



La participación sindical en Argentina. Un análisis el sector servicios¹

Union participation in Argentina. An analysis of the services sector

Participação sindical na Argentina. Uma análise do setor de serviços

Marcelo Delfini*

Ana Drolas**

Recibido: 02.08.2023

Aceptado: 12. 10.2023



Resumen

En base al análisis de la II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] de 2018, aplicando la técnica de *Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples* complementado con un *análisis de clusters*, el artículo se cuestiona acerca de los factores de impacto en la participación sindical de los trabajadores registrados del sector servicios en Argentina más allá de su condición o no de afiliados. La base se analiza en función de las siguientes categorías: género y edad, subsector de actividad, tamaño de la empresa, antigüedad en el empleo y presencia de delegados de base en los espacios de trabajo. Teniendo en cuenta esto se construyen categorías de vinculación de los trabajadores y sus sindicatos y se analiza el estado actual de la participación sindical en la Argentina.

Palabras clave: sector servicios, participación sindical, Argentina

Abstract

Based on the analysis of the II National Survey of workers on Conditions of Employment, Work, Health and Safety [ECETSS] of 2018, applying the Multiple Correspondence Factor Analysis technique complemented with a cluster analysis, the article asks about the Union participation of service sector workers in Argentina. The data is analyzed based on the following categories: gender and age, subsector of activity, size of the company, length of employment and presence of Unions in work spaces. Linking categories of workers and their unions are constructed and the current state of union participation in Argentina is analyzed.

Key words: service sector, union participation, Argentina

¹ Este artículo se inscribe en el marco del Proyecto PICT n°2017-0184 “Gestión del trabajo, relaciones laborales y sindicatos. Un estudio comparado entre 4 actividades de la economía argentina”, financiado por el FONCyT

* Dr. en Ciencias Sociales UBA. Licenciado en Sociología. Investigador independiente del del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas en la Universidad Nacional General Sarmiento (CONICET/UNGS).

Docente: Relaciones del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires (UBA) y Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf) mdelfini@conicet.gov.ar

** Dra. en Ciencias Sociales. Investigadora en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET); Coordinadora del área Trabajo, Economía y Territorio del Programa de Estudios Sociales Interdisciplinarios de la Universidad Nacional de Luján (PROESI-UNLu). anadrolas@gmail.com

Resumo

Com base na análise do II Inquérito Nacional aos Trabalhadores sobre Condições de Emprego, Trabalho, Saúde e Segurança [ECETSS] de 2018, aplicando a técnica de Análise Fatorial de Correspondência Múltipla complementada com uma análise de cluster, o artigo questiona os fatores de impacto na participação sindical de trabalhadores registrados no setor de serviços na Argentina além de sua condição de filiados ou não. A base é analisada com base nas seguintes categorias: género e idade, setor de atividade, dimensão da empresa, tempo de serviço e presença dos delegados da base nos espaços de trabalho. Levando isso em conta, são construídas categorias de vinculação dos trabalhadores e seus sindicatos e é analisado o estado atual da participação sindical na Argentina.

Palavras chave: setor de serviços, participação sindical, Argentina

Sumario

1. Introducción; 2. La dinámica sindical en el marco de los cambios en la estructura económicas; 3. Características centrales del sistema de relaciones laborales en Argentinas; 4. Datos y metodología; 5. Características de la participación sindical en servicios; 6. Acercando la lupa: algunas reflexiones

1. Introducción.

En los últimos años los estudios sobre la participación sindical han puesto de manifiesto que las transformaciones económicas, sociales y políticas a nivel global, han tenido 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 ejercicio del mismo y una más acelerada rotación de la fuerza de trabajo (intra e inter sectores), entre otras, serían indicadores de estas transformaciones al mismo tiempo que determinantes de la caída global de la participación sindical (Delfini, 2013; Beneyto, et al, 2016; Ibsen y Tapia, 2017).

En este marco, el artículo intenta intervenir en los debates en torno a la participación de los trabajadores en el ámbito sindical. En este debate existen al menos dos vertientes que consideramos relevantes. Una de ellas plantea que son los factores estructurales y socio demográficos los que más impactan en la evolución de la afiliación (por ejemplo las transformaciones operadas en la estructura económica, el tamaño de las firmas y el sector de la actividad, etc.), además de tener en cuenta otros determinantes individuales como son el género, edad, el nivel educativo, etc. 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.

Cada una de estas vertientes descansa sobre supuestos o hipótesis de lecturas 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 subsectores con altas tasas de participación sindical como son los pertenecientes a la industria (Charlwood y Haynes 2008). Argentina no es ajena al crecimiento experimentado por las actividades vinculadas a la cadena de valor del sector servicios que tiene como característica saliente una fuerte heterogeneidad en relación a las actividades involucradas, a la composición de la 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 (Herry, 2006; Frege, 2006) y que la presencia de cuerpos de delegados y comisiones internas en los espacios de trabajo son situaciones clave como incentivo a la afiliación y la participación de los trabajadores (Heery y Kelly, 1994).

Este artículo plantea, en primer lugar, analizar la participación sindical de los trabajadores del sector servicios considerando además de los niveles de afiliación, otros factores de incidencia como son la presencia en actividades sindicales (elecciones, asambleas, etc), la activación en los conflictos (huelgas, trabajo a reglamento, etc) y el nivel personal de conocimiento del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) y su contenido. Robinson (2000) ha marcado al respecto que puede observarse la participación sindical como una manera de intervención de los trabajadores en diferentes acciones

promovidas por los sindicatos, que exceden la especificidad de la afiliación e implican una mayor identificación de los sujetos con los intereses defendidos por estas organizaciones. Esto es, la afiliación como dato objetivo y concreto no es suficiente para dar cuenta de los niveles de compromiso y participación con las organizaciones representativas de los trabajadores.

En segundo lugar, se busca establecer parámetros de comparación al interior de los diversos subsectores que conforman sector servicios que, como se dijo, tiene como una de sus más salientes características el hecho de ser un sector muy heterogéneo. Se toman como punto de partida los siguientes interrogantes: ¿qué factores permiten caracterizar la participación sindical de los trabajadores del sector servicios?, ¿cuáles son las diferencias observadas entre los diversos subsectores?, ¿en qué medida los elementos considerados habitualmente como factores explicativos de la participación pueden dar cuenta de los niveles de la misma?

El texto se construye sobre la base del análisis de dimensiones seleccionadas de la II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] de 2018, sobre la que se aplica un *Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples* (AFCM), que nos permite identificar distintos grupos de participación sindical. 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. A su vez el análisis se integra con el test de *Chi cuadrado* y de *residuos estandarizado*.

2. La dinámica de la participación sindical en el marco de los cambios en la estructura económica.

Desde hace al menos 50 años que la economía mundial se ha deslizado procesual pero notoriamente desde una economía dinamizada por el sector industrial a otra fuertemente atada al desarrollo y multiplicación del sector servicios o sector terciario. Este proceso implicó la aparición paulatina de diversas actividades relacionadas muchas de ellas con los cambios tecnológicos, dando como resultado la recomposición, diversificación y heterogeneización de la estructura ocupacional y de los perfiles buscados de la fuerza de trabajo.

En un mundo tan conectado, la estructura de la economía Argentina no estuvo al margen de estas transformaciones e influencias. A principios de los años 70 la participación del sector servicios en la economía nacional era del 45% del PIB y hacia el 2020 esa participación alcanzó el 66% (INDEC, 2021). Estos cambios operan además en el marco de transformaciones de carácter tecnológico con la irrupción de la Industria 4.0 o cuarta revolución industrial que va definiendo (de manera unilateral) las demandas de perfiles laborales a partir de los cuales deben analizarse los procesos de sindicalización y participación.

En principio, estos cambios de la estructura económica y ocupacional han tenido consecuencias sobre diferentes variables vinculadas al mundo sindical. Pueden marcarse por ejemplo, el aumento sostenido de la cantidad de trabajadores en servicios, en términos sectoriales, tuvo un impactó reflejo sobre las conducciones de las federaciones y confederaciones regionales y nacional. Así, mientras que en las décadas del 60 y 70 estas conducciones eran encabezadas mayormente por dirigentes sindicales del sector industrial, actualmente y mediando el proceso de desindustrialización inaugurado con la dictadura cívico-militar, las centrales gremiales suelen estar conducidas por dirigentes del sector servicios (transporte y logística, salud, etc.). Además, la centralidad cobrada por algunas ramas, como el transporte de pasajeros y mercancías, las han convertido en ramas centrales en el ejercicio del conflicto y sus despliegues territoriales.

Junto con este viraje en el protagonismo de un sector de la economía hacia otro, se multiplicaron las empresas de menor tamaño (micro, pequeñas y medianas) en detrimento de las grandes empresas que nuclean una mayor cantidad de trabajadores y por lo tanto, la posibilidad de los sindicatos de tener representación en los espacios de trabajo. Por un lado entonces, el crecimiento del sector servicios en su participación en el PBI (Delfini, 2013) y, por el otro, el aumento absoluto de la cantidad de empresas con menos empleados generaría, desde una doble vía, la caída de la participación sindical (Marshall y Groisman, 2005; Roitter et al 2011, Delfini, 2013). A esto se le suma la actitud de algunos sectores patronales que resisten tanto activa y pasivamente la presencia de los sindicatos en los espacios de trabajo.

En cuanto a las características específicas del sector, la terciarización de la economía o la presencia cada vez más marcada del sector servicios en la composición del PBI y en la demanda de fuerza de trabajo, tiene su perfil más sobresaliente en la fuerte heterogeneidad de los subsectores que lo componen (tanto por la multiplicación de actividades productivas como en el crecimiento de la cantidad de empresas). Existen subsectores que demandan altos niveles de calificación (ligados mayormente a procesos industriales vía externalización de actividades) como son la planificación estratégica; la investigación y desarrollo; gestión, capacitación y selección de personal; mantenimiento técnico; tratamiento informático y almacenamiento de datos; asesoría legal o contable; además de servicios financieros y bursátiles, etc. (es de destacar además que se trata de tareas de apoyatura a la producción que en tiempos no muy lejanos se encontraban integradas a los organigramas de las empresas) y existe otro conjunto de subsectores que demandan niveles medios y bajos de calificación como pueden ser la distribución y el transporte; las ventas directas y minoristas; seguridad y vigilancia; servicios personales, entre otros.

Más allá de las características ocupacionales de sus diversos subsectores, el sector tiene gran importancia para las economías nacionales y locales en la medida en que es capaz de absorber una mayor cantidad de fuerza de trabajo de manera más acelerada que la industria. Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS), entre 1996 y 2014 el empleo en Comercio y Servicios creció un 101,7%, por encima del 82,1% de incremento del empleo privado total, representando el 65,2% del empleo privado total.

En ese contexto, la composición de fuerza de trabajo empleada fue mutando de una fuerza de trabajo masculinizada, compuesta mayoritariamente por obreros industriales con cierta homogeneidad en relación a sus calificaciones y salarios y reunidos en un mismo espacio de trabajo, a otra caracterizada por notorias diferencias calificacionales y salariales, feminizada y joven. Esto es, frente al modelo de empleo protagonizado por un trabajador geográficamente localizado, masculino, formal y con una alta propensión a la sindicalización (Zagelmeyer, 2005; Charlwood y Haynes 2008; Machin 2004) impulsado por el sector industrial, se extiende el capitalismo de servicios que se caracteriza por la tendencia a la feminización, la alta rotación, el desdibujamiento de las identidades de clase, por una menor vinculación con lo local y por nuevas formas de gestión de las relaciones laborales además de inéditas maneras de establecerse los vínculos entre los trabajadores y sus asociaciones gremiales, e incluso la necesidad de fundar sindicatos nuevos que representen a estos nuevos trabajadores (Ibsen y Tapia, 2017).

Desde hace varias décadas existen estudios que establecen una vinculación entre el viraje hacia una economía de servicios y los niveles de participación de los trabajadores en sus sindicatos (Hyman, 1996; Henry y Frege; 2006). Esta correlación se establecería por dos cuestiones centrales. Por un lado, porque el sector servicios genera, especialmente en países emergentes, la mayor cantidad de empleo entre trabajadores de baja y alta calificación y esto constituye un factor explicativo de la baja participación en la acción gremial (Wallerstein y Western, 2000; Miguelez y Prieto, 1995; Jodar et al., 2004). De acuerdo con esto, la curva descrita por las variables calificación y participación, tiene la forma de U invertida, donde el mayor índice de sindicalización se establece entre los trabajadores de mediana cualificación y a medida que nos aproximamos a los extremos, la tendencia a la participación sería cada vez menor. Siguiendo con esta reflexión, la demanda de fuerza de trabajo con mayores niveles de cualificación por parte de las empresas del sector servicios, tuvo un impacto en la demanda de credenciales educativas y con ello en el aumento relativo de la calificación de la fuerza de trabajo (Machin, 2004; Jodar et al, 2004; Schnabel y Wagner, 2005) que tendría, una menor propensión a la participación sindical.

Por otro lado, la alta rotación (que implica naturalmente la caída en los niveles de antigüedad en un mismo empleo), la feminización de la fuerza de trabajo y la demanda de empleados cada vez más jóvenes también tendría una relación negativa con los niveles de participación (Roitter et al, 2011). Esto es, mujeres y jóvenes tienden, según varios autores, a no participar o participar menos a lo cual se le suma la cada vez más rápida velocidad en que las empresas renuevan sus plantillas (Machin, 2004; Charlwood, 2002).

No obstante, la idea de participación y representación de los trabajadores ha tendido a relacionarse con la adhesión de los trabajadores al sindicatos a través de 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), especialmente si está en disputa la

personería gremial. Dentro de esta posición, los estudios sobre el nivel de representación sindical analizan 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). En este vínculo entre afiliación y participación, éstos estudios han tomado como referencia un enfoque de carácter estructuralista en donde la afiliación se encuentra asociada 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).

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. Esto es, buscan dar cuenta de los procesos de representatividad más allá de la representación inmediata que significa la afiliación. Así, se sostiene que la capacidad de movilización de un sindicato si bien puede estar relacionada con la cantidad de afiliados, también se hace necesario explorar otros aspectos que puedan dar cuenta de la adhesión de los trabajadores y del proceso de diálogo que significa la representatividad (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 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 manifiesta en la intervención de éstos en las acciones desarrolladas por las organizaciones. 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 en general y su propia organización en particular, lo cual permite establecer el grado de adhesión de los trabajadores a las acciones emprendidas por el gremio.

Estos aportes permiten definir la participación sindical como la intervención de los trabajadores en diferentes acciones promovidas por los sindicatos, las cuales exceden la especificidad de la afiliación e implican una mayor identificación de los sujetos con los intereses defendidos por estas organizaciones. Identificación que tiene la peculiaridad de operar de manera diversa al dato duro que significa la afiliación porque amerita una construcción y un sostenimiento en la cotidianeidad del encuentro y defensa de intereses.

En Argentina los estudios sobre participación se han concentrado mayormente en el análisis de la afiliación sindical (Marshall y Groisman, 2005; Trajtemberg, et al, 2008) cuestión que, como se dijo, es de suma importancia para el análisis de la dinámica sindical. Según los resultados de la encuesta que presentaremos en el próximo apartado, en 2018 el 38% de los empleados del sector privado total estaban sindicalizados. Con estos números, Argentina es el segundo país con mayor tasa de sindicalización de sudamérica, sólo debajo de Uruguay. De la actividad del sector servicios, es la de Transporte y Almacenamiento la que tiene mayor tasa de sindicalización (un 7,4% en relación al sector privado total y un 49% en relación al sector servicios) y TICs el de menor tasa. Pero como sostenemos, la afiliación por sí misma no habla de la participación real de los trabajadores, sino que es necesario acceder a otra información que complete el panorama: saber si el trabajador conoce el convenio colectivo, si estuvo activo en el desarrollo de conflictos laborales o actividades sindicales en general, etc. Cuestiones de las que nos ocuparemos en los próximos apartados.

A partir de esto, se pueden desagregar una serie de hipótesis implícitas: 1) en la rama de la actividad servicios los sectores más tradicionales tienen una mayor propensión a la participación sindical (tradicionales en relación a género, edad, nivel de calificación, etc.), 2) la menor participación se encuentra en las empresas con menor cantidad de empleados y los mayores niveles de participación se encuentran en los espacios de trabajo con presencia sindical (comisiones internas y delegados), esto

es, con mayor cantidad de empleados, 3) se da una menor propensión de las mujeres y los jóvenes a participar de actividades vinculados a los sindicatos y en el mismo sentido podemos, los menores índices de participación se encuentran entre los trabajadores con elevada y baja cualificación, 4) la menor participación se da entre los empleados con menos antigüedad en la empresa y en los aglomerados urbanos más pequeños.

3. Características centrales del sistema de relaciones laborales en Argentina

Creemos necesario en este apartado, realizar una breve síntesis de las características que asumen en la Argentina las relaciones laborales y cuáles son las especificidades en las que la vida y actividad sindical se insertan.

En el contexto de una economía capitalista, las relaciones laborales son relaciones que se establecen entre trabajadores y empleadores enmarcadas en una relación de subordinación de los primeros a los segundos. Partiendo de esta premisa, el Estado impone, a través de una legislación laboral, la necesidad de construir reglas de convivencia al interior de los espacios de trabajo.

Por otro lado, las especificidades nacionales en términos de cultura, política e historia tienen también efectos en la conformación de los sistemas de relaciones laborales; cada país o grupo de países se dan a sí mismos un sistema de cuerpos legales particulares relativos al trabajo, sus relaciones y sus formas de regulación, así como también le dan un perfil a tipos sindicales de acción e intervención tanto en el espacio de trabajo como en la vida política y social en general.

Siguiendo este razonamiento podemos hablar de un “sistema/modelo argentino” de relaciones laborales. Se trata de un modelo cuyos ejes fundamentales fueron concebidos durante la década de 1940 pero que su penetración cultural ha sido tal que, a pesar de los cambios generales que el país ha atravesado en estos 80 años, continúa teniendo vigencia en la dinámica laboral en Argentina (Novick y Catalano 1992).

A los fines de este trabajo interesa mencionar algunos de éstos aspectos que definen un sistema de relaciones laborales y que posibilita dar cuenta del funcionamiento de ese sistema como así también la conformación de los elementos que generan las condiciones de posibilidad de la participación sindical en los espacios de trabajo.

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 el sindicato considerado más representativo por rama o actividad, por la cobertura de los convenios colectivos de trabajo (CCT) para los trabajadores afiliados y no afiliados y por el predominio de sindicatos “verticales” que conviven con un sistema de representación en los espacios de trabajo con más de 51 trabajadores personificada en las figuras de los delegados y las comisiones internas (Palomino y Trajtemberg, 2006; Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2008).

Uno de los elementos principales a partir de los cuales el Estado ejerce su influencia es la Ley de Asociaciones Profesionales, que es la que otorga el monopolio de la representación a un solo sindicato por rama y actividad que es aquel que demuestra tener la mayor afiliación, y es el único encargado de llevar adelante la negociación colectiva con cámaras empresarias y/o empresas, además de recaudar la cuota sindical y estar habilitado para administrar sus propias obras sociales². En este sentido, la representación como tal está garantizada en la medida en que es un único sindicato actuante el habilitado para ejercerla. Pero esta automaticidad en la representación, al igual que los índices de afiliación, no dicen todo acerca de la participación de los trabajadores representados.

Parte del ejercicio de la representación es la práctica de las negociaciones colectivas de las cuales se deriva la firma de convenios colectivos de trabajo y 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 y puntuales que modifican parte del convenio colectivo y/o cláusulas específicas de estos (Trajtemberg, et al 2008). Tanto los CCT como los acuerdos cubren al conjunto de asalariados independientemente de su afiliación al sindicato y de su nivel de participación.

² Las obras sociales son sistemas de prestación de servicios de salud a trabajadores y empleados de un sector de actividad. Estas obras sociales se financian con un aporte de las empresas empleadoras y por una cuota mensual aportada por los trabajadores a través de descuentos en sus recibos de sueldo.

Como decíamos más arriba, 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 que nuclean sindicatos afines en cuanto al sector y la actividad y un último nivel definido por las confederaciones en las cuales confluyen todas las representaciones de todas las ramas y actividades. 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 y que se encuentre registrados en la seguridad social (Gurrera, et al 2011). Por su parte, la participación de los trabajadores suele canalizarse por medio de los delegados o comisiones internas, que tienen una doble representación y sólo pueden operar en espacios de trabajo con más de 10 empleados: por un lado, representan a los asalariados y a los sindicatos frente a las empresas y, por otro lado, representan al sindicato del que son delegados, en relación a los trabajadores. Es esta doble representación la que habilita u obtura, muchas veces, la participación de los trabajadores en cuestiones sindicales, más allá de su afiliación.

4. Datos y metodología

Para llevar adelante este estudio se utilizó como fuente la base de micro datos de la II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] de 2018. 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, Centro, Cuyo, Noreste Argentino (NEA), Noroeste Argentino (NOA) y Patagonia. La muestra es probabilística, aleatoria y polietápica y se encuentra constituida por 8966 casos.

El primer elemento que puede destacarse en torno al mercado laboral argentino es que el 71% de los ocupados son asalariados. Este es un dato a partir del cual observar algunos elementos para el análisis de la participación sindical. En primer lugar, el 33% del conjunto de asalariados de la base está empleado de manera informal (en cualquiera de sus formatos) lo cual indica la casi inexistencia de afiliación en la medida en que son muy pocos sindicatos los que aceptan afiliar trabajadores no registrados (especialmente aquellos nucleados en la Central de Trabajadores Argentinos - CTA). Como se manifestó anteriormente, sólo pueden estar afiliados a un sindicato con personería gremial aquellos trabajadores que se encuentran inscriptos en la seguridad social (trabajadores registrados). Este conjunto de asalariados informales tiene, consecuentemente, un relativamente bajo nivel de participación, con un 22%. Este porcentaje muestra el gran potencial existente para los sindicatos en caso de avanzarse en un procesos de formalización laboral. Si sólo se considera a los empleados registrados, el nivel de afiliación según la muestra, alcanza el 38%. Siguiendo en esta dirección, debe destacarse que la afiliación aumenta considerablemente entre los empleados públicos (o estatales), a donde la participación alcanza el 43% en contraposición al 35% de los trabajadores del sector privado.

Cuadro 1: Porcentaje de afiliados según categoría ocupacional y sector

Actividad	Afiliados s/total	Afiliados S/registrados	Empleados privados (N=7275773)	Afiliados Privados Total	Afiliados Privados Registrados
Actividades primarias	16	28	6	16	28
Industria	39	49	17	39	49
Gas-Agua-Electricidad	41	43	1	24	25
Construcción	13	37	11	12	35
Servicios	24	36	65	20	31
Total	25	38	100	22	35

Fuente: Elaboración propia en base a ECETSS 2018

En términos sectoriales un dato relevante está constituido por los altos niveles de afiliación que, a pesar de haber caído el número de empleados totales, continúan dándose entre los trabajadores de la industria lo cual nos habla de que aún en situaciones de relativa retirada en cantidad absoluta de trabajadores, éstos mantienen una tradición de participación al menos en un nivel formal de la afiliación. El cuadro de referencia también marca el predominio numérico de trabajadores del sector servicios entre los empleados privados (65%), lo que pone de relieve la necesidad de profundizar el estudio de este sector para tener un mayor nivel de comprensión de su vinculación con el mundo sindical, entendiendo que la afiliación sectorial alcanza a casi un millón quinientos mil trabajadores pero se encuentra por debajo del promedio (20%) y alejado de la industria que continúa siendo el sector con mayor caudal de afiliados (39%).

De la base total de 8966 casos de referencia (ECETSS-2018), se construyó una muestra de 4464 casos sólo de actividades del sector servicios. Esta muestra subsidiaria se realizó tomando en consideración los siguientes criterios que posibilitarán avanzar en el análisis sectorial: trabajadores registrados en empresas privadas de más de 10 empleados y cuya categoría ocupacional sea diferente a la de profesional (dado que estos suelen tener otra representación sindical distinta a la de los empleados o trabajadores no profesionales). A partir de estos criterios quedó conformada una muestra sectorial de 836 casos.

Para avanzar en el análisis del sector servicios y poner el foco en la participación sindical, se consideraron cuatro dimensiones principales relacionadas con el trabajador: 1) si el trabajador encuestado se encuentra o no afiliado a algún sindicato; 2) si el asalariado participó (en el último año de referencia) en actividades convocadas por el sindicato (asambleas, votaciones, reuniones informativas o reuniones informales) además de considerar si fue delegado o candidato en la medida en que esto permite conocer su grado de involucramiento en las actividades relacionadas con el gremio; 3) si el asalariado participó en conflictos vinculados con su trabajo (huelgas, tomas de fábrica o trabajo a reglamento), y 4) el grado de conocimiento que los encuestados tienen del CCT que los ampara y de su contenido específico. De esta última dimensión se construyeron tres 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 estas cuatro dimensiones como referencia y con el fin de optimizar el análisis del nivel de participación de los trabajadores, se aplicó la técnica de Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples (AFCM)³, la cual permitió identificar distintos grupos de participación sindical. 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 la distribución de las categorías de estas últimas entre los individuos, lo cual permite que se asemejen o diferencien.

En concreto, esta articulación permite analizar la forma en la que se interrelacionan las variables consideradas en el modelo y cómo, de esta interrelación, resultan distintos perfiles de sujetos en torno a su participación sindical. Su resultado produce una clasificación de casos, la cual se convierte en una nueva variable que sintetiza toda la información ligada a las variables activas.

³ El AFCM permite analizar todas las asociaciones existentes entre las diferentes modalidades de las variables que componen una matriz de datos y obtener luego, a partir de ello, un conjunto de clases compuestas por empresas que presentan una alta homogeneidad intragrupo y una elevada heterogeneidad extragrupo. Este método opera mediante la reducción de la dimensionalidad del fenómeno estudiado, conformando ejes factoriales cuya determinación permite concentrar el análisis en las variables y modalidades que más aportan para explicar la problemática abordada, brindando una visión manejable de la misma (Roitter, 1991, y Crivisqui, 1993). A partir del AFCM, se realiza el análisis de cluster y, como resultado de ello, se obtienen diferentes grupos. Estos grupos se conforman con las individuos que resultan más cercanas, utilizando las distancias euclidianas calculadas con las coordenadas de las mismas en todos los ejes factoriales.

Para avanzar en el análisis propuesto se utiliza además el test de Chi cuadrado y de residuos estandarizados⁴ a fin de tomar en cuenta la existencia de relaciones estadísticamente significativas entre los grupos conformados a partir del cluster y otras variables que pueden afectar el proceso de participación sindical de los trabajadores entre las que se encuentran: tamaño de la empresa en relación al número de empleados, rama de actividad, región, género, edad, categoría ocupacional, nivel de estudios alcanzados, presencia sindical en el espacio de trabajo y antigüedad en el empleo. En relación a esto, el cuadro 2 presenta las características de la muestra en función de las variables seleccionadas para el AFCM.

Cuadro 2. Características de la Muestra según variables activas del cluster

Variables	Categorías	Afiliados	Participación		Conocimiento/consulta del CCT			N
			En actividades	En conflicto	si	si/no	no/no	
Tamaño	Entre 11 y 25 trabajadores	36	17	4	20	34	46	242
	Entre 26 y 40 trabajadores	37	22	3	18	41	41	143
	Entre 41 y 100 trabajadores	42	25	7	19	43	38	175
	Entre 101 y 200 trabajadores	38	28	2	20	44	36	104
	Entre 201 y 500 trabajadores	49	29	6	20	47	33	85
	Más de 500 trabajadores	47	36	9	18	51	31	87
Región	Gran Buenos Aires	39	21	5	19	45	36	359
	NOA	46	22	4	27	41	32	74
	NEA	35	30	8	11	41	49	74
	Cuyo	40	23	3	17	34	49	106
	Pampeana	41	25	6	21	39	40	107
	Patagonia	42	28	4	20	41	39	116
Género	Varón	45	29	6	22	43	35	479
	Mujer	34	17	4	16	40	45	357
Antigüedad en la empresa	Hasta 1 año	25	5	4	11	35	53	158
	De 2 a 5	37	25	5	18	40	42	260
	de 6 a 15	48	29	7	22	43	35	300
	16 o más	47	33	3	25	47	27	118
Rama	Comercio Por mayor y Menor	46	23	6	19	42	39	257
	Transporte almacenamiento y correo	58	45	13	30	49	21	80
	Alojamiento y	41	18	3	15	37	48	71

⁴ El test de Chi Cuadrado permite tener una aproximación a la existencia o no de una asociación estadísticamente significativa entre las variables consideradas. En particular, en la aplicación de esta prueba la hipótesis nula que se testea es la de independencia entre variables, mientras que la hipótesis alternativa asume la existencia de relación. Para contrastar estas hipótesis se analiza la suma del cuadrado de las frecuencias observadas de cada una de las celdas en relación con las frecuencias esperadas, y siempre que el valor chi cuadrado obtenido sea mayor que el esperado, se rechazará la hipótesis de independencia entre las variables. Es importante mencionar que la existencia de asociación entre las variables no implica causalidad en la relación entre las mismas. Por su parte, en torno a los residuos estandarizados se utiliza la prueba z, con el objetivo de testear la existencia de diferencias significativas entre las categorías de una variable a partir de la pertenencia a determinados grupos. En este sentido, se plantean nuevamente un conjunto de valores teóricos frente a los que se testean los valores obtenidos para decidir la existencia o no de estas diferencias significativas. Cuando los residuos estandarizados arrojan un valor menor a 1.65 ($\alpha=0.1$), se considera que no existen diferencias lo suficientemente grandes entre los grupos.

	comida							
	Financiera-seguros-inmobiliarios, actividades administrativas y servicios de apoyo	35	24	4	21	48	31	139
	planes de seguro social obligatorio, salud humana y servicios sociales	35	23	4	26	29	45	92
	Enseñanza	19	9	3	10	40	50	102
	Otros servicios	54	37	5	17	41	41	63
	TICS	25	13	0	6	41	53	32
Edad	hasta 25	28	14	3	10	42	49	101
	26 a 35	40	23	8	16	40	44	286
	36 a 50	45	27	4	22	43	36	335
	56 o mas	37	25	2	27	41	32	114
	Técnica	31	16	4	17	39	44	224
	Calificada	43	28	6	25	42	34	435
	No calificada	43	24	5	9	43	48	177
Nivel educativo	Primario completo	48	29	4	18	32	50	182
	Secundario completo	42	26	7	20	47	33	423
	universitario-Terciario o más	30	16	3	19	39	42	231
Delegados	Sí	54	39	7	25	48	26	430
	No	25	7	3	13	34	53	406
Total		40	24	5	20	40	40	836

N=836. Elaboración propia en base a ECTSS-2018.

5. Características de la participación sindical en el Sector Servicios

Tomadas en conjunto la afiliación, la participación (en actividades sindicales y/o conflictos) y el conocimiento acerca del CCT podemos definir, en un plano teórico, distintos niveles de participación de los trabajadores en las lógicas vinculadas a las organizaciones obreras sindicales y sus actividades específicas. Así, consideramos que un asalariado se encuentra *integrado* al sindicato cuando se encuentra afiliado, participa en actividades sindicales y en conflictos laborales además de conocer la existencia del CCT y cuál es su contenido. Por el contrario, cuando estos aspectos están ausentes, se considera que el trabajador se encuentra *no integrado* o no identificado con el colectivo sindical en cualquiera de sus manifestaciones. Entre ambos extremos se pueden identificar situaciones intermedias que se definen a partir de mecanismos de participación parcial, dados por la importancia relativa que adquieren las dimensiones mencionadas y que consideramos indicativas de la participación.

Cuadro 3. Conformación de grupos en torno a la participación de los trabajadores

Cluster	Integrado	Afiliado s/participación	No integrado
% para cada grupo	20%	40%	40%
Variables activas			
Afiliación	Si 57%	Si 49%	No 78%
Participación actividades	Si 44%		No 90%

sindicales			
Participación en conflictos	Si 11%		No 98%
Conocimiento CCT	Sabe que está cubierto y Consulta 100%	Sabe que está cubierto pero no consulta 100%	No sabe que está cubierto y no consulta 100%

Fuente: Elaboración propia en base a ECTSS 2018

Como queda de manifiesto en el cuadro 3 entre los trabajadores del sector servicios, el 20% se encuentra integrado a la participación activa en el marco de la organización sindical, en tanto que, de ese 20%, se pondera que el 57% está afiliado, el 44% participa de todas o alguna de las actividades que plantea el sindicato, el 11% forma parte de los procesos de conflictividad y el 100% conoce la existencia del CCT y su contenido.

En el otro extremo se encuentran los asalariados no integrados a la participación en el sindicato que duplican a los integrados alcanzando el 40% de la muestra. En este caso lo que caracteriza al grupo es que el 78% no se encuentra afiliado, que el 90 y el 98% no participan en actividades sindicales ni en conflictos respectivamente y que el 49% no conoce el contenido del CCT ni la cobertura que éste ofrece aunque el 100% sabe de su existencia. El conocimiento, aunque sea nominal, de un CCT que cubre y protege los derechos de los trabajadores por el 100% de los encuestados nos habla, por otro lado, del mantenimiento de cierta cultura laboral en relación a las relaciones que la atraviesan.

El análisis realizado permite sostener la existencia de relaciones significativas entre el nivel de participación sindical y el conjunto de variables vinculadas. Con excepción del tamaño y la región, en el resto de los casos puede sostenerse la existencia de asociaciones entre las variables analizadas. Estas relaciones son particularmente significativas cuando se considera la rama de actividad, el nivel educativo, la categoría ocupacional, la antigüedad en la empresa y la presencia de representantes sindicales los espacios de trabajo (1%) y en menor medida la consideración del género y la edad (5%).

Cuadro 4. Nivel de participación de los trabajadores según variables seleccionadas

Variables	Categorías	Nivel de Participación de los trabajadores		
		No integrado	Afiliado s/participación n	Integrado
Rama ***	Comercio Por mayor y Menor	39	42	19
	Transporte almacenamiento y correo	21	49*	30***
	Alojamiento y comida	48*	37	15
	Financiera-seguros-inmobiliarios, actividades administrativas y servicios de apoyo	31	48***	21
	planes de seguro social obligatorio, salud humana y servicios sociales	45	29	26***
	Enseñanza	50***	40	10
	Otros servicios	41	41	17
	TICS	53**	41	6 (***)
Tamaño	Entre 11 y 25 trabajadores	46***	34	20

	Entre 26 y 40 trabajadores	41	41	18
	Entre 41 y 100 trabajadores	38	43	19
	Entre 101 y 200 trabajadores	36	44	20
	Entre 201 y 500 trabajadores	33	47	20
	Más de 500 trabajadores	31	51**	18
Región	Gran Buenos Aires	36	45**	19
	NOA	32	41	27***
	NEA	49***	41	11
	Cuyo	49***	34	17
	Pampeana	40	39	21
	Patagonia	39	41	20
Nivel educativo ***	Primario completo	50***	32	18
	Secundario completo	33	47***	20
	universitario-Terciario o más	42	39	19
Categoría ocupacional ***	Técnica	44***	39	17
	Calificada	34	42	25***
	No calificada	48***	43	9
Antigüedad en la empresa ***	Hasta 1 año	53***	35	11
	De 2 a 5	42	40	18
	de 6 a 15	35	43	22*
	16 o más	27	47 *	25***
Género **	Varón	35	43	22***
	Mujer	45***	40	16
Edad **	hasta 25	49***	42	10
	26 a 35	44**	40	16
	36 a 50	36	43	22*
	56 o mas	32	41	27***
Delegados ***	Sí	26	48***	25***
	No	53***	34	13
Total		40	40	20

Nota: con los asteriscos se especifica el grado de significatividad de las relaciones existentes entre las variables y entre las categorías de las mismas: * al 10%; ** al 5%; *** al 1%. Los asteriscos entre paréntesis indican que la relación entre las categorías de las variables es negativa.

Como se observa en el cuadro 4, las ramas de actividad de características más tradicionales como “Transporte, almacenamiento y correo” y “Planes de seguro social obligatorio, salud humana y servicios sociales” se encuentran sobrerrepresentadas respecto a la integración de los trabajadores a los sindicatos (30% y 26% Vs 20%). En tanto que en la rama de la TICS se encuentran sobrerrepresentados los trabajadores del grupo no integrados (53% vs 40%) y ocurre lo mismo con la rama de enseñanza y alojamiento y comida. A su vez, un sector como el financiero muestra una sobrerrepresentación en el grupo de afiliados sin participación. Respecto a las TICs y su baja participación, podemos decir que ésta se debe a su reciente evolución en la estructura ocupacional argentina y que la construcción de representatividad sindical (ahí a donde este está presente) conforma una labor a largo plazo.

Por otra parte, cuando se analiza la participación vinculada al número de empleados de las empresas, se destaca que los trabajadores no integrados están sobrerrepresentados entre los que trabajan en firmas de entre 11 y 25 trabajadores, en tanto que los afiliados sin participación se destacan entre los que lo hacen en empresas de más de 500 trabajadores. Esto puede leerse en clave de que la presencia de los sindicatos en los espacios de trabajo (a través de sus comisiones internas y/o cuerpos de delegados) tiene un impacto positivo al menos en los niveles de afiliación aunque ésta no se vea necesariamente reflejada en la integración al sindicato.

Cuando la mirada se pone sobre las características regionales de la participación sindical de los trabajadores se observa que en el NOA está sobrerrepresentado el grupo integrado mientras que el NEA y Cuyo presentan sobrerrepresentación entre los trabajadores no integrados, siendo el Gran Buenos Aires la región donde se observan datos por encima de la media entre los afiliados sin participación (45% vs 40%). Esto es, los grandes conglomerados urbanos tienen una dinámica relativa a la participación sindical distinta a la de centros urbanos más pequeños o más dispersos.

Por su parte, cuando se analiza la participación en relación al nivel educativo, se observa que los que sólo alcanzaron el nivel primario de educación se encuentran en el grupo de no integrados, cuyos valores están significativamente por encima de la media en tanto que, entre los que tienen secundario completo se encuentran sobrerrepresentados los afiliados sin participación. Al poner la mirada en la categoría ocupacional los datos en torno a las categorías relevadas muestran que se relacionan con las hipótesis tradicionales, donde los de mayor y menor calificación aparecen menos vinculados a la participación sindical (en este caso las categorías de “técnica” y “no calificada”) en tanto que la intermedia sobresale por una mayor participación en relación a la media (25% vs 20%).

Si nos referimos al vínculo entre la participación y la antigüedad en la empresa se destaca que los de menor tiempo en la empresa se encuentran no integrados, al igual que aquellos que tienen una antigüedad de hasta 1 año. En este caso se destaca por encima de la media que el 53% de los casos se encuentran no integrados en tanto en el otro extremo, por encima de la media, sobresalen aquellos que tienen más de 16 años en la firma, siendo de esta manera la antigüedad una variable central a la hora de analizar la participación y la integración en los sindicatos. En relación a la edad, se observa que entre los más jóvenes se encuentran sobrerrepresentados los del grupo de no integrados en tanto entre los trabajadores de mayor edad sobresalen por encima de la media los que se encuentran integrados a la participación sindical (27% vs 20%).

Por su parte, si se atiende la variable género, también se puede decir que va en línea con las hipótesis tradicionales en la medida que entre las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas las que están en el grupo de no integrados.

Un elemento de vital importancia parece ubicarse en la existencia de delegados en las firmas ya que como muestra el cuadro de referencia, allí donde no hay delegados el grupo de no integrados se encuentra muy por encima de la media (53%) en tanto allí donde hay delegados se encuentran sobrerrepresentados, tanto los afiliados sin participación como los integrados con participación activa. Ésto último viene a confirmar la idea de que en aquellos espacios de trabajo en los que la presencia del sindicato es activa a través de sus delegados y comisiones internas, se genera una sinergia de representatividad que logra mayores caudales de participación de los trabajadores en las acciones de la asociación gremial, más allá de los valores de la estricta afiliación en tanto indicador.

6. Acercando la lupa: algunas reflexiones.

Si bien en términos globales el sector servicios provee a la masa de participantes en las actividades de los sindicatos un número menor de trabajadores en relación al sector industrial que continúa teniendo un peso específico a la hora de observar las dinámicas sindicales, la mirada sobre los subsectores que componen los servicios, nos habla de la necesidad de observarlos de manera más atenta en la medida en que existe una gran heterogeneidad que se vincula a la rama de la actividad.

¿Constituye el aumento del peso específico del sector servicios un factor determinante de la baja participación sindical de los trabajadores? Según los datos de la encuesta, parece que la respuesta a esta pregunta presenta matices que es necesario resaltar para lograr un panorama completo. Por un lado, los subsectores más tradicionales del sector servicios mantienen altos niveles de participación e

integración de sus trabajadores en sus asociaciones. Por tradicionales no sólo nos referimos a su presencia histórica y permanencia en la estructura ocupacional argentina, sino también al perfil de la fuerza de trabajo que ocupa. Nos referimos por ejemplo al área de Transporte y Almacenamiento que tiene una fuerte e histórica presencia sindical en nuestro país además de estar compuesto laboralmente por lo que podemos llamar una fuerza de trabajo también tradicional compuesta por hombres de mediana edad con homogéneas calificaciones. Esto significa que, más allá de la mirada global sobre las dinámicas del sector total, es necesario acercarse la lente para dar cuenta de su composición.

Por el otro, si nos referimos a los subsectores considerados más novedosos de la economía (como puede ser el universo de las TICs) la integración al sindicato cae sensiblemente. Podríamos pensar, dado lo novedoso de este sector y teniendo en cuenta la alta participación en los sectores con más tradición, que es una “cuestión de tiempo” para que aumente la participación de los trabajadores en las diversas instancias sindicales o quizás podríamos sostener que el perfil etario es determinante para analizar los datos. En cualquier caso sería necesario comprender la singularidad de la participación de los jóvenes en las organizaciones gremiales (Beliera y Longo, 2016), teniendo en cuenta que esta es, junto con los niveles medio y alto de calificación, una de las características del subsector; niveles calificacionales que justamente se corresponden con los de menor tendencia a la participación.

En relación al género, como dijimos, algunos de los estudios sobre sindicalismo y participación nos hablan de que las mujeres participan poco o no participan en las actividades sindicales. Más allá de que constituye un dato el porcentaje de participación y su casi ausencia en espacios dirigenciales, creemos que lo que deberíamos preguntarnos es por qué las mujeres no participan o lo hacen en menor medida que los hombres. La respuesta se inscribe en un abanico inmenso de motivos pero consideramos que las tareas que las mujeres desarrollan por fuera de su actividad laboral y que tienen que ver con sus entornos familiares y las tareas de cuidado, es un dato a ponderar, observar y analizar a la hora de hablar de la participación de las mujeres en las actividades sindicales. Esto es, la desigualdad que se da en el mercado de trabajo y en la participación es reflejo de la desigualdad en los ámbitos domésticos al tiempo que la sobredetermina. Más allá de esto, existe una tendencia al aumento de la presencia femenina en los sindicatos (Torns, 2008; Sue Cobble, 2012) y es innegable su presencia permanente en las organizaciones sociales que hoy forman parte en Argentina de la llamada “economía popular”. Organizaciones que si bien no son estrictamente sindicatos (aunque exista una Unión de Trabajadores de la Economía Popular), sí son instancias que necesariamente implican organización y participación y que insumen tiempo que no es dedicado a otras actividades de militancia. En este sentido, no es la tendencia de las mujeres a no participar la cuestión central, sino cuáles son los mecanismos que obturan esa participación en ciertos espacios o cuáles son sus condiciones de posibilidad.

Por otro lado, el aumento en la cantidad de empresas de menor tamaño (que por son además aquellas que no poseen presencia sindical o ésta es acotada teniendo en cuenta que solo tienen representación en el lugar de trabajo aquellas empresas con más de 10 trabajadores) se verifican los bajos porcentajes de participación. Este tipo de empresas pequeñas o medianas son además las que mayor tasa de rotación de la fuerza de trabajo tienen, que como dijimos es una variable de impacto sobre la tendencia de los trabajadores a involucrarse en actividades sindicales. La ausencia de representación local y la alta rotación constituyen juntas una combinación que actúa como factor desestimulante de la participación y de la propensión a integrarse con las actividades del sindicato teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de participación se da entre los de mayor antigüedad en el espacio de trabajo.

En este marco, podemos decir que las hipótesis generales acerca de la participación de los trabajadores en los sindicatos se verifican pero sólo relativamente en la medida en que es necesario achicar el foco para dar cuenta de las especificidades de cada subsector y es justamente en las especificidades donde pueden entrar a jugar las preguntas acerca del problema que desarrollamos en este texto. En todo caso, el mundo y sus formas de relacionarse capital y trabajo, constituye una entidad dinámica a tal punto que surgen asociaciones gremiales en los espacios de trabajo más inimaginables. El caso emblemático de los últimos tiempos es Amazon en Estados Unidos, una empresa con un perfil de fuerza de trabajo joven perteneciente a un sector laboral con alta rotación y sin una fuerte vinculación local. En este sentido, sólo podemos hablar de tendencias y de la necesidad de revisar esas tendencias periódicamente para lograr una comprensión más completa del fenómeno de la participación de los trabajadores en sus sindicatos.

Referencias.

- 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
- Crivisqui, E. (1993). *Análisis Factorial de Correspondencias*. Ed. del Laboratorio de Informática de la Universidad Católica de Asunción, Paraguay.
- 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. (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>
- 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.
- Gurrera, S, Erbes, A. y Delfini, M. (2011). Estrategias gerenciales de las filiales argentinas de empresas multinacionales hacia los empleados y sus representantes. *Las Multinacionales en Argentina*. PNUD-MTEySS
- 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.1467-8543.2006.00515.x>
- 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>
- 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/article/view/CRLA0404220035A>
- 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](https://doi.org/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-antiores/7/pdf/07004.pdf>
- Mason, B y Bain, P. (1993). The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of the Literature. *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (2), 332-351.
- Miguélez, F. y C. Prieto. (1995) *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- 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>
- 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.
- Roitter, S; Delfini, M. y Erbes A. (2011) Participación sindical de los trabajadores en Argentina: principales determinantes y tendencias. *Relations Industrielles*, (3) 66: 374-396 DOI:[10.7202/1006344ar](https://doi.org/10.7202/1006344ar)

Sue Cobble, D. (2012) Gender Equality and Labor Movements: Toward a Global Perspective. Rutgers University, Solidarity Center and USAID. New Jersey, USA. Recuperado de <https://smlr.rutgers.edu/sites/smlr/files/Documents/>

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/2971/297124045003.pdf>

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.

INDEC – Cuentas Nacionales, 2021

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](https://doi.org/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.

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