

## **Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.**

### **Participación sindical en la producción de servicios: Un análisis comparativo**

#### **Marcelo Delfini**

Investigador del Conicet – UNGS. Docente de la UBA.  
mdelfini@conicet.gov.ar

#### **Analía Erbes**

Investigadora – Docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento, J. M. Gutierrez  
1150 (1613).  
aerbes@ungs.edu.ar

#### **Sonia Roitter**

Investigadora – Docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento, J. M. Gutierrez  
1150 (1613).  
sroitter@ungs.edu.ar

### **Introducción**

La crisis de representación sindical es uno de los hechos vinculados al mundo del trabajo más relevantes de los últimos 30 años. Esta crisis se ha manifestado, entre otros aspectos, en una caída de las tasas de afiliación, dando como resultado una baja en la participación de los trabajadores en las instancias sindicales. Generalmente, los estudios sobre sindicalismo han tomado como medida de su nivel de representación la tasa de afiliación, la cual posibilita explicar la evolución seguida por los sindicatos. Por su parte, para observar el crecimiento o declinación de la tasa de afiliación se han esbozado diferentes interpretaciones que buscan identificar los determinantes de estos procesos. Así, pueden identificarse cuatro abordajes, cada uno de los cuales retoma elementos que posibilitan explicar el sendero de la representación sindical: las corrientes “estructuralistas”, que consideran fundamentalmente factores económicos y políticas de empleo; las perspectivas que retoman determinantes individuales tales como elementos motivacionales y perfiles individuales (género, nivel educativo, etc); los abordajes que consideran los aspectos socio-laborales, es decir, distintos elementos de inserción laboral como determinantes de la afiliación (tamaño de la empresa, sector de

actividad, etc.), y las corrientes “intervencionistas”, que ubican las formas organizativas del sindicato como la referencia que permite explicar el sendero evolutivo de las organizaciones de trabajadores (Machin, 2004, Disney, 1990, Metcalf, 1991; Maseon y Bain, 1993).

Asimismo, una de características de la baja en la participación de los trabajadores en el movimiento obrero organizado ha sido vinculada a las transformaciones estructurales de la economía y, en ese contexto, al pasaje de una economía basada en la industria a otra basada en el sector servicios, lo que conduciría a la baja en la participación, en la medida que en este sector existiría una mayor propensión de los trabajadores a la no participación.

En este marco, el objetivo del presente artículo es doble. Por un lado, se analizan los factores que inciden en la participación sindical de los trabajadores considerando, además de la afiliación, otros elementos que permiten profundizar sobre las características que asume dicha participación. Por el otro, se examinan los determinantes de la participación en términos comparativos entre trabajadores que se desempeñan en diversas ramas productoras de servicios, buscando dar cuenta de la heterogeneidad que se presenta entre las actividades que corresponden al sector. Para dar cuenta de la participación sindical de los trabajadores se considera, además de la afiliación, otros elementos que permiten profundizar sobre las características que asume la misma. De esta manera, se toma como referencia la afiliación, la participación en actividades sindicales, la participación en instancias de negociación colectiva y el grado de conocimiento del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)<sup>1</sup>. A partir de estas dimensiones, y para identificar los distintos niveles de participación de los trabajadores, se realizó un análisis factorial de correspondencias múltiples que permitió, junto con un análisis de cluster, determinar la existencia de tres grupos de empleados: los trabajadores “desvinculados”, los “periféricos” y los “integrados”. En el caso de los primeros no existe relación con el sindicato ni participación sindical, en los dos

---

<sup>1</sup> La negociación colectiva es un elemento central para definir el vínculo entre los empresarios y los trabajadores en el espacio de trabajo. Esta negociación entre los representantes sindicales y los empresarios derivan en la firma de acuerdos (mayoritariamente sobre cuestiones salariales) o convenios colectivos de trabajo (CCT). Estos últimos, considerados en el presente análisis, regulan las condiciones de trabajo en la empresa y puede ser firmados por rama, actividad o empresa.

restantes se observan distintos grados de involucramiento de los trabajadores con estas actividades a partir del conjunto de dimensiones e indicadores definidos. Por su parte, la evaluación de la importancia de distintos factores asociados con las características de los trabajadores, de la empresa o sociolaborales en la definición de estos grupos se realizó a través de un modelo de regresión logística multinomial.

Este trabajo parte de los siguientes interrogantes: ¿Es la afiliación la única variable representativa de la participación sindical? ¿Qué otros elementos permiten caracterizarla? ¿Qué factores posibilitan explicar la participación? ¿Qué variables tienen incidencia en los diferentes niveles de participación? ¿Qué elementos permitirían explicar el pasaje de un nivel a otro de participación? ¿Qué diferencias caracterizan a cada uno de los subsectores en torno a su participación? ¿Cuál es grado de heterogeneidad dentro de una misma rama en el sector servicios? ¿Cuáles son las diferencias en los determinantes de la afiliación entre las diferentes actividades del sector?

Para responder a estas preguntas se tomaron los datos provenientes de la Encuesta a Trabajadores de Empresas (ETE) realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de Argentina. Dicho relevamiento incluye a trabajadores de empresas privadas de Argentina en los aglomerados urbanos de Gran Buenos Aires, Córdoba, Rosario, Mendoza y Tucumán<sup>2</sup>, en el año 2005. Sobre un total de 7815 casos pertenecientes a 1300 empresas, se consideraron 1834 casos del sector servicios y que cumplen con dos requisitos excluyentes: haber respondido el formulario ampliado de dicha encuesta y no ser trabajadores profesionales, debido a que estos pertenecen a los mandos medios y superiores de las empresas, los cuales no se encuentran habitualmente sindicalizados (se consideran sólo las categorías de técnicos, operarios calificados y no calificados).

---

<sup>2</sup> La ETE se basa en una muestra probabilística de trabajadores en empresas registradas. La muestra se obtuvo a partir de los registros administrativos de la Seguridad Social (SIPA). Para el diseño de la muestra se tomó en cuenta la composición del universo según rama de actividad y estratos de tamaño de las empresas, calificación y sexo de los trabajadores. Los resultados obtenidos fueron ponderados por esas variables. Esta muestra es representativa de los 2.170.000 de trabajadores de empresas privadas de 10 y más ocupados. Las encuestas se realizaron dentro del lugar de trabajo, para lo cual se solicitó el acuerdo de las empresas. En el relevamiento se utilizaron dos tipos de formularios, uno ampliado y otro reducido, que recoge solamente las preguntas más generales y significativas del anterior. [www.trabajo.gob.ar](http://www.trabajo.gob.ar)

## **1. Afiliación y participación. Las variantes del poder sindical**

Uno de los principales debates vinculados a la capacidad de movilización de los sindicatos radica en su interpretación y significado. Gran parte de la literatura ha tendido a relacionar el “*poder sindical*” únicamente con la afiliación, por lo que esta última se transforma en un objetivo primordial de los sindicatos atendiendo a que sería el principal modo de financiamiento y demostración de fuerzas (Disney, 1990). Dentro de esta posición, los estudios sobre la crisis de representación sindical analizan a la afiliación como un elemento central que permite explicar la evolución de los sindicatos. Estos estudios han sido muy frecuentes en los países anglosajones, donde dicha estrategia es predominante como consecuencia del énfasis en la representación cuantitativa o tasa de afiliación (Waddington & Whitston, 1997; Charlwood, 2002; Heery, Kelly & Waddington, 2003).

Otras interpretaciones buscan establecer otros marcos de referencia para el análisis de la representación, a partir del reconocimiento de las limitaciones existentes en la relación directa entre afiliación y capacidad de movilización o poder sindical y de la importancia de otros factores que podrían estar condicionando la participación sindical de los trabajadores. En este sentido, Miguelez et al., (1995), señalan que se observa una tendencia hacia el cambio en las formas de participación de los trabajadores, las cuales actualmente excederían los compromisos de la afiliación. De esta manera, la afiliación sería un elemento más pero no el único para definir el nivel de participación, pudiendo observarse a partir de otras variables<sup>3</sup>. Por otra parte, la afiliación puede estar definida por cuestiones instrumentales dados los beneficios que reporta la afiliación en algunos casos, sin que ello pueda establecerse como una medida de la participación de los trabajadores, ni de la capacidad de su movilización, por lo que resulta necesario explorar otros aspectos que puedan estar determinando el grado de adhesión de los trabajadores al sindicato (Wallerstein y Western, 2000).

No obstante, las formas de participación deben enmarcarse en el sistema de relaciones laborales, que la condiciona y/o posibilita. De esta manera, puede subrayarse

---

<sup>3</sup> Para el caso de España, estos autores ejemplifican esta tendencia a partir del incremento de la participación de los trabajadores en instancias definitivas tales como la huelga o la firma de un convenio.

que el funcionamiento del modelo de relaciones laborales argentino, por medio de la ley de asociaciones profesionales, otorga el monopolio de la representación a un solo sindicato por rama y actividad que se corresponde con el de mayor afiliación, los cuales llevan adelante la negociación con las organizaciones empresarias y las firmas y tienen a su cargo la recaudación de la cuota sindical. De esta manera, la mayor afiliación implica más recursos financieros. Bajo esta lógica, la afiliación sindical es voluntaria, aunque los trabajadores sólo pueden afiliarse al sindicato de primer grado que les corresponde según la rama o actividad en que se desempeñan (Gurrera, et al. 2010). Asimismo, puede subrayarse que la legislación sobre relaciones laborales, posibilita la presencia sindical en aquellos establecimientos con más de 10 empleados, no siendo esta obligatoria. La presencia de delegados en los espacios de trabajo, ha sido señalada como uno de los aspectos de importancia a la hora de asegurar la afiliación y garantizar la representación sindical (Drolas 2004).

En Argentina, durante la década del '90 y en un marco de políticas neoliberales y de un sistema de relaciones laborales que no se modificó sustancialmente<sup>4</sup>, la tasa de afiliación se mantuvo en niveles elevados y no mostró cambios significativos. Así, hacia 1990, la tasa de afiliación para el Gran Buenos Aires llegaba al 49% de los asalariados totales (excluyendo servicio doméstico) y en 2001 esta alcanzaba el 42% (Marshall y Groisman, 2005). Estudios más recientes ubican a la tasa de afiliación, en 2008, en el 37% para el conjunto de la Argentina, con una reducción con respecto al año 2001 que se vincula con el incremento del trabajo informal (Trajtemberg, et al 2008)<sup>5</sup>. Pese a estos resultados, es posible sostener que los sindicatos han atravesado una crisis de representación a partir de las transformaciones estructurales ocurridas desde la última

---

<sup>4</sup> El funcionamiento del sistema de relaciones laborales argentino establece, por medio de la ley de asociaciones profesionales, el monopolio de la representación a un solo sindicato por rama y actividad que se corresponde con el de mayor afiliación, el cual lleva adelante la negociación de acuerdos y convenios colectivos de trabajo (CCT) con las cámaras empresarias y las firmas. Bajo esta lógica, la afiliación sindical es voluntaria, aunque los trabajadores sólo pueden afiliarse al sindicato de primer grado que les corresponde según la rama o actividad en que se desempeñan (Gurrera, et al, 2011).

<sup>5</sup> Debe considerarse que en Argentina no existen relevamientos sobre afiliación sindical y que los trabajos citados han recurrido a diferentes fuentes para recabarlos. En el caso de Marshall y Groisman (2005) las fuentes de información fueron el Módulo de Precariedad Laboral que acompañó a la Encuesta Permanente de Hogares de mayo de 1990 (MPL, EPH, INDEC, 1990) y la Encuesta de Condiciones de Vida del SIEMPRO de 2001 (ECV, 2001). En el caso de Trajtemberg, et al, (2009) la fuente de información es la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) elaborada por el MTEySS nacional.

dictadura militar que se vincula con el nivel de participación de los trabajadores en los marcos propuestos por la dirigencia sindical (Drolas, 2004). En este sentido, el análisis sobre la tasa de afiliación no estaría evidenciando las características de la representación, ni su crisis y/o crecimiento.

## **2. Determinantes de la afiliación sindical**

En los últimos años, los cambios producidos en las organizaciones sindicales se manifestaron, por un lado, en una caída de la afiliación sindical, lo cual constituye un fenómeno generalizado en muchos países aunque con grados muy diversos y, por el otro, en una crisis de representatividad, en particular entre determinados colectivos de trabajadores caracterizados por la precariedad, la juventud, las dificultades para feminizar su composición y, en definitiva, por las limitaciones para reflejar con su propia composición interna la realidad heterogénea de la clase trabajadora (Miguélez, 1999; Jeffreys, 2000).

Distintos estudios intentan establecer los factores explicativos de expansión y crisis del sindicalismo a partir de la evolución de la tasa de afiliación. Al respecto, se han desarrollado diferentes interpretaciones sobre los factores que influyen tanto en la crisis como en el crecimiento de la afiliación, las cuales pueden ser agrupadas en cuatro grandes corrientes. La primera de estas respondería a un enfoque “estructuralista” que vincula la evolución de la tasa de afiliación con factores de carácter estructural. De esta manera, los determinantes de la afiliación se encuentran asociados con los ciclos económicos, las políticas de empleo y la legislación laboral (Disney. 1990; Bain y Price., 1983; Mason y Bain, 1993; Machín 2004). Para el conjunto de éstos análisis, elementos tales como la inflación, el salario y el desempleo son los determinantes principales de los procesos de evolución de la tasa de afiliación en los sindicatos (Disney; 1988 y 1990). En este marco, Freeman y Pelletier (1990) sostienen que, para la década de 1980, la legislación laboral en Inglaterra fue el factor explicativo de la caída en la tasa de afiliación de ese país. Dentro de este enfoque puede incluirse también el análisis de Metcalf (1989) que incorpora otros elementos explicativos para dar cuenta

la crisis de representación. Al respecto, los factores que posibilitarían explicar la evolución de la afiliación serían: (1) aspectos macroeconómicos, (2) la composición de la fuerza de trabajo, (3) las políticas de empleo, (4) el reconocimiento de los sindicatos por parte de los empleadores en la empresa y (5) las prácticas sindicales. Dada la centralidad que le asigna esta corriente a los factores macroeconómicos para explicar el sendero evolutivo de la afiliación sindical, otros aspectos adquieren una significación marginal (Disney, 1990; Disney et al. 1994).

Otras corrientes, en cambio, ponen el acento en los factores individuales y socio laborales para explicar los determinantes de la afiliación. En la primera de estas corrientes, centrada en los determinantes individuales de la afiliación, pueden distinguirse dos líneas analíticas principales. Mientras que la primera de ellas considera la importancia de los elementos motivacionales para la afiliación, la segunda hace referencia a los perfiles individuales (Marshall y Groisman, 2005). Respecto de los elementos motivacionales, las explicaciones más importantes plantean que los trabajadores adhieren al sindicato dado que estas instituciones: 1) brindan marcos de expresión colectiva ante la insatisfacción en el trabajo; 2) posibilitan obtener mejores condiciones y salarios (versión instrumentalista) y 3) otorgan el acceso a diversos beneficios (bienes y servicios) para sus miembros, al mismo tiempo que realizan 4) una valoración del sindicato como instrumento de la acción colectiva (Haberfeld, 1995; Marshall y Groisman, 2005). Por su parte, la línea que se asienta sobre las características individuales de los trabajadores señala que los determinantes de la afiliación estarían dados por el género, la edad, el nivel educativo y el área de residencia de los mismos (Machin, 2004; Charlwood, 2002). En este sentido, la crisis de representación sindical podría explicarse, por ejemplo, por el ingreso masivo de la mujer al mercado de trabajo y su menor propensión a la afiliación, así como también por la mayor participación laboral de los jóvenes. Por su parte, el mayor nivel educativo de los trabajadores estaría asociado a una disminución en su participación en el ámbito sindical.

Por su parte, los estudios sobre afiliación y su relación con las características sociolaborales, intentan dar cuenta de las asociaciones existentes entre la afiliación y las características que asume la inserción laboral. Desde esta perspectiva, se consideran

elementos tales como el tamaño de la firma, el sector de actividad, la calificación de la tarea y la presencia sindical en los espacios de trabajo. En este sentido, el desarrollo de las pequeñas empresas, el crecimiento del sector servicios por sobre el industrial y la mayor calificación posibilitarían explicar la caída en la tasa de afiliación (Machin, 2004; Jodar, et al., 2004; Schnabel, 2003).

La última de las corrientes establece que el crecimiento de la afiliación obedece a factores propios de los sindicatos y a su forma de intervención. La mirada “intervencionista” propone que los determinantes de la participación se vinculan con las formas de intervención sindical en los espacios de trabajo (Maseon y Bain, 1993). En este sentido, se propone que la presencia sindical y los elementos vinculados al liderazgo jugarían un rol central al momento de explicar el crecimiento o declinación de la participación sindical. Asimismo, en esta perspectiva pueden incluirse los análisis sobre “*representation gap*”, lo cual implica un déficit de representación en la medida que los trabajadores quisieran estar afiliados pero no encuentran el espacio para hacerlo, lo cual es propio de empresas sin representación gremial o con carencias de liderazgo al interior de las mismas (Tower, 1997; Haynes et al, 2006; Freeman y Rogers, 1999; Herry, 2009) (ver tabla 1).

**Tabla 1.** Corrientes de análisis sobre determinantes de la afiliación

<b>Estructuralista</b>	<b>Individuales</b>	<b>Socio-Laborales</b>	<b>Intervencionistas</b>
- Procesos inflacionarios - Salarios - Política de empleo - Legislación laboral - Empleo/Desempleo	1) Motivacionales 2) Perfiles Individuales - Género - Edad - Nivel educativo - Lugar de residencia	- Tamaño de la empresa - Sector de actividad - Calificación - Presencia sindical - Antigüedad	- Organización sindical - Liderazgo

Fuente: Elaboración propia en base a bibliografía revisada.

## **2.1 Las características de la participación sindical en el sector servicios.**

Tomando como referencia las dimensiones señaladas anteriormente, especialmente aquella perspectiva que considera la participación sindical más allá de la afiliación, pueden establecerse distintos niveles de integración de los trabajadores a la



actividad sindical. Para analizar la importancia que adquieren en el caso de los trabajadores argentinos del sector servicio se construyeron distintos indicadores que permiten dar cuenta de las dimensiones consideradas para elaborar esta tipología. En primer lugar, se considera si el trabajador encuestado se encuentra o no afiliado a algún sindicato. En segundo lugar, se analiza si el asalariado participó, en el último año de referencia, en actividades tales como reuniones informativas con el sindicato u otro tipo de reuniones informales, asambleas sindicales y votaciones sindicales o de delegados, o si fue candidato sindical o delegado, lo cual permite conocer su grado de involucramiento en el desarrollo de actividades sindicales. En tercer lugar, en relación con los procesos de negociación colectiva se tuvieron en cuenta tres niveles de participación. En el extremo más bajo se ubican quienes no participaron ni se informaron sobre la existencia de negociaciones; en el nivel intermedio se posicionan quienes muestran cierto interés o están informados acerca del desarrollo de estos procesos, y en el nivel más elevado se agrupan los que han consultado, han realizado sugerencias o han participado de la comisión que lleva adelante la negociación. En cuarto lugar, el grado de conocimiento de los trabajadores sobre la existencia y el contenido de los CCT, permitió definir un indicador relacionado con esta dimensión que puede asumir alguna de las siguientes categorías: el trabajador no sabe si está cubierto por un CCT; sabe si está cubierto pero no conoce su contenido, y sabe si está cubierto y conoce su contenido (Tabla 2).

**Tabla 2.** Niveles de la participación sindical.

Dimensiones	Desvinculado	Periférico	Integrado
<b>Afiliación</b>	No		Si
<b>Participación en actividades sindicales</b>	No		Si
<b>Participación en negociación colectiva</b>	No		Si
<b>Conocimiento sobre convenio colectivo de trabajo</b>	No		Si

Fuente: Elaboración propia

Por medio del cuadro 1 se puede observar la distribución de frecuencias de los indicadores asociados a las dimensiones que permiten evaluar el grado de participación

sindical de cada trabajador, tomando los datos de la ETE realizada por el MTEySS de Argentina.

**Cuadro 1.** Frecuencias de las dimensiones asociadas a la participación sindical en servicios

Dimensiones - Indicadores	Categorías	Observ.	Porcentaje
<b>Afiliación</b>	No está afiliado	1216	67
	Está afiliado	611	33
<b>Participación en actividades sindicales</b>	No participa en actividades sindicales	1490	81
	Participa en actividades sindicales	344	19
<b>Participación en negociación colectiva</b>	No participa en negociación colectiva	1001	55
	Participación parcial en NC	494	27
	Fuerte participación en NC	339	18
<b>Conocimiento sobre convenio colectivo de trabajo</b>	No sabe si está cubierto por el CCT	593	32
	Sabe sobre cobertura pero no contenido	740	41
	Sabe sobre cobertura y contenido	501	27
<b>Número de observaciones</b>		1834	

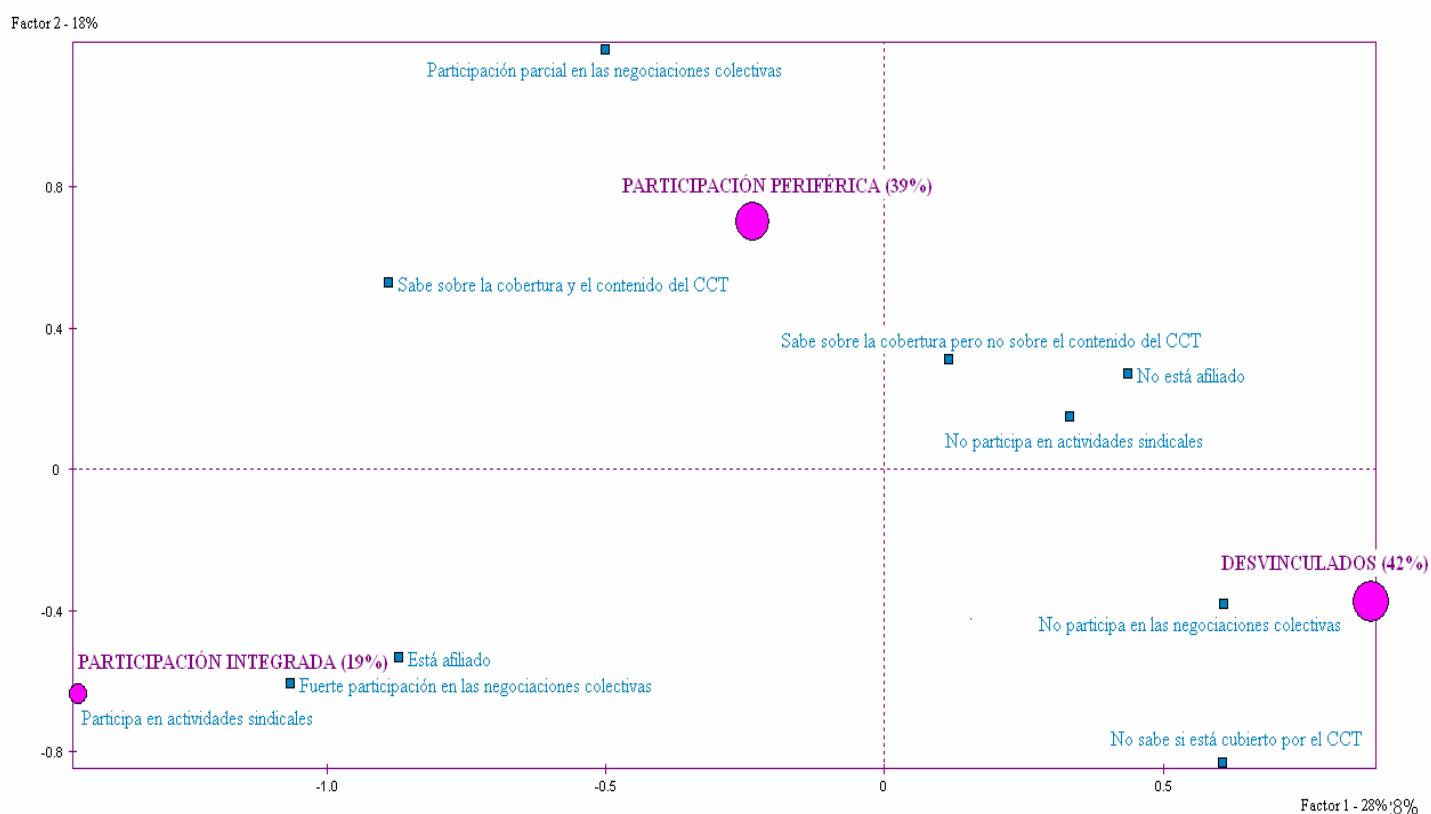
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Trabajadores de Empresas. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (ETE). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEySS), 2005.

La construcción de los grupos acordes a la tipología se realizó a partir de la técnica de Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples (AFCM), tomando como variables activas a los cuatro indicadores descriptos en el párrafo anterior. Esta técnica actúa mediante la reducción de la dimensionalidad del fenómeno estudiado permitiendo identificar todas las relaciones existentes entre las diferentes categorías de las variables consideradas. Como consecuencia de ello, se obtiene un conjunto de dimensiones o ejes factoriales que sintetiza la información contenida en las variables y modalidades que más aportan a la explicación de la problemática abordada (Crivisqui, 1993; Jodar et. al, 2004).

El histograma de los primeros 7 factores muestra una gran importancia de los dos primeros para resumir la información contenida en las variables originales. En este marco, mientras que el primero de los factores sintetiza el 28% de la información existente sobre la variabilidad en las cuatro variables originales consideradas para realizar el AFCM, el segundo factor da cuenta de un 18% adicional y los restantes van representando niveles ligeramente menores en cada uno de ellos. En conjunto, estos dos factores explican el 46% de la varianza total.

Para caracterizar a cada uno de estos factores es necesario tener en cuenta las relaciones que existen entre cada uno de ellos y las variables que dieron origen a su conformación, las cuales pueden observarse en el Gráfico 1. Así, en el primero de los ejes (factor 1, eje de las abscisas) sobresale, en las coordenadas negativas, una actitud participativa en las actividades sindicales y la afiliación al sindicato, y en menor medida la participación en los procesos de negociación colectiva y el conocimiento sobre la cobertura y el contenido de los convenios colectivos de trabajo. Estas categorías asociadas a una activa participación por parte de los trabajadores se oponen, en las coordenadas positivas, con la ausencia de involucramiento en los procesos de negociación colectiva y en las actividades sindicales.

**Gráfico 1.** Variables activas para la construcción del AFCM y perfiles de participación sindical.



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

El segundo eje factorial (factor 2, eje de las ordenadas), si bien es menos claro que el anterior, contribuye a reforzar las conclusiones extraídas en relación con el primer factor. En particular, en su conformación se destacan, con coordenadas positivas la ausencia de afiliación, junto con niveles de participación parcial y un gran conocimiento sobre los procesos de negociación colectiva. Negativamente, este factor se caracteriza por el desconocimiento sobre la cobertura del CCT, por la ausencia de participación en los procesos de negociación y por la afiliación de los trabajadores a un sindicato. Así, en este caso, los rasgos identificados parecen acercar a las coordenadas positivas de este factor a una modalidad de participación sindical de los trabajadores que implica un escaso o nulo involucramiento de los mismos.

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 distribuciones de las categorías de estas dimensiones entre los individuos que hacen que estos se asemejen o diferencien. Tomando las dimensiones presentadas en el cuadro 1 como variables activas, fue posible identificar tres perfiles de participación sindical de los trabajadores que se corresponden con los presentados en términos teóricos: ‘desvinculado’ de la actividad sindical, participación ‘periférica’ y participación ‘integrada’. Cada uno de estos grupos está representado en el gráfico 1, donde el tamaño del círculo que los identifica se corresponde con la proporción relativa de trabajadores que incluye. A su vez, cuanto más cercano se encuentre cada uno de los rectángulos que representa a las distintas modalidades de las variables activas a alguno de estos grupos, mayor es la incidencia de esa categoría en la caracterización de dicho nivel de participación y, por lo tanto, su importancia se encuentra sobre-representada en el mismo. Estos resultados también se resumen en el cuadro 2.

De esta manera, pueden identificarse dos niveles de participación extremos bien definidos y uno intermedio que adopta rasgos de los anteriores. Así, todos los trabajadores ‘desvinculados’ se caracterizan por la ausencia de participación en todas las formas consideradas, así como por la sobre-representación de personal no afiliado a algún sindicato (78% vs. 67%). En el otro extremo, los trabajadores fuertemente

integrados en las actividades sindicales se caracterizan preponderantemente por la presencia de afiliación, de participación en actividades sindicales y en el desarrollo de las negociaciones colectivas, y por el conocimiento sobre los CCT en los que están incluidos. El grupo intermedio entre estos dos, denominado de participación ‘periférica’ asume, en una mayor proporción de los casos, rasgos similares a los desvinculados en afiliación y participación en actividades sindicales, pero comunes a los integrados en lo referido a negociaciones colectivas y CCT.

**Cuadro 2.** Conformación de los perfiles de participación sindical de los trabajadores

<b>Variables activas</b>	<b>Desvinculado (42%)</b>	<b>Participación Periférica (39%)</b>	<b>Participación Integrada (19%)</b>
<b>Afiliación</b>	No (78%)	No (70%)	Si (68%)
<b>Participación en actividades sindicales</b>	No participó (100%)	No participó (100%)	Participó (100%)
<b>Participación en negociación colectiva</b>	No participa (100%)	Parcial (52%)-Fuerte (30%)	Parcial (34%)-Fuerte (35%)
<b>Conocimiento sobre convenio colectivo de trabajo</b>	No sabe-Cobertura o contenido (100%)	Sabe cobertura y contenido (50%)	Sabe cobertura y contenido (40%)

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

A partir de estos resultados, puede sostenerse que, en el caso de los trabajadores argentinos que se desempeñan en actividades de servicio, se corrobora el desarrollo de características de participación sindical que responden a los estipulados en términos teóricos. En este sentido, se observa un escaso nivel de participación sindical que se traduce en elevados porcentajes de asalariados incluidos en el grupo nominado como ‘desvinculados’ (42%). Por el contrario, un quinto de los trabajadores considerados muestra una actitud de fuerte involucramiento con la actividad sindical y con la representación de sus colectivos de trabajo, y con un menor nivel de participación que en el grupo anterior se encuentra un 39% de los trabajadores que se ubican en la posición ‘periférica’. Esta distribución de los trabajadores en términos de los distintos niveles de participación sindical es congruente con lo mencionado en torno a la diferenciación entre participación y afiliación, mostrando en algunos casos que la primera excede a la afiliación pero no obstante un elevado número de trabajadores no se

incorpora a los espacios de participación, lo que redundará en una creciente desmovilización y puede ser observado como una crisis de representación.

Resta ahora analizar cuáles son los aspectos determinantes que intervienen en la definición de cada uno de estos niveles, teniendo en cuenta los hechos estilizados que pueden construirse a partir de los estudios realizados en otros países. Este es el objetivo que se propone la próxima sección.

### **3. Los determinantes de la participación sindical.**

La baja en la participación de los trabajadores desde la década del 90 en el movimiento obrero organizado ha sido asociada a los cambios desarrollados en la estructura económica y, en ese sentido, al pasaje de una economía basada en la industria a otra predominantemente anclada en el sector servicios, lo que habría conducido a una contracción de la participación de los trabajadores. Esta hipótesis se encuentra abonada por un supuesto básico, que implica que el sector presenta cierta homogeneidad entre algunos elementos que permitirían sostenerlo y que, por lo tanto, su crecimiento podría dar cuenta de la crisis sindical. Los determinantes que darían cuenta de la baja participación que presentan las empresas productoras de servicios, estarían vinculados a que la ocupación en estas firmas presenta características diferenciales a la industria que históricamente tuvo una elevada participación. En este sentido, se menciona que el sector servicios tiende a ocupar puestos de baja y alta calificación, que presenta una alta participación femenina y que la presencia sindical en los espacios de trabajo es baja, factores que explicarían una menor propensión a la participación de los trabajadores en los sindicatos (Hyman 1996).

Tomando en cuenta estos elementos y de acuerdo a la revisión de la literatura presentada en las primeras secciones de este artículo, la participación o involucramiento de los trabajadores con las actividades sindicales está condicionada por diferentes factores. Entre las alternativas propuestas, en este trabajo se considerarán tres grupos principales de factores para el análisis de la actividad: los que caracterizan a la empresa (sector de actividad y tamaño), a la relación laboral o al tipo de inserción del trabajador en la firma –sociolaborales– (antigüedad, extensión de la jornada laboral, calificación

del puesto y presencia de delegados), o al trabajador (edad, género y nivel educativo). Así, puede sostenerse como **hipótesis general** de este trabajo la existencia de una reducida participación de los trabajadores de servicios en actividades sindicales.

En este marco, distintos factores inciden en la menor participación sindical y el menor involucramiento de los trabajadores, lo cual posibilita plantear las siguientes **hipótesis específicas**:

- i. La importancia de la participación sindical ‘integrada’ es menor entre los trabajadores que se desempeñan en establecimientos:
  - a. Dedicados a la producción de servicios financieros y a empresas.
  - b. De reducido tamaño en términos de la cantidad de ocupados.
- ii. En términos de los factores asociados a la relación sociolaboral, la presencia de esquemas de participación sindical integrados se asocian positivamente con:
  - a. La presencia de delegados en la empresa.
  - b. Trabajadores que realizan tareas de niveles medios de calificación.
  - c. La antigüedad del trabajador en la empresa
- iii. Los rasgos particulares del trabajador que aparecen positivamente asociados a mayores niveles de participación sindical son:
  - a. La mayor edad
  - b. La pertenencia al género masculino
  - c. Niveles educativos medios

En lo que resta de esta sección, se trabajarán estas hipótesis a partir del análisis de la pertinencia de la taxonomía propuesta en el caso de los trabajadores de servicios argentinos, y de la validez de los hechos estilizados vinculados con los factores determinantes de la participación sindical.

En lo que respecta al primero de estos grupos de determinantes, cuando se analiza el tamaño, se consideran tres estratos definidos a partir de la cantidad de ocupados: hasta 50 ocupados, entre 50 y 200, y más de 201. Para analizar las distintas actividades dentro de la producción de servicios se consideran tres variables dummy que dan cuenta de “transporte, almacenaje y comunicaciones”, “servicios financieros y a empresas”, y “servicios sociales y comunales”.

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

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

**Cuadro 3.** Principales rasgos de la muestra

Dimensiones - Indicadores	Categorías	Porcentaje
<b>Rasgos de la empresa</b>		
<b>Tamaño</b>	Hasta 50 ocupados	24
	Entre 51 y 200 ocupados	34
	Más de 201 ocupados	42
<b>Sector</b>	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	23
	Servicios financieros y a empresas	29
	Servicios sociales y comunales	48
<b>Rasgos socio-laborales</b>		
<b>Presencia de delegados</b>	No	57
	Si	43
<b>Antigüedad (en años)</b>	Hasta uno	24
	Entre 2 y 5	23
	Entre 5 y 10	21
	11 y más	32



<b>Duración de la jornada laboral (horas semanales)</b>	Menos de 35	20
	Entre 36 y 45	58
	Más de 45	22
<b>Calificación de la tarea</b>	No calificada	11
	Operativa	64
	Técnica	25
<b>Rasgos del trabajador</b>		
<b>Género</b>	Masculino	51
	Femenino	49
<b>Edad (en años)</b>	18 a 24	9
	25 a 35	43
	36 a 49	32
	50 y más	16
<b>Nivel educativo</b>	Hasta primario completo	9
	Secundario	31
	Terciario o universitario incompleto	33
	Terciario o universitario completo	27

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

El cuadro 3 resume los principales rasgos de esta muestra, en función de las variables mencionadas. En lo que respecta a las características de las empresas en las que se desempeñan estos trabajadores, se observa que las firmas de mayor tamaño relativo se destacan entre las encuestadas, mientras que las de servicios sociales y comunales son las que adquieren una mayor participación relativa. La relación laboral aparece caracterizada predominantemente por la ausencia de delegados, por jornadas que se extienden entre las 36 y las 45 horas de trabajo, por una antigüedad en el empleo que supera los 10 años y por el desarrollo de tareas de carácter operativo. Por su parte, en términos socio-demográficos, se trata de trabajadores preponderantemente masculinos, que tienen entre 25 y 35 años, que cuentan con estudios secundarios y terciarios o universitarios incompletos.

Dado el carácter cualitativo de las variables consideradas, para analizar la incidencia de los distintos aspectos en la determinación de los perfiles de participación, se utilizó un modelo logístico multinomial (mlogit). Este tipo de modelos resulta apropiado cuando la variable dependiente adquiere características nominales y, por lo tanto, no puede establecerse un orden entre las distintas categorías que adopta. En particular, se trata de una técnica que permite diferenciar los efectos de las variables independientes sobre cada uno de los resultados obtenidos, esto es, sobre cada una de las categorías de la variable dependiente. En este tipo de modelos, los cambios en la

variable dependiente como consecuencia de modificaciones en el conjunto de variables independientes no pueden interpretarse de manera directa como en el caso de los modelos de regresión lineal, a través de los valores de los coeficientes ( $\beta$ ), aunque la significatividad y el signo de los coeficientes permiten dar cuenta de la importancia de las segundas sobre el comportamiento de la primera. Como consecuencia de ello, el análisis se introduce a partir de efectos parciales, lo que permite evaluar la medida en la que se modificaría la variable dependiente, ante cambios en cada una de las variables independientes, manteniéndose el resto de las mismas constantes en su nivel medio.

En este marco, se toma como variable dependiente del modelo a estimar a aquella que da cuenta de los distintos niveles de participación sindical. La estimación requiere tomar una categoría base sobre la cual se interpretarán los resultados obtenidos. En este caso, se toma la modalidad Participación ‘Periférica’, dado el interés que reviste analizar cuáles son los factores que inciden en la probabilidad de pasar de este tipo de perfil, a otro caracterizado por la ‘desvinculación’ o por una participación ‘integrada’. Como variables independientes, por su parte, se consideran los distintos aspectos descriptos al comienzo de esta sección y presentados en el cuadro 3.

Los resultados del modelo estimado se resumen en el cuadro 4. Tal como se mencionó, se toma el nivel de participación sindical ‘periférico’ como base y, sobre éste, se considera la incidencia de las distintas variables independientes en los cambios de niveles de participación. Un primer aspecto a destacar es que entre las características estructurales de las empresas, solamente la pertenencia al sector financiero y a empresas incide **negativamente** en la probabilidad de que los trabajadores pasen desde una situación de participación periférica a un involucramiento sindical integrado.

**Cuadro 4.** Resultados del modelo de regresión logístico multinomial.

Variable dependiente:							
Perfil de participación de los trabajadores en actividades sindicales							
Variables independientes		Coef.	Std. Err.	Z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Ausencia de participación en actividades sindicales (desvinculado)							
Rasgos de la empresa	Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	0.1712792	0.1708772	1.00	0.316	-0.163634	0.5061924
	Servicios financieros y a empresas	-0.1633201	0.1450129	-1.13	0.260	-0.4475401	0.1209
	Tamaño	-0.0613754	0.0785876	-078	0.435	-0.2154041	0.0926534
Rasgos	Calificación de la tarea	0.0348421	0.1119087	0.31	0.756	-0.1844949	0.2541791

socio-laborales	<b>Presencia de delegados</b>	<b>-0.6708575</b>	<b>0.1348021</b>	<b>-4.98</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.9350648</b>	<b>-0.4066502</b>
	Antigüedad	-0.0475325	0.058916	-0.81	0.420	-0.1630056	0.0679407
	<b>Extensión de la jornada</b>	<b>-0.2183539</b>	<b>0.1015808</b>	<b>-2.15</b>	<b>0.032</b>	<b>-0.4174486</b>	<b>-0.0192591</b>
Rasgos del trabajador	Edad	-0.0775755	0.0801878	-0.97	0.333	-0.2347407	0.0795896
	<b>Género</b>	<b>0.333998</b>	<b>0.1257985</b>	<b>2.66</b>	<b>0.008</b>	<b>0.0874375</b>	<b>0.5805584</b>
	Nivel educativo	-0.0853723	0.073062	-1.17	0.243	-0.2285711	0.0578265
cons		0.7460645	0.4676893	1.60	0.111	-0.1705896	1.662719
<b>Participación sindical integrada</b>							
Rasgos de la empresa	Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	0.1442156	0.1945358	0.74	0.458	-0.2370675	0.5254988
	<b>Servicios financieros y a empresas</b>	<b>-0.5178306</b>	<b>0.2140159</b>	<b>-2.42</b>	<b>0.016</b>	<b>-0.937294</b>	<b>-0.0983672</b>
	Tamaño	-0.0792896	0.108888	-0.73	0.467	-0.2927061	0.1341269
Rasgos socio-laborales	Calificación de la tarea	-0.2237603	0.1489625	-1.50	0.133	-0.5157214	0.0682009
	<b>Presencia de delegados</b>	<b>2.093839</b>	<b>0.1945796</b>	<b>10.76</b>	<b>0.000</b>	<b>1.71247</b>	<b>2.475208</b>
	<b>Antigüedad</b>	<b>0.1663887</b>	<b>0.0770338</b>	<b>2.16</b>	<b>0.031</b>	<b>0.0154053</b>	<b>0.3173721</b>
	Extensión de la jornada	0.1448263	0.1319003	1.10	0.272	-0.1136936	0.4033462
Rasgos del trabajador	Edad	0.047812	0.1020754	0.47	0.639	-0.1522522	0.2478762
	Género	0.087762	0.168521	0.52	0.603	-0.2425331	0.4180572
	Nivel educativo	-0.1446525	0.0919102	-1.57	0.116	-0.3247931	0.0354881
cons		-1.990967	0.6248374	-3.19	0.001	-3.215626	-0.7663083

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

Notas: Número de obs = 1619; LR  $\chi^2(20) = 426.92$ ; Prob >  $\chi^2 = 0.0000$

Log likelihood = -1497.8221. Pseudo R2 = 0.1247

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

En segundo lugar, se observa que la probabilidad de pasar de un nivel de participación ‘periférica’ a uno de desvinculación sindical, está fundamentalmente asociada a las características sociolaborales, aunque algunos rasgos del trabajador también son relevantes. Así, el género impacta positivamente, lo cual pone de manifiesto que es mayor la probabilidad de estar desvinculado entre los trabajadores de género femenino (que asume la categoría 2 frente a la 1 que es masculino). En lo que respecta a las características de la relación laboral, tanto jornadas laborales más extensas, como la presencia de delegados en la empresa, contribuyen negativamente a la adopción de un perfil de desvinculación.

Cuando se analizan los factores que inciden en la adopción de un nivel de participación sindical integrado se observa que estos son principalmente aquellos vinculados con los rasgos sociolaborales o de la relación laboral. Tanto la presencia de delegados, como la mayor antigüedad del trabajador en la empresa inciden positivamente en la adopción de un mayor nivel de participación sindical. Los factores

asociados a las características de los trabajadores son menos relevantes que en el análisis del perfil anterior y, tal como se mencionó anteriormente, la pertenencia de los trabajadores a empresas vinculadas con los servicios financieros y a empresas, impacta negativamente en la probabilidad de pasar de un perfil de participación sindical periférico a uno integrado. Tanto en el análisis de los desvinculados como en este último nivel, la presencia de delegados es el factor que más afecta las probabilidades, en el primer caso negativamente y en el segundo caso positivamente. Es decir que la ausencia de delegados favorece la desvinculación, mientras que su presencia contribuye a una participación más activa.

El análisis de los efectos parciales y de los cambios en las probabilidades predichas permite profundizar los resultados anteriores. En el cuadro 5 se presentan los cambios en las probabilidades predichas de que un trabajador adopte un determinado nivel de participación sindical, dados los cambios ocurridos en cada una de las variables independientes y manteniendo al resto en su valor medio. En este sentido, a modo de ejemplo puede observarse que, en ausencia de delegados en la empresa, la probabilidad de que un trabajador se encuentre desvinculado (53%) o adopte un perfil de participación periférico (42%) es mucho mayor que la de lograr mayores niveles de integración sindical (5%). Por el contrario, cuando se considera la presencia de delegados, las probabilidades se revierten<sup>6</sup>.

Adicionalmente, este cuadro permite establecer bajo qué características particulares de los trabajadores y de la relación laboral analizadas conjuntamente puede esperarse una mayor integración en la participación sindical o, por el contrario, mayores probabilidades de desvinculación. Así, se observa que la probabilidad de que un trabajador adopte un nivel de participación sindical ‘integrada’ es relativamente mayor que la de estar desvinculado o asumir una participación periférica cuando:

- existen delegados
- la antigüedad de la relación laboral es igual o mayor a 11 años
- la duración de la jornada laboral es mayor a 45 horas semanales
- las empresas no pertenecen al grupo de las de servicios financieros y a empresas

---

<sup>6</sup> Realizando comparaciones similares, pueden reforzarse las conclusiones presentadas en párrafos anteriores.

- se trata de hombres.

**Cuadro 5.** Efectos parciales. Probabilidades en porcentajes

Dimensiones – Indicadores	Categorías	Perfiles		
		Desvinculados	Periférica	Activa
Presencia de delegados	No	52%	43%	5%
	Si	24%	39%	37%
Antigüedad (en años)	Hasta uno	44%	46%	10%
	Entre 2 y 5	42%	46%	12%
	Entre 5 y 10	40%	46%	14%
	11 y más	38%	46%	16%
Duración de la jornada laboral (horas semanales)	Menos de 35	48%	42%	10%
	Entre 36 y 45	41%	46%	13%
	Más de 45	35%	49%	16%
Género	Masculino	37%	49%	14%
	Femenino	45%	42%	13%
Servicios financieros y a empresas	No	41%	44%	15%
	Si	40%	50%	10%

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

En particular, el modelo permite calcular la probabilidad de alcanzar un nivel de participación ‘integrada’ dadas todas estas características mencionadas, que es del 51%, mientras que la de desvinculación en este caso es de solamente el 14%.

En el otro extremo, la probabilidad de desvinculación de las actividades sindicales es mayor cuando no existen delegados en la empresa, cuando la relación laboral es reciente (menor a un año), cuando la jornada laboral es reducida (subempleo), cuando el trabajador no pertenece a empresas de servicios financieros y a empresas, y cuando se trata de mujeres. En este caso, la probabilidad de estar desvinculado es del 65%, frente al 3% de una participación ‘integrada’. Entre ambos niveles, se observa que una estrategia de participación periférica tiene mayores probabilidades de desarrollarse en aquellos casos en los que se evidencian similares características a los desvinculados en lo que respecta a presencia de delegados, pero se diferencia por la mayor propensión relativa a una participación ‘periférica’ de quienes enfrentan jornadas laborales extensas y rasgos particulares definidos por la pertenencia al género masculino y el desarrollo de actividades en empresas de servicios financieros y a empresas (probabilidad del 55%, frente al 40% en desvinculados y 5% en participación integrada).

En síntesis, el análisis realizado sobre los trabajadores de servicios argentinos a partir de la regresión logística multinomial y los efectos parciales, permiten corroborar las hipótesis presentadas en relación con la incidencia de los distintos factores en la determinación de los niveles de participación sindical de los trabajadores.

#### **4. Discusión y conclusiones**

La afiliación sindical parece un tanto limitada para establecer la participación de los trabajadores y el poder de movilización de los sindicatos. Por ello, es necesario recurrir a otros elementos que permitan dar cuenta del nivel de participación de los trabajadores y acercarse, así, a establecer en qué medida se está frente a una crisis para los sindicatos. De esta manera, si sólo se hubiese hecho referencia a la afiliación, se habrían enfatizado los niveles que muestra Argentina en esta materia (40,6%), mientras que al incorporar otros elementos que permitieron profundizar sobre el nivel de participación de los trabajadores, mediante la aplicación del análisis de Cluster se pudo determinar que un 19% de los trabajadores se encuentran en un “Nivel integrado” de participación, lo cual equivale a una alta participación en actividades sindicales. Esta medida no parece exigua si se compara con la afiliación de países como España, Francia, EE. UU. y México. A su vez, el que hemos denominado “Nivel periférico” de participación cubre una proporción importante de asalariados (39%) que se caracterizan por su participación en algunos de los aspectos incorporados en el análisis.

La construcción de tres conjuntos de indicadores asociados a los determinantes que inciden, según lo manifestado por una basta literatura académica, en la afiliación y participación permitió establecer la incidencia que tienen éstos sobre la tipología observada. Así, se pudo determinar que el primer conjunto, que daba cuenta de las características de la empresa, incide solamente de manera negativa en la posibilidad de una mayor integración relativa de los trabajadores, específicamente cuando las empresas no pertenecen a firmas dedicadas a la provisión de servicios financieros y a empresas. Asimismo, el tamaño de la firma no daría cuenta de la mayor o menor propensión a la participación por parte de los asalariados.

Algunos de los factores que constituyen las características que se han definido como sociolaborales y del trabajador muestran incidencia, tanto para pasar de un nivel

periférico a uno integrado, como a uno desvinculado. Así, el modelo construido permitió establecer que la presencia sindical en el lugar de trabajo es un aspecto clave que permitiría dar cuenta del pasaje desde un nivel periférico a uno integrado (presencia) o al desvinculado (ausencia).

Por otra parte, se observan ciertas especificidades en torno a las probabilidades de encontrarse en un nivel desvinculado o en uno integrado. Así, las características socio-laborales son las más importantes para explicar las distintas estrategias, aunque el género de los trabajadores es relevante también cuando se consideran las probabilidades de pasar de estrategias periféricas hacia desvinculadas.

De esta forma parecen confirmarse una serie de hipótesis, entre las que se encuentra la influencia negativa que ejerce la inexistencia de delegados sobre la falta de participación, la mayor propensión del género femenino hacia la desvinculación, y la tendencia de las personas de menor edad hacia la no participación en instancias sindicales. Por su parte, en lo que hace al nivel de participación 'integrado', cabe destacar que tanto la antigüedad como la extensión de la jornada laboral juegan un rol destacado. En este sentido, el análisis de los efectos parciales y de los cambios en las probabilidades predichas permitió dar cuenta, a partir de las características particulares del trabajador y los aspectos sociolaborales, bajo qué situaciones se puede esperar un mayor nivel de integración de los trabajadores.

Más allá del análisis que se ha llevado adelante, es importante sostener que el mismo no intenta cerrar el debate en torno a los criterios de estudio para establecer los parámetros sobre los cuales indagar acerca de la participación de los trabajadores en las esferas sindicales, sino que, por el contrario, se pretende ampliarlo para buscar aspectos comunes que permitan ahondar en algunos de los elementos señalados, además de intervenir en la posibilidad de incrementar el nivel de participación de los asalariados.

## **Bibliografía**

Bain, George and Price, Robert. 1983. 'Union growth: dimension, determinants and destiny'. In G. Bain (ed.), *Industrial Relations in Britain*. Oxford: Blackwell, 3–34.

- Crivisqui, Eduardo. 1993. *Análisis Factorial de Correspondencias*, Ed. del Laboratorio de Informática de la Universidad Católica de Asunción, Paraguay
- Charlwood, Andy. 2002. “Why do non-union employees want to unionize? Evidence from Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, 40(3) 463-491.
- Delfini Marcelo y Roitter, Sonia. 2006. “Las relaciones laborales en una trama automotriz Argentina”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 25 (1) 195-221.
- Disney, Richard; Gosling, Amanda and Machin, Stephen. 1994. ‘British unions in decline: An examination of the 1980s fall in trade union recognition’. *Industrial and Labor Relations Review*, 48: 403–19
- Disney, Richard. 1990. “Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: An Appraisal”, *British Journal of Industrial Relations* 28(2): 165–77.
- Disney, Richard. 1988. “Why has trade union membership declined?” *Economic Review*, 5: 30-3.
- Drolas, María. 2004. “Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación”, Battistini, o. (Coord.) *El trabajo frente a su espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Ed. Prometeo, Buenos Aires.
- Freeman, Richard. and Rogers, Joel . 1999. *What Workers Want* (Ithaca and London, ILR Press).
- Freeman, Richard and Pelletier, Jeffrey. 1990. “The impact of industrial relations legislation on British union density”. *British Journal of Industrial Relations*, 28(2): 141–164.
- Gurrera, Silvana; Erbes, Analía y Delfini, Marcelo. 2011. Estrategias gerenciales de las filiales argentinas de empresas multinacionales hacia los empleados y sus representantes” En: *Las Multinacionales en Argentina*. PNUD-MTEySS. (En edición)
- Haberfeld, Yitchak .1995. “Why do workers join unions? The case of Israel”, *Industrial and Labor Relations Review*, 48(4).



- Haynes, Peter; Boxall, Peter and Macky, Keith. 2006. "Union Reach, the "Representation Gap" and the Prospects for Unionism in New Zealand", *Journal of Industrial Relations* 48(2) 193–216.
- Heery, Edmund. 2009. "The representation gap and the future of worker representation" *Industrial Relations Journal* 40 (4) 324–336.
- Heery, Edmund; Kelly, John and Waddington, Jeremy. 2003. "Union Revitalization in Britain". *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1) 25-42.
- Hyman, Richard (1996): "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2, N° 4.
- Jeffreys, Steve. 2000. "Western European Trade Unionism at 2000" *Socialist Register* 2001, 143-170.
- Jodar, Pere; Ortíz, Luís; Martí, Joel; Martín, Antonio y Alós, Ramón. 2004. "Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 (2) 35-61.
- Machin, Stephen. 2004. "Factors of Convergence and Divergence in Union Membership", *British Journal of Industrial Relations* 42(3): 423–38.
- Marshall, Adriana y Groisman, Fernando. 2005. "Sindicalización en la Argentina: Análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual" en 7° *Congreso nacional de ASET*. Buenos Aires.
- Mason, Bob and Bain, Peter. 1993. "The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of the Literature", *Industrial and Labor Relations Review*, 46, (2) 332-351.
- Metcalf, Don. 1991. "British Unions: Dissolution or Resurgence?", *Oxford Review of Economic Policy* 7(1): 18–32.
- Metcalf, Don. 1989. 'Can unions survive in the private sector? Presented at Employment Institute/TUC Seminar, "Trade Unions and the Economy in the 1990s", March.

Miguelez, Faustino y Carlos Prieto. 1995. *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI editores

Miguélez, Faustino .1999. “Presente y futuro del sindicalismo en España” en *Las relaciones de empleo en España*, Miguélez, F, y Prieto, C. (coord), Madrid, Siglo XXI, 191-212.

Montes Cató, Juan y Wilkis, Ariel. 2001. “Las relaciones laborales en un escenario cambiante: los trabajadores automotrices y de telecomunicaciones frente a la flexibilidad laboral y la cuestión de la representación sindical” En *5º Congreso nacional de ASET*. Buenos Aires

MTEySS. 2005. *Encuesta a Trabajadores de Empresas*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social.

Tower, Brian. 1997. *The Representation Gap: Change and Reform in the British and American Workplace* (Oxford, Oxford University Press).

Trajtemberg, David; Senén González, Cecilia; Medwid, Bárbara. 2008. “La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL” en *Trabajo, ocupación y empleo N° 8*, Buenos Aires, MTEySS

Waddington, Jeremy and Whitson, Colin. 1997. “Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?” *British Journal of Industrial Relations* 35(4) 515–46.

Wallerstein, Michel. and Western, Bruce. 2000 “Unions in decline? What has changed and why” en *AnnualReviews of Political Science*, 3, 355-77.