

Département des relations industrielles
UNIVERSITÉ LAVAL

REVUE TRIMESTRIELLE

RIIA

QUARTERLY REVIEW

RELATIONS INDUSTRIELLES

INDUSTRIAL RELATIONS

2 0 1 1

66-3

ÉTÉ SUMMER



INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

SOMMAIRE / CONTENTS

ÉDITORIAL / EDITORIAL / EDITORIAL

Esther Déom – Allen Ponak 321

ARTICLES

**The Earnings Gap between Black and White Workers in Canada:
Evidence from the 2006 Census** 324

Gervan Fearon and Steven Wald

SUMMARY, RÉSUMÉ, RESUMEN

**Attitudes towards Faculty Unions and Collective Bargaining
in American and Canadian Universities** 349

Ivan Katchanovski, Stanley Rothman and Neil Nevitte

SUMMARY, RÉSUMÉ, RESUMEN

**Participación sindical de los trabajadores en Argentina:
principales determinantes y tendencias** 374

Marcelo Delfini, Analía Erbes y Sonia Roitter

RESUMEN, SUMMARY, RÉSUMÉ

**How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work:
The Case of Temporary Agency Workers** 397

Elsa Underhill and Michael Quinlan

SUMMARY, RÉSUMÉ, RESUMEN

**Exploring the Career Pipeline: Gender Differences
in Pre-Career Expectations** 422

Linda Schweitzer, Eddy Ng, Sean Lyons and Lisa Kuron

SUMMARY, RÉSUMÉ, RESUMEN

**Intergenerational and Intercultural Differences in Work Values
in Quebec and the United Arab Emirates** 445

Thierry Wils, Tania Saba, Marie-France Waxin and Christiane Labelle

SUMMARY, RÉSUMÉ, RESUMEN

RECENSIONS / BOOK REVIEWS

| | |
|--|-----|
| La signification du travail : nouveau modèle productif et <i>ethos</i> du travail au Québec | 470 |
| Par Daniel Mercure et Mircea Vultur Philippe Barré | |
| Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising | 471 |
| Edited by Gregor Gall Stephanie Ross | |
| Travail et citoyenneté : quel avenir ? | 474 |
| Sous la direction de Michel Coutu et Gregor Murray Marie-Josée Legault | |
| Employment Policy in the European Union: Origins, Themes and Prospects | 478 |
| Edited by Michael Gold Jean-Claude Barbier | |
| Le droit de l'emploi au Québec, 4^e édition | 480 |
| Par Fernand Morin, Jean-Yves Brière, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi Denis Nadeau | |
| The Employment Relationship : A Comparative Overview | 482 |
| Sous la direction de Guiseppa Casale Pierre Verge | |
| Economics for Everyone: A Short Guide to the Economics of Capitalism | 485 |
| By Jim Stanford Travis Fast | |
| From Servants to Workers: South African Domestic Workers and the Democratic State | 486 |
| By Ally Shireen Andrew Sparks | |
| RÈGLES DE PUBLICATION / NOTES FOR CONTRIBUTORS | 489 |

Participación sindical de los trabajadores en Argentina: principales determinantes y tendencias

Marcelo Delfini, Analía Erbes y Sonia Roitter

El objetivo del artículo consiste en profundizar el estudio de aspectos que dan cuenta de la participación sindical de los trabajadores en Argentina. Para ello, se consideran indicadores que van más allá de la tasa de afiliación y se establece la influencia que ejercen las características del trabajador, de la empresa y sociolaborales sobre la misma. Distintos niveles de participación se determinaron a partir de un análisis cluster. La evaluación de la importancia de distintos factores relacionados con características de los trabajadores, de la empresa y sociolaborales en la definición de estos grupos, se realizó a través de un modelo de regresión logística multinomial. Se concluye que las características del trabajador y los rasgos sociolaborales, como la presencia sindical y la antigüedad, son centrales para explicar los niveles de participación.

PALABRAS CLAVES: representación sindical, afiliación, participación, determinantes de la participación

Introducción

En distintos estudios sobre sindicalismo, la tasa de afiliación ha sido considerada una medida del nivel de representación y de la evolución seguida por los sindicatos y, a partir del comportamiento de este indicador, se han esbozado diferentes interpretaciones que buscan identificar los determinantes de su crecimiento o declinación. En particular, pueden identificarse cuatro abordajes, cada uno de los cuales retoma elementos que posibilitan explicar el sendero de la representación sindical: las corrientes “estructuralistas”, las perspectivas que recuperan determinantes individuales, los abordajes que consideran los aspectos socio-laborales y las corrientes “intervencionistas” (Machin, 2004; Disney, 1990; Metcalf, 1991;

Marcelo Delfini, Dr. en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA), Investigador CONICET – Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento, Docente UBA (mdelfini@conicet.gov.ar).

Analía Erbes, Lic. en Economía Industrial (Universidad Nacional de General Sarmiento-UNGS), Becaria CONICET-Investigadora Docente Instituto de Industria (UNGS) (aerbes@ungs.edu.ar).

Sonia Roitter, Dra. en Ciencias Económicas Mención Economía (Universidad Nacional de Córdoba), Investigadora Docente Instituto de Industria (UNGS) (sroitter@ungs.edu.ar).

Mason y Bain, 1993). Más allá de la importancia de estos aportes, es posible sostener que para dar cuenta del nivel de representación pueden incorporarse otras variables vinculadas a la participación sindical de los trabajadores que complementen a la tasa de afiliación sindical (Wallerstein y Western, 2000; Miguelez y Prieto, 1995; Jodar *et al.*, 2004).

En este marco, el objetivo del presente artículo es analizar los factores que inciden en la participación sindical de los trabajadores considerando, además de la afiliación, otros elementos que hacen a dicha participación. De esta manera, se toma como referencia la afiliación, la participación en actividades sindicales, la participación en instancias de negociación colectiva y el grado de conocimiento del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). Tomando estas dimensiones, se realizó un análisis factorial de correspondencias múltiples que permitió, junto con un análisis de cluster, determinar la existencia de tres grupos de trabajadores definidos por sus diferentes niveles de participación: “Desvinculados”, “Participación Periférica” y “Participación Integrada”. Mientras que entre los primeros no existe relación con el sindicato ni participación sindical, en los dos restantes se observan distintos grados de involucramiento de los trabajadores con estas actividades a partir del conjunto de dimensiones e indicadores definidos. Luego, la evaluación de la importancia alcanzada por los factores asociados con los trabajadores, la empresa y/o la relación laboral en la definición de los distintos niveles de participación, se realizó a través de un modelo de regresión logística multinomial.

Este trabajo parte de los siguientes interrogantes: ¿Qué variables permiten caracterizar a la participación? ¿Qué factores posibilitan explicarla? ¿Qué variables tienen incidencia en los diferentes niveles de participación? ¿Qué elementos permitirían explicar el pasaje de un nivel a otro de participación?

Para responder a estas preguntas 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 durante el año 2005, que incluye a 3894 trabajadores.

La participación sindical y sus determinantes

Afiliación y participación sindical: los rasgos de la representación sindical

Uno de los principales debates en torno a la capacidad de movilización de los sindicatos radica en su interpretación y significado. Parte de la literatura ha tendido a relacionar el grado de representación sindical únicamente con la afiliación, por lo que esta última se transforma en un objetivo primordial de los sindicatos por ser el principal modo de financiamiento y demostración de fuerzas (Disney, 1990). Dentro de esta posición, los estudios sobre el nivel de representación sin-

dical analizan a la afiliación como un elemento central para explicar la evolución de los sindicatos. Estos estudios han sido muy frecuentes en los países anglosajones, donde el énfasis analítico está puesto en la representación cuantitativa o tasa de afiliación (Waddington y Whitson, 1997; Charlwood, 2002; Heery, Kelly y Waddington, 2003).

Otras interpretaciones buscan establecer diferentes marcos de referencia para el análisis, a partir del reconocimiento de las limitaciones existentes en la relación directa entre afiliación y el nivel de representación sindical, y de la importancia de otros factores que podrían estar condicionando la participación sindical de los trabajadores. Así, se sostiene que la capacidad de movilización de un sindicato puede estar relacionada con la cantidad de afiliados aunque también se hace necesario explorar otros aspectos que puedan dar cuenta de la adhesión de los trabajadores al sindicato (Wallerstein y Western, 2000).

En este marco, Miguelez y Prieto (1995), observan una tendencia hacia el cambio en las formas de participación de los trabajadores, las cuales excederían los compromisos de la afiliación. 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 (Jodar *et al.*, 2004). Ante estas situaciones, puede darse la particularidad de que un sindicato tenga bajas tasas de afiliación pero con elevados niveles de participación de los trabajadores que se manifiestan en la intervención de éstos en las acciones desarrolladas por los sindicatos. Complementariamente, Robinson (2000) señala que, más allá del número de afiliados, un elemento central para definir los recursos de poder de los sindicatos es el nivel de identificación de los trabajadores con el movimiento obrero organizado, lo cual permite establecer el grado de adhesión de los trabajadores a las acciones emprendidas por la organización sindical.

Estos aportes permiten definir a 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.

Determinantes de la afiliación sindical

Un acercamiento a la problemática de la participación sindical puede realizarse tomando como punto de partida los debates generados en torno a los determinantes que influyen sobre la afiliación. Distintos estudios intentan explicar la expansión y crisis del sindicalismo a partir de la evolución de la tasa de afiliación, considerando específicamente los factores que la determinan. Esto ha dado lugar a diferentes interpretaciones, las cuales pueden ser agrupadas en cuatro grandes corrientes teniendo en cuenta el tipo de factores analizados.

La primera de estas perspectivas responde a un enfoque “estructuralista” que vincula la evolución de la tasa de afiliación con factores de carácter estructural. De esta manera, los determinantes de la afiliación se encuentran asociados con 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, elementos tales como la inflación, el salario y el desempleo son los determinantes centrales de los procesos de evolución de la tasa de afiliación sindical (Disney, 1988 y 1990), por lo que otros aspectos adquieren una significación marginal (Disney, 1990; Disney, Gosling y Machin, 1994). En este marco, trabajos como el de Freeman y Pelletier (1990) sostienen que la legislación laboral en Inglaterra fue el factor explicativo de la caída en la tasa de afiliación en Inglaterra durante la década de 1980.

Una segunda interpretación concentra su mirada en los factores individuales que determinan la afiliación, aunque con dos líneas analíticas diferenciadas. Mientras que la primera de ellas considera la importancia de los elementos motivacionales para la afiliación, la segunda hace referencia a los perfiles individuales (Marshall y Groisman, 2005). Respecto de los elementos motivacionales, las explicaciones más importantes plantean que los trabajadores adhieren al sindicato dado que estas instituciones: brindan marcos de expresión colectiva ante la insatisfacción en el trabajo; posibilitan obtener mejores salarios y condiciones de trabajo (versión instrumentalista), y otorgan a sus miembros el acceso a diversos beneficios (bienes y servicios), motivos por los cuales se realiza una valoración de esta organización como instrumento de acción colectiva (Haberfeld, 1995; Marshall y Groisman, 2005). Por su parte, los principales determinantes que aparecen asociados a las características individuales de los trabajadores serían el género, la edad, el nivel educativo y el área de residencia. En este marco, los resultados presentados por distintos estudios permiten sostener una menor propensión a afiliarse entre los jóvenes, las mujeres y los trabajadores con elevados niveles educativos (Machin, 2004; Charlwood, 2002; Hyman, 1996).

Por su parte, los estudios sobre afiliación que incorporan como determinantes a los factores socio-laborales intentan dar cuenta de las asociaciones entre afiliación y rasgos de la inserción laboral. Desde esta perspectiva, se considera la importancia tanto de las características de la empresa (tamaño, sector de actividad), como de la relación laboral (calificación de la tarea, jornada de trabajo, presencia sindical en los espacios de trabajo, antigüedad en la empresa) (Machin, 2004; Jodar *et al.*, 2004; Schnabel y Wagner, 2005). Así, el primero de estos abordajes considera que el tamaño de la empresa y su actividad productiva impactan sobre la tasa de afiliación dado que las firmas de menor tamaño suelen no tener presencia sindical, por lo que tiende a asociarse a este tipo de establecimientos con bajos niveles de afiliación (Hyman, 1996). A su vez, se argumenta que el tipo de actividad realizada

por la empresa puede relacionarse con la afiliación en tanto mayores niveles en este indicador tienden a ser más frecuentes entre agentes que se desempeñan en el sector manufacturero. Vinculada al aspecto anterior aparece la influencia de los distintos niveles de calificación. En este caso, el aumento de la importancia relativa del sector servicios genera cambios en las calificaciones de los trabajadores, dado que la demanda de la fuerza de trabajo tiende a concentrarse en los niveles más bajos y más altos de calificación, siendo estas dos franjas menos propensas a la afiliación (Hyman, 1996; Schnabel y Wagner, 2005). Dentro de esta perspectiva, existen estudios que muestran como factor explicativo a la presencia sindical, donde mayores niveles de afiliación estarían dados por la presencia de delegados en la empresa (Marshall y Groisman, 2005).

Por último, la corriente intervencionista establece que el crecimiento de la afiliación obedece a factores propios de los sindicatos y, en particular, a su forma de intervención en los espacios de trabajo (Mason y Bain, 1993). Estos análisis proponen que la presencia sindical y los elementos vinculados a su liderazgo a nivel nacional jugarían un rol central al momento de explicar el desarrollo del sindicato y el crecimiento o declinación de la afiliación 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 Herry, 1986). Otros autores enfatizan en las lógicas de reclutamiento y en 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 (Beaumont y Harris, 1991).

Las distintas perspectivas presentadas destacan la existencia de una amplia variedad de factores que influyen sobre las decisiones de afiliación de los trabajadores. En términos generales, puede considerarse que estos mismos elementos estarían condicionando también las estrategias de participación, entendidas en un sentido más amplio que el de la mera afiliación.

En el caso de Argentina, entre las perspectivas presentadas resultan relevantes aquellas asociadas a las características de la empresa (sector de actividad y tamaño), de la relación laboral (antigüedad, extensión de la jornada laboral, calificación del puesto y presencia de delegados), y del trabajador (edad, género y nivel educativo). Así, puede sostenerse como *hipótesis general* que, en un contexto de reducida participación de los trabajadores en actividades sindicales, existen diferentes tipos de factores que determinan las distintas formas de participación.

Específicamente, se argumenta que en la forma de participación sindical asumida por los trabajadores inciden de manera diferencial los factores vinculados con los rasgos de la empresa, de la relación laboral (socio-laboral) y del trabajador (socio-demográficos). De esta maneja, entre otras cuestiones, se esperarían mayores niveles de participación (participación integrada) entre los trabajadores hombres mayores, con un nivel educativo intermedio, con mayor antigüedad en su puesto de trabajo, que se desenvuelven en empresas con representación sindical y realizan tareas de niveles medios de calificación. Por el contrario, menores niveles de participación (desvinculación) son esperables en los trabajadores que se desempeñan en pequeños establecimientos dedicados a la provisión de servicios.

Las relaciones laborales en Argentina

El funcionamiento del sistema de relaciones laborales argentino se caracteriza por una fuerte injerencia del Estado, por el monopolio de la representación que recae sobre un único sindicato por rama o actividad, por el predominio de una negociación colectiva centralizada, por la cobertura de los convenios colectivos de trabajo (CCT) para los trabajadores afiliados o no afiliados y por el predominio de sindicatos “verticales” con representación de delegados o comisiones internas (Palomino y Trajtemberg, 2006; Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2008). Este modelo de relaciones laborales se encuentra vigente desde principios de la década del '50, aunque con algunas modificaciones producidas a lo largo de su historia.

Uno de los elementos principales a partir de los cuales el Estado ejerce su influencia es la Ley de Asociaciones Profesionales, la cual otorga el monopolio de la representación a un solo sindicato por rama y actividad que es el que cuenta con mayor afiliación, el cual lleva adelante la negociación colectiva con cámaras empresarias y/o empresas, recauda la cuota sindical y se encuentra habilitado para administrar sus propias obras sociales.

De las negociaciones colectivas se deriva la firma de convenios colectivos de trabajo o de acuerdos. Los primeros, son cuerpos autónomos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales en los espacios de trabajo. Los segundos, son negociaciones de contenido parcial que modifican parte del convenio colectivo y/o cláusulas específicas de estos (Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2008). Tanto los CCT como los acuerdos cubren al conjunto de asalariados comprendidos en el mismo CCT (habitualmente las categorías bajas), independientemente de su afiliación al sindicato.

La estructura sindical se encuentra organizada de 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 este marco, la afiliación sindical es voluntaria, pero los trabajadores sólo pueden afiliarse al sindicato de primer grado que les corresponde según la rama o actividad (Gurrera, Erbes y Delphini, 2011). Por su parte, 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. Asimismo, la posibilidad de tener delegados en las empresas se da en aquellas que tengan más de 10 empleados.

Luego de la prohibición, como consecuencia de la interrupción democrática de 1976, la actividad sindical se restaura en 1983 y es en 1988 que se reanuda la negociación colectiva. A partir de la década del '90, en el marco de las políticas neoliberales aplicadas, se desarrollaron procesos de negociación colectiva tendientes a la descentralización y a la introducción de prácticas flexibilizadoras y antisindicales, aunque con escasos efectos sobre la tasa de afiliación, la cual se mantuvo en niveles elevados y no mostró cambios significativos. 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). Estudios más recientes ubican a la tasa de afiliación para 2008 en el 37% para el conjunto de la Argentina, con una reducción con respecto al año 2001 que se vincula fundamentalmente al incremento del trabajo informal (Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2008)¹.

Datos y metodología

Para analizar las distintas formas de participación sindical de los trabajadores argentinos y sus determinantes, 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 durante el año 2005. Dicho relevamiento incluye a trabajadores de empresas privadas en los aglomerados urbanos de Gran Buenos Aires, Córdoba, Rosario, Mendoza y Tucumán. Sobre un total de 7815 casos pertenecientes a 1300 empresas, se consideraron 3894 casos que cumplen con dos requisitos excluyentes: haber respondido el formulario ampliado de dicha encuesta y no ser trabajadores profesionales dado que, por pertenecer a los mandos medios y superiores de las empresas, estos generalmente no se encuentran sindicalizados.

La ETE se basa en una muestra probabilística de trabajadores en empresas registradas que se obtiene a partir de los registros administrativos de la Seguridad Social (SIPA). Para el diseño de dicha muestra se tomó en cuenta la composición del universo según rama de actividad y tamaño de las empresas, calificación y género de los trabajadores, y es representativa de los 2.170.000 de trabajadores

de empresas privadas de 10 y más ocupados. Las encuestas se realizaron dentro del lugar de trabajo, para lo cual se solicitó el acuerdo de las firmas. En el relevamiento se utilizaron dos tipos de formularios, uno ampliado y otro reducido, siendo este último una síntesis de las preguntas más generales y significativas del primero.

Para dar cuenta de los niveles de participación se consideraron cuatro dimensiones principales relacionadas con el trabajador: su afiliación, su participación en actividades sindicales, su participación en instancias de negociación colectiva y su conocimiento del CCT. Así, en primer lugar, se considera si el trabajador encuestado se encuentra o no afiliado a algún sindicato. En segundo lugar, se analiza si el asalariado participó, en el último año de referencia, en actividades tales como reuniones informativas del sindicato u otro tipo de reuniones informales, asambleas sindicales y votaciones sindicales o de delegados, o si fue candidato sindical o delegado, lo cual permite conocer su grado de involucramiento en el desarrollo de actividades de este tipo. En tercer lugar, en relación con los procesos de negociación colectiva, se tuvieron en cuenta tres niveles de participación. En el extremo más bajo se ubican quienes no participaron ni se informaron sobre la existencia de negociaciones; en el nivel intermedio se posicionan quienes muestran cierto interés o están informados acerca del desarrollo de estos procesos, y en el nivel más elevado se agrupan los que han consultado, han realizado sugerencias o han participado de la comisión que lleva adelante la negociación. En cuarto lugar, el grado de conocimiento de los trabajadores sobre la existencia y el contenido de los CCT permitió definir un indicador relacionado con esta dimensión que puede asumir alguna de las siguientes categorías: el trabajador no sabe si está cubierto por un CCT; sabe si está cubierto pero no conoce su contenido, y sabe si está cubierto y conoce su contenido.

Tomando a estas dimensiones como variables activas, se aplicó la técnica de Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples (AFCM), la cual permitió identificar distintos grupos de participación sindical. Esta técnica actúa mediante la reducción de la dimensionalidad del fenómeno estudiado permitiendo identificar todas las relaciones existentes entre las diferentes categorías de las variables consideradas. Como consecuencia de ello, se obtiene un conjunto de dimensiones o ejes factoriales que sintetiza la información contenida en las variables y modalidades que más aportan a la explicación de la problemática abordada (Crivisqui, 1993; Jodar *et al.*, 2004). El AFCM fue complementado con un análisis de cluster o de clasificación, a partir del cual pudo diferenciarse a los trabajadores de acuerdo a sus distintos niveles de participación sindical. La conformación de los distintos grupos no es el resultado de relaciones ni dependencias causales entre las variables consideradas, sino de las distribuciones de las categorías de estas últimas entre los individuos, lo cual permite que se asemejen o diferencien. Para

interpretar correctamente los resultados, debe tenerse en cuenta que las categorías de las variables que se encuentran asociadas a un determinado grupo indican que los individuos que tienen esa característica poseen una representación en el grupo que es superior (significativamente) a la que tienen en el total de la muestra, lo cual no necesariamente implica que todas las empresas de dicho grupo presenten esa característica.

Posteriormente, para analizar la incidencia de distintos aspectos en la determinación de los perfiles de participación, se utilizó un modelo logístico multinomial (mlogit), donde la variable dependiente sintetiza los distintos niveles de participación sindical. Este tipo de modelos resulta apropiado cuando la variable dependiente adquiere características nominales y, por lo tanto, no puede establecerse un orden entre las distintas categorías que adopta. En particular, se trata de una técnica que permite diferenciar los efectos de las variables independientes sobre cada uno de los resultados obtenidos, esto es, sobre cada una de las categorías de la variable dependiente. En este tipo de modelos, los cambios en la variable dependiente como consecuencia de modificaciones en el conjunto de variables independientes no pueden interpretarse de manera directa como en el caso de los modelos de regresión lineal, a través de los valores de los coeficientes (β), aunque la significatividad y el signo de los coeficientes permiten dar cuenta de la importancia de las segundas sobre el comportamiento de la primera. Como consecuencia de ello, es necesario introducir el análisis a partir de efectos parciales, los que permiten evaluar en qué medida se modificaría la variable dependiente -en este caso, nivel de participación sindical-, ante cambios en cada una de las variables independientes, manteniéndose el resto de las mismas constantes en su nivel medio.

La estimación requiere tomar una categoría base sobre la cual se interpretarán los resultados obtenidos. En este caso, se toma la modalidad participación periférica, dado el interés que reviste analizar cuáles son los factores que inciden en la probabilidad de pasar de este tipo de perfil, a otro caracterizado por la ausencia de participación (desvinculada) o por una participación integrada.

Como variables independientes, por su parte, se consideran los distintos grupos de factores. En lo referido a los rasgos de las firmas, cuando se analiza el tamaño, se consideran tres estratos definidos a partir de la cantidad de ocupados: hasta 50 ocupados, entre 50 y 200, y más de 201. Para analizar el sector, por su parte, se consideró una variable que asume siete valores distintos de acuerdo a las actividades desarrolladas por la firma: industria manufacturera; electricidad, gas y agua; construcción; comercio, restaurantes y hoteles; transporte, almacenaje y comunicaciones; servicios financieros y a empresas, y servicios sociales y comunales.

El segundo grupo de factores considera rasgos propios de la relación laboral establecida entre la empresa y el trabajador. Así, en lo referente a la antigüedad de la relación de trabajo se tomaron distintos rangos: hasta un año; entre uno y cinco años; entre seis y diez años, y más de once años. Por su parte, la duración de la jornada se segmentó en tres niveles teniendo en cuenta la cantidad de horas semanales trabajadas: hasta 35; entre 35 y 45, y más de 45 horas. En tercer lugar, se evaluó la existencia (1) o no (0) de delegados en la empresa. Por último, las características del puesto de trabajo se analizaron a partir de la calificación del mismo. En este sentido, se tuvo en cuenta si se trataba de un puesto no calificado, de nivel operativo o técnico.

El tercer grupo de aspectos tiene en cuenta características socio-demográficas del trabajador. Mientras que para el primero de estos casos se consideró si se trata de hombre (1) o mujer (2), en relación a la edad se tuvieron en cuenta los siguientes grupos etarios: entre 18 y 24 años; entre 25 y 35; entre 36 y 49, y más de 50 años. Por su parte, en relación al nivel educativo, se agrupó a los individuos teniendo en cuenta si habían alcanzado: hasta primario completo; secundario completo o incompleto; terciario o universitario incompleto, y terciario o universitario completo.

Características y determinantes de la participación sindical de los trabajadores en Argentina

Las formas de participación sindical

Tal como se mencionó, tomadas en conjunto la afiliación, la participación en actividades sindicales y en instancias de negociación colectiva y el conocimiento del CCT permiten definir distintos niveles teóricos de integración de los trabajadores en las actividades sindicales. Así, se considera que un asalariado se encuentra integrado al sindicato cuando está afiliado, participa en actividades sindicales, participa en los procesos de negociación colectiva y conoce la existencia del CCT y su contenido. Por el contrario, cuando estos aspectos están ausentes, se considera que el trabajador se encuentra desvinculado del sindicato y sus actividades. Entre ambos extremos pueden identificarse situaciones intermedias (participación periférica) que se definen a partir de mecanismos de integración parcial al sindicato, dados por la importancia relativa que adquieren las dimensiones presentadas anteriormente.

Un primer elemento a destacar en el caso argentino es que, en términos de las dimensiones mencionadas, los trabajadores se caracterizan por el predominio de la no afiliación, por la ausencia de participación en actividades sindicales y en los procesos de negociación colectiva, y por un conocimiento parcial del CCT que se traduce especialmente en la ignorancia sobre su contenido (cuadro 1).

CUADRO 1

Frecuencias de las dimensiones asociadas a la participación sindical

| Dimensiones - Indicadores | Categorías | Porcentaje |
|--|--|------------|
| AfiliaCIÓN | No está afiliado | 59.4 |
| | Está afiliado | 40.6 |
| Participación en actividades sindicales | No participa en actividades sindicales | 81.3 |
| | Participa en actividades sindicales | 18.7 |
| Participación en negociación colectiva | No participa en negociación colectiva | 54.6 |
| | Participación parcial en NC | 26.7 |
| | Fuerte participación en NC | 18.7 |
| Conocimiento sobre convenio colectivo de trabajo | No sabe si está cubierto por el CCT | 33 |
| | Sabe sobre cobertura pero no contenido | 40.8 |
| | Sabe sobre cobertura y contenido | 26.2 |
| Número de observaciones | | 3894 |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Trabajadores de Empresas (ETE). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEySS), 2005.

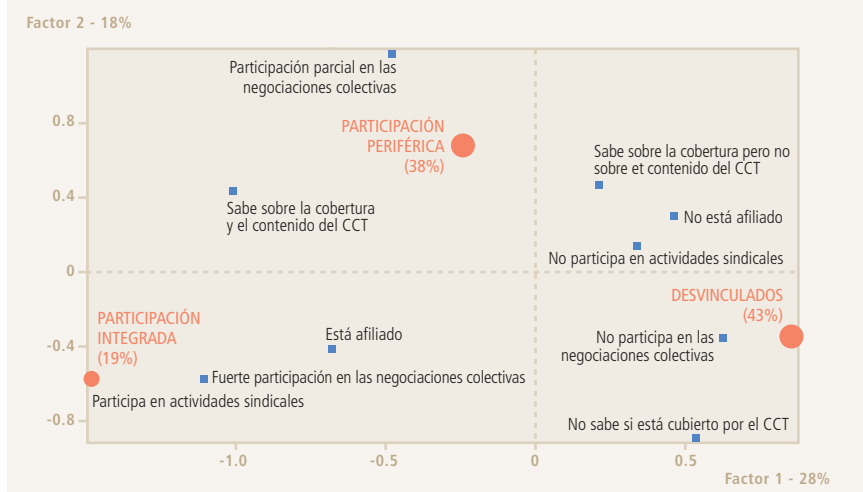
El análisis a partir del AFCM tomando como variables activas a las dimensiones que caracterizan a la participación sindical muestra que, en el histograma de los primeros 7 factores, los dos primeros adquieren una gran importancia dado que resumen gran parte de la información contenida en las variables originales. Mientras que el primero de los factores sintetiza el 28% de la información sobre la variabilidad en las cuatro variables originales consideradas para realizar el AFCM, el segundo factor describe un 18% adicional. De esta manera, en conjunto, estos dos factores explican el 46% de la varianza total y cada uno de los restantes realiza aportes ligeramente menores.

En el primero de los factores (eje 1, abscisas) sobresale, en las coordenadas negativas, una actitud de participación en las actividades sindicales y en la negociación colectiva, el manejo de información sobre la cobertura del CCT y, en menor medida, la afiliación al sindicato. Estas categorías, asociadas a una *participación integrada* de los trabajadores se oponen, en las coordenadas positivas, con la ausencia de involucramiento en los procesos de negociación colectiva, dado que no manifiestan siquiera interés en el desarrollo de los mismos. En menor medida, se destacan el desconocimiento sobre la cobertura del CCT, la inexistencia de afiliados y la ausencia de participación en actividades sindicales.

El segundo eje factorial (factor 2, ordenadas), si bien es menos claro que el anterior, contribuye a reforzar las conclusiones extraídas a partir del primer factor. En particular, en su conformación se destacan, con coordenadas positivas, niveles de participación parcial en los procesos de negociación colectiva y un conocimiento sobre la cobertura pero no sobre el contenido de los CCT. Negativamente, este

GRÁFICO 1

Variables activas para la construcción del AFCM y perfiles de participación sindical



factor se caracteriza por el desconocimiento sobre la cobertura del CCT y por la ausencia de participación en los procesos de negociación. Así, en este caso, los rasgos identificados en las coordenadas positivas de este factor parecen acercarlo a una modalidad de participación sindical de los trabajadores que implica cierto involucramiento de los mismos (*participación periférica*).

El análisis de cluster permitió identificar tres perfiles de participación sindical de los trabajadores que se corresponden con los presentados en términos teóricos: desvinculado de la actividad sindical, participación periférica y participación integrada. Cada uno de estos grupos está representado en el gráfico 1 y estos resultados también se resumen en el cuadro 2.

De esta manera, pueden identificarse dos niveles de participación extremos bien definidos y uno intermedio que adopta rasgos de los anteriores. Así, todos los trabajadores desvinculados se caracterizan por la ausencia de participación en todas las formas consideradas y por una carencia de personal afiliado a algún sindicato que es significativamente mayor al promedio de la muestra (70% vs. 59%). En el otro extremo, los trabajadores fuertemente integrados se caracterizan preponderantemente por la presencia de afiliación, de participación en actividades sindicales y en el desarrollo de las negociaciones colectivas, y por el conocimiento sobre los CCT en los que están incluidos. El grupo intermedio entre estos dos, denominado de participación periférica, asume, en una mayor proporción de los casos, rasgos similares a los desvinculados en afiliación y participación en actividades sindicales, pero comunes a los integrados en lo referido a negociaciones colectivas y CCT.

CUADRO 2**Conformación de los perfiles de participación sindical de los trabajadores**

| Variables activas | Desvinculado (43%) | Participación Periférica (38%) | Participación Integrada (19%) |
|---|---|---|--|
| Afiliación | No (70%) | No (65%) | Si (74%) |
| Participación en actividades sindicales | No participó (100%) | No participó (100%) | Participó (100%) |
| Participación en negociación colectiva | No participa (100%) | Parcial (53%)- Fuerte (30%) | Parcial (33%)- Fuerte (38%) |
| Conocimiento sobre convenio colectivo de trabajo | No sabe-Cobertura y no contenido (100%) | Sabe cobertura y contenido (48%) | Sabe cobertura y contenido (43%) |

Fuente: Elaboración propia en base a ETE, MTEySS de Argentina, 2005.

A partir de estos resultados, puede sostenerse que, en el caso de los trabajadores argentinos, se observa un escaso nivel de “Participación Integrada” que se traduce en elevados porcentajes de asalariados incluidos en los grupos nominados como desvinculados (43%). Por el contrario, un quinto de los trabajadores considerados muestra un alto involucramiento con la actividad sindical y con la representación de sus colectivos de trabajo, mientras que el 38% restante se ubica en la posición periférica. Esta distribución de los trabajadores en términos de los distintos niveles de participación sindical se condice con la diferenciación entre participación y afiliación, poniendo en evidencia que la segunda puede exceder a la primera, y que existe un proceso de transformación sobre las características de la participación de los trabajadores. En este marco, resta ahora analizar cuáles son los aspectos determinantes de los distintos niveles de participación. Este es el objetivo que se propone la próxima sección.

Las características de la participación sindical en Argentina

Una primera descripción de los trabajadores analizados muestra que, mientras que existe una distribución equitativa de los asalariados en empresas de distintos tamaños, se destaca una presencia mayor de ocupados en actividades industriales, comerciales y vinculadas a los servicios sociales y comunales, y de los que no cuentan con delegados sindicales. La relación laboral aparece caracterizada predominantemente por jornadas que se extienden entre las 35 y las 45 horas de trabajo y por una antigüedad en el empleo que supera los 10 años. Por su parte, en términos socio-demográficos, se trata de trabajadores preponderantemente masculinos, que tienen entre 25 y 35 años, que cuentan con estudios secundarios y terciarios o universitarios incompletos y que en dos tercios de los casos realizan tareas operativas (cuadro 3).

CUADRO 3
Principales rasgos de la muestra

| Dimensiones - Indicadores | | Categorías | Porcentaje |
|-------------------------------|--|---|------------|
| Rasgos de la empresa | Tamaño (ocupados) | Hasta 50 | 32 |
| | | 51 a 200 | 31 |
| | | Más de 201 ocupados | 37 |
| | Sector de actividad | Industria manufacturera | 22 |
| | | Electricidad, gas y agua | 2 |
| | | Construcción | 9 |
| | | Comercio, restaurantes y hoteles | 20 |
| | | Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 11 |
| | | Servicios financieros y a empresas | 14 |
| | | Servicios sociales y comunales | 22 |
| Rasgos socio-laborales | Presencia de delegados | No | 57 |
| | | Sí | 43 |
| | Antigüedad (en años) | Hasta uno | 26 |
| | | 2 a 5 | 24 |
| | | 6 a 10 | 21 |
| | | 11 y más | 29 |
| | Duración de la jornada laboral (horas semanales) | Menos de 35 | 12 |
| | | 36 a 45 | 58 |
| | | Más de 45 | 30 |
| | Calificación de la tarea | No calificada | 14 |
| Operativa | | 67 | |
| Técnica | | 19 | |
| Rasgos del trabajador | Género | Masculino | 60 |
| | | Femenino | 40 |
| | Edad (en años) | 18 a 24 | 12 |
| | | 25 a 35 | 43 |
| | | 36 a 49 | 30 |
| | | 50 y más | 15 |
| | Nivel educativo | Hasta primario completo | 13 |
| | | Secundario | 36 |
| | | Terciario o universitario incompleto | 30 |
| | | Terciario o universitario completo | 21 |

Fuente: Elaboración propia en base a ETE, MTEySS de Argentina, 2005.

El cuadro 4 muestra los resultados del modelo de regresión logística multinomial estimado para analizar la incidencia de distintos factores en el perfil de participación sindical. Un primer aspecto a destacar es que las características estructurales de las empresas no inciden en la probabilidad de que los trabajadores adopten un nivel u otro de participación sindical ($p > z$ es mayor que 0.1 en ambos casos).

CUADRO 4

Resultados del modelo de regresión logístico multinomial

Variable dependiente: Perfil de participación sindical

| Variables independientes | | Coef. | Std. Err. | Z | P > z | [95% Conf. Interval] | |
|---|--------------------------|------------|-----------|-------|--------|----------------------|-------------|
| Ausencia de participación en actividades sindicales (desvinculado) | | | | | | | |
| Rasgos de la empresa | Sector de actividad | -0.0264833 | 0.01923 | -1.38 | 0.168 | -0.0641734 | 0.0112069 |
| | Tamaño | 0.0315764 | 0.0514983 | 0.61 | 0.540 | -0.0693584 | 0.1325112 |
| Rasgos socio-laborales | Calificación de la tarea | -0.0116314 | 0.075391 | -0.15 | 0.877 | -0.1593951 | 0.1361323 |
| | Presencia de delegados | -0.5851872 | 0.0903936 | -6.47 | 0.000 | -0.7623553 | -0.4080191 |
| | Antigüedad | -0.0191782 | 0.039464 | -0.49 | 0.627 | -0.0965263 | 0.0581698 |
| | Extensión de la jornada | -0.1189929 | 0.0665783 | -1.79 | 0.074 | -0.249484 | 0.0114982 |
| Rasgos del trabajador | Edad | -0.1401012 | 0.0528092 | -2.65 | 0.008 | -0.2436054 | -0.036597 |
| | Género | 0.1966524 | 0.0844302 | 2.33 | 0.020 | 0.0311722 | 0.3621325 |
| | Nivel educativo | -0.1693176 | 0.0473402 | -3.58 | 0.000 | -0.2621028 | -0.07655325 |
| _cons | | 1.133368 | 0.3014902 | 3.76 | 0.000 | 0.5424578 | 1.724278 |
| Participación sindical integrada | | | | | | | |
| Rasgos de la empresa | Sector de actividad | -0.0117081 | 0.0237307 | -0.49 | 0.622 | -0.0582194 | 0.0348031 |
| | Tamaño | -0.0692719 | 0.0705584 | -0.98 | 0.326 | -0.2075638 | 0.06902 |
| Rasgos socio-laborales | Calificación de la tarea | -0.2019204 | 0.1008104 | -2.00 | 0.045 | -0.3995052 | -0.0043357 |
| | Presencia de delegados | 2.08425 | 0.1280769 | 16.27 | 0.000 | 1.833224 | 2.335276 |
| | Antigüedad | 0.2932322 | 0.054098 | 5.42 | 0.000 | 0.1872021 | 0.3992624 |
| | Extensión de la jornada | 0.106489 | 0.0904266 | 1.12 | 0.261 | -0.075584 | 0.2788818 |
| Rasgos del trabajador | Edad | -0.0596515 | 0.0700343 | -0.85 | 0.394 | -0.1969163 | 0.0776133 |
| | Género | -0.1327298 | 0.1139809 | -1.16 | 0.244 | -0.3561283 | 0.0906688 |
| | Nivel educativo | -0.3567185 | 0.618586 | -5.77 | 0.000 | -0.4779592 | -0.2354778 |
| _cons | | -1.172094 | 0.407868 | -2.87 | 0.004 | -1.971501 | -0.3726876 |

Fuente: Elaboración propia en base a ETE, MTEySS de Argentina, 2005.

Notas: Número de obs = 3482; LR $\chi^2(18) = 819.35$; Prob > $\chi^2 = 0.0000$ Log likelihood = -3265.8693. Pseudo $R^2 = 0.1115$

Perfil de participación sindical de los trabajadores: participación periférica es el grupo base.

En segundo lugar, se observa que la probabilidad de pasar de un nivel de participación periférica a uno de desvinculación sindical está fundamentalmente asociada a las características individuales de los trabajadores, aunque algunos rasgos sociolaborales también son relevantes. Así, se observa que cuanto mayor es la edad del trabajador y mayor es su nivel educativo, menor es la probabilidad de adoptar un perfil de desvinculación sindical (signo negativo del coeficiente).

Por el contrario, el género impacta positivamente, lo cual pone de manifiesto que es mayor la probabilidad de estar desvinculado entre los trabajadores de género femenino. En lo que respecta a las características de la relación laboral, tanto jornadas laborales muy extensas, como la presencia de delegados en la empresa contribuyen negativamente a la adopción de un perfil de desvinculación.

Contrariamente a lo mencionado para el caso anterior, cuando se analizan los factores que inciden en la adopción de un nivel de participación sindical integrado, se destacan aquellos vinculados principalmente con los rasgos socio-laborales. Tanto la presencia de delegados, como la mayor antigüedad del trabajador en la empresa inciden positivamente en la adopción de un mayor nivel de participación sindical, mientras que la mayor calificación de la tarea (técnico) incide negativamente en esta probabilidad. Los factores asociados con las características de los trabajadores son menos relevantes que en el análisis del perfil anterior, y solamente se destaca la importancia alcanzada por la educación, cuyo coeficiente negativo sugiere que niveles de educación superior inciden negativamente en el paso de una participación periférica a una integrada. Tanto en el análisis de los desvinculados como en este último, la presencia de delegados es el factor que más afecta las probabilidades. Así, mientras que la ausencia de delegados favorece la desvinculación, su presencia contribuye a explicar una participación más integrada.

El análisis de los efectos parciales y de los cambios en las probabilidades predichas permite profundizar los resultados anteriores. En particular, es posible establecer bajo qué características socio-laborales y socio-demográficas puede esperarse una mayor integración en la participación sindical o, por el contrario, mayores probabilidades de desvinculación.² Así, se observa que la probabilidad de que un trabajador adopte un nivel de participación sindical Integrada es relativamente mayor cuando existen delegados, la antigüedad de la relación laboral es igual o mayor a 11 años, la duración de la jornada laboral es mayor a 45 horas semanales, las tareas realizadas son no calificadas y se trata de hombres, mayores de 36 años y con niveles educativos que se limitan al primario completo. En estos casos, la probabilidad de alcanzar un nivel de participación integrada es del 69%, mientras que la de desvinculación asciende solamente al 12%.

En el otro extremo, la probabilidad de desvinculación es mayor cuando no existen delegados en la empresa, la relación laboral es reciente (menor a un año), la jornada laboral es reducida (subempleo), la calificación de la tarea es técnica, y se trata de mujeres jóvenes con reducido nivel educativo. En este marco, se alcanza una probabilidad de estar desvinculado del 71%, frente al 3% de una participación integrada.

Entre ambos niveles, se observa que una estrategia de participación periférica tiene mayores probabilidades de desarrollarse en aquellos casos en los que los

CUADRO 5
Efectos parciales (probabilidades en porcentajes)

| Dimensiones – Indicadores | Categorías | Perfiles | | |
|--|--------------------------------------|---------------|------------|--------|
| | | Desvinculados | Periférica | Activa |
| Presencia de delegados | No | 53 | 42 | 5 |
| | Si | 26 | 36 | 38 |
| Antigüedad (en años) | Hasta uno | 46 | 45 | 9 |
| | Entre 2 y 5 | 44 | 44 | 12 |
| | Entre 5 y 10 | 42 | 43 | 15 |
| | 11 y más | 40 | 41 | 19 |
| Duración de la jornada laboral (horas semanales) | Menos de 35 | 47 | 41 | 12 |
| | Entre 36 y 45 | 44 | 43 | 13 |
| | Más de 45 | 40 | 45 | 15 |
| Calificación de la tarea | No calificada | 42 | 42 | 16 |
| | Operativa | 43 | 43 | 14 |
| | Técnica | 44 | 45 | 11 |
| Género | Masculino | 41 | 44 | 15 |
| | Femenino | 46 | 42 | 12 |
| Edad (en años) | 18 a 24 | 48 | 39 | 13 |
| | 25 a 35 | 45 | 42 | 13 |
| | 36 a 49 | 41 | 45 | 14 |
| | 50 y más | 38 | 48 | 14 |
| Nivel educativo | Hasta primario completo | 45 | 35 | 20 |
| | Secundario | 44 | 40 | 16 |
| | Terciario o universitario incompleto | 42 | 46 | 12 |
| | Terciario o universitario completo | 39 | 51 | 10 |

Fuente: Elaboración propia a partir del mlogit, en base a ETE, MTEySS de Argentina, 2005.

trabajadores evidencian características similares a las de los desvinculados en lo que respecta a presencia de delegados, antigüedad y calificación de la tarea, pero que enfrentan jornadas laborales extensas. En este caso, se destacan la pertenencia al género masculino, con más de 50 años de edad y elevados niveles educativos. Dadas estas características, la probabilidad de adoptar un perfil de participación periférica es del 58%, frente al 40% en desvinculados y 2% en participación integrada.

En síntesis, el análisis realizado en esta sección permite corroborar las hipótesis presentadas en relación con la incidencia de distintos factores sobre los distintos perfiles de participación sindical de los trabajadores argentinos. En particular, la presencia de delegados se presenta como un elemento central para explicar la adopción de un perfil de participación integrada o de desvinculación, al mismo tiempo que los rasgos socio-demográficos (especialmente el género masculino,

la mayor edad y el nivel educativo medio de los trabajadores) destacan su importancia en la definición de mayores niveles de participación. Por el contrario, no pudieron comprobarse las hipótesis planteadas en relación al tamaño y el sector de actividad característicos de las empresas en las que se desempeñan los trabajadores, poniendo de manifiesto la menor importancia relativa que adquieren estos factores en la probabilidad de participación sindical en Argentina.

Conclusiones

La afiliación sindical parece ser un indicador limitado para establecer la participación de los trabajadores y el poder de movilización de los sindicatos. Por ello, se hace necesario recurrir a otros elementos que permitan dar cuenta del nivel de participación de los trabajadores y acercarse, así, a algún esquema que permita establecer el nivel de representación de los sindicatos. De esta manera, si sólo se hubiese hecho referencia a la afiliación, se habrían enfatizado los niveles que muestra Argentina en esta materia (40,6%). Al incorporar otros elementos e integrarlos mediante la aplicación de un AFCM y un análisis de Cluster, fue posible profundizar el estudio del nivel de participación de los trabajadores y establecer que el 19% de los incluidos en esta encuesta alcanzan un nivel de "Participación integrada" que equivale a una alta participación en actividades sindicales, si se compara con países como España, Francia, EE UU, México, donde la afiliación no alcanza estos niveles. A su vez, el grupo de "Participación Periférica" incluye una proporción importante de asalariados (38%), los cuales se caracterizan por su participación en algunos de los aspectos incorporados en el análisis. Por lo tanto, si tomamos la "Participación integrada" y la "Participación periférica", se puede sostener la existencia de un elevado nivel de participación que excede la tasa de afiliación (57% contra 40,6%).

La construcción de tres conjuntos de indicadores asociados a los determinantes que inciden, según lo manifestado por una basta literatura académica, en la afiliación y participación, permitió establecer la incidencia que tienen éstos sobre la tipología observada. Así, se pudo determinar que el primer conjunto, que daba cuenta de las características de la empresa, no incide en las posibilidades de que los trabajadores se encuentren en un nivel integrado o en un nivel desvinculado de participación, encontrándose ello lejos de las hipótesis tradicionales sobre la afiliación sindical que ubican a la actividad industrial como aquella que tiene mayor influencia en la afiliación. Asimismo, el tamaño de la firma no daría cuenta de la mayor o menor propensión a la participación por parte de los asalariados.

Por su parte, se observa la incidencia que algunos de los factores que constituyen las características socio-laborales y del trabajador poseen, tanto para pasar de un nivel Periférico a uno Integrado, como a uno Desvinculado. Así, en línea con lo que establecen otros trabajos sobre la afiliación en Argentina, (Marshall

y Groisman, 2005; Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2008), el modelo construido permitió establecer que la presencia sindical en el lugar de trabajo es un aspecto clave que permitiría dar cuenta del pasaje desde un nivel periférico a uno integrado (presencia) o al desvinculado (ausencia). Este comportamiento permitiría contextualizar ciertas estrategias anti-sindicales desarrolladas por algunas empresas, con el objetivo de limitar la existencia e influencia de la representación gremial.

A su vez, se observan ciertas especificidades en torno a las probabilidades de encontrarse en un nivel desvinculado o en uno integrado. En este marco, las características del trabajador tienen mayor peso en lo que respecta al nivel de desvinculación, y las características socio-laborales en la determinación de elevados niveles de participación.

De esta forma parecen confirmarse una serie de hipótesis entre las que se encuentran la influencia negativa que ejerce la inexistencia de delegados sobre la participación, la mayor propensión del género femenino hacia la desvinculación y la tendencia de las personas de menor edad hacia la no participación en las instancias sindicales. Estos resultados son congruentes con lo observado en algunos análisis sobre afiliación en el Reino Unido, los cuales ponen de manifiesto la poca importancia que tienen los factores referidos como rasgos de la empresa (Machin, 2004). Por su parte, en relación con el nivel de Participación Integrado, cabe destacar que tanto la antigüedad como la calificación juegan un rol destacado. En este sentido, el análisis de los efectos parciales y de los cambios en las probabilidades predichas permitió dar cuenta, a partir de las características particulares del trabajador y los aspectos socio-laborales, en qué medida puede esperarse un mayor nivel de integración de los trabajadores con menor calificación y con mayor antigüedad.

Tomando como referencia el análisis realizado en el presente artículo, la conformación de grupos de participación por medio del AFCM considerando elementos adicionales a la afiliación sindical para dar cuenta de la participación de los trabajadores, se constituye en una herramienta analítica con potencial para este tipo de análisis. En el caso de Argentina, el trabajo realizado puede expandirse a partir de su aplicación en estudios que integren a otras actividades, regiones y empresas. Sin embargo, se trata de una metodología que también puede ser aplicable a otros países que presenten rasgos cercanos al sistema de relaciones laborales argentino, utilizando variables similares a las consideradas en este caso.

El análisis realizado no pretende cerrar el debate sobre los criterios de estudio a partir de los cuales estudiar la participación sindical de los trabajadores. Por el contrario, constituye un punto de partida para profundizar en los elementos señalados.

Notas

- 1 En Argentina no existen relevamientos sobre afiliación sindical. Los trabajos citados han recurrido a diferentes 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, Senén González y Medwid (2008) la fuente de información es la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) elaborada por el MTEySS nacional.
- 2 Se excluyen de este análisis los factores asociados a los rasgos de la empresa dado que no son estadísticamente significativos en la explicación del perfil de participación, tal como se deriva del análisis de regresión multinomial.

Bibliografía

- Bain, George y Robert Price. 1983. "Union Growth: Dimension, Determinants and Destiny". *Industrial Relations in Britain*. G. Bain, ed. Oxford: Blackwell, 3-34.
- Beaumont, Philip y Richard Harris. 1990. "Union Organizing Attempts in Britain in the 1980s." *Industrial Relations Journal*, 21 (4), 274-286.
- Crivisqui, Eduardo. 1993. *Análisis Factorial de Correspondencias*. Ed. del Laboratorio de Informática de la Universidad Católica de Asunción, Paraguay.
- Charlwood, Andy. 2002. "Why do non-union employees want to unionize? Evidence from Britain". *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 463-491.
- Disney, Richard. 1988. "Why has trade union membership declined?" *Economic Review*, 5, 30-33.
- Disney, Richard. 1990. "Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: An Appraisal". *British Journal of Industrial Relations*, 28 (2), 165-177.
- Disney, Richard, Amanda Gosling y Stephen Machin. 1994. "British unions in decline: An examination of the 1980s fall in trade union recognition". *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 403-419.
- Freeman, Richard y Jeffrey Pelletier. 1990. "The impact of industrial relations legislation on British union density". *British Journal of Industrial Relations*, 28 (2), 141-164.
- Gurrera, Silvana, Analía Erbes y Marcelo Delfini. 2011. Estrategias gerenciales de las filiales argentinas de empresas multinacionales hacia los empleados y sus representantes" *Las Multinacionales en Argentina*. PNUD-MTEySS (en edición).
- Haberfeld, Yitchak. 1995. "Why do workers join unions? The case of Israel". *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (4).
- Heery, Edmund, John Kelly y Jeremy Waddington. 2003. "Union Revitalization in Britain". *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 25-42.
- Hyman, Richard. 1996. "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2 (4), 9-28.
- Jodar, Pere, Luís Ortiz, Joel Martí, Antonio Martín y Ramón Alós. 2004. "Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 (2), 35-61.
- Kelly, John y Edmund Heery. 1986. "Full-Time Officers and Trade Union Recruitment". *British Journal of Industrial Relations*, 27 (2), 196-213.
- Machin, Stephen. 2004. "Factors of Convergence and Divergence in Union Membership". *British Journal of Industrial Relations*, 42 (3), 423-438.

- Marshall, Adriana y Fernando Groisman. 2005. "Sindicalización en la Argentina: Análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual". *7º Congreso nacional de ASET*, Buenos Aires.
- Mason, Bob y Peter Bain. 1993. "The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of the Literature". *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (2), 332-351.
- Metcalf, Don. 1991. "British Unions: Dissolution or Resurgence?". *Oxford Review of Economic Policy*, 7 (1), 18-32.
- Migueluez, Faustino y Prieto Carlos. 1995. *Las relaciones laborales en España*. Siglo XXI editors.
- MTEySS. 2005. *Encuesta a Trabajadores de Empresas*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social.
- Palomino, Héctor y David Trajtemberg. 2006. "El auge de la negociación colectiva en Argentina". *Revista de Trabajo*, 3, 46-68.
- Robinson, Ian. 2000. "Union Strategic Responses to Neoliberal Restructuring, Canada and United States, 1979-2000". *22nd International Congress of the Latin American Studies Association*, Miami, March 16-18.
- Schnabel, Claus y Joachim Wagner. 2005. "Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03". *Discussion Paper series 1464*, 3-26.
- Trajtemberg, David, Cecilia Senén González y Bárbara Medwid. 2008. "La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL". *Trabajo, ocupación y empleo N° 8*, Buenos Aires, MTEySS.
- Undy, Rogers, Valery Ellis, William McCarthy y Anthony Halmos. 1981. *Change in Trade Unions: The Development of UK Unions since the 1960s*. London: Hutchinson.
- Waddington, Jeremy y Colin Whitson. 1997. "Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?". *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4), 515-546.
- Wallerstein, Michel y Bruce Western. 2000. "Unions in decline? What has changed and why". *Annual Reviews of Political Science*, 3, 355-377.

RESUMEN

Participación sindical de los trabajadores en Argentina: principales determinantes y tendencias

La crisis de representación sindical es uno de los hechos vinculados al mundo del trabajo más relevantes de los últimos treinta años. Los estudios sobre representación sindical han tomado habitualmente como medida de su nivel a la tasa de afiliación. No obstante, se puede profundizar el análisis, incorporando otros elementos que permitan explicar la participación de los trabajadores en el marco de los sindicatos, como medida del nivel de representación.

En este contexto, el objetivo del presente artículo es doble. Por un lado, profundizar sobre los aspectos vinculados con la participación sindical de los trabajadores, más allá de la afiliación, incorporando otros elementos que permitan caracterizarla a partir de niveles de participación. Vinculado a ello, por otro lado, se pretende establecer la influencia que tienen los factores asociados a las características del trabajador, de la empresa y sociolaborales en la participación sindical de los traba-

trabajadores argentinos. Para identificar los distintos niveles de participación se realizó un análisis factorial de correspondencias múltiples y de cluster que permitió determinar la existencia de tres grupos: los trabajadores 'desvinculados' del sindicato, los 'periféricos' y los 'integrados' al sindicato. Por su parte, la importancia de distintos factores relacionados con características de los trabajadores, de la empresa y sociolaborales en la definición de estos grupos se evaluó a través de un modelo de regresión logística multinomial.

El resultado del análisis llevado adelante muestra que los factores vinculados a la empresa no inciden en la posición en que se encuentra el trabajador con respecto al sindicato. A su vez, la probabilidad de pasar de una situación periférica a una desvinculada se encuentra fuertemente relacionada con las características del trabajador, mientras que el cambio hacia un nivel de integración mayor se halla condicionado por los rasgos sociolaborales, tales como la presencia sindical y la antigüedad.

PALABRAS CLAVES: representación sindical, afiliación, participación, determinantes de la participación

SUMMARY

Worker Participation in Unions in Argentina: Main Determining Factors and Trends

The crisis in union representation is one of the most relevant labour-related issues of the last thirty years. Studies about union representation usually consider unionization to be central to the evaluation of this crisis. However, this analysis can be deepened by incorporating other elements that explain workers' union participation as a measure of representation levels.

In this context, this paper has two objectives. First, to analyze the factors that influence worker participation in unions considering, besides membership, other elements that characterize labor participation. Second, but in connection with the first objective, it aims to establish how this participation is influenced by factors related to worker, firm, and socio-occupational characteristics. To identify different levels of employee involvement, we carry out a multiple correspondence analysis and a cluster analysis, both of which enable us to build three groups of employees along a continuum from the least to the most committed to the union. A multinomial logistic regression model is applied to establish the relative importance of different factors associated with worker, firm, and socio-occupational characteristics on the definition of these groups.

The results show that firm-related factors do not affect worker participation in unions. In turn, the probability of moving to a non-participative situation is strongly related to worker characteristics, while the shift to a higher level of commitment is conditioned by socio-occupational characteristics, such as the presence of unions and seniority.

KEYWORDS: trade union representation, membership, participation, determinants of union participation

RÉSUMÉ

La participation des travailleurs aux syndicats en Argentine : principaux facteurs déterminants et tendances

La crise de la représentation syndicale reste l'une des questions les plus pertinentes du monde du travail des trente dernières années. Les études sur la représentation syndicale considèrent habituellement l'adhésion aux syndicats comme élément central dans l'évaluation de la crise. Toutefois, cette analyse peut être approfondie en y incorporant d'autres éléments qui expliquent la participation syndicale des travailleurs en tant que mesure de niveaux de représentations.

Dans ce contexte, cet article poursuit deux objectifs. D'abord analyser les facteurs qui influencent la participation des travailleurs aux syndicats, considérant, au-delà de l'adhésion, d'autres éléments qui caractérisent la participation syndicale. Ensuite, en lien avec le premier objectif, établir comment cette participation est influencée par des facteurs liés à certaines caractéristiques du travailleur, de l'entreprise et socio-professionnelles. Afin d'identifier divers niveaux d'implication des employés, nous utilisons une analyse en correspondance multiple et une analyse par regroupements, chacune nous permettant de construire trois groupes d'employés selon leur degré d'engagement syndical : « décrocheurs », « en périphérie » et « intégrés ». Un modèle de régression logistique multinomiale est ensuite appliqué pour établir l'importance relative de divers facteurs en lien avec les caractéristiques du travailleur, de l'entreprise et socio-professionnelles dans la définition des ces groupes.

Les résultats montrent que les facteurs liés aux caractéristiques de l'entreprise n'influent pas sur la participation syndicale. En retour la probabilité de passer à une situation de non-participation (de « en périphérie » à « décrocheur ») est fortement liée aux caractéristiques du travailleur, tandis que celle de passer à un niveau d'engagement supérieur (« intégré ») est conditionnée par les caractéristiques socio-professionnelles, telles la présence de syndicats et l'ancienneté.

MOTS CLÉS : représentation syndicale, adhésion, participation, déterminants de la participation syndicale