

LA AFILIACIÓN SINDICAL EN ARGENTINA Análisis sobre sus determinantes

THE TRADE UNION MEMBERSHIP IN ARGENTINA
Analysis of their determinants

MARCELO DELFINI mdelfini@conicet.gov.ar
Universidad de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN

El fenómeno de la caída de la tasa de afiliación sindical ha suscitado diversas interpretaciones, las cuales pueden agruparse en dos grandes corrientes. La primera de ellas atribuye las causas de la baja en la afiliación a los factores contextuales de las organizaciones sindicales, vinculadas a las transformaciones económicas y políticas. La segunda pone la impronta en los factores internos al movimiento obrero organizado, vinculado a formas organizativas del sindicato. Entre los primeros se han señalado los cambios relativos a la estructura económica, las características individuales de los trabajadores y los factores sociolaborales como determinantes de la afiliación. En este contexto, el objetivo del presente artículo es analizar la afiliación sindical en su vinculación con diferentes variables de carácter contextual entre los trabajadores argentinos, estableciendo en qué medida se acercan a las hipótesis tradicionales sobre la crisis de representación sindical.

PALABRAS CLAVE

Crisis de representación; Factores contextuales; Relaciones laborales; Tasa de afiliación.

ABSTRACT

The phenomena of the decline in the union density have led to various interpretations, which can be grouped into two main currents. The first one attributes the causes of the decline in affiliation to the contextual factors of the unions, linked to economic and political transformations. The second one, emphasizes the internal factors of the organized labor, linked to organizational forms of union. Among the first were reported changes related to the economic structure, the individual characteristics of the workers and the social and labor factors as determinants of affiliation. In this context, the objective of this paper is to analyze the union density in its linkage with different contextual variables among Argentine workers, establishing the extent to which they approach to the traditional assumptions about the crisis of union representation.

KEYWORDS

Contextual Factors; Crisis Of Union Representation; Labor Relations; Membership Rates.

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones desarrolladas en los últimos años en la estructura económica y su impacto en el mundo del trabajo son elementos que nos permiten dar cuenta de la crisis de representación sindical. Dicha crisis se manifiesta primordialmente en la caída del número de afiliados al sindicato y en un creciente proceso de desmovilización de los trabajadores. Con respecto a ello se han realizado diversas interpretaciones que pueden integrarse en dos grandes campos. El primero de estos campos, que puede denominarse: “perspectiva contextual”, comprende aspectos tales como las transformaciones en la economía, el nivel de empleo, la estructura productiva, el tamaño de la firma y las formas de gestión empresarial; vinculado a estos aspectos, sus efectos sobre el mercado de trabajo; donde la incorporación masiva de la mujer, las canalizaciones de los trabajadores y la ausencia sindical en los espacios de trabajo han tenido un importante impacto sobre el nivel de afiliación (Machin 2004; Disney 1990; Metcalf 1991; Mason y Bain 1993).

El segundo campo de estudios se encuentra vinculado con las características organizativas de los sindicatos, su forma de intervención en el marco de una nueva lógica capitalista, y refiere los factores internos de los mismos y su forma de actuación en los diversos espacios de acción (Hyman 1996; Kelly y Heery 1986; Beumont y Harris 1991).

El objetivo del presente artículo es analizar los factores de carácter *contextual* que influyen en la afiliación sindical, tomando como referencia elementos vinculados a las características de la empresa, del trabajador y a los aspectos sociolaborales. En las primeras se incorporan el sector de actividad y el tamaño de la firma; en la segunda se incluyen la edad, el sexo, el lugar de residencia y el nivel de educación; y entre las terceras se destacan la cualificación, la antigüedad y la presencia sindical en el lugar de trabajo. En este sentido, se busca establecer en qué medida el caso de los trabajadores argentinos de empresas privadas se acerca a las diferentes hipótesis sobre los determinantes de la afiliación.

El presente análisis tendrá como punto de partida los siguientes interrogantes: ¿Qué variables tienen impacto sobre la afiliación? ¿Qué factores tienen mayor relevancia a la hora de explicar la adhesión a los sindicatos? ¿En qué medida los elementos considerados habitualmente como factores explicativos de la afiliación pueden dar cuenta de los niveles de la misma entre los trabajadores de Argentina?

Para responder a estas preguntas se realizará un modelo de regresión logística binario que permite probar y evaluar la fuerza y el sentido de relaciones entre las variables, tomando para ello los datos provenientes de la *Encuesta a Trabajadores de Empresas* (ETE) realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de Argentina.

En la primera parte del artículo se presentarán de manera sucinta los ejes centrales que conforman las relaciones laborales en Argentina, como marco donde se inscriben

los objetivos del presente artículo. En la segunda se dará cuenta de las discusiones sobre la centralidad de la afiliación dentro del sindicato y el significado que esta tiene. Posteriormente, se pondrán de manifiesto las diferentes corrientes que analizan los determinantes de la afiliación y, en ese marco, los elementos que darían cuenta de la crisis de representación sindical. En la cuarta parte se presentarán los datos y aspectos metodológicos para luego pasar al análisis y discusión de los resultados. Las conclusiones señalarán una serie de factores que permiten explicar las relaciones que se dan entre los trabajadores argentinos en torno a la afiliación sindical.

RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA

Las relaciones laborales son, a grandes rasgos, las relaciones que establecen trabajadores y empleadores y que enmarcan la relación de subordinación de los primeros a los segundos en el contexto de una economía capitalista. Partiendo de esta situación, el Estado impone, a través de una legislación laboral cambiante, la necesidad de construir reglas que regulen esta relación al interior de los espacios de trabajo. Además, este tipo de relaciones se encuentran integradas y articuladas con la estructura económica prevaleciente, con los mecanismos de regulación estatal, con los niveles de empleo, desempleo y actividad, y con el estado de la correlación de fuerzas sociales.

A su vez, las especificidades nacionales en términos de cultura, política e historia tendrán efectos sobre la conformación de un sistema de relaciones laborales, dando lugar a la conformación de “modelos nacionales” (Hyman 1994:1). En cada país o grupo de países existen cuerpos legales particulares relativos al trabajo, sus relaciones y sus formas de regulación, así como también especiales tradiciones históricas y tipos sindicales de acción e intervención tanto en el espacio de trabajo como en la vida política y social en general.

Siguiendo este razonamiento podemos hablar de un “sistema/modelo argentino” de relaciones laborales. Se trata de un modelo cuyos ejes fundamentales fueron concebidos durante la década de 1940 y que, a pesar de los cambios generales que ha atravesado, continúa tiñendo la cultura laboral en Argentina (Novick y Catalano 1992; Fernández, Drolas et al. 2005). Al respecto, se sostiene que este sistema de relaciones tiene un fuerte carácter corporativo, donde se destaca la injerencia del Estado, el monopolio de la representación que recae sobre un único sindicato por rama o actividad, el predominio de una negociación colectiva centralizada, la cobertura de los convenios colectivos de trabajo (CCT) para los trabajadores afiliados y no afiliados y la preponderancia de sindicatos “verticales” con representación de delegados o comisiones internas en los lugares de trabajo (Trajtemberg et al. 2008).

La intervención del Estado se observa en: 1) la formación y criterios de actuación de los actores sociales, 2) los procesos de negociación colectiva y 3) el desarrollo del conflicto. Esta intervención estatal fue modelando la actuación y conformación de los sindicatos, que entre otras figuras normativas, encuentra en la Ley de Asociaciones Profesionales la lógica de su funcionamiento y por medio de ella se configura la existencia de un sindicato único por rama o actividad.

El monopolio de la representación en una actividad o rama se logra a partir de la obtención de la “personería gremial”, la cual es otorgada por el Estado al sindicato que cuenta con el mayor número de afiliados cotizantes y afilia a no menos del 20% de los trabajadores que intenta representar. Esa posición jurídica asegura al sindicato que la obtiene: llevar adelante la negociación colectiva con cámaras empresarias y/o empresas; recaudar la cuota sindical, y lo habilita para administrar sus propias obras sociales, las cuales se financian con aportes compulsivos sobre los salarios a cargo de la totalidad de los trabajadores del sector y de sus empleadores¹. El conjunto de recursos con los que cuenta el sindicato único tornan ilusoria toda posibilidad de que otro sindicato, correlativamente privado de toda capacidad de acción y proselitismo sindical, pueda disputarle aquella posición (Goldin 2001). No obstante, la misma ley habilita la posibilidad de establecer sindicatos “simplemente inscriptos”, que no cuentan con ninguno de los beneficios de aquellos que obtuvieron la personería gremial, pero supone el paso previo para obtenerla. Sin embargo la inscripción de sindicatos en el período que se inicia con la recuperación democrática (a fines de 1983) y hasta 2001 llegó a 1198 nuevos sindicatos, el 90% de los cuales no obtuvieron la personería gremial. De un total de 2340 sindicatos de primer grado, solo 1243 contaban con personería gremial, los cuales agrupan al 90% de los afiliados, lo que pone en evidencia las dificultades que enfrentan los sindicatos que carecen de aquel atributo –la personería gremial– para conformarse y sobrevivir (Goldin 2001).

Bajo esta lógica legal de funcionamiento, la estructura sindical se encuentra organizada en forma piramidal, con una base constituida por los sindicatos de primer grado, de rama o actividad; un segundo nivel correspondiente a las federaciones y una punta definida por las confederaciones. En lo más alto de dicha pirámide se encuentra la

¹ La personería gremial es un estatuto normativo establecido en el Artículo 25 de la Ley 23 551, el cual determina que obtienen la personería gremial todas aquellas asociaciones que en su ámbito territorial y personal de actuación sean las más representativas, y en la medida en que cumplan con los siguientes requisitos: a) estén inscriptas según lo fija la misma ley y hayan actuado durante un período no menor a seis meses y b) afilien a más del 20% de los trabajadores que intentan representar. Según la ley, se considera como “más representativa” a la asociación que cuenta con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intenta representar. En el caso de las confederaciones, se considera como confederación más representativa a la que afilie a entidades con personería gremial que cuenten con la mayor cantidad de trabajadores cotizantes.

Confederación General del Trabajo (CGT) y participan de ella el conjunto de federaciones, sindicatos y uniones de trabajadores. A lo largo de su historia, la CGT ha encontrado momentos de divisiones internas y rupturas. Asimismo, desde la década del noventa, se ha conformado otra confederal denominada Central de Trabajadores Argentinos (CTA), y aunque la misma no ha recibido la personería gremial, tiene un fuerte predominio entre los trabajadores del sector estatal, por medio de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), sindicato de segundo grado, que tiene la personería gremial.

La participación de los trabajadores se canaliza por medio de los delegados o comisiones internas, quienes son los representantes de los asalariados en la empresa y de los sindicatos en la firma, dando como resultado una representación única en el espacio de trabajo. Asimismo, la posibilidad de tener delegados en las empresas se da en aquellas que tengan más de 10 empleados y la afiliación es de carácter voluntario y solo es posible entre los asalariados formales, es decir, entre aquellos que se encuentran registrados por sus empleadores. La conformación por parte de los sindicatos de obras sociales y la presencia sindical en los espacios de trabajo de los representantes fue consolidando niveles de afiliación altos, en la medida en que estos dos elementos posibilitaron un vínculo más estrecho entre los trabajadores y las organizaciones sindicales.

La presencia sindical en los espacios de trabajo se deriva de las elecciones de delegados por empresa, convocadas por el mismo sindicato. Los representantes de los trabajadores se eligen cada dos años y tienen posibilidades de reelección, pudiendo ser delegados aquellos que tengan una antigüedad mínima de afiliación de un año, siendo los electores los trabajadores afiliados al sindicato. Asimismo, la cantidad de delegados a ser elegidos depende del número de empleados de las empresas. Entre 10 y 50 empleados se elige un delegado; de 50 a 100, dos delegados, y a partir de los 100 empleados un representante cada 100, además de los dos correspondientes a las categorías anteriores.

A partir de la década del noventa, junto al desarrollo de la economía neoliberal, se implementaron políticas laborales favorables al capital que permitieron el desenvolvimiento de prácticas flexibilizadoras y antisindicales, cuyos efectos se han manifestado moderadamente teniendo en cuenta la profundidad de los cambios acaecidos. Así, en 1990, la tasa de afiliación para el Gran Buenos Aires llegaba al 49% de los asalariados totales –excluyendo servicio doméstico– y en 2001 alcanzaba el 42% (Marshall y Groisman 2005), un descenso leve si se tiene en cuenta la aplicación de las políticas neoliberales mencionadas, con un fuerte crecimiento de la desocupación, un proceso creciente de desindustrialización y el retiro del Estado del escenario económico. Estudios más recientes ubican la tasa de afiliación de 2008 en el 37% para el conjunto de la Argentina, un descenso con respecto al año 2001 que podría explicarse en el marco de un fuerte crecimiento económico experimentado por el país, fundamentalmente a través del sostenimiento de los pilares centrales de la estructura económica, la ausencia de

políticas públicas que posibiliten una baja sustancial en el trabajo informal y la carencia de controles estatales².

AFILIACIÓN. EL IMPACTO SOBRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y SUS DETERMINANTES

Se tiende a relacionar el poder sindical con la afiliación ya que esta última se transforma en un objetivo primordial de los sindicatos, en tanto se supone que es este su principal modo de financiación y demostración de fuerzas (Disney 1990). Los análisis sobre la crisis de representación en el marco de esta postura, toman como indicador central la evolución de la tasa de afiliación para dar cuenta de dicha crisis. Los estudios sobre el desenvolvimiento de la afiliación han sido muy frecuentes en los países anglosajones –donde esta estrategia es predominante– como consecuencia del énfasis en la representación cuantitativa o tasa de afiliación (Waddington & Whitston 1997; Charlwood 2002; Heery, Kelly & Waddington 2003).

Otras interpretaciones buscan establecer distintos marcos de referencia para encarar el análisis de la representación, a partir del reconocimiento de las limitaciones existentes en la relación directa entre afiliación y capacidad de movilización; y de la importancia de otros factores que podrían estar condicionando la participación sindical de los trabajadores. De esta manera, se establece que la capacidad de movilización de un sindicato puede vincularse con la cantidad de afiliados pero también se hace necesario buscar otras variables que puedan dar cuenta de la integración de los trabajadores al sindicato (Wallerstein y Western 2000).

En este sentido, Miguélez y Prieto (1995) señalan que se observa una tendencia hacia el cambio en las formas de participación de los trabajadores, las cuales actualmente excederían los compromisos de la afiliación³. Asimismo, otros estudios sobre la afiliación en España, destacan la importancia de la participación de los trabajadores en las elecciones sindicales, independientemente de la baja afiliación (Jódar et al. 2004). Estas situaciones pueden conducir a que, más allá de tener bajos niveles de

² No existen relevamientos sobre afiliación sindical en Argentina. Los trabajos citados se sirvieron de distintas fuentes para recabarlos. En el caso de Marshall y Groisman (2005) recurrieron al Módulo de Precariedad Laboral que acompañó a la *Encuesta Permanente de Hogares* de mayo de 1990 (MPL, EPH, INDEC 1990) y a la *Encuesta de Condiciones de Vida* del SIEMPRO de 2001 (ECV 2001). En el caso de Trajtemberg et al. (2008) la fuente de información es la *Encuesta de Indicadores Laborales* (EIL) elaborada por el MTEySS.

³ Para el caso de España, estos autores ejemplifican esta tendencia a partir del incremento de la participación de los trabajadores en instancias definitorias tales como la huelga o la firma de un convenio.

afiliación, un sindicato presente elevados niveles de participación de los trabajadores manifestándose en la intervención de los asalariados en las acciones llevadas adelante por las representaciones sindicales. Por su parte, Robinson (2000) señala que un indicador importante para definir los recursos de poder de los sindicatos es el nivel de identificación de los trabajadores con el movimiento obrero organizado, lo cual posibilita determinar el nivel de adhesión de los trabajadores a las acciones emprendidas por la organización sindical. Estos aportes permiten definir la participación sindical como la intervención de los trabajadores en diferentes acciones promovidas por los sindicatos, las cuales exceden la especificidad de la afiliación e implican una mayor identificación de los sujetos con los intereses defendidos por estas organizaciones.

No obstante, la afiliación es un indicador que permite acercarse al nivel de representación en la medida que a partir de ella se puede establecer la capacidad de movilización, el peso económico y el poder que detentan los sindicatos, lo que sirve a su vez para demostrar el potencial a la hora de la negociación con otros actores (Murillo 1997). Precisamente, la adhesión al sindicato por medio de la afiliación no solo genera recursos financieros, sino que también brinda una idea sobre el nivel de representación existente en un sindicato, convirtiéndose en un elemento clave para la negociación colectiva y en el caso particular del modelo de relaciones laborales argentino, la afiliación será el elemento primordial para concretar su reconocimiento y posterior obtención de la personería gremial.

En los últimos años los cambios producidos en las organizaciones sindicales se manifestaron, por un lado, en una caída de la afiliación sindical, lo cual constituye un fenómeno generalizado en muchos países aunque en grados muy diversos; y, por el otro, en una crisis de representatividad, en particular entre determinados colectivos de trabajadores caracterizados por la precariedad, la juventud, las dificultades para feminizar su composición y, en definitiva, por las limitaciones para reflejar con su propia composición interna la realidad heterogénea de la clase trabajadora (Miguélez 1999; Jeffreys 2000).

Distintos estudios intentan establecer los factores que explican los niveles de adhesión de los trabajadores al sindicato, observando para ello la evolución de la tasa de afiliación. Al respecto, se han desarrollado diferentes interpretaciones sobre los factores que influyen en la evolución de la afiliación, las cuales pueden ser agrupadas en dos grandes campos. El primero analiza los elementos contextuales a las organizaciones obreras, y la segunda focaliza su atención sobre los procesos de transformación interna de los sindicatos. A su vez, los factores contextuales pueden dividirse en cuatro enfoques: 1) los que se concentran en los ciclos socioeconómicos, 2) los que ponen su atención en los elementos motivacionales del trabajador, 3) los que incorporan los determinantes individuales y 4) aquellos que explican los procesos de adhesión sindical en torno a factores sociolaborales.

El primero responde a una perspectiva *estructuralista* que vincula la evolución de la tasa de afiliación con factores tales como los ciclos económicos, las políticas de empleo y la legislación laboral (Disney 1990; Bain y Price 1983; Mason y Bain 1993; Machin 2004). Para el conjunto de estos análisis, la inflación, el salario y el desempleo son los determinantes principales de los procesos de evolución de la tasa de afiliación en los sindicatos. Al respecto, las conclusiones a las que llegan estos trabajos dan cuenta de que, en los procesos donde el salario real se incrementa por encima de la inflación, tienden a disminuir los niveles de afiliación en tanto los procesos de aceleración inflacionaria producen un incremento en los niveles de adhesión. Asimismo, el incremento en los niveles de desempleo produce un efecto negativo sobre la afiliación (Disney 1988 y 1990; Mason y Bain 1993). En este marco, Freeman y Pelletier (1990) sostienen que, para la década de 1980, la legislación laboral en Inglaterra fue el factor explicativo de la caída en la tasa de afiliación de ese país, dado que hubo una legislación tendente a restarle poder a los sindicatos. Dentro de este enfoque puede incluirse también el análisis de Metcalf (1989) que incorpora otros elementos explicativos para dar cuenta de la crisis de representación. Al respecto, los factores que posibilitarían explicar la evolución de la afiliación serían: 1) aspectos macroeconómicos, 2) la composición de la fuerza de trabajo, 3) las políticas de empleo, 4) el reconocimiento de los sindicatos por parte de los empleadores en la empresa y 5) las prácticas sindicales. Dada la centralidad que le asigna esta corriente a los factores macroeconómicos para explicar el sendero evolutivo de la afiliación sindical, otros aspectos adquieren una significación marginal (Disney 1990; Disney et al. 1994).

El segundo de los enfoques que puede ubicarse en este campo es el de los estudios vinculados a las interpretaciones que concentran su atención en las motivaciones que conducen a los trabajadores a la afiliación. En este sentido, las explicaciones más importantes plantean que los trabajadores se adhieren al sindicato dado que estas instituciones: 1) brindan marcos de expresión colectiva ante la insatisfacción en el trabajo; 2) posibilitan obtener mejores condiciones y salarios –versión instrumentalista– y 3) otorgan el acceso a diversos beneficios –bienes y servicios– para sus miembros, al mismo tiempo que realizan 4) una valoración del sindicato como instrumento de la acción colectiva (Haberfeld 1995; Marshall y Groisman 2005).

Otros análisis concentran su atención en los perfiles individuales para explicar la evolución de la tasa de afiliación. Estas interpretaciones señalan que los determinantes de la afiliación estarían dados por el sexo, la edad, el nivel educativo y el lugar de residencia de los mismos (Machin 2004; Charlwood 2002). En torno a la primera variable, las diferencias en la propensión a la sindicación entre sexos varían entre países. En relación a este determinante se ha podido establecer que en algunos casos las diferencias existentes en la afiliación entre hombres y mujeres es menor, lo que no reportaría un fenómeno diferencial para explicar la adhesión a los sindicatos (Machin 2004; Kirton 2005). En este sentido, se sostiene que las diferencias existentes no se

encuentran ancladas a las cuestiones de género sino a otros factores que inducen a ello, y que en términos generales conducen a una menor adhesión hacia los sindicatos –cualificación, tiempo parcial de trabajo, etc.– (Kirtton 2005).

En cuanto a la edad, los estudios muestran una menor propensión de los jóvenes a adherirse a los sindicatos (Machin 2004), aunque se señala que otros elementos gravitan al momento de explicar la vinculación entre los jóvenes, como la inserción y la trayectoria laboral (Waddington y Kerr 2002; Haynes et al. 2005). Otros trabajos sostienen que, si bien existe esta propensión entre los jóvenes, la vinculación entre edad y afiliación toma la forma de una U invertida, siendo la edad cercana a los 50 años donde se encuentra el pico de afiliación, momento a partir del cual comienza a declinar (Blachflower 2007).

Con respecto a la afiliación y el nivel educativo, en general los estudios han observado la existencia de una relación inversa entre ambas variables: al incrementarse el nivel educativo disminuye la propensión a afiliarse, pero con diferencias según se trate del sector público o privado, y de hombres o mujeres (Windolph y Haas 1989).

Otro de los elementos señalados en torno a los determinantes de la afiliación es el lugar de residencia. Al respecto se sostiene que hay una mayor propensión a la afiliación entre aquellos trabajadores que residen en ciudades más grandes, en contraposición a los que habitan en ciudades más pequeñas (Charlwood y Haynes 2008).

Por su parte, el cuarto enfoque de los estudios sobre afiliación pone de manifiesto la importancia de los aspectos sociolaborales para explicar la evolución de la afiliación. Desde esta perspectiva, se consideran elementos tales como el sector de actividad, la cualificación de la tarea, la antigüedad en la empresa, el tamaño de la firma y la presencia sindical en los espacios de trabajo.

En relación a la vinculación entre sector de actividad y afiliación, diversos estudios han observado una relación positiva entre la pertenencia al sector industrial y el nivel de afiliación, aunque se ha advertido que la importancia de este factor se redujo en los últimos años (Charlwood y Haynes 2008; Machin 2004). Vinculado a esto, se sostiene que hay una mayor propensión a afiliarse cuanto más definida sea la distinción entre la parte gerencial y la parte operativa, lo que otorga una homogeneidad intragrupo y genera un distanciamiento entre grupos, lo cual explicaría las propensiones más altas en la industria, ya que en ella se encuentran bien definidos los diferentes grupos (Haberfeld 1995; Riley 1997).

Por otra parte, en torno a la cualificación de la tarea, los estudios suelen distinguir y observar diferencias entre los trabajadores manuales y no manuales. En este sentido, el desempeño de tareas no manuales se encuentra asociado con una menor propensión a la sindicación, mientras que los trabajadores manuales serían más proclives a la afiliación.

En torno a la antigüedad en la empresa, se suele tomar como variable la experiencia laboral, la cual muestra una influencia positiva. De esta manera, la antigüedad en la empresa puede definir la concreción de la afiliación, en tanto que una trayectoria laboral caracterizada por una mayor cantidad de empleos la desalentaría (Riley 1997).

También el hecho de estar empleado en un establecimiento grande tiende a estar asociado con una mayor propensión a la sindicación (Charlwood y Haynes 2008). No obstante, en los últimos años se ha observado que las probabilidades de estar afiliado en relación al mayor tamaño de la empresa han disminuido (Machin 2004).

Por su parte, la representación de los trabajadores en la empresa tiende a ser una variable importante para el estímulo de la afiliación, aumentando las probabilidades de enrolamiento en aquellos espacios de trabajo donde existe el reconocimiento sindical (Bryson y Gómez 2005). En este sentido, la representación de los trabajadores se puede observar como una presión normativa y un elemento de sociabilización para el trabajador (Haberfeld 1995).

El segundo campo al que hacíamos referencia establece que la evolución de la afiliación obedece a factores propios de los sindicatos y a su forma de intervención. La mirada sobre los factores internos al sindicato propone que los determinantes de la participación se vinculan con las formas de intervención sindical en los espacios de trabajo (Mason y Bain 1993). Así, se propone que la presencia sindical y los elementos vinculados al liderazgo jugarían un rol central en el momento de explicar el crecimiento o declinación de la participación sindical. En este sentido se destacan distintas formas asociadas al reclutamiento, a la negociación y a la vinculación con otros actores (Undy et al. 1981). Cercanos a esta visión se encuentran los estudios que manifiestan la importancia de la representación a nivel local y en los espacios de trabajo para el crecimiento sindical, donde los líderes ocupan un rol clave en la relación con los trabajadores para la afiliación de estos últimos (Kelly y Heery 1986). Otros autores enfatizan las lógicas de reclutamiento y las acciones que deben desarrollarse para lograr un proceso de crecimiento, poniendo de manifiesto la necesidad de distribuir los esfuerzos para alcanzar a la mayor proporción de trabajadores posibles (Beumont y Harris 1991). Igualmente, en esta perspectiva pueden incluirse los análisis sobre *representation gap*, esto es, un déficit de representación en la medida que los trabajadores quisieran estar afiliados pero no encuentran espacio para hacerlo, lo cual es propio de empresas sin representación gremial o con carencias de liderazgo al interior de las mismas (Tower 1997; Haynes et al. 2006; Freeman y Rogers 1999; Heery 2009).

Desde la década del noventa se han desarrollado en los países latinoamericanos una serie de hipótesis para dar cuenta de la crisis de representación sindical, cuya explicación se encuentra entre los elementos referidos a los factores contextuales. En este sentido y ante las transformaciones estructurales llevadas adelante desde mediados de los años setenta, la caída en la tasa de afiliación de los sindicatos estaría determinada por el paso de una economía basada en la industria a otra basada en los servicios, un creciente proceso de feminización del mercado de trabajo, el desarrollo de nuevas tecnologías, cambios en la regulación de los mercados de trabajo tendentes a flexibilizar las condiciones de entrada y salida, una creciente informalidad y un reemplazo de trabajadores con antigüedad elevada por jóvenes con poca trayectoria laboral (Hyman 1996; Senén González 2006).

En primera instancia, desde los primeros años de la década del setenta se evidencia una clara transformación en la estructura económica, un paso de una economía basada en la industria a otra anclada en el sector servicios. En el caso de Argentina, la participación del sector servicios era del 45% del PIB en el año 1970 y hacia el 2007 esa participación se ubicaba en el 66%. Este punto es de vital importancia a la hora de analizar los efectos sobre la sindicación, en la medida en que sostiene que los sindicatos tienen mayor arraigo entre los trabajadores del sector industrial. Junto a ello, se desarrolló un proceso donde han crecido las empresas de menor tamaño, hecho que posibilita una menor tasa de afiliación, ya que en ellas la ausencia de representación sindical afectaría negativamente los procesos de afiliación (Hyman 1996).

Vinculado a las transformaciones en la estructura económica se suelen destacar, para explicar la crisis de representación, factores tales como el crecimiento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, sosteniéndose que estas tienden a tener una menor participación en las acciones sindicales que los hombres (Delfini y Spinosa 2008; Hyman 1996). Al respecto, la tasa de actividad femenina en Argentina se ubicaba en el 25% en 1974, alcanzando hacia 2010 el 48%.

También los cambios en las necesidades de cualificación de las empresas estarían afectando a los niveles de afiliación, dado que se suele establecer que hay una relación entre la posición en el mercado laboral vista mediante la cualificación del empleo y el nivel de sindicación, de acuerdo a la cual la curva descrita por estas variables tiene la forma de una U invertida, donde el mayor índice de sindicación se daría en los puestos de mediana cualificación y a medida que nos aproximamos a los extremos, la tendencia a la sindicación sería cada vez menor. En este sentido, se sostiene que el sector servicios tiende a generar empleo de baja y alta cualificación, los cuales, según lo planteado, se alejan de la acción gremial (Hyman 1996). A su vez, la demanda de fuerza de trabajo con elevados niveles de cualificación hizo que aumentase el requerimiento de educación para gran parte de la población económicamente activa provocando, en muchos casos, una sobrecualificación de los puestos de trabajo. Este mismo fenómeno produjo el ingreso de trabajadores con mayores niveles educativos, lo que conduciría a una menor afiliación, ya que según se sostiene, en la medida en que se incrementa el nivel educativo de los asalariados, estos tienen menos propensión a la afiliación.

Otro de los elementos que se tuvieron en cuenta para explicar la crisis del sindicalismo y la caída en la afiliación fue la incorporación de jóvenes a los espacios de trabajo, no como complemento de los trabajadores con mayor experiencia sino en reemplazo de ellos, los cuales se encontraban más vinculados a las luchas sindicales. Los jóvenes incorporados al mercado de trabajo tenían poca o nula trayectoria laboral y, por esto mismo, menor participación sindical, lo que condujo a establecer el rasgo de edad como uno de los elementos que posibilitaría dar cuenta de la baja en la afiliación (Marshall y Groisman 2005).

En resumen, teniendo en cuenta los elementos considerados en torno a los determinantes de la afiliación vinculados a los elementos contextuales y las lógicas referidas a América Latina, se puede esquematizar un conjunto de hipótesis que se encuentran presentes en los diferentes análisis referidos a la crisis sindical. 1) menor afiliación en los sectores no industriales, 2) menor afiliación en empresas de menor tamaño, 3) mayores niveles de afiliación en los espacios de trabajo con presencia sindical: 4) una menor propensión de las mujeres a afiliarse, 5) afiliación más baja entre los trabajadores con alto nivel educativo, 6) menores índices de afiliación entre los trabajadores con elevada cualificación y baja cualificación, 7) menor afiliación entre los jóvenes, 8) menor afiliación entre los empleados con poca antigüedad en la empresa y 9) menor afiliación en los aglomerados urbanos más pequeños.

DATOS Y METODOLOGÍA

Para llevar adelante el análisis se tomaron los datos provenientes de la Encuesta a Trabajadores de Empresas (ETE) realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de Argentina en 2005. Dicho relevamiento incluye a trabajadores de empresas privadas en los aglomerados urbanos de Gran Buenos Aires, Córdoba, Rosario, Mendoza y Tucumán.

La ETE se basa en una muestra probabilística de trabajadores en empresas registradas, obtenida a partir de los registros administrativos de la Seguridad Social (SIPA). Para su diseño se tomó en cuenta la composición del universo según rama de actividad, estrato y tamaño de las empresas; y cualificación y sexo de los trabajadores. Los resultados obtenidos fueron ponderados con esas variables. Esta muestra es representativa de los 2.170.000 trabajadores de empresas privadas de diez o más ocupados. Las encuestas se realizaron dentro del lugar de trabajo, para lo cual se solicitó el acuerdo de las empresas.

Sobre un total de 7.815 casos pertenecientes a 1.300 empresas, se consideraron para el análisis 7.217. Esta diferencia radica en la exclusión de la categoría “profesionales” (556 casos), debido a que estos pertenecen a los mandos medios y superiores de las empresas, los cuales no se encuentran habitualmente sindicados y a datos faltantes en torno a las variables utilizadas para el análisis (42 casos).

Tomando como referencia las variables consideradas como determinantes de la afiliación, se presentan a continuación las características de la muestra (Cuadro 1), que se integran en tres grupos: características de la empresa, características individuales y características sociolaborales. En las primeras se incorporaron las variables del sector de actividad y el tamaño; en la segunda el sexo, la edad, la educación y el lugar de residencia, mientras que la tercera incorpora las variables como presencia sindical, cualificación y antigüedad en la empresa. En términos generales, la afiliación alcanza un 41%.

Dentro del sector de actividad, se encuentran un conjunto de actividades predominantes de la economía, destacándose por su participación en la muestra las de “Servicios sociales y comunales, Industria manufacturera y Comercio, restaurantes y hoteles”, siendo entre estas, la última, donde se registra un mayor nivel de afiliación (51%).

En torno al tamaño de las empresas, estas han sido categorizadas a partir de la cantidad de ocupados. En este sentido, la muestra tiene un 36% de los trabajadores en empresas de más de 201 ocupados, distribuyéndose en partes casi similares los que se encuentran ocupados en firmas de hasta 50 ocupados y aquellos que lo hacen en empresas de 50 a 200 ocupados, siendo en las empresas de menor tamaño, donde se observa un mayor nivel de afiliación.

En términos de sexo, se observa una mayor proporción de hombres afiliados al sindicato. Por su parte, la edad fue categorizada con el fin de observar si se desarrollaba un menor nivel de afiliación entre los más jóvenes, y luego de los 50 años. Al respecto, en esta variable los mayores niveles de afiliación se concentran entre las categorías de mayor edad. En lo que se refiere a la variable de educación, la misma fue dividida tomando en consideración el mayor nivel de estudios alcanzados, con excepción de la categoría “Hasta primaria completa”, donde se incorporan los que no la habían completado, ya que solo representan el 2% de la muestra, siendo en ella donde se alcanza el mayor nivel de afiliación (64%).

En lo que se refiere a los aglomerados urbanos, la muestra se llevó adelante en los cinco centros más importantes del país, siendo el de mayor incidencia el de Gran Buenos Aires, constituido por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el conurbano bonaerense. Del conjunto de centros urbanos relevados se destaca la afiliación en el Gran Tucumán, centro urbano de la región Noroeste de Argentina, constituido por su capital, San Miguel de Tucumán y pueblos de su periferia.

En torno a la presencia sindical, en la muestra predominan los trabajadores que en sus espacios de trabajo no cuentan con ella (62%), en tanto que es entre los que destacan la presencia sindical donde se observa un mayor nivel de afiliación (48%). En cuanto a cualificación, la muestra se encuentra muy concentrada en el nivel de “Operario cualificado” (66%), registrando el mayor nivel de cualificación la categoría más baja (“Operarios no cualificados”).

En lo que se refiere a la antigüedad en la empresa, esta fue dividida en cuatro categorías, siendo la más representativa la de 1 a 5 años de antigüedad y desarrollándose el mayor nivel de afiliación entre los trabajadores de más de 10 años de antigüedad.

Por otra parte, para establecer en qué medida las hipótesis que se presentan como habituales para explicar la crisis de representación van en la dirección establecida, se llevó adelante un modelo de regresión logístico binomial, donde las variables presentadas anteriormente como determinantes de la afiliación constituyen las independientes y la afiliación la dependiente. En el caso de la variable dependiente dicotómica –estar o no

Cuadro 1.
Característica de la muestra según afiliación (en %).

| Variables | Categorías | % De afiliados | % de la muestra |
|---------------------------------------|---|----------------|-----------------|
| Características de la empresa | | | |
| Sector de actividad | Industria manufacturera | 44 | 21 |
| | Servicios sociales y comunales | 31 | 23 |
| | Electricidad, gas y agua | 63 | 2 |
| | Construcción | 40 | 9 |
| | Comercio, restaurantes y hoteles | 51 | 20 |
| | Transporte, almacenaje y comunicaciones | 49 | 11 |
| | Servicios financieros y a empresas | 26 | 14 |
| Tamaño | Hasta 50 ocupados | 49 | 31 |
| | Entre 50 y 200 ocupados | 39 | 32 |
| | 201 o más ocupados | 34 | 37 |
| Características individuales | | | |
| Sexo | Hombre | 46 | 62 |
| | Mujer | 32 | 38 |
| Edad | Entre 18 y 28 | 33 | 28 |
| | Entre 29 y 39 | 38 | 37 |
| | Entre 40 y 49 | 48 | 19 |
| | 50 o Más | 47 | 16 |
| Nivel educativo | Hasta primaria completa | 64 | 28 |
| | Secundaria común completa | 35 | 52 |
| | Terciario/Universitario completo | 21 | 20 |
| Conglomerado | Gran Buenos Aires | 34 | 44 |
| | Gran Tucumán | 56 | 14 |
| | Córdoba | 31 | 15 |
| | Rosario | 47 | 14 |
| | Mendoza | 48 | 13 |
| Características sociolaborales | | | |
| Presencia Sindical | No | 36 | 62 |
| | Sí | 49 | 38 |
| Cualificación | Operario cualificado | 42 | 66 |
| | No cualificado | 57 | 15 |
| | Técnico | 23 | 19 |
| Antigüedad | Más de 10 años | 49 | 29 |
| | Menos de 1 año | 30 | 14 |
| | De 1 a 5 años | 38 | 36 |
| | Entre 6 y 10 años | 41 | 21 |
| Total | | 41 | |

Fuente: elaboración propia en base a ETE del MTEySS.

afiliados al sindicato— asumió el valor de uno para los que se encontraban afiliados y cero para aquellos que no lo estaban. Por el lado de las variables independientes categóricas, se analizan por medio de variables *Dummy*, lo cual hace necesario considerar una categoría de referencia para cada una de ellas (las categorías de referencia son las primeras de cada una de las variables del Cuadro 1).

LA AFILIACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES ARGENTINOS. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Considerando las afirmaciones habituales sobre la crisis de representación sindical con el fin de observar si las características de la afiliación entre los trabajadores argentinos se acercan a ellas y partir de los datos disponibles, se presentan una serie de hipótesis que serán evaluadas con el modelo de regresión logístico binario. Al respecto, se espera que las probabilidades de estar afiliado varíen:

1. Negativamente en aquellos sectores no industriales.
2. Positivamente con el tamaño (a mayor tamaño de la empresa, mayor nivel de afiliación).
3. Positivamente con la presencia sindical en el lugar de trabajo.
4. Negativamente con el sexo (menor afiliación entre las mujeres).
5. Negativamente con la educación (a mayor nivel de educación menores niveles de afiliación).
6. Negativamente con la cualificación técnica y con operarios no cualificados (a mayor y menor cualificación, los niveles de afiliación son menores).
7. Positivamente con la edad (a mayor edad, mayor nivel de afiliación).
8. Positivamente con la antigüedad (mayor antigüedad, más probabilidades de estar afiliado).
9. Negativamente con los aglomerados urbanos más pequeños (Rosario, Córdoba, Gran Tucumán y Mendoza).

La regresión logística que se presenta se llevó adelante con el paquete estadístico SPSS y se hizo por medio del método *Forward* o adelante “condicional” que a partir de un modelo que incorpora una sola variable chequea paso a paso la posibilidad de incorporar nuevas variables a partir del criterio de puntuación de Rao. Este criterio corrobora la ganancia informativa que correspondería a la incorporación de una variable no incluida (Ferrán Aranaz 1996).

De esta manera, partiendo de un modelo inicial que solo contenía una variable explicativa, el procedimiento consideró que correspondía incorporar las nueve variables consideradas como determinantes de la afiliación, mostrando este modelo una mejora en

Cuadro 2.
Resumen de modelos.

| Modelo | -2 log de la verosimilitud | R cuadrado de Cox y Snell | R cuadrado de Nagelkerke |
|--------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1 | 9.049,212 | 0,098 | 0,132 |
| 2 | 8.835,337 | 0,124 | 0,168 |
| 3 | 8.638,428 | 0,148 | 0,199 |
| 4 | 8.539,911 | 0,159 | 0,215 |
| 5 | 8.469,902 | 0,167 | 0,226 |
| 6 | 8.409,519 | 0,174 | 0,235 |
| 7 | 8.344,954 | 0,181 | 0,245 |
| 8 | 8.332,503 | 0,183 | 0,247 |
| 9 | 8.319,132 | 0,184 | 0,249 |

Fuente: Elaboración a partir de ETE, MTEySS de Argentina 2005.

relación a los otros, en la medida en que la bondad del ajuste estimada por el coeficiente Ji-cuadrado de máxima Verosimilitud (-2LL) es menor. Precisamente este coeficiente es el valor que asume el modelo considerando las variables explicativas incluidas en el mismo, y su disminución da cuenta de una mejora en la capacidad explicativa del modelo. En tanto que el R cuadrado de Cox y Snell y R cuadrado de Nagelkerke se incrementan a medida que se van incorporando las variables, siendo el incremento de estos coeficientes un parámetro que establece una mejora en la capacidad explicativa del modelo.

Interesa en el marco de este trabajo dar cuenta del sentido que se observa en la relación entre las variables, siendo el coeficiente "B" el que permite establecerlo. Al respecto, se puede observar un comportamiento heterogéneo en vinculación con las relaciones establecidas entre las variables de las hipótesis señaladas anteriormente, esto es, algunas muestran un comportamiento similar a las que fueron expuestas y otras van en una dirección contraria a las mismas.

Debe señalarse en principio que, más allá de la heterogeneidad, se evidencia una relación significativa entre las diferentes variables, aunque se observan comportamientos diferentes en torno a las categorías de las mismas.

Cuadro 3.
Coefficientes de regresión logística para afiliación sindical.

| Variables | Categorías | B | E.T. | Wald | Sig. | Exp(B) |
|---------------------|---|--------|-------|---------|-------|--------|
| Sector de actividad | Industria manufacturera | | | 122,503 | 0,000 | |
| | Servicios sociales y comunales | -0,114 | 0,086 | 1,762 | 0,184 | 0,892 |
| | Electricidad, gas y agua | 1,093 | 0,194 | 31,729 | 0,000 | 2,982 |
| | Construcción | -0,138 | 0,106 | 1,697 | 0,193 | 0,871 |
| | Comercio, restaurantes y hoteles | 0,535 | 0,083 | 41,385 | 0,000 | 1,707 |
| | Transporte, almacenaje y comunicaciones | 0,339 | 0,098 | 11,891 | 0,001 | 1,404 |
| | Servicios financieros y a empresas | -0,115 | 0,100 | 1,309 | 0,252 | 0,892 |
| Tamaño | Hasta 50 empleados | | | 62,889 | 0,000 | |
| | Entre 50 y 200 empleados | -0,292 | 0,069 | 17,732 | 0,000 | 0,747 |
| | 201 o más empleados | -0,620 | 0,078 | 62,880 | 0,000 | 0,538 |
| Sexo | Hombre | | | | | |
| | Mujer | -0,218 | 0,060 | 13,088 | 0,000 | 0,804 |
| Edad | Entre 18 y 28 | | | 13,399 | 0,004 | |
| | Entre 29 y 39 | 0,103 | 0,073 | 2,005 | 0,157 | 1,109 |
| | Entre 40 y 49 | 0,320 | 0,091 | 12,413 | 0,000 | 1,377 |
| | 50 o más | 0,126 | 0,099 | 1,610 | 0,204 | 1,134 |
| Nivel de educación | Hasta Primaria completa | | | 289,543 | 0,000 | |
| | Secundaria completa | -0,956 | 0,066 | 208,027 | 0,000 | 0,384 |
| | Terciario/Universitario completo | -1,445 | 0,094 | 238,773 | 0,000 | 0,236 |
| Agglomerado | Gran Buenos Aires | | | 155,901 | 0,000 | |
| | Gran Tucumán | 0,710 | 0,086 | 68,235 | 0,000 | 2,034 |
| | Córdoba | -0,119 | 0,085 | 1,983 | 0,159 | 0,887 |
| | Rosario | 0,758 | 0,081 | 86,877 | 0,000 | 2,133 |
| | Mendoza | 0,362 | 0,085 | 18,365 | 0,000 | 1,437 |
| Presencia Sindical | No | | | | | |
| | Sí | 0,718 | 0,063 | 129,678 | 0,000 | 2,049 |
| Cualificación | Operario cualificado | | | 76,240 | 0,000 | |
| | Técnico | -0,584 | 0,081 | 52,534 | 0,000 | 0,558 |
| | Operario no cualificado | 0,309 | 0,077 | 16,141 | 0,000 | 1,362 |
| Antigüedad | Más de 10 años | | | 36,399 | 0,000 | |
| | Menos de 1 año | -0,616 | 0,104 | 35,227 | 0,000 | 0,540 |
| | De 1 a 5 años | -0,239 | 0,078 | 9,291 | 0,002 | 0,788 |
| | Entre 6 y 10 años | -0,136 | 0,081 | 2,801 | 0,094 | 0,873 |
| | Constante | 0,237 | 0,127 | 3,492 | 0,062 | 1,268 |

Fuente: Elaboración a partir de ETE del MTEySS.

Analizando la relación entre las variables independientes y la variable dependiente en el marco del modelo establecido, pueden mencionarse algunos elementos de importancia. Comenzando con el “Sector de actividad” puede destacarse entre las categorías significativas que hay sectores donde las probabilidades de afiliación son positivas en relación a la industria, como son los casos de “Electricidad, gas y agua”, siendo en este sector casi tres veces más las probabilidades de estar afiliado que en la industria. El sentido positivo también se observa en el sector “Comercio, restaurantes y hoteles” y en “Transporte, almacenaje y comunicaciones”, es decir que las probabilidades de estar afiliado al sindicato son mayores en estos sectores que en la categoría de referencia. Las diferencias en los otros sectores, dentro de este marco, no son significativas. Puede señalarse que la relación que suele establecerse entre la afiliación y la actividad debe ser matizada teniendo en cuenta diferentes sectores e inclusive podría no aceptarse la hipótesis entre los trabajadores argentinos en cuanto al peso de la industria en la afiliación sindical.

Otro de los elementos que se contraponen a las hipótesis tradicionales sobre la crisis del sindicalismo se da en la vinculación entre tamaño y afiliación. Al respecto, como se observa en el cuadro de referencia, el sentido de la afiliación negativo indica que existen menos probabilidades de estar afiliado en las firmas de mayor tamaño relativo. Así, se destaca claramente que entre las firmas de más de 50 empleados las probabilidades de estar afiliados son negativas con respecto a la categoría de referencia.

En el marco de la relación entre los determinantes individuales, se puede observar que los datos que se presentan también muestran cierta heterogeneidad en torno a las hipótesis desarrolladas. De esta manera, se observan menos probabilidades de estar afiliada siendo mujer, como así también cuando se tiene un nivel educativo alto. En tanto, si bien no es significativa para el conjunto de las categorías, existe una relación positiva entre edad y afiliación, ya que las probabilidades de estar afiliado tienen un sentido positivo en la medida en que aquellos que tienen entre 40 y 49 años muestran mayores probabilidades de afiliación que la categoría de referencia. En este sentido, y en la medida en que solo una de las categorías de edad es significativa, este parece ser un elemento de menor importancia como determinante de la afiliación. Una característica que se aleja de las hipótesis tradicionales se vincula con el lugar de residencia. Al respecto se observa que existen más probabilidades de estar afiliado en centros urbanos más pequeños (Rosario, Gran Tucumán y Mendoza) y menos probabilidades de estar afiliado en Córdoba, un aglomerado altamente industrializado al igual que el de Gran Buenos Aires.

Las variables sociolaborales muestran una cierta heterogeneidad con las hipótesis planteadas. Como puede observarse, existe un sentido negativo entre las categorías de referencia en torno a la cualificación, ya que por una parte va en la dirección propuesta por las hipótesis, en cuanto que la cualificación técnica que supone un nivel superior en la escala de clasificaciones tiene un sentido negativo, evidenciando de este modo que

a mayor cualificación las probabilidades de afiliación son menores; pero también en contra de las hipótesis habituales, ya que, cuando se evalúa la categoría de referencia en relación con una categoría más baja (los “No cualificados”), las probabilidades de estar afiliado en esta categoría son mayores con respecto a la categoría intermedia que es la de referencia. Un elemento central es la importancia de la presencia sindical en los espacios de trabajo ya que puede observarse una relación positiva entre presencia sindical y afiliación, siendo mayores las probabilidades de afiliarse al sindicato cuando existe presencia sindical en la firma, lo que de alguna manera estaría poniendo en evidencia las motivaciones de las firmas para desincentivar la presencia sindical en el ámbito laboral. En este sentido, la probabilidad de estar afiliado en las firmas con presencia sindical es dos veces mayor que en las que no hay delegados, constituyéndose de esta manera en un elemento central al momento de explicar los niveles de afiliación.

Con respecto a la antigüedad en el trabajo, se observa que esta variable sigue sin alteraciones la hipótesis realizada sobre la misma, ya que las probabilidades de estar afiliado son menores cuando es menor la antigüedad en la empresa.

CONCLUSIONES

A partir de los enunciados que nos permitieron explicar la crisis de la representación sindical en Argentina y los determinantes de la afiliación, se desarrollaron una serie de hipótesis que fueron evaluadas a partir de la elaboración de un modelo de regresión logística binario.

Como ya se mencionó, la bibliografía internacional ha indicado múltiples factores que permiten explicar la crisis de representación. En este sentido y a partir de ello, hemos observado en qué medida se cumplen esas propuestas, estableciéndose ciertas diferencias entre las relaciones marcadas por aquellas y el modelo desarrollado. Así, se evidencia que algunas de las variables se corresponden con las direcciones establecidas en las hipótesis y otras van en la dirección opuesta.

De esta manera, en las características de la empresa que se vinculan con las transformaciones de la estructura productiva y han sido señaladas como uno de los elementos centrales para explicar la crisis de representación en el modelo propuesto, el sentido de las relaciones aparece inverso a las hipótesis habituales. Al respecto se pudo observar que hay otras actividades donde los trabajadores son más propensos a la afiliación sindical. En esta dirección se encuentran los sectores de “Transporte, almacenaje y comunicaciones” y “Electricidad, gas y agua” donde los mayores niveles de afiliación pueden vincularse a una mayor presencia sindical indicada por los trabajadores (64% y 88% respectivamente contra el 52% en la industria). Asimismo, en el sector “Comercio, restaurantes y hoteles” donde existen también mayores probabilidades de estar afiliado en relación a la industria, este aumento puede estar determinado por los

cambios acontecidos en el sector con la integración de sectores sociales con bajo nivel de cualificación, lo cual, como se ha observado, presenta mayores probabilidades de afiliación. Por su parte, al estar agrupados con restaurantes y hoteles⁴, actividades en las cuales el sindicato ha tenido una fuerte presencia por medio de los servicios prestados a sus afiliados, este factor pudo haber contribuido en el incremento de la afiliación del sector. Por otro lado, el modelo permite matizar las hipótesis tradicionales en tanto que la amplitud del sector productor de servicios comprende un conjunto de actividades que en algunos casos tienen una larga historia sindical que favorecen los procesos de afiliación.

Otro punto importante que va en la dirección contraria a la hipótesis es el del tamaño de la empresa. Al respecto, se observa que las probabilidades de estar afiliados son mayores en las empresas de menor tamaño. En términos de aproximación al motivo que conduce a estas probabilidades, puede sostenerse que en las firmas más pequeñas con presencia sindical, la cercanía al delegado produce un efecto de integración al sindicato mayor que en las grandes empresas, donde la distancia entre el representante sindical y los trabajadores suele ser más importante. En este sentido, en aquellas firmas con presencia sindical de hasta 50 empleados la afiliación alcanzaba el 65%, mientras que en las empresas de más de 200 empleados llegaba al 44%. De igual forma, otro de los elementos que nos permite acercarnos a la explicación respecto de las mayores probabilidades de afiliación en empresas de menor tamaño, puede vincularse a un menor nivel educativo y de cualificación de los trabajadores en estas firmas.

En relación a los determinantes individuales, dos de las variables que se integran en el marco de estas características muestran una dirección similar a las propuestas en las hipótesis sugeridas. Así, el sexo y el nivel educativo presentes en el modelo operan de la misma manera que las propuestas que explican la crisis de representación sindical. En tanto que la edad, al no ser significativo el conjunto de categorías que la integran, estaría poniendo de manifiesto que la misma no es relevante para la afiliación, aunque la categoría significativa (40 a 49 años) estaría dando cuenta de que al menos entre estas edades las probabilidades de afiliación son mayores que entre los jóvenes. Asimismo, se pudo establecer que hay una mayor propensión a la afiliación en los aglomerados más pequeños, como son los casos de Gran Tucumán, Mendoza y Rosario, donde la misma puede llegar a explicarse por tratarse de firmas donde los trabajadores tienen menor nivel de cualificación y porque existe mayor presencia sindical en las empresas de estos aglomerados.

También se observó que los elementos vinculados a las características sociolaborales van mayoritariamente en la misma dirección que las hipótesis. Debe destacarse en

⁴ La base de datos del MTEySS presenta la categoría "Comercio, restaurantes y hoteles" agregada a la manera utilizada a lo largo del trabajo, por lo cual no pueden ser indagadas de manera diferenciada cada una de las actividades.

relación a ello que la presencia sindical en los espacios de trabajo aparece como un elemento central para explicar el nivel de afiliación de los trabajadores y es por este motivo que hay un esfuerzo explícito por parte de las empresas que, a partir de un conjunto de políticas de recursos humanos, buscan desincentivar la presencia de delegados en la firma. Dentro de esta característica, la hipótesis sobre la antigüedad va en la dirección propuesta, poniendo en evidencia que las mayores probabilidades de afiliarse se inscriben en trayectorias de trabajo que muestran cierta continuidad en el tiempo.

Más allá de las cuestiones señaladas a lo largo del trabajo y las vinculaciones entre la variable dependiente con las variables independientes, el análisis presentado ha mostrado la complejidad de establecer un sentido inequívoco en torno a los determinantes de la afiliación sindical, a la vez que hace necesario observar las particularidades que presentan los modelos de relaciones laborales como contexto de inscripción de la adhesión a los sindicatos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bain, G. & R. Price. 1983. "Union growth: dimension, determinants and destiny". Pp. 3-34 en *Industrial Relations in Britain*, edited by G. Bain. Oxford: Blackwell.
- Beaumont, P. & R. Harris. 1990. "Union Organizing Attempts in Britain in the 1980's". *Industrial Relations Journal* 21:274-86.
- Blanchflower, D. 2007. "International Patterns of Union Membership". *British Journal of Industrial Relations* 45:1-28.
- Bryson, A. y R. Gómez. 2005. "Why have workers stopped joining unions? The rise in never membership in Britain". *British Journal of Industrial Relations* 43:67-92.
- Charlwood, A. 2002. "Why do non-union employees want to unionize? Evidence from Britain". *British Journal of Industrial Relations* 40:463-491.
- Delfini, M. y M. Spinosa. 2008. *Trabajo argentino. Cambios y continuidades en 25 años de democracia*. Biblioteca Nacional/UNGS. Buenos Aires.
- Disney, R. A. Gosling & S. Machin. 1994. "British unions in decline: An examination of the 1980s fall in trade union recognition". *Industrial and Labor Relations Review* 48:403-19.
- Disney, R. 1988. "Why has trade union membership declined?". *Economic Review* 5:30-3.
- Disney, R. 1990. "Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: An Appraisal". *British Journal of Industrial Relations* 28:165-77.

- Drolas, A., J. Montes Cató y V. Picchetti. 2005. "Las relaciones de poder en los espacios de trabajo". Pp. 93-120 en *Estado y relaciones laborales*, compilado por A. Fernández. Buenos Aires: Prometeo.
- Ferrán Aranaz, M. 1996. *SPSS para Windows. Análisis estadístico*. McGraw-Hill. Madrid.
- Freeman, R. & J. Rogers. 1999. *What Workers Want*. Ithaca and London: ILR Press.
- Freeman, R. & J. Pelletier. 1990. "The impact of industrial relations legislation on British union density". *British Journal of Industrial Relations* 28:141-164.
- Goldín, A. 2001. "Continuidad y cambio en el sistema argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico", Documento de Trabajo n.º 20, Universidad de San Andrés, (<http://www.udesa.edu.ar/departamentos/administracion/index.html>). Fecha de consulta
- Haberfeld, Y. 1995. "Why do workers join unions? The case of Israel" en pp. 656-670 *Industrial and Labor Relations Review* 48.
- Haynes, P., P. Boxall & K. Macky. 2006. "Union Reach, the 'Representation Gap' and the Prospects for Unionism in New Zealand". *Journal of Industrial Relations* 48:193-216.
- Heery, E. 2009. "The representation gap and the future of worker representation". *Industrial Relations Journal* 40:324-336.
- Heery, E., J. Kelly & J. Waddington. 2003. "Union Revitalization in Britain". *European Journal of Industrial Relations* 9:25-42.
- Hyman, R. 1994. "Industrial relations in western Europe: an era of ambiguity?". *Industrial Relations* 33:1-24.
- Hyman, R. 1996. "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 2:7-21.
- Jeffreys, S. 2000. "Western European Trade Unionism at 2000". *Socialist Register* 2001:143-170.
- Jódar, P., L. Ortíz, J. Martí, A. Martín y R. Alós. 2004. "Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CC.OO de Cataluña". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 22:35-61.
- Kelly, J. & E. Heery. 1986. "Full-Time Officers and Trade Union Recruitment". *British Journal of Industrial Relations* 27:196-213.
- Kirton, G. 2005. "The influences on women joining and participating in unions". *Industrial relations journal* 36:386-401.
- Machin, S. 2004. "Factors of Convergence and Divergence in Union Membership". *British Journal of Industrial Relations* 42:423-38.

- Marshall, A. y F. Groisman. 2005. "Sindicación en la Argentina: Análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual". 7.º Congreso nacional de ASET. Buenos Aires.
- Mason, B. & P. Bain. 1993. "The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of the Literature". *Industrial and Labor Relations Review* 46:332-351.
- Metcalfe, D. 1989. 'Can unions survive in the private sector? Presented at Employment Institute/TUC Seminar, "Trade Unions and the Economy in the 1990s", March.
- Metcalfe, D. 1991. "British Unions: Dissolution or Resurgence?". *Oxford Review of Economic Policy* 7:18-32.
- Miguélez, F. y C. Prieto. 1995. *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Miguélez, F. 1999. "Presente y futuro del sindicalismo en España". Pp 191-212 en *Las relaciones de empleo en España*, coordinado por F. Miguélez y C Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- MTEySS. 2005. *Encuesta a Trabajadores de Empresas*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Murillo, V. 1997. "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem". *Desarrollo Económico* 37:419-446.
- Novick, M. y A. M. Catalano 1992. "Relaciones laborales y sociología del trabajo: a la búsqueda de una confluencia". *Sociedad*: 26-59. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Riley, M. 1997. "Determinants of union membership: A review". *Labour* 11:265-301.
- Robinson, I. 2000. "Union Strategic Responses to Neoliberal Restructuring, Canada and United States, 1979-2000". Presented at 22nd International Congress of the Latin American Studies Association, March 16-18, Miami.
- Senén González, C. 2006. "Teoría y práctica de las relaciones industriales. Reflexiones sobre los cambios recientes de las relaciones laborales en Argentina". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 11:171-198.
- Tower, B. 1997. *The Representation Gap: Change and Reform in the British and American Workplace*. Oxford: Oxford University Press.
- Trajtemberg, D., C. Senén González, B. Medwid. 2008. "La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL". *Trabajo, ocupación y empleo* 8. Buenos Aires: MTEySS.
- Undy, R, V. Ellis, W. McCarthy & A. Halmos. 1981. *Change in Trade Unions: The Development of UK Unions Since the 1960s*. London: Hutchinson.

Waddington, J. & C. Whitson. 1997. "Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?". *British Journal of Industrial Relations* 35:515-46.

Wallerstein, M. & B. Western. 2000 "Unions in decline? What has changed and why". *AnnualReviews of Political Science* 3:355-77.

Windolph, P y J. Haas. 1989. "Who joins the union? Determinants of trade union membership in West Germany 1976-1984", *European Sociological Review* 5:147-165.

MARCELO DELFINI es Dr. en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigador Asistente CONICET. Docente de la carrera de Relaciones del Trabajo, UBA. Publicaciones de libros y de artículos en revistas nacionales e internacionales referidas a las temáticas de procesos de trabajo, gestión de la fuerza de trabajo y relaciones laborales

RECIBIDO: 24/01/2012

ACEPTADO: 12/09/2012

Publicado on-line: 21/11/2012