



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Unse-Indes-Conicet

N° 37, Vol. XXII, Invierno 2021, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Re-explorando la sindicalización en la Argentina y sus determinantes: ¿fisuras en las pautas tradicionales?

Revisiting unionization in Argentina and its determinants:
fissures in the traditional pattern?

Revisitando a sindicalização na Argentina e seus determinantes:
fissuras noprãdo tradicional?

Adriana MARSHALL*

Recibido: 26.03.2001

Aprobado: 17.04.2001



RESUMEN

En este artículo se exploran la sindicalización en la Argentina y sus determinantes desde mediados de los años 2000 hasta fines de la década siguiente, con el fin de establecer si se produjeron o no cambios destacables que insinúen nuevas pautas en el comportamiento de los asalariados, en particular los registrados en la seguridad social, con respecto a la afiliación sindical. Después de revisar cómo evolucionaron en el mencionado período algunos determinantes cruciales del nivel de sindicalización (estructura del empleo, estímulos que promueven la afiliación y opiniones sociales acerca de los sindicatos), las tasas de sindicalización, las pensiones diferenciales a la afiliación y el perfil distintivo de los afiliados sindicales, se concluye que en todos estos aspectos ha prevalecido la estabilidad sobre el cambio. Aunque habría algunos tenues indicios de fisuras en las pautas tradicionales, es aún prematuro evaluar si éstas constituyen episodios aislados y temporarios o signos de nuevos patrones de comportamiento, que la impronta del *shock* de la pandemia de 2020 podría contribuir a afianzar.

Palabras clave: sindicalización, sindicatos, estructura del empleo, representación gremial

ABSTRACT

This article explores unionization in Argentina and its determinants from the mid-2000s up to the end of the next decade, to establish whether significant changes suggesting new patterns in formal wage earners' behaviour regarding unionization took place or not. After examining the evolution in that period of certain crucial determinants of union density (employment structure, incentives fostering

* Dra. en Ciencias Sociales, Erasmus Universiteit Rotterdam. Centro de Investigaciones Sociales - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas/Instituto de Desarrollo Económico y Social (CIS-CONICET/IDES). E-mail: marshall@retina.ar

unionization, and social perceptions on trade unions), of the unionization rate, of the differential propensities to unionize, and of the distinctive union members' profile, it is concluded that in all these aspects stability has prevailed over change. Although a few tenuous signs of fissures in the traditional patterns are apparent, it is premature to say whether these are just isolated, temporary episodes, or signs of new behavioural patterns which the 2020 pandemic's shock might contribute to consolidate.

Keywords: unionization, trade unions, employment structure, trade union workplace representation

RESUMO

Este artigo explora a sindicalização na Argentina e seus determinantes de meados dos anos 2000 até o final da década seguinte, para estabelecer se ocorreram ou não mudanças significativas que sugeriam novos padrões de comportamento dos assalariados formais em relação à sindicalização. Depois de examinar a evolução no período mencionado de certos determinantes cruciais da densidade sindical (estrutura de emprego, incentivos que promovam a sindicalização e percepções sociais sobre os sindicatos), das taxas de sindicalização, das propensões diferenciadas para sindicalização e do perfil distinto dos membros do sindicato, conclui-se que em todos esses aspectos a estabilidade prevaleceu sobre a mudança. Embora alguns sinais tênues de fissuras nos padrões tradicionais sejam aparentes, é prematuro dizer se são apenas episódios isolados e temporários ou sinais de novos padrões de comportamento que o *shock* da pandemia de 2020 poderia contribuir a consolidar.

Palavras chave: sindicalização, sindicatos, estrutura de emprego, representação sindical

SUMARIO

Introducción. 1. Determinantes del nivel de afiliación sindical. 2. Evolución de la tasa de sindicalización. 3. Propensiones a la afiliación. 4. Perfil de los afiliados sindicales. 5. Reflexiones finales. Referencias. Apéndice.

INTRODUCCION

Como fue resaltado con frecuencia, el caso argentino llama la atención, sobre todo en el contexto de América Latina caracterizado en general por tasas de afiliación muy bajas: en la Argentina la tasa de sindicalización es relativamente elevada y ha sido bastante estable en el largo plazo a pesar de los vaivenes macroeconómicos, del mercado de trabajo, sociales y políticos y a pesar de que la Argentina es uno de los países latinoamericanos en los que es extremadamente alta la proporción de la población que declara que no confía o confía poco en los sindicatos. Esa *performance* comparativamente positiva en términos de nivel de sindicalización no implica que, al mismo tiempo, la afiliación sindical en la Argentina no haya enfrentado fuertes límites. El más importante de estos límites es, obviamente, el considerable nivel estructural del empleo no registrado en la seguridad social ya que, en general, los asalariados no registrados no están habilitados para sindicalizarse: a los empleadores no les es factible retenerles la cuota de afiliación y, aunque algunas organizaciones gremiales lo han permitido como alternativa a la retención por parte del empleador, en general no se admite el pago directo al sindicato. A esta limitación se suman, como en otros países, otros aspectos de la estructura del empleo, el grado de legitimidad y confianza que la sociedad otorga a las organizaciones gremiales, las restricciones legales, las limitaciones estatutarias estipuladas por los propios sindicatos, etc.

En trabajos previos, realizados durante los años 2000, se analizaron algunos de los factores que históricamente convergieron para explicar tanto el elevado nivel de afiliación en la Argentina como su estabilidad en el tiempo, en particular se discutió por qué la tasa no disminuyó, o disminuyó escasamente, en períodos de retracción económica y retroceso de los sectores más sindicalizados, especialmente la industria (Marshall y Perelman, 2004 y 2008; Marshall y Groisman, 2006; Perelman, 2009; Marshall 2006).

En este artículo se examinan las tendencias en la sindicalización en la Argentina y en algunos de sus determinantes desde mediados de los años 2000 hasta fines de la década que se inicia en el año

2010 para establecer si se insinúan o no cambios en los patrones tradicionales. En el contexto de las limitaciones que impone la ausencia de información posterior, el diagnóstico sobre la sindicalización en la Argentina no llega más allá de 2018 y, por lo tanto, no contempla los efectos de las transformaciones cruciales, en el empleo entre otras, algunas transitorias y otras seguramente perdurables, derivadas del *shock* provocado por el COVID-19 durante el año 2020. En este sentido, es el diagnóstico de la situación sobre la cual este *shock* dejará su impronta. Este diagnóstico cercano, pero previo, a 2020 sugiere algunas pistas para especular acerca del contexto que enfrentarán los sindicatos argentinos en la post-pandemia: ¿habrá nuevos desafíos que requieran estrategias innovadoras en relación con el reclutamiento y retención de miembros o, en cambio, podrán continuar con sus viejas estrategias de afiliación?

En lo que sigue se examina, en primer lugar, si en el período analizado se evidencian o no cambios de importancia con referencia a tres factores decisivos que contribuyen a explicar el nivel de sindicalización: estructura del empleo, estímulos, normativos y otros, a la afiliación y opiniones sociales acerca de los sindicatos. En la segunda sección se analiza la evolución de las tasas de sindicalización en el mismo período. En tercer lugar, se discuten las propensiones diferenciales a la afiliación desde una perspectiva de largo plazo. Cuarto, se analiza el perfil de los afiliados sindicales a fines del período estudiado. Por último, se retoman las conclusiones y plantean algunos interrogantes y reflexiones acerca del futuro próximo.

1. DETERMINANTES DEL NIVEL DE AFILIACION SINDICAL

En este trabajo nos centramos en sólo tres, pero centrales, de los múltiples factores económicos, sociales, institucionales y políticos que influyen sobre los niveles de sindicalización,¹ que operan en distintos planos: a) estructura del empleo (en términos sociodemográficos, de actividades económicas, de relaciones contractuales, etc.), cuya influencia sobre la tasa general de afiliación está asociada con las proclividades diferenciales a la sindicalización según rasgos individuales como edad o nivel educativo, y con las diferencias históricas en los niveles de afiliación entre actividades económicas, sectores de empleo y tipos de empresas, determinadas por características estructurales; b) estímulos a la afiliación en un sentido amplio, es decir, incluyendo desde incentivos, legales y otros, hasta formas de presión o coerción que inciden sobre la afiliación individual;² y c) actitudes y opiniones con respecto a los sindicatos predominantes en la población. Nos preguntamos entonces si entre mediados de los años 2000 y fines de la década del 2010 se produjeron cambios en las características o importancia de alguno(s) de esos tres factores que pudieran haber tenido repercusión sobre el nivel de sindicalización en la Argentina.

Los estímulos a la afiliación, así como las opiniones sociales acerca de los sindicatos y su legitimidad, e incluso algunos aspectos de la estructura del empleo como incidencia de los contratos flexibles o del empleo no registrado, no son independientes de las acciones sindicales llevadas a cabo

¹ Son muy numerosos los trabajos sobre los determinantes de la sindicalización. En su estudio sobre la caída en las tasas de sindicalización en países avanzados, Schnabel (2013) examina la mayoría de los factores explicativos que se consideraron en la literatura y concluye que mientras algunos de ellos efectivamente están asociados con el nivel de sindicalización (e.g. control sindical del seguro de desempleo [*GhentSystem*] y acceso sindical a los lugares de trabajo, cuyos efectos son positivos), el impacto de otros (por ejemplo, globalización, cambios en la estructura sectorial, estructura de la negociación colectiva y tendencias en los valores sociales) no es tan claro. Además, corrobora que la sindicalización es procíclica y que está asociada inversamente con el nivel de desempleo, pero sólo en los países donde los sindicatos no controlan el seguro de desempleo; que está asociada positivamente con el peso del sector público en el empleo y con el tamaño del establecimiento, y que los jóvenes son menos propensos a afiliarse. Para un análisis de los determinantes de la afiliación en la Argentina desde una perspectiva histórica, véanse Marshall y Perelman (2004) y Marshall (2006).

² Naturalmente, también influyen sobre el nivel de sindicalización los obstáculos, no analizados en ese trabajo, que se originan en restricciones y desincentivos, normativos u otros, a la afiliación, como es el caso por ejemplo de la extensión *erga omnes* de los términos acordados en los convenios colectivos de trabajo.

en distintos momentos, e.g. para lograr la promulgación de normativas que favorezcan la afiliación, desalentar las contrataciones temporarias, combatir contra el empleo no registrado, luchar contra la corrupción al interior de los sindicatos. Sin embargo, en un período dado, pueden considerarse como variables contextuales que imponen límites o facilitan la sindicalización, contexto en el que se desarrollan las estrategias sindicales de afiliación. Estas últimas, que no analizamos en este trabajo, incluyen un amplio espectro de intervenciones en distintos niveles, dirigidas a modificar la normativa laboral, influir sobre las actitudes hacia los sindicatos, expandir los territorios de reclutamiento por ejemplo con acciones para reducir el empleo no registrado, promover la afiliación mediante campañas de reclutamiento, retener miembros, entre muchas otras.

1.1. Estructura del empleo

En la literatura especializada es creciente el número de estudios centrados en los problemas que plantea a los sindicatos el avance del empleo precario. La mayoría de estas investigaciones se refiere a la expansión de formas legales de empleo no estándar, en especial el empleo temporario, en países europeos. Si bien los trabajadores con empleos temporarios no están excluidos del acceso a la sindicalización, su rotación más elevada la dificulta y restringe, frente a lo cual en años recientes los sindicatos europeos se han esforzado para lograr mejoras en las condiciones de trabajo de los asalariados temporarios e incentivar así su afiliación (Keune y Pedaci, 2020). En la Argentina, sin embargo, la tasa de empleo temporario legal es muy baja (según distintas fuentes, referidas a diferentes universos, la proporción de trabajadores registrados con empleos temporarios varía entre cerca del 4% y el 7%),³ por lo que el empleo temporario no representaría un desafío de importancia para los sindicatos. Tampoco lo sería la subcontratación ya que, por ejemplo en 2018, se empleaba mediante esta forma de intermediación a no más del 5% de los asalariados registrados.⁴

En cambio, obviamente, el mayor desafío que han enfrentado y continúan enfrentando los sindicatos en la Argentina es la alta proporción que representan en el empleo los asalariados no registrados que, como se señaló antes, en general no están habilitados a afiliarse y que, más aún, serían más proclives a tener una imagen negativa acerca de los sindicatos (Marshall, 2020), lo cual implica una dificultad adicional para su acercamiento a las organizaciones gremiales. Dado el persistentemente elevado nivel del empleo no registrado, la ampliación de sus territorios de reclutamiento requiere que los sindicatos intervengan activamente para que avance la registración de empleados, directos o tercerizados, y/o para que cambien las regulaciones que habilitan la sindicalización. En la década del 2000 muy pocos sindicatos tenían estrategias de afiliación dirigidas al empleo no registrado (Marshall y Perelman, 2008). De acuerdo con una recorrida en 2020/21 por las *web* sindicales de seis actividades económicas en las que el nivel de empleo no registrado es considerable, sólo en una de ellas se visualiza al ingresar al sitio la posibilidad de denunciar el trabajo en negro, lo cual podría sugerir que este aspecto todavía permanece relegado en las estrategias sindicales, pero es necesario tener en cuenta que las páginas *web* reflejan la prioridad que en esos años han adquirido para algunos sindicatos los aspectos relacionados con la pandemia. En cualquier caso, en 2018 la incidencia del no registro en el empleo asalariado continuaba en un alto nivel – 34,3% - pero había retrocedido desde el 42,6% en 2006 (habiendo alcanzado niveles levemente más

³La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) indica que la tasa de empleo temporario alcanzaba 4,1% en 2006 y 4,9% en 2018 (www.argentina.gob.ar/trabajo; datos para los 3eros Trimestres [3T]); según la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), en 2018 casi 7% de los asalariados registrados tenía un contrato por tiempo determinado y según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) de ese mismo año (3T) la cifra es aún inferior – alrededor del 3% - y menor que a mediados de los años 2000 (estimaciones propias).

⁴ Estimaciones propias con datos de la ECETSS, 2018. Las proporciones de asalariados temporarios y subcontratados no se pueden sumar porque se superponen parcialmente.

bajos en años intermedios).⁵ Y, así como la caída en la tasa de sindicalización del conjunto de los asalariados entre 1990 y 2001 se explica casi totalmente por el aumento del empleo no registrado en ese período (Marshall y Groisman, 2006), el retroceso de la incidencia del no registro entre 2006 y 2018 habría tenido automáticamente algún impacto positivo sobre la tasa de sindicalización global, efecto que no puede estimarse debido a la ausencia de información comparable sobre afiliación.

Centrándonos ahora exclusivamente en los asalariados registrados, su tasa de sindicalización podría haberse visto afectada por algunos cambios en la estructura del empleo que tuvieron lugar entre mediados de los años 2000 y fines de la década del 2010 (cuadro A, apéndice). Algunos de ellos podrían haber generado un aumento en la tasa de afiliación, como sería el caso del incremento del peso de los asalariados con alta antigüedad en el empleo (que podría vincularse la tendencia de desempleo al estancamiento por lo menos desde 2013 y la disminución del nuevo reclutamiento, sobre todo durante el propio año 2018).⁶ Otros, en cambio, como la caída en la incidencia en el empleo tanto de los trabajadores con bajo nivel educativo como de la industria manufacturera, tradicionales reductos de los afiliados, podrían haber tenido el efecto contrario.⁷ La evolución de la estructura del empleo entre mediados de los 2000 y 2018 continúa, y profundiza, la tendencia que marcó al período 1990-2001, cuando la reestructuración sectorial del empleo (incluida la disminución de la participación de la industria) y el retroceso del peso de los asalariados con bajo nivel educativo habían contribuido a la disminución de la tasa de afiliación (Marshall y Groisman, 2006). El balance neto de los efectos del conjunto de las transformaciones en la estructura del empleo entre mediados de los 2000 y 2018 sobre la tasa de sindicalización global no puede estimarse,⁸ pero no puede descartarse cierto predominio de los efectos negativos.

Las transformaciones mencionadas en la estructura del empleo no contemplan la incidencia del teletrabajo, cuya propagación podría influir sobre las tasas de afiliación. Esta modalidad plantea problemas específicos a los sindicatos, no sólo de reclutamiento y retención de miembros sino también de posibilidades de negociación y acciones colectivas, que requieren cambios en las formas de comunicación que utilizan las organizaciones gremiales.⁹ Fue recién en 2020, con la profundización de la pandemia, que esta modalidad se expandió, adquiriendo un peso mucho más significativo entre los empleados registrados de empresas privadas y del sector público. Fue también en 2020 que se votó la ley que regula el teletrabajo; fue reglamentada en enero de 2021, pero sólo parcialmente al excluir derechos colectivos que se habían explicitado en la formulación votada. Hasta ese año, el trabajo remoto todavía estaba relativamente poco difundido: según un estudio del Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT), referido a empresas privadas formales de 12 aglomerados urbanos (con 5 o 10 y más ocupados según el aglomerado), en 2017 esta modalidad se aplicaba en sólo un 3% de las empresas, involucrando en total a un 7,8% de los empleados (MPyT, 2019).

Las tendencias citadas antes en la estructura del empleo tampoco tienen en cuenta otro aspecto relevante por sus posibles efectos sobre la sindicalización: el grado de difusión de formas de empleo que asumen la figura del trabajo autónomo, pero encubren relaciones asalariadas. Estas formas, con otras características, ya existían y eran frecuentes en el pasado, pero ahora están ligadas al considerable desarrollo de la economía de plataformas durante la década de los 2010. El estudio de los rasgos del empleo en las plataformas digitales, sus efectos y su regulación legal se ha multiplicado aceleradamente en el contexto internacional y está avanzando rápidamente en la Argentina. Sin embargo, no hay estimaciones exactas sobre la proporción que representa en la Argentina el empleo

⁵ Boletín de Estadísticas Laborales (BEL), www.argentina.gob.ar/trabajo (incluye servicio doméstico).

⁶ Ver, por ejemplo, la evolución de la tasa de entrada, EIL, en www.argentina.gob.ar/trabajo.

⁷ Otras variaciones que se observan en el cuadro A, Apéndice son de sólo 1 o 2 puntos porcentuales, por lo que su eventual impacto sobre la tasa de afiliación sería insignificante.

⁸ No se puede realizar el requerido ejercicio de simulación ya que las tasas de afiliación estimadas para esos años no son comparables.

⁹ En este contexto, véase Estrella et al. (2020), que examinan la utilización de tecnologías digitales por parte de los sindicatos argentinos.

en estas plataformas, concentradas en un reducido conjunto de actividades económicas.¹⁰ Una estimación parcial indica que en 2018 los trabajadores de plataformas, la gran mayoría bajo el *status* de independientes, representaban el 1% de la población ocupada (Madariaga et al., 2019). Su incidencia hacia 2018 era seguramente muy inferior a la que se va a delinear a partir de 2020 cuando, a raíz de la pandemia de COVID-19, se aceleró el avance del trabajo en plataformas, así como ocurrió con la modalidad de teletrabajo asalariado que mencionamos más arriba. Las investigaciones que tratan sus vínculos con los sindicatos y la sindicalización han identificado procesos de creación de nuevas organizaciones gremiales por parte de trabajadores de plataformas (e.g. Vandaele, 2018 y, con referencia a la Argentina, Perelman et al., 2020; Del Bono, 2019) e intentos de encuadramiento por parte de organizaciones ya arraigadas (Filipetto y Pontoni, 2020), pero no es posible aun estimar cuán importante han sido estos desarrollos relativamente recientes y su impacto sobre el nivel global de afiliación en la Argentina. En un futuro tal vez cercano, la formalización a través de nuevas regulaciones legales, ya sea del pasaje del *status* de independiente al de asalariado o de figuras específicas, podría implicar que los trabajadores de plataformas adquieran mayor influencia sobre la tasa de sindicalización de algunas actividades económicas e incluso la global, pero hoy, a principios de 2021, nos encontraríamos lejos de haber llegado a esa situación.

1.2. Estímulos a la afiliación

Además de las motivaciones estrictamente gremiales de defensa de los intereses individuales y colectivos que impulsan la sindicalización y las identificaciones políticas e ideológicas que la favorecen, tres factores principales convergieron tradicionalmente para promover la afiliación sindical en la Argentina: la red de representación gremial en los lugares de trabajo, la provisión de servicios múltiples para los afiliados (turismo, capacitación, seguros, asesoría jurídica, proveedurías, prestaciones médicas preferenciales, etc.) y el régimen legal que autoriza el cobro de contribuciones para los sindicatos a los no afiliados que se encuadran en los convenios colectivos.¹¹ La influencia ejercida por la suma de estos incentivos habría compensado ampliamente el impacto en sentido contrario del desincentivo que se deriva de la extensión legal *erga omnes* de los convenios colectivos de trabajo, que alienta el desarrollo de conductas que pueden caracterizarse como *free riding*.

¿Cómo habría evolucionado la situación con respecto a esos incentivos tradicionales entre mediados de los 2000 y fines de la década del 2010?

Representación gremial en el lugar de trabajo. El acceso sindical a los lugares de trabajo a través de sus representantes, regulado legalmente, ha tenido históricamente un impacto clave sobre la sindicalización en la Argentina, así como sucede en otros contextos geográficos (e.g. Ebbinghaus y Visser, 1999; Schnabel, 2013). Delegados y comisiones internas han desempeñado un activo rol en el reclutamiento de miembros, incluyendo el ejercicio de cierto grado de presión para lograr la afiliación (Marshall y Perelman, 2004; Perelman, 2009). Las tasas de sindicalización son más altas en los establecimientos que cuentan con delegados o comisiones internas (Perelman, 2009; MTEySS, 2008), y también lo es, controlada la influencia de otras variables, individuales y de la inserción laboral, la

¹⁰ Madariaga et al. (2019) señalan que las plataformas se concentran en actividades tradicionales, con requerimientos de calificaciones operativas: hoteles; mensajería y cadetería; limpieza, reparación y cuidados personales; transporte de pasajeros; comercio minorista. Otras plataformas requieren trabajadores con nivel de calificación técnica y/o profesional para actividades de diseño, software, traducción, etc.

¹¹ Otro incentivo a la sindicalización, que no analizamos en este trabajo, ha sido el que se deriva del control sindical de las prestaciones de salud a través de las obras sociales y la difusa imbricación entre sindicato y obra social, que actuaría del mismo modo que el control sindical de las prestaciones por desempleo (*Ghentsystem*) en varios países europeos (e.g. Ebbinghaus y Visser, 1999; Rothstein, 1990; Høgedahl y Kongshøj, 2017) aunque, desde 1970 legalmente y desde 1980 efectivamente, la afiliación no es requisito para el acceso a los servicios de las obras sociales (Marshall y Perelman, 2004).

propensión a afiliarse a un sindicato si en el lugar de trabajo hay representación gremial (Marshall y Groisman, 2006; Trajtemberg et al., 2011). Algunos datos sugieren que la red de representación gremial se podría haber ampliado con posterioridad a los años 2000, expandiendo de este modo el radio de su influencia positiva sobre la afiliación. En 2008, según un informe del MTEySS, un 14% de la muestra de empresas privadas con más de 10 ocupados contaba con al menos un delegado sindical y un 39%, en promedio, de los trabajadores estaba empleado en empresas con representación gremial, proporción que variaba entre el 11% en las empresas pequeñas y el 70% en las grandes.¹² Diez años después, en 2018, la proporción de trabajadores expuestos a la influencia de representantes sindicales en sus lugares de trabajo parece ser bastante mayor: de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), realizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), se desempeñaban en establecimientos con representación gremial el 44% del total de asalariados registrados, un 38% de los empleados en el sector público y un 48% de los que trabajaban en el sector privado (desde el 26% en el caso de los establecimientos que tienen hasta 25 ocupados hasta el 80% cuando superan los 500).¹³ Sin embargo, los datos referidos al sector privado, para 2008 por una parte y para 2018 por la otra, estrictamente no se pueden comparar y el aumento promedio de alrededor de 10 puntos porcentuales, bastante significativo, podría deberse a las diferencias metodológicas entre las encuestas (por ejemplo, en 2008 se trató de una encuesta a empresas y en 2018 a hogares). Además, el salto en la proporción que trabajaba en lugares con representación gremial podría deberse, en parte, al incremento, en el mismo período, en el peso que tienen en el empleo las empresas medianas y grandes,¹⁴ entre las que está mucho más difundida la presencia sindical. En todo caso, no hay elementos para suponer que la proporción de trabajadores empleados en establecimientos con representación gremial haya disminuido en el período analizado y que, por esta razón, se hubiera debilitado la histórica influencia favorable de esa presencia sindical sobre la sindicalización.

Servicios sindicales para sus miembros. Un incentivo selectivo para promover la afiliación que ha sido crucial en la Argentina – y que no parece ser muy común en el contexto internacional – es el diversificado espectro de servicios que ofrecen los sindicatos a sus miembros, que abarca desde apoyo legal en caso de problemas hasta provisión más accesible o gratuita de diversos bienes y servicios. Si bien se requeriría una investigación pormenorizada para relevar los servicios que se proveen a los afiliados hacia fines de la década del 2010 y compararlos con los existentes en períodos previos, no hay indicios de que la oferta se haya contraído, por ejemplo, a raíz de una evolución negativa de las finanzas sindicales en general o de algunos sindicatos en particular. De hecho, la visita en 2020 a las páginas *web* de numerosos sindicatos, así como notas periodísticas, muestran la continuidad y amplitud de la oferta de servicios, entre los que se destacan los beneficios en turismo para los afiliados y sus familias y el apoyo legal, e incluyen en algunos casos planes médicos en la obra social más favorables que los de acceso general.

Cuotas de “solidaridad”. Finalmente, la conjunción de los mencionados servicios para los afiliados con la imposición sindical, autorizada legalmente, de una “cuota de solidaridad” obligatoria a los no afiliados que se encuadran en el convenio colectivo de actividad o empresa que firma el correspondiente sindicato ha constituido un fuerte incentivo a la sindicalización. El incentivo reside en que, por un costo extra marginal (diferencia entre cuota de afiliación y cuota de solidaridad), la sindicalización permite el acceso a los servicios para los afiliados. Durante la década del 2010, aunque ocasionalmente las contribuciones solidarias obligatorias dieron lugar a discusiones legales e, incluso, fueron objeto de algún fallo judicial puntualmente adverso al sindicato,¹⁵ la imposición de aportes a los asalariados no afiliados pero beneficiarios del convenio colectivo tuvieron amplia

¹² Según una encuesta de la SRT, en 2009 la proporción promedio era levemente menor, 36.8% (SRT, 2009). Esta encuesta se llevó a cabo en empresas privadas con 5/10 o más trabajadores, en las capitales provinciales más algunas ciudades importantes.

¹³ Estimaciones propias con datos de la ECETSS, SRT, 2018.

¹⁴ De acuerdo con datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS (www.argentina.gob.ar/trabajo).

¹⁵ Por ejemplo, un fallo contrario a la Asociación Bancaria en 2018.

difusión. Según estadísticas del MTEySS, entre 2009 y 2018 el 17,2%, en promedio para el período, de los convenios colectivos homologados fijaron o renovaron aportes de trabajadores al sindicato,¹⁶ una parte de los cuales se refiere a dichas cláusulas de solidaridad obligatorias para los no afiliados.¹⁷

En definitiva, no hay signos de que en el largo período analizado se hubieran producido cambios significativos en el repertorio de incentivos históricos a la sindicalización, que se suman a las motivaciones básicas, asociadas con el compromiso con la acción colectiva; en todo caso, se extendieron o reforzaron.

1.3. Opiniones sociales acerca de los sindicatos

En trabajos previos no se consideró, en el caso argentino, la potencial influencia sobre la sindicalización que podrían tener las percepciones sociales acerca de las organizaciones gremiales, factor que, en cambio, tuvieron en cuenta estudios en otros contextos geográficos. Un primer análisis sugiere que la evolución de dichas percepciones no habría constituido un factor relevante en generar variaciones en la propensión a la afiliación en la Argentina, ya que las opiniones han sido mayoritariamente negativas a lo largo de todo el período analizado. Datos de las encuestas de Latinobarómetro (LB) para diversos años durante 1996-2018 y de las Encuestas de la Deuda Social Argentina (EDSA, Universidad Católica Argentina), implementada anualmente durante 2004-2015, indican que las variaciones en el fuerte predominio de percepciones negativas acerca de los sindicatos en la población entrevistada han sido marginales. La proporción de personas entrevistadas que declaran no confiar o confiar poco en los sindicatos – único indicador disponible en forma continuada para un largo período – osciló alrededor del 82% entre 1996 y 2018, según datos de LB, y del 89% entre 2004 y 2015 según la EDSA, siendo sólo en el año 2015 algo menos acentuada según ambas fuentes.¹⁸ Más aún, entre los propios afiliados sindicales la proporción, un 85%, con esa opinión negativa (Marshall, 2020) resulta sorprendente. Este llamativo predominio de opiniones negativas no se compatibiliza con el relativamente elevado nivel de sindicalización, que parecería ser más sensible a la influencia de los incentivos que la impulsan que a la de las percepciones críticas.

1.4. En síntesis

En general, entonces, los factores analizados que podrían incidir sobre la tasa de sindicalización (estructura del empleo, estímulos regulatorios y otros, opiniones sociales acerca de los sindicatos) no parecen haber experimentado modificaciones importantes, sino que han tendido a ser más bien estables en el largo plazo. Solamente desde la perspectiva de la estructura del empleo habría leves indicios de cambios que podrían llegar a operar en detrimento de la afiliación. En este contexto, veamos en lo que sigue cuál fue la evolución de las tasas de afiliación en el largo período y, en particular, entre las décadas del 2000 y del 2010.

2. EVOLUCION DE LA TASA DE SINDICALIZACION

Tomando el año 1990 como punto de partida y 2018, último dato disponible sobre sindicalización, como punto final, las tasas de afiliación sindical, que se originan en diferentes fuentes de información (cuadro 1), no son todas comparables.¹⁹ Se pueden comparar entre sí las correspondientes a 1990 y 2001, basadas en información de encuestas a hogares que permiten una aproximación similar a la identificación de los afiliados sindicales, sobreestimándolos, en principio en

¹⁶ Según datos en el BEL (en www.argentina.gob.ar/trabajo).

¹⁷ No se encuentra disponible información sistematizada sobre la cantidad de convenios colectivos que, en el período analizado, incorporaron o renovaron específicamente estos aportes obligatorios de no afiliados.

¹⁸ Para la serie anual completa y un análisis del tema, véase Marshall (2020),

¹⁹ La falta de comparabilidad también afecta a períodos anteriores. La evolución histórica de las tasas de sindicalización en la Argentina hasta 2001 se analiza en Marshall y Perelman (2004) y Marshall (2006). Sobre la sindicalización en la década de los 2000 véase también Senén González et al. (2010).

igual grado, en ambos casos.²⁰ Ya vimos anteriormente qué factores vinculados con la restructuración del empleo habrían contribuido a explicar en ese período la caída de la tasa de sindicalización, tanto del conjunto de los asalariados como de los registrados.

A diferencia de lo que ocurrió en 1990 y 2001, las diversas encuestas del período 2005-2018, en el que se centra esta investigación, incluyen preguntas directas sobre afiliación sindical. Las tasas de afiliación que se restringen a los asalariados registrados que trabajan en el sector privado, obtenidas en base a datos de encuestas en empresas en 2005, 2006 y 2008 (cuadro 1), son comparables entre sí, pero no con las anteriores. La estimación, también limitada al sector privado, resultante de la encuesta a trabajadores en empresas de 2009/10 (cuadro 1),²¹ cuyo universo no es comparable al de ninguna otra encuesta previa o posterior, resulta coherente con la correspondiente a 2008. Finalmente, las tasas de sindicalización basadas en las encuestas a trabajadores en hogares de mediados (2014/15)²² y fines (2018) de la década de los 2010 (cuadro 1), aplicadas en universos similares, se pueden comparar entre sí, pero no con las precedentes. Si momentáneamente olvidáramos las trabas a la comparabilidad entre fuentes, entre 2006 y 2018 se evidenciaría una leve, aunque sostenida, tendencia descendente en la tasa de afiliación en el sector privado, único para el que hay información en todas las encuestas mencionadas, pero como las variaciones son muy pequeñas se puede considerar que en el largo plazo la tasa de sindicalización tendió más bien a la estabilidad.

²⁰ Estas tasas de sindicalización se estimaron con los microdatos del Módulo de Precariedad implementado con la EPH, INDEC, en 1990 y los de la Encuesta de Condiciones de Vida, SIEMPRO, 2001. Para detalles sobre las preguntas aplicadas y las fuentes de sobreestimación, véase Marshall y Groisman (2006).

²¹ También la EDSA, UCA, de 2010 proporciona datos sobre afiliación sindical. Como se circunscribe a los aglomerados urbanos con más de 80000 habitantes, la tasa de sindicalización estimada resulta más elevada que las que figuran en el cuadro 1 para alrededor de ese año.

²² En Tomada et al. (2018) se examinan datos sobre sindicalización provenientes de esta encuesta.

Cuadro 1. Tasas de sindicalización de asalariados en la Argentina, 1990-2018 (excluye al servicio doméstico)
en porcentajes

	total asalariados	asalariados registrados:		
		total	sector privado	sector público
Módulo precariedad EPH, 1990 ^a	49,0	65,2	65,4	64,8
ECV SIEMPRO, 2001 ^b	42,4 ^b (42,0) ^a	63,6 ^b (63,1) ^a	-- (61,8) ^a	64,5 ^b (67,4) ^a
MTEySS 2005 ^c	--	--	37,2	--
2006 ^c	--	--	39,7	--
2008 ^c	--	--	37,7	--
SRT2009/10 ^d	--	--	37,2	--
ENES PISAC 2014/15 ^e	28,4 ^{gh}	40,6 ^h	36,2	46,3
ECETSS 2018 ^f	27,3 ^{gh}	37,8 ^h	34,7	42,5

^a encuesta en hogares, Gran Buenos Aires (Marshall y Groisman, 2006)

^b Marshall y Perelman (2004), encuesta en hogares, localidades urbanas de 5000 o más habitantes

^c encuesta en empresas privadas con más de 10 ocupados, 5 aglomerados urbanos, no incluye sector primario (MTEySS, 2008)

^d encuesta en empresas privadas con 5 y más ocupados, capitales provinciales más algunas ciudades importantes, no incluye actividades primarias (SRT, 2009)

^e encuesta en hogares, localidades de más de 2000 habitantes

^f encuesta a ocupados de 15 y más años, realizada en hogares, localidades de 2000 y más habitantes (más detalles en SRT, s.f.a)

^g ENES: se excluye del total de asalariados a los "missing" y NS/NR; ECETSS: no hay missing ni NS/NR

^h además de los sectores público y privado, ENES incluye cooperativas, organizaciones sin fines de lucro y otras formas y ECETSS incluye "de otro tipo"

Fuente: Marshall y Perelman (2004), Marshall y Groisman (2006) y Marshall (2006); MTEySS (2008); SRT (2009); estimaciones propias con microdatos de la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social (ENES) del Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC), 2014 y de la ECETSS, SRT, 2018.

En el corto plazo, entre 2006 y 2008, la tasa de afiliación de los asalariados registrados se contrajo ligeramente (como vimos, datos comparables para el sector privado) y, nuevamente, se redujo entre 2014/15 y 2018 (datos también comparables). En este último lapso la caída en la tasa global de cerca de 3 puntos porcentuales se debió sobre todo a la disminución de 4 puntos porcentuales en el sector público, que en 2018 empleaba a casi un 40% de los asalariados registrados, ya que en el sector privado el retroceso fue bastante menor (1,5 puntos). La evolución de la tasa de afiliación del total de asalariados, registrados y no registrados (siempre excluyendo al servicio doméstico), que descendió sólo 1 punto, en este período no reflejaría – a diferencia de los años 90 - el

aumento en la incidencia del empleo asalariado no formal (tambié sin contabilizar al servicio doméstico), del 25,4% en 2014/15 al 28,5% en 2018.²³

Dado el suficiente número de casos en ambas encuestas, la diferencia entre las tasas de sindicalización 2014/15 y 2018 no se podrían originar en errores muestrales.²⁴ La caída en los niveles de afiliación podría vincularse con la significativa disparidad entre los contextos económicos, políticos y de políticas públicas que caracterizaron a los períodos en que se aplicaron las encuestas (último semestre de 2014/primer semestre de 2015 y segundo semestre de 2018, respectivamente), que se reproduce, aunque menos marcada, en el comportamiento del empleo asalariado registrado tanto total como privado que, en el primer período, tendieron a crecer sólo levemente (0,2% promedio mensual) y, en el segundo, a caer a un ritmo mensual promedio del -0,1%.²⁵ Y, aun cuando la disminución del nivel de afiliación podría atribuirse, en parte, a algunos cambios en la estructura del empleo durante esos cuatro años, esa disminución tiende a reiterarse en la gran mayoría de los grupos sociodemográficos y de los sectores y formas de inserción laboral (ejemplos en cuadro 2), de modo que también desempeñarían un papel explicativo otros factores, reales o consecuencia de diferencias metodológicas, sobre los cuales sólo podemos especular.²⁶

²³ Estimaciones propias con datos de ENES, PISAC, 2014 y ECETSS, SRT, 2018.

²⁴ Sobre los errores muestrales, véanse Instructivo_Base_ENES.pdf (ENES, PISAC) y SRT (s.f.b).

²⁵ Estimaciones sobre la base de SIPA, datos mensuales.

²⁶ Como ya se señaló, los universos muestrales son muy similares, pero las estrategias metodológicas no fueron las mismas.

Cuadro 2. Tasas de afiliación sindical de asalariados registrados,^a 2014 y 2018 en porcentajes

	ENES 2014/15	ECETSS 2018
TOTAL	40,6	37,8
<i>grupos sociodemográficos</i>		
hombres	41,5	38,3
mujeres	39,2	37,0
jóvenes(hasta 24 años)	27,8	19,0
educ. hasta secundario incompleto	45,3	48,2
<i>inserción laboral</i>		
con contrato permanente	41,4	38,3
con antigüedad empleo/establecim. ^b		
< 1 año	25,5	27,0
1-5 años	32,7	30,0
> 5 años	46,7	44,2
en establecimientos con:		
hasta 25 ocupados	36,1	32,3
26-100 ocupados	--	37,1
101-500 ocupados	--	50,8
500 y + ocupados	--	37,4
con representación gremial	--	51,6
sin representación gremial	--	23,7

^a excluye servicio doméstico

^b antigüedad: ENES, en el empleo; ECETSS, en el establecimiento

Fuente: estimaciones propias con datos de ENES, PISAC, 2014 y ECTESS, SRT, 2018.

En efecto, el descenso en la tasa de sindicalización entre 2014/15 y 2018 que se visualiza para el conjunto de los asalariados registrados se replica, con distinta intensidad, tanto entre los hombres

como entre las mujeres, los más jóvenes, los sectores público y privado, los trabajadores con contrato por tiempo indefinido, los establecimientos de menor tamaño²⁷ y los trabajadores con mayor antigüedad (cuadro 2). La caída más marcada en el sector público (cuadro 1) posiblemente se explique, por lo menos en parte, por la creciente incidencia en el empleo de los trabajadores con contratos por tiempo determinado (del 3,8% al 10,7%, 2014/15 y 2018, respectivamente), cuyas tasas de afiliación son bastante más bajas que las del personal contratado por tiempo indeterminado.²⁸ En cambio, en el sector privado los contratos por tiempo indefinido no retrocedieron, sino que mantuvieron su participación (92.9% en 2014/15 y 93.2% en 2018). En contraste con la tendencia general, la tasa de sindicalización aumentó entre los trabajadores con bajos niveles educativos – el nivel con las tasas más altas –, hecho para el cual aparentemente no habría una explicación intuitiva.²⁹

De todos modos, posiblemente más central que los rasgos sociodemográficos o las características de la inserción laboral para determinar si una persona se afilia o no al sindicato sea, como ya vimos, la presencia o ausencia de representación gremial en el lugar de trabajo, pero no se puede analizar qué papel podría haber jugado este factor en relación con el descenso de las tasas de sindicalización entre 2014/15 y 2018 porque la información sobre presencia de representación sindical está disponible sólo para 2018, año en el que casi el 52% de los asalariados registrados (públicos y privados) se desempeñaba en establecimientos que contaban con ella. Como ocurría en períodos anteriores, en 2018 la tasa de afiliación de los asalariados que trabajan en establecimientos con representación gremial es mucho más alta que la de los empleados en establecimientos que no la tienen (cuadro 2) y la magnitud de la diferencia supera a la que existía en 1990,³⁰ lo cual apunta a la noción según la cual no se habría debilitado en el largo plazo el rol de la presencia sindical en el lugar de trabajo en impulsar la afiliación y sugiere que esta variable no habría contribuido a explicar la caída en la tasa de afiliación entre 2014/15 y 2018.

3. PROPENSIONES A LA AFILIACION

Debido a las restricciones señaladas, que impiden las comparaciones entre tasas de sindicalización en el largo plazo, no es posible establecer con certeza cuál fue la tendencia de la tasa de afiliación entre principios de los años 90 y fines de la década del 2010. Sin embargo, es factible contrastar las propensiones a la sindicalización de distintos grupos de asalariados (registrados en la seguridad social) en 2018 con las de 1990.³¹

²⁷ Debido a las codificaciones aplicadas en el procesamiento de la ENES y la ECETSS las tasas de sindicalización según tamaño del establecimiento se pueden comparar sólo para aquellos con hasta 25 ocupados.

²⁸ Por ejemplo, en 2018, la tasa de afiliación de los trabajadores registrados contratados a plazo fijo era más de 10 puntos porcentuales inferior a la de los que tenían contrato por tiempo indefinido (estimación propia con datos de ECETSS, SRT, 2018, cuya confiabilidad puede cuestionarse debido al reducido número de casos en la categoría “con contrato a plazo fijo”).

²⁹ Los cambios en la composición de este grupo en términos de edad, antigüedad en el empleo, tamaño del establecimiento y tipo de contrato no se produjeron en la dirección que, teóricamente, sería favorable a un aumento de la afiliación. También aumentó la tasa de sindicalización de aquellos con menor antigüedad en el empleo (cuadro 2), pero la confiabilidad de la estimación es dudosa debido al exiguuo número de casos en la categoría.

³⁰ En el GBA, las tasas de afiliación en establecimientos con y sin representación gremial en 1990 eran, respectivamente, 83% y 48% (Marshall y Groisman, 2006; recordemos que en ese año ambas tasas podrían estar sobreestimadas) y en 2018, 51% y 23%.

³¹ Se compara con 1990 porque en las encuestas a hogares de otros años no hay información sobre representación gremial en el lugar de trabajo, variable central para el estudio de las proclividades diferenciales. Trajtemberg et al. (2011) y Delfini (2013) también analizan a través de modelos logísticos las propensiones a la sindicalización, en ambos casos con datos de la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) de 2005 (módulo de relaciones laborales, EIL, MTEySS), no comparables con los de las encuestas a hogares utilizados aquí.

Los resultados de regresiones logísticas³² muestran que en 2018 un nivel educativo inferior al secundario completo, una antigüedad en el empleo que supera los 5 años y, sobre todo, estar empleado en un establecimiento que cuenta con representación gremial³³ son factores asociados con mayores chances de sindicalización, mientras que ocurre lo opuesto con los jóvenes y con haber completado una carrera universitaria (cuadro 3). La menor proclividad a la afiliación de los más jóvenes no se originaría en que sus percepciones sobre los sindicatos sean particularmente negativas ya que, por el contrario, la propensión de este grupo a no confiar/confiar poco en los sindicatos sería menor que la de los restantes grupos de edad (Marshall, 2020).

Cuadro 3. Influencia de variables sociodemográficas y de la inserción laboral sobre la propensión a la sindicalización, asalariados registrados, Argentina, 2018. Regresiones logísticas.^a

Variable dependiente: afiliación sindical=1

Exp(B)

Modelos>	total		GBA	
	I	II	I	II
hasta 24 años edad	.419***	.440***	.601	.560*
hasta secundario incompleto	1.409***	1.463***	1.978***	2.146***
universitario completo	.660***	.635***	.555***	.564***
+ 5 años antigüedad empleo	1.725***	1.627***	1.662***	1.503***
sector privado	1.001	1.296***	.762**	1.178
industria	1.473***	1.205	1.326	.988
+ 100 ocupados	1.401***	.980	1.283*	.843
establ. con represent. gremial	---	3.819***	---	3.705***
N	4240	4240	1270	1270

^a casos sin ponderar

*** significativo al .01 ** significativo al .05 * significativo al .10

Fuente: estimaciones propias con datos de la ECETSS, SRT, 2018.

³² En el cuadro 3 se presentan para 2018 los resultados de regresiones logísticas aplicadas a datos no ponderados con el fin de compararlos con los correspondientes a 1990 en Marshall y Groisman (2006), que no estaban ponderados. En el apéndice (cuadro B) figuran los resultados para 2018 utilizando los datos ponderados.

³³ Como se podría esperar, algunas variables dejan de tener influencia al incluir en el modelo “presencia de representación sindical”.

Al contrastar los resultados para 2018 con los de 1990, restringiendo el análisis al Gran Buenos Aires (GBA) para poder realizar la comparación, se observa que la influencia positiva de un bajo nivel educativo y de trabajar en establecimientos con representación sindical se ha mantenido en el tiempo. Existen, sin embargo, diferencias en el impacto de otras variables, en particular, la antigüedad en el empleo: mientras que en ese entonces la antigüedad no afectaba la propensión a la sindicalización (Marshall y Groisman, 2006),³⁴ en 2018 el hecho de estar empleado en el establecimiento desde hace más de 5 años aumenta visiblemente las chances de estar afiliado (cuadro 3) o, a la inversa, cuando el tiempo transcurrido desde el ingreso es más breve disminuyen las chances de sindicalización, incluso si el empleo se localiza en un establecimiento con representación gremial. No puede descartarse que, en parte, esa inflexión se deba a la diferencia entre las dos encuestas que estamos comparando en la forma en que permiten identificar la condición de afiliado sindical, mucho más imprecisa en 1990, como se describió previamente. Sin embargo, también podría estar insinuando una tendencia incipiente hacia una menor proclividad a la sindicalización, así como también, desde esta perspectiva e independientemente de cuál sea la proporción de trabajadores expuestos a su influencia, un debilitamiento del papel que juega la representación gremial en el lugar de trabajo en estimular la afiliación, debilitamiento que no llegaría a visibilizarse en la diferencia entre las tasas de sindicalización de los que trabajan en lugares con y sin presencia sindical, señalada anteriormente.

4. PERFIL DE LOS AFILIADOS SINDICALES

Sólo un 1% de los asalariados no registrados está afiliado a un sindicato, coherentemente con el impedimento legal y operativo, mencionado antes, que restringe su sindicalización. Además, su perfil (cuadro 4) los coloca prácticamente fuera del radio usual de reclutamiento de los sindicatos: la gran mayoría trabaja en establecimientos que no superan los 25 ocupados, en los que, como vimos, la presencia de representación gremial es escasa; entre ellos predominan quienes tienen menor antigüedad en el empleo y, en comparación con los registrados, tienen mucho más peso los trabajadores jóvenes y los que tienen alta rotación (un 40% tiene un empleo temporario), es decir, grupos menos proclives a la acción colectiva, que requieren estrategias específicas para incentivar su afiliación.

Considerando ahora sólo a los asalariados registrados, se observa que entre los afiliados sindicales se encuentran sobrerrepresentados (en comparación con los no afiliados) las personas con más de 40 años y aquéllas con niveles educativos inferiores al secundario completo, mientras que, opuestamente, están subrepresentados los jóvenes y los que completaron el nivel universitario. Los afiliados muestran un perfil distintivo también en términos de inserción laboral, aunque las diferencias con los no afiliados no son importantes en todos los aspectos: mayor peso relativo de los que trabajan en ciertos sectores económicos como industria y enseñanza (y menor presencia de los que trabajan en establecimientos con hasta 25 ocupados), de aquellos cuya antigüedad en el empleo es de por lo menos 10 años y de los contratados por tiempo indeterminado. Ninguno de estos rasgos se desvía del patrón tradicional: el perfil específico de los afiliados sindicales que se visualiza en 2018 es muy similar al que tenían casi 20 años atrás, como se desprende de la comparación entre las distribuciones sociodemográfica y de la inserción laboral de afiliados y no afiliados en 2018 y en 2001 (datos para 2001 en Marshall y Perelman, 2004).

Es relevante señalar que los afiliados sindicales incluyen dos grupos claramente diferenciados, aunque uno de ellos es muy minoritario. No todos los afiliados sindicales declararon en 2018 estar encuadrados por un convenio colectivo: un 13% (que involucraría a cerca de 384000 asalariados registrados, de acuerdo con el factor de ponderación de la encuesta) indicó no estar cubierto por un

³⁴ En el GBA, a diferencia del total urbano, en el modelo logístico aplicado a los casos no ponderados la variable “hasta 24 años”, aunque tiene el signo esperado, no es estadísticamente significativa o lo es sólo al 0.10, pero sí lo cuando el modelo se aplica a los casos ponderados, resultado que apuntaría en la misma dirección que la variable “antigüedad en el empleo” (cuadros 3 y B, Apéndice).

convenio colectivo y un 12% no sabía si lo estaba o no.³⁵ Sólo un segmento muy acotado de los entrevistados que se autoidentificaron como asalariados y reportaron estar afiliados pero no contar con la cobertura de un convenio colectivo podría estar conformado por miembros de organizaciones gremiales en formación o sin personería jurídica (sindicato inscripto o con personería en trámite),³⁶ no facultados para negociar colectivamente, por ejemplo en actividades nuevas dentro de sectores que, como el gastronómico, tienen mayor incidencia relativa en este grupo (cuadro 4).³⁷ Las características sociodemográficas y laborales que diferencian, en algunos casos considerablemente, a los afiliados no cubiertos por un convenio colectivo del resto de los trabajadores sindicalizados (cuadro 4) a veces parecen contradictorias (por ejemplo, la mayor frecuencia, simultáneamente, de trabajadores con elevada antigüedad en el empleo y de trabajadores contratados en forma temporaria), pero constituyen la expresión de la significativa heterogeneidad que define a este reducido conjunto de afiliados que se desvía de la pauta general.

³⁵ Estimaciones propias con datos de ECETSS, SRT, 2018.

³⁶ La encuesta no incluye información sobre tipo de sindicato al que está afiliado.

³⁷ Administración pública y fuerzas armadas, también sobrerrepresentadas en este conjunto de afiliados, son actividades en las que pueden existir sindicatos no habilitados para firmar convenios colectivos, por ejemplo, en administraciones públicas provinciales.

Cuadro 4. Perfil de los afiliados sindicales (asalariados registrados) en comparación con no afiliados (asalariados registrados y no registrados), 2018 en porcentajes

<i>Características seleccionadas PROPORCION DE (%):</i>	no registrados	registrados			
	(no afiliados)	no afiliados	afiliados		
			total	con CCT ^a	sin CCT ^a
<i>rasgos sociodemográficos:</i>					
mujeres	37,0	43,9	42,6	40,0	56,5
edad 17-25 años	32,5	12,1	6,0	5,2	4,6
edad 41+ años	30,1	45,6	55,5	57,3	53,0
hasta secundario incompleto	48,9	20,2	31,1	27,6	40,3
con universitario completo	4,0	18,6	11,4	13,2	4,8
<i>sectores económicos:</i>					
industria	8,9	10,4	16,6	16,5	14,9
construcción	18,3	4,1	4,0	3,9	5,6
comercio	19,1	13,7	9,4	9,7	5,5
hoteles y restaurantes	9,2	3,2	3,4	2,0	8,2
adm. públ. y defensa	5,2	15,4	13,1	12,0	19,0
enseñanza	4,4	16,0	20,8	20,6	22,0
<i>antigüedad en establecim.:</i>					
menor 1 año	35,2	11,1	6,6	6,9	4,0
1-4 años	37,2	31,7	19,7	18,8	19,8
10+ años	12,4	35,3	49,6	49,7	56,0
<i>tamaño establecimiento:</i>					
hasta 25 ocupados	85,4	43,2	34,0	29,8	40,1
<i>contratado por:</i>					
empresa/institución	75,6	88,9	86,0	85,9	84,3
<i>tipo de contrato:</i>					

efectivo	---	89,5	94,0	95,6	87,7
plazo fijo	---	7,6	4,9	3,8	10,6
<i>relación de empleo:</i>					
permanente	60,1	95,1	97,4	98,5	92,7
estacional/temporada	20,3	3,4	1,9	1,2	5,0
intermitente	19,6	1,5	0,6	0,3	2,2

^a convenio colectivo de trabajo

Fuente: estimaciones propias con datos de ECTESS, SRT, 2018.

Por último, un punto a destacar es la relativamente escasa participación de los afiliados en actividades sindicales: en 2018 sólo un 26% había asistido durante los últimos 12 meses a una asamblea o reunión sindical y aproximadamente la misma proporción había participado en ese mismo período en una votación sindical, solamente un 5% de los afiliados había sido candidato en una lista para elecciones del sindicato y un 7% había actuado como delegado del personal.³⁸ Es llamativo que cerca de 10 años atrás, en 2010, era similar (26,5%) la proporción de afiliados que había participado en actividades sindicales en los últimos 12 meses.³⁹ Desconocemos si las bajas proporciones de participación en actividades sindicales se deben a que no hubo, o hubo pocas, actividades en ese período, o a que tuvieron lugar, pero los afiliados no asistieron; en el primer caso, el hecho de que se realizaran pocas asambleas o reuniones sería un indicador de que los sindicatos no habrían fomentado una alta participación de sus miembros, en el segundo, de cierto desinterés por parte de los afiliados, coherente con el considerable peso que tienen las razones instrumentales entre los motivos de la sindicalización. Más aún, en el caso de que se hubiera(n) desarrollado conflicto(s) en el establecimiento/la empresa/la actividad en que están empleados, sólo menos de la mitad de los afiliados participó en uno o más de esos conflictos (43%) y, si bien esta proporción supera a la de los no afiliados en igual situación (31%), la participación de los afiliados en las medidas de fuerza parece ser bastante limitada, otro factor que apoyaría la idea de que muchos trabajadores se afilian por motivaciones instrumentales más que por móviles gremiales.

5. REFLEXIONES FINALES

Forzando las comparaciones entre datos procedentes de fuentes dispares parecería que, en la Argentina, así como había ocurrido entre 1990 y principios de los 2000, también entre mediados de los años 2000 y cerca del fin de la década del 2010, la tasa de sindicalización de los asalariados en situación formalizada tendió a la estabilidad, con leves oscilaciones, como la aparente disminución entre 2014/15 y 2018, generalizada en términos sociodemográficos y de inserción laboral, pero bastante más notable en el sector público que en el privado, cuyas causas – reales o técnicas - requieren mayor investigación.

³⁸ Estimaciones propias con datos de la ECETSS, SRT, 2018. Como es de esperar, las chances de participar en actividades sindicales se incrementan notablemente si el establecimiento en el que trabaja el afiliado sindical tiene representación gremial, y dependen también de otras variables sociodemográficas y de la inserción laboral, tema que no se trata en este trabajo.

³⁹ Estimaciones propias con datos de la EDSA, UCA, 2010.

En el largo plazo, si bien la composición de los afiliados según, por ejemplo, niveles educativos, sectores económicos o tipos de contrato, fue variando en algún grado junto con los cambios en la composición de la fuerza de trabajo y en el empleo que se fueron gestando entre principios de los años 2000 y fines de los 2010, las diferencias entre los perfiles que caracterizan a sindicalizados y no sindicalizados también tendieron a mantenerse estables.

Las nuevas actividades y la transformación de otras (plataformas digitales, teletrabajo), que en 2018 todavía representaban una mínima fracción del empleo, no habrían dejado hasta ese momento una impronta sobre las tasas de sindicalización globales. Por su parte, la incidencia en el empleo registrado de las contrataciones temporarias legales – escasamente sindicalizadas - continuaba siendo marginal, aunque su mayor difusión en el sector público podría haber tenido un efecto limitado sobre la tasa de sindicalización en los últimos años de la década del 2010.

En definitiva, como en otros aspectos de la economía y el empleo en la Argentina, también en el perfil y el nivel de la sindicalización continúa siendo destacable la estabilidad de largo plazo. En este contexto, recién se podrían esperar cambios tal vez más significativos después del impacto laboral de la pandemia de 2020.

No obstante, y aunque en 2018 también algunas de las diferencias entre las propensiones de distintos grupos a la afiliación son muy similares a las de 20 años atrás, se vislumbrarían tenues señales de cambios incipientes, ya que en ese año la propensión a la afiliación de los asalariados con una antigüedad en el empleo que supera los 5 años es mucho más alta que la de los que tienen menor antigüedad, incluso cuando el lugar de trabajo cuenta con representación gremial, lo cual no sucedía veinte años atrás. Hay que investigar si éste es un resultado aislado y transitorio o un signo de que, pese a que no se habría reducido el alcance de la presencia de representación sindical en los lugares de trabajo, sus efectos en incentivar la afiliación ya no son tan potentes como antes, generando fisuras en el patrón tradicional.

Aun así, la conjunción de la amplia consolidación del cobro por parte de los sindicatos de aportes solidarios a los no afiliados encuadrados en el convenio colectivo y una exhaustiva provisión de servicios a sus miembros continuaría operando como un fuerte estímulo para la afiliación, sumándose al propósito de mejorar o defender la situación de los asalariados a través de la acción colectiva, factor que explicaría el núcleo, comparativamente acotado, de la sindicalización. La importancia que adquieren las motivaciones instrumentales a la sindicalización es coherente con la baja participación de los afiliados en actividades del sindicato y su relativamente limitada participación en medidas de fuerza localizadas en sus lugares de trabajo.

Teniendo en cuenta las tendencias analizadas en el corto y en el largo plazo en la afiliación sindical y algunos de sus principales determinantes, ¿podría esperarse que un mayor avance y consolidación de las modalidades de empleo – teletrabajo y trabajo “autónomo” en la economía de plataformas - que tuvieron cierto auge durante 2020, en el marco de la situación creada por el COVID-19, comprometan en una post-pandemia la continuidad los niveles tradicionales de afiliación sindical?

La expansión del teletrabajo no parecería constituir un desafío importante. Ya durante 2020 su desarrollo llevó a los sindicatos a exigir su regulación legal y, aunque ésta permanece parcialmente en la nebulosa todavía a principios de 2021, se puede prever que la intervención sindical tenderá a asegurar el pleno acceso de los asalariados registrados empleados bajo esa modalidad a los derechos colectivos. Además, aunque la dispersión y aislamiento de los que trabajan en forma remota debilita la presión sindical a la afiliación que se concretaba a través de la representación gremial en los lugares de trabajo y obviamente juegan en contra de su participación en acciones colectivas reivindicativas, desafíos que ya están abordando las organizaciones gremiales (por ejemplo, en el Reino Unido: Hunt, 2021), los otros incentivos tradicionales a la sindicalización - servicios para afiliados y aportes solidarios obligatorios - proseguirían ampliando la afiliación de estos asalariados registrados más allá del núcleo central de trabajadores comprometidos con la defensa de los intereses colectivos.

En contraste, el avance del trabajo “autónomo” en las plataformas digitales genera nuevos problemas, que afectan a la afiliación sindical y requieren respuestas innovadoras. Como se ha visto en diversos países y en los primeros estudios sobre la Argentina, su difusión ha ido acompañada por

la creación de nuevas organizaciones de representación colectiva, que no siempre asumen la forma del sindicato tradicional. Y, con respecto a los sindicatos consolidados, aunque ciertas estrategias ya implementadas por algunos de ellos anticiparían en parte el futuro, queda abierto el interrogante, que hoy es aún prematuro tratar de responder, acerca de cuál será su espectro de respuestas frente a una significativa expansión del empleo en las plataformas digitales, en particular, qué formas de regulación legal impulsarán para lograr la conversión de la figura de trabajo autónomo en la de trabajo asalariado registrado, clave para el acceso a la afiliación y la negociación colectiva, y en qué grado estarían dispuestos a aceptar o promover figuras legales alternativas.

Pero, en realidad, tal vez el mayor desafío en la post-pandemia se origine en el obstáculo tradicional: el empleo no registrado. Aunque durante 2020, por obvias razones - los primeros despedidos son los que no tienen acceso a los derechos laborales - disminuyó su incidencia, si después de la pandemia remonta el nivel de la actividad económica bajo parámetros del empleo similares a los históricamente vigentes en la Argentina, el empleo no registrado aumentaría nuevamente, en detrimento de la afiliación, proceso que sólo la activa intervención de las organizaciones gremiales podría contribuir a limitar.

REFERENCIAS

Del Bono, Andrea (2019). "Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina". *Cuestiones de Sociología*, 20, e083, pp.1-14. En línea: <https://doi.org/10.24215/23468904e083>

Delfini, Marcelo (2013). "La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes". *Revista Internacional de Sociología*, 71(1), Enero-Abril, pp. 91-114.

Ebbinghaus, Bernhard y Visser, Jelle (1999). "When institutions matter: Union growth and decline in Western Europe, 1950-1995". *European Sociological Review*, 15(2), pp. 135-158.

Estrella, María Josefina, Núñez, Vanesa y Parrilla, Santiago (2020). "Sindicalismo e innovación". Friedrich-Ebert-Stiftung, Buenos Aires. En línea: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/17087.pdf>

Filipetto, Sonia M. y Pontoni, Gabriela A. (2020). "Relaciones laborales y economía de plataformas. El caso de Mercado Libre en la Argentina reciente", *Realidad Económica*, 335/ 1º oct.-15 nov., pp. 15-44.

Høgedahl, Lausty Kongshøj, Kristian (2017). "New trajectories of unionization in the Nordic Ghent countries: Changing labour market and welfare institutions", *European Journal of Industrial Relations*, pp. 1-16. En línea: DOI: 10.1177/0959680116687666, journals.sagepub.com/home/ejd

Hunt, Tom (2021). "COVID-19 and the work of trade unions. New challenges and new responses". Unions 21, Londres. En línea: www.unions21.org.uk

Keune, Maarten y Pedaci, Marcello (2019). "Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU", *European Journal of Industrial Relations*, 26(2), pp. 139-155.

Madariaga, Javier, Buenadicha, César, Molina, Erika y Ernst, Christoph (2019). "Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una *app* en Argentina?", CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires. En línea: www.cippec.org

Marshall, Adriana (2006). "Afilación sindical e instituciones del trabajo: análisis comparativo", *Estudios del Trabajo*, 32, Julio-Diciembre, pp. 29-54.

Marshall, Adriana (2020). "Percepciones sociales sobre los sindicatos en América Latina", para presentar en el Seminario de Discusión Intensiva de Investigaciones sobre "Sindicatos: resiliencia o transformación", organizado por el Programa de Estudios Socio-Económicos Internacionales (PESEI), Centro de Investigaciones Sociales (CONICET/IDES), Buenos Aires (postergado para abril 2021). Disponible en: <https://www.researchgate.net>

Marshall, Adriana y Perelman, Laura (2004). "Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral", *Cuadernos del IDES* 4, Buenos Aires. En línea: <https://publicaciones.ides.org.ar/libro/sindicalizacion-incentivos-normativa-sociolaboral>

Marshall, Adriana y Perelman, Laura (2008). "Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina", *Desarrollo Económico*, 48(189), pp. 3-30.

Marshall, Adriana y Groisman, Fernando (2005). "Afilación sindical en la Argentina: incidencia de características personales y del empleo, 1990-2001", *Estudios del Trabajo*, 29, 1er Semestre, pp. 15-40.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2008). "Principales resultados del Módulo de Relaciones Laborales. Año 2008", MTEySS, Buenos Aires. Disponible en: www.trabajo.gob.ar

Perelman, Laura (2009). "Los significados de la sindicalización en la Argentina desde la perspectiva de las motivaciones individuales", *Serie Documentos para Discusión PESEI*, No. 3. En línea: <https://publicaciones.ides.org.ar/libro/significados-sindicalizacion-argentina-perspectiva-motivaciones-individuales>

Perelman, Laura, Mangini, Marcelo, Perrot, Bárbara, Fierro, María Belén y Garbarz, Martina Sol (2020). "Una APP de los/as trabajadores/as". Friedrich-Ebert-Stiftung, Buenos Aires. En línea: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16625.pdf>

Schnabel, Claus (2013). "Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges", *European Journal of Industrial Relations*, 19(3), pp. 255-272.

Senén González, Cecilia, Trajtemberg Davidy Medwid, Bárbara (2010). "Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas", *Relations industrielles/Industrial Relations*, 65(1), pp. 30-51.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), 1ra Encuesta nacional a trabajadores sobre empleo, trabajo, condiciones y medio ambiente laboral. Documento informe final. Resumen de los principales hallazgos, 2009. Disponible en: www.argentina.gob.ar/trabajo

SRT (s.f.a). Encuesta nacional a trabajadores sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad [ECETSS] 2018. Informe metodológico. Disponible en: www.argentina.gob.ar/trabajo

SRT(s.f.b). Encuesta nacional a trabajadores sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad (ECETSS). Guía de referencia para estimaciones de errores de muestreo por medio de *bootstrap*. Disponible en: www.argentina.gob.ar/trabajo

Tomada, Carlos, Schleser, Diego y Maito, Matías (2018). “Radiografía de la sindicalización en Argentina”. CETyD – IDAES, UNSAM. En línea: www.cetyd.unsam.edu.ar

Trajtemberg, David, Senén González, Cecilia y Medwid, Bárbara (2011). “Determinantes individuales de la afiliación sindical: resultados de la encuesta de trabajadores en empresa”, *Trabajo, Ocupación y Empleo*, Serie Estudios 10, MTEySS. En línea: www.argentina.gob.ar/trabajo

APENDICE

Cuadro A. Composición del empleo asalariado registrado, 2006 y 2018
en porcentajes

	2006	2018
% en el empleo de:		
hombres	60,1	58,8
hasta 24 años	10,4	8,0
hasta secundario incompleto	30,6	22,2
sector público	31,2	32,0
industria manufacturera	17,3	12,0
empleo permanente	94,6	95,7
antigüedad + 5 años	55,1	62,4

Fuente: estimaciones propias con datos de EPH, INDEC, 2006 y 2018, 3er trimestre.

CuadroB. Influencia de variables sociodemográficas y de la inserción laboral sobre la propensión a la sindicalización, asalariados registrados, Argentina, 2018. Regresiones logísticas.^a

Variable dependiente: afiliación sindical=1

Exp(B)

Modelos>	total		GBA	
	I	II	I	II
hasta 24 años edad	.511***	.494***	.744***	.617***
hasta secundario incompleto	1.797***	1.942***	2.576***	2.803***
universitario completo	.595***	.581***	.654***	.666***
+ 5 años antigüedad empleo	1.614***	1.542***	1.861***	1.661***
sector privado	.631***	.863***	.714***	1.071***
industria	1.598***	1.328***	1.456***	1.173***
+ 100 ocupados	1.646***	1.166***	1.571***	1.010***
establ. con represent. gremial	---	3.465***	--	4.023***
N muestrales (no ponderados)	4240	4240	1270	1270

^a casos ponderados

*** significativo al .01

Fuente: estimaciones propias con datos de ECETSS, SRT, 2018.