

*LA AFILIACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES EN ARGENTINA.
UN ANÁLISIS DE SUS DETERMINANTES ESTADÍSTICOS*

*WOMEN'S UNION MEMBERSHIP IN ARGENTINA:
AN ANALYSIS OF ITS STATISTICAL DETERMINANTS*

Marcelo Delfini*

Ana Drolas**

Tipo de documento: artículo académico

Fecha de ingreso: 09/06/2025 • Fecha de aceptación: 13/01/2026

RESUMEN

El artículo analiza los principales determinantes de la afiliación sindical de las mujeres en Argentina, con el objetivo de aportar evidencia a un campo aún poco explorado en la literatura nacional. A partir de un enfoque cuantitativo de la base de microdatos de la II Encuesta Nacional sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad, se aplican modelos de regresión logística binaria para estimar el efecto de variables como actividad económica, ámbito de empleo, presencia sindical, calificación, tipo de contrato, antigüedad, nivel educativo, edad y teletrabajo. Los resultados muestran que la tasa de afiliación sindical de las mujeres es ligeramente inferior a la de los varones, aunque con importantes matices según sector, ocupación y antigüedad. Se destaca como factor clave la presencia de delegadas en los espacios de representación gremial.

Palabras clave: relaciones laborales, sindicalismo, trabajadora, afiliación sindical

ABSTRACT

This article analyzes the main determinants of women's union membership in Argentina, aiming to provide evidence for a field that remains underexplored in

* Universidad de Buenos Aires (UBA), Buenos Aires, Argentina.
<https://orcid.org/0000-0003-0047-6888>
mdelfini@conicet.gov.ar

** Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Buenos Aires, Argentina.
<https://orcid.org/0000-0002-3391-332X>
anadrolas@gmail.com

national literature. Using a quantitative approach, the study draws on microdata from the Second National Survey on Employment Conditions, Work, Health and Safety. Binary logistic regression models are applied to estimate the effect of variables such as economic activity, employment sector, union presence, skill level, type of contract, job tenure, educational attainment, age, and telework. The results show that the unionization rate among women is slightly lower than that of men, although significant variations are observed depending on sector, occupation, and tenure. The presence of female union representatives in workplace representation spaces emerges as a key factor.

Keywords: industrial relations, trade unionism, women workers, union membership

1. INTRODUCCIÓN

Durante décadas, los estudios sobre afiliación y participación sindical han estado centrados fundamentalmente en el impacto de las transformaciones económicas, sociales y políticas sobre el mundo del trabajo. Factores como el incremento del desempleo, la proliferación de modalidades de contratación atípicas y la intensificación de la rotación laboral han sido señalados tanto como indicadores como co-determinantes del progresivo debilitamiento de la participación sindical a nivel global (Delfini y Drolas, 2024; Delfini, 2013; Ibsen y Tapia, 2017).

Dentro de este marco, algunos enfoques han sugerido que la incorporación masiva de mujeres al mercado laboral (especialmente a partir de las décadas de 1970 y 1980) habría incidido negativamente en el poder sindical, al asociarse con una menor propensión a la sindicalización por parte de las trabajadoras (Machin, 2004; Charlwood y Haynes, 2008). Esta interpretación no resulta ajena al hecho de que los sindicatos han sido históricamente espacios fuertemente masculinizados, con escasa representación femenina en sus estructuras de conducción, lo que ha contribuido a consolidar un enfoque centrado en los varones como sujetos principales de la acción sindical.

A partir de estos antecedentes, se advierte en los últimos años una limitada producción académica orientada a problematizar la participación, afiliación y representación sindical. Esta carencia se ve reforzada por la insuficiencia o inexistencia de estadísticas sistemáticas y desagregadas sobre afiliación

sindical femenina (Sue Cobble, 2012), lo que evidencia la necesidad de construir miradas integrales que incorporen la dimensión de género en el estudio de las dinámicas laborales y organizativas. En este sentido, la mayoría de los análisis sobre participación de mujeres en el mundo sindical estuvieron concentrados en analizar la incorporación de estas en los espacios de poder de las organizaciones obreras (Aspiazu, 2014; Godinho, 2023; Arriaga y Aspiazu, 2022; Rodríguez y Cuéllar, 2019; Arias y Oliveira, 2023).

El objetivo principal de este trabajo es analizar los determinantes de la afiliación sindical de las mujeres en Argentina. Para ello, se abordan dos dimensiones analíticas: por un lado, las características del ámbito laboral en el que se insertan las trabajadoras, considerando la actividad económica, el sector (público o privado) y el tamaño de la unidad económica; por otro, los aspectos sociolaborales vinculados a las trayectorias individuales, tales como el nivel de cualificación, la antigüedad en el empleo, el tipo de contrato y la presencia sindical en el lugar de trabajo¹.

1 Si bien, no es el propósito de este trabajo, se puede mencionar que las políticas desarrolladas por los diversos gobiernos pueden tener incidencia en la afiliación sindical, tanto a nivel general como de las mujeres en particular. En este sentido, el periodo 2003 a 2015 ha mostrado un proceso de revitalización sindical a la luz de una política económica y social que favorecía y alentaba este proceso en tanto que los periodos neoliberales 2015-2019 y el actual, han tenido un claro sesgo antisindical que promueve la desvinculación y la desafiliación.

Por otro lado, se incorporan variables sociodemográficas propias de las trabajadoras, como la edad, el nivel educativo, entre otras. Un aspecto adicional considerado en el análisis es la realización o no de tareas en modalidad de teletrabajo. Si bien, la base de datos utilizada corresponde a un período previo a la pandemia de COVID-19, se reconoce que esa coyuntura implicó una expansión y consolidación del trabajo remoto como forma específica de organización laboral. En este sentido, se intenta explorar sus posibles implicancias en relación con la afiliación sindical femenina. Finalmente, el estudio también busca identificar similitudes y diferencias en los patrones de afiliación sindical entre mujeres y varones.

Asimismo, el análisis general de la afiliación sindical reviste especial relevancia para comprender la capacidad de movilización de los sindicatos, dado que el número de personas afiliadas no solo fortalece su base económica, sino que también incrementa su poder de negociación. Este respaldo resulta crucial en el marco de las relaciones con otros actores sociales y políticos (Murillo, 1997). La adhesión al sindicato mediante la afiliación no solo constituye una fuente de recursos financieros, sino que también representa un componente fundamental en los procesos de negociación colectiva. En el caso argentino, la afiliación sindical adquiere un carácter decisivo, ya que constituye un requisito indispensable para el reconocimiento legal de las asociaciones sindicales y la posterior obtención de la personería gremial.

Con el fin de alcanzar el objetivo propuesto, se recurre a la última base de datos disponible de la II Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), correspondiente al año 2018. A partir de esta fuente, se realiza un análisis descriptivo de la muestra y, posteriormente, se implementa un modelo de regresión logística binaria. Esta herramienta metodológica permite evaluar la magnitud y el sentido de las relaciones entre un conjunto de variables explicativas y la variable dependiente, definida en este caso como la situación de afiliación sindical.

La adopción de estrategia metodológica de carácter cuantitativo, centrada en la identificación de los determinantes estadísticos de la afiliación sindical de las mujeres en Argentina a partir del análisis de microdatos secundarios constituye una decisión analítica que responde a los objetivos del estudio: realizar asociaciones entre variables laborales, sociodemográficas y organizacionales que inciden sobre la afiliación sindical de las mujeres.

La naturaleza cuantitativa del trabajo se expresa en la aplicación de procedimientos estadísticos descriptivos y multivariados, incluyendo un modelo de regresión logística binaria. Este tipo de modelización (adecuada para variables dependientes dicotómicas) permite estimar probabilísticamente el efecto de diversos factores sobre la pertenencia o no a una organización sindical. Su inclusión no implica la búsqueda de inferencias causales ni de una explicación exhaustiva de los mecanismos subyacentes, sino la identificación de asociaciones significativas que sirvan de base para interpretaciones teóricas posteriores.

De este modo, la estrategia adoptada se enmarca en un enfoque que privilegia la medición y comparación de patrones estadísticos frente a la exploración interpretativa propia de los diseños cualitativos. En este sentido, la ausencia de un análisis en base a entrevistas o de material de tipo etnográfico constituye una decisión que tiene que ver con la naturaleza del tema que se aborda y con el tipo de evidencia disponible.

Así, el trabajo contribuye al conocimiento sobre la sindicalización de las mujeres desde una perspectiva cuantitativa que no excluye, sino que complementa, futuras líneas de investigación de corte cualitativo orientadas a explorar los sentidos subjetivos y experiencias de las trabajadoras, las cuales exceden los objetivos y alcances del presente estudio.

El trabajo se organiza en cinco apartados. En primer lugar, se presenta un recorrido por los antecedentes y debates en torno a la participación sindical de las mujeres, dando cuenta de las diversas líneas interpretativas. En segundo término, se puntualiza la estrategia metodológica, describiendo la fuente de datos

utilizada, las variables seleccionadas y el modelo de análisis construido. En tercer lugar, se expone un análisis descriptivo de la muestra, con especial énfasis en las diferencias por género en las tasas de afiliación según las dimensiones laborales. El cuarto apartado presenta los resultados del modelo de regresión logística binaria, que permite identificar los principales determinantes de la afiliación sindical de las mujeres. Finalmente, se presentan las conclusiones, que intentan sintetizar los hallazgos sobresalientes del análisis de los datos.

2. MUJERES Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

A lo largo de las últimas décadas, la investigación sobre afiliación sindical en Argentina y, en general, en América Latina ha registrado una notable vacancia. No han sido muchos los estudios que han abordado sistemáticamente esta problemática, en parte debido a la limitada disponibilidad de datos desagregados y de calidad que permitan reconstruir la evolución histórica de la participación de las personas trabajadoras en las organizaciones gremiales (Delfini y Drolas, 2024; Delfini, 2013; Delfini et al., 2011; Trajtemberg et al., 2008; Marshall y Groisman, 2005). Esta escasez de fuentes estadísticas no solo restringe la posibilidad de identificar tendencias a mediano y largo plazo, sino que también dificulta la aplicación de enfoques comparativos con otras regiones, como Europa, donde los estudios sobre densidad y afiliación sindical son más frecuentes y metodológicamente sólidos (Vandaele et al., 2019; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], 2017).

La carencia de análisis empíricos específicos en el contexto latinoamericano implica que aspectos clave, tales como, los efectos de la segmentación laboral, las barreras culturales al interior de los sindicatos y la influencia de las políticas de género en la organización colectiva hayan quedado en gran medida abordados de manera fragmentaria. Asimismo, la insuficiencia de información longitudinal limita la capacidad de evaluar cómo la flexibilización del trabajo, la expansión del mercado informal o la introducción de modalidades de

teletrabajo afectan, en particular, la afiliación gremial de las mujeres.

En contraste con el volumen de la producción regional, los estudios sobre afiliación y densidad sindical son considerablemente más frecuentes y sistemáticos en los países europeos. Estos trabajos suelen comparar las tasas de afiliación entre diferentes países, con el objetivo de identificar patrones de cambio, continuidad y ruptura en la evolución histórica de la participación sindical (Vandaele, 2018). A partir de enfoques cuantitativos longitudinales, la literatura ha documentado de manera consistente una tendencia al descenso sostenido en los niveles de afiliación sindical en al menos 32 países europeos, fenómeno que ha sido explicado, en buena parte, por las dificultades que enfrentan los sindicatos para incorporar a las nuevas generaciones de trabajadoras y trabajadores (Hodder y Kretsos, 2015; Tapia y Turner, 2018; Vandaele, 2012, 2018).

Además, estos estudios destacan regularidades significativas en cuanto a las características socioeconómicas de quienes tienden a afiliarse a sindicatos. Variables como el sector de actividad (particularmente, la industria manufacturera), la pertenencia al ámbito público o privado, el género, y la pertenencia étnica emergen como factores comunes que influyen en la propensión a la sindicalización en distintos contextos nacionales (Blanchflower, 2007). Estas conclusiones han sido reforzadas por investigaciones que muestran patrones similares en la composición de los sindicatos a lo largo del tiempo, independientemente del país, reflejando así procesos estructurales compartidos (Ebbinghaus, 2006; OECD, 2017; Scheuer, 2011). En conjunto, esta literatura permite no solo mapear tendencias transnacionales, sino también aportar marcos teóricos útiles para compararse con las dinámicas locales y regionales.

La literatura europea sobre afiliación sindical ha puesto especial énfasis en la centralidad del sector público como uno de los pilares fundamentales del poder sindical contemporáneo. En este ámbito, las altas tasas de cobertura por negociación colectiva y la estabilidad laboral relativa han favorecido la

consolidación de estructuras gremiales fuertes y sostenidas en el tiempo. Le sigue, en importancia, el sector manufacturero, donde los trabajadores manuales (aunque en declive tanto en número como en peso económico) continúan desempeñando un rol significativo en los niveles de afiliación y densidad sindical. Por el contrario, el sector de servicios privados se caracteriza por tasas de afiliación sensiblemente más bajas, mayor fragmentación organizativa y una fuerte presencia de empleo precario y subcontratado.

Otro de los hallazgos consistentes en estos estudios es la observación de que la probabilidad de estar afiliado a un sindicato aumenta entre quienes poseen contratos laborales indefinidos y a tiempo completo. En contraste, las y los trabajadores insertos en formas de empleo no convencionales (como el trabajo a tiempo parcial, el empleo temporal o sin contrato formal) presentan niveles de afiliación sustancialmente más bajos (OECD, 2019).

En relación con la afiliación sindical de las mujeres en Europa, los estudios disponibles dan cuenta de una fuerte heterogeneidad entre los distintos contextos nacionales, lo que impide generalizaciones lineales. Las diferencias entre países son notables: en los países nórdicos, donde rige el modelo de sindicalismo de membresía universal y con fuerte integración al sistema de bienestar, la afiliación de las mujeres alcanza niveles muy elevados. En Islandia, por ejemplo, las tasas de afiliación entre mujeres ascienden al 89%, mientras que en Noruega superan el 60%, reflejando no solo una institucionalización sólida de la representación gremial, sino también una activa inclusión de las mujeres en las estructuras sindicales.

En el extremo opuesto se encuentran casos como Francia, donde la participación femenina apenas alcanza el 10%, y España, donde la tasa se sitúa en torno al 15%. Estas cifras responden a sistemas sindicales con menor densidad general, menor tradición de afiliación formal, y en algunos casos, mayor fragmentación gremial. Por su parte, países como Italia presentan tasas intermedias, con niveles de afiliación femenina cercanos al

35%, lo que los ubica en una posición más próxima a los datos relevados para el caso argentino.

En este escenario, las generalizaciones basadas en información estadística son aún tentativas. No obstante, sí se ha identificado una tendencia clara que confirma que la presencia de las mujeres en los sindicatos ha aumentado de forma sostenida durante los últimos cuarenta años, superando incluso el número de hombres que actualmente se encuentran afiliados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019; Torns, 2008; Sue Cobble, 2012). Si bien, la participación de las mujeres varía enormemente entre países, se han identificado tasas de afiliación promedio que alcanzan el 42% superando la participación de los varones (OIT, 2019), lo cual marca el avance de la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de participación pública.

Este panorama comparado permite situar la experiencia argentina en un contexto internacional más amplio, sugiriendo que, si bien, el nivel de afiliación sindical de las mujeres en el país no es de los más bajos a escala mundial, existen amplios márgenes para su fortalecimiento.

En el caso específico de Argentina, el análisis de la afiliación sindical de las mujeres requiere ser contextualizado a partir de la evolución histórica de su participación en el mercado laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) correspondientes al segundo cuatrimestre de 2024, la tasa de actividad femenina alcanza el 51%, una cifra que, si bien, aún se encuentra considerablemente por debajo de la tasa masculina (que asciende al 71%), representa un hito relevante en términos históricos. Es recién a partir del año 2021 que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo supera, de forma sostenida, el umbral del 50%, consolidando una tendencia de incorporación progresiva iniciada varias décadas atrás.

El punto de partida de este proceso puede situarse en 1974, cuando la tasa de actividad de las mujeres era apenas del 25%, en un contexto en el que el “modelo de familia tradicional” (basado en la división sexual del

trabajo) aún predominaba en las estructuras sociales. Sin embargo, a partir de mediados de la década de 1990, en el marco de una profunda reestructuración del mercado de trabajo signada por la crisis del empleo y el avance de la informalización, se registra un crecimiento significativo y sostenido en la participación laboral femenina, alcanzando una tasa del 35%.

La actual tasa de actividad ofrece una base para problematizar las condiciones de acceso a la sindicalización, ya que la posibilidad misma de afiliarse se encuentra mediada por el grado de inserción en el trabajo remunerado. Por ello, el análisis de la afiliación sindical femenina debe ser leído en estrecha vinculación con las dinámicas de inclusión (y exclusión) en el mercado laboral y con los cambios estructurales que han redefinido el lugar de las mujeres en el mundo del trabajo.

Diversas investigaciones identificaron que, en el contexto argentino, las mujeres presentan niveles de afiliación sindical diferenciados respecto de los varones, incluso en sectores altamente feminizados. Este fenómeno, lejos de explicarse exclusivamente por factores individuales, ha sido abordado desde múltiples perspectivas teóricas que destacan la necesidad de considerar un enfoque multidimensional.

Una primera línea interpretativa de las dinámicas de la afiliación sindical de las mujeres toma elementos de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Este enfoque sostiene que el mercado laboral se estructura en segmentos diferenciados y heterogéneos que presentan condiciones laborales, niveles de protección social y oportunidades de organización sindical dispares (Richter, 2007; Neffa, 2023; Salvia y Donza, 2021). Desde esta perspectiva, la actividad laboral de las mujeres se concentra en sectores más precarizados del mercado laboral, caracterizados por altas tasas de informalidad, escasa cobertura de convenios colectivos, débil presencia sindical y una menor estabilidad en el empleo. Entre estos sectores se destacan el trabajo doméstico, los servicios personales y el comercio minorista.

La sobrerrepresentación femenina en estos segmentos no solo reproduce

desigualdades de género estructurales, sino que configura un contexto poco propicio para el ejercicio de derechos colectivos, dificultando tanto la afiliación como la participación activa en las organizaciones gremiales. En este sentido, la ubicación estructural de las mujeres en el mercado de trabajo opera como un condicionante objetivo de sus posibilidades de sindicalización, al restringir su acceso a marcos formales de representación y a mecanismos efectivos de defensa de sus intereses laborales (León, 2012; Varela et. al, 2021). Esta situación, lejos de ser meramente contingente, revela un patrón persistente de exclusión.

Una segunda perspectiva pone el foco en lo que se puede considerar barreras culturales y simbólicas que atraviesan el mundo sindical y que obstaculizan la participación plena de las mujeres en estas organizaciones. Desde este enfoque, se sostiene que el sindicalismo, tal como ha sido históricamente concebido y organizado, ha reproducido una lógica profundamente patriarcal, en la que predominan liderazgos masculinos, prácticas excluyentes y estructuras jerárquicas que limitan el acceso y la proyección de las mujeres en el ámbito gremial. Esta cultura organizacional masculinizada no solo restringe las posibilidades de afiliación femenina, sino que también opera como un obstáculo para su participación activa, sostenida y significativa en los espacios de toma de decisiones.

La reproducción de estereotipos de género, la naturalización de la división sexual del trabajo y la escasa representación de mujeres en los cargos de conducción sindical contribuyen a consolidar un orden simbólico en el cual la militancia gremial aparece asociada a lo masculino. Esta configuración no solo desincentiva la afiliación de las mujeres, sino que también genera un clima organizacional poco receptivo a sus demandas específicas, afectando la capacidad de los sindicatos para representar de manera equitativa los intereses de toda la clase trabajadora (Guadagnoli, 2013; Cook y Cusack, 2009; Varela, 2020). En este sentido, el desafío no es únicamente cuantitativo (aumentar la cantidad de mujeres afiliadas) sino también cualitativo: transformar las

culturas sindicales para garantizar su inclusión efectiva, su liderazgo y su agencia política dentro de las estructuras gremiales.

Una tercera línea explicativa pone el acento en el impacto de la sobrecarga de trabajo reproductivo no remunerado que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres (Osorio-Cabrera, 2013), configurando un obstáculo estructural para su participación en el ámbito sindical. Este fenómeno, conocido como “doble jornada” o “multitrabajo”, alude a la simultaneidad de responsabilidades laborales y domésticas que enfrentan cotidianamente las mujeres, quienes asumen, en mayor medida que los varones, las tareas de cuidado, organización del hogar y atención de familiares. Esta carga adicional restringe su disponibilidad para involucrarse en actividades gremiales, asistir a reuniones, postularse a cargos de representación o participar en instancias de negociación colectiva.

La persistente desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado no solo refleja una división sexual del trabajo arraigada en patrones culturales tradicionales, sino que también opera como una barrera estructural que limita el ejercicio de derechos laborales por parte de las mujeres. En este sentido, la participación sindical no puede analizarse de manera aislada del conjunto de responsabilidades que asumen las mujeres en la esfera privada, ya que estas condicionan sus posibilidades efectivas de involucramiento en el espacio público y organizacional. De acuerdo con informes recientes, esta carga desigual constituye uno de los principales factores que explican la subrepresentación femenina en las estructuras sindicales y su menor propensión a la afiliación (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género [ELA], 2020; Goren y Prieto, 2020, Arriaga y Aspiazú, 2022).

Otro elemento crucial es la persistente subrepresentación de mujeres en los espacios de toma de decisión dentro de las estructuras sindicales (Esterman, 2020). Si bien, se ha avanzado en la presencia de mujeres en cargos de conducción en las centrales obreras (Arriaga y Aspiazú, 2022, Aspiazú, 2015, Delgado, 2023; Rodríguez y Cuéllar, 2019; Arias y

Oliveira, 2023), la misma sigue siendo limitada y constituye un indicador de exclusión institucional más profunda, en la medida en que restringe la capacidad de las trabajadoras para incidir en la definición de agendas, prioridades y estrategias gremiales, lo cual termina impactando a su vez en los datos de afiliación. La escasa participación femenina en los niveles directivos refuerza un ciclo de invisibilización, debilitando el sentido de pertenencia de las mujeres con las organizaciones sindicales.

A pesar de que la legislación argentina contempla mecanismos formales para promover una mayor equidad de género (como la Ley N.º 25.674, que establece un cupo mínimo del 30% de mujeres en cargos electivos y representativos), su implementación efectiva ha sido limitada y, en muchos casos, meramente nominal. La vigencia de estos dispositivos legales no ha sido suficiente para garantizar una participación sustantiva de las mujeres en las estructuras de poder sindical, ni para modificar las lógicas jerárquicas y masculinizadas que dominan el campo gremial. En este sentido, la democratización interna de los sindicatos y la institucionalización de la perspectiva de género en sus prácticas organizativas emergen como condiciones necesarias para revertir los mecanismos de exclusión que históricamente han marginado a las mujeres del liderazgo sindical.

Finalmente, diversas investigaciones han señalado que un segmento creciente de mujeres trabajadoras (particularmente las más jóvenes) manifiesta una tendencia a vincularse con formas de organización laboral alternativas, que se apartan de los modelos sindicales tradicionales. Estas experiencias se caracterizan por la adopción de estructuras organizativas más horizontales, participativas y menos jerárquicas, en las que se prioriza la construcción de consensos, la rotación de liderazgos y la incorporación explícita de una perspectiva de género en sus prácticas. Esta búsqueda de nuevas formas de acción colectiva puede ser interpretada como una crítica, ya sea explícita o implícita, a los marcos sindicales convencionales, percibidos como rígidos, burocráticos y escasamente representativos de las demandas

específicas de las mujeres (Aspiazu, 2012; Arriaga y Aspiazu, 2022).

Este fenómeno no solo evidencia una transformación en los modos de organización de la conflictividad laboral, sino que también pone de relieve la necesidad de repensar las formas en que los sindicatos tradicionales interpelan a las nuevas generaciones de trabajadoras. En muchos casos, estas estructuras alternativas emergen en contextos de alta precariedad, informalidad o flexibilización laboral, donde los marcos institucionales de representación son débiles o inexistentes. La búsqueda de espacios más inclusivos, democráticos y sensibles a las desigualdades de género no solo responde a una demanda por mayor representatividad, sino también a una resignificación del sindicalismo como herramienta de transformación social. En este sentido, el desafío para el sindicalismo tradicional reside en su capacidad para adaptarse, renovarse y abrirse a formas más plurales de militancia que respondan a las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo y a las expectativas de una nueva generación de trabajadoras.

El análisis de los factores que condicionan la afiliación sindical de las mujeres pone en evidencia la complejidad y multidimensionalidad del fenómeno, atravesado por variables estructurales, culturales, simbólicas y organizativas que interactúan de forma dinámica en el mundo del trabajo. A diferencia de los varones, cuyas trayectorias sindicales tienden a alinearse con determinantes más estables (como el tipo de contrato, la estabilidad laboral o el tamaño del establecimiento), la sindicalización femenina aparece profundamente mediada por desigualdades de género que se expresan tanto en la inserción laboral como en las formas de participación colectiva (Delfini y Drolas, 2024; Drolas, 2004).

Las líneas interpretativas mencionadas en este apartado subrayan que la afiliación sindical de las mujeres no puede explicarse únicamente en términos de decisiones individuales o de condiciones laborales específicas, sino que responde a un entramado complejo de factores estructurales y simbólicos que deben ser

abordados. En lo que sigue, en base a los datos de la Encuesta Nacional a Trabajadores, se intentará dar cuenta de los determinantes que marcan las probabilidades que tienen las mujeres de afiliarse a sus organizaciones gremiales.

3. DATOS Y METODOLOGÍA

El artículo se realizó utilizando como fuente la base de microdatos de la II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] de 2018 (la última de la que se tienen datos). La encuesta fue realizada entre los meses de agosto y diciembre de 2018 en conglomerados urbanos de más de 2000 habitantes pertenecientes a las regiones estadísticas del Gran Buenos Aires (GBA), Región Pampeana, Cuyo, Noreste Argentino (NEA), Noroeste Argentino (NOA) y Patagonia. Fue aplicada de manera presencial a ocupados mayores de 15 años, alcanzando un total de 8966 casos, siendo una muestra probabilística, aleatoria y polietápica.

En cuanto a la división por género, la muestra se halla conformada por un 44% de mujeres (3931 casos) y un 56% de varones (5035 casos). Entre las primeras, el 45% se encuentra en una relación laboral de dependencia formal en tanto que el 27% tiene un vínculo laboral informal (esto es, sin los beneficios y derechos establecidos por la ley o los convenios colectivos de trabajo). En relación con esto último, el 50% del empleo informal corresponde a trabajadoras de casas particulares (limpieza, servicio de cuidados, etc.). En cuanto al resto, la muestra de mujeres ocupadas se encuentra conformada por cuentapropistas y empleadoras. Respecto a los varones, el 49% se encuentra en relaciones de dependencia de carácter formal.

Para el caso específico de este análisis se toman las trabajadoras formales registradas, pero se excluye a las trabajadoras de casas particulares. Esto implica que la muestra con la cual se trabaja esta conformada por un total de 1774 mujeres en condiciones de afiliarse a un sindicato. En la muestra total, los varones en las mismas condiciones ascienden a 2466 casos.

En relación con la operacionalización de las variables independientes empleadas en este estudio, se seleccionó un total de nueve indicadores organizados en tres dimensiones analíticas principales: estructurales, sociolaborales y sociodemográficas. Las variables de carácter estructural comprenden la actividad económica en la que se desempeñan las trabajadoras, el tamaño de la unidad económica y el ámbito de inserción laboral (público o privado). Por otra parte, las variables sociolaborales capturan aspectos de las trayectorias y el entorno inmediato de trabajo de las mujeres, tales como: la presencia o ausencia de representación sindical en el lugar de trabajo, la calificación de la tarea desempeñada, la antigüedad en el puesto, el tipo de contrato y la realización de tareas en modalidad de teletrabajo.

Finalmente, se incorporaron variables individuales que refieren a características sociodemográficas básicas de las trabajadoras, como la edad y el nivel educativo alcanzado. Se espera que la articulación de estas dimensiones permita abordar los determinantes de la sindicalización de las mujeres, contemplando tanto las condiciones estructurales como los atributos personales y contextuales que inciden en el fenómeno estudiado.

A partir de los datos y considerando la estructura original de las variables que la base contiene, se realizó un proceso de reagrupamiento de ciertos indicadores para adecuarlos a los requerimientos del modelo propuesto. En particular, la variable correspondiente a la actividad económica (originalmente desagregada a un nivel muy específico de ramas productivas) fue reorganizada mediante criterios teóricos y metodológicos a fin de generar categorías comparables y consistentes.

Este procedimiento de agrupamiento fue extendido a otras variables clave que, en su forma original, presentaban una elevada fragmentación, lo que dificultaba su incorporación en modelos multivariados. Entre las variables reestructuradas se encuentran la antigüedad en el empleo, la edad de las trabajadoras y el nivel máximo de estudios alcanzado. En todos los

casos, las nuevas categorías fueron definidas en función de su relevancia para el análisis de la afiliación sindical de las mujeres.

En el caso de la variable correspondiente a la presencia de delegados y delegadas sindicales en el ámbito laboral, su construcción derivó de la combinación de dos ítems incluidos en el cuestionario original de la encuesta. El primero de ellos indaga acerca de la existencia de representación gremial en la unidad productiva, mientras que el segundo releva información específica sobre la presencia de mujeres dentro de dicha representación. Si bien, la base de datos no permite identificar con exactitud si los cuerpos de delegados están conformados exclusivamente por mujeres, sí es posible distinguir aquellos casos en los que la representación está compuesta únicamente por varones. Esta distinción resulta analíticamente relevante, ya que permite observar el efecto diferencial de la presencia femenina en los espacios de representación sindical sobre las probabilidades de afiliación de las trabajadoras.

En cuanto a la variable que captura la realización de teletrabajo, esta fue construida a partir de un criterio que define dicha modalidad como el desempeño de tareas laborales fuera del lugar habitual de trabajo mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, con una frecuencia mínima de una vez por semana. Esta definición funcional permitió generar una tipología binaria que distingue entre quienes realizan teletrabajo con regularidad y quienes no lo hacen, habilitando así su inclusión como variable independiente en el modelo de análisis. La incorporación de esta dimensión busca captar los efectos de las nuevas formas de organización del trabajo sobre los patrones de sindicalización, particularmente en un contexto postpandémico en el que el trabajo remoto ha adquirido creciente relevancia.

El detalle de las categorías resultantes, junto con su distribución en la muestra, se presenta en la tabla 1 que permite visualizar la organización final de las variables y su utilidad en el diseño metodológico.

Tabla 1. Participación de mujeres por categoría de las variables, afiliación mujeres y varones

VARIABLES	CATEGORÍAS	% PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA CATEGORÍA	% DE MUJERES X CATEGORÍA EN CADA VARIABLE	% DE MUJERES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA FORMAL X CATEGORÍA VARIABLE	% DE MUJERES AFILIADAS POR CATEGORÍA	% DE MUJERES NO AFILIADAS POR CATEGORÍA	N MUJERES TOTAL MUESTRA	N MUJERES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA FORMAL
Actividad económica	Industria-Gas-Agua-Electricidad-Primarias-Construcción	14	8	6	41	59	295	108
	Comercio, alojamiento y comida	46	23	13	31	69	889	238
	Servicios	55	70	80	36	64	2747	1428
Tamaño	Hasta 40	45	78	56	33	67	3065	991
	de 41 a 200	43	14	27	39	61	531	487
	Más de 200	38	9	17	39	61	335	296
Ámbito	Público	52	29	56	39	61	1122	992
	Privado	41	71	44	31	69	2809	782
	Profesional	40	10	12	27	73	409	215
Categoría Ocupacional	Técnica	54	22	37	38	62	856	648
	Calificada	34	38	37	37	63	1506	665
	No calificada	61	30	14	36	64	1160	246
Antigüedad en la empresa	de 11o más	41	19	39	43	57	729	693
	De 4 a 10	40	18	34	38	62	718	603
	Hasta 3 años	39	22	27	22	78	866	478

VARIABLES	CATEGORÍAS	% PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA CATEGORÍA	% DE MUJERES X CATEGORÍA EN CADA VARIABLE	% DE MUJERES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA FORMAL X CATEGORÍA VARIABLE	% DE MUJERES AFILIADAS POR CATEGORÍA	% DE MUJERES NO AFILIADAS POR CATEGORÍA	N MUJERES TOTAL MUESTRA	N MUJERES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA FORMAL
Tipo de trabajo - Permanente - No Permanente	No permanente	38	18	4	28	72	704	76
	Permanente	45	82	96	36	64	3227	1698
Máximo nivel educativo	Primario completo	36	29	11	38	62	1132	204
	Secundario completo	42	38	37	36	64	1484	649
	Universitario-Terciario o mas	57	33	52	35	65	1315	921
	hasta 25	38	10	6	19	81	382	102
Edad	26 a 35	44	26	27	32	68	1005	481
	36 a 50	46	38	44	39	61	1511	772
	51 o mas	44	26	24	38	62	1033	419
Delegadas/os	Solo delegados	26	7	13	36	64	257	230
	Hay delegadas	52	18	37	52	48	702	665
	No hay delegados/as	45	76	50	23	77	2972	879
Realización de teletrabajo	No	48	66	82	37	63	2578	1454
	si	36	10	18	32	68	389	320
N			3941			100	2967	1774

Fuente: Elaboración propia en base a ECETSS 2018.



En resumen, el estudio se apoya en un conjunto de variables independientes organizadas en tres dimensiones analíticas: estructurales, sociolaborales y sociodemográficas. Las variables estructurales incluyen la actividad económica, el tamaño del establecimiento y el ámbito laboral (público o privado), ya que estas configuran condiciones macro del entorno de trabajo que inciden en las oportunidades de sindicalización. En la dimensión sociolaboral se incorporan variables que reflejan características del vínculo laboral: presencia sindical en el lugar de trabajo (con distinción de género en la representación), calificación ocupacional, antigüedad, tipo de contrato y modalidad de teletrabajo. Estas dimensiones permiten captar el grado de formalización y estabilidad del empleo, así como el acceso efectivo a mecanismos de representación gremial. Por último, las variables individuales — edad y nivel educativo alcanzado— permiten controlar por atributos sociodemográficos que podrían influir en la propensión a afiliarse a una organización sindical. Todas las variables fueron recategorizadas a partir de criterios conceptuales y metodológicos para garantizar la robustez del análisis multivariado.

4. RESULTADOS

4.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA MUESTRA

A partir de los datos presentados en la tabla 1, se pueden identificar una serie de patrones significativos en relación con la afiliación sindical de mujeres y varones en Argentina. En términos generales, la tasa de afiliación sindical femenina asciende al 36%, apenas dos puntos porcentuales por debajo de la tasa masculina, que se ubica en el 38%. Esta diferencia, moderada en términos relativos, resulta relevante al evidenciar la persistencia de una brecha de género en el acceso a la sindicalización, aun entre trabajadores en condiciones formales de empleo.

Al desagregar los datos según la actividad económica, se observa que el mayor nivel de afiliación sindical entre las mujeres se registra en el sector industrial, donde alcanza

un 41%. Por el contrario, el sector con menor afiliación es el de comercio con un 31%. En el sector servicios, en cambio, las mujeres presentan una tasa de afiliación superior a la de los varones, posiblemente asociada a la fuerte presencia femenina en ramas como salud y educación. No obstante, cabe señalar que la mayor brecha de afiliación por género se encuentra precisamente en el sector comercio, donde la diferencia alcanza los 8 puntos porcentuales, en detrimento de las mujeres.

En cuanto al ámbito laboral, los datos muestran un contraste entre el sector público y privado. En este último, la afiliación de las mujeres es del 31%, lo que representa una brecha de 9 puntos respecto a la afiliación masculina. Por el contrario, en el sector público la tasa de afiliación de las mujeres asciende al 39%, superando la de los varones. Esta diferencia puede vincularse a la mayor participación de mujeres en áreas del sector público históricamente feminizadas, como la educación y la salud, donde la tradición sindical es más consolidada y la cobertura de convenios colectivos más extendida.

En cuanto a la categoría ocupacional, los datos revelan que las trabajadoras clasificadas como profesionales presentan una tasa de afiliación sindical relativamente baja, alcanzando el 27%. No obstante, este valor resulta superior al registrado por los varones dentro de la misma categoría profesional, lo que sugiere una mayor propensión relativa a la sindicalización entre las mujeres altamente calificadas. Esta misma tendencia se replica en el caso de las trabajadoras con calificación técnica, cuyas tasas de afiliación también superan a las de los varones en posiciones equivalentes.

Un patrón similar se observa al considerar el nivel educativo alcanzado. Las mujeres con estudios primarios completos y aquellas que han accedido a niveles terciarios o universitarios presentan tasas de afiliación superiores a las de los hombres con idéntico nivel educativo. Este hallazgo resulta particularmente relevante, ya que contrasta con ciertas expectativas que asocian niveles educativos más altos con una menor participación sindical, especialmente en sectores profesionales. En conjunto, estos

datos invitan a reconsiderar los vínculos entre calificación, educación y sindicalización desde una perspectiva que contemple al género.

Un aspecto particularmente relevante emerge de la composición de género de los espacios de representación sindical en los lugares de trabajo. Entre las trabajadoras de la muestra, el 37% indica la existencia de delegadas mujeres en su ámbito laboral, mientras que en el 13% de los casos la representación sindical está integrada exclusivamente por varones. Esta distribución pone de manifiesto una presencia aún limitada (aunque no marginal) de mujeres en roles de representación gremial, lo que adquiere especial significación al analizar su impacto en las dinámicas de afiliación.

Aunque la correlación entre la existencia de representación sindical y la afiliación es positiva tanto para varones como para mujeres, en el caso de estas últimas la presencia de delegadas parece tener un efecto aún más pronunciado. Los datos sugieren que la inclusión de mujeres en los cuerpos de delegados genera condiciones simbólicas y materiales que favorecen el involucramiento de las trabajadoras con la organización gremial. En este sentido, la representación paritaria en los espacios de trabajo contribuye al fortalecimiento de la base de afiliación en términos de género.

Por otro lado, en los datos presentados en la tabla 1 se destacan dos aspectos que hay que mencionar. En primer lugar, la proporción de mujeres afiliadas aumenta a partir de los 36 años de edad, lo que sugiere una relación entre la edad y la propensión a la afiliación sindical. En segundo lugar, la antigüedad laboral aparece como un factor significativo: es en la categoría de mayor antigüedad donde se registra la mayor proporción de mujeres afiliadas, lo que refuerza la idea de que la permanencia en el empleo favorece la vinculación con las organizaciones sindicales.

El análisis de la variable referida al teletrabajo permite identificar dinámicas interesantes en torno a las formas contemporáneas de organización del trabajo y su vínculo con la afiliación sindical. Según los datos de la muestra, el 36% de las mujeres ocupadas declara realizar tareas laborales bajo modalidad de

teletrabajo. No obstante, cuando se focaliza exclusivamente en el subconjunto de trabajadoras en relación de dependencia formal (es decir, aquellas en condiciones institucionales de afiliarse), este porcentaje se reduce significativamente al 18%, lo que indica que el trabajo remoto se distribuye de manera desigual según el tipo de inserción laboral.

En términos de afiliación sindical, se observa que la proporción de mujeres que trabajan de forma remota y están afiliadas es inferior al promedio general, situándose en el 32%. Este dato sugiere la existencia de una relación negativa entre la modalidad de teletrabajo y la propensión a afiliarse, lo cual puede interpretarse como expresión de una menor vinculación con las organizaciones sindicales entre quienes desarrollan sus tareas fuera del espacio físico tradicional de trabajo. La virtualización del empleo tiende a fragmentar los vínculos colectivos, debilitar los canales informales de socialización gremial y dificultar el acceso a información y representación sindical, especialmente en el caso de las mujeres, que ya enfrentan barreras estructurales y culturales para su participación.

4.2 DETERMINANTES DE LA AFILIACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Con el objetivo de profundizar en los factores que inciden en la afiliación entre las mujeres de la muestra, este apartado presenta un análisis mediante regresión logística binaria, que es particularmente útil para predecir la presencia o ausencia de una característica determinada (Tuselmann et al., 2006). Este tipo de modelo logístico binomial permite explicar una variable dependiente binaria a partir de una o más variables independientes, evaluando la probabilidad de la ocurrencia de un evento — en este caso la afiliación sindical de las mujeres— en función de un conjunto de factores

En el caso de la variable dependiente dicotómica —estar o no afiliados al sindicato— se asigna el valor de 1 (uno) a quienes se encuentran afiliadas y 0 (cero) para aquellas que no. En cuanto a las variables independientes categóricas, se utiliza una categoría de

referencia, en este caso las primeras de cada una de las variables de la tabla 2.

La regresión logística que se presenta se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS y se hizo por medio del método de “Introducción” que incorpora el conjunto de las variables del modelo expresando el nivel de significatividad de cada una de las categorías. Este procedimiento se realizó para varones, mujeres y el total de la muestra en relación de dependencia registrada. En la tabla 2 aparece el coeficiente B que marca el sentido de la relación entre las variables independientes

y la dependiente; por otro lado, se muestra el “Exp (B)” u Odds ratio² que designa la magnitud de la relación y, por último, las categorías coloreadas en gris son aquellas que resultaron significativas en el análisis (esta va de 0,00 a 0,05 bajo el coeficiente Sig), a partir de las cuales se pueden llevar adelante algunas interpretaciones.

² Los odds expresan la relación entre la probabilidad de que ocurra un evento y la probabilidad de que no, $P = P/1-P$. Con el exponencial de B, obtienes el odds ratio que marca los cambios en relación con la categoría de referencia.

Tabla 2. Regresión logística binomial por género

VARIABLES INDEPENDIENTES	CATEGORÍAS	VARÓN		MUJER		TOTAL	
		B	EXP (B)	B	EXP (B)	B	EXP (B)
Actividad	Servicios						
	Industria -Gas-Agua-Electricidad-construcción	0,310		0,300	1,351	0,324	
	Comercio, hoteles y restaurants	0,315		0,089	1,093	0,210	
Tamaño	Mas de 200						
	Hasta 40	-0,127	0,881	0,176	1,193	0,022	1,022
	de 41 a 200	0,000	1,000	0,024	1,024	0,032	1,032
Ámbito	Publico						
	Privado	0,290		0,028	1,029	0,164	1,178
Categoría Ocupacional	Profesional						
	No calificada	0,906		0,621		0,800	
	Calificada	1,215		0,601		0,938	
	Técnica	1,272		0,880		1,022	
Antigüedad en la empresa	Hasta 3 años						
	De 4 a 10	0,537		0,712		0,603	
	Más de 10	0,525		0,607		0,533	
Tipo de contrato	No Permanente						
	Permanente	0,875		0,101	1,107	0,519	
Estudios	Universitario - Terciario						
	Primario completo	0,491		-0,095	0,909	0,313	
	Secundario completo	0,136	1,146	0,003	1,003	0,034	1,035

Edad	Hasta 25						
	26 a 35	0,625		0,509		0,567	
	36 a 50	0,768		0,570		0,674	
	51 o más	0,862		0,449	1,567	0,662	
Delegadas/os	No hay delegados/as						
	Solo delegados	1,420		0,601		1,183	
	Con delegadas	1,568		1,366		1,481	
Realización de teletrabajo	Si						
	No	0,017	1,018	0,200		0,099	1,104
*-2 log de la verosimilitud		2810,14		2016,160		4969,410	
R cuadrado de Nagelkerke		0,237		0,151		0,188	
R cuadrado de Cox y Snell		0,175		0,110		0,138	

Fuente: Elaboración propia en base a la II Encuesta Nacional sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS, 2018).

Más allá que los modelos por grupos son presentados con las mismas variables a través del método “Introducción”, en el caso del modelo asociado al grupo de mujeres, presenta el mejor ajuste estadístico según el valor de $-2 \log$ de la verosimilitud (2016,16), lo que indica que su estructura logra capturar de manera más eficiente la distribución de los datos. En el caso del modelo vinculado al grupo de varones, sugiere a partir de los datos tanto de R^2 de Nagelkerke (0,237) como en el R^2 de Cox y Snell (0,175) puede explicar una mayor proporción de la variabilidad del fenómeno analizado. En tanto que el modelo conformado por el conjunto de la muestra tiene el peor ajuste estadístico ($-2 \log L = 4969,41$) como una capacidad explicativa intermedia, menor que al modelo del grupo de los varones.

Más allá de las particularidades técnicas del modelo, una primera apreciación general a partir de la regresión logística es que no se observa homogeneidad entre los determinantes de la afiliación sindical entre hombres, mujeres y el conjunto de la muestra. Esto se evidencia en el hecho de que no son las mismas variables las que son estadísticamente significativas para los grupos analizados. En el caso de los varones, 8 de las 9 variables incluidas en el modelo

presentan una asociación significativa con la afiliación sindical. Para las mujeres, el número de variables se reduce a 5, mientras que en el análisis general de toda la muestra son 6 las variables que presentan asociación significativa de alguna de sus categorías.

Un aspecto relevante que surge de los resultados es la escasa incidencia del tamaño de las empresas como factor determinante de la afiliación sindical de las mujeres. Ninguna de las categorías de esta variable presenta significancia estadística en relación con los grupos de referencia, indicando que el tamaño del establecimiento no tiene efecto consistente sobre la probabilidad de afiliación de las mujeres. Este hallazgo se aleja de las interpretaciones habituales que asocian una mayor participación sindical en empresas de mayor tamaño, donde supuestamente existen estructuras organizativas más consolidadas y una presencia sindical más establecida.

En el otro extremo del análisis, aparecen tres variables cuyas categorías presentan una asociación significativa como determinantes de la afiliación sindical en los tres grupos analizados: la categoría ocupacional, la antigüedad y la presencia sindical en los espacios de trabajo. Estos factores muestran tener una

incidencia significativa sobre la probabilidad de estar afiliada. Respecto a la categoría ocupacional, los varones con calificaciones técnicas tienen 3,5 veces más probabilidades de estar afiliado mientras que en las mujeres esa probabilidad es de 2,4 veces. También entre las mujeres esas probabilidades aumentan tanto si tienen un trabajo no calificado como calificado, una tendencia que se repite para el resto de los grupos. En torno a la antigüedad, resulta relevante entre las mujeres: aquellas con una antigüedad de 4 a 10 años tiene 2 veces más probabilidades de estar afiliadas que las que tienen menos de 3 años en la empresa u organización. Este dato es interesante ya que esta categoría aparece como la de mayor relevancia (exp B) tanto hacia el interior del grupo como en relación con otros grupos y destaca que dentro del grupo de mujeres el rango intermedio de antigüedad es el de mayores probabilidades de estar afiliada. Este hallazgo sugiere que el tramo intermedio de permanencia laboral constituye un momento clave para el fortalecimiento del vínculo entre las trabajadoras y la organización sindical.

La tercera de la variable mencionada — la presencia sindical en el espacio de trabajo—, parece ser central como orden explicativo de la afiliación sindical en los distintos grupos. En el caso de los varones, las probabilidades de estar afiliado son 4,1 veces cuando hay solo delegados y 4,7 cuando hay también delegadas. En el grupo de las mujeres, si bien las probabilidades de afiliación son menores en comparación con los varones y en relación con el conjunto de la muestra, se observa un dato particularmente relevante: cuando hay mujeres en el cuerpo de delegados las probabilidades de que las mujeres se afilien son casi 4 veces mayores que cuando no hay presencia sindical en la empresa. En cambio, cuando la representación está compuesta exclusivamente por delegados varones, las probabilidades de afiliación son de 1,8. Este dato resalta la importancia de la incorporación de mujeres en la representación gremial, proceso que ha ido ganando visibilidad y que parece tener un impacto positivo en la vinculación sindical de las trabajadoras. En una posición intermedia, se ubican

aquellas variables cuyas categorías encuentran significancia de manera parcial, ya sea porque algunas de ellas resultan significativas solo en determinados grupos o su impacto varía según el segmento analizado. Entre estas variables se encuentran: actividad, ámbito, tipo de contrato, edad, estudios y realización de teletrabajo.

En el caso de la variable actividad, sus categorías muestran significancia estadística únicamente para los varones y el total de la muestra, pero no para el grupo de mujeres. Este resultado está alineado con las hipótesis habituales que vinculan la pertenencia al sector industrial con mayores niveles de afiliación sindical. Sin embargo, en los grupos en los que esta relación es significativa, los datos indican que las probabilidades de afiliación aumentan especialmente cuando no se pertenece al sector de servicios sugiriendo que este último continúa presentando mayores barreras para la organización gremial. Por otra parte, un dato relevante que surge del análisis del grupo de los varones es que las probabilidades de estar afiliados a un sindicato son mayores en el ámbito privado. Esto es llamativo teniendo en cuenta que se contrapone a la idea que destaca al sector público como bastión del sindicalismo. Este dato da cuenta de la necesidad de explorar las particularidades sectoriales que pueden estar influyendo en los patrones de afiliación en este grupo específico.

En cuanto al tipo de contrato se puede marcar que en el grupo de los varones y del conjunto de la muestra, los trabajadores con un tipo de contrato permanente tienen mayores probabilidades de estar afiliados que los que no tienen este tipo de contrato. Este elemento no aparece significativo entre las mujeres. Esto sugiere que la estabilidad contractual es un factor asociado a la afiliación sindical cuando se considera la muestra completa, aunque pierde peso explicativo al observarse por separado para varones y mujeres. Esto podría estar indicando que otros factores de género median en la relación entre precariedad laboral y vinculación sindical.

Respecto al nivel educativo se encontró una situación similar. El mayor nivel educativo alcanzado aparece como significativo para

explicar la afiliación sindical en dos grupos: para el grupo de varones y para la muestra completa las probabilidades de afiliación son mayores entre los que tienen primaria completa que entre los que tienen estudios terciarios o superiores.

La edad parece vislumbrarse como un factor importante a la hora de explicar los procesos afiliatorios, que puede asociarse a la antigüedad en la empresa. En este caso, las probabilidades de estar afiliados son mayores en los diferentes rangos etarios considerados en relación con la categoría de referencia, en el caso específico de las mujeres, la categoría que muestra las mayores probabilidades es la ubicada en 36 a 50 años (1,76 veces más probabilidades). En el caso de los varones por su parte, estas probabilidades aumentan en torno al incremento de edad.

Por último, la realización de teletrabajo muestra una relación estadísticamente significativa únicamente en el grupo de mujeres, con una tendencia negativa: aquellas que trabajan de forma remota presentan una menor probabilidad de afiliación sindical. Este dato refuerza la idea de que el teletrabajo, al atomizar y aislar a las trabajadoras, puede erosionar los vínculos colectivos y debilitar las posibilidades de organización gremial, especialmente entre las mujeres.

Como se mencionó anteriormente, la afiliación sindical de las mujeres en Argentina está condicionada por una combinación de factores estructurales, sociolaborales e individuales. Entre los factores estructurales, influyen el sector de actividad (mayor afiliación en industria y sector público, menor en comercio y servicios privados), el tamaño del establecimiento y el ámbito de empleo (público o privado). En cuanto a los factores sociolaborales, destacan la presencia de delegadas sindicales en el lugar de trabajo, la calificación ocupacional, la antigüedad en el empleo, el tipo de contrato (permanente o no) y la modalidad de teletrabajo, que tiende a dificultar la afiliación. Finalmente, entre los factores sociodemográficos, se identifican como relevantes la edad y el nivel educativo alcanzado. Estos determinantes interactúan con barreras culturales y

organizacionales de género, lo que explica que incluso en sectores feminizados, las tasas de afiliación de las mujeres sean, en promedio, menores que las de los varones. Como bien señalan Arias y Oliveira (2023), las relaciones de poder masculinizadas desarrolladas en los sindicatos a lo largo de su historia, suelen constreñir una mayor participación de las mujeres en estos espacios, sumado a la persistente división sexual del trabajo, donde aún se le asigna a las mujeres una mayor dedicación de tiempo a las tareas del cuidado, lo que conlleva a menores posibilidades de participación.

5. CONCLUSIONES

El presente estudio permitió identificar y analizar los principales determinantes estadísticos de la afiliación sindical de las mujeres en Argentina destacando la centralidad de incorporar una perspectiva de género en los análisis sobre participación gremial. A través de un abordaje cuantitativo basado en la II Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS 2018), se constató que, si bien las mujeres presentan una tasa de afiliación sindical levemente inferior a la de los varones, dicha diferencia se ve atravesada por una serie de matices relevantes vinculados al tipo de inserción laboral, el entorno organizacional y ciertas características individuales de las trabajadoras.

Entre los hallazgos más significativos se destaca el rol que tienen la presencia de mujeres en los espacios de representación sindical (cuerpos de delegados y comisiones internas) como uno de los factores más influyentes en la probabilidad de afiliación de las mujeres. La existencia de delegadas sindicales duplica las probabilidades de afiliación respecto de contextos sin representación o con representación exclusivamente masculina. Este dato no solo confirma la hipótesis sobre el efecto positivo de la representación igualitaria, sino que se alinea con la segunda línea interpretativa desarrollada en este trabajo, que señala la existencia de barreras culturales y simbólicas en el sindicalismo tradicional. La inclusión de mujeres en los cuerpos de delegados no solo atenúa el sesgo masculinizado de las organizaciones

gremiales, sino que también crea condiciones simbólicas que favorece el involucramiento de las trabajadoras.

Asimismo, variables como la antigüedad laboral y la categoría ocupacional mostraron una asociación positiva con la afiliación sindical. Las mujeres con trayectorias laborales más estables (particularmente aquellas con antigüedad intermedia o alta) presentan mayores tasas de afiliación. Esto sugiere que la continuidad en el empleo es un elemento facilitador del vínculo con el gremio. De igual modo, las trabajadoras técnicas, calificadas y no calificadas muestran niveles de afiliación más elevados, en contraste con las profesionales. Estos hallazgos pueden vincularse con la primera línea interpretativa, centrada en la segmentación del mercado de trabajo, ya que evidencian que la ubicación estructural de las mujeres (frecuentemente en sectores menos protegidos) constituye un condicionante para la organización colectiva o para la participación en ella.

Por otra parte, algunas variables analizadas evidencian una incidencia diferenciada según el género, lo que refuerza la necesidad de adoptar enfoques que reflejen estas asimetrías. El caso del teletrabajo constituye un ejemplo paradigmático. Si bien, esta modalidad ha adquirido creciente relevancia en los últimos años (particularmente a partir de la pandemia de COVID-19), los resultados del análisis muestran que, en el caso de las mujeres, su implementación se asocia negativamente con la afiliación sindical. Esta relación puede interpretarse como consecuencia del debilitamiento de los vínculos colectivos en contextos laborales caracterizados por el aislamiento físico, la fragmentación de las relaciones interpersonales y la creciente “desinstitucionalización” del espacio de trabajo, entendida como la pérdida de centralidad del lugar físico compartido como ámbito de socialización gremial y acción sindical directa. Este hallazgo dialoga directamente con la tercera línea interpretativa desarrollada en el trabajo, que enfatiza las cargas diferenciales del trabajo reproductivo y las restricciones que enfrentan las mujeres en términos de disponibilidad temporal, emocional y organizativa para participar

activamente en estructuras sindicales. En contextos de teletrabajo, estas tensiones pueden intensificarse, ya que la superposición de las esferas productiva y reproductiva en el hogar tiende a reforzar la sobrecarga de tareas, limitando aún más las posibilidades de involucramiento gremial. En este sentido, el avance del trabajo remoto plantea desafíos específicos para los sindicatos, no solo en términos de organización, sino también en relación con la construcción de nuevas formas de representación que contemplen las condiciones desiguales de participación de las mujeres en el mundo laboral.

En contraposición, variables tradicionalmente consideradas relevantes para explicar la afiliación (como el tamaño del establecimiento, el tipo de contrato o el ámbito de inserción, ya sea público o privado) no mostraron significación estadística en el caso de las mujeres, aunque sí lo hicieron para los varones o el total de la muestra. Esta asimetría sugiere que las lógicas de sindicalización de las mujeres no se explican de manera lineal por las mismas condiciones estructurales que inciden sobre los varones, sino que operan a través de mecanismos más complejos, atravesados por dimensiones de género que deben ser específicamente consideradas.

Más allá de las afirmaciones a las que podemos llegar luego del análisis de los datos, los resultados obtenidos confirman la necesidad de avanzar hacia modelos analíticos integrales que articulen los enfoques estructurales, culturales y organizacionales en el estudio de la afiliación sindical de las mujeres. A la luz de los datos presentados, se vuelve imprescindible profundizar en investigaciones que no solo cuantifiquen patrones de afiliación, sino que también cualifiquen las trayectorias y experiencias de las trabajadoras dentro del campo sindical. La construcción de sindicatos más inclusivos, representativos y sensibles a las desigualdades de género requiere no solo de reformas normativas, sino también de transformaciones culturales y estratégicas orientadas a garantizar el pleno ejercicio de la ciudadanía laboral de las mujeres.

6. REFERENCIAS

- Arias C. y Oliveira Teixeira, M. (2023): *Centrales. Las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe. Cono Sur*. Fundación Friedrich Ebert/fes Sindical, Montevideo.
- Arriaga, A. E. y Aspiazu, E. L. (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. *Descentrada*, 6(1). <https://doi.org/10.24215/25457284e162>
- Aspiazu, E. (agosto de 2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. *12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en Argentina. *Realidad Económica*, 284, 10-36.
- Aspiazu, E. (2012). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en la Provincia de Buenos Aires. *Revista de Gestión de las Personas y Tecnología*, 14, 58-70. <http://hdl.handle.net/11336/105910>
- Blanchflower, D. (2007). International patterns of union membership. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 1-28. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00600.x>
- Charlwood, A. y Haynes, P. (2008). Union membership decline in New Zealand, 1990–2002. *Journal of Industrial Relations*, 50(1), 87-110. <https://doi.org/10.1177/0022185607085696>
- Cook, R. y Cusack, S. (2009). *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*. University of Pennsylvania Press. https://www.law.utoronto.ca/utf1_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf
- Delfini, M. (2013). La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes. *Revista Internacional de Sociología*, 71(1), 91–114. <https://doi.org/10.3989/ris.2012.01.24>
- Delfini, M., y Drolas, A. (2024). La participación sindical en Argentina. Un análisis del sector servicios. *Trabajo y Sociedad*, 42(25), 233-248. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712024000100233&lng=es&nrm=iso
- Delfini, M., Erbes, A. y Roitter, S. (2011). Participación sindical de los trabajadores en Argentina: Principales determinantes y tendencias. *Industrial Relations*, 66(3), 374-396. <https://doi.org/10.7202/1006344ar>
- Drolas, A. (2004). Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación. En O. Battistini (Comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 203-221). Prometeo.
- Ebbinghaus, B. (2006). Trade union movements in post-industrial welfare states: Opening up to new social interests? En K. Armingeon y G. Bonoli (Eds.), *The politics of post-industrial welfare states: Adapting post-war social policies to new social risks* (pp. 123-142). Routledge.
- Esterman, V. (2020). El sindicato por asalto. Feminismos y revitalización sindical. En Goren, N y Prieto, V. (eds), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 153-186). CLACSO.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). (2020). *Sexo y poder: ¿Quién manda en la Argentina? Participación de mujeres en espacios de poder*. <https://ela.org.ar/publicaciones-documentos/sexo-y-poder-quien-manda-en-argentina/>
- Godinho, D. (2023). ¿Hay justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe? *Nueva Sociedad*, 307, 1-15.
- Goren, N. y Prieto, V. (2020). Desigualdades sexogénicas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En Goren, N. y Prieto, V. (eds), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 67-96). CLACSO.

- Guadagnoli, M. (2013). *Mujeres en el sindicalismo argentino: Entre la desigualdad y la resistencia*. Ediciones Ciccus.
- Hodder, A. y Kretsos, L. (Eds.). (2015). *Young workers and trade unions: A global view*. Palgrave Macmillan.
- Ibsen, C. L. y Tapia, M. (2017). Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next? *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 170-191. <https://doi.org/10.1177/0022185616677558>
- León, M. S. (2012). La participación de las mujeres en una organización sindical: Asociación Trabajadores del Estado (ATE). https://repositorios-digitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RDIJMR_da16e8d5b7a-379f434b4a53e15248f96
- Machin, S. (2004). Factors of convergence and divergence in union membership. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 423-438. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00323.x>
- Marshall, A. y Groisman, F. (2005). Sindicalización en la Argentina: Análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual. 7° Congreso Nacional de ASET. <https://aset.org.ar/congresos-anteriores/7/pdf/07004.pdf>
- Murillo, V. (1997). La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo Económico*, 37(147), 419-446.
- Neffa, J. C. (2023). Teorias da segmentação do mercado de trabalho. *RBEST Revista Brasileira De Economia Social E Do Trabalho*, 5(00), e023012. <https://doi.org/10.20396/rbest.v5i00.18343>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). (2017). *OECD employment outlook 2017*. OECD Publishing.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). (2019). *OECD employment outlook 2019*. OECD Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*.
- Osorio-Cabrera, D. (2013). De la división sexual del trabajo hacia la redefinición de las prácticas de cuidado: una experiencia de Economía Solidaria en Cataluña. *Summa psicol. UST*, 10 (1), pp.37-47. <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-448X201300010004&lng=pt&nrm=iso>.
- Richter, J. (2007). Segmentadas y segregadas: las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela. *Politeia*, 30 (39), 151-185. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170018341007>
- Rodríguez, T. J. y Cuéllar, M.A. (2019). Exclusiones sindicales femeninas: La profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*, 20, 33-47
- Salvia, A. y Donza, E. (2021). *La brecha de género en el mercado laboral argentino: Informalidad, segregación y sindicalización*. Informe del Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA-UCA). <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/14020>
- Scheuer, S. (2011). Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. *European Journal of Industrial Relations*, 17(1), 57-73.
- Sue Cobble, D. (2012). *Gender equality and labor movements: Toward a global perspective*. Rutgers University, Solidarity Center y USAID. <https://smlr.rutgers.edu/sites/smlr/files/Documents/>
- Tapia, M. y Turner, L. (2018). Renewed activism for the labor movement: The urgency of young worker engagement. *Work and Occupations*, 45(4), 391-419. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888418785657>
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: Cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045003.pdf>

- Trajtemberg, D., Senén González, C. y Medwid, B. (2008). La expansión de la afiliación sindical: Análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. *Trabajo, ocupación y empleo*, 8. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/toe_08_completo.pdf
- Tüselmann, H. J., McDonald, F. y Thorpe, R. (2006). The emerging approach to employee relations in German overseas affiliates: A role model for international operation? *Journal of World Business*, 41(1), 66-80. DOI: 10.1016/j.jwb.2005.10.004
- Vandaele, K. (2012). Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A two-fold unsatisfied demand? *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 203-218. <http://dx.doi.org/10.1177/0959680112452692>
- Vandaele, K. (2018). How can trade unions connect with young workers? En J. O'Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. Seeleib-Kaiser, & P. Villa (Eds.), *Youth labor in transition: Inequalities, mobility, policies in Europe* (pp. 660-688). Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0022>
- Vandaele, K., Piasna, A. y Drahokoupil, J. (2019). 'Algorithm breakers' are not a different 'species': Attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium (Working Paper 2019.6). European Trade Union Institute (ETUI). <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019-06-web.pdf>
- Varela, P. (2020). La reproducción social en disputa: un debate entre autonomistas y marxistas. *Archivos del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 71-92. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.241>
- Varela, P., Lazcano S. y Pandolfo Greco, L. (2021). Género y participación sindical en los lugares de trabajo. Las tensiones entre sindicalismo y feminismo. *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina* (pp. 81-127). Universidad Nacional de José Clemente Paz.

