

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical
Coordinación: Héctor Palomino - hpalomino@trabajo.gov.ar

Sindicalización y motivaciones individuales.¹

Laura Perelman

Instituto de Desarrollo Económico y Social
lacperel@fibertel.com.ar

Introducción

El objetivo de este trabajo es avanzar en el conocimiento de los significados de la sindicalización en la Argentina a través del examen de las razones por las cuales los trabajadores se afilian (o no) al sindicato y su vinculación con los métodos de reclutamiento que en forma dominante implementan los sindicatos nacionales. Con este propósito, se analiza la vinculación entre el ámbito en el cual se realiza el reclutamiento y los agentes involucrados, el tipo de incentivos que enfatizan los sindicatos y los motivos que determinan las decisiones de afiliación. En relación a los no afiliados, se examina el peso que tiene en las decisiones de no afiliación el comportamiento *free riding* respecto a otras dimensiones asociadas a falencias en la organización gremial o a la hostilidad empresarial frente a la sindicalización.

El estudio se basa en una encuesta realizada durante los meses de marzo a agosto de 2008 a trabajadores afiliados y no afiliados a sindicatos, empleados en establecimientos localizados en la Ciudad de Buenos Aires y en localidades medianas y chicas del interior de la provincia de Buenos Aires.

En primer lugar, se presenta el marco conceptual; segundo, se discuten los antecedentes para el caso argentino; a continuación se expone la metodología utilizada; cuarto, se caracteriza a la población encuestada; luego, se analizan los motivos que subyacen a las decisiones de afiliación y no afiliación desde la perspectiva de los trabajadores y, por último, se presentan las conclusiones.

¹ Esta investigación forma parte del proyecto sobre sindicalización en la Argentina dirigido por Adriana Marshall (con apoyo de ANPCyT y CONICET) y es un insumo central para mi tesis doctoral en curso.

1. Marco conceptual

La tasa de sindicalización ha sido frecuentemente utilizada, entre otros, como indicador del poder de las organizaciones gremiales, de la predisposición a la acción colectiva de los trabajadores y del grado de representatividad que tienen los dirigentes gremiales entre sus bases. Pero, en rigor, la sindicalización puede expresar fenómenos de diversa naturaleza y su significado depende, en buena medida, del particular contexto socio institucional (Torre, 1973).

Tanto el contexto sacionormativo como el rol que juegan los sindicatos en el sistema político pueden influir sobre la relación entre poder sindical y número de afiliados. En el caso Argentino, por ejemplo, la normativa laboral habilita la imposición de aportes obligatorios por parte de los no afiliados, lo cual tiende a independizar el poder económico de las organizaciones gremiales del volumen de afiliados. Además, la extensión de los acuerdos colectivos al conjunto de los trabajadores encuadrados en una actividad, con independencia de que estén o no afiliados, amplía en forma sustantiva los alcances de la representación gremial.

El significado de la sindicalización también se ve afectado por las prácticas de reclutamiento y el tipo de incentivos que enfatizan los sindicatos para promover la afiliación. Desde la perspectiva de los trabajadores, la afiliación puede ser el resultado de intereses y motivaciones de diverso carácter, que van desde la valoración de la acción colectiva, hasta la expresión de una conducta instrumental orientada al acceso a bienes y servicios que ofrece el sindicato. Obviamente, estos factores están estrechamente vinculados, ya que, por ejemplo, las estrategias sindicales dependen en buena medida del contexto normativo y, a su vez, influyen necesariamente sobre el tipo de adhesión que expresa la afiliación.

De este modo, las razones por las cuales se afilian los trabajadores al sindicato resultan un factor central para comprender el significado que tiene la afiliación. Por un lado, la afiliación puede constituir un indicador de predisposición a la acción colectiva, cuando los trabajadores deciden afiliarse con el objetivo de fortalecer a la organización gremial para obtener el mejoramiento o la expansión de los bienes de consumo colectivos (como mejoras en las condiciones de trabajo, mejoras en los salarios, protección mutua en el lugar de trabajo), aún cuando podrían acceder a los beneficios que se derivan de la acción sindical sin necesidad de estar afiliados. Por el otro, la afiliación podría ser el resultado de una evaluación instrumental orientada al acceso a bienes y servicios exclusivos para afiliados (clientes). En este último caso, el consumo adquiere un

carácter individual y privado, como por ejemplo asesoramiento legal, turismo, capacitación, etc., y el acceso está mediado por la afiliación (ver, por ejemplo, Booth y Chatterji, 1995; Waddington y Whitston, 1997 y Bryson, 2006). Obviamente, las decisiones de afiliación pueden basarse en razones de diversa índole, ya que la adhesión a la acción colectiva y el interés por acceder a beneficios exclusivos no revisten un carácter excluyente.

Una línea de estudios sobre las decisiones de sindicalización parte del supuesto de que los individuos evalúan la relación entre costos y beneficios de la afiliación (Borland y Ouliaris, 1994). Desde esta perspectiva, sería esperable que, en la medida en que los beneficios que logran los sindicatos son bienes colectivos, los individuos no se afiliarían al sindicato y actuarían racionalmente como *free riders*. Los trabajadores sólo se sindicalizarían, en tanto y en cuanto existieran normas que impusieran en forma compulsiva la afiliación, o bien los sindicatos desarrollaran incentivos selectivos, como la provisión de bienes y servicios exclusivos para afiliados (Booth, 1985, Rothstein, 1990). Los estudios comparativos sobre sindicalización han mostrado que el hecho de que la afiliación sea compulsiva y/o que el acceso a un empleo esté mediado por la pertenencia al sindicato (o, aún cuando la afiliación no sea compulsiva, los trabajadores no afiliados estén obligados a aportar al sindicato) tiene efectos positivos sobre la sindicalización, y que en aquellos países en donde las normas que estipulan este tipo de prácticas fueron removidas de la legislación laboral se observó un descenso de la sindicalización y, por lo tanto, un incremento del *free riding*.²

Siguiendo esta línea argumental, cuando la afiliación no es compulsiva, sino voluntaria, los trabajadores se afiliarían para acceder a bienes y servicios exclusivos para afiliados, de los cuales, por lo tanto quedan excluidos los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos que han optado por no afiliarse. Sin embargo, los incentivos para afiliarse pueden ser de diversa naturaleza y no necesariamente implican la percepción inmediata de un beneficio de carácter material. El entorno social favorable a la afiliación puede resultar un incentivo positivo, debido a la reputación social que se deriva del cumplimiento con las normas sociales, o negativo en la medida en que la no afiliación sería sancionada socialmente (ver, por ejemplo, Booth y Chatterji 1995; Simon, 2003).

² En Bryson (2006) se presentan datos sobre el impacto de la remoción del *closed shop* en Inglaterra y Nueva Zelanda. Hirsch (1980) demuestra que el nivel de sindicalización es más bajo en aquellos estados en los cuales existen leyes sobre “derecho al trabajo”, que prohíben la implementación de cláusulas que estipulan que es necesario que los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo sean miembros del sindicato que lo firmó para poder acceder a un empleo o para mantenerlo.

Sin embargo, la sindicalización no necesariamente es la resultante de una evaluación individual entre costos y beneficios, ni la respuesta a incentivos de carácter selectivo. Muy por el contrario, otro tipo de explicaciones ponen el eje en los procesos de socialización en los lugares de trabajo, que recrean lazos de solidaridad entre los trabajadores y predisponen a una valoración positiva de la acción colectiva. Desde esta perspectiva, los trabajadores se afilian al sindicato porque perciben a esta institución como el mejor instrumento para la acción colectiva y la defensa de sus intereses de clase (Haberfeld, 1995).

Para algunos autores,³ si bien estos últimos podrían haber sido incentivos fundamentales en el pasado, en el actual contexto socioeconómico, marcado por la creciente individualización de las relaciones laborales (cuya contrapartida sería el menor poder de negociación colectiva de los sindicatos) y la difusión de actitudes más individualistas entre los trabajadores, los sindicatos deberían reforzar los incentivos de carácter individual, a través de la incorporación de servicios exclusivos para afiliados.⁴

De todos modos, la evidencia empírica no es concluyente, ya que mientras algunos estudios han detectado que el factor fundamental por el cual los trabajadores no se afilian al sindicato es porque de todos modos reciben los beneficios de la negociación colectiva, lo que constituiría una actitud típicamente *free rider* (Haynes y Boxall, 2004), otros han comprobado que las razones principales por las cuales los individuos se sindicalizan son de índole colectiva (como el apoyo mutuo en el lugar de trabajo y el fortalecimiento de la organización colectiva) y que la oferta de servicios orientados a “clientes” sería sólo un incentivo secundario para la afiliación (Waddington y Whitston, 1997). Obviamente, los diferentes resultados pueden depender de diferencias en el contexto institucional, la tradición nacional frente a la sindicalización, el tipo de prácticas de sindicalización dominantes en cada país y la estructura de incentivos que adoptan los sindicatos para promover la afiliación.

El problema que enfrentan algunos de estos estudios es que no examinan en forma conjunta las actitudes de afiliados y no afiliados frente a la sindicalización, lo cual deja abierto el interrogante respecto de en qué medida unos y otros presentan diferencias significativas en sus actitudes.

³ Ver, por ejemplo, Cave (1994), citado por Waddington y Whitston (1997).

⁴ Una visión crítica de esta perspectiva es presentada en Waddington y Whitston (1997).

Tanto afiliados como no afiliados podrían apelar para justificar sus decisiones a razones de índole instrumental orientada al acceso de bienes exclusivos y de consumo privado, pero diferir en relación a la valoración que hacen de los bienes y servicios que ofrecen los sindicatos. Un estudio muestra que la valoración de los bienes tanto de consumo colectivo como de consumo privado que ofrecen los sindicatos difiere entre trabajadores de diferentes categorías y con diferentes ingresos y antigüedad en la ocupación (Bryson, 2006).

Por último, la gama de servicios que pueden ofrecer los sindicatos varía en diferentes contextos nacionales. En algunos casos, la intervención sindical se limita a la representación y defensa de los intereses laborales, mientras que en otros la acción gremial se puede extender al campo de la seguridad social, la salud y otros servicios de carácter extragremial. Los estudios comparativos entre países sobre sindicalización suelen coincidir en que uno de los factores determinantes de que las tasas de sindicalización sean relativamente elevadas es la administración sindical de prestaciones sociales (por ejemplo, seguros de desempleo, seguros de salud, etcétera).

Siguiendo esta línea conceptual, una de las preguntas centrales que guiará el trabajo es cuáles son las razones por las cuales los trabajadores deciden (o no) afiliarse al sindicato y en qué medida los trabajadores evalúan la acción estrictamente gremial al momento de afiliarse, vis-à-vis aquellas acciones que se extienden a un campo extragremial.

2. Prácticas gremiales y sindicalización en la Argentina

Si se analiza el caso argentino desde una perspectiva comparada, la problemática de la afiliación sindical no parece haber constituido un tema relevante en la agenda sindical nacional, aún cuando desde la década del 40 el alcance de los convenios colectivos se extendió también a los no afiliados, generando condiciones para la difusión del *free riding*. Esta situación se debió a que en simultáneo se fue desarrollando un esquema institucional favorable a la sindicalización, en el que se destacan la representación gremial en los lugares de trabajo (a través de delegados y comisiones internas), las obras sociales sindicales y el desarrollo de una vasta red de servicios extragremiales que, en buena medida, fue financiada con aportes obligatorios provenientes de diferentes fuentes (cuotas extraordinarias o regulares por parte de afiliados y no afiliados y aportes patronales con diversos fines). Además, el hecho de que en la mayoría de los casos los

mismos empleadores se convirtieran en agentes de retención de las cuotas sindicales permitió a los sindicatos mantener un eficiente sistema de recaudación, sin necesidad de invertir recursos propios. Por otra parte, el hecho de que en diferentes períodos los sindicatos lograran establecer aportes obligatorios para los no afiliados pudo haber sido un estímulo importante para promover la afiliación, sobre todo cuando estos aportes implicaron una reducción de las cuotas de afiliación. Por último, la común identificación en torno al peronismo por parte de sindicatos y trabajadores fue otro factor que habría jugado un rol importante como promotor de la sindicalización. En este contexto, las estrategias de afiliación fueron relativamente “pasivas”, ya que implicaron una escasa inversión en recursos materiales y organizativos especializados en las tareas de reclutamiento, y tendieron a concentrarse en aquellos territorios para los cuales los mecanismos habituales resultaban efectivos (Marshall y Perelman, 2004, 2008).

Un estudio reciente sobre prácticas de sindicalización en la Argentina (Marshall y Perelman, 2008), que focaliza en un período de fuerte crecimiento del empleo (2003-2007), muestra que pese a los cambios sociales y en el mercado de trabajo que se produjeron a partir de la década de los '90, mayoritariamente los sindicatos continuaron apelando al mismo tipo de prácticas que habrían utilizado en el pasado. De este modo, las estrategias se orientaron a maximizar las oportunidades que ofrece el esquema institucional vigente para la promoción de la sindicalización, por ejemplo intensificando las tareas de los delegados en los establecimientos, implementando aportes obligatorios a no afiliados (en varios sindicatos que aún no habían implementado esta estrategia) y/o brindándole mayor dinamismo a la infraestructura de servicios orientada a los afiliados. En este marco, si bien es habitual que los sindicatos apelen al fortalecimiento del sindicato para la negociación colectiva, en general habrían priorizado como incentivos para la sindicalización la oferta de servicios exclusivos para afiliados, como turismo, recreación, capacitación y un mejor acceso a la obra social.

Esta estrategia se habría ido consolidando a partir de una visión hegemónica entre los sindicatos tradicionales según la cual las razones fundamentales por las cuales se afilian los trabajadores son de carácter instrumental orientadas al acceso a beneficios individuales y exclusivos para afiliados, mientras que el compromiso con la acción colectiva y la solidaridad serían rasgos poco presentes entre los trabajadores.

3. Aspectos metodológicos y técnicos

La investigación se basa en una encuesta a asalariados registrados ante la seguridad social,⁵ implementada en el lugar de trabajo, sobre las motivaciones de las decisiones de afiliación o no afiliación al sindicato. Para ello, se aplicó entre los meses de marzo y agosto de 2008 un cuestionario diferenciado para afiliados y no afiliados a alrededor de 200 trabajadores que se desempeñan en diferentes actividades, con diversa calificación profesional y empleados en establecimientos de diferentes tamaños, en Capital Federal y localidades de la Provincia de Buenos Aires cuya población varía entre aproximadamente 10.000 y 100.000 habitantes.

Debido a las dificultades que se plantean para la realización de encuestas a trabajadores dentro de las empresas, la muestra obtenida no es representativa, sino el resultado de los contactos establecidos en distintas empresas. En función de estas mismas dificultades se decidió elaborar un cuestionario con un nivel bajo de complejidad, para que pudiera ser respondido en forma autoadministrada, y con una extensión acotada, de modo que las respuestas llevaran escaso tiempo. El hecho de que, en general, los trabajadores pudieron llenar el cuestionario en forma anónima y sin mediación de la gerencia ni de los sindicatos podría haber favorecido la calidad de los datos. Sólo en un escaso número de casos los cuestionarios fueron mal llenados, lo que llevó a descartar su utilización en la investigación.

La estrategia metodológica adoptada fue la de definir diferentes dimensiones que en la literatura sobre sindicalización han sido identificadas como determinantes de las decisiones sobre sindicalización, adaptando estas dimensiones al tipo de incentivos que resultan centrales en las prácticas de afiliación que llevan adelante los sindicatos nacionales, y que fueron indagados en una investigación precedente en base a entrevistas a dirigentes pertenecientes a 24 sindicatos (Marshall y Perelman, 2008). Para el abordaje de estas dimensiones se optó por un menú de opciones cerrado, dada las ventajas que presenta para su sistematización y estandarización. De todos modos, los entrevistados tenían la posibilidad de seleccionar otra opción y especificar razones. El instructivo solicitaba que los trabajadores seleccionaran las tres razones principales (para afiliarse o no afiliarse) y las jerarquizaran de acuerdo a su relevancia.

⁵ Se optó por restringir el estudio a asalariados registrados, ya que si bien no existe una reglamentación que prohíba en forma explícita la afiliación de los trabajadores no registrados, en los hechos la inscripción en la seguridad social resulta un requisito central para la mayoría de los sindicatos.

a. Perfil sociodemográfico e inserción económica de los entrevistados

Si bien la selección de los encuestados no respondió a criterios de representatividad, debido a las limitaciones especificadas antes, la comparación de la composición de la población encuestada con la estructura del empleo en el GBA permite observar una distribución muy similar en relación a algunas de las variables seleccionadas para caracterizar a la población tanto desde el punto de vista sociodemográfico como de la inserción laboral.⁶

La distribución de los encuestados según sexo, edad y antigüedad en la ocupación es muy similar a la que presenta el conjunto de los asalariados que residen en el GBA. Además, si bien el peso de los microestablecimientos entre los encuestados está subrepresentado en la muestra con respecto a los asalariados del GBA, las diferencias son poco significativas. En cambio, se observa una brecha en relación a la distribución según el nivel educativo, ya que entre los encuestados un porcentaje mucho mayor culminó los estudios secundarios. Por último, excluyendo a aquellas actividades económicas en las cuales no se realizaron entrevistas (que emplean al 14% del total de asalariados del GBA), se observa que tres ramas (comercio, administración pública y educación) tienen un peso similar en el empleo del GBA y entre los encuestados; en estas actividades se desempeña prácticamente el 50% de los trabajadores encuestados.

Cuadro 1: Distribución de los asalariados encuestados y de los asalariados del GBA según indicadores seleccionados.

indicadores	encuestados	asalariados GBA
sexo		
varón	57.7	58.1
mujer	42.3	41.9
edad		
hasta 25	12.1	15.7
26 a 49	68.5	60.5
más de 50	18.4	23.8
nivel educativo		
menor a secundaria completa	17.7	30.7
Rama de actividad		
industria	10.9	23.2
comercio	18.8	19.5
servicios comunales y personales	13.9	7.5
intermediación financiera	17.6	5.0

⁶ Si bien la encuesta abarca a localidades del interior de la provincia de Buenos Aires, se optó por realizar la comparación con el GBA, debido a que algo más del 70% de los encuestados pertenece a este aglomerado.

serv. inmob. emp. y de alquiler	8.5	11.2
servicios sociales y de salud	3.6	7.6
administrac. pública defensa y seg. social	13.3	12.9
enseñanza	13.3	13.1
Tamaño del establecimiento		
hasta 5 ocupados	6.7	9.7
Antigüedad		
hasta un año	13.3	13.3
de 1 a 5	35.2	33.1
más de 5	50.3	52.9

*asalariados con descuento jubilatorio, excluye servicio doméstico y planes de empleo, primer trimestre de 2007

** el porcentaje está calculado sobre el total de ramas consideradas

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a trabajadores y EPH, INDEC

b. Propensión a la sindicalización de diferentes grupos y factores explicativos

La tasa de afiliación que resulta de la muestra de trabajadores entrevistados es muy similar a los valores históricos de la tasa de sindicalización en la Argentina, y coincidente con los resultados del último relevamiento llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en base a un módulo de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). Según los datos de la EIL, en el año 2006 el 39,7 %⁷ de los asalariados potencialmente sindicalizables estaba afiliado a un sindicato, casi tres puntos más que en el año 2005 (Senén Gonzalez, Trajtemberg y Medwid, 2008). Entre los trabajadores encuestados el 41.8% respondió que estaba afiliado al sindicato, es decir una proporción levemente superior a la registrada por la EIL.

Como ha sido ampliamente desarrollado en la literatura sobre sindicalización, diferentes grupos presentan propensiones diferenciales respecto a la sindicalización, tanto en función de atributos individuales, como en relación al tipo de inserción laboral (Marshall y Groisman, 2005). Si bien en algunos casos no existen resultados concluyentes respecto a la existencia de propensiones diferenciales entre varones y mujeres, parece haber mayor consenso respecto a la menor propensión que presentan los jóvenes y los trabajadores con mayor nivel educativo. Como se observa en el siguiente cuadro, la tasa de afiliación de los entrevistados según sexo, edad y nivel educativo presenta tendencias coherentes con las hipotéticamente esperadas: la tasa de afiliación prácticamente no varía con el sexo, crece en función de la edad y decrece a mayor nivel

⁷ El relevamiento se realiza en empresas no agrícolas de 10 y más ocupados pertenecientes a los cinco aglomerados que cubre la encuesta.

educativo. También aumenta considerablemente entre los trabajadores con hijos, aspecto que podría estar relacionado en parte con la edad y en parte con una mejor respuesta de estos trabajadores a los incentivos asociados al consumo de bienes y servicios que ofrecen en su mayoría los sindicatos.

Además, los trabajadores con una antigüedad en la empresa mayor a 5 años tienen una tasa de afiliación muy superior a la de los que tienen una antigüedad menor. También se verifica, de acuerdo a lo esperado, que los trabajadores con calificación profesional tienen una menor propensión a afiliarse que el resto de los trabajadores.

Además, los trabajadores con una antigüedad en la empresa mayor a 5 años tienen una tasa de afiliación muy superior a la de los que tienen una antigüedad menor. También se verifica, de acuerdo a lo esperado, que los trabajadores con calificación profesional tienen una menor propensión a afiliarse que el resto de los trabajadores.

Cuadro 2: Tasa de afiliación según características sociodemográficas e inserción económica, variables seleccionadas.

sexo	% afiliados
Varones	42.6
Mujeres	39.1
edad	
Hasta 25	30.0
De 26 a 49	38.1
50 y más	62.5
secundario completo	
Sí	38.5
No	55.2
hijos	
Sí	50.5
No	29.9
antigüedad	
Menos de un año	31.8
De 1 a 5 años	29.3
Más de 5 años	54.2
categoría ocupacional	
No profesional	44.0
Profesional	35.0

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a trabajadores

c. Penetración sindical en la empresa y nivel de sindicalización del entorno laboral

Como surge de otros trabajos, la presencia de delegados en el establecimiento constituye un factor determinante en los niveles de afiliación. Por un lado, porque los delegados tienen una participación muy activa en las tareas de reclutamiento, ya que suelen ser los responsables de promover la afiliación en los establecimientos en los cuales ejercen la representación (Marshall y Perelman, 2008). Además, la existencia de representación gremial en el lugar de trabajo no sólo facilita enormemente la comunicación y la distribución de información sindical, sino que también puede estar asociada a una mayor tradición en la sindicalización. Los datos que surgen de la encuesta a trabajadores se comportan en la dirección esperada, ya que la tasa de afiliación es sustancialmente más elevada entre los entrevistados que trabajan en establecimientos con delegados.

También se observa una relación significativa entre afiliación y nivel de sindicalización en el lugar de trabajo. En el cuestionario se le preguntó a los trabajadores si la mayoría de sus compañeros estaba o no afiliada al sindicato. Esta pregunta tenía por objetivo observar cómo era el entorno laboral en relación a la sindicalización y evaluar si este factor podía contribuir a explicar mayores niveles de sindicalización. Si bien no es posible concluir sólo por medio de esta pregunta si éste es efectivamente un factor que juega al momento de decidir la afiliación al sindicato, sí se observa al menos que ambos factores aparecen relacionados. En efecto, entre los trabajadores afiliados el 51% respondió que la mayoría de los compañeros estaba afiliada, mientras que entre los no afiliados la cifra se reduce al 31%.⁸ Pero, además, un número significativo de los trabajadores que señalaron que la mayoría de los compañeros estaba afiliada esgrimieron como una de las razones de la afiliación el hecho de que la mayoría de los compañeros estuviera afiliada (30%).

5. Significados de la afiliación sindical desde la perspectiva de los trabajadores

En lo que sigue se analizan las razones por las cuales los trabajadores deciden afiliarse (o no) al sindicato. En relación a los afiliados se examina fundamentalmente cómo influye la presencia de delegados sindicales en los lugares de trabajo sobre las orientaciones de los trabajadores respecto

⁸ Lo llamativo es que en algunos casos trabajadores pertenecientes a mismo establecimiento respondieron diferentemente a esta pregunta. Probablemente, el círculo que se toma como referencia sea el más cercano al trabajador y cuando el establecimiento es más grande o las relaciones laborales son más compartimentadas las percepciones sean más variables.

a la afiliación. En relación a los no afiliados, el análisis focaliza en el peso que tiene en las decisiones de no afiliación el comportamiento free riding vis-à-vis otras razones atribuibles a falencias en la organización gremial o a actitudes antisindicales por parte de los empleadores.

a. Análisis de las razones que influyen sobre la decisión de afiliación

Como ya se señaló, la visión dominante entre la dirigencia sindical es que los trabajadores tienen una orientación centralmente instrumental respecto a la afiliación, ya que en general se afiliarían para acceder a los servicios exclusivos para los afiliados. En cambio, la solidaridad y/o el compromiso con la acción colectiva serían rasgos poco habituales entre los trabajadores.

¿En qué medida existe una correspondencia entre la evaluación que realizan los sindicatos respecto a los motivos que influyen en las decisiones de afiliación y la percepción que tienen los propios trabajadores de las razones que influyen en sus decisiones? En lo que sigue se analizan las razones por las cuales los trabajadores se afilian a los sindicatos y la influencia que ejerce la representación gremial en los lugares de trabajo (a través de los delegados) sobre el significado de la sindicalización.

En relación al tipo de orientación que manifiestan los trabajadores respecto de la sindicalización, se agruparon las respuestas de acuerdo a las siguientes dimensiones:

- a) razones de carácter instrumental: acceso a bienes y servicios exclusivos para miembros, obra social, asesoramiento legal, apoyo en caso de tener un problema de trabajo;
- b) factores asociados a la presión social del entorno: la mayoría de los compañeros está afiliada;
- c) compromiso con la acción colectiva.

Si bien los entrevistados debían elegir las tres opciones más importantes y darles un orden de prioridad, dado que no todos los trabajadores ordenaron las respuestas, el análisis en relación a las prioridades asignadas se restringe al 70% de los afiliados. El 27.3% de los afiliados que priorizaron sus respuestas eligieron como la primera razón para afiliarse el fortalecimiento del sindicato en la negociación colectiva, el 22.7% para obtener una mejor atención en la obra social y el 15.9% el hecho de que recibe apoyo en caso de tener un problema de trabajo. Es decir, que el fortalecimiento del sindicato fue la respuesta que mayor número de afiliados seleccionó en

primer término. De todos modos, sumadas, las razones de carácter instrumental tienen un mayor peso en las decisiones de afiliación.⁹

La razón principal por la cual los trabajadores deciden afiliarse al sindicato está fuertemente relacionada con la presencia de delegados sindicales en los establecimientos (cuadro 3). Entre los afiliados en establecimientos con delegados el fortalecimiento del sindicato fue seleccionado en primer término por el 40%, siendo por una diferencia considerable la respuesta que un mayor porcentaje de trabajadores priorizó. En cambio, esta opción tiene un peso relativamente bajo entre los trabajadores que pertenecen a establecimientos sin representación gremial, siendo mucho más relevantes las razones asociadas al acceso a servicios como turismo y la obra social.

Cuadro 3: Razones de afiliación de índole colectiva o instrumental, según presencia de delegados en el lugar de trabajo

Razón principal**

Razones de afiliación*	Con delegado	Sin delegado	Total
Acceso a beneficios o servicios	0	17.4	9.1
Mejor atención en la obra social	15.0	30.4	22.7
Necesario para usar la obra social	5.0	13.0	9.1
Asesoramiento legal en caso de problemas	10.0	8.7	9.1
Apoyo en caso de tener un problema de trabajo	25.0	8.7	15.9
Total instrumental	55	78.2	65.9
Presión social (mayoría de compañeros afiliados)	5.0	8.7	6.8
Compromiso acción colectiva (fortalecimiento sindicato)	40.0	13.0	27.3
Total	100	100	100

* excluye las respuesta otros

** excluye los casos que no ordenaron prioridades

Fuente: elaboración propia en base a encuesta a trabajadores

La misma tendencia se observa tomando el conjunto de las respuestas, sin considerar la prioridad asignada a cada opción y, por lo tanto, extendiendo el análisis al conjunto de los entrevistados (cuadro 4). Un porcentaje muy significativo (casi el 50%) de los afiliados consideró como una de las razones para afiliarse es el fortalecimiento del sindicato para la negociación colectiva. El

⁹ Este resultado debe evaluarse tomando en cuenta que en la encuesta se incluyó un mayor número de opciones de respuesta vinculadas con el acceso a beneficios. Dado que el diseño de la encuesta podría haber afectado en parte las respuestas de los trabajadores (al ofrecer mayores alternativas para un mismo tipo de orientación), consideramos que es necesario prestarle una particular atención al orden de prioridad asignado a cada respuesta en forma individual.

hecho de recibir apoyo en caso de problemas en el trabajo y el asesoramiento legal fueron otras de las razones que más frecuentemente fueron citadas (52,2% y 52,9% respectivamente). Nuevamente, el compromiso con la acción colectiva, en tanto motivo de afiliación, está estrechamente ligado a la presencia de delegados en el lugar de trabajo. Mientras que el 65% de los encuestados que trabajan en establecimientos en los cuales hay representación gremial seleccionaron como uno de los motivos de la afiliación el fortalecimiento del sindicato para negociar salarios y mejorar las condiciones de trabajo, sólo el 32.4% de los afiliados en establecimientos que carecen de delegados seleccionó esta opción. Además, esta tendencia se ve reforzada si se toma en cuenta las respuestas múltiples seleccionadas por los encuestados. Mientras que entre los trabajadores en establecimientos sin delegados casi el 100% seleccionó entre las tres razones principales alguna opción relacionada con la percepción de servicios exclusivos para afiliados, entre los trabajadores en establecimientos con delegados una proporción menor (76%) justificó su decisión en alguno de estos motivos.¹⁰

Cuadro 4: Razones de afiliación de índole colectiva o instrumental, según presencia de delegados en el lugar de trabajo
En porcentajes*

Razón	Con delegado	Sin delegado	Total
Acceso a servicios (turismo, recreación, capacitac.)	35.3	41.2	39.1
Mejor atención en la obra social/necesario OS	20.6	70.6	31.9
Mayoría compañeros está afiliada	11.8	23.5	17.4
Apoyo en caso de tener un problema de trabajo o legal	64.7	73.5	52.2
Fortalecer al sindicato para negociar	64.7	32.4	49.3

* En todos los casos se refiere al porcentaje de afiliados que seleccionó cada respuesta sin importar el orden asignado.

Fuente: elaboración propia en base a encuesta a trabajadores

Evidentemente, existe una estrecha relación entre el ámbito en el cual se realiza el reclutamiento, los agentes sindicales que intervienen, los aspectos que el sindicato enfatiza para promover la afiliación y los motivos que llevan a los trabajadores a decidir la afiliación. El hecho de que el contacto se realice principalmente a través de los servicios (como es el caso de los trabajadores que pertenecen a establecimientos donde no hay delegados, ver Marshall y Perelman, 2008)

¹⁰ Este resultado surge de contabilizar las respuestas múltiples de todos los entrevistados.

implicaría a su vez que el reclutamiento recaerá centralmente en personal administrativo y el énfasis esté puesto en el acceso a los beneficios exclusivos para afiliados. En cambio, cuando el reclutamiento es llevado adelante por los delegados de base es probable que los sindicatos coloquen un mayor énfasis en las relaciones de solidaridad para la defensa mutua en el lugar de trabajo y en el fortalecimiento de la organización colectiva. De ahí que se observe un contraste tan marcado en los motivos que subyacen a las decisiones de afiliación entre trabajadores empleados en establecimiento con y sin delegados.

Pero, además, la presencia de representantes gremiales en la empresa también podría influir sobre el tipo de expectativas que motivan a los trabajadores a afiliarse. Es decir, en qué medida los trabajadores se afilian para acceder a una mayor protección laboral, o bien la afiliación es el resultado de un interés por acceder a prestaciones sociales, ajenas al ámbito específicamente laboral.

Desde la perspectiva de las diferentes acciones y prácticas que llevan adelante los sindicatos las razones se pueden agrupar según su carácter sea gremial o mutual. En este caso, el eje está puesto en el carácter de la intervención sindical, sin contemplar si estos servicios son o no de uso exclusivo para afiliados.

De este modo, las razones fueron agrupadas de la siguiente manera:

- a) dimensiones vinculadas a la acción gremial (fortalecimiento de la organización, asesoramiento legal, protección en el lugar de trabajo);
- b) dimensiones vinculadas a la provisión de servicios extragremiales (turismo, recreación, obra social).

Agrupando las respuestas priorizadas en primer término, se observa que una amplia mayoría (75%) de los entrevistados en establecimientos con delegados se afilian al sindicato principalmente por razones asociadas a las diferentes dimensiones que adopta la acción estrictamente gremial, ya sea para mejorar las condiciones salariales o de trabajo a través del fortalecimiento del sindicato, o bien para recibir protección gremial en caso de tener problemas laborales. En cambio, los trabajadores en establecimientos sin delegados deciden afiliarse en primer término (cerca del 61%) para acceder a los servicios extragremiales, como turismo y recreación, y sobre todo para recibir una mejor atención en la obra social.

Cuadro 5: Razones de afiliación de índole gremial o extragremial, según presencia de delegados en el lugar de trabajo

Razones de afiliación*	Razón principal**		
	Con delegado	Sin delegado	Total
Acceso a beneficios o servicios	0	17.4	9.1
Mejor atención en la obra social	15.0	30.4	22.7
Necesario para usar la obra social	5.0	13.0	9.1
Servicios no gremiales	20	60.8	40.9
Asesoramiento legal en caso de problemas	10.0	8.7	9.1
Apoyo en caso de tener un problema de trabajo	25.0	8.7	15.9
Compromiso acción colectiva (fortalecimiento sindicato)	40.0	13.0	27.3
Acción gremial	75	30.4	52.3

* excluye las respuesta otros.

** excluye los casos que no ordenaron prioridades

Fuente: elaboración propia en base a encuesta a trabajadores

Si se agrupa el conjunto de respuestas seleccionadas por los trabajadores sin tomar en cuenta la prioridad asignada a cada opción, se observa que la intervención sindical estrictamente gremial es la que concita mayor adhesión por parte de los trabajadores afiliados. En efecto, las razones asociadas a diferentes dimensiones de la acción gremial fueron citadas con mayor frecuencia que aquellas que hacen referencia a la provisión de servicios extragremiales (62,4% frente al 37,6%).

Nuevamente, se observa un marcado contraste entre las orientaciones de los trabajadores según la presencia, o no, de delegados en los lugares de trabajo. Mientras que las razones asociadas a la percepción de servicios extragremiales tienen escasa influencia en las decisiones de afiliación de los trabajadores en empresas con delegados, entre los trabajadores pertenecientes a establecimientos sin delegados constituyen un elemento tan importante como las razones asociadas a la acción estrictamente gremial.

Cuadro 6: Razones de afiliación de índole gremial o extragremial, según presencia de delegados en el lugar de trabajo

En porcentajes*

Razones de afiliación*	Con delegado	Sin delegado	total
Acceso a beneficios o servicios	14.6	16.0	15.8
Mejor atención en la obra social	7.3	18.2	13.0
Necesario para usar la obra social	3.7	13.6	8.8
Servicios mutuales	25.6	47.8	37.6

Asesoramiento legal en caso de problemas	22.0	20.5	21.2
Apoyo en caso de tener un problema de trabajo	23.2	19.3	21.2
Compromiso acción colectiva (fortalecimiento sindicato)	26.8	12.5	20.0
Servicios gremiales	72.0	52.3	62.4
Total	100	100	100
Casos	82	88	170

* el porcentaje está calculado tomando como 100 la suma del total de afiliados que seleccionó cada una de las razones, se excluyó otros y la respuesta la mayoría de los compañeros está afiliada.

Fuente: elaboración propia en base a encuesta a trabajadores

En síntesis, las razones por las cuales los trabajadores se afilian al sindicato son de índole diversa, ya que los trabajadores esgrimen tanto motivos de carácter colectivo como instrumentales, aunque estos último parecieran tener un peso más significativo si se toma en cuenta al conjunto de los afiliados. En cambio, el fortalecimiento del sindicato es la razón de mayor peso entre los afiliados que trabajan en establecimientos con delegados. Por otro lado, y pese a la relevancia que asignan los sindicatos a la provisión de servicios como turismo, recreación e incluso la obra social, los trabajadores continúan visualizando mayoritariamente a la acción estrictamente gremial como la razón principal que los motiva a pertenecer a la organización sindical. Nuevamente, la presencia de delegados en los establecimientos influye sobre la relevancia que los trabajadores asignan a la acción gremial.

De este modo, la presencia de delegados no sólo influye sobre el nivel de afiliación, sino que implica, en general, un tipo de adhesión diferente al sindicato. El hecho de que sea el delegado quien establezca el contacto y efectúe las tareas de reclutamiento puede influir sobre los aspectos de la actividad gremial que se enfatizan para concretar la afiliación y por lo tanto sobre las motivaciones que llevan a los trabajadores a afiliarse. Pero, además, la existencia de representantes gremiales en la empresa influye sobre el alcance mismo de la acción gremial, como lo demuestra el hecho de que este aspecto sea más valorado por los trabajadores en establecimientos con delegados. La intervención de los delegados puede mejorar el cumplimiento de los convenios colectivos y brindar un mejor apoyo a los trabajadores en los lugares de trabajo, pero también promover un mayor compromiso con la acción colectiva. También es esperable que la existencia de una mayor tradición gremial en las empresas influya sobre el grado de solidaridad y valoración de la acción colectiva, como se desprende del hecho de que en los establecimientos con delegados el fortalecimiento del sindicato sea un factor determinante de las decisiones de afiliación.

b. Análisis de las razones que influyen sobre la decisión de no afiliación

En este apartado se analiza en qué medida las decisiones de no afiliación se basan en actitudes asociadas al *free riding* o bien responden a otros factores, como hostilidad empresarial frente a la sindicalización o falencias en las organizaciones para promover la afiliación. El cuestionario abordó estas diferentes dimensiones a través de una serie de opciones que pueden agruparse del siguiente modo:

- a) Conducta *free rider*. En esta categoría se agrupan las razones asociadas al acceso a bienes colectivos sin necesidad de afiliarse, a la falta de satisfacción con los bienes y servicios de uso exclusivo para los afiliados y a la falta de disposición para solventar a la estructura gremial aportando una cuota de afiliación.
- b) Falencias de la organización. En esta dimensión se agruparon las respuestas que se refieren a falta de información y/o al desacuerdo con las organizaciones gremiales o con la dirigencia sindical.
- c) Por último, estarían aquellos aspectos referidos a la coerción por parte de las empresas, que directamente desalientan la afiliación.

También se examina en qué medida la presencia sindical en los lugares de trabajo influye sobre las razones que esgrimen los trabajadores para no afiliarse al sindicato.

La razón principal más citada para no afiliarse al sindicato es el desacuerdo con la organización gremial. En efecto, casi el 35% de los no afiliados priorizaron esta respuesta como la principal causa de la no afiliación.¹¹ Estos resultados coinciden con los de una encuesta realizada en el 2001 (People's Security Survey, 2001) en las tres principales ciudades argentinas, según los cuales el 45% de los trabajadores no se afilió por motivos vinculados a una mala imagen respecto a los sindicatos ¹².

En cambio, una de las razones menos citadas es aquella que se refiere a las presiones por parte de la empresa para dificultar la afiliación, lo cual se contrapone a la importancia que los sindicatos le asignan a este factor (Marshall y Perelman, 2008).

¹¹ Cabe destacar que en el resultado global podría haber tenido una influencia decisiva las respuestas de los trabajadores de una empresa que manifestaron su disconformidad con los gremios a partir de una experiencia negativa en un conflicto previo.

¹² La cifra surge de cálculos propios y el universo de análisis se refiere al total de trabajadores en establecimientos con delegados que no están afiliados al sindicato.

Otras razones que también fueron priorizadas por un número relevante de entrevistados fueron: falta de interés en los servicios, el hecho de tener que pagar una cuota de afiliación y falta de información.

Agrupando las razones priorizadas en primer término en función de las dimensiones antes descriptas, se observa que las razones atribuibles a falencias en la organización gremial son algo más relevantes que aquellas que remiten a una actitud de free rider.

Sin embargo, el free riding es una conducta más habitual entre los trabajadores que pertenecen a establecimientos con delegados, e incluso un factor de mayor peso que las razones asociadas a falencias en la organización gremial. Como era previsible la presencia de los delegados asegura a los sindicatos la circulación de información gremial entre sus potenciales bases, mientras que en los establecimientos sin delegados una proporción relevante justifica la no afiliación por falta de información. En cambio, la presencia de delegados no parece incidir sobre el peso que tiene en las decisiones de no afiliación el desacuerdo con el sindicato. Por último, aún cuando es escaso el peso que tiene la hostilidad empresarial en las decisiones de no afiliación, ésta sería más habitual en los establecimientos en los cuales no hay delegados de base. Muy probablemente el hostigamiento frente a la sindicalización se manifieste más abiertamente cuando no existe organizaciones de base, pero además éste tendría el propósito último de evitar la elección de delegados gremiales y, por lo tanto, el control que éstos pueden ejercer sobre el cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo (Marshall y Perelman, 2008).

Cuadro 7: Razones de no afiliación según presencia de delegados en el lugar de trabajo. Encuesta de trabajadores

Razones de la no afiliación	Razón principal**		
	Con delegado	Sin delegado	Total
Falta de interés o satisfacción en los servicios	25.0	13.0	16.7
Igual puede usar la obra social	20.8	1.9	7.7
No es necesario para recibir aumentos salariales	0.0	3.7	2.6
Porque hay que pagar una cuota de afiliación	16.6	13.0	14.1
Conducta <i>free riding</i>	62.4	31.6	41.1
En desacuerdo con el sindicato	33.4	33.4	33.4
Falta de información	4.2	18.5	14.1
Falencias de la organización	37.6	52.0	47.5
En la empresa está mal visto que se afilie	0	5.5	3.7
Otras razones**	0	11.1	7.8
Total	100	100	100
casos	24	54	78

Nota: en “falta de información” se incluyeron las respuestas “otros” en las cuales la fundamentación hace referencia a esta categoría.

* excluye al 18% de los no afiliados que no priorizaron las respuestas

** incluye “otros sin especificar” y respuestas que no pudieron ser incluidas en alguna de las categorías

Fuente: elaboración propia en base a encuesta a trabajadores

Si se contabilizan las razones que justifican la no afiliación sin considerar la prioridad asignada a cada una, se observa que los trabajadores apelan con más frecuencia al hecho de que la afiliación no es necesaria para acceder a los bienes y servicios de uso colectivo (como son la percepción de aumentos salariales o el acceso a la obra social). En efecto, en este caso se observa que algo más del 60% hace referencia a razones vinculadas a una posición de free rider. Nuevamente, este es un factor de mayor peso entre los trabajadores en establecimientos con delegados (cuadro 8).

Cuadro 8: Razones de no afiliación según presencia de delegados en el lugar de trabajo. Encuesta de trabajadores. En porcentaje*

Razones de la no afiliación	Con delegado	Sin delegado	Total
Falta de interés o satisfacción en los servicios	23.8	16.3	18.5
Igual puede usar la obra social	20.6	13.6	15.7
No es necesario para recibir aumentos salariales	6.3	10.9	9.5
Porque hay que pagar una cuota de afiliación	19.0	16.3	17.1
Conducta <i>free riding</i>	69.7	57.1	60.8
En desacuerdo con el sindicato	23.8	23.1	23.3
Falta de información	1.6	9.5	7.1
Falencias de la organización	25.4	32.6	30.4
En la empresa está mal visto que se afilie	3.2	4.8	4.3
Otras razones***	1.6	5.4	4.3
Total	100	100	100
casos	63	147	210

Nota: en “falta de información” se incluyeron las respuestas “otros” en las cuales la fundamentación hace referencia a esta categoría.

* el porcentaje está calculado tomando como 100 la suma del total de afiliados que seleccionó cada una de las razones

*** incluye “otros sin especificar” y respuestas que no pudieron ser incluidas en alguna de las categorías

Fuente: elaboración propia en base a encuesta a trabajadores

Obviamente, es difícil comprender, dados los límites de la encuesta, el significado de estas respuestas, ya que por ejemplo en algunos casos la falta de acuerdo con el pago de una cuota de

afiliación podría estar apoyada en la falta de confianza en los sindicatos e incluso asociada a imágenes de corrupción. Al tomar en forma individual las respuestas múltiples se pierde esta particular combinación, que podría aportar un mejor marco interpretativo. Sin embargo, cabe destacar que no se observan diferencias en relación a la manifestación de desacuerdos con la organización gremial entre los que no quieren pagar la cuota de afiliación y los que no mencionan esta opción, lo cual sería indicativo de que no existe una asociación relevante entre la evaluación referida a la organización y la resistencia a contribuir monetariamente con el sindicato. Esta última respuesta pareciera estar más asociada al free riding, ya que la proporción que manifiesta falta de interés en los servicios que brinda el sindicato a sus afiliados es mayor entre quienes no están dispuestos a pagar una cuota de afiliación que entre quienes no reparan en el costo de la afiliación.

Conclusiones

En primer lugar, se concluye que las razones que influyen sobre las decisiones de afiliación están estrechamente vinculadas a la presencia de delegados en las firmas. Cuando existe representación gremial en el lugar de trabajo, la sindicalización pareciera ser un indicador más acertado de la predisposición a la acción colectiva y de la configuración de relaciones más solidarias en el entorno laboral. De ahí que un importante porcentaje de los trabajadores decida su afiliación con el objetivo de fortalecer a la organización para mejorar las condiciones salariales y laborales, aún cuando los beneficios de la negociación colectiva, de acuerdo a la normativa nacional, se extiende tanto a afiliados como a no afiliados.

Además, a la hora de decidir la afiliación, la acción estrictamente gremial es más valorada por los trabajadores en empresas con delegados. Este hallazgo sería también indicativo de que en estos establecimientos la acción gremial es más efectiva, en la medida que la presencia de los delegados garantiza un mejor cumplimiento de las cláusulas convencionales y/o que los servicios estrictamente gremiales llegan con mayor fluidez a los trabajadores. En contraste, los trabajadores pertenecientes a establecimientos sin delegados deciden en mayor medida la afiliación para acceder a servicios exclusivos para afiliados y valoran fundamentalmente los servicios de carácter mutuo (como turismo, recreación, obra social, etc.). De este modo, se concluye que tanto el ámbito en el cual se realiza la afiliación, como los agentes sindicales intervinientes tienen una influencia determinante en el significado que adquiere la misma.

En relación a las razones de no afiliación, aún cuando son muy relevantes aquéllas asociadas a una conducta típicamente free rider, sobre todo en los establecimientos con delegados, también se observa que buena parte de la no afiliación se debe a falencias atribuibles a las organizaciones gremiales, factor de mayor peso entre los trabajadores pertenecientes a establecimientos en los cuales no hay representación gremial.

Por último, si bien la hostilidad empresarial tiene un peso poco significativo en las decisiones de no afiliación, este factor es más relevante en los establecimientos en los cuales no hay delegados gremiales. Esto se debería en parte a que la propia presencia gremial obstaculizaría este tipo de prácticas por parte de los empleadores, y en parte a que muy probablemente el fin último del hostigamiento frente a la sindicalización sea desalentar la conformación de cuerpos gremiales representativos en los lugares de trabajo.

Referencias

A.L. Booth, "The free rider problem and a social custom model of trade union membership", *The Quarterly Journal of Economics*, Febrero, 1985

A.L. Booth y M. Chatterji, "Union membership and wage bargaining when membership is not compulsory", *The Economic Journal*, Vol. 105 (429), 1995.

J. Borland y S. Ouliaris, "The determinants of Australian trade union membership", *Journal of Applied Econometrics*, 9(4), 1994.

A. Bryson, "Union free-riding in Britain and New Zealand", Centre for Economic Performance London School of Economics and Political Science, *CEP Discussion Paper No 713*, Enero 2006.

Y. Haberfeld, "Why do workers join unions? The case of Israel", *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (4), 1995.

B. T. Hirsch, "The determinants of unionization: an analysis of interarea differences", *Industrial and Labor Relations Review*, 33(2), 1980.

A. Marshall y L. Perelman, "Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral", *Cuadernos del IDES* 4, Buenos Aires, 2004.

A. Marshall y L. Perelman, "Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina", *Desarrollo Económico*, 48(189), 2008.

A. Marshall y F. Groisman, "Afiliación sindical en la Argentina: incidencia de características personales y del empleo, 1990-2001", *Estudios del Trabajo*, 29, 1er Semestre 2005.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), "La encuesta a trabajadores en empresas", en Trabajo, ocupación y empleo, *Serie Estudios*, 6, Buenos Aires, MTEySS, 2007.

People's Security Survey, OIT, Ginebra, 2001.

B. Rothstein, "Marxism, institutional analysis, and working-class power: the Swedish case", *Politics & Society*, 18 (3), 1990.

C. Senén González, D. Trajtemberg y B. Medwid, "La afiliación sindical en Argentina 2005-2007: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL" ponencia presentada en el VI Congreso Regional de las Américas 2008.

H. J. Simón, "¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, febrero 2003.

J. C. Torre, "La tasa de sindicalización en la Argentina", *Desarrollo Económico*, 12(48), 1973.

J. Waddington y C. Whitston, "Why do people join unions in a period of membership decline?", *British Journal of Industrial Relations*, 35(4), 1997.