

Características regionales de la afiliación sindical Argentina actual

Marcelo Delfini (UNGS-CONICET)

Ana Drolas (CEIL-CONICET)

Diciembre, 2024

Resumen

En un intento de intervenir en el debate acerca de los motivos y determinantes de la afiliación sindical, el objetivo del artículo es analizar los factores que influyen en la afiliación sindical en términos regionales. Para ello observaremos y tomaremos como referencia elementos vinculados a las características de las empresas, de los trabajadores y a los aspectos sociolaborales. Para dar cuenta de las características de las empresas, se observan la actividad económica, el sector (público/privado) y el tamaño de la firma; en cuanto a la caracterización de los trabajadores se tendrá en cuenta la edad, el sexo y el nivel educativo; y para dar cuenta de los aspectos sociolaborales, se destacarán la cualificación, la antigüedad en el empleo, el tipo de contrato y la presencia sindical o no, en los lugares de trabajo. Con esta información se busca establecer cuáles son los elementos que mayor y menor impacto tienen en la afiliación en cada una de las regiones. Para llevar adelante este estudio se utilizó como fuente la base de microdatos de la II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] de 2018 (la última de la que se tienen datos). Esta encuesta fue realizada a los ocupados mayores de 15 años en sus hogares de manera presencial, entre los meses de agosto y diciembre de 2018 en conglomerados urbanos de más de 2 mil habitantes pertenecientes a seis regiones estadísticas -GBA, Pampeana, Cuyo, Noreste Argentino (NEA), Noroeste Argentino (NOA) y Patagonia. La muestra sobre la que se aplica la encuesta es probabilística, aleatoria y polietápica encontrándose consti-

tuida por 8966 casos.

Palabras clave: SINDICATOS, AFILIACIÓN, REGIONES, PARTICIPACIÓN, PODER

Abstract

In an attempt to engage in the debate surrounding the reasons and determinants of trade union affiliation, the objective of this article is to analyze the factors influencing union affiliation on a regional level. To this end, we will examine and consider elements related to the characteristics of companies, workers, and sociolabor aspects. To account for the characteristics of companies, we will analyze economic activity, sector (public/private), and firm size. Regarding the characterization of workers, factors such as age, gender, and educational level will be taken into account. Finally, to address sociolabor aspects, we will emphasize qualifications, job tenure, type of contract, and the presence or absence of unions in the workplace. Using this information, the aim is to identify which elements have the greatest and least impact on union affiliation in each of the regions. To carry out this study, the microdata from the Second National Survey of Workers on Employment, Work, Health, and Safety Conditions [ECETSS] of 2018 (the most recent available data) was used as the primary source. This survey was conducted in person at the homes of employed individuals over the age of 15 between August and December 2018, in urban areas with more than 2,000 inhabitants across six statistical regions: Greater Buenos Aires (GBA), Pampas, Cuyo, North-east Argentina (NEA), Northwest Argentina (NOA), and Patagonia. The

survey sample is probabilistic, random, and multistage, consisting of 8,966 cases.

Keywords: UNIONS, MEMBERSHIP, PARTICIPATION, POWER

1 Introducción

Los estudios sobre la participación sindical suelen poner en relieve que las transformaciones económicas, sociales y políticas tienen impacto en la proporción de trabajadores que participan en los sindicatos que los representan. El aumento del desempleo, la multiplicación de las formas de disponibilidad del trabajador al empleo con el empeoramiento de las condiciones de su ejercicio y una más acelerada rotación de la fuerza de trabajo (intra e inter-sectores), serían por un lado indicadores y, por el otro, determinantes de la caída global de la participación sindical (Delfini y Drolas, 2024; Delfini, 2013; Ibsen y Tapia, 2017). En este marco existen al menos dos vertientes explicativas del fenómeno que consideramos relevantes. La primera, que puede denominarse “perspectiva contextual”, analiza la participación y afiliación de los trabajadores teniendo en cuenta aspectos tales como las transformaciones en la economía, el nivel de empleo, la estructura productiva, el tamaño de las firmas y las formas hegemónicas de gestión empresarial; además de los efectos de estos contextos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo (Machin 2004; Disney 1990; Metcalf 1991; Mason y Bain 1993). La segunda vertiente considera como factores determinantes para analizar los niveles de participación cuestiones propias de los sindicatos y su vinculación con los diferentes espacios de trabajo (Herry y Frege, 2006). Cada una de estas vertientes descansa sobre supuestos o hipótesis diferentes: para el primer caso se sostiene que el repliegue en la participación sindical de los trabajadores estaría relacionado con el crecimiento de la participación del sector servicios en la estructura económica (sector que históricamente ha tenido una baja propensión a la afiliación) en detrimento de subsectores con altas tasas de participación sindical como son los pertenecientes a la industria (Charlwood y Haynes 2008; Delfini, Drolas, 2024). Argentina no es ajena al crecimiento experimentado por las actividades vinculadas a la cadena de valor del sector servicios cuya característica más

saliente es la fuerte heterogeneidad en relación a las actividades involucradas, a la composición de su fuerza de trabajo, al tamaño de las empresas, a las formas de gestión, etc; heterogeneidad que crea necesariamente una diversidad de comportamientos en relación a la participación sindical de los trabajadores.

Respecto a la segunda vertiente se sostiene, por ejemplo, que los liderazgos sindicales fuertes constituyen elementos clave en las dinámicas de participación y afiliación (Herry y Frege, 2006) y que la presencia de cuerpos de delegados y comisiones internas en los espacios de trabajo son elementos clave para incentivar y aumentar la afiliación (Kelly Heery, 1986). El modelo sindical argentino tiene entre sus particularidades la “dobla representación”: la representación institucional (que ejecuta sus acciones especialmente en el nivel de la negociación y las acciones de fuerza colectivas) y la representatividad que se desarrolla en los espacios de trabajo (desarrollada en los niveles micro de las relaciones laborales que involucra conflictos locales tanto individuales como colectivos) (Drolas, 2003, 2004).

En un intento de intervenir en este debate, el objetivo del artículo es analizar los factores que influyen en la afiliación sindical en términos regionales. Para ello observaremos y tomaremos como referencia elementos vinculados a las características de las empresas, de los trabajadores y a los aspectos sociolaborales. Para dar cuenta de las características de las empresas, se observan la actividad económica, el sector (público/privado) y el tamaño de la firma; en cuanto a la caracterización de los trabajadores se tendrá en cuenta la edad, el sexo y el nivel educativo; y para dar cuenta de los aspectos sociolaborales, se destacarán la cualificación, la antigüedad en el empleo, el tipo de contrato y la presencia sindical o no, en los lugares de trabajo. Con esta información se busca establecer cuáles son los elementos que mayor y menor impacto tienen en la afiliación en cada una de las regiones.

Planteamos como punto de partida los siguientes interrogantes: ¿qué variables tienen mayor impacto sobre la afiliación?, ¿qué factores tienen relevancia a la hora de explicar la adhesión a los sindicatos?, ¿cuáles son las diferencias y similitudes en torno a las variables explicativas entre regiones?, ¿en qué medida los elemen-

tos considerados habitualmente como factores explicativos de la afiliación pueden dar cuenta de los niveles de la misma en cada una de las regiones de Argentina?

Para responder a estas preguntas se realizará un modelo de regresión logística binario que permita evaluar la fuerza y el sentido de relaciones entre variables y posibilite explicar la situación de la afiliación para cada una de las regiones. El análisis de referencia se realizará utilizando la base de datos de la II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] de 2018, la cual define cinco regiones, GBA, Pampeana, Cuyo, Noreste Argentino (NEA), Noroeste Argentino (NOA) y Patagonia.

2 La centralidad de la afiliación sindical en los estudios sindicales

Contrariamente a lo que sucede con los estudios de caso sobre representación, acción y estructura sindicales, en Argentina los análisis sobre afiliación y participación no son muy frecuentes. Una explicación a esto es la relativa ausencia de información y de datos generales de los que se dispone sobre la problemática y, en consecuencia, son escasos los estudios y relevamientos que tienen la afiliación sindical como eje central al momento de definir la representación y el poder del sindicalismo. En esta dirección se pueden mencionar los estudios de Delfini y Drolas, 2024; Delfini, 2013, Delfini et al 2011; Trajtemberg et al. 2008; Marshall y Groisman, 2005, donde se pone énfasis en analizar los factores que se asocian a la participación y afiliación sindical en torno al conjunto del país.

En cambio, en los países anglosajones, los estudios sobre la afiliación han sido más frecuentes, y por este motivo suelen tenerse como referencia para analizar la representación de las organizaciones obreras y su fortaleza bajo el supuesto de que existe una correlación positiva entre afiliación y capacidad de representación (Disney 1990; Waddington Whitston 1997; Charlwood 2002; Heery, Kelly Waddington, 2003).

Pero existen otras miradas que reconocen las limitaciones analíticas que plantea la relación directa entre afiliación y capacidad de representación y buscan establecer

otros parámetros para reconocer factores que condicionan la participación sindical de los trabajadores. De esta manera, se establece que la representatividad de un sindicato puede vincularse con la cantidad de afiliados pero también es necesario buscar otras variables que puedan dar cuenta de la integración de los trabajadores al sindicato (Wallerstein y Western 2000, Drolas, 2004).

En este sentido, Miguélez y Prieto (1995) señalan que a partir de la década del 90 se observa una tendencia al cambio en las formas de participación de los trabajadores en sus sindicatos; formas que exceden los meros compromisos de afiliación. En este mismo sentido, otros estudios en España, destacan la importancia de la participación de los trabajadores en las elecciones sindicales, independientemente de la baja afiliación (Jódar et al. 2004). Estas situaciones pueden conducir a que, más allá de tener bajos niveles de afiliación, un sindicato tenga elevados niveles de participación y, por lo tanto, de representatividad, en otros aspectos de la vida sindical como pueden ser las acciones de protesta o manifestaciones callejeras. Por su parte, Robinson (2000) señala que un indicador importante para definir la representación de los sindicatos es el nivel de identificación de los trabajadores con el movimiento obrero organizado o el nivel de adhesión de los trabajadores a las acciones emprendidas por la organización sindical. Estos aportes permiten definir la participación sindical como la intervención de los trabajadores en diferentes acciones promovidas por los sindicatos, más allá de la instancia formal de la afiliación, e implican una mayor identificación de los sujetos con los intereses defendidos por las organizaciones que los representan.

Esto no significa que la afiliación no sea un indicador pertinente para dar cuenta de la capacidad movilizadora de los sindicatos en la medida en que la cantidad de afiliados otorga peso económico y poder, lo que sirve a su vez para demostrar el potencial a la hora de la negociación con otros actores (Murillo 1997). Precisamente, la adhesión al sindicato por medio de la afiliación no solo genera recursos financieros, sino que es un elemento clave para la negociación colectiva en la medida en que, en Argentina, la afiliación es el elemento primordial para concretar el reconocimiento de las asociaciones sindicales y posterior

obtención de la personería gremial que recae sobre el sindicato "más representativo", en otros términos, sobre aquel que tenga mayores niveles de afiliación.

En otro orden, durante los años 90 y parte de los 2000, los cambios producidos en las organizaciones sindicales se manifestaron, por un lado y a nivel global, en una caída de la afiliación sindical, y, por el otro, en una crisis de representatividad en particular entre determinados colectivos de trabajadores: los precarizados, los jóvenes, las mujeres. Crisis de representación que, en definitiva, era la continuidad necesaria a las limitaciones para reflejar la realidad heterogénea de sus trabajadores (Miguélez 1999; Jeffreys 2000; Drolas, 2004).

Como se presentó en la introducción, existen distintos estudios que intentan establecer los factores que explican los niveles de adhesión de los trabajadores al sindicato. Son dos las vertientes de esos estudios que rescatamos para este texto. La primera analiza los elementos contextuales de la vida de las organizaciones obreras y la segunda pone su atención en los procesos de transformación interna de los sindicatos. Respecto a la primera vertiente, se ha dividido en cuatro enfoques: 1) los que se concentran en los ciclos socioeconómicos, 2) los que ponen su atención en los elementos motivacionales del trabajador, 3) los que incorporan los determinantes individuales y 4) aquellos que explican los procesos de adhesión sindical en torno a factores sociolaborales.

El primero responde a una perspectiva estructuralista que vincula la evolución de la tasa de afiliación a factores tales como los ciclos económicos, las políticas de empleo y la legislación laboral (Disney 1990; Bain y Price 1983; Mason y Bain 1993; Machin 2004). Para el conjunto de estos análisis la inflación, el salario y el desempleo son los determinantes principales en los procesos de evolución de la tasa de afiliación sindical. Al respecto, las conclusiones a las que llegan estos trabajos sostienen que, en los procesos donde el salario real se incrementa por encima de la inflación, tienden a disminuir los niveles de afiliación en tanto los procesos de aceleración inflacionaria producen un incremento en los niveles de adhesión. Asimismo, el incremento en los niveles de desempleo produce, automática y necesariamente, un efecto negativo sobre la afiliación (Disney 1988 y 1990; Mason y Bain 1993). En este marco, Freeman y Pel-

letier (1990) sostienen que, para la década de 1980, la legislación laboral en Inglaterra fue el factor explicativo de la caída en la tasa de afiliación de ese país, dado que hubo una legislación tendente a restarle poder a los sindicatos. Dentro de este enfoque puede incluirse también el análisis de Metcalf (1989) que incorpora otros elementos. Al respecto, los factores que posibilitarían explicar la evolución de la afiliación serían: 1) aspectos macroeconómicos, 2) la composición de la fuerza de trabajo, 3) las políticas de empleo, 4) el reconocimiento de los sindicatos por parte de los empleadores en la empresa y 5) las prácticas sindicales. Dada la centralidad que le asigna esta corriente a los factores macroeconómicos para explicar el sendero evolutivo de la afiliación sindical, otros aspectos adquieren una significación marginal (Disney 1990; Disney et al. 1994).

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

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

generales conducen a una menor adhesión hacia los sindicatos –cualificación, tiempo parcial de trabajo, etc.– (Kirtton 2005).

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

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

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

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

Por otra parte, en torno a la cualificación de la tarea, los estudios suelen distinguir y observar diferencias entre los trabajadores manuales y no manuales. En este sen-

tido, el desempeño de tareas no manuales se encuentra asociado con una menor propensión a la sindicalización, mientras que los trabajadores manuales serían más proclives a la afiliación. En torno a la antigüedad en la empresa, se suele tomar como variable la experiencia laboral, la cual muestra una influencia positiva. De esta manera, la antigüedad en la empresa puede definir una tendencia a la afiliación, en tanto que una trayectoria laboral caracterizada por una mayor cantidad de empleos la desalentaría (Riley 1997).

También el hecho de estar empleado en un establecimiento grande (más de 50 empleados) tiende a estar asociado con una mayor propensión a la sindicación (Charlwood y Haynes 2008). No obstante, se ha observado que las probabilidades de estar afiliado en relación al mayor tamaño de la empresa han disminuido (Machin 2004).

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

El segundo campo al que hacíamos referencia establece que la evolución de la afiliación obedece a factores propios de los sindicatos y a sus formas y estrategias de intervención. La mirada sobre los factores internos al sindicato propone que los determinantes de la participación se vinculan con las formas de intervención sindical en los espacios de trabajo (Mason y Bain 1993). Así, se propone que la presencia sindical y los elementos vinculados al liderazgo jugarían un rol central en el momento de explicar el crecimiento o declinación de la participación sindical. En este sentido se destacan distintas formas asociadas al reclutamiento, a la negociación y a la vinculación con otros actores (Undy et al. 1981).

Cercanos a esta visión se encuentran los estudios que manifiestan la importancia de la representación a nivel local y en los espacios de trabajo para el crecimiento sindical, donde los líderes ocupan un rol clave en la relación con los trabajadores para su afiliación (Kelly y Heery 1986). Otros autores

enfatan las lógicas de reclutamiento y las acciones que deben desarrollarse para lograr un proceso de crecimiento, poniendo de manifiesto la necesidad de distribuir los esfuerzos para alcanzar a la mayor proporción de trabajadores posibles (Beumont y Harris 1991). Igualmente, en esta perspectiva pueden incluirse los análisis sobre *representation gap*, esto es, un déficit de representación que se da ahí a donde los trabajadores quieren estar afiliados pero no encuentran espacio para hacerlo. Esto es propio de empresas sin representación gremial en los lugares de trabajo o con carencias de liderazgo al interior de las mismas (Tower 1997; Haynes et al. 2006; Freeman y Rogers 1999; Heery 2009).

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

En primera instancia, desde los primeros años de la década del setenta se evidencia en forma sostenida una transformación en la estructura económica que muestra un paso de una economía basada en la industria a otra anclada en el sector servicios. En el caso de Argentina, la participación del sector servicios era del 45% Vinculado a las transformaciones en la estructura económica se suelen destacar, para explicar la crisis de representación, factores tales como el crecimiento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo sosteniéndose que éstas tienden a una menor participación en las acciones sindicales que los hombres (Delfini y Spinosa 2008; Hyman 1996). Al respecto, la tasa de actividad femenina en Argentina se ubicaba en el 25% Por otro lado, los cambios en las hipotéticas necesidades de cualifica-

ciones de las empresas estarían afectando los niveles de afiliación dado que se suele establecer que hay una relación entre la posición en el mercado laboral vista mediante la cualificación del empleo y el nivel de sindicación, de acuerdo a la cual la curva descrita por estas variables tiene la forma de una U invertida, donde el mayor índice de sindicación se daría en los puestos de mediana cualificación y a medida que nos aproximamos a los extremos, la tendencia a la sindicación sería cada vez menor. En este sentido, se sostiene que el sector servicios tiende a generar empleo de baja y alta cualificación los cuales, según lo planteado, se alejarían de la acción gremial (Hyman 1996). A su vez, la demanda de fuerza de trabajo con elevados niveles de cualificación hizo que aumentase el requerimiento de certificaciones educativas para gran parte de la población económicamente activa provocando, en muchos casos, una sobrecualificación de los trabajadores para el puesto de trabajo ocupado (Spinosa, Drolas, 2009). Este mismo fenómeno produjo el ingreso de trabajadores con mayores niveles educativos, lo que conduciría a una menor afiliación, ya que según se sostiene, en la medida en que se incrementa el nivel educativo de los asalariados, estos tienen menos propensión a la afiliación.

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

3 Las características centrales de las relaciones del trabajo en Argentina

Para dar contexto histórico y social al análisis de los datos que presentaremos en el apartado siguiente, es necesario hacer una caracterización del modelo de relaciones

laborales en Argentina.

En principio constituir las relaciones laborales como relaciones de subordinación establecidas entre trabajadores y empleadores. Partiendo de esta situación, es el Estado el que impone, a través de una legislación laboral cambiante, regulaciones para el ejercicio de esta relación al interior de los espacios de trabajo; esto es, aún en este contexto de intentos desregulatorios de los vínculos laborales, al interior de los espacios de trabajo no puede suceder cualquier cosa. Por otro lado, este tipo de relaciones se encuentran integradas y articuladas con la estructura económica prevaleciente, con los mecanismos generales de regulación estatal, con los niveles de empleo, desempleo y actividad, y con el estado de la correlación de fuerzas sociales.

Esta construcción tripartita del sistema de relaciones laborales (trabajadores, empleadores y Estado) da cuenta de las especificidades nacionales en términos de cultura, política e historia que tendrán efectos sobre la conformación global y particular de ese sistema, dando lugar a la conformación de "modelos nacionales" (Hyman 1994; Delfini y Drolas 2024, Delfini et al 2023). Esto implica que en cada país o grupo de países existen cuerpos legales particulares relativos al trabajo, sus relaciones y sus formas de regulación, así como también especiales tradiciones históricas y tipos sindicales de acción e intervención tanto en el espacio de trabajo como en la vida política y social en general.

En Argentina estamos hablando de un modelo cuyos ejes fundamentales fueron cimentados durante la década de 1940 y que, a pesar de los cambios que el país ha atravesado, continúa presente en la cultura laboral en Argentina. Este sistema de relaciones tiene un fuerte carácter corporativo, donde se destaca la injerencia del Estado, el monopolio de la representación de un único sindicato por rama o actividad, el predominio de una negociación colectiva centralizada (aunque con una franca penetración de la negociación por empresa desde la década del 90), la cobertura de los convenios colectivos de trabajo (CCT) para los trabajadores afiliados y no afiliados y la preponderancia de sindicatos "verticales" con representación de delegados o comisiones internas en los lugares de trabajo (Trajtemberg et al. 2008).

El monopolio de la representación significa

la existencia de un único sindicato por actividad o rama. Esto significa la obtención de la "personería gremial" otorgada por el Estado a la organización gremial que cuente con el mayor número de afiliados cotizantes y que éstos no sean menos del 20. Bajo esta lógica legal de funcionamiento, la estructura sindical se encuentra organizada en forma piramidal, con una base constituida por los sindicatos de primer grado, de rama o actividad; un segundo nivel correspondiente a las federaciones y una punta definida por las confederaciones. En lo más alto de dicha pirámide se encuentra la Confederación General del Trabajo (CGT) y participan de ella el conjunto de federaciones, sindicatos y uniones de trabajadores. A lo largo de su historia, la CGT ha encontrado momentos de divisiones internas y rupturas. Asimismo, desde la década del noventa, se ha conformado otra confederal denominada Central de Trabajadores Argentinos (CTA), y aunque la misma no ha recibido la personería gremial, tiene un fuerte predominio entre los trabajadores del sector estatal, por medio de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), sindicato de segundo grado, que tiene la personería gremial.

La participación de los trabajadores en las diferentes instancias institucionales se canaliza por medio de los delegados y/o comisiones internas que tienen una función representativa doble: de los asalariados ante la empresa y el sindicato y de los sindicatos en la firma. Pero la posibilidad de tener delegados tiene que ver con el tamaño de las empresas en relación a la cantidad de empleados. Esto significa que solo existe en aquellas empresas que tengan más de 10 empleados con asalariados registrados por sus empleadores.

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

las categorías anteriores.

A partir de la década del noventa, junto al desarrollo de la economía neoliberal, se implementaron políticas laborales favorables al capital que permitieron el desenvolvimiento de prácticas flexibilizadoras y antisindicales cuyos efectos se han manifestado moderadamente teniendo en cuenta la profundidad de los cambios acaecidos. Así, en 1990, la tasa de afiliación para el Gran Buenos Aires llegaba al 49

4 Datos y metodología

Para llevar adelante este estudio se utilizó como fuente la base de microdatos de la II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] de 2018 (la última de la que se tienen datos). Esta encuesta fue realizada a los ocupados mayores de 15 años en sus hogares de manera presencial, entre los meses de agosto y diciembre de 2018 en conglomerados urbanos de más de 2 mil habitantes pertenecientes a seis regiones estadísticas -GBA, Pampeana, Cuyo, Noreste Argentino (NEA), Noroeste Argentino (NOA) y Patagonia. La muestra sobre la que se aplica la encuesta es probabilística, aleatoria y polietápica encontrándose constituida por 8966 casos.

Para el caso específico de este análisis se toman los empleados registrados debido a que sólo éstos pueden afiliarse a un sindicato con personería gremial. En este sentido no se toman los datos de los profesionales en virtud de que éstos pertenecen a los mandos medios y superiores de las empresas que habitualmente se encuentran fuera de convenio. Considerando estos elementos, los trabajadores registrados que conforman la muestra bajo análisis, ascienden a un total de 3771 entre los cuales se encuentran afiliados a un sindicato el 39%. En términos regionales, la región pampeana destaca por ser la de mayor nivel de afiliación (42) En torno a lo que serán las variables independientes de este trabajo, se tomaron un total de once segmentadas entre las variables estructurales (actividad, tamaño y sector), las sociolaborales (presencia sindical en el espacio de trabajo, calificación de la tarea, antigüedad y tipo de contrato) y las de carácter individual (edad, estudios alcanzados y género).

A partir del cuadro 1, pueden obser-

varse algunos elementos vinculados a la afiliación en términos regionales. Puede mencionarse que, en torno a la región del NEA, se da una mayor afiliación en el sector vinculado al comercio (39

5 La afiliación sindical en las regiones de Argentina

Para avanzar y poder observar más claramente los determinantes de la afiliación en términos regionales, en este apartado se presenta un análisis de regresión logística binaria, particularmente útil para predecir la presencia o ausencia de una característica específica (Tuselmann et al., 2006). En este sentido, un modelo logístico binomial permite predecir o explicar una variable dependiente binaria a partir de una o más variables independientes. Este tipo de modelos analizan la probabilidad de ocurrencia o no de un evento, dado un conjunto de factores.

En el caso de la variable dependiente dicotómica -estar o no afiliados al sindicato- se asume el valor de uno para los que se encuentran afiliados y cero para aquellos que no. Por el lado de las variables independientes categóricas, se utiliza una variable de referencia, en este caso las primeras de cada una de las variables del Cuadro 2.

La regresión logística que se presenta se llevó adelante con el paquete estadístico SPSS y se hizo por medio del método de "Introducción" que incorpora el conjunto de las variables del modelo expresando el nivel de significatividad de cada una de las categorías. Este procedimiento se realizó para cada una de las regiones en que se divide la Argentina. En el cuadro que se presenta a continuación aparece el coeficiente B que marca el sentido de la relación entre las variables independientes y la dependiente; por otro lado se muestra el "Exp (B)" u Odds ratio que designa la magnitud de la relación y, por último, las categorías coloreadas en gris son aquellas que resultaron significativas en el análisis (esta va de 0,00 a 0,05 bajo el coeficiente Sig).

En primer término, puede observarse la regresión logística a nivel país donde, a partir de la significatividad que presentan algunas categorías, permite establecer las lógicas centrales que definen el proceso de afiliación sindical. En este sentido, el primer dato a destacar es que las probabilidades de estar afiliado son mayores tanto

en la industria como en comercio. En este sentido el Exp B indica que los trabajadores tienen 1,401 veces más posibilidades de estar afiliados a un sindicato que los del sector servicios y los de comercio que tienen 1,26 veces más. Esta incidencia también se observa en regiones como NOA y Patagonia en tanto que en NEA la significatividad se da en la actividad de comercio (cuadro 2).

Lo que aparece como central en los datos de referencia es la presencia sindical en los espacios de trabajo. En este sentido, a nivel general hay 3,7 veces más posibilidades de estar afiliado a un sindicato cuando hay presencia de delegados en el espacio de trabajo que cuando no la hay, alcanzando su mayor magnitud en la Patagonia (Exp B 4,67) y la menor en el NOA (2,46).

Siguiendo con el análisis, se observa que la variable independiente vinculada a la antigüedad también tiene una importancia vital en torno a la tendencia a la afiliación. En este sentido, sus categorías aparecen como significativas tanto en términos generales como en cuatro de las seis regiones analizadas. Así, para el conjunto de trabajadores, la incidencia de la antigüedad es positiva en virtud que las posibilidades de estar afiliado son mayores en los trabajadores con más larga trayectoria en la empresa. En la región de Cuyo es casi 3 veces más posible que los trabajadores se afilien si se encuentran en el rango de entre 4 y 10 años de antigüedad. En esta dinámica, aunque con un poco menos de posibilidades, ingresan las regiones del NOA, Pampeana y Patagonia.

Al observar la relación laboral a través del tipo de contrato (más allá de los supuestos que indicarían que entre las diferentes formas habría diferencias significativas), es sólo en términos generales donde se observa que las probabilidades de estar afiliado son menores y significativas entre los que no tienen un contrato por tiempo indeterminado. A nivel regional, esto no parece ser relevante para explicar los procesos afiliatorios.

Por su parte, en términos etarios, si bien no existen en todas las regiones categorías significativas para considerar relevante a esta variable, en términos generales (como suponen las hipótesis tradicionales) las probabilidades de estar afiliado son menores entre los más jóvenes (hasta 25 años), elemento que se repite en la región NOA en relación a los mayores de

51 años. No obstante, en región Pampeana los trabajadores que tienen entre 26 y 35 años tienen 1,2 veces más posibilidades de estar afiliados que los de la categoría de referencia.

En cuanto a la variable nivel educativo se observa que entre el conjunto de trabajadores argentinos hay 1,36 veces más posibilidades de estar afiliados si el máximo nivel educativo alcanzado es la primaria. Esto mismo puede observarse en GBA, donde los trabajadores ubicados en las dos categorías de comparación tienen mayores posibilidades de estar afiliados en relación a los trabajadores con estudios superiores completos. En la región patagónica, se vislumbra una diferencia ya que observamos que las probabilidades de estar afiliado son menores entre los que tienen secundaria completa que entre los que poseen certificación de estudios terciarios.

Normalmente, como se dijo más arriba, circula como hipótesis la idea de que la afiliación es más relevante entre los hombres que entre las mujeres. El cuadro de referencia muestra que no hay diferencias significativas a nivel general y que, en una sola región argentina se desarrolla una lógica inversa a la hipótesis mencionada, dado que, en la región del NOA, son menores las probabilidades de estar afiliado entre los trabajadores hombres que entre las mujeres.

6 Reflexiones finales

A lo largo del artículo y del análisis presentado por medio de la regresión logística estuvieron siempre presentes algunos supuestos sobre los determinantes que afectan la afiliación sindical. Algunos de éstos supuestos no son centrales, ni en términos generales ni regionales, para explicar la afiliación. Por ejemplo, la variable "tamaño de la empresa", a pesar del nivel de significancia que implica, no impacta realmente en la decisión de afiliarse a un sindicato; por otro lado, la variable sector (público o privado) solo tiene significancia en términos generales pero no a nivel de análisis regional. Asimismo, lejos de los supuestos tradicionales, el tipo de relación laboral establecida a través de la forma de contratación no parece tener un incidencia destacable en la afiliación en la medida

que sólo en una de las regiones se observa como un fenómeno significativo.

En una primera conclusión, se observa que no todas las variables independientes tienen incidencia contundente para el análisis de la propensión a afiliación. En relación a ello, se puede ver que cuando se toma la totalidad de la muestra son 7 las variables independientes que pueden tener efectos sobre los procesos afiliatorios, en tanto que en las regiones del NOA y Patagonia las variables que pueden presentar alguna incidencia sobre la variable dependiente se reducen a 5. En esta lectura, se observa que tanto en GBA como la Región pampeana tienen tres variables con efecto sobre la dependiente y NEA y Cuyo solo dos de las variables de tipo explicativas presentan alguna incidencia sobre los procesos de afiliación.

Otro elemento interesante que surge de la lectura del análisis logístico es la heterogeneidad que muestra la incidencia de las variables independientes en términos regionales. Solo la presencia sindical, parece como elemento clave en todas las regiones, mostrando de esta forma la centralidad que tiene la existencia de representantes sindicales en los espacios de trabajo para la participación sindical.

En esta dirección también aparece como dato relevante y en dirección a las hipótesis tradicionales sobre los determinantes de la afiliación, que la antigüedad es clave para explicarla, ya que en la medida que esta aumenta las probabilidades de estar afiliado también lo hacen. Cercano a ello, se observó la incidencia de la actividad económica, de tal forma que en tres regiones y a nivel general, los trabajadores de la industria y comercio, tienen posibilidades positivas de estar afiliado a un sindicato en relación al servicios.

En algunos casos como en GBA, el nivel de estudios alcanzado presenta incidencia sobre los procesos afiliatorios, siendo en este caso que la incidencia es mayor en aquellos con estudios primarios o secundarios que entre los universitarios.

Otro dato que emerge contraria a los supuestos tradicionales es que el género no es un elemento explicativo para la afiliación, en tanto que en la región del NOA se produce una contraposición a esas hipótesis en la medida que las probabilidades de afiliación de los hombres son menores que entre las mujeres.

Tomando como referencia los elemen-

tos emergentes del análisis y observando las diferencias regionales es importante destacar que para los sindicatos la presencia sindical debería profundizarse si quiere aumentar los niveles de representación, en tanto que se hace necesario para los sindicatos vinculados a los servicios, trabajar en una dirección que logre atraer a sus trabajadores para salir de la lógica explicativa del sector de actividad como fenómeno explicativo de la afiliación.

Es cierto que en las tendencias a la afiliación sindical de los trabajadores se ponen en juego también elementos emocionales y culturales muy específicos que otro tipo de trabajos de corte más antropológico abordan desde su propia perspectiva. En este artículo se intentó construir un panorama general fundamentado en datos de la encuesta como puntapié para seguir analizando el fenómeno, pensándolo en términos de características regionales y para construir marcos de referencia para futuras investigaciones.

7 Bibliografía

Bain, G y Price, R. (1983). *Union Growth: Dimension, Determinants and Destiny. Industrial Relations in Britain*. G. Bain, ed. Oxford: Blackwell, 3-34.

Beliera, A.; Longo, J (2016) Ni héroes ni apáticos: Elementos para pensar la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales; Miño y Dávila; 2016; 165-182

Blanchflower, D. (2007). *International Patterns of Union Membership*. *British Journal of Industrial Relations* 45:1-28.

Charlwood A, Haynes P. (2008) *Union Membership Decline in New Zealand, 1990—2002*. *Journal of Industrial Relations*; 50(1):87-110. doi:10.1177/0022185607085696

Delfini, M. y M. Spinosa. 2008. Trabajo argentino. Cambios y continuidades en 25 años de democracia. Biblioteca Nacional/UNGS. Buenos Aires.

Delfini, M. Erbes, A y Roitter, S (2011) Participación sindical de los trabajadores en Argentina: principales determinantes y tendencias, *Industrial relations*, 66 (3)

374-396.

Delfini, M. (2013). La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes. *Revista Internacional De Sociología*, 71(1), 91-114. Recuperado de <https://doi.org/10.3989/ris.2012.01.24>

Delfini, M. Herrera Gudiño, J. Drolas, A (2023) Transferencia y difusión de prácticas en la gestión del trabajo: filiales de empresas multinacionales en Argentina. *Revista economía y administración*, 48 (2) 55-101. <https://DOI:10.5377/eya.v15i2.17195>

Delfini, M. Y Drolas, A (2024) La participación sindical en Argentina. Un análisis el sector servicios, *Trabajo y Sociedad*, 42 (25), 233-248.

Drolas, ANA (2003): "Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato", 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET.

Drolas A. (2004). "Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación". En: Battistini O. (comp.). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.

Disney, R. (1990). 'Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: An Appraisal'. *British Journal of Industrial Relations*, 28 (2), 165-177

Disney, R, Amanda G y Machin, S. (1994). "British unions in decline: An examination of the 1980s fall in trade union recognition. *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 403-419.

Freeman, R. & J. Pelletier. 1990. The impact of industrial relations legislation on British union density. *British Journal of Industrial Relations* 28:141-164.

Goldin, A. (2001). Continuidad y cambio en el sistema argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico, Documento de Trabajo n.º 20, Universidad de San Andrés, (<http://www.udesa.edu.ar/departamentos/>

Kirton, G. 2005. The influences on

women joining and participating in unions. *Industrial relations journal* 36:386-401.

Haberfeld, Y. 1995. Why do workers join unions? The case of Israel *Industrial and Labor Relations Review* 48. 656-670.

Heery, E., & Frege, C. (2006). New actors in industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, 44(4), 601-604. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543>

Heery, E., J. Kelly J. Waddington. 2003. "Union Revitalization in Britain". *European Journal of Industrial Relations* 9:25-42.

Hyman, R. (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 2:7-21.

Ibsen, C. L., & Tapia, M. (2017). Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next? *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 170-191. <https://doi.org/10.1177/0022185616677558>

Jeffreys, S. 2000. Western European Trade Unionism at 2000. *Socialist Register* 2001:143-170.

Jódar, P., Ortiz, L., Martí, J., Martín, A., Alós, R. (2005). Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO en Cataluña. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(2), 35-61. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA>

Kelly, J. E. Heery. 1986. "Full-Time Officers and Trade Union Recruitment". *British Journal of Industrial Relations* 27:196-213.

Machin, S. (2004). "Factors of Convergence and Divergence in Union Membership". *British Journal of Industrial Relations* 42:423-38. DOI:10.1111/j.1467-8543.2004.00323.x

Marshall, A. y Groisman, F. (2005). "Sindicalización en la Argentina: Análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual". 7.º Congreso nacional de ASET. Buenos Aires. <https://aset.org.ar/congresos-antteriores/7/pdf/07004.pdf>

Mason, B y Bain, P. (1993). The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of the Literature. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (2), 332-351. Metcalf, D. 1991. "British Unions: Dissolution or Resurgence?". *Oxford Review of Economic Policy* 7:18-32.

Miguélez, F. y C. Prieto. (1995) Las relaciones laborales en España. Madrid: Siglo XXI.

Murillo, V. 1997. La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo Económico* 37:419-446.

Novick, M. y A. M. Catalano (1992) Relaciones laborales y sociología del trabajo: a la búsqueda de una confluencia". *Sociedad*: 26-59. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cyg/trabajo2/2.pdf>

Riley, M. 1997. Determinants of union membership: A review. *Labour* 11:265-301.

Robinson, I. (2000). "Union Strategic Responses to Neoliberal Restructuring, Canada and United States, 1979-2000". Presented at 22nd International Congress of the Latin American Studies Association, March 16-18, Miami.

Robinson, I. 2000. "Union Strategic Responses to Neoliberal Restructuring, Canada and United States, 1979-2000". Presented at 22nd International Congress of the Latin American Studies Association, March 16-18, Miami.

Sue Cobble, D. (2012) Gender Equality and Labor Movements: Toward a Global Perspective. Rutgers Uni-

versity, Solidarity Center and US-AID. New Jersey, USA. Recuperado de <https://smlr.rutgers.edu/sites/smlr>

Torns, T (2008) El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, Núm. 15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2971f>

Trajtemberg, D., C. Senén González, B. Medwid. (2008). La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. Trabajo, ocupación y empleo 8. Buenos Aires: MTEySS.

Tuselmann, H., McDonald, F. y A. Heise (2003) Employee relations in German multinationals in an Anglo-Saxon setting: Toward a Germanic version of the Anglo-Saxon approach? *European Journal of Industrial Relations*. 9, (3). 327-50.

Wallerstein, M. y Western, B. (2000) Unions in decline? What has changed and why. *Annual Reviews of Political Science* 3:355-77. DOI:10.1146/annurev.polisci.3.1.355

Waddington, J y Colin W. (1997). Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline? *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4), 515-546.

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

Zagelmeyer, S (2005) The employer's perspective on collective bargaining centralization: an analytical framework, *The International Journal of Human Resource Management*, (16) 9, 1623-1639, DOI: 10.1080/09585190500239150

