

5

Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales

Trajtemberg, D.¹, Senén González, C.², Borroni C.³ y Pontoni, G.^{4,5}

RESUMEN

El 39% de los asalariados registrados pertenecientes al sector privado de la Argentina trabaja en establecimientos en los cuales se ha elegido al menos un delegado sindical. Esta cifra es superior a las que se registran en otros países de América Latina como Brasil o Chile, y ubican a la Argentina en un lugar privilegiado respecto a la presencia sindical en el lugar de trabajo.

La motivación principal de este estudio es interrogarnos acerca de cuáles son los factores condicionantes de la representación sindical en el nivel de la empresa en la Argentina contemporánea, para lo cual enfatizamos el nivel micro de las relaciones laborales. Si bien existe una creciente literatura sobre actividad sindical en la empresa en distintas partes del mundo, en la Argentina a partir de 2003 los temas en línea con esta investigación recobran importancia. La representación sindical en los lugares de trabajo aparece resignificada en el marco de la recuperación del sindicato como actor central en las relaciones laborales.

Retomando el estudio de las relaciones laborales desde el nivel micro, la hipótesis que se plantea en este artículo es que existe heterogeneidad en las organizaciones sindicales en cuanto a estrategias, conductas y alianzas. Atendiendo la interrelación entre las fuerzas del contexto, los condicionamientos que emergen de los marcos institucionales, las estructuras sectoriales y los senderos evolutivos seguidos se verá que los resultados en materia de relaciones laborales son fruto de la interacción de tres niveles (micro, meso y macro).

Recurrimos a una estrategia metodológica de carácter cuantitativa que combina dos métodos estadísticos multivariados de aplicación sucesiva (el análisis factorial y el análisis de *clusters*). Los resultados permitieron comparar las diferencias en los perfiles de las empresas con el propósito de lograr una tipología que las clasifique según el alcance de la inserción sindical en el lugar de trabajo. Los datos estadísticos utilizados provienen

1 Lic. en Economía; Coordinador del Área de estudios de relaciones laborales, DERT, SSPTyEL.

2 Dra. en Estudios Sociales, Investigadora del CONICET- UBA. Actualmente Consultora de la SSPTyEL.

3 Lic. en Economía; analista del Área de estudios de relaciones laborales, DERT, SSPTyEL.

4 Lic. en Relaciones Laborales; becaria CONICET-IIGG; doctoranda en Ciencias Sociales UBA.

5 Agradecemos los comentarios de Héctor Palomino, Marta Novick, Cecilia Cross y Matilde Giosa a versiones preliminares del trabajo.

del Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada en 2008 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

INTRODUCCIÓN

El 39% de los asalariados registrados del sector privado de la Argentina trabaja en establecimientos en los cuales se ha elegido al menos un delegado sindical. Este es un mecanismo de democracia por el cual los trabajadores eligen sus representantes ante los empleadores. Esta cifra de representación es una estimación en la que coinciden dos encuestas elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS): i) la Encuesta a Trabajadores de Empresas (ETE); ii) y la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). Ambas fuentes de información constituyen un importante insumo para los análisis sobre las relaciones laborales en la Argentina actual.

En estudios anteriores (Trajtemberg, 2009; Trajtemberg y Borroni, 2011) se observó que la presencia de representantes sindicales en el lugar de trabajo difiere sustancialmente por rama de actividad y por tamaño. Como era de esperar, a mayor tamaño de empresa (lo que significa mayor aglomeración de trabajadores en el establecimiento), es más importante la presencia de representantes sindicales en el lugar de trabajo.

La proporción de asalariados con representación sindical en el lugar de trabajo es superior a la registrada en otros países de América Latina, ubicando a la Argentina en un lugar "privilegiado" en la región. Por ejemplo, en Chile y Brasil no existe presencia sindical dentro del establecimiento. En Brasil solo se encuentra la Comisión de Prevención de Accidentes, de carácter no sindical, compuesta por delegados de personal de seguridad e higiene que solo cumplen la función de prevenir los riesgos del trabajo; esta figura no es asimilable a la del delegado sindical argentino. Además, no existe reconocimiento estatal para conformar estos espacios y los delegados no cuentan con garantías propias de la labor sindical (Campos y equipo, 2011).

La importancia de la representación sindical en los lugares de trabajo aparece resignificada en el marco de la recuperación del sindicato como actor central en las relaciones laborales. Es así que de esta revitalización deriva la motivación principal de este estudio de posarse en un análisis centrado en el nivel micro de las relaciones laborales.

Las relaciones laborales se pueden estudiar desde tres niveles diferentes de análisis: el macro, el meso y el micro. Esta distinción es abordada por Kochan, Katz y Mc Kersie (1994) quienes diferencian el nivel macro, donde se formulan políticas y estrategias de largo plazo; el meso, nivel en el que tienen lugar la negociación colectiva y el micro, donde tienen lugar las políticas de personal y/o recursos humanos desplegadas por las empresas y se presentan las relaciones más cotidianas, del lugar de trabajo, entre los trabajadores y los gerentes⁶.

6 Este abordaje en América Latina es retomado por Dombois y Pries (1998) en una investigación sobre los cambios estructurales de las relaciones laborales en Colombia, Brasil y México, y también López Pino (2003) y Senén González, C. (2004) al abordar la problemática de la acción sindical, identifica y analiza algunos aspectos cruciales de las relaciones laborales reconociendo tres niveles de análisis diferenciados pero al mismo tiempo articulados: macro (Estado), meso (sectores) y micro (empresas) que preconfiguran el predominio e interacción de tres actores: Estado, sindicato, empresa.

En el nivel micro algunos autores de la literatura especializada realizaron estudios comparados de las relaciones laborales entre países, en particular, de Europa y Norteamérica (Dofour, 2010; Hyman y Gumbrell-McCormik, 2010). Sostienen que la construcción y reconstrucción de la legitimidad de los sindicatos como organización (o su representatividad) se genera en el nivel de la empresa, lo cual le otorga al sistema de relaciones laborales cierta heterogeneidad en el ámbito micro de los lugares de trabajo.

Sin embargo, el estudio de las relaciones laborales en el nivel micro es un aspecto algo descuidado por la disciplina. Valladares señala que este déficit se refleja en el hecho de que los estudios están en su mayoría anclados en el análisis de los países desarrollados, donde los sindicatos en el nivel de empresa están eclipsados por fuertes confederaciones. Incluso en América Latina, donde la acción sindical está menos centralizada, la investigación ha tendido a enfatizar el análisis macro (Levitsky and Way, 1998; Burgess, 2004, citado en Valladares, 2011).

En los últimos tiempos ha surgido una incipiente pero creciente literatura sobre sindicalismo en el nivel de empresa en distintas partes del mundo. En la Argentina a partir de 2003 la representación sindical en la empresa recobra importancia dado que su forma y su legitimidad vuelven a ser materia de debate abierto. Muchos son los trabajos que se encuentran en la literatura referidos a los casos paradigmáticos (“Kraft”, “Subtes” y otros conflictos, donde la disputa se centra en la representación colectiva de los trabajadores, y que instalaron también la discusión acerca de la naturaleza de la identidad sindical) o sobre el estudio de casos precisos tomando como contexto la revitalización sindical post 2003⁷. Otro ejemplo es el de los países de Centroamérica en los que recientemente se han realizado varios estudios para explicar los procesos de resurgimiento sindical como resultado del crecimiento de la inversión extranjera en las zonas francas industriales (Anner, 2003; Frundt, 2002, citados por Valladares, 2011).

Por lo expuesto, esta investigación se interroga acerca de cuáles son los factores condicionantes de la representación sindical en el nivel de la empresa en la Argentina. Para ello, se plantea como objetivo general construir una tipología que contribuya a identificar a las empresas en función de las características que asuma la relación de los sindicatos con los trabajadores y las características estructurales del lugar de trabajo.

En tal sentido, con los datos estadísticos provenientes del Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada en 2008 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)⁸ se construyeron, por un lado, distintos agrupamientos de empresas (*clusters*) que en su interior guardan afinidad en un conjunto de características consideradas relevantes para explicar la representación sindical en los lugares de trabajo. Por otro, se compararon las diferencias en los perfiles de los trabajadores de las empresas que integran la muestra del MRL.

7 En esta línea existen experiencias puntuales desarrolladas en el lugar de trabajo. En el sector supermercadista, puede consultarse Abal Medina (2007). Sobre otros sectores de servicios: Abal Medina y Diana Menéndez (2011), Iñigo Carrera, N. y otros (2011) y, Colombo y Nieto (2011). Por otro lado, Basualdo (2009), Lenguita y Montés Cató (2010), Varela (2009) y Ventrici (2009), indagan en la activación en los lugares de trabajo en la búsqueda de elementos que permitan identificar los factores que influyen en el surgimiento de un modelo sindical alternativo.

8 La EIL comprende establecimientos privados con 10 y más ocupados; en coincidencia con la cantidad mínima de trabajadores requeridos por la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales para obtener el derecho a elegir representantes en la empresa.

Este trabajo se estructura en cuatro partes. En un primer apartado se presentan las principales referencias teóricas respecto de los estudios enfocados en el análisis de las relaciones laborales en el nivel micro, buscando recuperar la mirada del fenómeno a partir de cómo se desarrolla la representación sindical en los lugares de trabajo. En una segunda parte, se describen los debates en la Argentina en torno a la representación sindical, desde la perspectiva jurídica y desde la histórica-sociológica. En un tercer apartado se desarrolla la metodología empleada (Análisis de Correspondencia Múltiple y Análisis de *Clusters*) y las fuentes estadísticas utilizadas. En un cuarto apartado, se muestran los resultados del MRL-EIL 2008 a partir del análisis de *clusters* y se hace referencia a la negociación colectiva que contiene en sus acuerdos la firma de cláusulas sobre la representación sindical en la empresa. Por último, se esbozan algunas conclusiones sobre la temática buscando establecer algunas líneas futuras de investigación respecto al tema.

1. REFERENCIAS TEÓRICAS DEL ESTUDIO

La importancia del estudio de las relaciones laborales en el nivel del lugar de trabajo, esto es en el nivel micro, fue desarrollada por Dunlop (1978)⁹ en el libro *Sistemas de relaciones industriales* y luego retomada por el enfoque del análisis estratégico (Kochan, Katz y Mc. Kerise, 1994; Kochan, Piore, y Locke, 1995).

Dicho enfoque fue encarado por varios autores estadounidenses como respuesta a las limitaciones de los enfoques más tradicionales, para explicar algunos de los fenómenos y características actuales de los actores del ámbito de las relaciones industriales (Kochan *et al.*, 1994; Kochan *et al.*, 1995).¹⁰ Un elemento central del enfoque es la interacción entre entorno o contexto (que si bien condiciona, no se expresa de manera inmediata ni determina la dinámica de las relaciones laborales) y las opciones estratégicas de los actores (sindicatos, Estado y empresarios) que actúan al interior de los sistemas de relaciones industriales y cuyas acciones repercuten en su estructura y resultados.

Con todo, los sistemas de relaciones industriales se configuran en la articulación entre las fuerzas del contexto, los condicionamientos que emergen de los marcos institucionales, las estructuras históricas y las opciones estratégicas de los sindicatos, Estado y empresarios.

En tal sentido, como se hizo mención, Kochan *et al.*, (1994) señalan que las opciones estratégicas de los actores y los resultados en materia de relaciones laborales son fruto de

9 Dunlop describe siete características del lugar de trabajo, del contexto técnico, que influyen en las relaciones laborales: respecto al tipo de lugar de trabajo, se plantea como determinante si es fijo o variable, cuál es la distancia y relación con el lugar de residencia de los trabajadores, si la fuerza de trabajo es estable o variable, cuál es el tamaño del grupo de trabajo; por otro lado, en lo referente al tipo de operaciones laborales, presenta como claves el contenido de la tarea, los puntos de atención de los actores en el lugar de trabajo y la cantidad de horas de funcionamiento del lugar de trabajo.

10 En palabras de los propios autores, se trata de: "...desarrollar una perspectiva más estratégica sobre las relaciones industriales [...] y por lo tanto demostrar que las futuras pautas (*patterns*) no están inalterablemente predeterminadas por la economía, tecnología o por alguna otra fuerza del entorno [...]. Nuestro argumento central es que las prácticas de las relaciones industriales y sus resultados están moldeadas por las interacciones entre las fuerzas del entorno articuladas con las elecciones estratégicas de los empresarios, los trabajadores, los sindicatos y las decisiones de políticas públicas. Creemos que para entender mejor la naturaleza de esas interacciones, la perspectiva de las elecciones estratégicas permite una mejor comprensión de las organizaciones y los intereses que los actores representan" (Kochan *et al.*, 1994)".

la interacción de tres niveles. El macro, espacio de formulación de políticas y estrategias de largo plazo; el meso, nivel en el que tienen lugar la negociación colectiva y el micro donde tienen lugar las políticas de personal y/o recursos humanos desplegadas por las empresas y se presentan las relaciones más cotidianas, del lugar de trabajo, entre los trabajadores y los gerentes.

En el Cuadro N° 1 se puede ver esquematizado el análisis de las relaciones laborales en esos tres niveles.

CUADRO 1. Los tres niveles de actividad de las relaciones laborales

Nivel	Empresarios	Sindicatos	Gobierno
<i>Macro:</i> Formulación de políticas y estrategias a largo plazo.	Entrategias de las empresas. Entrategias de inversión. Estrategias de recursos humanos.	Estrategias políticas. Estrategias de representación. Estrategias de organización.	Políticas sociales y macroeconómicas.
<i>Meso:</i> Negociación colectiva y política de personal.	Estrategias de negociación.	Estrategias de negociación colectiva.	Administración y derecho laboral.
<i>Micro:</i> Relaciones en el centro de trabajo entre individuo y organización.	Estilo de supervisión. Políticas de personal. Participación de los trabajadores, Diseño de puestos de trabajo y organización laboral.	Administración de los contratos. Participación de los trabajadores. Diseño de puestos de trabajo y organización laboral.	Normas laborales. Participación de los trabajadores. Derechos individuales.

Fuente: Kochan, Katz y Mc Kersie (1994).

Los diferentes niveles de análisis permiten observar y analizar las relaciones laborales visualizando el predominio de distintos actores y la naturaleza de sus interacciones. Cabe aclarar, sin embargo, que no siempre los temas y problemas abordados pueden situarse estrictamente en un solo nivel dado que en muchas ocasiones las problemáticas atraviesan transversalmente los tres niveles. El nivel macro¹¹ establece los lineamientos estructurales de los sistemas de relaciones laborales y se considera un marco más estable que los niveles meso y micro.

Si bien las relaciones laborales son fruto de la interacción de los diferentes niveles, en este trabajo se enfatiza fundamentalmente el nivel micro.

11 El nivel macro es el que más ha sido estudiado. Véase para Argentina, Fernández, A. (2005), Marshall, A. (2004), Novick, M. y Catalano, A. M. (1995), y Palomino, H. (1995).

2. LOS DEBATES SOBRE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA ARGENTINA: LA PERSPECTIVA JURÍDICA Y LA HISTÓRICO-SOCIOLÓGICA

Al iniciar este trabajo se planteó la pregunta acerca de cuáles son los factores que condicionan la representación sindical en los lugares de trabajo. Los debates más visibles en la literatura provienen del derecho del trabajo y de estudios histórico-sociológicos más amplios. A continuación, se presentan brevemente ambos debates.

Los autores que provienen del derecho del trabajo, y por lo tanto pertenecientes al enfoque jurídico sobre la representación sindical, centran su interés básicamente en el cumplimiento de los principios de la libertad sindical emanados de los convenios de la OIT (García, 2012; Tribuzio, 2012) y en los mecanismos democráticos establecidos para la elección de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo (Ruiz y Gambacorta, 2011).

Por su parte, la literatura que sostiene un enfoque histórico-sociológico acerca del fenómeno analiza el devenir de la representación sindical en los establecimientos considerando la perspectiva histórica (Basualdo, 2009), a la vez que plantea una serie de debates respecto a la función de los delegados sindicales, la relación de los delegados con respecto a las bases y a la dirigencia sindical, los conflictos de carácter intra e inter sindical emanados de la representación sindical, identificando, a su vez, los factores que promueven o inhiben la presencia sindical en los lugares de trabajo (Battistini, 2010; Catalano, 1993; Haidar, 2010; Hyman y Gumbrell-McCormik, 2010; Radiccioti, 2011; Santella, 2011).

a. El debate desde el derecho del trabajo

Dentro de la perspectiva jurídica el eje central de la discusión gira en torno a las definiciones de los conceptos de representación y representatividad sindical. Según García (2012) la doctrina jurídica y sociológica desarrolló y estableció una distinción entre los significados de representación y representatividad. En esta perspectiva se preguntan si los cambios operados en las formas de producción y de organización del trabajo derivados de la modernización e internalización de la economía ponen en cuestión las formas tradicionales de organización de los sindicatos.

Esta distinción entre el significado de representación y representatividad aparece recurrentemente en estudios desarrollados en sociedades que presentan marcos institucionales y contextos económicos muy diversos (Ermida, 1993; García, 2009; Baylos, *blog* 2009); Torres, 2003; Carro Zúniga y Van der Laet, 1997).

En cuanto al concepto de representación, Baylos destaca que se refiere a *“un mecanismo de mediación para la acción colectiva”* en el que *“quien representa para actuar en nombre de, para actuar por otro(s), debe tener una presencia tanto entre aquellos a los que aspira representar como en el conjunto de la sociedad”*. López Bulla asume la representación como *“la forma organizativa que asume el sindicalismo, dentro y fuera del centro de trabajo, para hacer posible las funciones de tutela y promoción de los derechos de los asalariados”*.

Entre las funciones que tiene asignadas el sindicalismo en la sociedad capitalista moderna aparece con nitidez la atribución delegada de parte de los representados para asumir los intereses colectivos de la clase trabajadora. Carro Zúniga y Van der Laet (1997) consignan que los sindicatos asumen *“la actividad de sustitución legal de los miembros*

en el ejercicio de la actividad negociadora”, con el consentimiento de los representados, porque al tener una visión general de la actividad productiva, la organización del trabajo y las modalidades de inserción laboral están en mejores condiciones de defender los intereses del colectivo de trabajadores (Babace, 1993).

El concepto de representación —explica Ermida (1993)— aparece ligado especialmente a la tasa de afiliación sindical¹², que constituye un indicador estadístico pensado desde un abordaje sociológico. El concepto de representación nacido al amparo de la noción civil de “actuar en nombre de otro”, continúa Ermida, trasladado al campo laboral sugiere que la afiliación de los trabajadores al sindicato presume un mandato tácito que transforma al sindicato en representante de cada uno de los afiliados.

El significado de representación, sigue Ermida, en el campo civil y laboral no puede asemejarse en su totalidad, resulta insuficiente, porque el sindicato no siempre representa únicamente a sus miembros afiliados. En circunstancias particulares (huelga, conflicto, negociación colectiva, entre otras instancias) se abre la posibilidad de representar a trabajadores no afiliados a ningún sindicato o afiliados pero a otros sindicatos.

La existencia de pluralidad sindical, presencia de más una organización gremial en un mismo ámbito, plantea el problema de cuál de ellas es la autorizada a ejercer determinada función, por ejemplo, las instancias de negociación colectiva, en particular cuando se quiere promocionar la “unicidad” de la representación. Frente a las circunstancias señaladas emerge el concepto de “representatividad” o como señalan Torres (2003) y Carro Zúniga y Van deer Laat (1997) de “mayor representatividad” de un sindicato. López Bulla la define como “la capacidad sindical de aprehender las reivindicaciones, colectivas e individuales, del conjunto asalariado y llevarlas a la práctica”. Esta capacidad de representación es un concepto relativo, ya que se presenta como comparación entre dos o más sindicatos que refiere a su vez a una construcción social en un determinado contexto político, económico y social.

La forma de determinación de la “mayor representatividad” o de la organización sindical más calificada para tutelar los intereses del conjunto de los trabajadores en determinado ámbito deriva en el problema de la medición. El criterio de valoración cuantitativo de la representatividad sitúa el problema de la medición en el plano “jurídico político de la regulación” (Baylos, blog 2009). Se requiere tener indicios de la capacidad de representación relativa de un sindicato en un determinado momento y lugar, situación que se ha resuelto apelando a la noción más conocida de la afiliación sindical. Sin embargo, además del número de afiliados, aparecen otros criterios cualitativos, pero también de valoración subjetiva:

Siguiendo a Torres (2003) en el contexto del sistema de relaciones laborales italiano señala, además de la tasa de afiliación: “el hecho de contar con una extensión o presencia equilibrada en los distintos sectores productivos y de forma generalizada en gran parte del territorio; y el ejercicio de una actividad de autotutela efectiva, sistemática y continuada”, entre otros.

Se entiende que si el concepto de representación alude a la relación entre sindicato y

12 La tasa de afiliación sindical se define como la relación entre el número efectivo de afiliados y la población potencialmente a afiliarse. Para más detalles, consultar Senén Gonzalez, Trajtemberg, D. y B. Medwid (2010).

afliliados, el de representatividad se refiere a la relación entre sindicatos y grupo profesional. La representatividad no es un concepto estático, se le imprime el dinamismo de toda construcción social que cambia a lo largo del tiempo en función de las variaciones estructurales de la economía o de los ámbitos sociales y políticos en los que se inserta. García (2012) plantea que en el sistema sindical argentino la representatividad es una condición de la que deriva la representación en el sentido que el instituto de la personería gremial otorgado al sindicato más representativo, dentro de determinado ámbito, se presenta como un atributo indispensable para ejercer la representación.

En el sistema sindical argentino los delegados representan a los trabajadores ante las empresas y ante el sindicato y pueden constituir una continuidad del sindicato en la empresa. En los términos de López Bulla, los delegados ocupan la función central en los lugares de trabajo porque dan respuesta a las demandas inmediatas de los trabajadores, pero el sindicato es el sujeto principal fuera de la empresa porque “detenta toda la capacidad de representación”. Los delegados en la empresa serían una derivación de la existencia previa de un sindicato con representación y con la representatividad suficiente para obtener la personería gremial.

A continuación, a partir de la mirada denominada sociológica-histórica se intenta profundizar sobre este debate buscando mayor claridad.

b. La mirada desde la sociología histórica

Partiendo de un enfoque sociológico (Battistini, 2010; Drolas, 2004) la distinción entre representación y representatividad se basa en el tipo de reconocimiento: si el reconocimiento del sindicato viene dado por parte del Estado se habla de representación (reconocimiento institucional-legal a través del otorgamiento de la personería gremial); en cambio, si el reconocimiento proviene del colectivo de trabajadores, en otros términos, de las bases, debe asociarse a la noción de representatividad.

Podría incluso afirmarse que ambos conceptos están imbricados entre sí y que son en muchas ocasiones difíciles de disociar, más allá del énfasis que cada estudio le imprima. En tal sentido, los casos emblemáticos mencionados en la introducción de este trabajo dan cuenta de que no necesariamente ambos conceptos son excluyentes; sin embargo, sobre la base de ellos se puede construir la siguiente tipología con la que podrían clasificarse las diferentes organizaciones sindicales, considerando también a los representantes de base, es decir, la comisión interna o cuerpo de delegados de un determinado lugar de trabajo.

En el siguiente cuadro, en el eje horizontal la representación sindical está medida con un orden creciente de izquierda a derecha. En tanto que en el eje vertical se mide la representatividad sindical también con un orden creciente pero esta vez de abajo hacia arriba.

En el abordaje histórico sociológico se enfatizan los temas vinculados a la identificación de los representados con los representantes y a los factores que incidieron en el desarrollo y expansión de las comisiones internas en los lugares de trabajo en el caso argentino. Battistini (2010) retoma la definición de representación de Laclau como el proceso por el cual el representante ‘sustituye’ y al mismo tiempo ‘encarna’ al representado. Señala que la distancia entre ambos es innata a la misma lógica de representación y puede ampliarse como producto de la participación de los representantes en las organizaciones

CUADRO 2: Representación vs. Representatividad desde una mirada sociológica

	Con representatividad	Sin representatividad
Con representación sindical	Organizaciones sindicales con personería gremial y con reconocimiento o aceptación de las bases.	Organizaciones sindicales con personería gremial pero sin reconocimiento o aceptación de las bases (en determinados contextos o empresas/ establecimientos).
Sin representación sindical	Organizaciones sindicales, comisiones internas o cuerpo de delegados que actúan por fuera del marco de la representación, sin personería gremial, pero que tienen representatividad a partir del apoyo de las bases.	Organizaciones sindicales embrionarias o en formación sin inscripción gremial y con incipiente participación y/o reconocimiento de los trabajadores.

Fuente: elaboración propia.

sindicales; se entiende así el proceso de burocratización como el establecimiento de una diferenciación y distanciamiento entre quienes ejercen la función de representar y quienes son representados. En todos los casos, existiría tal burocratización en mayor o menor grado. El problema es, entonces, determinar en qué grado esto ocurre: cuanto más amplia es la representación (en tanto número de representados) mayor será la diferencia entre la identidad de la organización y la de cada uno de los miembros del colectivo representado debido a la mayor burocratización del sindicato.

Expuestos estos puntos en términos de representación e identidad, Battistini (2010) afirma que en la Argentina el otorgamiento de la personería gremial a algunos sindicatos y la interdicción a la posibilidad que otros ejerzan, en sentido pleno, la función representativa, así como la prerrogativa generada por dicha potestad institucional de la extensión de los beneficios de la negociación colectiva y con ello de la representación del conjunto de los incluidos en ella, potencia el distanciamiento.

En el mismo sentido, Catalano (1993) sostiene que cuanto menor es la distancia entre la identidad de la organización y la del grupo representado, menores serán las contradicciones entre ambos. En el momento en que esta distancia comienza a ser cada vez mayor, las identidades se separan hasta desconocerse. Si en su acción el delegado logra minimizar ese distanciamiento, sus lazos con los trabajadores serán estrechos y de ahí surgirá la legitimidad de la representación en el lugar de trabajo.

Por su parte, Hyman y Gumbrell-McCormik (2010) señalan que, para el caso de algunos países europeos durante la crisis actual, existe un "abismo" entre los acuerdos a nivel de cúpula sindical (política) y las experiencias del día a día en los lugares de trabajo y en la comunidad; critican el sostenimiento de sus alianzas políticas tradicionales dado que dificultan la conexión entre cúpula y base y se cuestionan cuál sería el nuevo rol social de los sindicatos de cara al siglo XXI. Este desafío incluye la posibilidad de rearticular estrategias que trasciendan la representación del lugar de trabajo, buscando nuevas

estructuras que reunifiquen los diferentes niveles de las relaciones laborales y, con ello, las estrategias de los diferentes actores¹³.

Asimismo los debates presentes en la literatura histórico-sociológica plantean una perspectiva histórica de la existencia y el desarrollo de las comisiones internas en la Argentina.

Las peculiaridades de la presencia sindical en los lugares de trabajo han sido destacadas por autores referentes en la materia como James (2010), Torre (1974), Doyon (1984), Bunel (1991). Por su parte, Santella (2011) aborda el análisis de la representación sindical en los establecimientos y establece que la representación se configura a través de las comisiones internas cuya revitalización en la vida sindical argentina se apoya en las mejoras sustanciales de la actividad socioeconómica post 2003 hasta nuestros días. Según el autor, esto ha sido fundamental en el incremento de los debates acerca de la actualidad del modelo sindical y sobre la participación de los trabajadores en el contexto de producción directa. Como introducción al tema de las comisiones internas, cita una tesis de Ceruso sobre la historia de las comisiones internas en la Argentina en los años '30, según la cual "los comunistas fomentaron la formación de comisiones internas en los lugares de trabajo como parte de una estrategia general de extender y generalizar un nuevo tipo de sindicalismo moderno e industrial". Luego se enfoca en el período del ascenso del peronismo como motor de la expansión cuantitativa y cualitativa de las comisiones internas, aunque no estuvieran especificadas en el decreto de asociaciones profesionales de 1945. A continuación, analiza textos de Gilly y French para determinar que, a pesar de la represión antisindical que comienza en el año 1955, la implantación de las comisiones internas y su relación con la estructura sindical se convertiría en un rasgo relativamente permanente de la movilización obrera.

También Basualdo (2009) ofrece una periodización de las comisiones internas que comienza en el decenio del primer peronismo y continúa el debate histórico-sociológico de la representación sindical. Destaca la gran importancia que tuvieron desde sus albores a pesar de las funciones contradictorias inmanentes a su creación ya que, como la historia lo indica, siempre fueron fuente de conflictos de representación con respecto a sus sindicatos y/o frente a los empresarios y el Estado¹⁴. Para Basualdo, la fuente principal del problema de representación y representatividad se debe buscar en el efecto disciplinador que tuvieron el desempleo y el subempleo, desde la dictadura militar y, especialmente en los años '90, que gestaron una agenda de problemas, identidad y formas de lucha diferentes a la pasividad de los sindicatos reconocidos.

13 Este fenómeno de alejamiento entre la cúpula y la base se da particularmente en algunos países de Europa que son escenario de la fuerte crisis mundial actual; varias son las diferencias que se encuentran con el contexto argentino actual, donde la disputa se da en el marco de la organización sindical. Sobre la importancia de este tipo de conflictos en la Argentina, véase el análisis propuesto por Spaltenberg, 2012, publicado en esta misma revista.

14 El conflicto emana en ciertas circunstancias cuando existe diferencias entre los que intentan representar a los trabajadores en el lugar de trabajo y los representantes del sindicato. En este sentido, la Ley de Asociaciones Sindicales establece que los delegados del personal deben cumplir con la condición de estar afiliados al sindicato con personería gremial. Esta situación recientemente estuvo sometida a debate a partir del fallo ATE (sobre el fallo ATE, véase Tribuzio, 2012).

En síntesis, en los dos debates sobre representación y representatividad se concluye que para que los sindicatos puedan representar a sus trabajadores, actual o inicialmente, deben tener representatividad.

En la Argentina, la representación sindical viene dada por parte del Estado a partir del otorgamiento de la personería gremial al sindicato que en determinado momento acreditó mayor representatividad de cierto grupo profesional y que la mantendrá hasta que la pierda, total o parcialmente, por otra entidad gremial. Sin embargo, al interpretar los nuevos fenómenos de desarticulación entre base y cúpula sindical o lo postulado por Santella (2011) en cuanto al rol de las comisiones internas post 2003 en la Argentina, esa lógica se debilita y la representatividad, en tanto reconocimiento de las bases trabajadoras hacia la cúpula sindical, pierde sustento tal como lo interpretan Battistini (2010) y Catalano (1993).

En tal sentido, no necesariamente ambos conceptos, representación y representatividad, son excluyentes. Considerando la tipología planteada en este apartado (Cuadro N° 2), se pueden clasificar las diferentes organizaciones sindicales teniendo en cuenta el rol que ejercen los representantes de base de un determinado lugar de trabajo en la representación de los intereses colectivos de un grupo específico de trabajadores.

Con todo, esta desarticulación entre representación y representatividad desafía las estrategias de los actores para construir nuevas estructuras que reunifiquen los diferentes niveles de las relaciones laborales y orientar acciones para lograr mejores resultados en la consecución de los objetivos de representación de los intereses de los trabajadores.

A continuación, se analizan los resultados de la investigación realizada en la cual se considera la presencia de delegados en el establecimiento como sinónimo de representación efectiva en el lugar de trabajo, sin poner en discusión la noción de representatividad entendida en el sentido de la capacidad que ostenta un sindicato de asimilar las demandas de los trabajadores y llevarlas a la práctica.

3. METODOLOGÍA Y FUENTE DE ANÁLISIS

a. El Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (MRL-EIL)

El Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)¹⁵ del año 2008 es el insumo para la presente investigación. La EIL incorporó este Módulo hasta el momento en tres oportunidades: 2005, 2006 y 2008, incluyendo en el cuestionario de recolección de la información preguntas que cubren la negociación colectiva, la afiliación sindical, la representación sindical en los establecimientos y los conflictos laborales en los lugares de trabajo.

15 La EIL es una encuesta de periodicidad mensual producida por el MTEySS desde el año 1995. Su principal finalidad es la de medir la evolución del empleo asalariado registrado, en cuanto a su nivel y composición, y aportar conocimiento relevante sobre la articulación de la oferta con la demanda de mano de obra. La encuesta está dirigida a establecimientos privados con 10 y más ocupados en los aglomerados urbanos de mayor densidad poblacional del país (GBA, Córdoba, Rosario, Mendoza, Tucumán). La encuesta releva mensualmente la información del empleo en más de 1.500 empresas del sector privado, no primario, representativas de un universo de aproximadamente 50.000 empresas y 2,5 millones de asalariados. Las 1.500 empresas incluidas en la muestra fueron seleccionadas con un procedimiento aleatorio simple, previa estratificación por tamaño del establecimiento, rama de actividad y aglomerado.

La información relevada de negociación colectiva, afiliación sindical y representación gremial **están** referidas a un mes puntual; en el caso de los conflictos laborales, el período de referencia comprende el año previo a la realización de la encuesta.

En forma periódica, la EIL profundiza sobre aspectos concretos del empleo privado registrado o temáticas relacionadas no incluidas en el cuestionario de aplicación habitual, mediante la incorporación de módulos especiales como el que motiva el presente artículo.

Del universo de asalariados comprendidos en la encuesta, un 35% trabaja en grandes establecimientos de más de 200 empleados, un 33% en empresas medianas y un 31% en pequeñas empresas. En cuanto a la actividad económica, más de un tercio de los asalariados son contratados por empresas de la rama de servicios (17% que se inserta en empresas de servicios sociales y 14% en firmas dedicadas a proveer de servicios a otras empresas); el 23% de los asalariados trabaja en la industria, seguido por el 16% en comercio, y el 11% en transporte.

Respecto a las variables de relaciones laborales, durante 2008 el porcentaje de asalariados comprendidos en convenio para el total de aglomerados considerados en la muestra fue del 82,7%¹⁶. En este sentido, el 76% de los trabajadores está inserto laboralmente en empresas donde la proporción de trabajadores comprendidos en convenio supera el 75% del plantel.

La tasa de afiliación sindical fue del 37,7%, pero la mitad de los asalariados trabaja en establecimientos donde la afiliación sindical es menor al 25%. Por su parte, entre las empresas que contaban con delegados la tasa de afiliación ascendió al 49,4%, mientras que para las empresas sin delegados fue de sólo el 30,3%.

Con respecto a la representación sindical en la empresa, el 39% de los trabajadores desempeña sus funciones en establecimientos con presencia de delegados. En las empresas grandes, la representación sindical es más frecuente que en las pequeñas y medianas. Este resultado sería un indicio de que los sindicatos encuentran mayores dificultades para organizarse en los establecimientos de menor tamaño. Efectivamente, en las pequeñas empresas el porcentaje de trabajadores en empresas con delegados es de 11%, en las medianas de 32% y en las grandes alcanza el 70%.

La rama de actividad es también una variable decisiva para analizar la afiliación y la representación sindical. De forma muy sintética, las ramas de la industria y del transporte presentan un mejor desempeño en materia de tasa de afiliación sindical y una mayor inserción de los delegados gremiales en los establecimientos.

Por último, solo el 15% de los trabajadores tuvieron en su establecimiento algún conflicto colectivo durante el año (2008). En síntesis, puede decirse que el asalariado típico representado en la encuesta pertenece a una empresa de la rama servicios, está bajo convenio colectivo aunque no está afiliado a ningún sindicato, tampoco está representado por un delegado sindical y es poco probable que tenga un conflicto laboral de carácter colectivo en su establecimiento.

16 Este porcentaje se ha mantenido en niveles altos y similares a las dos mediciones anteriores (2005 y 2006).

b. El diseño y la metodología de la investigación¹⁷

El objetivo general de este estudio es contribuir al conocimiento de la representación sindical en el lugar de trabajo a partir de datos estadísticos provenientes del MRL de la EIL en el 2008. A tales efectos, se construyeron distintos agrupamientos de empresas que en su interior guarden afinidad en un conjunto de características consideradas relevantes para explicar la representación sindical en los lugares de trabajo.

Por otro lado, se plantea como objetivo caracterizar los diferentes perfiles de trabajadores, de puestos de trabajo y de empresas que conforman cada uno de los grupos.

La estrategia metodológica que se ha seguido combina dos métodos estadísticos multivariados de aplicación sucesiva: el análisis factorial (Análisis de Correspondencias Múltiples - ACM) y el análisis de *clusters* (AC). Este enfoque de aplicación de técnicas multivariadas en dos etapas registra algunos antecedentes en el campo de las relaciones laborales (Alós *et al.*, 2009; Bélanger *et al.*, 2009; Waisgrais, 2005) tanto como en otras disciplinas de las ciencias sociales (Colafranceschi, 2011; Fachelli, 2009; Peña *et al.*, 2007; Rodríguez González y Molina, 2008; Rueda Varon *et al.*, 2011).

La elección de técnicas multivariadas (en vez de los análisis bivariados comúnmente utilizados¹⁸) presenta la ventaja de analizar las relaciones estadísticas a partir de un conjunto de variables que, en función de la teoría, el investigador puede identificar según la influencia que ejerzan sobre el fenómeno que se propone estudiar.

c. Selección y clasificación de las variables

Para armar una tipología del alcance de la representación sindical en los lugares de trabajo se seleccionaron las variables sobre la base de dos criterios: i) el consenso en la literatura respecto al fenómeno estudiado; ii) la disponibilidad de datos en el MRL de la EIL. En ese sentido, las variables seleccionadas fueron agrupadas en dos grandes grupos: i), las estructurales, que son seleccionadas siguiendo el criterio de estratificación de la muestra: ii) y las de relaciones del trabajo, que son variables aleatorias derivadas de la realización de la encuesta:

- *Variables estructurales:*
 - Rama de actividad económica (15 categorías)¹⁹: 1) Industria de la alimentación; 2) Industria textil; 3) Industria de la madera; 4) Industria química; 5) Industria metalúrgica; 6) Energía; 7) Construcción; 8) Comercio; 9) Gastronomía; 10) Transporte; 11) Establecimientos financieros; 12) Servicios empresarios; 13) Servicios sociales; 14) Servicios culturales; 15) Servicios personales.
 - Tamaño del establecimiento (3 categorías): 1) Menos de 50 empleados; 2) De 51 a 200 empleados; 3) Más de 200 empleados.

17 Para una mayor explicación de la metodología, ver el Anexo metodológico.

18 El análisis bivariado de un conjunto importante y significativo de datos y de variables con el provisto por los resultados del MRL de la EIL no alcanza para comprender y tener una visión global del fenómeno estudiado.

19 La variable de rama de actividad ha sido recodificada para reducir el número de categorías, con la finalidad de que los resultados sean más estables.

- *Variables de relaciones laborales*²⁰:
 - Presencia de delegados (2 categorías): 1) Sí; 2) No.
 - Cobertura de la negociación colectiva²¹ (3 categorías): 1) Hasta 50%; 2) De 51% a 75%; 3) Más de 75%.
 - Afiliación sindical²² (3 categorías): 1) Hasta 25%; 2) De 26 a 50%; 3) Más de 50%.
 - Conflictos laborales²³ (2 categorías): 1) Sí; 2) No.

4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA MÚLTIPLE Y DEL ANÁLISIS DE CLUSTER

Las seis variables utilizadas originalmente fueron reducidas a cuatro factores empleando la técnica de ACM. Como se ha señalado, estos cuatro factores se determinan como combinaciones lineales de las variables originales.

En definitiva, el ACM ha permitido reducir el conjunto de información primitivo, al pasar de la administración de seis variables a una síntesis compuesta por cuatro factores. Estos corresponden a la construcción de variables ficticias que tienen asignado un puntaje con una unidad de medida homogénea, que será empleada a continuación para la construcción de los grupos con el procedimiento de AC. Empleando el método de *clusters* jerárquicos se dividió a la población en cinco grupos, pretendiendo que cada grupo presente características homogéneas en su interior pero heterogéneas entre ellos. Para la definición de los grupos se utilizaron las cuatro variables de relaciones laborales (como variables activas) mientras que la caracterización de los grupos una vez diferenciados se realizó a partir de las variables estructurales (variables ilustrativas).

Como resultante de la composición de cada grupo surge una tipología de trabajadores de empresas que se diferencian por el alcance que tiene la representación sindical en el lugar de trabajo.

Grupo 1: Representación sindical mediada por instituciones: extensiva

Este grupo es el mayoritario, siendo el que agrupa al 66% de las empresas y al 52% de los trabajadores.

Son empresas que tienen a todo su personal comprendido en convenio colectivo y la tasa de afiliación sindical es elevada en algunos casos y baja en el resto. Los trabajadores de este grupo de empresas no tienen representantes sindicales y no se registraron conflictos colectivos en estos establecimientos.

En cuanto al tamaño, son empresas pequeñas (tienen menos de 50 empleados), de las ramas de comercio, gastronomía, textiles y construcción (ramas mano de obra intensivas por lo general).

20 Las variables de cobertura de la negociación colectiva y tasa de afiliación sindical se han convertido en categóricas agrupando los valores originales en categorías predeterminadas.

21 La tasa de cobertura de la negociación colectiva muestra la proporción de trabajadores comprendidos en convenios colectivos, siendo un indicador de la dimensión que toma la determinación colectiva de los salarios y de las condiciones laborales en el mercado de trabajo.

22 La tasa de afiliación sindical indica la proporción de asalariados que están sindicalizados, es decir la proporción que se encuentra afiliada a una organización sindical.

23 La variable conflicto laboral refiere al involucramiento en algún grado de algún conflicto laboral colectivo en el establecimiento, con o sin paro.

Grupo 2: Representación sindical escasa

Este segundo grupo pequeño comprende al 12% de las empresas en las que trabaja el 12% de los trabajadores.

La cobertura de la negociación colectiva es baja (menos del 50% de los trabajadores está comprendido en convenio). La tasa de afiliación es muy baja, su personal prácticamente no está sindicalizado. Esta condición con respecto a la afiliación puede estar asociada a la ausencia de delegados gremiales en los establecimientos. Por último, no existe manifestación visible del conflicto laboral colectivo en estos establecimientos.

Los trabajadores de este grupo prestan tareas en empresas de tamaño mediano de las ramas de servicios sociales y empresariales (y también de la industria química). Estas ramas de actividad constituyen el núcleo de la subcontratación de servicios y actividades secundarias de firmas industriales y comerciales (tales como seguridad, maestranza, etc.) e instituciones de educación privada.

Grupo 3: Representación sindical consolidada y “armoniosa”

Este tercer grupo también agrupa al 12% de las empresas pero comprende a más trabajadores (14%).

Sus empresas tienen delegados y las relaciones laborales que presentan podrían catalogarse como “armoniosas”, por la ausencia de conflicto colectivo. La cobertura es alta y la afiliación, media (del 26 al 75%).

Son empresas grandes y medianas (más de 50 trabajadores). Las ramas que la caracterizan son las de la industria de la madera, la alimentaria, química, servicios empresariales y sociales.

Grupo 4: Representación sindical mediada por instituciones: segmentada

El cuarto grupo está constituido por el 5% de las empresas (8% de los trabajadores) siendo el más pequeño.

La cobertura de los trabajadores en estas empresas es intermedia: dado el elevado tamaño de los establecimientos conviven en su interior una gran mayoría de trabajadores que están cubiertos por los instrumentos de la negociación colectiva con una dotación de puestos jerárquicos, personal que se encuentra fuera de convenio.

La sindicalización no es alta y no hay conflicto. Las ramas de este grupo son mayoritariamente de transporte, servicios sociales, comercio, alimentación y servicios empresariales.

Grupo 5: Representación sindical consolidada y conflictiva

En quinto grupo también constituido por el 5% de las empresas, engloba en cambio al 14% de los trabajadores.

En estas empresas la presencia sindical es fuerte, hay delegados sindicales y también hay conflicto laboral colectivo. La cobertura de la negociación es media y alta y la sindicalización intermedia.

El tamaño de los establecimientos es grande y medio. Los sectores son los de la industria química, metalúrgica, de la alimentación y el transporte.

Esquemáticamente, se presentan las principales características de los grupos en el siguiente cuadro.

CUADRO 3: Resumen de las principales características de los trabajadores de los tres grupos según las variables estructurales y de relaciones laborales (en %)

		RS mediada por instituciones: extensa	RS escasa	RS consolidada y negociadora	RS mediada por instituciones: segmentada	RS consolidada y reivindicativa
Variables activas (de relaciones laborales)	Presencia de delegados	No	No	Sí	No	Sí
	Conflictos laborales	No	No	No	No	Sí
	Cobertura de la negociación colectiva	Alta	Baja	Alta	Media	Media y alta
	Afiliación sindical	Alta y baja	Baja	Media	Media y baja	Media
Variables ilustrativas (estructurales)	Tamaño del establecimiento	Pequeñas	Medianas	Grandes y medianas	Grandes y medianas	Grandes y medianas
	Rama de actividad económica	Gastronomía Comercio Textil Construcción	Ss. sociales Ss. Empresarios Químicos	Madera Alimentación Ss. Empresarios Químicos Ss. sociales	Transporte Ss. sociales Comercio Alimentación Ss. Empresarios	Químicos Metalúrgicos Transporte Alimentación
Participación en el total (%)	Empresas	66%	12%	12%	5%	5%
	Trabajadores	52%	12%	14%	8%	14%

Fuente: elaboración propia.

Por último, si se toma la Base de Acuerdos y Convenios Colectivos homologados, de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS, es posible analizar la negociación colectiva teniendo presente la caracterización hecha a partir del estudio de *clusters*, considerando la negociación o no de cláusulas referentes a la representación sindical en los lugares de trabajo.

Si son considerados como unidad de análisis los sindicatos, el 34% de estos negoció alguna cláusula de este tipo entre 2007 y 2011. Del total de acuerdos que negocian cláusulas de este tipo, el 26% pertenece a las ramas industriales, el 25% a la rama de energías y el 17% al transporte.

De esta manera se constata que son las empresas del Grupo de RS Consolidada y negociadora y del Grupo de RS Consolidada y reivindicativa las que negocian estas temáticas, por lo cual se verifica una vez más la caracterización realizada a partir del análisis de *clusters*.

5. REFLEXIONES Y CONCLUSIONES FINALES

El sistema de relaciones laborales en la Argentina está principalmente configurado sobre la base de cuatro principios: i) organizaciones sindicales estructuradas por rama de actividad; ii) la unicidad de la representación sindical para negociar con los empresarios; iii) la extensión de los contenidos de la negociación colectiva a los trabajadores no afiliados al sindicato; y, iv) la posibilidad de elegir a los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo. Estos principios, que asumen una naturaleza casi estructural, arrojan como resultado una importante dinámica de la negociación colectiva de ámbito sectorial, un colectivo considerable de asalariados comprendidos por la institución de la negociación colectiva, una tasa de afiliación sindical relativamente alta y una fuerte presencia de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Hasta ahora los debates acerca de la representación sindical en el campo del derecho del trabajo así como en los abordajes sociológicos e históricos fueron encarados desde una perspectiva macro y meso en los términos de Kochan *et al.*, (1994). Un objetivo central de estos debates estuvo orientado a determinar si los principios que configuran el sistema de relaciones laborales contribuyen o no a la confluencia en un único actor sindical a partir del reconocimiento de la representación estatal y de la identificación de parte del colectivo de trabajadores.

En estos estudios, realizados desde un enfoque macro y meso, el foco está puesto en caracterizar y analizar a un “sujeto sindical”. Este sujeto es único, indiferenciado y presenta pocos matices en relación con la gama de opciones que habilita el sistema de relaciones laborales.

En este artículo se retoma el estudio de las relaciones laborales desde el nivel micro donde se despliegan las políticas de personal y/o recursos humanos adoptadas por las empresas y se presentan las relaciones más cotidianas entre los trabajadores, representantes sindicales y los gerentes de las empresas. Aunque el enfoque de las relaciones laborales desde el nivel micro ha sido un aspecto algo descuidado por la disciplina, en los últimos años el marco analítico de las “opciones estratégicas” (López Pino, 2003; Senén González, 2004) le otorgó un importante impulso. Además, al atender la interrelación con los niveles macro y meso, este enfoque considera de qué manera estos últimos también influyen en las decisiones estratégicas que toman los actores centrales del sistema en determinado momento y espacio.

Una de las principales ventajas del enfoque seguido en este artículo es que refleja la heterogeneidad de las organizaciones sindicales, superando las limitaciones de los enfoques que las identifican como sujetos indiferenciados. Es decir, que aún dentro del mismo sistema de relaciones laborales, se encuentra una inserción diferenciada de los sindicatos en las empresas.

El objetivo de este trabajo ha sido construir una tipología de empresas que contribuya a caracterizar la heterogeneidad con que se expresan las relaciones laborales en los establecimientos productivos, en función de la vinculación empresa-trabajadores-sindicato. En este sentido, las relaciones laborales en la empresa son analizadas con un enfoque metodológico de carácter cuantitativo y multidimensional, utilizando como fuente de información el MRL de la EIL (2008). Aplicando dicho criterio se construyeron cinco grupos de trabajadores de empresas (*clusters*) que resultan homogéneos en su interior por

las características consideradas relevantes para explicar la representación sindical en los lugares de trabajo. Una vez contruidos estos grupos, se identificaron los rasgos salientes que componen cada grupo, cada uno de los cuales manifiestan diferentes alcances de la representación sindical en los lugares de trabajo.

El primer y el cuarto grupo se caracterizan por contar con una **representación sindical mediada por las instituciones**: en el primer caso, la mediación se da en sentido **extenso**, mientras que, en el segundo, se da en forma **segmentada**. La característica común es la ausencia de representantes sindicales en los establecimientos así como de conflictos laborales. La cobertura de las convenciones colectivas es alta en el caso del primer grupo mientras que es media en el cuarto; esta diferencia se comprende cuando se analizan las características de los grupos en cuanto al tamaño de los establecimientos. En el primer caso las empresas son pequeñas y tienen por tanto a todo el personal cubierto mientras que, en el otro caso, las empresas son medianas y grandes por lo cual la injerencia de puestos jerárquicos aumenta, lo que genera que la cobertura sea alta para los trabajadores en puestos administrativos y/o operativos mientras que sea baja en los jerárquicos. La afiliación se comporta *vis a vis* con la cobertura en estos grupos. Los grupos tercero y quinto fueron denominados como grupos de **representación sindical consolidada**, por la alta presencia de delegados en los establecimientos, todos de tamaño grande y mediano. Mientras que en el tercer grupo la representación puede ser considerada **negociadora** ya que la incidencia del conflicto es baja, el tercer grupo tiene un comportamiento sindical de tipo **reivindicativo**, con una mayor propensión al conflicto laboral. De esta forma se muestra que no hay una relación lineal directa entre tamaño del establecimiento, presencia de delegados y conflicto colectivo.

Por último, las empresas del segundo grupo denominado de **representación escasa** no cuentan con delegados y el conflicto laboral no se hace visible con medidas de acción directa. Este grupo está compuesto por firmas de servicios personales o empresariales, posiblemente subcontratistas de firmas de los otros grupos.

A partir de lo expuesto en nuestra hipótesis, habría evidencias para afirmar que el sistema de relaciones laborales argentino podría condicionar la inserción de los sindicatos en los lugares de trabajo pero no es el único factor que la determina. Tal como se ha planteado, según la evidencia empírica, no se ha comprobado que exista una única regularidad. Cada grupo de empresas posee características propias y específicas que no pueden quedar supeditadas estrictamente a los condicionantes legales. El contexto económico y social, la orientación de las políticas de gobierno, las características sectoriales de implantación de las empresas, las estrategias sindicales y en la negociación y en el conflicto, la estrategia empresaria en la administración de los salarios y del empleo, son otros de los factores que promueven o desincentivan la actividad sindical en los centros de trabajo.

No obstante lo anterior, más allá de estas heterogeneidades a nivel del lugar de trabajo, es de destacar que el marco institucional del sistema de relaciones laborales argentino garantiza que en los grupos de representación sindical mediada por las instituciones los trabajadores, a partir del efecto *erga omnes* de la negociación colectiva, accedan a beneficios similares a los que poseen los trabajadores que sí cuentan con algún tipo de representación sindical en sus lugares de trabajo.

Por último, a partir de lo analizado en este trabajo —exploratorio sobre la temática— se abren tres líneas de investigación a futuro. La primera de índole teórica consiste en profundizar los estudios, los alcances y, fundamentalmente, los significados de la acción sindical en los lugares de trabajo. La segunda línea de trabajo se asocia con un avance cuantitativo, analizando la ETE (Encuesta a Trabajadores de Empresas), cuya unidad de análisis son los trabajadores y no las empresas, a partir de la tipología de *clusters* construida. Así, se pretende estudiar otras características de estos grupos, como por ejemplo las condiciones de trabajo. Por último, desde una mirada más cualitativa se profundizará, a partir de entrevistas, acerca de las estrategias de los sindicatos en los lugares de trabajo, en especial la de los propios delegados de empresa.

ANEXO METODOLÓGICO

El análisis de correspondencias múltiples y el análisis de *clusters*

En primer lugar, el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) es una técnica aplicada al análisis de variables categóricas (Fachelli, 2009) con el fin de reducir la información contenida dentro de cada una de ellas, es decir, permite sintetizar la información original en una menor cantidad de variables (Waisgrais, 2005). Los resultados del ACM indican de qué manera las categorías en las que se dividen las variables se relacionan entre sí (Fachelli, 2009).

Las nuevas variables construidas mediante la aplicación del ACM (los factores) al ser combinaciones lineales de las variables originales recogen gran parte de la información. Si dos o más variables están relacionadas de alguna manera, el ACM sintetiza la información que contienen en una sola variable. De esta manera se puede trabajar con un número más limitado de variables sin sufrir una pérdida considerable de información.

Las distancias entre los puntajes asignados a los individuos en un plano factorial son interpretadas como medidas de semejanza en el espacio original (Ramírez *et al.*, 1997). Asimismo, categorías próximas de distintas variables en un plano factorial indican que estas características están correlacionadas en la población, es decir, probablemente se deba a que están caracterizando los mismos casos.

Además, cada variable original contribuye con distinto grado de aporte a la formación del eje factorial. Si una variable determinada ejerce una gran influencia en la construcción del nuevo eje factorial, se dice que resume en gran medida la información proveniente de dicha variable.

En segundo lugar, se realiza una segmentación de las empresas empleando el análisis de *cluster* (AC) sobre la base de los factores obtenidos en el ACM. El AC es una técnica que permite clasificar a un conjunto de individuos en un número limitado de grupos mutuamente exhaustivos que presenten una fuerte homogeneidad en su interior y una gran heterogeneidad entre los grupos. En este sentido, el AC es clasificado en el grupo de procedimientos de análisis multivariante que resumen información con respecto a

la matriz de datos originales, lo que facilita la interpretación de las relaciones que se establecen entre las variables.

El análisis de conglomerado requiere operacionalizar la distancia entre individuos definiendo una medida estadística que definirá la pertenencia de cada individuo a un grupo. Se aplica el método jerárquico de definición de los *clusters* a partir de las variables determinadas como activas para su construcción.

En el caso aquí planteado, el objetivo del análisis de *cluster* es construir una tipología que contribuya a identificar a las empresas en función de las características que asume la relación de los sindicatos con los trabajadores y con ellas en los centros de trabajo, a partir de las dimensiones consideradas.

La construcción de tipologías facilitará la explicación de diferentes fenómenos concernientes a la representación sindical a partir de la identificación de grupos de empresas homogéneas de acuerdo con las dimensiones o categorías del análisis.

Según Alós *et al.*, (2009) el enfoque que combina las técnicas de ACM y de AC contempla iniciativas de los métodos de investigación de carácter inductivo y deductivo. En primer lugar, la combinación de métodos tiene un importante matiz inductivo porque, a partir de las regularidades que aporta, la información ayuda a definir conceptos útiles para la construcción de nueva teoría. En segundo lugar, y en forma simultánea, puede ser considerada un método deductivo porque las variables o dimensiones utilizadas en el análisis tienen una importante base proveniente del marco teórico seleccionado.

El principal argumento para articular los dos métodos reside en la dificultad de interpretación de los resultados provenientes del ACM, por lo que resulta necesario recurrir a otros métodos estadísticos complementarios (Ramírez *et al.*, 1997) que contribuyan a procesar y a simplificar el análisis de la información. El estudio de *cluster* se alimenta de los puntajes factoriales y no de los valores de las variables originales lo que le aporta una serie de ventajas: manejo de un reducido número de variables, igualdad de unidad de medida de los puntos factoriales y no correlación entre los ejes factoriales (Díaz de Rada Igúzquiza, 1998).

Ambos enfoques resultan estadísticamente complementarios colaborando en el estudio de las relaciones laborales en la empresa desde un punto de vista multidimensional, en vez de concentrarse en un aspecto particular de las asociaciones entre dos dimensiones. Las técnicas empleadas contribuyen al análisis reduciendo la matriz de información original de la que se dispone.

BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, P. (2007) "El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina", *Revista Mexicana de Sociología*, Nro. 4, México.
- Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (comp.) (2011) *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*, Editorial Imago Mundi, Buenos Aires.
- Alós, R., Jódar, P., J. Martí, A. M. Artilles y L. Ortiz (2009) "Diversity in trade union membership: a typology based on the study of a Spanish trade union", en *Industrial Relations Journal* 40:2, Oxford, USA.
- Babace, H. (1993), "La representación sindical", 1° edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- Basualdo, V. (2009) "Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad", Fundación Ebert, CTA-CCOO, Buenos Aires.
- Battistini, O. (2010) "El modelo sindical en crisis. Tiempos de cambio para nuevas estructuras", Serie documentos de debate, CEFS-feTiA-CTA, Buenos Aires.
- Bélanger, J., C. Lévesque, P. Jalette y G. Murray (2009) "Discretion in Employment Relations Policies among Foreign-Controlled Multinationals in Canada", Proceedings of the 15th World Congress of the International Industrial Relations Association, Sydney.
- Bunel, J. (1991), *Pactos y agresiones, el sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal*, Fondo de Cultura Económica.
- Campos, L. y equipo (2011) Representación de los trabajadores en los lugares de trabajo. Un estudio comparado: Argentina, Brasil, España e Italia, en 10° Congreso de ASET, Buenos Aires.
- Catalano, A. (1993) "La crisis de la representación en los sindicatos. Del esencialismo de clase a la función comunicativa", en revista *Nueva Sociedad* N° 24, marzo/abril.
- Colafranceschi, M., Peyrou M. y M. Sanguinetti (2011) "Pobreza multidimensional en Uruguay: una aplicación de técnicas multivariadas", en revista *Quantum*, vol. VI N° 1, Uruguay.
- Colombo, G. y Nieto, A. (2009), "Aproximación a las formas de la lucha obrera en la industria de la pesca, Mar del Plata 1997-2007", LaborAgain Publications, February 2008, International Institute of Social History.
- Del Bono, A. y Henry, L. (2008) "La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los *call centers* de servicios para exportación en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, II Época, Año 13, Número 20, Venezuela, pp. 7-32.
- Díaz de Rada Igúzquiza, V. (1998) "Diseño de tipologías de consumidores mediante la utilización conjunta del Análisis Cluster y otras técnicas multivariantes", en revista *Economía Agraria* N° 182, enero-abril, Navarra, España.
- Dombois, R. y Pries, L. (1998) "Un huracán desvastador o un choque catalizador? Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 4, N° 8, Brasil.
- Doyon, L. (1984) "La organización del movimiento obrero peronista 1946-1955" en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 24, N° 94 (jul-sep., 1984), Buenos Aires.
- Drolas, M. (2004) "Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación", en Battistini, O. (comp) *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Buenos Aires, Prometeo.
- Dufour, C. y A. Hege (2010) *The legitimacy of collective actors and trade union renewal* Summary en Revisé Rethinking collective representation: introduction.
- Dunlop, J. (1978), *Sistemas de Relaciones Industriales*, Ediciones Península, España.
- Ermida, O. (1993), *Curso Introductorio de Relaciones Laborales*, Uruguay.

- Fachelli Oliva, S. (2009) "Nuevo modelo de estratificación social y nuevo instrumento para su medición. El caso argentino", tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Fernández, A. (2005) (comp.) *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Ed. Prometeo.
- García A. (2012) El encuadramiento sindical, un conflicto intersindical por la representación de los trabajadores de la empresa. Documento de trabajo para seminario ASET-Fundación Ebert, mimeo.
- Haidar, J. (2010) Gramsci y los consejos de fábrica. Discusiones sobre el potencial revolucionario del sindicalismo, en *Trabajo y Sociedad* Nº 15, vol. XIV, Otoño 2010, Santiago del Estero, Argentina.
- Hol-Detlev Kohler y Artilles M. (2009) *Manual de la sociología del Trabajo y de las relaciones laborales*, Editorial Delta, 3era. Edición.
- Hyman, R. y Gumbrell-McCormik, R. (2010) "Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?" En *European Review of labour and research*, nº 16:315. Sage Pubs, London.
- Kochan, T., Katz, H. y Mc Kersie, R. (1994), "La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos", Colección Economía y Sociología del Trabajo, Nro. 65, Ministerio de Trabajo, España.
- Lñigo Carrera, N. (director) y otros (2011) *Sindicatos y Desocupados en Argentina. 1930/ 1935 y 1994/2004. Cinco estudios de caso*, Ed. PIMSA, Buenos Aires.
- James, D. (2010) *Resistencia e integración: El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. 2ª ed., Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores.
- Languita, P. y Montes Cató, J.S. (comp.) (2009) *Resistencias laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina*, Ed. Picaso-Insumisos, México.
- Locke, R., Kochan, T. y Piore, M. (1995) "Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 114. Nro.2.
- López Pino (2003) "El enfoque de las opciones estratégicas de los actores en el estudio de las relaciones laborales", *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* Nº 21, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Marshall, A. (2004) "Labour Market Policies and Regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and Impacts", prepared for the ILO's project on Employment Challenges in Argentina, Brazil and Mexico.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2007) "Estrategias sindicales de afiliación: análisis exploratorio". Presentado al 8vo Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo ASET, Buenos Aires.
- Miguélez F. (1999) "Presente y futuro del sindicalismo en España, en **Las relaciones de empleo en España**", coordinado por F. Miguélez y C. Prieto, Siglo XXI. Madrid.
- Novick, M. y Catalano, A. M. (1995) "Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos". *Revista de Trabajo*, Ministerio de Trabajo, Año 2, Nro. 8, Argentina.
- Palomino, H. (1995) "Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina", en Carlos Acuña (comp.) *La Nueva Matriz Política Argentina*, Ed Nueva Visión.
- Peña, F., Sinha S. y L. A. Nava Puente (2007) "Modelo de regresión logística multinomial y análisis de correspondencias múltiple: un estudio de la siniestrabilidad en el IPP-ULA", en *Actualidad contable Faces*, enero/junio, año/vol. 10, Nº 014, Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Radicioti, L. (2012) "¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades", en *Trabajo y Sociedad* Nº 18, vol. XV, verano 2012, Santiago del Estero, Argentina.
- Ramírez, G., Carmadiel, A., Vazquez, M., L. Montero y I. Lugo (1997) "Una estrategia multivariante para el estudio de la pobreza", en *Revista Venezolana para el análisis de la coyuntura*, vol. III, Nº 1, Caracas.
- Rodríguez González P. y O. Molina (2008) "El comportamiento turístico de los españoles. Segmentación en función de criterios objetivos específicos", en publicación del VI congreso Internacional, Asociación Mediterránea de Sociología del Turismo", Granada.

- Rueda Varon, M. J., L. M. Moya y M. A. Silva (2011) "Aplicación de técnicas multivariadas en perfílación y segmentación", en revista *Universitas Scientiarum*, vol. 16 N° 3, Colombia.
- Ruíz, A. y M. Gambacorta (coord.) (2011) "Régimen electoral sindical. Análisis y propuestas", editorial Punto de Encuentro, Buenos Aires.
- Santella, A. (2011) De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones, Ciclo de Seminarios: El modelo sindical en debate, ASET, Fundación Ebert, Buenos Aires.
- Senén González, C. (2004) "Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de Telecomunicaciones, Agua y Saneamiento y Gas. El caso de Argentina (1990-2002)" Tesis de Doctorado. Inédito.
- Senén González, C., Aspiazu, E. y Waisgrais, S. (2007) "La encuesta de trabajadores de empresas", en Serie Estudios N° 6 *Trabajo, ocupación y empleo*, MTEySS, Buenos Aires.
- Senén González, C., Trajtemberg, D. y B. Medwid (2010) "Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina. Evidencias de una encuesta a empresas", *Revue Trimestrelle Relations Industrielles / Industrial Relations*, volume 65-1.
- Senén González, C., Medwid, B. y D. Trajtemberg (2011) "La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 25.
- Torre, J.C. (1974) "La democracia sindical en Argentina", en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 14, N° 55 (oct-dic.1974, Buenos Aires.
- Torres, L. (2003) La representación de los trabajadores en la empresa en Italia, en Modelos de participación de los trabajadores en la empresa, *Revista del Ministerio y Asuntos Sociales* N° 43, España.
- Trajtemberg, D. (2009) "El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial", en Serie Estudios N° 8 *Trabajo, ocupación y empleo*, MTEySS, Buenos Aires.
- Trajtemberg, D y C. Borroni (2011) "Representación Sindical en los Establecimientos y Brecha Salarial", en Novick, M. y Villafañe, S. (eds.) *Distribución del ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el sur*, PNUD, MTEySS, Buenos Aires.
- Tribuzio, J. (2012) "¿Un nuevo modelo sindical argentino?", ponencia presentada en el XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AADTySS), Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 10, 11 y 12 de mayo.
- Valladares, I. (2011) *Industrial Relations after Pinochet. Firm Level Unionism and Collective Bargaining Outcomes in Chile*, Peter Lang, Germany.
- Varela, P. (2008) "Rebeldía fabril. Lucha y organización de los obreros de FATE". Instituto del Pensamiento Socialista "Karl Marx". I Jornadas Internacionales de Investigación y Debate Político, Buenos Aires
- Ventrici, P. (2009) "Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires". Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, CEIL-PIETTE de CONICET, Universidad de Buenos Aires.
- Waisgrais, S. (2005) "Características del empleo asalariado registrado: un análisis multivariante", en Serie Estudios N° 7 *Trabajo, ocupación y empleo*, MTEySS, Buenos Aires.
- Carro Zúñiga, C. y Van der Laet, B. (1997) Constitución, personificación y representatividad del sindicato en "Instituciones de Derecho del Trabajo", Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México.

Paginas Web citadas

<http://baylos.blogspot.com.ar/2009>

