

SINDICALIZACION EN LA ARGENTINA: ANALISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DETERMINANTES DE LA AFILIACION INDIVIDUAL

Adriana Marshall* y Fernando Groisman**

70
Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo

aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

* CONICET – IDES marshall@mail.retina.ar
** CONICET – UNGS fgroisman@tutopia.com

Preparado para presentación en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, 10-12 de agosto, 2005.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

El objetivo de la investigación que se presenta en este trabajo es contribuir al conocimiento de la sindicalización en la Argentina, focalizando en los factores que explican la afiliación individual. La afiliación sindical - los motivos, las propensiones de distintos grupos de asalariados, los determinantes de su evolución - es un tema que prácticamente no ha sido estudiado en el país desde la perspectiva de la economía del trabajo y las relaciones industriales pese a que a nivel internacional el conocimiento acumulado es considerable.

Específicamente, en este trabajo se analizan las propensiones a la sindicalización de distintos sectores de los asalariados y su evolución, presentando por primera vez para la Argentina un modelo de regresión logística de la afiliación sindical. La identificación de las variables que resultan significativas para diferenciar qué asalariados son más proclives a sindicalizarse contribuye a la comprensión de los determinantes de la sindicalización individual.

En la sección que sigue se introduce el marco analítico. Después, el análisis se centra en el caso argentino, considerando dos momentos representativos de distintas situaciones históricas para los cuales se cuenta con fuentes de información que permiten una aproximación a la sindicalización individual. Este análisis empírico se organiza en tres partes. En la primera se describen aspectos relevantes del contexto argentino en este período (normativa sociolaboral, tendencias en el mercado de trabajo y su impacto sobre la afiliación sindical). En la segunda se discuten las potencialidades y problemas de las fuentes de información, así como la metodología utilizada. Finalmente, se presentan los resultados del análisis de los factores que tienen incidencia sobre la afiliación individual en 1990 (modelo "histórico") y en 2001 (post liberalización económica), y se propone una interpretación acerca de la evolución del modelo explicativo.

1. Marco de análisis

En los estudios sobre sindicalización existe una tradicional línea de investigación que se centra en las motivaciones que explican la afiliación individual y en las diferencias entre grupos en la propensión a la afiliación sindical. Ambos temas, aunque distintos, están imbricados.¹ Con respecto a las motivaciones, las explicaciones alternativas más usuales plantean que los trabajadores se afilian porque i) los sindicatos proporcionan una “voz colectiva” para expresar su insatisfacción en el trabajo, o ii) resultan instrumentales para obtener mejores condiciones y salarios (esta motivación generalmente se entiende en un sentido restringido, el de la “utilidad” directa de la afiliación para cada persona, pero podría extenderse para incluir la instrumentalidad para el conjunto en que se encuentra ubicado cada individuo); iii) pueden acceder a los beneficios (bienes y servicios) que proveen los sindicatos a sus miembros; iv) valoran la solidaridad y de la acción colectiva, visualizando a los sindicatos como instrumento para llevarla a cabo (Haberfeld, 1995); v) las propias organizaciones gremiales y los compañeros de trabajo ejercen fuerte presión para que lo hagan;² se ha propuesto la noción de “coerción burocrática” para indicar las formas de coerción que ejercen los sindicatos al “penalizar”, a través de incentivos negativos, a los no miembros y otorgar incentivos positivos a los miembros, que varían según el marco regulatorio y la tradición de cada sindicato (Windolph y Haas, 1989), pero la presión puede ejercerse también bajo formas más sutiles. Las diversas motivaciones claramente no son excluyentes y, para distintos grupos o en diferentes contextos, pueden combinarse de distintas formas.

¹ Algunos autores los tratan conjuntamente (por ejemplo, Haberfeld, 1995; Harel et al., 2000).

² En el caso extremo, el elevado costo de la no afiliación, que podría implicar pérdida del empleo cuando los miembros del sindicato tienen prioridad para llenar una vacante (*closed-shop*), “forzaría” la afiliación (ver Windolph y Haas, 1989).

Con respecto a las propensiones diferenciales a la afiliación, la pregunta central es quiénes, y porqué, son más proclives a sindicalizarse. Desde esta perspectiva se ha estudiado el papel que desempeñan los atributos más estrictamente individuales y aquellos que definen la inserción laboral. Entre los primeros se han considerado típicamente sexo, estado civil, edad y nivel educativo, pero también área de residencia (por ejemplo, el hecho de residir en un área con tradición de alta sindicalización favorece la afiliación; Charlwood, 2002) y aspectos de la inserción laboral y sindical de otros miembros de la familia. También se ha estudiado la influencia de distintas orientaciones ideológicas y políticas.

Mientras que las diferencias en la propensión a la sindicalización entre sexos varían entre países, una constante en los resultados de distintos estudios es una aparentemente menor propensión de los jóvenes a la afiliación (e.g. Serrano Pascual y Waddington, 2000).³ Esta, sin embargo, no necesariamente se debe a que los jóvenes tengan “menores deseos” de sindicalización, sino más bien a otros factores, por ejemplo las características distintivas de su inserción y trayectoria laborales (Waddington y Kerr, 2002; Gomez et al., 2002; Haynes et al., 2005).⁴ Entre los jóvenes, además, también hay heterogeneidad en cuanto a la propensión a la afiliación; por ejemplo, los jóvenes cuyos padres están sindicalizados son más proclives a afiliarse, más aún si el padre es miembro activo del sindicato (Blanden y Machin, 2003). Con respecto a las probabilidades de sindicalización según nivel educativo, en general se constató que existe una relación inversa entre ambas variables (aunque con diferencias según se trate del

³ La mayoría de los estudios sobre las relaciones entre edad y afiliación sindical provienen de países como los Estados Unidos, el Reino Unido, Canadá y Australia, que comparten una tradición normativa, por lo que sus conclusiones podrían no aplicarse a otros contextos.

⁴ Waddington y Kerr (2002) vinculan las tasas de afiliación de los jóvenes también con el grado de resistencia empresaria a que sus trabajadores se sindicalicen. Se ha planteado la hipótesis de que los jóvenes tienden a tener actitudes más desfavorables a la afiliación sindical que los adultos porque en las últimas décadas las nuevas generaciones serían cada vez más individualistas, pero, según Haynes et al. (2005), esta noción se apoyaría en evidencias sólo anecdóticas; en cambio, para estos autores, la noción de que los jóvenes también adhieren a valores colectivos y tienen actitudes por lo menos igualmente positivas que los adultos hacia los sindicatos se sustentaría en resultados de encuestas más amplias, y las explicaciones basadas en el tipo de inserción laboral tendrían mucho mayor sustentación empírica, por lo menos en el contexto anglosajón.

sector público o del privado, o de hombres o mujeres; Windolph y Haas, 1989), que se debería, seguramente entre otros factores, a que los asalariados con alto nivel educativo tienen mayor poder de negociación individual (Bain y Elias, 1985), así como también a su mayor cercanía con los integrantes de los niveles gerenciales de las empresas, con quienes tendrían valores compartidos.

En relación con las características de la inserción laboral se investigó el rol del sector de actividad económica, el tamaño del establecimiento, el trabajo a tiempo parcial, el tipo de representación de los asalariados en la empresa, la experiencia laboral y aspectos de las trayectorias laborales, entre otros. Algunos de los factores que definen el tipo de inserción laboral mostraron sistemáticamente una influencia en la misma dirección, aunque a veces no estadísticamente significativa (Riley, 1997). Por ejemplo, el desempeño de tareas no manuales está asociado con una menor propensión a la sindicalización, supuestamente porque la más estrecha vinculación de los asalariados no manuales con la dirección de la empresa los induce a incorporar los valores de los directivos (lo opuesto ocurriría con el trabajo manual), y los empleados a tiempo parcial serían menos proclives a la sindicalización porque este tipo de empleo obstaculizaría las acciones de reclutamiento por parte de los sindicatos y reduciría la comunicación con los compañeros de trabajo. La experiencia laboral muestra una influencia positiva, con impacto decreciente a partir del pico en la carrera laboral (Riley, 1997); la experiencia laboral, hasta cierto límite, podría estar asociada positivamente con una creciente “exposición” a la influencia sindical (Bain y Elias, 1985), y esta noción podría extenderse a la antigüedad en la empresa. En cambio, una historia laboral caracterizada por una mayor cantidad de empleos desalentaría la afiliación (Riley, 1997), lo cual podría aplicarse también a las trayectorias laborales inestables. Según Riley, en general la propensión a afiliarse sería más alta cuanto más definida sea la distinción entre la parte gerencial y la parte operativa, y cuanto mayor sea el grado de estandarización del trabajo, es decir, cuanto mayores sean la homogeneidad intra grupo y la distancia entre grupos. Esto explicaría las propensiones más altas en la industria,

los servicios públicos, y el sector público en general, entre otros. En el sector público, además, la hostilidad del empleador hacia los sindicatos sería menos manifiesta (Haberfeld, 1995) y la estabilidad en el empleo que con frecuencia rige legalmente en este sector podría favorecer la sindicalización. También el hecho de estar empleado en un establecimiento grande tiende a estar asociado con una mayor propensión a la sindicalización.⁵ Por su parte, la existencia de representación de los trabajadores en la empresa puede tener peso en facilitar o estimular la sindicalización; por ejemplo, la probabilidad de no afiliarse nunca es mucho más baja para los que trabajan en establecimientos que tiene un sindicato reconocido legalmente (resultados para el Reino Unido; Bryson y Gomez, 2005). Haberfeld (1995) visualiza a la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo como fuente de presión normativa hacia la afiliación y como medio de socialización, que interioriza al trabajador con la importancia de la acción colectiva en general y de los sindicatos en particular. El carácter de dicha representación también tiene influencia; en Alemania, por ejemplo, cuando los miembros de los consejos de empresa están sindicalizados, la afiliación sindical en el establecimiento está más difundida (Windolph y Haas, 1989).

Algunas de las diferencias entre grupos en la propensión a la sindicalización, a veces definidas por factores culturales, son persistentes e independientes del contexto económico, institucional y en el mercado de trabajo. Otras son más lábiles y reflejan cambios en el contexto (aumento del desempleo y la inestabilidad laboral, por ejemplo). La inseguridad en el empleo afectaría la propensión a la sindicalización,⁶ por lo que un aumento del desempleo y la consiguiente agudización de la inseguridad podrían implicar que los jóvenes, los nuevos trabajadores, o los que se desplazan a un nuevo empleo sean más reticentes a la sindicalización.

⁵ Bain y Elías (1985) encuentran que en el Reino Unido la asociación entre tamaño del establecimiento y probabilidad de afiliación es no lineal (a medida que aumenta el tamaño la probabilidad aumenta, pero con una tasa decreciente, hasta un punto en que prácticamente deja de crecer).

⁶ Sobre la base del análisis de cuatro países europeos, Sverke y Goslinga (2003) concluyen que en contextos de inseguridad laboral se acrecientan las desafiliaciones en los sindicatos y en general se reduce el compromiso con la organización gremial.

También los cambios institucionales y sus impactos sobre las estrategias sindicales de reclutamiento de miembros pueden afectar las propensiones de diferentes grupos.⁷

Las diferentes motivaciones, mencionadas más arriba, pueden estar asociadas con variables que definan grupos con distintas propensiones a la afiliación. Por ejemplo, los individuos provenientes de familias con tradición sindical se afiliarían sobre todo porque valoran la solidaridad y la acción colectiva, mientras que entre los que trabajan en establecimientos grandes podría privar la coerción burocrática (tal vez ausente en las empresas pequeñas), etc. El conocimiento acerca de las diferencias en la propensión a la afiliación sindical en términos de atributos individuales y de la inserción laboral contribuye al conocimiento acerca de los determinantes de la afiliación en general. La ausencia de diferencias en términos de edad o antigüedad en el empleo podría sugerir, por ejemplo, que el peso de la presión “social” hacia la sindicalización es considerable, alcanzando a los nuevos trabajadores que se incorporan a la empresa. Por su parte, una significativa diferencia entre sectores de actividad económica, controlando la influencia de otras variables, podría estar indicando que difieren las estrategias de reclutamiento de los sindicatos y su oferta de servicios, generando distintos atractivos, y/o que difiere su capacidad de implantar representación gremial en el lugar de trabajo y, por lo tanto, de ejercer presión hacia la sindicalización.

Los motivos para afiliarse a un sindicato probablemente difieren, y substancialmente, entre los países donde ser miembro significa acceso a niveles salariales y/o beneficios negociados con las empresas (y la mayoría de los estudios sobre motivaciones y propensiones a la afiliación se llevó a cabo en este tipo de contexto) y aquellos en los que los beneficios y remuneraciones que se definen en los convenios colectivos se extienden legalmente también a los no afiliados (*erga omnes*). Los determinantes de la sindicalización también varían entre los países en los que los sistemas de salud o de prestaciones para el desempleo están en manos

⁷ Harel et al. (2000) analizan cómo, en el caso de Israel, las profundas transformaciones en la estructura de la negociación colectiva y otras instituciones laborales acrecentaron el uso de la “coerción burocrática” como

sindicales y el acceso se restringe sólo a los afiliados, y aquellos en los que el acceso no depende de la afiliación. Estas diferencias podrían reflejarse en las propensiones comparativas de distintos grupos a la sindicalización.

En la Argentina tanto los beneficios del convenio colectivo como el acceso a la obra social están asegurados para todos los asalariados de la rama o empresa, aunque no estén afiliados al sindicato. Teniendo en cuenta este rasgo, así como las características de la implantación y el crecimiento sindicales (Marshall y Perelman, 2004, y literatura allí citada), en conjunción con algunos hallazgos en la literatura internacional, la hipótesis que guía esta investigación es que en la Argentina históricamente resultó determinante fundamental de la afiliación sindical el hecho de que el establecimiento en que se desempeñaba el trabajador tuviera o no representación sindical. Este rasgo podría llegar a neutralizar los efectos de otros factores, tanto sociodemográficos como de la inserción laboral. En qué medida esta hipótesis se aplica y, si es así, qué atributos mantienen su influencia y cuáles no, es uno de los interrogantes a los que se trata de responder en este trabajo.

Un segundo interrogante es si, a raíz de las fuertes transformaciones contextuales que se desarrollaron durante los años 90 - reestructuración económica, reformas normativas, aumento del desempleo, expansión de la inestabilidad y la rotación laborales, prevalencia de un contexto político desfavorable a los sindicatos, cambios al interior de los propios sindicatos -, se modificó el modelo histórico de determinación de la sindicalización individual. Aunque, como veremos, no existe información para poder evaluar cuál es el papel de la "coerción burocrática" y la presión de pares en el nuevo contexto, se podría esperar que la mayor incertidumbre acerca de la continuidad del empleo y un ambiente más hostil a la sindicalización propicien actitudes más cautas con respecto a la afiliación sindical, lo cual podría reflejarse en cambios en los cortes que definen distintas propensiones a la sindicalización, y que la creciente inestabilidad en el empleo incida sobre la probabilidad de afiliación sindical.

mecanismo de afiliación, entre otros cambios

2. Contexto: marco jurídico, mercado de trabajo y afiliación sindical

La normativa sobre convenios colectivos, obras sociales y cuotas y aportes sindicales ha contribuido a determinar, históricamente, la propensión global a la afiliación sindical (Marshall y Perelman, 2004). La extensión a los no afiliados al sindicato, primero (en 1953) de los convenios colectivos y, después (en 1970 y, sobre todo, 1980), del acceso a las obras sociales, la “desregulación” de las obras sociales desde 1993, las variaciones en las regulaciones sobre contribuciones sindicales de los no afiliados pero beneficiarios de los convenios colectivos (1953, 1958, 1960, 1973, 1976, 1979, 1988), que toleraban, estipulaban o eliminaban contribuciones regulares y extraordinarias (cuotas de solidaridad), fueron definiendo incentivos y desincentivos a la afiliación, intermediadas por las políticas que adoptaban los sindicatos frente a los cambios normativos. Las obras sociales habían constituido un fuerte atractivo para la sindicalización cuando la cobertura se restringía a los afiliados sindicales y la cuota de solidaridad es reconocidamente un considerable incentivo a la afiliación sindical, ya que por un costo adicional (monto de la cuota de solidaridad en relación con la cuota de afiliación), a menudo reducido, se accede a los beneficios reservados a los miembros del sindicato.⁸

Entre 1990 y 2001 (período que analizamos en este trabajo) no se produjeron cambios en el derecho colectivo del trabajo que hubieran podido tener repercusión sobre la afiliación. La legislación había admitido nuevamente, a partir de 1988, la imposición de “cuotas de solidaridad” para los sindicatos sobre los beneficiarios de convenios colectivos que no estaban afiliados. Sin embargo, no todos los sindicatos hicieron uso de esta opción (Marshall y Perelman, 2004), y las diferencias entre estrategias sindicales en este punto, así como en la oferta de servicios a afiliados o en el costo relativo de la cuota de afiliación pudieron haber

⁸ Sobre este tema, y el impacto de las variaciones en la legislación sociolaboral, véase Marshall y Perelman (2004).

generado diferencias en las propensiones a la sindicalización entre ramas de actividad económica u ocupaciones. Por su parte, las modificaciones en el derecho individual del trabajo se concentraron en las condiciones de contratación y despido (leyes de 1991, 1995, 1998 y 2000). La creación de contratos más flexibles (mientras estuvieron vigentes) y la regulación explícita del período de prueba contribuyeron a generar mayor inestabilidad; en la misma dirección actuó la disminución del costo del despido para los trabajadores con menor antigüedad.⁹ En este sentido, dichos cambios podrían haber afectado la sindicalización.

Además, desde los años 70, y sobre todo en la década del 90, el mercado de trabajo experimentó transformaciones considerables, con efectos potenciales sobre la sindicalización (Marshall y Perelman, 2004). Se produjeron cambios en la estructura del empleo que usualmente tienen repercusiones sobre la tasa de sindicalización global: caída de la participación en el empleo de la industria (entre 1992 y 2000 su participación en el empleo asalariado se redujo del 31% al 19%)¹⁰ y de los servicios públicos que se privatizaron (ambos sectores con tasas de sindicalización más elevadas) y aumento en la de los establecimientos más pequeños (con tasas de afiliación más bajas); y crecimiento de la incidencia del empleo no registrado (no habilitado para afiliarse) y del empleo temporario (menos proclive a la sindicalización). El considerable incremento del desempleo se sumó al del empleo no registrado, reduciendo aún más la población sindicalizable. Los persistentemente elevados niveles de desempleo, junto con la inestabilidad de las contrataciones (intensificada entre otros por las reformas laborales), generaron además un contexto de fuerte inseguridad del empleo; inestabilidad laboral e inseguridad del empleo son factores que, como vimos, tenderían a desalentar la sindicalización.

Por otra parte, se podría conjeturar que en esta década, marcada por el fortalecimiento de la prerrogativa empresarial, la hostilidad de los empleadores hacia la sindicalización se habría tornado más abiertamente manifiesta, por lo menos en algunos sectores (tema que requiere

⁹ Véase e.g. Marshall (2004).

¹⁰ Sobre la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH, INDEC).

investigación), al tiempo que también se iba agravando el desprestigio de muchos líderes sindicales contaminando la percepción de los trabajadores acerca de los propios sindicatos. Estos dos factores serían consistentes con una caída en la tasa de afiliación.

Sin embargo, en la Argentina (a diferencia de otros países en los que, ante procesos similares, cayó notoriamente la tasa de sindicalización) la tasas de afiliación sindical no variaron significativamente entre 1990 y 2001. En el Gran Buenos Aires (área en la que se centra el análisis que sigue), la tasa de sindicalización alcanzaba en 1990 alrededor del 49% de los asalariados totales (excluyendo al servicio doméstico), y un 65% de los asalariados que reciben todos los beneficios sociales (una aproximación al empleo registrado).¹¹ En 2001, pese a los cambios potencialmente adversos en el mercado de trabajo y en otros aspectos, la tasa de sindicalización estaba en un nivel algo más bajo (42%) con referencia al total de asalariados (excluidos servicio doméstico y beneficiarios de planes de empleo), y sólo marginalmente más bajo (un 63%) en relación con la población sindicalizable, los trabajadores registrados.¹²

La expansión del empleo no registrado explica casi la totalidad de la caída en la afiliación del conjunto de los asalariados.¹³ Considerando exclusivamente a los asalariados registrados (cuadro 1), la reestructuración sectorial explicaría sólo la mitad del cambio real (pese al substancial efecto negativo de la caída de la participación de la industria en el empleo), mientras que la recomposición en términos de niveles educativos hubiera, por sí sola, implicado una caída de tres puntos en la afiliación (algo superior al cambio que efectivamente tuvo lugar), que se debió a la pérdida de participación en el empleo del grupo con educación baja (hasta secundario incompleto); los cambios en otras variables prácticamente no habrían tenido

¹¹ Estimaciones propias basadas en datos de EPH, Módulo de Precariedad Laboral, mayo, 1990 (MPL, EPH, INDEC, 1990). Tanto esta estimación como la correspondiente a 2001 deben considerarse con cierta cautela debido a los motivos que se describen en la próxima sección de este trabajo.

¹² Estimaciones propias basadas en la Encuesta de Condiciones de Vida, SIEMPRO, 2001 (ECV, 2001).

¹³ Resultado del análisis de descomposición del cambio 1990-2001: cinco de los siete puntos porcentuales de caída en la tasa global de sindicalización se explican por el efecto de este cambio en la estructura del empleo; estimaciones propias.

incidencia.¹⁴ La reducción real promedio en la tasa de afiliación se origina principalmente en el comportamiento negativo de las tasas de sindicalización de los mayores de 25 años (por comparación con los jóvenes), los hombres (a diferencia de las mujeres, cuya sindicalización se mantuvo),¹⁵ y los asalariados del sector privado (lo opuesto ocurrió en el sector público), entre otros (cuadro 2). Varios factores, entre ellos el incentivo que se derivó de la “cuota de solidaridad” establecida por numerosos sindicatos así como la presencia de representación sindical en el lugar de trabajo cuya incidencia discutimos más abajo, podrían haber contribuido a explicar el hecho de que la tasa de afiliación no disminuyera más.

3. Fuentes de información: posibilidades y problemas

La información sobre afiliación sindical es en general muy limitada, y más escasa aún la necesaria para realizar una investigación sobre determinantes de la sindicalización individual. Existen dos encuestas que incluyeron en el cuestionario una pregunta acerca de la “cuota sindical”: 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).¹⁶ En 1990 se formuló una pregunta acerca de “descuento” o “aporte” de cuota sindical; en 2001, acerca de “descuento” de cuota sindical. Esta pregunta en teoría permitiría identificar a los asalariados sindicalizados y, por lo tanto, sus características distintivas. A su favor se encuentra el hecho de que esta pregunta, tanto en 1990 (un 8%) como

¹⁴ El efecto combinado de los cambios en la estructura educativa y según actividad económica fue similar al de los cambios en la primera de estas variables (cuadro 1). Si bien en este trabajo no se incluyó un análisis de descomposición multivariada (como el realizado por Van der Berg y Grift, 2001), es de esperar que no modificaría substancialmente los resultados citados.

¹⁵ Sin embargo, en el sector privado también descendió la tasa de sindicalización femenina, aunque menos que la de los hombres.

¹⁶ La Encuesta de Desarrollo Social de 1997 también incluyó la pregunta sobre descuento para cuota sindical. Sin embargo, un examen de la calidad de la información generada por esta encuesta para el área que nos interesa nos indujo a descartar esta fuente, principalmente debido a que las tasas de sindicalización que surgen de estos datos son extremadamente elevadas.

2001 (un 6%), tiene una relativamente baja proporción de personas que no responden o responden que lo ignoran. Sin embargo, también podría estar afectada por algunos problemas.¹⁷

En primer lugar, desde 1988, como vimos, está vigente la posibilidad legal de imponer cuotas de solidaridad a los beneficiarios del convenio colectivo (de rama o empresa) aún cuando no estén afiliados al sindicato; estas cuotas deben establecerse en el convenio colectivo y, como las de afiliación, también son descontadas por los empleadores. Podría existir confusión entre cuota sindical y cuota de solidaridad, por lo que el “descuento de cuota sindical” no siempre es indicador de afiliación; pese a no estar afiliados, un número indeterminable de trabajadores que abonan la cuota de solidaridad pueden haber respondido (más aún si la encuesta la responden otros miembros del hogar) que efectivamente a ellos les descuentan la cuota sindical (Marshall y Perelman, 2004); esta situación, se podría conjeturar, estaría más difundida entre los asalariados con niveles educativos más bajos, menos interiorizados de su real situación. En 1990 ya muchos sindicatos habían establecido contribuciones de solidaridad, ya sea activando cláusulas existentes en los convenios de 1975 (comercio por ejemplo) o estableciéndolas en nuevos convenios o acuerdos. Es probable que a lo largo de la década del 90 estas contribuciones se hayan ido extendiendo progresivamente. En segundo lugar, en 2001 quedaron excluidos los que aportan la cuota sindical directamente, porque la pregunta se circunscribió al “descuento” para cuota sindical. Si bien ésta es la situación más usual ya que los empleadores son agentes de retención de las cuotas sindicales, algunos gremios admiten el pago directo de los afiliados. Por último, también existe cierta confusión entre cuota para la obra social (generalmente identificada con el sindicato) y cuota de afiliación, que también podría inducir respuestas positivas acerca del descuento de cuota sindical por parte de trabajadores en realidad no afiliados al sindicato. Por ejemplo, en 1990, el grupo de "asalariados sindicalizados", definido por su respuesta positiva a la citada pregunta, muestra algunas inconsistencias, en particular, algunos declararon desconocer

¹⁷ En el análisis consideramos que los que “no saben/no responden” acerca del descuento para la cuota sindical son no afiliados, suponiendo que los afiliados sindicales no lo ignorarían.

si el establecimiento tenía convenio colectivo¹⁸ y otros, que respondieron que existía convenio, declararon no estar cubiertos por éste. En ese momento, en el sector público podríamos encontrar trabajadores sindicalizados aún cuando no existiera convenio colectivo, ya que la negociación colectiva en la administración pública y para docentes estatales se admitió con posterioridad. Sin embargo, esto era prácticamente imposible en el sector privado,¹⁹ por lo que en este sector, algunos de los que afirmaron contribuir la cuota sindical podrían en realidad no estar afiliados sino haberla identificado con algún otro aporte al sindicato o a la obra social, o bien, estando efectivamente afiliados, podrían haber firmado la ficha de afiliación junto con la de incorporación a la obra social sin que esto representara el resultado de una decisión “realmente” voluntaria.²⁰

De todos modos, estas fuentes de información son las únicas disponibles y, por lo tanto, las utilizamos en este trabajo, con las reservas mencionadas. El análisis que sigue se concentra en el Gran Buenos Aires para poder realizar la comparación entre 1990 y 2001. El universo bajo estudio se restringe a los asalariados registrados en el sistema de seguridad social,²¹ puesto que los asalariados no registrados no estarían habilitados para afiliarse al sindicato ya que el empleador no puede retenerles la cuota sindical.²²

Un primer examen basado en las variables seleccionadas²³ muestra que tanto en 1990

¹⁸ Aquí existe un problema adicional, derivado del hecho de que la pregunta, tal como está formulada (“en este establecimiento, existe convenio colectivo?”), puede inducir al entrevistado a suponer que se refiere a un convenio específico para la empresa, por lo que algunos de los que respondieron que “no existe convenio” sabrían, sin embargo, que el establecimiento está cubierto por un convenio general (o por más de uno), de actividad o profesional.

¹⁹ En el sector privado, un 58% de los trabajadores “sindicalizados” respondió que existía convenio en el establecimiento y, de éstos, el 95% indica estar cubierto por él.

²⁰ Este análisis no puede replicarse para 2001 porque la ECV no incluyó preguntas acerca de convenios colectivos.

²¹ En 1990 se consideró como equivalentes de los asalariados registrados a los asalariados que recibían todos los beneficios sociales, ya que no fue posible obtener información específicamente sobre descuento jubilatorio. Tanto en 1990 como en 2001 se excluyó al servicio doméstico.

²² En principio, según algunas indagaciones, tampoco es posible aportar en forma directa la cuota de afiliación al sindicato sin estar registrado en el sistema de seguridad social.

²³ La ausencia de información restringe el análisis a las variables incluidas en las encuestas citadas, por lo

como en 2001 diversos atributos sociodemográficos y de la inserción laboral definen tasas diferenciales de afiliación sindical, aunque con algunas variaciones entre los dos momentos - por ejemplo, no había diferencias entre el sector privado y el público en 1990, pero se distancian en 2001 (cuadro 2). Sin embargo, como se discute más abajo, los resultados de los análisis de regresión logística relativizan la influencia de algunas de estas variables.

4. El “modelo histórico”: 1990

Desde la perspectiva del estudio de la sindicalización puede considerarse que la situación en el año 1990 es representativa de algunas tendencias históricas, pese al contexto de inestabilidad macroeconómica y altísimos niveles de inflación. En ese momento, la estructura del empleo aún no había experimentado cambios drásticos, no se habían producido reformas importantes en la normativa laboral, y el desempleo todavía no había alcanzado los niveles a los que se llegaría durante los 90. Y, si bien el empleo no registrado ya se estaba expandiendo, la utilización de formas legales de contratación temporaria, fuente de inestabilidad laboral, aún estaba poco difundida.

Los resultados de análisis multivariados de regresión logística (variable dependiente: afiliados sindicales, que se contrastan con los asalariados no sindicalizados)²⁴ muestran que, en este período, atributos sociodemográficos como edad (hasta 24 años y resto) y sexo no resultan variables significativas para definir la probabilidad de afiliación cuando se controla por nivel educativo y variables de inserción ocupacional, aunque en el caso de los jóvenes el coeficiente

que no fue posible considerar la influencia de las orientaciones políticas e ideológicas, o de características de la inserción laboral del padre, etc.

²⁴ Se excluyó del universo a los que tienen 65 o más años de edad, a los que responden que desconocen el tamaño del establecimiento en el que trabajan o no responden sobre tamaño (en 1990, un 22% de los asalariados registrados) y también a los que desconocen/no responden si existe representación sindical en el establecimiento (13,5%). Las regresiones logísticas se realizaron con los datos no ponderados.

tiene siempre el signo esperado – negativo (cuadro 3a, modelos I-IV).²⁵ En cambio, el desempeño de una tarea manual y el no haber superado la educación secundaria completa (tanto, separadamente, los que tienen hasta secundario incompleto como los que completaron este nivel) están ambos significativamente asociados con una mayor probabilidad de sindicalización, incluso cuando se incorpora al modelo explicativo la variable “existencia de representación sindical en el lugar de trabajo” y se controla por la actividad económica de inserción (cuadro 3a, modelos I-IV). También los que trabajan en establecimientos grandes (en este caso, con más de 100 empleados) tienen mayor propensión a la afiliación (modelo I); sin embargo, en este caso, la influencia positiva desaparece al agregar al modelo la variable presencia sindical en el establecimiento (modelo II).²⁶ Más aún, cuando se esperaría que a raíz de la alta asociación positiva entre ambas variables la incidencia del tamaño simplemente se neutralice, su coeficiente, que continúa siendo significativo, pasa a tener signo negativo; el hecho de que en los establecimientos grandes la tasa de afiliación varíe del 80% al 35% según exista o no representación gremial podría contribuir a explicar el signo negativo.²⁷ Por su parte, la antigüedad en el empleo (más de cinco años en el empleo y resto) no afecta la propensión a la afiliación, lo cual sería compatible con el patrón histórico de considerable estabilidad laboral y

²⁵ El coeficiente para la variable sexo tiende a estar en el "borde" en cuanto a significación estadística (y, como examinamos más abajo, resulta significativo en el sector público). Lo mismo ocurre, en algunos casos, con el coeficiente de la variable edad.

²⁶ El tamaño del establecimiento tampoco tiene influencia sobre la probabilidad de sindicalización en un estudio, referido a Israel, que incluye en el modelo explicativo la variable "presencia de un comité de los trabajadores activo" (Haberfeld, 1995); la estructura y dinámica sindicales en ese país tenía rasgos en común con las de la Argentina (sobre cambios posteriores, véase Harel et al., 2000).

²⁷ Este punto requiere mayor investigación. El hecho de que las tasas de sindicalización (según tamaño del establecimiento) más elevadas se ubiquen en el tramo 6-25 ocupados (cuadro 2) también podría contribuir a explicar ese resultado; en este grupo podrían concentrarse los asalariados que perciben menos claramente su situación sindical. Cabe notar que también existe una importante proporción de establecimientos con hasta 100 asalariados que cuentan con representación sindical (establecimientos con 6 a 25 ocupados: 32%; 26-100: 49%); incluso un 19% de los establecimientos con 2 a 5 ocupados tiene representación gremial pese a que la legislación marca la obligatoriedad de representación a partir de 10 asalariados (estimaciones propias con datos MPL, EPH, INDEC, 1990).

baja rotación vigente hasta ese momento.²⁸ En general, los resultados son consistentes con los obtenidos para otros países y compatibles con las hipótesis planteadas en la literatura internacional, que presentamos antes. Además, la influencia decisiva - con el coeficiente más elevado - de la representación sindical en el lugar de trabajo que revela el modelo logístico da apoyo a las observaciones de autores que, con referencia a períodos históricos previos, puntualizaron que la existencia de representantes sindicales en la empresa facilitaba, impulsaba o, incluso, compelia, a la afiliación.²⁹ La presencia de una comisión interna, o por lo menos de un delegado, implica mayor exposición a la influencia sindical, pero la proximidad también permite que se pueda ejercer mayor presión - explícita o implícita - hacia la sindicalización o, en algunos casos, la puesta en práctica de mecanismos más automáticos de afiliación.

El estar empleado en el sector privado disminuye la probabilidad de sindicalización (cuadro 3a, modelo III), lo cual concuerda con la experiencia internacional. En este caso, como en general cuando existe una alta asociación entre la variable presencia de representación gremial en el establecimiento y otra de las variables incluidas en el análisis, la influencia positiva de tener un empleo en el sector público sobre la probabilidad de afiliación es significativa sólo cuando se excluye del análisis a la presencia sindical en el establecimiento. A su vez, la mayor difusión de la presencia de representación gremial en los establecimientos del sector público, por comparación con el privado, en parte se derivaría de su composición menos heterogénea.

Además, la diferenciación entre sectores privado y público resulta muy relevante. Restringiendo el análisis al sector privado (cuadro 3b), la probabilidad de afiliación varía con el nivel educativo, la rama de actividad (los que están empleados en la industria – como era de

²⁸ Análisis con categorizaciones alternativas de esta variable tampoco dieron resultados significativos. Cabe notar que el hecho de tener un contrato permanente está asociado significativamente con la afiliación, pero resulta poco relevante porque la proporción de asalariados temporarios no llegaba al 10% del empleo (registrado).

²⁹ Por ejemplo, Zorrilla (1974) se refiere al papel facilitador de la afiliación que desempeñaba el delegado sindical. Sobre este tema, ver Marshall y Perelman (2004).

esperar - o en comercio, restaurantes y hoteles³⁰ tienen mayor probabilidad que los que están en el resto de los sectores), y la presencia sindical en el lugar de trabajo (modelo II). La inclusión de esta variable reduce la significatividad de la influencia de estar empleado en la industria, pero no afecta a la del empleo en el comercio, posiblemente porque en este sector menos de un tercio de los asalariados declara trabajar en establecimientos con representación gremial, mientras que en la industria la proporción alcanza a alrededor de dos tercios. Si se analizan hombres y mujeres separadamente (modelo II en cada caso), se mantienen las incidencias de presencia sindical y nivel educativo (aunque para las mujeres sólo el más bajo - hasta secundario incompleto), mientras que tipo de tarea y rama de actividad, cuya influencia se mantiene para los hombres, no afectan la probabilidad de afiliación en el caso de las mujeres, lo cual podría derivarse de su distribución sectorial, del grado de segregación ocupacional y de la variabilidad inter-sectorial de sus tasas de sindicalización, aspectos que requieren investigación.³¹

En el sector privado, como vimos, es posible identificar a los asalariados que declaran que aportan en concepto de cuota sindical y que, además, están cubiertos por un convenio colectivo.³² En este grupo de trabajadores sindicalizados que perciben más claramente su situación con respecto a la negociación colectiva sería más difícil que hubiera casos de confusión entre cuota sindical y otras contribuciones. Si la variable dependiente se genera exclusivamente sobre la base de los afiliados sindicales que declaran estar cubiertos por un

³⁰ Debe advertirse que en comercio, restaurantes y hoteles regían en 1990 las cuotas de solidaridad establecidas por el sindicato de comercio (y posiblemente también el gastronómico), que debían aportar todos los beneficiarios del convenio colectivo aunque no estuviesen afiliados al sindicato. En seguros y bancarios no existía esta cuota, y en la industria podría haber mayor diversidad de situaciones; si bien muchos sindicatos industriales habían estipulado este tipo de contribución, otros, como la Unión Obrera Metalúrgica, no la habían establecido aún (Marshall y Perelman, 2004). Como vimos, este hecho puede tener una doble influencia, alternativa o simultánea: fomentar la afiliación y afectar la respuesta a la pregunta sobre descuento para cuota sindical.

³¹ Además, es sorprendente que, en el caso de las mujeres, la antigüedad en el empleo incida significativamente pero con signo opuesto al esperado, punto que debe ser investigado.

³² Los asalariados empleados en establecimientos con representación sindical y los que completaron el nivel educativo secundario tienen más probabilidad de caer en este grupo de sindicalizados (por contraposición al resto de los afiliados), mientras que los que trabajan en el sector comercio, restaurantes y hoteles, menor probabilidad (un apoyo adicional a la noción de que, en el sector comercio, restaurantes y hoteles podrían concentrarse los casos de

convenio (que se contrastan ahora con todos los restantes asalariados registrados), el modelo explicativo (cuadro 3b, modelo IA) presenta escasas diferencias con el anterior (modelo I), pero el desempeñarse en comercio, restaurantes y hoteles ya no implica mayor probabilidad de afiliación, lo cual sería consistente con el hecho de que este grupo estaría más informado sobre la distinción entre cuota de afiliación y otros aportes vigentes en este sector económico. Además, al no controlar por la presencia de representación sindical, el estar empleado en un establecimiento grande resulta significativo y con el signo esperado, como se ha constatado en otros países. Al incluir representación sindical en el lugar de trabajo la influencia del tamaño se neutraliza, y la primera, junto con nivel educativo, resultan las variables centrales para definir la propensión a la afiliación sindical (modelo IIA).

En el sector público (cuadros 3c y 3d) la situación es muy diferente: si bien el hecho de que exista o no representación sindical en el establecimiento es también el factor dominante, el nivel educativo en general no determina distintas chances de afiliación, ni en las entonces empresas del estado ni en el sector administración pública y servicios sociales, aunque en este último los trabajadores manuales son más proclives a afiliarse que el resto (modelo II). La ausencia de incidencia del nivel educativo sugiere que, o bien los sindicatos estatales lograron ampliar su esfera de reclutamiento, o que el carácter público del empleador diluye la potencial identificación entre asalariados con alto nivel educativo y directivos. Además, en la administración pública y servicios sociales los hombres tienen menor probabilidad que las mujeres de afiliarse (coeficiente significativo cuando excluimos representación sindical, modelo I), aunque la probabilidad aumenta para los que tienen un bajo nivel educativo (cuadro 3c, hombres). En cambio, en las empresas públicas los hombres tienen claramente mayor probabilidad de sindicalización. La probabilidad de afiliación de las mujeres en las empresas estatales, sin embargo, se incrementa con la antigüedad en el empleo y la presencia de

confusión entre cuota sindical y otros aportes).

representación gremial en el establecimiento.³³

En 1990 el modelo de determinación de la sindicalización se caracterizó por la influencia crucial de los representantes gremiales en el lugar de trabajo. De todos modos, se manifiestan un marcado corte por nivel educativo y actividad económica en el sector privado, y diferencias según sexo en el sector público, sobre todo en las empresas del estado y, en este punto, habría que investigar el posible papel explicativo de procesos de segregación ocupacional. El hecho de que los jóvenes no tengan menor probabilidad a la afiliación, o tengan una propensión sólo marginalmente menor, no estadísticamente significativa una vez controlados el nivel educativo y las variables de inserción laboral (incluso cuando no se incluye en el modelo a la variable representación sindical en el lugar de trabajo),³⁴ es consistente con resultados para otros países, y da apoyo a la hipótesis según la cual las menores tasas de afiliación entre los jóvenes se derivan de las características de su empleo.

6. ¿Cambio de modelo explicativo?: 2001

En 2001, en un período profundamente recesivo, y después de varios años de niveles de desempleo sostenidamente elevados y de avance del empleo no registrado, se implementó la ECV, incluyendo, como vimos, la pregunta sobre descuento de cuota sindical. Esta encuesta, contrariamente a la de 1990, no formuló preguntas acerca de la presencia de representación sindical en la empresa, lo que priva al análisis de una variable crucial, y tampoco es posible crear una variable manual/no manual comparable con la utilizada para 1990. Por estas razones, se comparan los modelos explicativos para 1990 y 2001 excluyendo ahora estas dos variables

³³ Dado que en el sector de empresas del estado el número de casos es más reducido, la consideración separada de hombres y mujeres origina algunos problemas en los análisis estadísticos, por lo que en el cuadro 3 (3D) no se presentan resultados para hombres y mujeres separadamente.

³⁴ La edad resulta significativa sólo en el caso de las mujeres, y sólo cuando se consideran conjuntamente los sectores público y privado.

también en 1990 (cuadro 4).³⁵ La variable dependiente son los asalariados sindicalizados (que responden que les descuentan la cuota sindical), que se contrastan con el resto de los asalariados registrados en el sistema previsional.

Los resultados de las regresiones logísticas indican que en 2001 se produjeron algunos cambios en el modelo explicativo (cuadros 4a, b y c).³⁶ Ahora, a raíz de lo que sucede en el sector privado, el grupo con una antigüedad que supera a los cinco años, o sea, que ingresó a su empleo antes de 1996-97 sobreviviendo a la crisis de 1995, es más proclive a la afiliación. Este cambio está acotado a las mujeres. Dos causas podrían sumarse para explicar este nuevo fenómeno: el cambio en la composición del empleo registrado en detrimento de los que tienen mayor antigüedad (el peso de los asalariados con más de cinco años de antigüedad se redujo cinco puntos entre 1990 y 2001) y la reducción en las tasas de afiliación de los trabajadores con menor antigüedad en el mismo período (cuadro 2). Aunque el primer proceso afectó algo más a los hombres, el impacto del segundo fue superior para las mujeres, y la conjunción del aumento en la incidencia del empleo de menor antigüedad y de la disminución en la propensión a la sindicalización de este grupo (que podría o no derivarse de cambios en la distribución económica y ocupacional femenina, no captados por las variables consideradas en el modelo logístico) se manifestaría en la influencia positiva y significativa de la antigüedad sobre la sindicalización de las mujeres.³⁷ Otro cambio es que los que trabajan en la industria (y, en el sector privado, también en comercio) ya no son más proclives a la afiliación (ahora no es posible separar un grupo de trabajadores supuestamente “más representativos” de los afiliados sindicales, como hicimos para 1990). En este caso, se debe al comportamiento de los hombres, y

³⁵ En este análisis, como en el anterior, el universo (asalariados registrados, excluidos servicio doméstico y beneficiarios de planes de empleo) excluye a los que tienen 65 años y más y a los que desconocen/no responden acerca del tamaño del establecimiento (un 9%), y se utilizan los datos sin ponderar.

³⁶ En este modelo “reducido”, en 1990 (sin separar público y privado) el ser joven estaba significativamente asociado con una propensión más baja a la sindicalización, rasgo que no se mantiene en 2001.

³⁷ La incidencia de los asalariados con hasta 5 años de antigüedad aumentó entre 1990 y 2001 alrededor de 5 puntos en el caso de los hombres y casi 4 en el de las mujeres, mientras que la tasa de afiliación este grupo cayó 9 puntos para los hombres y 12 para las mujeres (estimaciones propias con datos MPL, EPH, 1990, y ECV, 2001).

estaría asociado con la reducción del diferencial entre la tasa de sindicalización en la industria (que cayó) y la del resto de los sectores económicos, cambio que, a su vez, requiere investigación.³⁸

En el sector público, que ahora, debido al extensivo proceso de privatizaciones que tuvo lugar durante la década del 90, ya no incluye empresas de servicios públicos sino que es representativo de la administración pública y los servicios sociales, se profundizó la mayor probabilidad comparativa de las mujeres a la sindicalización ya observada en 1990. En cambio, a diferencia de 10 años atrás,³⁹ el nivel educativo pasa a tener un papel diferenciador; ahora, tener el nivel educativo más bajo, hasta secundario incompleto, aumenta la probabilidad de afiliación, mientras que tener como máximo educación secundaria completa la reduce, sugiriendo que, como contrapartida, la propensión a la sindicalización de los asalariados con estudios superiores es más elevada; las diferencias que surgen al analizar hombres y mujeres separadamente indican sin embargo que el papel del nivel educativo en la determinación de la afiliación en el sector público resulta debatible y requiere mayor análisis, prestando atención al posible efecto de cambios particulares al interior de algunos servicios sociales o de la administración pública. También el tamaño del establecimiento (cuyo coeficiente en 1990 tenía el signo esperado pero no era significativo) afecta ahora la probabilidad de afiliación. El hecho de que, en la administración pública y servicios sociales hayan surgido diferencias en la afiliación basadas en el nivel educativo y tamaño del establecimiento indicaría también a un proceso de heterogeneización al interior de este sector.

³⁸ También la considerable caída en la participación de la industria en el empleo masculino (sector privado) podría haber tenido alguna incidencia en la misma dirección.

³⁹ En 1990 el nivel educativo no incidía sobre la afiliación en el sector público incluso si la variable "desempeño de tareas manuales" no integraba el modelo explicativo (cuadros 3 y 4).

7. Conclusiones

El “modelo histórico” (todavía vigente en 1990) de determinación de la afiliación sindical en la Argentina, desde la perspectiva individual, estuvo dominado por la influencia de la presencia de representación sindical en el lugar de trabajo, que llegó a neutralizar la incidencia de algunos atributos sociodemográficos y de la inserción laboral. Sin embargo, independientemente de que existiera o no representación sindical en el lugar de trabajo (y con algunas diferencias entre hombres y mujeres), en el sector privado los trabajadores que no superaron la educación secundaria y que se desempeñaban en la industria o el comercio, y en la administración pública los que realizan tareas manuales, tenían mayor probabilidad de sindicalizarse. Estas conclusiones, supeditadas a la calidad de la información que se utilizó para identificar a los afiliados sindicales, son consistentes con resultados de estudios referidos a otros países.

Los problemas de información impiden evaluar si este modelo, en el que la representación sindical en el lugar de trabajo tiene un rol crucial, subsiste sin modificaciones a principios de la década del 2000. No obstante, se visualizan algunos cambios que indicarían que no permanece completamente intacto y que, aunque afectan diferencialmente a hombres y mujeres y resultan del comportamiento del modelo para el sector privado, se reflejan en el modelo general. La industria pierde su incidencia sobre la probabilidad de afiliación sindical (debido al comportamiento de los hombres) y la antigüedad en el empleo adquiere peso en la determinación de las probabilidades de afiliación (debido a las mujeres). Este último cambio podría relacionarse con el avance de la inestabilidad laboral y la diferenciación de un segmento de asalariadas inestables, cuantitativamente relevante incluso dentro del empleo registrado, con menor propensión a la afiliación sindical. Sin embargo, no puede descartarse que, complementaria o alternativamente, este cambio se deba a que las mujeres que ingresaron al empleo después de la crisis de 1995 fueran menos proclives a la sindicalización, ya sea porque

se desplazaron a otras actividades y ocupaciones, o a raíz de la creciente inseguridad laboral, que tiende a desalentar la afiliación.

REFERENCIAS

G. S. Bain y P. Elias, "Trade union membership in Great Britain: An individual-level analysis", *British Journal of Industrial Relations*, 23, 1985.

J. Blendan y S. Machin, "Cross-generation correlations of union status for young people in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 41(3), 2003.

A. Bryson y R. Gomez, "Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 2005.

A. Charlwood, "Why do non-union employees want to unionize? Evidence from Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 2002.

R. Gomez, M. Gunderson y N. Meltz, "Comparing youth and adult desire for unionization in Canada", *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 2002.

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

G. Harel, S. Tzafirir y P. Bamberger, "Institutional change and union membership: A longitudinal analysis of union membership determinants in Israel", *Industrial Relations*, 39(3), 2000.

P. Haynes, J. Vowles y P. Boxall, "Explaining the younger-older worker union density gap: Evidence from New Zealand", *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 2005.

A. Marshall, "Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts", *Employment Strategy Papers*, 13, ILO, Geneva, 2004.

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

N.-M. Riley, "Determinants of union membership: A review", *Labour*, 11 (2), 1997.

A. Serrano Pascual y J. Waddington, "Young people: the labour market and trade unions", report, European Trade Unions Confederation, Bruselas, 2000.

M. Sverke y S. Goslinga, "The consequences of job insecurity for employers and unions: Exit, voice and loyalty", *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 2003.

A. van der Berg y Y. Grift, "Dutch trade union membership 1979-1995", *Applied Economics*, 33, 2001.

J. Waddington y A. Kerr, "Unions fit for young workers?", *Industrial Relations Journal*, 33(4), 2002.

P. Windolph y J. Haas, "Who joins the union? Determinants of trade union membership in West Germany 1976-1984", *European Sociological Review*, 5 (2), 1989

R. H. Zorrilla, *Estructura y Dinámica del Sindicalismo Argentino*, Buenos Aires: La Pléyade, 1974.

Cuadro 1. Descomposición del cambio en la tasa de sindicalización entre 1990 y 2001, Gran Buenos Aires

Asalariados registrados en el sistema de seguridad social

Variables seleccionadas
(puntos porcentuales)

	Efecto estructura	Efecto comportamiento tasas y otros no observados	Efecto combinado
TAMAÑO ESTABLECIMIENTO	0,1	-2,1	-0,1
RAMA DE ACTIVIDAD	-1,0	-0,1	-1,1
GRUPO DE EDAD	0,1	-2,2	0,0
EDUCACIÓN	-2,9	1,2	-0,4
SEXO	-0,1	-1,7	-0,3
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	0,2	-2,3	0,0
SECTOR	-0,6	-2,1	0,6
RAMA Y EDUCACIÓN COMBIN.	-2,9	1,6	-0,8

Nota: Las categorías de las variables utilizadas en la descomposición son rama de actividad (industria, comercio, el agrupamiento electricidad, gas, agua, transporte y comunicaciones, y resto), tamaño del establecimiento (hasta 5 ocupados, de 6 a 25, de 26 a 100 y más de 100), nivel educativo (hasta secundario incompleto, secundario completo y resto), grupo de edad (hasta 24 años y de 25 a 64 años), antigüedad (menos de 1 año, entre 1 y 5 años, más de 5 años), sector (público y privado) y rama y educación (la combinatoria de rama de actividad y nivel educativo).

Fuente: estimaciones propias con datos de MPL, EPH, INDEC, 1990; ECV, SIEMPRO, 2001.

Cuadro 2. Tasas de sindicalización, Gran Buenos Aires, 1990 y 2001. Asalariados registrados en el sistema de seguridad social.

	1990	2001
TOTAL	65,2	63,1
TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO		
HASTA 5 OCUPADOS	55,4	54,4
DE 6 A 25 OCUPADOS	69,8	64,5
DE 26 A 100 OCUPADOS	64,0	64,4
MAS DE 100 OCUPADOS	69,0	65,4
RAMA DE ACTIVIDAD		
INDUSTRIA	69,6	65,7
COMERCIO	67,4	64,7
ELEC, GAS, AGUA, TRANSP Y COMUNICACIONES	82,2	74,8
RESTO DE SECTORES	56,4	59,7
GRUPO DE EDAD		
DE 25 A 64 AÑOS	66,7	63,9
HASTA 24 AÑOS	57,8	58,6
EDUCACIÓN		
EDUCACIÓN SUPERIOR COMPLETA E INCOMPLETA	53,4	55,7
SECUNDARIO COMPLETO	63,5	62,6
HASTA SECUNDARIO INCOMPLETO	71,1	72,0
SEXO		
MUJER	61,4	62,4
VARÓN	67,1	63,7
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO		
MENOS DE 1 AÑO	58,4	49,8
ENTRE 1 Y 5 AÑOS	64,1	60,1
MÁS DE 5 AÑOS	67,9	68,8
VÍNCULO LABORAL		
NO PERMANENTE	50,7	50,5
PERMANENTE	65,8	63,9
SECTOR		
PÚBLICO	64,8	67,4
PRIVADO	65,4	61,8
TAREA		
NO MANUAL	59,9	s/d
MANUAL	68,9	s/d
PRESENCIA DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN ESTABLECIM.		
SIN REPRESENTACIÓN SINDICAL	47,6	s/d
CON REPRESENTACIÓN SINDICAL	83,1	s/d

Nota: los que respondieron ignorar si se les descuenta para cuota sindical, o no respondieron esta pregunta, se consideraron no sindicalizados.
Datos ponderados

Fuente: Estimaciones propias con datos de MPL, EPH, INDEC, 1990; ECV, SIEMPRO, 2001.

Cuadro 3. Determinantes de la probabilidad de afiliación sindical: resultados de análisis de regresión logística

Variable dependiente: AFILIACION SINDICAL (afiliados sindicales = 1, resto asalariados registrados = 0)

3A

<i>total</i>	modelo I	modelo II	modelo III	modelo IV	modelo IV hombres	modelo IV mujeres
varón	0,179	0,159	0,191	0,159	--	--
joven	-0,301	-0,327	-0,315	-0,327	-0,124	-0,690**
hst.secund. inc.	0,739***	0,748***	0,765***	0,748***	0,945***	0,443
secund compl	0,378**	0,440**	0,402**	0,440**	0,694**	0,108
antigued +5años	0,049	-0,118	0,014	-0,118	-0,084	-0,160
tamaño +100	0,285**	-0,438**	0,220	-0,437**	-0,435**	-0,461
manual	0,321**	0,340*	0,316**	0,340***	0,514**	-0,087
industria	0,253	0,191	0,427***	0,189	0,222	0,062
comercio	0,294	0,626***	0,436*	0,625***	0,722**	0,523
repres.sindical		1,780***		1,781***	1,897***	1,567***
privado			-0,357**	0,005	0,095	-0,098
constante	-0,165	-0,724***	0,019	-0,727***	-1,025***	-0,043

3B

<i>sector privado</i>	modelo I	modelo II	modelo IA#	modelo IIA #	modelo II hombres	modelo II mujeres
varón	0,297	0,273	0,030	-0,022	--	--
joven	-0,330	-0,353	-0,218	-0,214	-0,230	-0,663
hst.secund.inc.	0,994***	0,936***	0,721***	0,646**	1,028***	0,901**
secund.compl.	0,637**	0,619**	0,907***	0,913***	0,900**	0,258
antigued +5años	-0,214	-0,295	-0,098	-0,184	-0,077	-0,740**
tamaño +100	0,064	-0,516**	0,474***	0,011	-0,416	-0,655
manual	0,354*	0,262	0,202	0,067	0,509**	-0,342
industria	0,630***	0,420**	0,490***	0,301	0,490**	0,091
comercio	0,539**	0,608**	-0,193	-0,154	0,687**	0,382
repres.sindical		1,417***		1,312***	1,306***	1,691***
constante	-0,553**	-0,752***	-1,486	-1,741***	-0,906***	0,001

Variable dependiente: AFILIACION SINDICAL 2 (afiliados sindicales que declaran estar cubiertos por convenio colectivo = 1, resto asalariados registrados = 0), sólo sector privado

cont. cuadro 3

3C

<i>adm.pública y serv. sociales estatales</i>	modelo I	modelo II	modelo II hombres	modelo II mujeres
varón	-0,602*	-0,644	--	--
joven	-0,411	-0,396	0,568	-1,099
hst.secund.inc.	0,209	0,230	1,310*	-0,686
secund.compl.	-0,283	-0,171	-0,003	-0,210
antigued +5años	0,487	0,492	0,412	0,350
tamaño +100	0,488	-0,434	-0,844	-0,112
manual	0,119	0,784*	1,278*	0,223
repres.sindical		3,020***	4,768***	1,981***
constante	0,298	-1,529***	-4,122***	-0,340

3D

<i>empresas del estado</i>	modelo I	modelo II
varón	1,768***	1,462**
joven	0,930	0,236
hst.secund.inc.	-0,150	0,053
secund.compl.	-0,198	0,487
antigued +5años	0,408	0,073
tamaño +100	0,189	0,103
manual	0,240	0,635
repres.sindical		2,737***
constante	-0,125	-2,389*

N total: 1140

Variables independientes:

VARON: varon = 1, mujer = 0

JOVEN: hasta 24 años = 1, resto = 0

HST.SECUND.INC.: niveles educativos hasta secundario incompleto = 1, resto = 0

SECUND.COMPL.: nivel educativo secundario completo = 1, resto = 0

ANTIGUED +5AÑOS: más de 5 años de antigüedad en el empleo = 1, resto = 0

TAMAÑO +100: establecimientos con más de 100 ocupados = 1, resto = 0

REPRES.SINDICAL: con representación sindical en el lugar de trabajo = 1, resto = 0

MANUAL: tareas manuales = 1, resto = 0

INDUSTRIA: empleo en la industria = 1, resto sectores = 0

COMERCIO: empleo en comercio, restaurantes y hoteles = 1, resto sectores = 0

PRIVADO: empleo en el sector privado = 1, resto = 0

Significat. estadística: * al 0,10 ** al 0,05 *** al 0,01

Fuente: estimaciones propias con datos de MLP, EPH, INDEC, 1990.

Cuadro 4. Evolución del modelo de determinación de la probabilidad de afiliación sindical, 1990 y 2001: resultados del análisis de regresión logística

Variable dependiente: AFILIACION SINDICAL (afiliados sindicales = 1, resto asalariados registrados = 0)

4A

<i>total sectores</i>	1990	2001	1990 hombres	2001 hombres	1990 mujeres	2001 mujeres
varón	0,222	-0,192	--	--	--	--
joven	-0,351*	-0,188	-0,203	-0,238	-0,64	-0,101
hst.secund.inc.	0,843***	0,790***	1,135***	0,813***	0,457	0,665**
secund.compl.	0,384**	0,299*	0,69*	0,271	0,084	0,344
antigued.+5años	-0,003	0,241*	0,005	0,143	-0,006	0,399*
tamaño +100	0,198	0,250*	0,257	0,206	0,123	0,31
industria	0,444**	0,183	0,471**	0,05	0,349	0,546
comercio	0,310	0,292	0,157	0,408	0,665*	0,216
privado	-0,364**	-0,405**	-0,205	0,138	-0,511	-0,904***
constante	0,182	0,383**	0,028	-0,185	0,536*	0,624**

4B

<i>sector privado</i>	1990	2001	1990 hombres	2001 hombres	1990 mujeres	2001 mujeres
varón	0,346	0,093	--	--	--	--
joven	-0,37	-0,111	-0,311	-0,188	-0,577	-0,024
hst.secund.inc.	1,112***	0,804***	1,357***	0,885***	0,790**	0,631*
secund.compl.	0,638**	0,561***	1,021***	0,598**	0,189	0,524
antigued +5años	-0,237	0,362**	-0,089	0,200	-0,489	0,634**
tamaño +100	0,052	0,143	0,090	0,084	0,051	0,235
industria	0,639***	0,137	0,721***	0,045	0,456	0,584
comercio	0,394*	-0,291	0,266	0,391	0,676*	0,262
constante	-0,406	0,296	-0,392	-0,135	0,038	-0,430*

4C

<i>sector público</i>	1990	2001	1990 hombres	2001 hombres	1990 mujeres	2001 mujeres
varón	-0,608*	-1,109***	--	--	--	--
joven	-0,426	-0,764	0,022	-1,007	-0,937	-0,539
hst.secund.inc.	0,228	0,865**	0,604	0,646	-0,549	0,994
secund.compl.	-0,298	-0,68*	-0,718	-1,452**	-0,101	-0,245
antigued +5años	0,49	-0,128	0,458	0,053	0,360	-0,169
tamaño +100	0,474	0,673**	0,655	0,780*	0,557	0,545
constante	0,375	1,082***	-0,554	0,000	0,612	1,023***

N total 1990: 1140 N total 2001: 1041

Variables independientes: ibid. cuadro 3

Significat. estadística: * al 0,10 ** al 0,05 *** al 0,01

Fuente: Estimaciones propias con datos de MPL, EPH, INDEC, 1990; ECV, SIEMPRO, 2001.