

Article

"Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas"

Cecilia Senén González, David Trajtemberg et Bárbara Medwid

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 65, n° 1, 2010, p. 30-51.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/039526ar>

DOI: 10.7202/039526ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas

Cecilia Senén González, David Trajtemberg
y Bárbara Medwid

Este trabajo analiza la revitalización sindical en Argentina a partir del aumento de trabajadores afiliados y la recuperación de la tasa de afiliación en comparación con la década del 1990 y con la caída de ese indicador en los países desarrollados. El estudio se interroga sobre los factores que explican dicha recuperación de la afiliación. El tema se inscribe en los debates nacionales e internacionales acerca de la definición de la afiliación sindical, su medición, su significado y particularmente los factores endógenos o exógenos que inciden en los trabajadores a afiliarse. La información utilizada proviene de encuestas realizadas por el Ministerio de Trabajo. El estudio concluye que los factores exógenos, en particular, de orden político y económico tienen una incidencia determinante en el aumento de los afiliados.

PALABRAS CLAVE: sindicato, sindicalización, neoliberalismo, revitalización sindical, determinantes de la afiliación

Introducción

El sindicalismo ha recobrado desde el año 2003 un protagonismo en buena medida perdido durante la década de reformas neoliberales en los 1990. Esta recuperación de la presencia sindical es visible a partir tres acontecimientos: el aumento de la cantidad de trabajadores afiliados, el crecimiento del número de acuerdos y convenios de negociación colectiva y el traslado del conflicto social al conflicto laboral¹.

Esta tendencia pueden enmarcarse dentro de los debates sobre la revitalización sindical en nuevos contextos económicos globalizados (Frege y Kelly, 2003; Heery, 2006). Dentro de estos estudios, algunos llegan a cuestionar tesis unívocas acerca del debilitamiento sindical ya que no explican la variedad de situaciones observadas en cada contexto nacional (Lévesque y Murray, 2004; Annesley, 2006; Carter, 2004).

Cecilia Senén González es Doctora en Estudios Sociales por la UAM-I, México. Investigadora del CONICET con sede en el IIGG, Profesora Adjunta de Relaciones Laborales en la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Actualmente consultora de la SSPTyEL, Argentina (csenen@fibertel.com.ar).

David Trajtemberg, Lic. en Economía, Investigador de la SSPTyEL y Profesor de la Universidad Nacional de la Matanza (draJTEM@trabajo.gov.ar).

Bárbara Medwid, Mgt en Políticas Comparadas por la Université Pierre Mendès France, IEP, Grenoble, Francia. Investigadora de la SSPTyEL Docente de la Universidad de Buenos Aires (barmedwid@gmail.com).

Este trabajo se basa en una investigación desarrollada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) a cargo de la Lic. Marta Novick en la Argentina a quien agradecemos los comentarios recibidos. También agradecemos las sugerencias efectuadas por los referatos anónimos que nos han permitido mejorar la calidad del trabajo.

Este trabajo se concentra en el primer factor señalado, la “afiliación sindical”. Para ello se utilizan datos elaborados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). En particular, la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada en los años 2005-2008, a partir que se incorporó el Módulo Relaciones Laborales (MRL) con el propósito de observar las relaciones laborales al interior de las empresas.

La definición e interpretación de la “tasa de afiliación sindical” es un concepto muy debatido en la literatura internacional y argentina. Algunos autores (Frege, 2006) entienden a la sindicalización como uno de los principales indicadores que permiten conocer la evolución del sindicalismo a nivel mundial. Sin embargo, la elaboración de este dato varía de país en país y en el tiempo, según sea la metodología empleada para medirlo. En la Argentina los estudios de Cerruti Costa (1957); Rotondaro (1971); Torre (1973); Doyón (1975); Godio (2000); Lamadrid y Orsatti (1991); Marshall (2006), entre otros, destacan la dificultad que existe en encontrar estadísticas que reflejen con claridad la cantidad de afiliados y la tasa de afiliación. En particular, los datos de afiliación sindical existentes son cuestionados debido a la fuente de información utilizada y a la falta de disponibilidad continua y comparable de las mismas estadísticas.

La afiliación sindical constatada en 2008 por la EIL en Argentina indica un aumento del número de trabajadores afiliados a los sindicatos respecto del año 2005, lo que significa una tendencia de recuperación de la tasa de afiliación en relación a otros períodos históricos, en particular los años 1990, y en relación a otros países desarrollados. Este incremento se vincula con el aumento general del empleo registrado y la expansión de la negociación colectiva.

Por esta razón es que podemos preguntarnos si la situación Argentina sigue o no la tendencia mundial de caída en la tasa de afiliación. Los principales interrogantes que orientan este trabajo se refieren a conocer: ¿Qué factores explican la incipiente recuperación de la tasa de afiliación sindical?; ¿la tasa de afiliación actual se revela como alta o baja en función de la experiencia de otros países de América Latina e industrializados?; ¿corresponde a un cambio de contexto político y económico o a estrategias propias de los mismos actores sindicales?

Este artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se expondrán las principales discusiones nacionales e internacionales acerca de la definición de la afiliación sindical, su medición (o elaboración), su significado y los factores endógenos o exógenos que inciden en los trabajadores a afiliarse. Luego, se describen las características y metodología utilizada para la elaboración de los datos de afiliación del caso argentino proveniente de la encuesta. En tercer lugar, se presentan los datos de afiliación en perspectiva comparada con los años 1990 y se hacen referencias a los rasgos salientes del modelo sindical argentino. Estos datos se contrastan con los estudios recientes que muestran la caída mundial de la tasa de afiliación. En cuarto lugar se plantean otros resultados de la encuesta y los factores que estimulan la afiliación. Por último, se exponen las conclusiones y las líneas de investigación que se abren a partir de los hallazgos de la investigación y en particular con el caso Argentino.

El indicador de afiliación sindical

Su definición

La tasa de sindicalización es una herramienta utilizada para medir la densidad sindical en una sociedad y es comúnmente definida como la relación entre la afiliación real sobre la *afiliación potencial*. En relación con este último término cabe preguntarse ¿quiénes serían los “potenciales” miembros?, ¿toda la población económicamente activa? ¿Los trabajadores registrados asalariados?

Un estudio compilado por Morley, Gunnigle y Collings (2006) plantea los problemas que implican definir la “afiliación potencial”. Esta puede ser: a) por un lado, todos aquellos trabajadores que no pertenecen a la fuerza de trabajo agrícola, y b) todos los asalariados (agrícolas y no agrícolas) del sector formal (es decir, no se tendría en cuenta por ejemplo a los cuentapropistas ni a los asalariados informales, pero sí al sector agrícola). Esta última definición, al reducir el universo de trabajadores que pueden ser considerados “potencialmente afiliables al sindicato” aumenta la proporción de sindicalizados. Sin embargo, se podría decir que tomar sólo esta última definición es insuficiente para explicar la realidad actual ya que los sindicatos se ven obligados a representar también a otros trabajadores, no sólo del sector formal de la economía (Frege, 2006).

Así, definida la afiliación potencial es posible detectar dos problemas iniciales en relación a la “afiliación real”: ¿Cuál es la fuente de este dato? ¿Cómo se contabilizan los afiliados?

Problemas metodológicos

Este problema se configura como uno de los más importantes. Hay dos fuentes principales para obtener los datos de afiliación. Estos pueden provenir de encuestas o registros.

Si se considera las encuestas, la unidad de análisis, puede ser: los trabajadores, las empresas o los hogares. En Argentina, cuando responden los trabajadores, las encuestas son realizadas en los lugares de trabajo (como en la Encuesta a Trabajadores – ETE). Como se explicará más adelante, los diferentes descuentos sobre el salario de los trabajadores argentinos generan confusión en los mismos acerca de su vinculación con el sindicato. La encuesta que se realiza en los hogares se denomina en la Argentina “Encuesta Permanente de Hogares (EPH)”. Esta encuesta tiene como dificultad que quien responde no siempre es el trabajador, sino la persona que está en el hogar, quien puede desconocer si el trabajador está afiliado. Por lo tanto, la fiabilidad de los datos de afiliación es aún menor. No obstante, este tipo de fuente tiene la ventaja de ofrecer datos sobre las características socioeconómicas del afiliado (sexo, nacionalidad, estatus del empleado, nivel de educación, etc.) (Visser, 2006).

Finalmente, el último tipo de encuesta, la que se realiza directamente al empleador es la que se utiliza en este trabajo. La ventaja del uso de esta fuente de información es que al responder el empleador, permite una estimación más certera de la afiliación sindical.

En el segundo tipo de fuentes, los registros, los problemas son distintos. En este caso, la información se recopila de los registros administrativos o las declaraciones

de los sindicatos o Federaciones. Algunos autores (Lamadrid y Orsatti, 1991; Frege, 2006) sostienen que los sindicatos tienden a sobrestimar o subestimar los datos sobre la cantidad de afiliados.

Problemas de interpretación

Una vez planteados los problemas metodológicos surgen los relacionados con la interpretación y significado de los datos. ¿Qué información provee el dato de afiliación? Una buena parte de la literatura inspirada en la teoría de Olson (1971) ha tendido a relacionar el dato de cantidad de afiliados con el “poder sindical” entendido éste como la cantidad de recursos económicos disponibles por el sindicato. La afiliación se vuelve en este tipo de debates un objetivo primordial de los sindicatos atendiendo a que sería el principal modo de financiamiento. Sin embargo, podría argumentarse que la importancia respecto del significado de la afiliación depende de la organización sindical de cada país. Tomando como ejemplo el caso de la Argentina, muchos de los no-afiliados también aportan al sindicato con una cuota denominada “cuota de solidaridad” (generando así recursos alternativos de financiamiento). Por otro lado, Frege (2006) argumenta que la cantidad de afiliados que detenta un sindicato puede dar una idea de su capacidad de movilización (Kelly, 1998; Robinson, 1998)² ante un determinado conflicto aunque es necesario vincular este concepto a la identificación o grado de adhesión de los trabajadores al sindicato (Wallerstein y Western, 2000). Un sindicato puede tener baja densidad, lo que lo transformaría en un sindicato débil, aunque puede tener miembros muy activos y muy buena organización interna siendo sumamente eficientes a la hora de organizar una huelga. Por lo tanto el dato de densidad puede llevar a conclusiones erróneas. Si bien la tasa de afiliación es uno de los mejores indicadores para observar las tendencias en el sindicalismo, es importante que la lectura de este dato sea contextualizada. En Argentina la representación sindical no sólo se relaciona con la tasa de afiliación sino con el monopolio de la representación y la extensión de la negociación colectiva (cobertura), como se explicará más adelante.

Por último, y luego de describir estas características relacionadas con la definición, método y significado de los datos, debe considerarse el tema de la comparación. Difícilmente el dato de afiliación obtenido pueda ser comparado con datos de otros países dadas las diferencias entre ellos en términos de las características mencionadas. A nivel internacional, una de las fuentes más utilizadas para la comparación de tasa de afiliación, son los datos elaborados por Visser (2003) quien utiliza la base de datos de la “EIRO” (www.eiro.eurofound.eu.int/tradeunion) aunque provee información sólo para la Unión Europea. Estos datos son considerados por muchos investigadores (Frege, 2006) como los más confiables ya que han logrado mayor grado de “estandarización” en términos de miembros reales y miembros potenciales.

No obstante, destacan que incluso en la Unión Europea existen importantes diferencias entre países sobre lo que se considera “estar afiliado” a un sindicato. En muchos países europeos, por ejemplo, se considera afiliado al trabajador que se retira del mercado de trabajo. Esta es una de las dificultades más habituales de quienes se encuentran con la tarea cuya finalidad es estimar la afiliación sindical de trabajadores.

Los factores que afectan la afiliación sindical

La literatura referida a afiliación sindical tuvo su auge en Europa luego de la segunda guerra mundial, especialmente entre los años setenta y ochenta. En sus inicios, el debate se centró en los factores exógenos al sindicalismo que afectaban a la afiliación (Bain y Elsheikh, 1976). Originalmente la explicación de la afiliación se relacionaba con los ciclos económicos. A partir de los 1980, en coincidencia con la tendencia a la declinación de la tasa de afiliación a nivel mundial, se elaboraron las críticas a esta teoría dando lugar a otro tipo de factores explicativos hoy vigentes: a) factores exógenos: otras lecturas económicas, factores políticos e institucionales, estrategias empresariales; y b) factores endógenos: capacidad organizativa del sindicato.

Factores exógenos al sindicato

A las explicaciones derivadas de la teoría económica se sumaron otros factores derivados de aspectos sociales y demográficos (Bain y Elsheikh, 1976; Metcalf, 2005; Visser, 2006). Esta teoría económica suponía que los trabajadores tendían a afiliarse cuando se percibían procesos inflacionarios y el rol de los sindicatos era determinante para establecer el nivel de salarios. Así, en períodos de salarios altos y precios estables, la tendencia a la afiliación disminuía. En lo que respecta a los ciclos económicos sobresale el rol que los índices de desempleo e inflación tienen sobre la afiliación. La desocupación de la mano de obra no incidiría sobre la afiliación sindical cuando se encuentra en niveles bajos y estables. En cambio, cuando se incrementa rápidamente y sube a proporciones elevadas afectando a una parte importante de la población económicamente activa, tendría un impacto negativo sobre la afiliación (Mason y Bain, 1993; Wallerstein y Western, 2000).

En el marco de estos factores económicos, se discute, a partir de los 1990, los efectos de la globalización y la competencia de los mercados internacionales sobre el sindicalismo. Se debaten los cambios en los modelos de producción, flexibilidad e individualización de la mano de obra. Por su parte Freeman y Pelletier (1990) y Wallerstein y Western (2000) le atribuyen al mercado de trabajo y la estructura ocupacional un importante rol explicativo. Según estos autores, la caída del sector industrial tradicional y la creciente importancia del sector de servicios, así como el aumento de la mano de obra femenina (Chrysanthou, 2007) y joven (Bain y Elsheikh, 1976) impactan sobre la posibilidad de los sindicatos de reclutar nuevos miembros. Finalmente, los cambios en los niveles de educación y calificación ejercen también efectos negativos para las organizaciones sindicales. Algunas de estas investigaciones verifican que los trabajadores con mayor calificación tienden a comprometerse menos con el sindicato ya que si lo hicieran recibirían un salario menor a causa de la estandarización salarial lograda por medio de la negociación colectiva (Abowd y Farber, 1982). Se trata además de trabajadores que generalmente rotan de trabajo regularmente.

El segundo factor que debe tenerse en cuenta es de orden político, en especial el tipo de gobierno y las políticas relacionadas con los sindicatos (Wallerstein y Western, 2000; Frege y Kelly, 2003). Así, la orientación política del gobierno influye

decididamente sobre la afiliación de los trabajadores. Tradicionalmente, las posturas de los gobiernos con orientación de izquierda o centro izquierda se han dirigido a fomentar y fortalecer las acciones sindicales. Por ejemplo, otorgándoles reconocimiento legal para la representación de los trabajadores y la negociación colectiva, la administración de ciertos beneficios sociales entre los que se pueden contar la prestación de servicios médicos y la administración de seguros de desempleo – denominado sistema *Ghent* – (Wallerstein y Western, 2000). Por el contrario, aquellos gobiernos de orientación conservadora son susceptibles de sancionar leyes cuyo objetivo es debilitar al actor sindical (Freeman y Pelletier, 1990).

Estrechamente vinculado con el anterior, puede identificarse un tercer factor que prioriza el análisis jurídico – institucional por sobre el sistema político (Freeman y Pelletier, 1990). Según estos últimos autores, el marco legal condiciona la capacidad del sindicato de negociar, acordar salarios y es este mismo marco el que establecerá los derechos y obligaciones de los sindicatos para con sus afiliados. Según sea la estructura institucional del país, será el incentivo de los trabajadores de afiliarse o no al sindicato. En un sentido similar Frege y Kelly (2003) reconocen que las estructuras institucionales fuertes (como la alemana) favorecen la consolidación de sindicatos bien organizados y centralizados mientras que las estructuras institucionales débiles (como la inglesa y la norteamericana) provocan negociación descentralizada y sindicatos atomizados. Finalmente el grado de “cobertura” de las negociaciones lideradas por los sindicatos es un incentivo importante para la afiliación. Según los enfoques inspirados en la teoría de Olson sobre los *free riders*, si la cobertura alcanza el nivel de actividad y las negociaciones del sindicato afectan tanto a trabajadores afiliados como no afiliados, estos podrían estar menos motivados a formar parte del sindicato porque los beneficios salariales los alcanzarían de todos modos.

Finalmente, varios autores señalan las estrategias de los empresarios como un cuarto factor externo al sindicato con un impacto significativo sobre la afiliación sindical (Almond *et al.*, 2005; Dunning, 1998; Edwards y Ferner, 2002). A partir de los años 1990, muchos estudios se focalizaron en analizar las nuevas técnicas de management sobre los sindicatos. Almond *et al.* (2005), en su estudio sobre conductas de las grandes empresas multinacionales norteamericanas en otras partes del mundo, evidencian la presencia de ciertas estrategias antisindicales orientadas a desalentar la afiliación de los trabajadores a los sindicatos locales. En este sentido, las grandes empresas, a veces, pueden actuar como si sus trabajadores estuvieran sindicalizados, ofreciéndoles mayores salarios y mejores condiciones de trabajo para evitar su sindicalización (Chrysanthou, 2007). A su vez, hay empleadores que reconocen al sindicato e influyen la conducta de los trabajadores, induciéndolos en este caso positivamente, a afiliarse a la organización (Mason y Bain, 1993).

Factores endógenos

A partir de los años 1990 cobró relevancia una corriente de estudios denominada “intervencionista” (Undy *et al.*, 1981) cuyo objetivo consistió en otorgar a los sindicatos un mayor poder explicativo de la afiliación sindical. Estas interpretaciones evalúan si los sindicatos se transforman en actores pasivos o activos de los fenómenos sociales.

Autores como Undy *et al.* (1981), Herry (2006), Frege (2006), entre otros, se preocupan por demostrar que los sindicatos tienen capacidad suficiente para promover la afiliación sindical, aún en contextos hostiles y con una clara orientación antisindical. Para ellos, la mayoría de los estudios se focalizan en evaluar la existencia y el éxito o fracaso de las estrategias sindicales de reclutamiento.

Undy sostiene que la condición primaria para conseguir una alta tasa de afiliación se encuentra en un fuerte liderazgo nacional orientado al crecimiento de la institución sindical como prioridad. Este mismo autor argumenta que los líderes sindicales influyen en el crecimiento de la institución a través de las técnicas de reclutamiento, la estructura sindical y la relación de negociación que ellos forjan con el gobierno y los empleadores. Heery y Kelly (1994) agregan a esta perspectiva la importancia que los sindicatos locales y las comisiones internas en las plantas tienen para el reclutamiento. En efecto, afirman que estos son los segmentos sindicales que mayor contacto tienen con el trabajador y que afectan la percepción que el trabajador tenga del mismo. Muchas veces el sindicato se constituye como una organización social, más allá de la gremial, cuya pertenencia incide decididamente en la identidad del trabajador. Otras veces, no pertenecer al sindicato genera costos al trabajador que trascienden los costos económicos y alcanzan su vida familiar y social (Cregan y Jonson, 1990).

Siguiendo la misma línea de reflexión, Wallerstein y Western (2000) se refieren a la estructura organizativa del sindicato. Consideran que son importantes las estrategias de reclutamiento pero no son las únicas herramientas con las que cuenta el sindicato. Cuando un sindicato tiene demasiados afiliados, el funcionamiento del mismo no será probablemente óptimo ya que deberá destinar gran parte de los esfuerzos económicos a la organización de las acciones colectivas. De esta manera aumentar la afiliación no sería necesariamente el objetivo único del sindicato. Por otra parte, según Oskarsson (2003), un sindicato con fuerte presencia local que ofrece incentivos selectivos para los trabajadores afiliados, inducirá a los trabajadores a afiliarse al sindicato. Por último, la capacidad de movilización y las huelgas alrededor de un proyecto colectivo aumentarían la sindicalización (Wallerstein y Western, 2000).

Heery y Kelly (1994) concentran gran parte de la explicación en la percepción que los trabajadores tienen del sindicato como uno de los factores más importantes para explicar la afiliación. Mientras que los partidarios de explicaciones exógenas sugieren que la presencia de mujeres y jóvenes afectan negativamente la tasa de afiliación, los "intervencionistas" (Cregan y Jonson, 1990) sugieren que los jóvenes se emplean en segmentos del mercado de trabajo en los que no tienen la oportunidad de afiliarse al sindicato. Por otro lado, algunas teorías predicen que las mujeres se afilian menos debido a su participación discontinua en el mercado de trabajo; sin embargo, las mujeres con obligaciones familiares podrían buscar mayor seguridad en el empleo por medio de la sindicalización (Chrysanthou, 2007). En relación a esto último, Mason y Bain (1993) sostienen que en Europa durante la década del 1970, cuando la tasa de afiliación aumentaba, se registró a su vez un aumento sustancial de mano de obra femenina en sectores como salud y educación.

En la actualidad una parte de la literatura anglosajona pone en relieve la importancia de las estrategias de reclutamiento sindical en la revitalización sindical (Frege, 2006; Cornfield, 2006). En la Argentina, el diseño de nuevas estrategias es un tema de debate polémico³, sin embargo, la tasa de afiliación sindical se ha recuperado y junto con la expansión de la negociación colectiva y el aumento de los conflictos laborales nos permite reflexionar sobre los alcances de la revitalización del movimiento sindical.

Metodología: la encuesta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es elaborada por el Ministerio de Trabajo desde 1997. Como se mencionó, en el año 2005 se incorporó a esta encuesta el Módulo de Relaciones Laborales (MRL) pudiendo así obtener datos como la afiliación sindical en las empresas. El módulo es anual y periódico y se aplica a empresas privadas formales de más de 10 trabajadores en cinco centros urbanos de la Argentina. La muestra comprende 1.553 empresas, representativas de un universo total de 53.038 empresas que emplean a 2.450.400 asalariados⁴.

La ventaja de la EIL es que pregunta sobre la afiliación sindical directamente al empleador. En la Argentina, los empleadores están obligados legalmente a actuar como “agentes de retención” o “descuento” de una parte del salario de los trabajadores. Esta parte del salario retenido es luego transferida a los sindicatos y/o a la seguridad social. Existen cuatro tipos de descuentos que se les realizan a los trabajadores, sin embargo, solo uno de ellos es el que vincula al trabajador con el sindicato en carácter de “afiliado”.

El primero, es la “cuota de afiliación sindical” del trabajador al sindicato. La afiliación al sindicato no es obligatoria, por lo que éste es un aporte optativo que se realiza sólo con la aprobación del trabajador. Estar afiliado al sindicato le otorga al trabajador ciertos derechos que se determinan en forma particular en cada gremio (por ej. participar de la vida política del sindicato, en las elecciones sindicales, descuentos en las tarifas de hotelería y turismo, préstamos financieros a tasa preferencial y beneficios sociales). Los trabajadores sólo pueden afiliarse al sindicato de primer grado con personería gremial que les corresponde según la rama o actividad en que se desempeñan.

El segundo es el “descuento por obra social”. La ley establece que éste es un aporte obligatorio para todos los trabajadores, estén afiliados o no al sindicato. Ese dinero se destina a financiar los servicios de salud de los trabajadores y sus grupos familiares⁵.

El tercero es la “cuota de solidaridad para el sindicato”, de carácter obligatorio para algunos gremios. Esta retención suele confundir a muchos trabajadores que creen estar afiliados al sindicato por tener este descuento en el recibo de sueldo. Sin embargo, este aporte no determina la afiliación. Es una “colaboración” obligatoria que se da a los sindicatos en algunos sectores. Este aporte del trabajador se pacta sólo por intermedio de la negociación colectiva y las finalidades para las que se destinan

esos fondos financieros varían según sindicato. Por ejemplo, gastos de acción social. En algunos sindicatos, se estimula la afiliación sindical eximiendo a los trabajadores del pago de esta cuota de solidaridad.

El cuarto, son los “aportes del trabajador destinados a financiar seguros”, por ejemplo, seguros de vida, de sepelio, o cajas complementarias de jubilación. Este aporte es también obligatorio para algunos gremios.

La encuesta define como afiliados sindicales a aquellos trabajadores cuyos empleadores les descuentan mensualmente la “cuota de afiliación sindical”. En este trabajo, para obtener la “tasa de afiliación” se relaciona la cantidad de trabajadores a los que la empresa le descuenta la “cuota de afiliación sindical”, sobre el universo de trabajadores representados por la encuesta.

En síntesis, se considera que un trabajador se encuentra afiliado a un sindicato si se cumplen dos condiciones de manera simultánea. En primer lugar, si el trabajador aporta al sindicato la cuota de afiliación. En segundo lugar, si es el empleador el que actúa como agente de retención de esta cuota de afiliación sindical, para luego transferirla al sindicato. Esta definición pretende excluir a aquellos casos en los que el trabajador, voluntariamente, sin la intermediación de la empresa, aporta una parte de sus ingresos al sindicato. Este es el caso de quienes pertenecen a otra central sindical nacional en Argentina, la CTA (Central de Trabajadores Argentinos), que entre sus afiliados incluyen a los desocupados y a los asalariados en condiciones irregulares de contratación.

Si bien esta encuesta recolecta de manera más fidedigna los datos de afiliación, es necesario precisar algunas de sus características:

- El alcance geográfico e institucional de esta encuesta (trabajadores registrados en empresas de más de 10 ocupados de los 5 principales centros urbanos del país);
- La unidad de análisis de la encuesta: empresas, no incluye el sector público ni servicio doméstico;
- La definición operacional de “afiliación” (trabajadores a los cuales las empresas aplican un descuento del salario como cuota de afiliación sindical).
- No incluye trabajadores no registrados ni no-asalariados.

La afiliación sindical en perspectiva comparada con los 1990 y con otros países desarrollados

La tradición sindical argentina se remonta a principios de siglo XX. Las primeras organizaciones sindicales se caracterizaron por tener representantes de ideologías socialistas, comunistas y anarquistas. Recién a mediados de la década de 1940 y durante el 1950 se establecen y consolidan las principales instituciones que caracterizan el modelo sindical, cuyos rasgos, más allá de los cambios políticos y económicos, siguen estando vigentes. Es decir, los factores exógenos de orden jurídico institucional se han mantenido sin alteraciones durante décadas. De este modo, Argentina coincide con lo que algunos autores (Frege y Kelly, 2003) denominan países con marcos institucio-

nales fuertes (caso de Alemania). Como se mencionó en el apartado anterior, el marco legal condiciona la capacidad del sindicato de negociar, acordar salarios y es este mismo marco el que establecerá los derechos y obligaciones de los sindicatos para con sus afiliados. Las características de la estructura institucional del país incentivan o restringen los incentivos para que los trabajadores se afiliasen o no al sindicato.

En Argentina estos factores son: a) regulación del estado en materia de relaciones laborales, b) negociación colectiva centralizada por rama de actividad con cobertura extensa.

Cabe subrayar las importantes atribuciones que tiene el Estado en este modelo. En primer lugar, mediante lo que se denomina "personería gremial", es el Estado el que otorga el "monopolio de representación" al sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada rama de actividad o de empresa. Sólo aquellos sindicatos que poseen este reconocimiento están habilitados para firmar acuerdos y convenios colectivos que regulen las condiciones de trabajo y los salarios⁶ cuyos resultados impactan a todo el colectivo de trabajadores de la actividad. Así, puede reconocerse una segunda característica al modelo sindical: la aplicación del concepto "erga omnes", es decir solo pueden negociar los sindicatos reconocidos pero lo negociado se aplica a todos los trabajadores de la actividad, estén afiliados o no.

Estos factores exógenos de orden jurídico institucional tenderían a desincentivar la afiliación o la búsqueda de nuevos miembros⁷. Sin embargo, según Marshall y Perelman, (2004) estos factores aseguraron que el número de miembros se fueran incrementando junto con el empleo y por lo tanto que la proporción de afiliados sindicales entre los asalariados se mantuvieran estables históricamente en la Argentina.

Estos factores se combinaron con otros, endógenos a los sindicatos, que alentaron la afiliación: a) predominio de los sindicatos organizados por rama de actividad y representación sindical en el lugar de trabajo y b) las prestaciones de servicios por parte de los sindicatos (ej: prestación de salud, turismo, asesoramiento legal, etc.) (Marshall, 2007).

En primer lugar, los sindicatos se han organizado tradicionalmente de manera "vertical". Poseen estructuras internas piramidales y desarrollan un doble juego de representación: por un lado, ante los empresarios y el gobierno y, por el otro, ante la gerencia de la empresa a través de los delegados sindicales y/o las comisiones internas. Como sostienen Marshall y Perelman (2004) este tipo de representación significó una estructura sindical de base (comisiones internas y delegados), que ha ejercido cierta presión hacia la afiliación además de asegurar el normal cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo, asegurando así un elevado nivel de sindicalización.

Entonces, si los factores jurídico institucionales se han mantenido estables y no se han identificado grandes cambios en las estrategias sindicales, ¿cómo se explica la importante caída de la afiliación a partir de 1990? y ¿qué factor explica la tendencia de recuperación de tasa de afiliación y el aumento de trabajadores afiliados? (Ver Cuadro Nro. 1)

La principal hipótesis del trabajo es que estos cambios se deben fundamentalmente a factores exógenos de orden político y económico.

CUADRO NRO. 1

Tasa de afiliación en Argentina

Año	Índice	Fuente: Calcagno y Gontero (2001).
1985 ^a	67,5	^a ILO (1997).
1990 ^b	65,6	^b O'Connell (1999) según ILO (1997).
1995	38,7	^c Elaboración de los autores en base a Datos del Registro Nacional de Asociaciones Sindicales (2000) con metodología de la OIT.
2000 ^c	31,7	^d Datos obtenidos de la EIL.
2005 ^d	37,0	
2006 ^d	39,7	
2008 ^d	37,0	

Cambios en la tendencia de la afiliación: la explicación político-económica

Las políticas económicas y laborales implementadas durante la década de reformas estructurales en los 1990 constituyen un nuevo escenario para las estrategias sindicales cuyo resultado fue la disminución de la tasa de afiliación⁸.

Inicialmente a fines de los 70, los 1980 y con mayor énfasis en los 1990 los cambios en la estructura del empleo actuaron en detrimento de la tasa de afiliación (Marshall y Perelman, 2004).

Es de destacar una serie de medidas que impulsaron la flexibilización de las modalidades de contratación, promovieron el empleo por cuenta propia y aumentaron la informalidad del mercado de trabajo. Estas nuevas modalidades erosionaron las formas "típicas" del empleo asalariado que configuraban un trabajo en relación de dependencia, estable, a tiempo completo, sindicalizado, y con acceso a la seguridad social (Palomino, 2003; Novick, 2006; Senén González, 2008).

La caída del empleo se produjo en los sectores más sindicalizados, en especial, la industria a la vez que se promovieron sectores sin tradición sindical como el sector financiero y de servicios. Entre 1992 y 2000 la participación de la industria en el empleo asalariado se redujo del 31% al 19% y el empleo no registrado pasó de 22-25% en 1992-1996 a un 49,7% en 2002-2003 (Marshall y Perelman, 2004).

Otro factor económico fue la estabilidad y fundamentalmente la caída de la inflación que también impulsó el alejamiento de los trabajadores del sindicato ya que la negociación colectiva no se constituyó como instrumento efectivo para la negociación salarial.

Desde 2001, año de una profunda crisis económica, social y política que puso fin a las reformas neoliberales de los 1990, los cambios económicos se han visto acompañados de intervenciones del Estado orientadas a fortalecer las instituciones laborales y el protagonismo perdido en el terreno de la regulación laboral.

Como se observa en el cuadro Nro. 1, la tendencia de recuperación de la tasa de sindicalización entre 2005-2008 ha revertido la tendencia prevaleciente desde 1990 hasta 2000.

En relación a los factores de orden político ideológico la nueva gestión iniciada en el 2003⁹ se caracterizó por una ideología de centro izquierda que alentó la participación sindical en la arena política. Por ejemplo con la convocatoria al Consejo del Salario Mínimo instancia que promovió la participación de distintos actores sociales – sindicatos y empresas – en las decisiones referentes al salario.

En el terreno económico la intervención del Estado promovió políticas que protegieron y alentaron el empleo formal. Entre junio de 2005 y diciembre de 2008 el empleo asalariado y registrado creció un 19% según la EIL, aumentando así la cantidad de trabajadores que volvieron a estar protegidos por la negociación colectiva. La industria manufacturera comenzó a recuperarse reflejándose un aumento del empleo formal del 44% entre 2002 y 2008. Consecuentemente, se redujo la desocupación, que pasó del 20% en el 2003 al 7,3% en el 2008 según la EPH (Encuesta Permanente de Hogares).

Estos factores de orden político y económico fueron aprovechados por los sindicatos para aumentar sus afiliados. Podemos entonces afirmar que se verifica una tendencia de preservación de la tasa de afiliación (37%) que en números absolutos de trabajadores sindicalizados en el sector privado pasó de 766.000 en junio de 2005 a 926.000 en diciembre de 2008.

En términos del significado estadístico no es posible hablar de una tendencia ascendente de la tasa de afiliación sindical, pero sí de una recuperación de la tasa de afiliación.

Esta tendencia es relevante si se tiene en cuenta que un conjunto de investigaciones recientes señalan una caída en la tasa de sindicalización en un conjunto de países, cuya densidad sindical se estima en 23%¹⁰ (Visser, 2006; Frege, 2006). Este crecimiento parece seguir una tendencia que se replica en la región latinoamericana como Brasil (Pichler, 2008), Uruguay (Quiñonez Montoro, 2008).

Entre estos autores, el estudio de Visser (2006)¹¹ realizado sobre sindicatos de 24 países confirma esta tendencia a la declinación de la tasa de afiliación en la mayoría de los países. El estudio comprende principalmente a los países integrantes de la Unión Europea, algunos países asiáticos (Japón y Corea), otros de Oceanía (Australia y Nueva Zelanda) y Estados Unidos y Canadá, por América del Norte. Concluye que entre 1990 y 2003 se reduce el número absoluto de trabajadores afiliados en 18 países y que la tasa de afiliación sindical disminuye en 21 de los 24 países analizados. Las caídas de la tasa son de distinta magnitud pero la tendencia es similar. Por ejemplo, en Francia se reduce de 10% a 8%, en Alemania de 31% a 22%, en Estados Unidos de 15,5% a 12%, entre otros casos. Aunque la tasa de afiliación en la Unión Europea, calculada en 26%, es el doble que en Estados Unidos (12,4%), Visser estima que en la medida que se incorporen los nuevos países del este europeo a la Unión Europea es probable que los datos tiendan a converger hacia la baja. Particularmente, el descenso se

concentra en todas las ramas del sector privado y mantiene la tasa de afiliación en niveles relativamente altos en el sector público. Finalmente, sólo en los países de Europa del Norte (Finlandia, Suecia, Noruega y Dinamarca), también contrariamente a la tendencia general, se verifica un crecimiento de la tasa de afiliación entre 1970 y 2003¹² vinculado como posible explicación con la administración sindical de los programas de desempleo.

Otros factores que influyen en la afiliación sindical

Los datos que se presentan a continuación surgen del relevamiento que se llevó a cabo con la EIL durante el año 2006.

Afiliación sindical según Tamaño del Establecimiento

El tamaño de la empresa resulta ser un factor determinante de la presencia sindical. El 85% de las grandes empresas (mas de 200 trabajadores) cuentan con al menos 1 trabajador afiliado mientras que en las empresas medianas (entre 50 y 200 trabajadores) el 71% cuentan con afiliados y un 63% en las pequeñas (entre 10 y 50 trabajadores). Por lo que se concluye que un elevado porcentaje de las empresas cuentan con afiliados a los sindicatos. Se constata que la presencia de afiliados sindicales en las empresas aumenta a medida que crece el tamaño del establecimiento. Sin embargo, el porcentaje de pequeñas empresas con afiliados ha aumentado significativamente en un año (en 2005 era un 53%). Asimismo, si se analiza la presencia sindical por establecimiento, se evidencia que en las pequeñas empresas un 44,3% del personal está afiliado mientras que en las grandes sólo el 39% sostiene estar afiliado.

Según algunos autores (Feldman, 1991), la posibilidad de afiliación de trabajadores presenta más dificultades en los establecimientos de menor tamaño ya que este tipo de establecimientos genera condiciones menos propicias para que los trabajadores manifiesten su adhesión a la entidad gremial que los representa.

Sin embargo, una explicación de este crecimiento de la tasa de afiliación en las pequeñas empresas, puede asociarse a factores endógenos que afectan la sindicalización. Es decir a las ventajas de acceder a los servicios del sindicato, a la identidad del trabajador con el gremio y la posibilidad de participar en la vida política. Coincidimos con Chrysanthou (2007) quien sostiene que un trabajador optará por afiliarse a un sindicato si puede beneficiarse de incentivos privados que sólo benefician a los trabajadores sindicalizados¹³.

Por otro lado, al observar el porcentaje de delegados sindicales, se destaca que la presencia de delegados sindicales dentro del establecimiento también depende del tamaño de la misma: cuanto más grande es la empresa, mayor porcentaje de delegados – 61,1% en empresas grandes, 31% en empresas medianas y 7,5% en pequeñas. En cambio, si se analiza el total de las empresas relevadas, independientemente de su tamaño, se observa que solo el 12% cuenta con delegados a su interior.

La presencia de delegados gremiales en las empresas puede facilitar o estimular la sindicalización ya que representan simultáneamente factores endógenos (estrategias de reclutamiento) y exógenos (estrategias empresariales) que afectan la afiliación. Haberfeld (citado por Marshall y Groisman, 2005) visualiza la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo como factor de presión hacia la afiliación y como medio de socialización, que interioriza al trabajador con la importancia de la acción colectiva en general y de los sindicatos en particular.

Todas las empresas incluidas en la muestra de la encuesta están habilitadas para realizar elecciones gremiales y designar a los representantes de los trabajadores de acuerdo a la normativa sindical¹⁴. Por lo tanto, la alta afiliación sindical en empresas que no tienen delegados podría ser explicado por la participación del sindicato fuera de la planta en otras actividades (negociación colectiva, negociación salarial, movilización sindical, etc.).

Al preguntar a las empresas por las actividades de los sindicatos dentro de la empresa se mencionan en cuadro Nro. 2.

CUADRO NRO. 2

Participación sindical en las empresas (en % de empresas, Agosto de 2006)

Forma de Intervención Sindical	Empresas con actividad sindical
Solicitud de información sobre el personal (verificación de pago de cuotas de afiliación y obra social, sanciones y/o suspensiones del personal, etc.)	16%
Intervención por problemas o incidentes (sanciones, ascensos, liquidación de sueldos y jornada de trabajo, entre otras)	4%
Participación en comisiones mixtas (condiciones de trabajo, higiene y seguridad, competencias laborales y encuadramiento de trabajadores en las categorías profesionales)	1%
Intervención en conflictos o reclamos	3%
Otras formas de intervención	1%
Empresas con intervención	20%

Fuente: elaboración propia en base a datos del MRL de la EIL, 2005 y 2006.

Se observa que un total de 20% de las empresas registró algún tipo de actividad sindical en el establecimiento en el año 2006. Predominó la primera forma de participación de los sindicatos: el 16% de las empresas enfrentó demandas de solicitud de información sobre el personal. Esta actividad es la que se relaciona fundamentalmente con la función de inspección del sindicato, que incluye las tareas de verificar el pago de los empresarios de las cuotas de afiliación y obra social. Principalmente se advierte esta forma de intervención en diversos gremios de la industria, en comercio, gastronómicos, construcción, docentes y sanidad. Las otras formas de intervención sindical adquirieron menor peso en comparación con lo anterior. Por ejemplo, la intervención por inquietudes y problemas sólo alcanzó al 4% de las empresas y la intervención en conflictos y reclamos un 3%.

Afiliación según rama de actividad

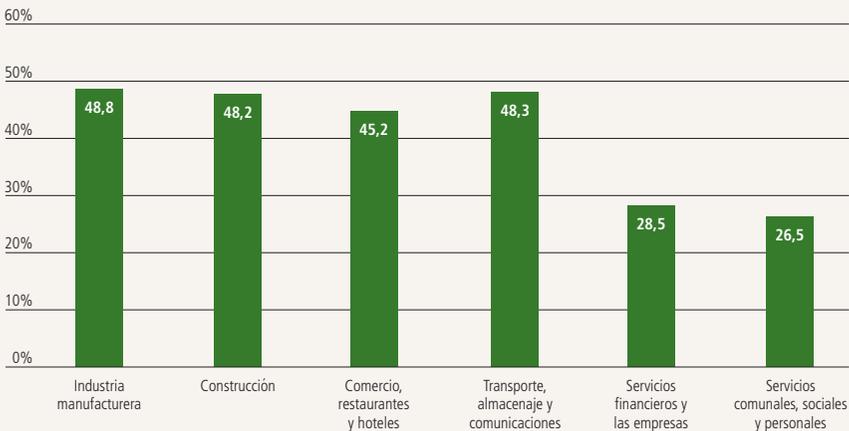
El análisis de la sindicalización según la rama de actividad mostró que en el año 2006 las ramas de actividad con mayor afiliación no presentaron diferencias con el año anterior: la Industria manufacturera (48,8%); Transporte, almacenamiento y comunicaciones (48,3%); y la Construcción (48,2%). Luego se ubica la rama de Comercio, restaurantes y hoteles (45,2%) y por último, se agrupan dos ramas de menor afiliación, los Servicios financieros y a las empresas (28,5) y los Servicios comunales, sociales y personales (26,5%).

Es interesante destaca la importante tasa de sindicalización que se relevó en los sectores de Construcción, Comercio y Restaurantes y Hoteles. Si bien estos sectores son liderados por sindicatos muy representativos en términos de afiliados, son sectores caracterizados por altos niveles de informalidad, trabajo precario y mayor flexibilidad que en otros como el industrial.

Cabe destacar que en el contexto de crecimiento del empleo en la industria como se mencionó y de políticas destinadas a combatir la informalidad o el “trabajo en negro”, se conocen esfuerzos conjuntos del sindicato de la construcción y del Ministerio de Trabajo por controlar la seguridad en el trabajo y las condiciones precarias. Esto tiene como finalidad acercar al trabajador a los beneficios sobre la protección que significa pertenecer al sindicato.

GRÁFICO Nro. 1

Afiliación sindical: porcentaje de los trabajadores afiliados, según rama de actividad (Agosto de 2006)



Fuente: elaboración propia en base a datos del MRL de la EIL, 2006.

La afiliación según el lugar geográfico

Existen importantes diferencias entre los niveles de afiliación de la Ciudad de Buenos Aires y sus alrededores (GBA) y el resto del país. Si bien no es una encuesta que releve la afiliación de las zonas rurales, las ciudades al interior del país tienen una tasa de afiliación del 51% en comparación con el 37% que se registra en el GBA.

Por otra parte, la proporción de empresas que emplean trabajadores afiliados al sindicato también resultó mayor en el interior que en el GBA. Mientras que un 70,3% de las empresas relevadas tenían empleados afiliados, en el GBA este porcentaje era de un 61%. El porcentaje de empresas respecto del año anterior fue superior en el GBA mientras que en el interior el porcentaje se mantuvo estable.

Las diferencias interregionales ofrecen posibles líneas de análisis para emprender investigaciones en el futuro, lo que permitiría profundizar los conocimientos sobre el rol de los sindicatos y la interacción de éstos con sus afiliados de manera diferenciada por región geográfica en el contexto económico actual.

Conclusiones

El objetivo de este estudio fue mostrar el aumento de trabajadores afiliados y la recuperación de la tasa de afiliación en comparación con la década de los 1990 a la luz de los datos obtenidos por la encuesta de indicadores laborales del Ministerio de Trabajo de Argentina.

Este aumento de los trabajadores afiliados se explica por una serie de factores que están fuertemente imbricados entre sí y difícilmente puedan ser analizados de manera aislada.

Desde 2003, se verifica un crecimiento del empleo que responde predominantemente a la característica de empleo registrado y asalariado, amparado por el convenio colectivo y la legislación laboral, modificando la tendencia en la década pasada.

Entendemos entonces que los factores exógenos, en particular, de orden político, atendiendo a la orientación ideológica del gobierno desde el año 2003, y de orden económico, los que tienen una incidencia determinante en la afiliación. En este escenario, se destaca el retorno de los sindicatos a la escena pública quienes aprovechan este nuevo contexto estimulando la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo y así ofrecer mayores incentivos a la afiliación, tal como se infiere en el caso del aumento en las Pymes.

Lo que resulta singular y diferente del caso argentino es que a diferencia de la literatura (Frege y Kelly, 2003) cuyos trabajos revelan tendencias derivadas de marcos institucionales fuertes vs débiles, en los 1990 no hubo cambios de orden jurídico institucional que afectaran el modelo sindical, sin embargo se registró una fuerte desafiación e individualización de la negociación. En contraste, en el período actual, el cambio de orientación política y económica del gobierno alienta la afiliación sindical sin que se registren tampoco cambios en el modelo sindical u otros de orden jurídico institucional.

Esta tendencia de recuperación de la tasa de afiliación contrasta con la tendencia a la disminución de la sindicalización en Estados Unidos y la Unión Europea. Según se pudo comparar con datos provenientes de estudios recientes realizados en países industrializados, en líneas generales, se verifica que países con sistemas de relaciones laborales estables por largo tiempo, han experimentado una continua caída en la tasa de sindicalización.

En términos de los debates teóricos sobre “revitalización sindical” (Heery y Frege, 2006; Frege y Kelly, 2003; Cornfield, 2006) el aumento de los trabajadores sindicalizados y la recuperación de la tasa respecto de los 1990 evidencian la reaparición del sindicato, el aumento de la negociación colectiva y aumento de la conflictividad laboral. En esta línea teórica nuestro trabajo se orienta a reflexionar sobre los alcances de la revitalización sindical – reflejada en el aumento de los trabajadores afiliados y la preservación de la tasa sindical – y sobre la forma en que contribuyen a ello tanto la nueva coyuntura económica, política e institucional como las características propias de los actores sindicales y sus estrategias para aprovechar, resistir o adaptarse a las exigencias del nuevo contexto.

Cabe mencionar por último, las ventajas de la encuesta utilizada. Al ser los empleadores quienes responden se garantiza una mayor confiabilidad de los datos. Esto se debe a que los empleadores están obligados legalmente a actuar como agentes de retención de los montos por cuota sindical que luego es transferido a los sindicatos, y entonces conocen con mayor precisión cuantos trabajadores están afiliados al sindicato. El Módulo de Relaciones Laborales incorporado desde 2006 tiene como propósito medir y observar específicamente la afiliación sindical al interior de las empresas.

Notas

- 1 A fines de los años 1990 se registró en la argentina un aumento de la conflictividad liderada por asociaciones sociales no vinculadas con los sindicatos. En particular se destacaron las manifestaciones de las organizaciones de los trabajadores desocupados (algunos grupos se denominaron “piqueteros” por la modalidad de construir barricadas o “piquetes” en las rutas) y los movimientos de recuperación de empresas que se presentaban en quiebra por los trabajadores (Worker-Run Enterprises) (Palomino, 2003; Auyero, 2002).
- 2 La capacidad de movilización se define como la posibilidad de organizar a sus afiliados y efectuar acciones conflictivas en función de sus recursos económicos y del compromiso de los trabajadores (Robinson, 1998).
- 3 Ver al respecto el reciente estudio de Marshall y Perelman (2007).
- 4 De la muestra, 826 empresas corresponden al Gran Buenos Aires y representan a 39.554 empresas que emplean a 1.976.381 asalariados. El resto de la muestra, 727 empresas, corresponden a los aglomerados del interior del país (Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán), representativas de 13.484 empresas que emplean a 474.019 asalariados.
- 5 Desde 1997 los trabajadores pueden elegir una obra social diferente a la del sindicato al que pertenecen.
- 6 Aunque existen sindicatos que no poseen este reconocimiento, lo que acuerden estos no será de cumplimiento obligatorio para los empresarios.
- 7 Dado que los trabajadores no tienen demasiados incentivos económicos para afiliarse (tendencia *free rider*).
- 8 Gestión de gobierno que coincidió con la administración del Partido Justicialista liderada por el Dr. Carlos Menem.
- 9 Gestión de gobierno de otro representante del Partido Justicialista, Dr. Néstor Kirchner.
- 10 Si la densidad se calcula por regiones, Rusia tiene la mayor equivalente al 58% seguida por China 42%, Europa 26%, Sud América 25%, África 16%, norte América 13% y Asia 10%.

- La cantidad de afiliados en el mundo se estima en alrededor de 320 millones de personas (Frege, 2006).
- 11 Estudia la tasa de afiliación sindical en un conjunto de países presentando estimaciones sobre la base de la totalidad de los trabajadores, excluyendo a las siguientes categorías: desempleados, cuentapropistas, estudiantes plenos, pensionados, discapacitados y los que no forman parte del mercado de trabajo. Utiliza preferentemente los datos de encuestas (Visser, 2006).
 - 12 Entre 1970 al 2003, en Finlandia la tasa crece el 22.8%, en Suecia 10,3% y en Dinamarca 10,1%. Tomando el conjunto de estos países, la tasa de afiliación supera el 70% (Visser, 2006).
 - 13 Básicamente la protección contra el despido injustificado, la discriminación contra un grupo étnico minoritario, procedimientos de queja, planes de pensión y la implementación de acuerdos en períodos recesivos que no sean nocivos para los trabajadores.
 - 14 Según la ley argentina el número de representantes mínimos por establecimiento se establece en función del tamaño de la dotación. Los establecimientos que tienen entre 10 y 50 trabajadores pueden contar como mínimo con un representante; en los de 51 a 100, dos representantes; y en los de 101 y más, un representante más cada 100 trabajadores. Este número mínimo de representantes sindicales puede ser alterado en función de otras normas que se acuerden en los convenios colectivos de trabajo o estatutos respectivos de los establecimientos.

Bibliografía

- Abowd, J.M. y H.S. Farber. 1982. "Job Queues and the Union Status of Workers". *Industrial and Labor Relations Review*, 35, 354-367.
- Almond, P., T. Edwards, T. Colling, A. Ferner, P. Cunnigle, M. Müller-Camen, J. Quintanilla y H. Wächter. 2005. "Unraveling Home and Host Country Effects: An Investigation of the HR Policies of a US Multinational in Four European Countries". *Industrial Relations*, 44 (2), 276-306.
- Annesley, C. 2006. "Verdi and Trade Union Revitalisation in Germany". *Industrial Relations Journal*, 37 (2), 164-179.
- Auyero, J. 2002. "Los cambios en el repertorio de la protesta social en la Argentina". *Desarrollo Económico*, 166 (julio-septiembre), Bs. As: Argentina.
- Bain, G.S. y F. Elsheikh. 1976. *Union Growth and the Business Cycle*. Oxford, UK: Blackwell.
- Calcagno, J.C. y S. Gontero. 2001. "Reforma sindical en Argentina". Ponencia presentada en el 5to Congreso de ASET, Buenos Aires.
- Carter, B. 2004. "State Restructuring and Union Renewal: The Case of the National Union of Teacher". *Work, Employment and Society*, 18 (1), 137-156.
- Cerruti Costa, L.B. 1957. "El sindicalismo, las masas y el poder". Ed Trafac, Bs As: Argentina.
- Chrysanthou, G. 2007. "Determinants of Trade Union Membership in Great Britain during 1991-2003". Discussion Papers in Economics N° 2007/01, University of York.
- Cornfield, D. 2006. "Tendencias mundiales recientes en sociología del trabajo". *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. De la Garza, comp. México: Ed Antropos, UAM-I.
- Cregan, C. y S. Jonson. 1990. "An Industrial Relations Approach to the Free Rider Problem: Young People and Trade Union Membership in UK". *British Journal of Industrial Relations*, 28 (1), 84-104.
- Doyón, L.M. 1975. "El crecimiento sindical bajo el peronismo". *Desarrollo Económico*, 57 (15).
- Dunning, J.H. 1998. *American Investment in British Manufacturing*. London: Routledge.

- Edwards, T. y A. Ferner. 2002. "The Renewed 'American Challenge': A Review of Employment Practice in U.S. Multinationals." *Industrial Relations Journal*, 33 (2), 94-110.
- Feldman, S. 1991. "Tendencia de la Sindicalización en Argentina". *Revista ASET*, 2, Bs. As: Argentina.
- Freeman, R. and J. Pelletier. 1990. "The Impact of Industrial Relations Legislation on British Union Density". *British Journal of Industrial Relations*, 28 (2), 141-164.
- Frege, C. 2006. "International Trends in Unionization". *Global Industrial Relations*. M. Morley, P. Gunnigle and D. Collings, comp. London: Routledge, 221-238.
- Frege, C. y J. Kelly. 2003. "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective". *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7-24.
- Godio, J. 2000. *Historia del movimiento obrero argentino TOMO 2*. Buenos Aires: Corredidor.
- Herry, E. 2006. "Equality Bargaining: Where, Who, Why?" *Gender, Work and Organization*, 13 (6), 522-542.
- Heery, E. y J. Kelly. 1994. "Professional, Participative and Managerial Unionism: An Interpretation of Change in Trade Unions". *Work, Employment & Society*, 28 (1), 1-22.
- Heery, E. y C. Frege. 2006. "New Actors in Industrial Relations". *British Journal of Industrial Relations*, 44 (4), 601-604.
- International Labour Organization. 1997. *World Labor Report: Industrial Relations, Democracy and Social Stability*. Geneva: International Labour Organization.
- Kelly, J. 1998. *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.
- Lamadrid, A. y A. Orsatti. 1991. "Una revisión de las medidas sobre tasa de sindicalización en Argentina". *Revista ASET*, 2, Bs. As: Argentina.
- Lévesque, Ch. y G. Murray. 2004. "El poder sindical y la economía mundial". Documento Nro. 2, Bilbao, España: Ed. Manu Robles-Arangiz Institutua.
- Marshall, A. 2006. "Afilación sindical e instituciones del trabajo: análisis comparativo". *Revista ASET*, Nro. 32, BS. As: Argentina.
- Marshall, A. 2007. "Afilación sindical e instituciones del trabajo". *Revista Estudios del Trabajo*, Número Especial 25 Aniversario, 29-54.
- Marshall, A. y F. Groisman. 2005. "Sindicalización en la Argentina: análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual". 7 Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo, ASET, CD-Rom.
- Marshall, A. y L. Perelman. 2004. "Sindicalización: incentivos en la normativa socio-laboral". *Cuadernos del IDES*, Nro. 4, Buenos Aires, Argentina.
- Marshall, A. y L. Perelman. 2007. "Estrategias sindicales de afiliación: análisis exploratorio". Presentado al 8vo Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo ASET, Buenos Aires, Argentina.
- Mason, B. and P. Bain. 1993. "The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of the Literature". *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (2), 332-351.
- Metcalf, D. 2005. "Trade Union Trends". *British Trade Unions: Resurgence or Perdition?* S. Fernie y D. Metcalf, dir. London: Routledge, 268.
- Morley, M.J., P. Gunnigle y D.G. Collings. 2006. *Global Industrial Relations*. London: Routledge.
- Novick, M. 2006. "¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18, 53-77.
- O'Connell, L. 1999. "Collective Bargaining Systems in 6 Latin American Countries: Degrees of Autonomy and Decentralization". *Inter-American Development Bank*. Working paper Nro. 399.

- Olson, M. 1971. *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Harvard Economic Studies, Harvard.
- Oskarsson, S. 2003. "Institutional Explanations of Union Strength: An Assessment". *Politics & Society*, 609-635.
- Palomino, H. 2003. "Las experiencias actuales de autogestión en la Argentina: entre la informalidad y la economía social". *Revista Nueva Sociedad*, 184, 115-128.
- Pichler, W.A. 2008. "Trends in Union Membership in Brazil: 1992-2006". Presentado en el VI Congreso Regional de las Américas, ARTRA, IIRA, Buenos Aires, Argentina.
- Quiñonez Montoro, M. 2008. "Cambio político y relaciones laborales en el Uruguay 2009". Presentado en el VI Congreso Regional de las Américas, ARTRA, IIRA, Buenos Aires, Argentina.
- Robinson, I. 1998. "Theoretical Framework". *Neoliberal Restructuring and Union Political Power in Canada*. First Draft (29 March).
- Rotondaro, R. 1971. *Realidad y cambio en el sindicalismo*. Buenos Aires: Pleamar.
- Senén González, C. 2008. "Tendencias recientes de las relaciones laborales en la Argentina: fortalecimiento y precarización en el sector de alimentación". *Veredas, Revista del Pensamiento Sociológico*, 9 (16), 181-207.
- Torre, J.C. 1973. "La tasa de sindicalización en Argentina". *Revista Desarrollo Económico*, 48, 83-111.
- Trajtemberg, D. 2005. "La negociación colectiva en 2005". *Serie Estudios/4 Trabajo, Ocupación y Empleo*, Buenos Aires, SSElyPT, MTEySS, Bs As, Argentina.
- Undy, R., V. Ellis, W.E.J. McCarthy y A.M. Halmos. 1981. *Change in Trade Unions*. London: Hutchinson.
- Visser, J. 2003. "Unions and Unionism around the World". *International Handbook of Trade Unions*. J.T. Addison y C. Schnabel, dir. Cheltenham: Edward Elgar, 366-414.
- Visser, J. 2006. "Union Membership Statistics in 24 Countries". *Monthly Labor Review*, 129 (1), 38-49.
- Wallerstein, M. y B. Western. 2000. "Unions in Decline? What Has Changed and Why". *Annual Reviews of Political Science*, 3, 355-377.

RESUMEN

Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas

Este artículo analiza el aumento de trabajadores afiliados y la recuperación de la tasa de afiliación en relación a otros períodos históricos, en particular los años 1990 en la Argentina, en un contexto generalizado de caída de ese indicador en gran parte de los países desarrollados de la OCDE.

La pregunta central que orienta el estudio refiere a conocer: ¿Qué factores explican la incipiente recuperación de la tasa de afiliación sindical? La respuesta a este interrogante se inscribe en una serie de debates nacionales e internacionales acerca de la definición de la afiliación sindical, su medición (o elaboración), su significado y particularmente los factores endógenos o exógenos que inciden en los trabajadores a afiliarse. En este sentido, la literatura reconoce factores exógenos al sindicato, como los económicos (Bain y Elsheikh, 1976; Metcalf, 2005; Visser, 2006), políticos (Wallerstein y Western,

2000; Frege y Kelly, 2003) y jurídico institucional (Freeman y Pelletier, 1990). En cuanto a los factores endógenos, se hace referencia a las técnicas de reclutamiento y estructura organizativa de los sindicatos (Undy *et al.*, 1981; Herry, 2006). La información utilizada proviene de una encuesta de Relaciones Laborales realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La muestra comprende 1.553 empresas, representativas de un universo total de 53.038 firmas que emplean a 2.450.400 asalariados.

Los resultados de la investigación revelan que los factores exógenos de orden jurídico institucional se han mantenido sin alteraciones durante décadas, sin embargo la tasa de afiliación cae durante los 1990 y se recupera a partir de 2003. La principal hipótesis del trabajo es que esta recuperación de la tasa de afiliación y aumento de afiliados se debe fundamentalmente a factores exógenos de orden político y económico como el aliento a la afiliación, el aumento general del empleo registrado y la expansión de la negociación colectiva.

PALABRAS CLAVE: sindicato, sindicalización, neoliberalismo, revitalización sindical, determinantes de la afiliación

SUMMARY

Current Tendencies of Unionization in Argentina: Results of a Business Survey

This article analyzes the reasons for the increase in the number of affiliated workers and the upsurge in the unionization rate in Argentina, in relation to other historical periods, in particular the 90s, in a generalized context of a drop in this indicator in a large proportion of OECD countries. The main question which directs this study is the following: which factors explain the sudden increase in the unionization rate? The answer to this question is part of a series of national and international debates on the definition of union affiliation, its measurement (or its definition), its meaning and particularly the endogenous and exogenous factors that encourage workers to affiliate.

The literature recognizes the existence of explanatory factors exogenous to the union, such as economic (Bain and Elsheikh, 1976; Metcalf, 2005; Visser, 2006), political (Wallerstein and Western, 2000; Frege and Kelly, 2003), and judicial institutional factors (Freeman and Pelletier, 1990). As for endogenous factors, these refer to recruitment techniques, and the organizational structure of unions (Undy *et al.*, 1981; Herry, 2006). The information used comes from an inquiry on labour relations carried out by the Ministry of Labour, Employment and Social Security. The sample includes 1,553 businesses, representative of a total universe of 53,038 businesses employing 2,450,400 salaried employees.

The research results reveal that even if exogenous judicial institutional factors were stable for decades, the unionization rate nevertheless fell during the 90s, and then went up again beginning in 2003. The main working hypothesis is that this recovery in the unionization rate and the increase in the number of unionized workers are fundamentally due to exogenous factors of a political and economic nature such as support for unionization, the general increase recorded in employment, and the expansion of collective bargaining.

KEYWORDS: labour union, unionization; neoliberalism, union renewal

RÉSUMÉ

Tendances actuelles de la syndicalisation en Argentine : résultats d'une enquête auprès des entreprises

Cet article analyse les raisons de l'augmentation du nombre de travailleurs affiliés et la recrudescence du taux de syndicalisation en Argentine, par rapport à d'autres périodes historiques, en particulier les années 1990, dans un contexte généralisé de chute de cet indicateur dans une grande partie des pays de l'OCDE. La principale question qui oriente cette étude est la suivante : quels facteurs expliquent l'augmentation soudaine du taux de syndicalisation ? La réponse à cette question s'inscrit dans une série de débats nationaux et internationaux sur la définition de l'affiliation syndicale, sa mesure (ou sa définition), sa signification et particulièrement les facteurs endogènes ou exogènes qui incitent les travailleurs à se syndiquer.

La littérature reconnaît l'existence de facteurs explicatifs exogènes au syndicat, comme les facteurs économiques (Bain et Elsheikh, 1976; Metcalf, 2005; Visser, 2006), politiques (Wallerstein et Western, 2000; Frege et Kelly, 2003) et juridiques ou institutionnels (Freeman et Pelletier, 1990). Quant aux facteurs endogènes, ils réfèrent aux techniques de recrutement et à la structure organisationnelle des syndicats (Undy *et al.*, 1981; Herry, 2006). L'information utilisée provient d'une enquête sur les relations du travail effectuée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. L'échantillon comprend 1 553 entreprises, représentatives d'un univers total de 53 038 entreprises qui emploient 2 450 400 employés salariés.

Les résultats de la recherche révèlent que même si les facteurs exogènes d'ordre juridique ou institutionnel ont été stables durant des décennies, le taux de syndicalisation a toutefois chuté pendant les années 1990 et il est remonté à partir de 2003. La principale hypothèse de notre étude est que cette récupération du taux de syndicalisation et l'augmentation du nombre de travailleurs syndiqués sont fondamentalement dus à des facteurs exogènes d'ordre politique et économique comme l'appui à la syndicalisation, l'augmentation générale de l'emploi enregistré et l'expansion de la négociation collective.

MOTS-CLÉS : syndicat, syndicalisation, néolibéralisme, renouveau syndical