cada sindicato se ven fortalecidas por la existencia de democracia interna que confiera legitimidad a la organización,¹¹ y varían según, entre otros, el grado de unidad o coordinación inter e intrasindicales,¹² la posición de cada sindicato o de su líderes en la estructura sindical, el grado de legitimidad otorgado por la opinión pública y los vínculos con actores no sindicales como los movimientos sociales y los partidos políticos (Lévesque y Murray, 2010).

Estrategias sindicales

Las estrategias sindicales de negociación salarial se expresan en formas e instancias de negociación y de conflicto. La elección entre los instrumentos mediante los cuales se ejerce o intenta ejercer el poder depende de las condiciones generadas por las distintas fuentes de poder sindical y, naturalmente, no es independiente de las estrategias desarrolladas por los empresarios o las organizaciones de empleadores.

Marshall planteaba que, cuanto más críticos sean las calificaciones, conocimientos y recursos de los trabajadores y, por consiguiente, más costosa sea la huelga para la empresa, mayor sería el poder sindical. Acerca de la idea de “esencialidad” en Marshall, véase Bechterman (1991).

¹¹ Sobre este punto véase, por ejemplo, Peetz y Pocock (2009).

¹² Duhalde (2013) enfatiza la importancia del grado de articulación intrasindical, que define la mayor o menor integración interna, sobre las estrategias y tácticas de acción sindical.

En la literatura especializada se ha discutido acerca de la relación entre estrategias sindicales y fuentes de poder, así como acerca de sus implicancias en relación con el grado de poder de los sindicatos. Específicamente, se ha planteado que en las actividades cuya posición en la economía es estratégica –situación de alto poder estructural– bastaría para el logro de mejores resultados salariales la implícita o explícita “amenaza” sindical de aplicar medidas de fuerza.¹³ En cambio, en las actividades no estratégicas –ausencia/menor grado de poder estructural– sería necesario recurrir a acciones que generan conflictos de larga duración y elevada intensidad para obtener los mismos o peores resultados salariales. Un punto menos explorado en la literatura sobre poder diferencial de negociación salarial –y que, como veremos, resulta relevante en el caso argentino– es si es posible hablar de estrategias de negociación y de propensiones al uso de medidas de fuerza características de cada sindicato, es decir, de estrategias “tradicionales” de negociación salarial, que se habrían ido consolidando en el largo plazo a través de la reiteración de comportamientos similares. Las estrategias que se despliegan en el presente reflejarían la impronta que dejaron las decisiones que los sindicatos tomaron en el pasado frente a los dilemas que se les iban presentando en la negociación salarial y las acciones que en consecuencia ensayaron en cada caso, configurando distintas tradiciones sindicales.¹⁴

Resultados salariales

Como se señaló previamente, no es infrecuente que las investigaciones empíricas se hayan aproximado a nociones afines a la de poder sindical a través de los diferentes resultados alcanzados, en general, logros salariales. De hecho, parece evidente que los mejores resultados salariales reflejan un mayor poder de negociación sindical siempre y cuando se controle la influencia de otros factores que intervienen en la determinación del salario, sobre todo la capacidad de pago de cada sector¹⁵ –que afecta la resistencia o disposición de los empleadores a aceptar los reclamos sindicales– y las características del empleo –principalmente su composición en términos de calificaciones–, que contribuyen a definir el nivel salarial promedio de cada actividad. Sin embargo, la elección de indicadores de resultados salariales obtenidos a través de la negociación colectiva, sean niveles o tasas de variación, también presenta dificultades. ¿Cuáles expresarían mayor poder? ¿Los que coinciden con –o se acercan más– al reclamo o la pretensión inicial, los mejores comparativamente con los de otros sindicatos, los que se alcanzaron con menores perjuicios para los trabajadores, o los que se traducen en un aumento de la participación de los salarios en el valor agregado?

La hipótesis general que orienta la presente investigación –circunscripta al ámbito de la negociación salarial al nivel de las actividades económicas– plantea que, dadas las características del empleo y, sobre todo, controlada la influencia de variables que expresan la capacidad de pago diferencial, los resultados salariales de la intervención sindical varían según la posición más o menos estratégica de cada actividad en la

¹³ Véase, por ejemplo, Perrone (1983).

¹⁴ Para Cambiasso (2015), las tradiciones sindicales son el resultado de prácticas y concepciones acumuladas que se redefinen en función de los intereses y las luchas del presente.

¹⁵ Los indicadores usuales de capacidad de pago incluyen nivel o evolución de la rentabilidad o de la productividad, o *proxies* como intensidad de capital, grado de concentración, estructura del producto o el empleo según tamaño de las empresas o tamaño medio de las empresas.

estructura económica y el consiguiente potencial alcance disruptivo de los conflictos laborales, las condiciones en los mercados de trabajo de cada actividad, la capacidad asociativa de las organizaciones sindicales y sus estrategias de negociación.

En otras palabras, se espera que, dada la capacidad de pago de cada actividad, cuanto mayor sea el poder disruptivo, más se incremente la demanda de trabajo y más consolidada se encuentre la capacidad asociativa sindical, más altos serán los niveles salariales. En cambio, *a priori* no se puede plantear una única hipótesis acerca de la relación entre estrategias sindicales de negociación y resultados salariales, sino dos alternativas. Por una parte, que –*ceteris paribus*– una mayor propensión sindical a aplicar medidas de fuerza estaría asociada con mejores resultados salariales. Por la otra, que como en las actividades más estratégicas no sería necesario ejercer ese tipo de presión más confrontativa para obtener mejores niveles salariales, no existiría necesariamente una asociación positiva entre incidencia del conflicto y niveles salariales; es decir que el impacto del nivel de conflictividad sobre los salarios dependería del grado de poder disruptivo. En este sentido, las dimensiones analizadas resultan relevantes también para identificar a través de la investigación empírica interrelaciones entre determinantes e instrumentos de ejercicio del poder.

Análisis empírico

El objetivo del análisis empírico es explorar, a través de la aplicación de modelos de regresión multivariada estimados por mínimos cuadrados ordinarios, las relaciones entre tres dimensiones: fuentes de poder sindical, estrategias sindicales implementadas para lograr los objetivos salariales y niveles de salario alcanzados en la negociación entre empresas y sindicatos. Si bien el propósito no es explicar el nivel del salario, de hecho se pueden extraer conclusiones también desde esta perspectiva.

La selección de las variables incluidas en los modelos de regresión para representar cada una de las dimensiones consideradas se definió en función del modelo teórico que orienta el estudio en el marco de las limitaciones impuestas por la información disponible. Como se señaló, el análisis se centra en el período 2006-2010. Considerar un lapso de cinco años, como este, permite un acercamiento al interjuego de las dimensiones estudiadas en un mediano plazo en el que, en principio, se reflejarían las tendencias estructurales que caracterizan a cada variable.

En el análisis se comparan 32 actividades económicas del sector privado –según la categorización de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), revisión 3– para las cuales fue posible compatibilizar la información proveniente de fuentes muy diversas:¹⁶ registros administrativos sobre empresas, empleo y salarios; la matriz insumo-producto de 2004, que permite cuantificar la magnitud de las transacciones comerciales entre actividades; la encuesta a hogares de 2001 sobre condiciones de vida de la población, que relevó datos que posibilitan una aproximación a las tasas de afiliación sindical; la compilación de conflictos laborales; y el censo económico de 2004/2005, que proporciona información sobre grado de concentración de cada sector.

¹⁶ Esta compatibilización implicó que la desagregación sectorial incluyera actividades que se clasificaron según el CIIU a dos dígitos y otras clasificadas según el CIIU a tres o a cuatro dígitos (véase el listado de los sectores examinados en el cuadro A1 del Anexo).

Variables en los modelos de regresión

En consonancia con otros trabajos sobre poder sindical en la determinación salarial, los modelos de regresión consideran como variable dependiente al salario nominal promedio de las distintas actividades económicas del sector privado, es decir, los salarios efectivamente pagados por las empresas.¹⁷ Estos –aunque también reflejan otros aspectos– permiten captar el resultado combinado de dos tipos de negociaciones salariales en cada actividad económica. Por una parte, de las negociaciones sectoriales o de empresa que se plasman en el complejo entramado de cláusulas salariales incluidas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo homologados por el gobierno –que establecen valores ya sea vigentes o diferidos, en términos absolutos o relativos, remunerativos o no remunerativos, de los salarios básicos y de diversos adicionales y bonos–. Por la otra, de los también complejos acuerdos salariales alcanzados por los sindicatos en las empresas, acuerdos que no se registran en el organismo estatal correspondiente. La variable dependiente es, entonces, el nivel del salario nominal de los asalariados de cada sector registrados en el sistema de seguridad social, promedio 2006-2010 –expresado en forma logarítmica.

Según las hipótesis de trabajo planteadas, las variables independientes –que se describen a continuación– reúnen aquellas que operacionalizan las distintas fuentes de poder sindical (poder disruptivo de origen estructural, situación en el mercado de trabajo, capacidad asociativa), las estrategias sindicales de negociación y la capacidad de pago –como variable de control.¹⁸

Fuentes de poder sindical. Tres variables permiten un acercamiento a los determinantes del poder sindical diferencial entre actividades económicas:

1. *Poder disruptivo (derivado de la posición de cada actividad en la estructura económica).* Se construyeron dos variables: poder disruptivo “hacia atrás” –construyendo cada actividad como receptora o demandante de bienes y servicios (insumos) provenientes de otras actividades– y “hacia adelante” –tomándola como proveedora de insumos a otras actividades–. Para ello, a partir de la información que registra la matriz insumo-producto (MIP) sobre las transacciones comerciales entre sectores económicos,¹⁹ se calcularon los coeficientes de la matriz de Leon-

¹⁷ Se analizan los salarios nominales, ya que, al existir un único deflactor –el precio de la canasta de consumo–, este afecta por igual a los salarios de todos los sectores. Los datos se refieren a las remuneraciones brutas anuales según el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Los descuentos legales inciden sobre todos los sectores en la misma proporción, por lo que las distancias relativas entre remuneraciones netas sectoriales son las mismas que entre las remuneraciones brutas.

¹⁸ Sería necesario tener en cuenta también la incidencia sobre el salario promedio sectorial de la estructura del empleo según niveles de calificación, pero no se dispone de información con el nivel de desagregación requerido que consideremos adecuada para caracterizar dicha variable. No obstante, la variable “tamaño medio del establecimiento” que, como se verá luego, se utiliza como *proxy* de la capacidad de pago sectorial, permite también controlar, en alguna medida, la influencia de la composición del empleo según calificaciones, ya que la proporción de profesionales y técnicos en el empleo, ya sea total o registrado, tiende a incrementarse a medida que aumenta el tamaño del establecimiento y la de trabajadores no calificados a disminuir (estimaciones propias con datos de la Encuesta Permanente de Hogares, Instituto Nacional de Estadística y Censos, varios años). También podría llegar a incidir sobre el salario promedio de cada actividad la cantidad de horas trabajadas, pero no es posible considerar esta variable debido a la ausencia de información apropiada.

¹⁹ Se utilizó la MIP 2004 a partir de la actualización de la MIP 1997 por el método RAS. Véase Malizia y Bond (1974).

tieff, que contempla los vínculos directos e indirectos.²⁰ Estos coeficientes permiten estimar el costo económico potencial total –“hacia adelante” y “hacia atrás”–, que implicaría la interrupción de la producción debido a un conflicto salarial.²¹ En la estimación del alcance potencial de una acción disruptiva no consideramos, sin embargo, sus posibles repercusiones sobre la demanda final de bienes y servicios (consumo de los hogares, consumo del gobierno, inversión, exportaciones) y nos limitamos al análisis de los vínculos intersectoriales que se establecen en el interior del país. Finalmente, a partir de esas dos variables continuas, se generaron variables dicotómicas (*dummies*), que se categorizaron en función de que la magnitud de las transacciones comerciales fuera superior o inferior al promedio de los sectores considerados: si son superiores se trata de actividades con mayor poder disruptivo potencial (poder estructural = 1). En los modelos de regresión se probaron, alternativamente, las variables continuas y las *dummies*.

2. *Situación en el mercado de trabajo específico de cada actividad.* Este factor, que se aproxima a través de la evolución de la demanda de fuerza de trabajo sectorial, podría condicionar las posibilidades de ejercer el poder conferido tanto por la capacidad asociativa como por la posición estratégica de cada actividad. La variable incluida en los modelos de regresión es la tasa de variación del empleo sectorial: incremento porcentual anual promedio del empleo registrado durante el período 2006-2010 (SIPA).

3. *Capacidad asociativa.* La variable que se considera en los modelos de regresión es la tasa de afiliación sindical sectorial, alternativamente la del total de los asalariados ocupados –que también depende del peso de la tasa de no registro en cada actividad– y la de los asalariados ocupados registrados. Esta variable se construyó a partir de estimaciones propias con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del Sistema de Información, Evaluación y Monitoreo de Programas Sociales (SIEMPRO) de 2001, que permite una aproximación a las tasas de afiliación según rama de actividad con la suficiente desagregación. Estas estimaciones deben ser consideradas con reservas. Por una parte, dado el nivel de desagregación utilizado, en muchos sectores el error muestral es elevado, a raíz de la escasa cantidad de casos. Por la otra, las tasas de afiliación sindical podrían estar sobreestimadas, porque la pregunta en la ECV acerca del “descuento por cuota sindical” podría haber generado confusión entre cuota de afiliación, cuota de solidaridad y aportes a las obras sociales.²² Sin embargo, se puede suponer que el grado de sobreestimación no difiere substancialmente entre actividades, lo cual permite una comparación intersectorial.²³

20 Para más detalles sobre el procedimiento, véase Schuschny (2005).

21 Esta metodología se inspira en los trabajos citados de Perrone (1983), Perrone *et al.* (1984), Wallace *et al.* (1989), Cortés y Jaramillo (1980).

22 Al respecto, véase Marshall y Groisman (2005). Por otra parte, la encuesta interroga solo acerca de la retención por el empleador de la cuota sindical, y queda así excluida la minoría de afiliados que aportan la cuota directamente, lo cual sería fuente de subestimación en algunas actividades en las que los sindicatos admiten la modalidad de pago directo (*ibid.*).

23 La fuente utilizada (ECV) no registra información para las actividades desagregadas a cuatro dígitos, por lo cual la tasa de sindicalización del sector “producción, procesamiento y conservación de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas” (151) se repitió arbitrariamente para sus subsectores a cuatro dígitos incluidos (1511-1512 y 1513-1514) en las 32 actividades analizadas.

Estrategias sindicales. La variable elegida para expresar las estrategias de negociación desplegadas por los sindicatos para obtener determinados objetivos salariales registra la incidencia sectorial de los conflictos por reclamos salariales.²⁴ Se considera para cada sector la cantidad total de conflictos (medidas de fuerza bajo distintas modalidades: anuncios y alertas, huelgas, movilizaciones, bloqueos, ocupaciones) impulsados por organizaciones sindicales (sindicatos, uniones, asociaciones, federaciones, coaliciones, comisiones internas o delegados sindicales) y originados en demandas salariales, que se desarrollan ya sea en un único establecimiento, en más de uno o en toda la actividad.²⁵ La variable –incidencia del conflicto– resulta de la suma de los conflictos anuales en cada sector durante el período 2006-2010 relevados en la base de conflictos laborales del MTEYSS, ponderada por el volumen promedio del empleo de cada sector en el mismo período (SIPA).

Capacidad de pago. Por último, los modelos de regresión incluyen variables que permiten una aproximación a la capacidad de pago diferencial de las distintas actividades económicas del sector privado que, como se ha demostrado en la literatura, es un determinante central de los niveles y variaciones salariales. Dada la falta de información para construir las variables “nivel y evolución de la productividad” o “intensidad de capital” –que serían las más adecuadas para aproximarnos a la capacidad de pago– para la totalidad de los sectores con el nivel de desagregación seleccionado, en los modelos de análisis se incluyeron como *proxies* de capacidad de pago alternativamente las variables “tamaño medio de las empresas” –en términos de empleo– y “grado de concentración”, estimado mediante la participación de las grandes empresas –primeras veinte– en el valor agregado.²⁶ Las variables “grado de concentración” y “tamaño medio de las empresas” no necesariamente miden lo mismo, ya que las grandes empresas pueden explicar una alta proporción del valor agregado sectorial, pero coexistir con gran cantidad de empresas pequeñas que reducen el tamaño promedio de la empresa en la actividad. Por otra parte, mientras que la primera se basa en datos de 2004, año transicional hacia la recuperación económica, la segunda se refiere al promedio del período 2006-2010, mayormente expansivo.

²⁴ Debido a la ausencia de información sistematizada desagregada por actividad económica, no se incluyen en los modelos de análisis indicadores referidos a la negociación colectiva propiamente dicha, como la frecuencia de la negociación y la duración del proceso de negociación.

²⁵ Sobre la construcción de la variable “incidencia de conflictos por reclamos salariales”, véase Barrera Insua (2015). Esta variable considera solo la cantidad de conflictos y no la modalidad, intensidad, duración o alcance de cada conflicto, por varias razones. Se comprobó que ni el tipo de conflicto ni su alcance tendrían influencia sobre los resultados: la cantidad de conflictos con huelga ordena a las actividades económicas casi exactamente igual que la cantidad de los conflictos totales, y lo mismo ocurre con los conflictos que abarcan a todo el sector de actividad y los conflictos totales, que incluyen también a los que se localizan en uno o más establecimientos o empresas (Pearson igual a 0,997 y a 0,955, respectivamente, ambos significativos al 0,01; estimaciones propias con datos de la base de conflictos, MTEYSS). La información sobre duración del conflicto –en jornadas– se circunscribe a las huelgas, por lo que la utilización de este indicador implicaría omitir cerca de la mitad de los conflictos salariales. Por último, la información sobre trabajadores involucrados en cada conflicto también se restringe a las huelgas; además, el dato sobre cantidad de huelguistas es una aproximación –basada en la relación entre empleo y una estimación de la cantidad de afiliados al sindicato convocante al paro; véase MTEYSS (2016)– que no nos parece apropiada para nuestro estudio.

²⁶ Como la fuente de información para esta variable (censo económico 2004/2005) no proporciona información para los sectores agropecuario y construcción, en los modelos en los que se incluyó esta variable el análisis se circunscribió a 30 de los 32 sectores económicos seleccionados.

En el cuadro 1 se presentan las estadísticas descriptivas sintéticas para las variables dependiente e independientes.

CUADRO 1
Estadísticas descriptivas de las variables incluidas
en los modelos de regresión

	N	Media	Coef. de variación	Mínimo	Máximo
VARIABLE DEPENDIENTE					
Salario medio^a	32	3.851	0,46	1.564	8.847
VARIABLES INDEPENDIENTES					
Conflictos ponderados por empleo^b	32	0,0005	2,07	0,0000	0,0060
Poder disruptivo “hacia adelante” (coef)^c	32	1,80	0,45	1,00	4,28
Poder disruptivo “hacia atrás” (coef)^c	32	1,74	0,22	0,64	2,38
Tamaño medio de la empresa^d	32	36,94	1,20	5,06	234,75
Tasa de sindicalización de registrados^e	32	63,78	0,30	14,40	100,00
Tasa de sindicalización total^e	32	45,31	0,38	7,50	90,20
Tasa de variación anual media del empleo^f	32	0,13	0,86	-0,13	0,45
Concentración económica^g	30	58,51	0,46	3,84	99,99

Fuente: Estimaciones propias con base en datos de: ^a remuneraciones brutas promedio para el período 2006-2010 (SIPA, MTEySS); ^b conflictos totales (Base de Conflictos Laborales, MTEySS) ponderados por empleo registrado promedio 2006-2010 (SIPA, MTEySS); ^c MIP de la Argentina, 2004, Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC); ^d cantidad de empresas y volumen de empleo registrado, promedios 2006-2010 (SIPA, MTEySS); ^e Encuesta de Condiciones de Vida (SIEMPRO, 2001); ^f empleo registrado promedio 2006-2010 (SIPA, MTEySS); ^g Censo Nacional Económico 2004/2005 (participación de las primeras veinte empresas en el valor agregado), INDEC.

Discusión de resultados

Los resultados de las regresiones multivariadas sugieren que, en el caso argentino, una vez controlada la influencia de la capacidad de pago diferencial de cada actividad, tanto el potencial alcance disruptivo de una acción sindical como la tasa de afiliación sindical están positivamente asociados con los niveles salariales de las distintas actividades económicas del sector privado (cuadro 2).²⁷ En otras palabras, dos de las fuentes de poder sindical que se exploran en este trabajo –el poder disruptivo de origen estructural y la capacidad asociativa– tienen impacto sobre los salarios relativos. Al respecto, es necesario subrayar la importancia de tres observaciones.

La primera es que la influencia de la posición de cada actividad en los encadenamientos económicos se circunscribe al alcance disruptivo “hacia adelante” –actividades en tanto “proveedoras”–, ya que el coeficiente de la variable dicotómica que identifica las relaciones “hacia atrás” –actividades en tanto “compradoras”– no resulta

²⁷ En el cuadro A2 (Anexo) se presentan algunas formulaciones alternativas de los modelos de regresión, incluidas las variables que no resultaron estadísticamente significativas.

estadísticamente significativo (cuadro A2, Anexo). Este resultado difiere del alcanzado para el caso de los Estados Unidos (Wallace *et al.*, 1989).

La segunda es que en los modelos que aproximan la capacidad de pago mediante la variable tamaño medio de la empresa, el coeficiente correspondiente al poder disruptivo “hacia adelante” es estadísticamente significativo cuando se lo trata como variable dicotómica (modelos 1 y 2, cuadro 2), pero esto no ocurre cuando se lo estima por medio de la variable continua (cuadro A2, Anexo). Sin embargo, cuando se reemplaza tamaño medio de la empresa por grado de concentración –el otro *proxy* de capacidad de pago–, el coeficiente correspondiente al poder disruptivo “hacia adelante” estimado como variable continua pasa a ser significativo (modelo 3, cuadro 2, que excluye los sectores agropecuario y construcción). Como la variable continua es más “exigente” que la dicotómica, este resultado refuerza la conclusión acerca de la importancia que tiene el poder disruptivo de origen estructural en la negociación salarial.

La tercera observación es que el coeficiente correspondiente a la variable tasa de sindicalización es estadísticamente significativo cuando se considera la tasa de afiliación del conjunto de los asalariados de cada actividad, tanto registrados en el sistema de seguridad social como no registrados (cuadro 2), pero no lo es cuando la tasa de afiliación se refiere solo a los asalariados sindicalizables, es decir, los registrados (cuadro A2, Anexo). Esta situación podría sugerir que, más que la tasa de afiliación sindical, lo que tiene impacto sobre los salarios es la incidencia del empleo no registrado en cada actividad, bajo la hipótesis según la cual existiría una asociación inversa entre peso del empleo no formalizado y salarios de los trabajadores registrados. Sin embargo, también podría argumentarse que una mayor incidencia del empleo no registrado coarta la propia capacidad asociativa. En este sentido, la asociación significativa entre tasa de sindicalización de registrados y no registrados y salarios relativos podría reflejar el efecto combinado de ambos factores, tema que requiere mayor exploración. En cualquier caso, es necesario tener en cuenta que, como se señaló anteriormente, en muchos de los sectores analizados el error muestral de la estimación de las tasas de afiliación sindical es elevado.

Los resultados presentados en el cuadro 2 muestran que también las formas que asumen las estrategias sindicales de negociación salarial tienen impacto sobre los diferenciales salariales.²⁸ Es interesante que el coeficiente positivo de la incidencia del conflicto continúa siendo estadísticamente significativo aun cuando se controla la influencia sobre los salarios del alcance del poder disruptivo estructural (cuadro 2); es decir, más allá de que este último sea elevado o bajo, la propensión sindical a promover acciones confrontativas influye sobre los salarios relativos. Este resultado no sería coherente con la hipótesis mencionada según la cual en los sectores con alto poder estratégico los sindicatos no necesitarían llegar al punto de tener que aplicar medidas de fuerza. El coeficiente positivo significativo correspondiente al grado en que los sindicatos recurren a medidas de fuerza para obtener sus demandas salariales es un resultado destacable, ya que *a priori* se podría haber pensado que la incidencia de las medidas de fuerza en el mediano plazo –el período estudiado– no

²⁸ A partir de una metodología diferente, Barrera Insua (2017) también concluye que en el caso argentino los conflictos resultan significativos en la explicación de los diferenciales salariales entre sectores económicos.

CUADRO 2
Modelos de regresión: efectos salariales de variables
asociadas al poder sindical
 Variable dependiente: salario medio (logaritmo)

Variable	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Conflictos ponderados por empleo	167,5*** (41,052)	217,1*** (53,389)	136,7** (54,243)
Poder disruptivo "hacia adelante" (<i>dummy</i>)	0,254*** (0,082)	0,325*** (0,109)	---- ----
Tasa de sindicalización total	0,014*** (0,003)	0,011** (0,004)	0,009** (0,004)
Tamaño medio de la empresa	0,019*** (0,003)	0,002 (0,002)	---- ----
Concentración económica	---- ----	---- ----	0,009*** (0,002)
Poder disruptivo "hacia adelante" (coef.)	---- ----	---- ----	0,226*** (0,080)
Tasa de sindicalización total x Tamaño medio de la empresa	-0,0002*** (0,00004)	---- ----	---- ----
Constante	7,114*** (0,148)	7,342*** (0,189)	6,780*** (0,276)
Observaciones	32	32	30
R2 ajustado	0,750	0,549	0,584

Notas: Errores estándar entre paréntesis; * p -valor < 0,10; ** p -valor < 0,05; *** p -valor < 0,01. Se testeó la normalidad de la variable dependiente y los residuos. Los modelos utilizados no presentan autocorrelación, heterocedasticidad o multicolinealidad. En el modelo 1 se introdujo un término de interacción que permitió "limpiar" el efecto de colinealidad que se presentaba entre tasa de sindicalización y tamaño medio de la empresa.

Fuente: Estimaciones propias sobre la base de datos provenientes de las fuentes citadas en el cuadro 1.

necesariamente tendría impacto sobre el *ranking* salarial, que es una construcción histórica que cambia de manera muy lenta. Sin embargo, en apoyo al resultado obtenido se puede argumentar que, como se discutió con anterioridad, los diferenciales entre actividades en la incidencia del conflicto en el período analizado no expresan diferencias entre estrategias coyunturales, sino que reflejan comportamientos sindicales tradicionalmente más o menos confrontativos.

Por su parte, como es de esperar en función de resultados señalados con frecuencia en la literatura sobre determinación del salario, la capacidad de pago diferencial –cuyo *proxy* es el tamaño medio de las empresas o, alternativamente, el grado de

concentración– muestra coeficientes positivos significativos (modelos 1 y 3, cuadro 2). Como las variables tamaño medio de la empresa y tasa de sindicalización de los asalariados (registrados y no registrados) están correlacionadas (Pearson = 0,598, significativo al 0,01), los coeficientes que corresponden a las dos variables resultan ambos significativos solo cuando se incluye en el modelo el término de interacción que permite eliminar el efecto de la colinealidad (modelo 1, cuadro 2).

Por último, contrariamente a la hipótesis planteada, la situación en el mercado de trabajo sectorial, también fuente de poder, estimada por las tasas de variación del empleo, no tendría influencia sobre los niveles salariales relativos (cuadro A2, Anexo), lo cual podría deberse a que la evolución en el mediano plazo del empleo sectorial no necesariamente sería representativa de las tendencias en la demanda de fuerza de trabajo en el largo plazo y, por lo tanto, resultaría demasiado coyuntural como para influir en el *ranking* salarial generado históricamente. De hecho, las diferencias interactividades entre tasas de variación del empleo están asociadas de forma positiva con los diferenciales en las tasas de variación salariales en el mismo período.²⁹

En síntesis, en el caso argentino, además de la capacidad de pago diferencial, resultan decisivos en la determinación de los salarios relativos el mayor o menor alcance potencial del poder disruptivo “hacia adelante” de una medida de fuerza, el grado de organización sindical expresado en las tasas de afiliación y el carácter más o menos confrontativo de las tradiciones sindicales en la disputa por las reivindicaciones salariales.

Observaciones finales

El poder sindical diferencial es un factor determinante en la configuración de los salarios sectoriales. Ante la imposibilidad de “medir” su incidencia en forma directa, la investigación se planteó establecer si los salarios relativos se vinculan con dos dimensiones que permiten una aproximación indirecta al grado de poder sindical: por una parte, los determinantes o fuentes del poder y, por la otra, las estrategias sindicales en la negociación salarial, mediante las cuales se ejerce o intenta ejercer ese poder. Subyace a este enfoque el supuesto según el cual, una vez controlada la influencia de la capacidad de pago que caracteriza a cada sector, los resultados salariales serían los mejores indicadores del poder sindical y, en consecuencia, las variables que están asociadas con los salarios relativos también constituirían indicadores apropiados del poder sindical. Con ese objetivo, se analizaron, a través de la aplicación de modelos de regresión multivariada, las interrelaciones entre dichas variables en la Argentina, focalizando en el sector privado.

El modelo de análisis propuesto consideró tres variables que se refieren a los determinantes del poder sindical y una que expresaría la estrategia sindical de negociación salarial. Con respecto a los primeros, se retomó una línea que desarrollaron algunos autores en los años setenta y ochenta, que había colocado el énfasis en el impacto sobre los salarios relativos del “poder estratégico” diferencial, que depende del alcance potencial de una acción sindical disruptiva, derivado de la mayor o

²⁹ El coeficiente de correlación entre ambas variables es de 0,437, significativo al 0,05 (estimaciones propias a partir de datos de las fuentes citadas en el cuadro 1).

menor importancia de cada actividad en el sistema de relaciones económicas interdependientes. Las tendencias diferenciales en la demanda de fuerza de trabajo es otro posible determinante estructural del poder sindical, que incluimos en el análisis. Por último, se consideró la capacidad asociativa de las organizaciones sindicales, reflejada en las tasas de sindicalización, un determinante del poder sindical ampliamente estudiado en la literatura. Respecto de las estrategias sindicales, la variable seleccionada es la incidencia diferencial de los conflictos por reclamos salariales.

Aunque la investigación se centró en un período de mediano plazo (2006-2010), las variables analizadas en su mayoría resultan de procesos de largo plazo. Es el caso tanto del *ranking* de las actividades económicas según sus niveles salariales –variable dependiente–, como de los diferenciales entre actividades en la capacidad de pago, en el alcance potencial de una acción sindical disruptiva –consecuencia de factores estructurales– y en las tasas de sindicalización. Sería también el caso de la incidencia diferencial de los conflictos salariales, producto de la aplicación de estrategias que, en general, tienden a replicar comportamientos ya tradicionales de cada sindicato.

Los análisis de regresión multivariada permitieron comprobar que, en el caso argentino, la mayoría de las variables independientes elegidas incide sobre los salarios. En efecto, una vez controlada la influencia de variables que indican la capacidad de pago de cada sector, la asociación positiva entre salarios relativos y poder disruptivo “hacia adelante”, tasa de sindicalización e incidencia de los conflictos salariales es estadísticamente significativa en los modelos de regresión presentados, por lo cual –en respuesta al interrogante que nos habíamos planteado– se puede argumentar que las tres variables constituirían indicadores apropiados para una aproximación empírica al poder sindical en la negociación salarial que no se base únicamente en los niveles salariales comparativos. En cambio, la tendencia en la demanda de fuerza de trabajo sectorial no resulta un factor relevante, posiblemente porque se trata de una variable que expresa una situación más coyuntural.

No obstante, dos puntos quedan abiertos. Uno de ellos es que es necesario explicar por qué el alcance “hacia atrás” de un potencial conflicto no afectaría los salarios del mismo modo que el poder disruptivo “hacia adelante”. Por su parte, la influencia de la capacidad asociativa de los sindicatos, expresada por el nivel de afiliación, requiere mayor investigación, puesto que la variable cuyo coeficiente resulta estadísticamente significativo es la sindicalización del conjunto de los asalariados, registrados y no registrados –que refleja también el peso del empleo no registrado en cada sector– y no la de los asalariados registrados.

Por último, se pueden señalar tres líneas de investigación cuyo desarrollo complementaría el análisis presentado. En primer lugar, queda pendiente un estudio del alcance disruptivo potencial de los conflictos salariales que incluya no solo los encadenamientos intersectoriales –a los que se restringió este trabajo–, sino también las repercusiones que los conflictos podrían tener sobre la demanda final (consumo de los hogares y el gobierno, inversión y exportaciones) y, por lo tanto, sobre la economía. Sería importante analizar, por ejemplo, el efecto disruptivo potencial de una hipotética paralización de exportaciones que reduzca el ingreso de divisas, o el impacto de una caída en la oferta de bienes cruciales de consumo masivo, que además podría tener fuertes repercusiones sociales, del mismo modo que los conflictos que traban la provisión de servicios básicos. En segundo lugar, también queda pendiente profundizar en la investigación de las interrelaciones entre fuentes de poder sindical y estrategias sindicales tradicionales en cuanto a la implementación de medidas de

fuerza. Y, finalmente, sería interesante llevar a cabo estudios similares en otros países para verificar si los vínculos entre determinantes del poder sindical, estrategias de negociación y resultados salariales identificados en el caso argentino se reproducen en otros contextos nacionales.

ANEXO

CUADRO A1
Sectores económicos analizados

Sectores	Grupo / clase	Descripción sectorial
1	01-02	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
2	05	Pesca y servicios conexos
3	10 a 14	Explotación de minas y canteras
4	1511-1512	Producción y procesamiento de carne y pescado
5	1513-1514	Preparación de frutas, hortalizas y legumbres; aceites y grasas
6	152	Productos lácteos
7	153-154	Elaboración de productos alimenticios n.c.p.
8	155	Elaboración de bebidas
9	160	Productos de tabaco
10	17 a 19	Fabricación y confección de productos textiles y cuero
11	20	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho
12	21-22	Fabricación de papel, productos de papel, edición e impresión
13	23	Refinación de petróleo
14	24	Fabricación de sustancias y productos químicos
15	25	Fabricación de productos de caucho y plástico
16	261	Vidrio y productos de vidrio
17	269	Fabricación de productos minerales no metálicos n.c.p.
18	27 a 33	Metalmecánica (excl. Automotores)
19	34-35	Automotores y otros transportes
20	361	Muebles y colchones
21	369-371-372	Otras industrias manufactureras
22	40-41	Electricidad, gas y agua
23	45	Construcción
24	50 a 52	Comercio
25	55	Hoteles y restaurantes
26	60	Transporte terrestre
27	61	Transporte marítimo
28	62	Transporte aéreo
29	63	Actividades de transporte complementarias
30	64	Almacenamiento y Comunicaciones
31	65 a 67	Intermediación financiera
32	70 a 74	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler

Nota: Sectores categorizados según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, revisión 3.

Fuente: Elaboración propia con base en Naciones Unidas.

CUADRO A2
Modelos de regresión: efectos salariales de variables
asociadas al poder sindical
 Variable dependiente: salario medio (logaritmo)

Variable	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
Conflictos ponderados por empleo	221,5***	178,9**	141,1***	199,9***	143,3**	122,559*
	(71,571)	(77,913)	(48,489)	(70,499)	(61,127)	(66,463)
Poder disruptivo “hacia adelante” (coef.)	0,036	-0,018	---	---	0,210**	0,195**
	(0,088)	(0,090)	---	---	(0,087)	(0,089)
Poder disruptivo “hacia atrás” (coef.)	-0,074	-0,149	---	---	-0,077	---
	(0,180)	(0,186)	---	---	(0,146)	---
Poder disruptivo “hacia adelante” (dummy)	----	----	0,222**	0,313**	---	---
	----	----	(0,092)	(0,136)	---	---
Poder disruptivo “hacia atrás” (dummy)	----	----	-0,088	0,041	---	---
	----	----	(0,092)	(0,128)	---	---
Tamaño medio de empresa	0,002	0,004*	0,021***	0,004**	---	---
	(0,002)	(0,002)	(0,004)	(0,002)	---	---
Concentración económica	----	----	----	----	0,009***	0,010***
	----	----	----	----	(0,003)	(0,003)
Tasa de sindicalización total	0,009*	----	0,013***	----	0,008*	---
	(0,005)	----	(0,003)	----	(0,004)	---
Tasa de sindicalización registrados	----	0,001	----	0,004	---	0,002
	----	(0,004)	----	(0,004)	---	(0,003)
Tasa de sindicalización total x Tamaño medio de la empresa	----	----	0,0002***	----	----	----
	----	----	(0,00005)	----	---	---
Tasa de variación anual media del empleo	-0,490	-0,589	0,288	-0,235	-0,302	-0,505
	(0,714)	(0,761)	(0,456)	(0,684)	(0,584)	(0,567)
Constante	7,680***	8,234***	7,108***	7,576***	7,051***	7,142***
	(0,557)	(0,550)	(0,184)	(0,297)	(0,514)	(0,387)
Observaciones	32	32	32	32	30	30
R2 ajustado	0,376	0,297	0,745	0,409	0,556	0,488

Notas: Errores estándar entre paréntesis; **p*-valor < 0,10; ***p*-valor < 0,05; ****p*-valor < 0,01.

Fuente: Estimaciones propias sobre la base de datos de las fuentes citadas en el cuadro 1.

BIBLIOGRAFÍA

- ARMSTRONG, K. J., BOWERS, D. y BURKITT, B. (1977). "The measurement of trade union bargaining power", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 15, N° 1, pp. 91-100.
- BARRERA INSUA, F. (2015). "La acción sindical en el conflicto salarial de la Argentina post-convertibilidad (2006-2010)", *Sociedad y Economía*, vol. 28, pp. 115-136.
- (2017). "Desigualdad salarial sectorial en la Argentina (2003-2012): entre las características productivas de los capitales y la acción sindical", tesis doctoral. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- BETCHERMAN, G. (1991). "Does technological change affect union wage bargaining power?", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 29, N° 3, pp. 447-462.
- CAMBIASSO, M. (2015). "Tradición de organización y estrategias sindicales. Un estudio sobre la organización sindical en la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez (ex Terrabusi) en la post-convertibilidad", tesis doctoral. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- CORTÉS, F. y JARAMILLO, A. (1980). "Relaciones de poder en los conflictos laborales", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 42, N° 2, pp. 799-833.
- CROUCH, C. (2017). "Membership density and trade union power", *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, N° 1, pp. 47-61.
- DUHALDE, S. (2013). "Organización y acción en el sindicalismo de base en Argentina: un abordaje conceptual", *Revista de Sociología e Política*, vol. 21, N° 48, pp. 161-177.
- KORPI, W. (1998). "Power resources approach vs. action and conflict: on causal and intentional explanations in the study of power", en O'Connor, J. S. y Gregg, M. O. (eds.), *Power Resource Theory and the Welfare State: A Critical Approach*. Toronto: University of Toronto Press, pp. 37-69.
- LÉVESQUE, C. y MURRAY, G. (2010). "Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity", *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 16, N° 3, pp. 333-350.
- MALIZIA, E. y BOND, D. L. (1974). "Empirical tests of the RAS method of interindustry coefficient adjustment", *Journal of Regional Science*, vol. 14, N° 3, pp. 355-365.
- MARSHALL, A. y GROISMAN, F. (2005). "Afiliación sindical en la Argentina: incidencia de características personales y del empleo, 1990-2001", *Estudios del Trabajo*, N° 29, enero-junio, pp. 15-40.
- MTEYSS [MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL] (2016). "La conflictividad laboral durante el año 2016". Disponible en <www.trabajo.gov.ar>.
- MURILLO, M. V. (1997). "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 37, N° 147, octubre-diciembre, Buenos Aires, IDES, pp. 419-446.
- (2001). *Labor Unions, Partisan Coalitions, and Market Reforms in Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.
- PEETZ, D. y POCOCK, B. (2009). "An analysis of workplace representatives, union power and democracy in Australia", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, N° 4, pp. 623-652.
- PERRONE, L. (1983). "Positional power and propensity to strike", *Politics & Society*, vol. 12, N° 2, pp. 231-261.
- , WRIGHT, E. O. y GRIFFIN, L. J. (1984). "Positional power, strikes and wages", *American Sociological Review*, vol. 49, N° 3, pp. 412-426. Disponible en <https://doi.org/10.2307/2095284>.
- RIGBY, M. y GARCÍA CALAVIA, M. Á. (2018). "Institutional resources as a source of trade union power in Southern Europe", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 24, N° 2, pp. 129-143.
- SCHUSCHNY, A. R. (2005). *Tópicos sobre el modelo de insumo-producto: teoría y aplicaciones*. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/4737>.
- USMANI, A. (2017). "Development and Its Discontents". Nueva York: New York University, mimeo.
- WALLACE, M., GRIFFIN, L. J. y RUBIN, B. A. (1989). "The positional power of American labor, 1963-1977", *American Sociological Review*, vol. 54, N° 2, pp. 197-214.
- WOMACK, J. J. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera: hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, Orensanz Escofet, L. (trad.). México: Fondo de Cultura Económica.
- WRIGHT, E. O. (2000). "Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise", *American Journal of Sociology*, vol. 105, N° 4, pp. 957-1002.

RESUMEN

A través de un estudio intersectorial que focaliza en el sector privado argentino, se explora el poder sindical en la negociación salarial considerando tres dimensiones: sus fuentes o determinantes, las estrategias sindicales con respecto a la forma de ejercerlo y los resultados de la negociación. Asumiendo que, una vez controlada la influencia de la capacidad de pago de cada sector, los salarios relativos serían los mejores indicadores del poder sindical de negociación, se analiza mediante modelos de regresión multivariada el impacto sobre los salarios relativos de tres determinantes del poder sindical y de una variable que expresaría la estrategia sindical. Los determinantes considerados son el alcance potencial de una acción sindical disruptiva sectorial, derivado de la posición de cada sector

en el sistema de relaciones económicas interdependientes ("poder estratégico"), la evolución de la demanda sectorial de fuerza de trabajo y la capacidad asociativa sindical, expresada en las tasas de sindicalización sectoriales. La propensión sindical a implementar medidas de fuerza, que se evidencia en la incidencia diferencial de los conflictos por reivindicaciones salariales, es la variable que indica la estrategia de negociación. Los resultados muestran que, en el caso argentino, tanto el poder estratégico y el asociativo como las estrategias sindicales efectivamente contribuyen a explicar las diferencias salariales entre actividades económicas. Por lo tanto, también estas variables permiten una aproximación empírica al poder sindical en la negociación salarial.

SUMMARY

Through a cross-industry study that focuses in the Argentinean private sector, we explore trade union power in wage bargaining considering three dimensions: its sources or determinants, union strategies in relation to how to exercise it, and bargaining results. Assuming that, once the influence of each sector's ability to pay is controlled, relative wage levels would be the best indicators of trade union bargaining power, we analyze through multivariate regression models the effect on relative wages of three determinants of trade union power and of one variable expressing wage bargaining strategies. Power sources considered are the potential scope of a sectoral disruptive trade union action, that depends on each sector's position in

the system of interdependent economic relations ("strategic power"); the evolution of labour demand in each sector; and the associational capacity of trade unions, as reflected in each sector's unionization rate. Bargaining strategies are gauged by way of unions' propensity to take industrial action, expressed in the differential incidence of wage-related conflicts. Regression results indicate that, in the Argentinean case, strategic power and associational capacity as much as trade union strategies indeed contribute to explain wage differentials across economic activities. Therefore, these variables are also appropriate indicators for an empirical approximation to trade union power in wage bargaining.

REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

BARRERA INSUA, Facundo y MARSHALL, Adriana
 "Poder sindical en la negociación salarial: modelo de análisis y aplicación al caso argentino".
DESARROLLO ECONÓMICO – REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES (Buenos Aires), vol. 59, N° 228,
 septiembre-diciembre (pp. 251-270).
 Palabras clave: <Poder sindical> <Determinación del salario> <Sindicatos> <Negociación colectiva>.
 Keywords: <Trade union power> <Wage determination> <Trade unions> <Collective bargaining>.
 Códigos JEL: J31, J51, J52