



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE POSGRADO  
EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECLIVE DEL SINDICALISMO EN NORTEAMÉRICA: UN  
ESTUDIO COMPARATIVO A PARTIR DE LA DENSIDAD  
SINDICAL DURANTE EL PERÍODO 1982-2005

T E S I S

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS  
POLÍTICAS Y SOCIALES CON ORIENTACION EN  
RELACIONES INTERNACIONALES

PRESENTA: ROBERTO ZEPEDA MARTINEZ

TUTOR PRINCIPAL: DRA. ELAINE LEVINE LEITER  
TUTORES: DR. JAVIER AGUILAR GARCIA,  
DR. ALEJANDRO MERCADO CELIS



MÉXICO, D.F.

2008



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

“Los sindicatos representan una de las instituciones sociales mas relevantes en las modernas sociedades industriales. Actualmente, cuando enfrentan cada vez mas las presiones derivadas de los cambios económicos, políticos, y sociales en los ámbitos nacional e internacional, es significativo analizar su evolución desde la segunda mitad del siglo XX”.

Ebbinghaus y Visser (2000)

## INDICE TEMÁTICO

Introducción	11
<b>CAPÍTULO 1. ESTADO DEL ARTE: SINDICALISMO Y DENSIDAD SINDICAL</b>	<b>21</b>
Evaluación general	22
1.1 Definición de sindicalismo	24
1.2 Densidad sindical	25
1.3 Teorías sobre la fluctuación de la densidad sindical	26
1.4 Declive sindical en el periodo de la globalización	34
1.5 Relevancia de la densidad sindical	36
1.6 Densidad sindical en el ámbito internacional	40
1.7 El caso de la Unión Europea	44
Conclusiones	48
<b>CAPÍTULO 2. GLOBALIZACIÓN, NEOLIBERALISMO Y SINDICALISMO</b>	<b>49</b>
2.1 Antecedentes	50
2.2 Neoliberalismo	53
2.2.1 Neoliberalismo y sindicalismo	59
2.2.2 Liberalismo y neoliberalismo	63
2.3 Globalización	66
2.3.1 Globalización, proceso productivo y sindicatos	68
2.4 Tecnología, desempleo y sindicalismo	80
2.5 Del <i>fordismo</i> al <i>posfordismo</i>	84
Conclusiones	95
<b>CAPITULO 3. MERCADOS LABORALES EN AMERICA DEL NORTE DURANTE EL PERIODO 1980-2000</b>	<b>101</b>
Introducción	102
3.1 Empleo total y población en América del norte	103
3.2 Crecimiento económico	106
3.3 Desempleo	109
3.4 La tasa de empleo total	111
3.5 El auge del sector servicios	113
3.6 Sector industrial	115
3.7 El incremento de la fuerza laboral femenina	116
3.8 Relevancia de Norteamérica como región	123
3.8.1 Contexto político y económico	124
Conclusiones	127

## CAPITULO 4. SISTEMAS LABORALES EN AMERICA DEL NORTE: UN ENFOQUE COMPARATIVO

	Introducción	129
4.1	Sistema de relaciones industriales	130
4.2	Organización sindical	132
4.3	El sistema ideológico	140
4.4	La ley de derecho al trabajo	142
4.5	La fragmentación del movimiento sindical	143
	Conclusiones	145

## CAPITULO 5. DECLIVE SINDICAL EN ESTADOS UNIDOS

5.1	El sindicalismo en Estados Unidos	147
5.2	Análisis de la densidad sindical en Estados Unidos	153
5.3	Miembros sindicales: tendencias recientes	157
5.4	Membresía sindical por industria y ocupación	158
5.5	Características socio-demográficas	159
5.6	Ingresos de los sindicalizados	162
5.7	Membresía sindical por estados en Estados Unidos	164
5.8	Sindicatos con mayor membresía en Estados Unidos	166
	Conclusiones	172

## CAPITULO 6.- SINDICALISMO ESTABLE EN CANADA

6.1	Etapas del sindicalismo en Canadá	174
6.2	Naturaleza del sindicalismo Canadiense	179
6.3	Panorama de la densidad sindical en Canadá	181
6.4	Tasas de densidad sindical en Canadá	182
6.5	Miembros sindicales en Canadá, 2004	195
6.6	Organizaciones sindicales en Canadá	197
6.7	Canadá – Estados Unidos: aspectos comparativos	201
	Conclusiones	203

## CAPITULO 7.- DECLIVE DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

7.1	Sindicatos y corrientes sindicales en México	206
7.2	Las rupturas de los soportes del sindicalismo	208
7.2.1	Relaciones Estado – sindicatos	208
7.2.2	Modelo económico y sindicalismo	214
7.3	Características del sindicalismo corporativo	220
7.4	Mercado laboral y membresía sindical en México	224
7.5	Consideraciones sobre la membresía sindical en México	228
7.6	Tendencias en la densidad sindical en México	233
7.6.1	Densidad sindical en México: panorama actual	243
7.6.2	Membresía sindical por estados en México	246
7.7	Sindicalizados por central obrera	248
7.8	Sindicalización en el sector público	249

Conclusiones	251
CAPÍTULO 8. DETERMINANTES DEL DECLIVE SINDICAL EN NORTEAMÉRICA: RESULTADOS	
Introducción	255
8.1 Resultados generales	256
8.2 Los enfoques cíclico, estructural e institucional	262
8.2.1 Enfoque cíclico	262
8.2.2 Enfoque estructural	265
8.2.3 Globalización e internacionalización de los mercados laborales	270
8.2.4 TLCAN y declive del sindicalismo	277
8.2.5 Densidad sindical antes y después del TLCAN	284
8.2.6 El enfoque político – institucional	285
8.3 Fragmentación del sindicalismo en EU	294
8.4 <i>Fordismo vs post-fordismo</i>	298
CAPITULO 9.- CONCLUSIONES GENERALES	
	302
Fuentes bibliográficas y hemerograficas	315

## LISTA DE CUADROS

Cuadro 1	Factores que determinan la densidad sindical	33
Cuadro 2	Densidad sindical en 20 países: 1960,1970, 1980, 2000 (%)	42
Cuadro 3	Densidad sindical en la Unión Europea	47
Cuadro 4	Diferencias básicas entre Liberalismo y Neoliberalismo	64
Cuadro 5a	¿La emergencia de los mercados laborales post-fordistas? Mercados laborales fordistas	90
Cuadro 5b	¿La emergencia de los mercados laborales post-fordistas? Mercados laborales post-fordistas	91
Cuadro 6	Características de la “acumulación flexible”	93
Cuadro 7	Transformaciones económicas y sus repercusiones en el ámbito laboral y sindical (1980-2000)	98
Cuadro 8	Características de los países miembros del TLCAN, 2006	126
Cuadro 9	Comparación TLCAN, Unión Europea y China, 2006	127
Cuadro 10	Tasas de crecimiento del PIB, países del TLCAN, 1980-2001	127
Cuadro 11	Legislación laboral: libertad de asociación y derecho a organizarse en Norteamérica	138
Cuadro 12	Total de empleados, número y porcentaje de trabajadores sindicalizados en los estados con mayor número de sindicalizados (2002-2003) cifras en (000s)	166
Cuadro 13	Sindicatos con mayor membresía sindical en Estados Unidos	167
Cuadro 14	Membresía sindical total y por industrias, 1984-2003, Estados Unidos	170
Cuadro 15	La ventaja sindical en Canadá, 2003	188
Cuadro 16	Afiliación sindical de los trabajadores asalariados por industria en Canadá (números en miles)	193
Cuadro 17	Afiliación sindical de los trabajadores asalariados por ocupación en Canadá (números en miles)	194
Cuadro 18	Sindicatos con mayor membresía en Canadá, 2005-2006	200
Cuadro 19	Porcentaje de sindicalizados respecto a la fuerza laboral en Canadá, 2004. Diversas categorías	203
Cuadro 20	Numero de diputados federales cetemistas	213
Cuadro 21	Número y porcentaje de senadores cetemistas	213
Cuadro 22	Crecimiento anual del PIB en México por décadas	217
Cuadro 23	Soportes del sindicalismo en México 1932-82 / 1982-2005	219
Cuadro 24	Cambios en la política económica de México y en las relaciones Estado - trabajadores en el periodo 1980-2000	223
Cuadro 25	Estadísticas laborales selectas en México, 2005 (Números en miles)	227
Cuadro 26	Fuentes oficiales de información sobre membresía sindical en México	231
Cuadro 27	Sindicatos registrados y numero de afiliados, jurisdicción federal, apartados A y B	233
Cuadro 28	Tasa de sindicalización sobre la PEA total y ocupada	233

Cuadro 29	Cambios en la densidad sindical: total y por industria, México, 1984 – 98	236
Cuadro 30	Estadísticas sobre membresía y densidad sindical en México. Diversos autores. 2005	240
Cuadro 31	Tasa de sindicalización sobre la PEA, 1978-2005	243
Cuadro 32	Número de sindicalizados del apartado A de Jurisdicción Federal en México, por central obrera en 2006	252
Cuadro 33	Membresía Sindical en México, 2006	252
Cuadro 34	Membresía sindical por estados en México, 2006	253
Cuadro 35	Determinantes de la densidad sindical: enfoque estructural y cíclico	260
Cuadro 36	Determinantes de la densidad sindical: enfoque político-institucional	261
Cuadro 37	Porcentaje de composición del empleo, respecto al total en Estados Unidos en los sectores de servicios, comercio minorista, manufactura, y transportes / utilidades	269
Cuadro 38	Membresía sindical en América del Norte: 1983, 1993, 2004	285
Cuadro 39	Los sindicatos y la productividad	300

#### LISTA DE GRAFICAS

Gráfica 1	Empleo total: Canadá, México y EU 1980-2000 (000s)	118
Gráfica 2	Población total: Canadá, México y EU 1980-2000 (000s)	118
Gráfica 3	Crecimiento del PIB con relación al año anterior. Canadá, EU, México 1975-2001	119
Gráfica 4	Porcentaje de desempleo en México, EU y Canadá 1985-2001	119
Gráfica 5	Tasa de empleo. Canadá, EU, México, países OCDE, 2003	120
Gráfica 6	Numero de empleos en industria: Canadá, México, EU, 1980-2000 (000s)	120
Gráfica 7	Numero de empleos en sector servicios. Canadá, México, EU, 1980-2000 (000s)	121
Gráfica 8	Fuerza laboral femenina. Canadá, México, y EU, 1980-2000 (000s)	121
Gráfica 9	Fuerza laboral civil masculina. Canadá, México y EU, 1980-2000 (000s)	122
Gráfica 10	Crecimiento de los empleos de medio tiempo, Canadá, México, y EU, 1980-2000 (000s)	122
Gráfica 11	Porcentaje de trabajadores sindicalizados en EU: 1930-1999	156
Gráfica 12	Densidad sindical en EU: 1956, 2005	156
Gráfica 13	Densidad sindical por género en EU; 2002-2003	160
Gráfica 14	Densidad sindical por raza en EU; 2002-2003	160
Gráfica 15	Densidad sindical por edades en EU; 2003	161
Gráfica 16	Densidad sindical por tipo de empleo en EU; 2002-2003	161
Gráfica 17	Salarios semanales de los trabajadores sindicalizados /	162



	no sindicalizados; EU, 2002-2003	
Gráfica 18	Densidad sindical por estado en EU; porcentaje encima del promedio nacional (2003)	168
Gráfica 19	Densidad sindical por estados en EU; porcentaje por debajo del promedio nacional (2003)	169
Gráfica 20	Densidad sindical en EU: sector público, privado y total, 1973-2003	171
Gráfica 21	Densidad sindical en México, EU y Canadá (1973-2002)	171
Gráfica 22	Densidad sindical por género; Canadá, 2001-02	184
Gráfica 23	Densidad sindical por sector; Canadá, 2001-02	185
Gráfica 24	Densidad sindical por grupos de edades; Canadá, 2002	186
Gráfica 25	Densidad sindical por tipo de empleo; Canadá, 2001-02	187
Gráfica 26	Densidad sindical en Canadá por provincias; 2001-02	189
Gráfica 27	Membresía sindical y trabajadores asalariados no agrícolas en Canadá, 1978-2004 (000s)	204
Gráfica 28	Densidad sindical en Canadá (1978-2004)	204
Gráfica 29	Trabajadores asegurados permanentes y eventuales al IMSS e ISSSTE 1980-2005 (en miles)	227
Gráfica 30	Densidad sindical en México 1978-2000	234
Gráfica 31	Fuerza laboral y membresía sindical en México, 1992-2000	238
Gráfica 32	Porcentaje de trabajadores sindicalizados en México, 1992-2000	238

#### LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Porcentaje de la riqueza total detentada por el 1% de los hogares más ricos: Estados Unidos	57
Figura 2	Declive del sindicalismo	97
Figura 3	Factores que afectan el sistema de relaciones industriales	130
Figura 4	Número de empresas paraestatales en México, 1930–1980	214
Figura 5	Número de empresas paraestatales en México, 1980–1994	215
Figura 6	Productividad y remuneraciones en el sector de manufacturas en México	216
Figura 7	Crecimiento anual del PIB en México, 1970-2002	217
Figura 8	Distribución porcentual de la población económicamente activa (PEA) ocupada según sector de actividad en México, 1895-2000	270
Figura 9	Mapa de los estados en EU con Ley de Derecho al Trabajo vigente, 2002	291
Figura 10	Mapa de densidad sindical por estado en EU, 2005	292

## INTRODUCCIÓN

Desde la década de 1970, el sindicalismo en todo el mundo ha enfrentado enormes dificultades para enfrentar los nuevos retos planteados por las transformaciones económicas y sociales propiciadas por la globalización y el neoliberalismo que han transformado el capitalismo y el mundo laboral. De esta manera, se ha presentado un declive del sindicalismo evidenciado por medio de la densidad sindical. En este período se han reducido las tasas de sindicalización y el número de trabajadores sindicalizados en diversas regiones del mundo. América del Norte también ha experimentado estos procesos. El objetivo general de este trabajo es detectar, explicar y comparar los factores que han generado el declive de la densidad sindical a partir de la integración económica entre México, EU y Canadá durante el período 1982-2005.

Los objetivos específicos son: a) conocer y comparar las estadísticas sobre el número y porcentaje de sindicalizados en el sistema laboral norteamericano; b) identificar y explicar los niveles de membresía sindical en cada uno de los sectores laborales en la región; c) determinar si la globalización y el neoliberalismo en Norteamérica así como la regionalización concretada a través del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), han afectado negativamente a la densidad sindical.

### Metodología

Para la consecución de estos objetivos se recurre a una estructura analítica novedosa desarrollada por Ebbinghaus y Visser<sup>1</sup>, y complementada por nosotros, en la cual se clasifican los factores que determinan las fluctuaciones de la densidad sindical en cíclicos, estructurales y político-

---

<sup>1</sup> Ebbinghaus, B. and Visser, J. (1999) "When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95", *European Sociological Review*, 15:135-158.

institucionales. Esta estructura permite determinar qué factores son más relevantes, tomando en cuenta factores como el desempeño de la economía y el desempleo (*cíclicos*), la composición del empleo (*estructurales*), el tipo de instituciones que regulan el mercado laboral o los tipos de gobiernos prevaecientes (*político-institucionales*).

Parte medular de esta investigación son las estadísticas sobre empleo, desempleo, crecimiento económico, fuerza laboral, membresía sindical, entre otras. Para la obtención de tales estadísticas se recurre a diversas fuentes, como organismos internacionales, sindicatos y oficinas gubernamentales, como OCDE, OIT, AFL-CIO, CLC, CCLAN, STyPS, INEGI, entre otras. Además de una revisión bibliográfica y hemerográfica para complementar datos y cifras.

Para acceder a dichas estadísticas, el caso de México fue el más complicado, en lo que respecta a la membresía sindical. En este sentido, se tomó como referencia el modelo desarrollado por Aguilar<sup>2</sup> para calcular la membresía sindical en México, conjuntando diversas fuentes oficiales.

Los alcances y limitaciones de este estudio comprenden el periodo 1982-2005 y se enfoca en Norteamérica, desde una perspectiva comparativa. Asimismo, se destaca el desarrollo del sindicalismo durante la segunda mitad el siglo XX para identificar la naturaleza de las organizaciones sindicales en estos países y detectar similitudes y diferencias.

La hipótesis central que guía este trabajo es que la integración económica, entre México, EU y Canadá, iniciada en los 1980s y de manera más acentuada en los 1990s con la firma del TLCAN, ha transformado las relaciones laborales, y en consecuencia, las condiciones del sindicalismo.

---

<sup>2</sup> Aguilar, J. (2005), *La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización*, 2nd. ed., México: FCE, IIS-UNAM.

## Conceptos y variables

El neoliberalismo y la globalización desencadenaron una serie de condicionantes que configuraron un escenario adverso para la clase trabajadora y para el sindicalismo. En algunos países este escenario ha sido más pernicioso. Las causas que provocan el declive sindical son diversas y no se ha determinado con precisión cuáles son las más relevantes.

El sindicalismo se entiende como la forma de organización de los trabajadores para defender sus intereses ante los empleadores. Específicamente, en esta investigación se toma como variable principal para demostrar el declive del sindicalismo a la *densidad sindical* que se representa por el porcentaje que se obtiene calculando el número de trabajadores sindicalizados entre el número total de la fuerza laboral activa. Por ejemplo:

<p><u>Membresía sindical.- Número total de trabajadores sindicalizados.</u> Se considera únicamente a los miembros sindicalizados y se excluye a los representados. Números totales.</p> <p><u>Fuerza laboral total</u></p> <p>Se incluye a los trabajadores asalariados del sector público y privado, de jurisdicción federal y local. Se excluye a los trabajadores agrícolas. Números totales.</p>	<p><u>Densidad sindical</u></p> <p>Porcentajes</p>
---	--

En la mayoría de los países se entiende por densidad sindical al porcentaje que se obtiene de los miembros sindicalizados, respecto a la fuerza laboral; sin embargo, lo que difiere entre países es el concepto sobre fuerza laboral. Este es el caso de Norteamérica; por ejemplo, en Estados Unidos, para efectos del cálculo de la densidad sindical, la fuerza laboral se define como aquellas personas que tienen un empleo asalariado (quedan fuera de esta

categoría a los trabajadores del sector agrícola). De acuerdo al Buró de Estadísticas Laborales<sup>3</sup> de este país, se entiende por “miembros sindicales” a quienes pertenecen a sindicatos o asociaciones similares; la fuerza laboral, sobre la que se obtiene la densidad sindical se define como “trabajadores asalariados” que incluye a todos los trabajadores que reciben salarios fijos y otros tipos de remuneraciones; puede incluir tanto a trabajadores del sector público como privado. Excluye a las personas auto empleadas, sin menoscabo de sus actividades.

El caso de Canadá es muy similar al de Estados Unidos. Mientras que en México, la densidad sindical se calcula sobre la fuerza laboral activa, que se encuentra trabajando (Población Económicamente Activa, PEA); no obstante, algunos estudios consideran para el calculo de la densidad sindical únicamente a la población asalariada dentro del sector formal. En México existe este dilema debido a que gran parte de la fuerza laboral se encuentra en el sector informal.

En cuanto al planteamiento del problema, la variable dependiente (densidad sindical) es modificada por una serie de variables independientes, las cuales se clasifican en factores cíclicos, estructurales y político institucionales. Asimismo se considera a la globalización y al neoliberalismo como variables independientes que afectan a la densidad sindical.

---

<sup>3</sup> United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. [bls.gov/news.release/union2.toc.htm](http://bls.gov/news.release/union2.toc.htm). Consultada en Julio de 2006.

Variable dependiente	Densidad sindical
Variables independientes	Globalización
	Neoliberalismo.
	Factores cíclicos: crecimiento económico, desempleo, inflación.
	Factores estructurales: composición del empleo, participación de la mujer en la fuerza laboral, empleos precarios o informales. Factores político/institucionales: Tipos de gobierno, legislación, instituciones.

### Justificación

Se escogió la región de Norteamérica porque los tres países forman parte de una zona común de libre comercio concretizada a través del TLCAN en 1994, y actualmente se encuentra en la búsqueda de una integración más profunda. Sin embargo, se puede constatar que los resultados de esta integración no han sido equitativos. México ha sido el país más perjudicado en este proceso de integración. No podemos hablar de una comunidad en Norteamérica cuando no están dadas las condiciones básicas para ello, como por ejemplo la libre movilidad de la fuerza laboral entre los países miembros, en la misma medida que el comercio y las inversiones.

El TLCAN contempla entre sus objetivos preservar las diferencias entre sus miembros y no contempla fondos o apoyos económicos para las regiones menos desarrolladas. En este sentido, a diferencia del proceso europeo, donde España, Grecia y Portugal se vieron beneficiados con estos apoyos, en el caso del TLCAN, México, como país menos desarrollado no se ha beneficiado con fondos similares.

## Contenido y estructura

En cuanto a la estructura de este trabajo, el Estado del arte esta dividido en distintos capítulos, de la siguiente manera. En el capítulo 1 se dilucida el concepto de densidad sindical y su relevancia en el análisis del sindicalismo. La fluctuación de la densidad sindical será evaluada de manera general, en especial en el ámbito internacional. No obstante, con el propósito de presentar un esquema comparativo entre México, EU y Canadá, la revisión bibliográfica de cada uno de estos países será incluido en forma separada en los capítulos correspondientes. Esto responde al interés de conjuntar el análisis de las estadísticas recientes de la membresía sindical en cada uno de estos países con la revisión de la literatura; es decir, comparar cifras anteriores y actuales.

En este capítulo, además, se enumeran los diversos factores que explican el declive sindical; se analizan algunas de las teorías mas relevantes y se da énfasis a la estructura analítica desarrollada por Ebbinghaus y Visser, en la que se clasifican los factores que explican estas tendencias en *cíclicos*, *estructurales* y *político-institucionales* (este esquema es utilizado posteriormente, aunque con algunas modificaciones, en el séptimo capítulo para el análisis de los datos empíricos sobre membresía sindical en México, EU y Canadá, y que sirve para evaluar los resultados de la investigación). Asimismo, se presenta un panorama general de la densidad sindical en el ámbito internacional con el propósito de contextualizar la situación de los países de Norteamérica en este rubro.

En el capítulo 2 se definen los términos de neoliberalismo y globalización y su impacto en el sindicalismo. Tanto el neoliberalismo, entendido como una doctrina que desalienta la regulación del Estado sobre la economía y el sistema

laboral; como la globalización, que favorece el libre comercio y la transnacionalización de la producción, afectan al sindicalismo de diversas y variadas formas. En este sentido, se destacan las transformaciones económicas que repercutieron en la conformación del mundo laboral en América del Norte durante el período 1980-2000; la transformación de los sistemas de producción, la composición del empleo y las políticas gubernamentales; que conllevan, entre otros factores, una modificación en las relaciones laborales y un debilitamiento de los sindicatos. En este capítulo se hace una revisión teórica sobre las transformaciones en la economía que han afectado al mundo del trabajo y en consecuencia al movimiento sindical.

La regulación laboral del período de posguerra permitía el fortalecimiento de los sindicatos, la creación de empleos permanentes, la contratación colectiva y además un amplio sistema de seguridad social para los trabajadores; no obstante, este sistema inició su declive hacia los 1980s. El proceso de desmantelamiento del sistema de seguridad social y la “precarización” del empleo entraron en una fase de acentuación que aún no concluye. En esta etapa acontece el declive sindical. Cada país en América del Norte presenta características propias que difieren entre sí, en mayor o menor medida. Así, el debilitamiento de los sindicatos es más fuerte en EU y México que en Canadá.

Posteriormente, en el capítulo 3, se analizan algunos indicadores en Norteamérica en materia de empleo, desempleo y población; además de otras variables económicas y laborales. Finalmente, se realiza un análisis descriptivo, explicativo y comparativo de algunas variables del sistema laboral en Norteamérica relacionadas con la membresía sindical, tratando de explicar las



causas del declive sindical, identificando las similitudes y diferencias entre México, Estados Unidos y Canadá. El desempleo y el crecimiento de la economía explican en parte las fluctuaciones de la densidad sindical en distintos momentos en cada uno de estos países.

En el capítulo 4 se demuestra que el sindicalismo en Estados Unidos, México y Canadá está determinado por el sistema de relaciones industriales que caracteriza a cada uno de estos países, definido en gran medida por los diversos actores que lo integran, tales como: corporaciones, sindicatos, gobierno y sociedad; que actúan en un contexto político, legal, y cultural heterogéneo. De esta manera, la ley de derecho al trabajo en Estados Unidos, las actitudes de las empresas, así como la ideología de los trabajadores son factores que explican en parte las bajas tasas de densidad sindical en este país. Por otra parte, en México y Estados Unidos las cuestiones relacionadas con el proceso de creación de un sindicato también afectan la organización sindical de diferentes maneras. En Estados Unidos, la forma de votación de los trabajadores y las acciones de las empresas son fundamentales, mientras que en México lo constituye la burocratización en el reconocimiento de los sindicatos y la creciente informalidad de los empleos.

En el capítulo 5 se analizan y determinan las causas del declive del sindicalismo en Estados Unidos durante el periodo 1980 – 2005, mediante un análisis empírico de las estadísticas sobre densidad sindical en este país, en general, por sectores y por características socio-demográficas de los trabajadores sindicalizados, así como una revisión de los factores que explican este declive. Las fuentes que sirven como base de datos son: el Buró de Estadísticas Laborales (*Bureau of Labor Statistics*) del Departamento del

Trabajo del gobierno federal de los Estados Unidos. Asimismo, la información estadística se complementa con datos proporcionados por la Federación Americana del Trabajo - Congreso de Organizaciones Industriales (*AFL-CIO*) y la Coalición Cambiar para Ganar (*Change to Win Coalition*).

En el capítulo 6 se revisa el caso del sindicalismo canadiense, en lo que respecta a la densidad sindical en las décadas de 1980 y 1990. En este país no se encontró el declive sindical detectado en los otros dos países, apareciendo como una excepción a la tendencia de la región. La información estadística sobre membresía sindical se obtuvo de Estadísticas Canadá (*Statistics Canada*). Se recurre concretamente a la Encuesta sobre la Fuerza Laboral (*Labour Force Survey*) y a información del Directorio de Información sobre Centros de Trabajo (*Workplace Information Directorate*), que presenta un reporte estadístico sobre membresía sindical. Las cifras sobre número de sindicalizados y densidad sindical varían ligeramente entre estas dos fuentes.

En el capítulo 7 se analiza el declive del sindicalismo en México. En este caso, la obtención de información estadística sobre membresía sindical se complicó más que en los casos de Estados Unidos y Canadá. Para el cálculo de la densidad sindical, se toma como referencia la investigación de Aguilar (2001, 2005) que proporciona información estadística sobre diversas variables del mercado laboral. Asimismo, se actualizan los datos con información de la Dirección General de Registro de Asociaciones (DGRA) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), y del ISSSTE, para determinar el número de trabajadores sindicalizados de los apartados A y B de jurisdicción federal. Mientras que para calcular el número de trabajadores sindicalizados de jurisdicción local, se recurre a registros de la STyPS sobre el número de

empleos bajo contratación colectiva, tanto del sector privado como público y de jurisdicción local y federal.

El capítulo 8, “Determinantes del declive sindical en Norteamérica: resultados”, se analizan las evidencias empíricas de los tres capítulos inmediatos anteriores y se presentan los principales resultados encontrados en cuanto a los factores que determinan las fluctuaciones de la densidad sindical en México, EU y Canadá. Para este propósito se recurre a la estructura analítica desarrollada por Ebbinghaus y Visser (1999, 2000, 2002) que clasifica a los factores determinantes del declive sindical en cíclicos, estructurales y político institucionales.

Finalmente, se presentan las conclusiones generales de la investigación y se analizan las repercusiones del declive sindical. Es evidente que la globalización y el neoliberalismo explican en gran medida el declive sindical en la región, no obstante, las diferencias en el nivel de este declive se pueden atribuir al marco político institucional prevaleciente en cada uno de estos países.

## **CAPÍTULO 1**

### **ESTADO DEL ARTE**

## EVALUACIÓN GENERAL DEL ESTADO DEL ARTE

Durante la revisión del estado del arte concerniente a la temática de esta investigación, se encontró una amplia bibliografía. Los resultados pueden ser divididos en tres categorías. La primera es acerca de las teorías y los diversos enfoques que definen y analizan las fluctuaciones de la densidad sindical.<sup>1</sup> Este conjunto de estudios se enfocan en detectar los factores que han determinado las tendencias de la densidad sindical en un periodo determinado, ya sea en un país individual o en un grupo de países. Diversos analistas han identificado algunos factores que explican estas fluctuaciones; sin embargo, no existe una convergencia tanto en las tendencias como en los factores; es decir, al tiempo que las tendencias difieren, se ha encontrado que algunos factores específicos han sido más relevantes en ciertos países que en otros.<sup>2</sup>

La segunda categoría es acerca de las implicaciones de la globalización y el neoliberalismo en el mundo laboral y sindical. Estos estudios coinciden en el hecho de que desde mediados de la década de 1970, cuando el neoliberalismo y la globalización se intensificaron a nivel mundial, se presentó una drástica caída en las tasas de densidad sindical en la mayoría de los países capitalistas. El neoliberalismo se concibe como una serie de políticas económicas que han sido implementadas de manera rigurosa durante los últimos 25 años; busca detener, y si de ser posible revertir el nivel de intervención del Estado en la economía que se había presentado durante gran parte del siglo XX.

Por globalización, entendemos un proceso económico e histórico, resultado de la innovación humana y el progreso tecnológico que se refiere a la

---

<sup>1</sup> La densidad sindical se define básicamente como el porcentaje que resulta del número total de trabajadores sindicalizados, respecto de la fuerza laboral total.

<sup>2</sup> C. Schnabel (2003); Scruggs et al (2002); Ebbinghaus y Visser (2002); Andrew (1997); Visser (2006).

creciente integración de las economías alrededor del mundo, especialmente mediante el comercio y los flujos financieros<sup>3</sup>.

Respecto a la relación entre globalización y mundo del trabajo, se argumenta que durante el último cuarto del siglo XX se dio una transformación en el sistema capitalista<sup>4</sup>, modificando las relaciones laborales. Algunas de las características de la nueva economía mundial se definieron como negativas para los trabajadores.<sup>5</sup> De esta manera, la mayoría de las investigaciones en este campo enfatizan las transformaciones económicas como fuerzas que propician un nuevo escenario, sin precedentes, para los trabajadores y en consecuencia, para los sindicatos.

La tercera categoría es sobre reportes estadísticos preparados por diversas oficinas internacionales, gubernamentales y sindicales<sup>6</sup>. Los diversos análisis demuestran un abrumador declive de la densidad sindical en un amplio grupo de industrias y sectores en la mayoría de los países capitalistas.<sup>7</sup> Las excepciones representan una minoría, por ejemplo, los países escandinavos y Bélgica. Uno de los declives más acentuados se dio en Estados Unidos durante las últimas décadas del siglo XX. Reino Unido, Francia y Japón también sufrieron fuertes caídas en la densidad sindical durante este periodo.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> International Monetary Fund (2000), *Globalization: Threat or opportunity?*, IMF.

<sup>4</sup> Castells, M. (1999), *La era de la información. La Sociedad Red, Vol. 1*, México: Siglo XXI.

<sup>5</sup> Rifkin, J. (1994). *The end of work. The decline of global labor force and the dawn of the post market era*, New York, USA: G.P. Putnam's Sons. Boeri, T. et al. (2001), *The Role of Unions in the 21st-Century*, Oxford: Oxford University Press.

<sup>6</sup> Por ejemplo, OCDE, OIT, BM, FMI, CCLAN, AFL-CIO, CLC1, INEGI, StyPS, entre otras.

<sup>7</sup> OCDE, 2004; ILO, 2003; AFL-CIO, 2000; CLC1, 2003.

<sup>8</sup> Visser, J. (2006), "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review*, 129 (1): 38-49.

## 1.1. DEFINICIÓN DE SINDICALISMO

El sindicalismo es el sistema de organización de los trabajadores basado en los sindicatos y éstos son asociaciones constituidas para defender intereses comunes a todos los asociados.<sup>9</sup> Desde un punto de vista pragmático, el propósito de un sindicato es conseguir para los trabajadores lo que ellos mismos no podrían obtener. Sus principales metas son: (1) mejorar los salarios y las prestaciones de los trabajadores, (2) asegurar un trato justo a los empleados en el centro de trabajo, y (3) permitir que los trabajadores participen en la toma de decisiones que los afectan.<sup>10</sup> Esto es, en teoría, el papel fundamental y más reducido de los sindicatos: generar y defender derechos laborales para sus representados.

Es en Inglaterra, donde por primera vez aparecen los sindicatos, bajo la forma de *trade unions*.<sup>11</sup> Las primeras asociaciones permanentes de asalariados precedieron en medio siglo al sistema manufacturero y las encontramos en unos oficios en los que el trabajo manual aún dominaba; por lo que el sindicalismo no surge exclusivamente como consecuencia del proceso industrial. La organización de los obreros a través de sindicatos ha sido el resultado de diferentes procesos y no siempre ha perseguido los mismos objetivos.

Los sindicatos son una de las instituciones más importantes del siglo XX, que definieron de manera importante el mundo laboral.

---

<sup>9</sup> Mario Abellá (1976), *Historia del sindicalismo. Los obreros, la economía, la política*, Argentina: Peña Lillo.

<sup>10</sup> Alan Balfour (1987), *Union management relations in a changing economy*, U.S.: Prentice Hall.

<sup>11</sup> Así se les denominaba debido a que los primeros sindicatos (así como muchos sindicatos contemporáneos) estaban basados en profesiones particulares u oficios. Véase Derek Bosworth et al (1996), *The Economics of the Labor Market*, United Kingdom: Longman.

## 1.2.- DENSIDAD SINDICAL

La densidad sindical es la medida general mas usada para evaluar la fortaleza de los sindicatos. Si se le define y se le analiza de una manera comparativa, permite ver cómo la situación de los sindicatos ha cambiado a través del tiempo y también entre varios países, industrias y grupos laborales. Las fluctuaciones en la densidad sindical sugieren cambios en el contexto político, legal, social y económico que han afectado el funcionamiento de los sindicatos.<sup>12</sup> Precisamente, sobre estas relaciones se enfocaron los primeros estudios sobre la densidad sindical.

De acuerdo al análisis de las etapas del sindicalismo, actualmente existe un escenario desfavorable para los sindicatos, ya que por lo menos las dos últimas décadas del siglo XX han resultado fatales en varios aspectos. Por ejemplo, la tasa de densidad sindical en Europa y en EU experimentó un declive en el periodo 1960–2000; sin embargo, en EU éste fue más drástico. En promedio, en Europa la densidad sindical en 1960 era de 37%; para 1980 aumentó a 43% y para 1997 decreció a 33%. Por su parte, EU registró en 1960 un 32% de afiliación sindical, el cual cayó a 23% en 1980, y para el año 2000 declinó a 13.9%.<sup>13</sup>

Después de la Segunda Guerra Mundial, la densidad sindical alcanzó su cúspide hacia la década de 1950. Durante el periodo 1940-70 la posición de los sindicatos fue mucho más estable, ya que tenían el reconocimiento de gobiernos y empleadores, lo que facilitó la afiliación de los trabajadores a los sindicatos en amplios sectores de la economía. Sin embargo, la expansión de la organización sindical se detuvo en la década de 1980. Esta década significó

---

<sup>12</sup> Visser (2006), "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review*, 129 (1): 38-49.

<sup>13</sup> Boeri, T. et al. (2001), *The Role of Unions in the 21st-Century*, Oxford University Press.



el inicio de una tendencia en reversa en comparación con las tendencias de posguerra en casi todos los países de la OCDE. Los países nórdicos (Suecia, Finlandia, Islandia, Dinamarca y Noruega) y Bélgica son los países con las más altas tasas de densidad sindical en Europa y el mundo, y representan los casos en los que la tendencia negativa de declive iniciada en los 1980s no se presentó como en la mayoría de los demás países.<sup>14</sup>

El declive del sindicalismo en las últimas décadas del siglo XX coincidió con el neoliberalismo y la globalización; de ahí la relación de estos procesos con el declive sindical. Sin embargo, también en este periodo se dieron las transformaciones en los sistemas de producción, la transición de una economía industrial a una de servicios y la recomposición de los mercados laborales.

### **1.3.- TEORIAS SOBRE LA FLUCTUACION DE LA DENSIDAD SINDICAL**

Desde el surgimiento de los sindicatos, existió un continuo interés por las modificaciones en el crecimiento y declive de la densidad sindical. En las primeras investigaciones se puso énfasis a la relación entre las fluctuaciones de la densidad sindical con los factores económicos<sup>15</sup>. De acuerdo a este enfoque denominado “enfoque cíclico”, se establece que la membresía sindical podría crecer en periodos de expansión de la economía propiciando un escenario de conjunción de efectos con mayor habilidad de las empresas para hacer concesiones a la clase trabajadora, y mayor presión del trabajador para exigir concesiones. Por el contrario, en las épocas de crisis de la economía, se establece que la membresía sindical declinaba precisamente por las causas

---

<sup>14</sup> Tito Boeri et al. (2001), *The Role of Unions in the 21st-Century*, Oxford University Press.

<sup>15</sup> Uno de los primeros estudios de este enfoque analizaba las tendencias de la densidad sindical hacia finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Commons, J. (1918), *History of Labor in the United States*, Vol. 1. New York: Macmillan.

contrarias. En consecuencia, las empresas tendrían un menor margen de maniobra, y los trabajadores estarían menos inclinados a presionar por mejoras en salarios y condiciones laborales. En algunos casos, las crisis en la actividad económica también conducirían a una agitación política, debido a que las demandas económicas incumplidas se tratarían de conseguir a través de la actividad política.<sup>16</sup>

No obstante, hay una imprecisión en estos argumentos. ¿Cómo se explican los declives de la densidad sindical en periodos de prosperidad económica en ciertos países? A pesar de todo, estas consideraciones, que destacaban un vínculo entre la prosperidad económica y el reclutamiento de miembros sindicales, eran ampliamente aceptadas en los Estados Unidos y otros países desarrollados durante las primeras décadas del siglo XX.<sup>17</sup>

Durante el periodo de posguerra, el enfoque para determinar las fluctuaciones de la densidad sindical estuvo más enfocado al ámbito sociopolítico. Al tiempo que se aceptaba que los factores económicos representaban importantes influencias en las fluctuaciones de la membresía sindical, también se destacaban en la determinación de tendencias de largo plazo en la densidad sindical, factores dominantes identificados esencialmente como sociopolíticos.<sup>18</sup>

Posteriormente, el advenimiento de análisis cuantitativos regresivos basados en sistemas computacionales coadyuvó al resurgimiento de las

---

<sup>16</sup> Robert Price (1991), "The comparative analysis of union growth", en Roy J. Adams (1991), *Comparative Industrial Relations*, London: Harper Collins Academic.

<sup>17</sup> Bain G.S., y Elsheikh (1976), "Union growth and business cycle: an econometric analysis", Oxford: Blackwell.

<sup>18</sup> El trabajo de Dunlop sobre los sistemas de relaciones industriales enfatizaba el papel relevante del sistema legal y el comportamiento y las creencias de la comunidad en la evolución a largo plazo de los sindicatos. Dunlop (1948), "The development of labor organization: a theoretical framework" en *Insights into labor issues*, R.A. Lester y J. Shister (eds.), 163-93. New York: Macmillan.

anteriores explicaciones que vinculaban a la economía con el crecimiento sindical. Los análisis econométricos de países individuales y los análisis comparativos sobre densidad sindical que incluían a varios países, generaban correlaciones explicando las fluctuaciones de la densidad sindical año por año. Las variables económicas que se utilizaban en estos estudios dependían de las series de datos estadísticos disponibles; de esta manera, las variables independientes más utilizadas eran: inflación, salarios, desempleo, ganancias, y por supuesto, la variable dependiente era la densidad sindical. Los datos eran recabados casi en su totalidad por los departamentos de estadísticas laborales de los gobiernos.<sup>19</sup> El uso de estos sistemas de procesamiento de datos permitía definir una correlación más exacta entre las variables, asignándole a cada una un valor determinado.

Uno de los modelos más conocidos y referidos, en el análisis de las fluctuaciones de la densidad sindical es el desarrollado por Ashenfelter (1969) y Pencavel (1971). Este modelo utiliza una estructura de la oferta y demanda como determinantes de la afiliación sindical. Dentro de esta estructura, la afiliación sindical se determina por las opciones de maximización de las ganancias que puede tener un trabajador, a través de una gama de beneficios que se brindan al pertenecer a un sindicato y que pueden ser bienes privados o colectivos. La función de la demanda expresa el interés por parte de los trabajadores por la representación sindical y sus beneficios, mientras que la función de la oferta representa la oferta de servicios que los sindicatos ofrecen. La demanda por la densidad sindical depende en última instancia de los beneficios que ofrecen los sindicatos.

---

<sup>19</sup> En este tipo de estudios se puede destacar el siguientes: Ashenfelter y Pencavel (1969), "American trade union growth: 1900-1960", en *Quarterly Journal of Economics* LXXXIII, 434-48.

Por otra parte, en el enfoque estructural se considera relevante como determinante de la densidad sindical a la composición laboral; esto incluye, por ejemplo, el creciente aumento de empleos en el sector servicios y la caída de empleos en la industria durante la segunda mitad del siglo XX.<sup>20</sup> Se demostró que esta transición en la composición del empleo impactó negativamente en la densidad sindical, debido a que los trabajadores industriales eran más proclives a sindicalizarse y los trabajadores del sector de servicios, por su parte, eran más difíciles de organizar. Uno de los países donde esta relación negativa se presentó de manera más drástica, fue Estados Unidos.<sup>21</sup>

En este enfoque, también se considera el caso del incremento de las mujeres en la fuerza laboral activa, lo cual se argumenta que es un factor negativo para la afiliación sindical, debido a que las mujeres son menos propensas que los hombres a sindicalizarse<sup>22</sup>. Se encontró evidencia de que esta relación fue certera hasta la década de los 1970s; no obstante, a partir de los 1980s, las estadísticas demuestran un incremento de las mujeres en la membresía sindical, tal es el caso de Canadá y Estados Unidos.<sup>23</sup>

El enfoque político institucional evalúa el desempeño de las instituciones políticas en el sistema laboral; es decir, su posición hacia los sindicatos, empresas, y el tipo de políticas públicas que alienta. Se argumenta que los gobiernos surgidos de los partidos de izquierda han sido mas favorables para los trabajadores y los sindicatos; en contraste, los gobiernos surgidos de

---

<sup>20</sup> Walter Galenson (1994), *Trade Union Growth and Decline. An international study*, New York: Praeger.

<sup>21</sup> R.E. Baldwin (2003). *The Decline of US Labor Unions and the Role of Trade*. Washington, DC: Institute for International Economics.

<sup>22</sup> R. Campbell et al (2003), *Economía laboral*, España: McGraw Hill.

<sup>23</sup> U.S. Department of Labour (2006), *Union Members in 2004*, Bureau of Labor Statistics. Available at: <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>. Además: Statistics Canada (2006), "Fact sheet on unionization", *Perspectives on Labour and Income*, 6(8): 18-42.

partidos conservadores han resistido activamente a los sindicatos mediante legislación laboral y además, en el ámbito de las relaciones industriales.<sup>24</sup>

La legislación laboral es considerada como determinante de la densidad sindical en este enfoque. En los Estados Unidos, por ejemplo, la ley de derecho al trabajo inhibe la afiliación sindical en 22 estados de la Unión Americana.<sup>25</sup> Esta legislación permite maniobras en contra de la organización sindical, tales como acciones negativas de las empresas hacia los intentos de los trabajadores por afiliarse a sindicatos.<sup>26</sup> En este sentido, la relación sindicatos - instituciones políticas es determinante para evaluar la representación de los intereses de los trabajadores. Si los sindicatos carecen de posiciones políticas, entonces no podrán influir en una agenda legislativa favorable a la clase trabajadora.

Ebbinghaus y Visser (1999, 2000, 2002), quienes han realizado estudios comparativos sobre las fluctuaciones de la densidad sindical, principalmente en países europeos, destacan que los auges y declives de los sindicatos se pueden explicar siguiendo tres enfoques: *el cíclico, el estructural y el institucional*.<sup>27</sup>

Enfoque cíclico.- Es defendido esencialmente por historiadores y economistas; se centra en que los auges y caídas de los movimientos sindicales dependen de los períodos de prosperidad y depresión económicas. En los períodos de recesión, los desempleados de larga duración suelen abandonar su condición de afiliados y resulta aún más difícil para los sindicatos

---

<sup>24</sup> Michael Wallerstein y Bruce Western (2000), "Unions In Decline? What Has Changed and Why", *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 3:355–77.

<sup>25</sup> M. Goldfield (1989), *The decline of organized labor in the United States*, University of Chicago Press.

<sup>26</sup> AFL-CIO (2000, 2002, 2006), [www.aflcio.org/](http://www.aflcio.org/)

<sup>27</sup> R. Campbell y Macpherson (2003), "Economía laboral", edit. McGraw Hill, Madrid.

reclutar nuevos afiliados, al aumentar la capacidad de las empresas para resistir a las organizaciones sindicales e incrementar el miedo entre los trabajadores a demostrar su solidaridad.

Sin embargo, la relación entre sindicalización y desempleo no resulta tan clara cuando se analizan varios países de la Unión Europea, en donde los sindicatos controlan el seguro de desempleo, como ocurre en Bélgica y en los países escandinavos. En este caso, los trabajadores desempleados mantienen su condición de afiliados a los sindicatos, e incluso, un aumento en el desempleo tiende a incrementar la atracción hacia la afiliación sindical.

Enfoque estructural.- Los sociólogos se han centrado en este enfoque y consideran que el declive sindical es el resultado de varios factores que confluyen: los cambios producidos en los sistemas de producción; el aumento del peso de los servicios y la reducción del peso de las actividades industriales y de las empresas públicas; la reducción del tamaño medio de las empresas; la disminución del sector público relacionado con el Estado de Bienestar; la mayor participación de las mujeres; la menor demanda de trabajadores de “cuello azul” y menos cualificados; la mayor flexibilidad de los mercados de trabajo; el auge de los contratos temporales y a tiempo parcial; así como la percepción más individualista y menos solidaria de la sociedad.

Enfoque institucional.- Este enfoque es defendido esencialmente por la ciencia política y se centra precisamente en las diferencias internacionales en el entorno institucional en el que los sindicatos ejercen sus funciones. Por ejemplo, Ebbinghaus y Visser encuentran que las variaciones entre países en la densidad sindical podrían ser explicadas por tres variables institucionales:

- La participación de los sindicatos en los sistemas de desempleo.

- Que el modelo sindical sea de tipo *closed shop*.
- El nivel de reconocimiento y presencia de los sindicatos en los centros de trabajo.

En los países en los que los sindicatos participan a través de la negociación colectiva por sectores, las tasas de sindicalización tienden a disminuir menos que en aquellos en los que la negociación se produce en el ámbito de la empresa.

### **Cuadro 1 .- Factores que determinan la densidad sindical <sup>28</sup>**

Tamaño de la empresa.- La probabilidad de estar afiliado a un sindicato disminuye al disminuir el tamaño de la empresa. A mayor tamaño de la empresa, mayor probabilidad de estar sindicalizado y viceversa.

Sector laboral.- El sector industrial es más propenso a la sindicación que el sector servicios.

Región.- La sindicación se da mayormente en las grandes ciudades o áreas metropolitanas.

Ocupación.- Pertenecer al sector público es el factor que más eleva la probabilidad de estar afiliado. Lo contrario sucede en el sector privado.

Ingresos.- La afiliación crece con los ingresos hasta un cierto valor para después disminuir. La relación entre ingresos y afiliación es creciente al principio y decreciente a partir de unos ingresos relativamente elevados. A mayor ingreso salarial, menor sindicalización.

Sexo.- Ser mujer reduce en gran medida la probabilidad de estar afiliado.

Edad.- Los jóvenes tienen alta rotación laboral. Por el contrario, los individuos de mayor edad, buscan la protección de los sindicatos en lugar de cambiar de ocupación.

Formación.- La probabilidad de afiliación es menor en los niveles extremos de educación (muy alta o muy baja) que en los niveles intermedios.

Ideología y clase social.- Los factores ideológicos y sociales condicionan fuertemente la afiliación. Así, ser de izquierda eleva significativamente la probabilidad de estar afiliado.

---

<sup>28</sup> R. Campbell et al (2003) "*Economía laboral*", McGraw Hill: España, pp. 212-13.



#### 1.4.- DECLIVE SINDICAL EN EL PERIODO DE LA GLOBALIZACIÓN

Como consecuencia de cambios fundamentales en la economía durante las últimas tres décadas del siglo XX, el sindicalismo se vio mermado tanto en su poder de negociación colectiva como en la pérdida de membresía sindical. La realidad es que el sindicalismo no ha podido adaptarse a los cambios propiciados por la globalización económica caracterizada por el libre flujo de capitales y el régimen de libre comercio.

En este sentido, la mayoría de los estudios sobre el declive sindical en el periodo 1980-2000 se enfocaron en el análisis de los efectos de la reestructuración económica y laboral como resultado del proceso de globalización. Estos estudios demostraron que la recomposición de la estructura laboral ha propiciado "...resultados favorables para las empresas, pero ha provocado mayor inestabilidad e inseguridad para los trabajadores y más desigualdad en la distribución del ingreso"<sup>29</sup>. Además, coinciden en que es poco probable que los procesos de globalización disminuyan en el corto plazo<sup>30</sup>. Hacia finales del siglo XX, muchos analistas vislumbraban el virtual "colapso del trabajo", en el cual se presentaba un continuo declive en la población laboral y un consecuente debilitamiento de los sindicatos.<sup>31</sup>

Asimismo, estos estudios sobre el declive sindical atribuyen esta tendencia a diversos y variados procesos, entre ellos:

---

<sup>29</sup> Elaine Levine (2002), "La globalización y la segmentación del mercado laboral estadounidense: el caso de los trabajadores hispanos", en Mónica Gambrell (coord.), *La globalización y sus manifestaciones en América del Norte*, México: CISAN-UNAM.

<sup>30</sup> P. Hirst y Thompson (2003), "The future of globalization", en Michie, J. (2003), *The handbook of globalization*, UK-USA: Edward Elgar Publishing.

<sup>31</sup> Ronald Munck y Peter Waterman (1999), *Labour worldwide in the era of globalization, alternative union models in the new world order*, New York: MacMillan press.

- Cambios en el modo de producción<sup>32</sup>. El desfasamiento del régimen de producción masivo y en serie (*fordismo*), y el auge del modo de producción flexible (*posfordismo / toyotismo*).
- Uso de la tecnología en el proceso productivo<sup>33</sup>. La automatización generada por el uso de alta tecnología en las fábricas y diversos centros de trabajo, que han aumentado el desempleo.
- Estructura de los empleos<sup>34</sup>. Declive o estancamiento de los empleos industriales (propicios para la sindicación) y aumento de los empleos del sector servicios (poco propicios para la sindicación).
- Composición de la fuerza laboral<sup>35</sup>. Incorporación en aumento del número de mujeres trabajadoras y por otra parte, de trabajadores jóvenes con poca conciencia sindical e intereses individualizados.
- El papel del Estado<sup>36</sup>. Se ha reducido el apoyo del Estado neoliberal a los sindicatos; más bien, éstos han estimulado su debilitamiento.
- El papel de las empresas. Han diseñado estrategias anti-sindicales para impedir la formación de nuevos sindicatos en empresas de reciente creación y han obstruido el mantenimiento o aumento de la membresía en los sindicatos existentes.
- El papel de los nuevos trabajadores individuales<sup>37</sup>. Han mostrado poca predisposición a formar parte de los sindicatos ante el desprestigio de los mismos (imagen pública deteriorada de los líderes) y además, carecen de conciencia colectiva y sindical.

---

<sup>32</sup> En este sentido coincide M. J. Piore (1984), *"The second industrial divide"*, New York: Basic Books.

<sup>33</sup> Vease J. Rifkin (1994), "The end of work", op. cit.

<sup>34</sup> M. Castells (1999), *La era de la información. La Sociedad Red*, Vol. 1, México: Siglo XXI.

<sup>35</sup> Ibidem.

<sup>36</sup> Michael Wallerstein y Bruce Western, "Unions In Decline? What Has Changed and Why", *Annu. Rev. Polit. Sci.* 2000. 3:355–77.

<sup>37</sup> R. Sennet (1998), *La corrosión del carácter*, Barcelona: Anagrama.

- El papel de los sindicatos<sup>38</sup>. Han sido incapaces de diseñar una estrategia para revitalizar el movimiento sindical y aumentar su membresía. Ante los cambios presentados en la economía y el mercado laboral las últimas décadas del siglo XX, se han mostrado pasivos y no han podido insertarse en los nuevos escenarios.

### 1.5.- RELEVANCIA DE LA DENSIDAD SINDICAL

¿Cuáles es la relevancia de la densidad sindical en la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores? De acuerdo con el Banco Mundial, las tasas de sindicalización están estrechamente ligadas al nivel de vida de los trabajadores. Un informe de este organismo plantea que el margen de diferencia en los sueldos de sindicalizados y los que no lo son llega hasta 15 por ciento en Estados Unidos; en el resto de los países industrializados está entre 5 y 10 por ciento.<sup>39</sup>

Este estudio del Banco Mundial señala que: "Las altas tasas de sindicalización conducen a una menor desigualdad en salarios y pueden mejorar el desempeño económico, con menor desempleo e inflación, mayor productividad y un ajuste más acelerado ante perturbaciones externas". Este reporte destaca, entre otras, las siguientes conclusiones:<sup>40</sup>

- Dependiendo del entorno económico, institucional y político en el que los sindicatos y los empleadores interactúan, la negociación colectiva puede contribuir negativamente o positivamente al funcionamiento económico de las empresas y al bienestar de los trabajadores.

---

<sup>38</sup> Paul Clark (2000), *Building more effective unions*, Ithaca: London; ILR Press.

<sup>39</sup> Aidt Toke y Zafiris Tzannatos,(2003) *Unions and collective bargaining, Economic effects in a global environment*, Washington, D.C, USA: The World Bank.

<sup>40</sup> Ibidem

- La membresía sindical reduce la diferencia salarial entre trabajadores calificados y no calificados; así como entre los trabajadores hombres y mujeres.
- La brecha salarial entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados tiende a ser más alta en el sector privado que en el sector público.
- Las industrias con alta densidad sindical tienden a tener una brecha salarial más alta entre trabajadores sindicalizados y sus contrapartes.
- El retiro voluntario es más bajo y la permanencia en el empleo es más larga en empresas, industrias y centros de trabajo sindicalizados.
- Las ganancias netas de la compañía tienden a ser más reducidas en firmas sindicalizadas que en las no sindicalizadas.
- El número de horas trabajadas es menor entre los trabajadores sindicalizados que en los no sindicalizados. Esto se da tanto en las horas totales y las normales. Además, los trabajadores sindicalizados son más propensos a obtener pago por las horas extraordinarias.
- Las prestaciones laborales (fuera del salario) comúnmente se encuentran más entre trabajadores sindicalizados que entre los no sindicalizados. Estas prestaciones pueden incluir las pensiones, vacaciones pagadas, incapacidades, etc.
- El crecimiento del empleo puede ser más lento en firmas sindicalizadas que en firmas no sindicalizadas.
- La tasa de inversión tiende a ser más baja en firmas sindicalizadas que en sus contrapartes no sindicalizadas.
- El impacto de los sindicatos en los niveles de productividad (en términos tanto de productividad laboral como de productividad total de factor) es

empíricamente indeterminado. Algunos estudios sugieren un impacto positivo, pero los otros implican un impacto negativo.

- Los trabajadores sindicalizados tienden a recibir más capacitación que sus contrapartes no sindicalizados, especialmente capacitación relacionada con la compañía.

Freeman considera que las principales ventajas que supone la sindicalización residen en que proporciona “un canal directo de comunicación entre los trabajadores y la dirección (...), mejoras en la formación específica y las condiciones de trabajo, y el establecimiento de relaciones sociales de producción que pueden mitigar los problemas asociados con la relación de autoridad vigente en las empresas”.<sup>41</sup>

Para Freeman, la organización sindical es fundamental, ya que proporciona a los trabajadores un medio de expresar su descontento sin necesidad de abandonar la empresa y suministra información directa sobre las aspiraciones de los trabajadores y sobre las condiciones de trabajo que prefieren, que difícilmente pueden obtenerse en empresas no sindicadas; además, reducen el volumen de retiros voluntarios, el absentismo u otros tipos de comportamientos que generan inestabilidad en la empresa.<sup>42</sup>

Por otra parte, Blanchflower<sup>43</sup> (1996) compara el rol y la influencia de los sindicatos entre Estados Unidos y 18 países de la OCDE, usando datos sobre los trabajadores individuales. Las principales conclusiones del estudio son:

---

<sup>41</sup> Richard B. Freeman (1994), *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

<sup>42</sup> Ibidem

<sup>43</sup> David G. Blanchflower (1996), “The role and influence of trade unions in the OECD”, Dartmouth College, National Bureau of Economic Research and Centre for Economic Performance, LSE.

- El declive de la densidad sindical experimentada en Estados Unidos en los últimos 30 años no es típico de los países de la OCDE.
- El diferencial salarial entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en EU es de aproximadamente 15%, el cual ha permanecido constante a través del tiempo. Los sindicatos en la mayoría de los países de la OCDE al parecer elevan los salarios en menor medida.
- Solo unos cuantos países, tales como el Reino Unido, Austria y Japón registraron declives marcados en la densidad sindical, mientras que otros países experimentaron incrementos en la densidad; por ejemplo, Canadá, Dinamarca y Suecia.
- El ejemplo mas destacado de un país que ha seguido una ruta muy diferente a la de los EU es su vecino Canadá. En 1993, la densidad sindical canadiense era más alta que en 1973 (37.4% y 32.8%), aun cuando muchas de las mismas empresas e incluso, los mismos sindicatos operan en los dos países.
- Hay solo una relación débil entre los movimientos en la densidad sindical y el desempeño macroeconómico.
- Existe cierta evidencia de que los sindicatos se desempeñaron mejor en los países con sistemas centralizados de negociación salarial, en oposición al desempeño en los sistemas descentralizados.
- La razón predominante detrás del repentino declive en el sindicalismo estadounidense parece ser la resistencia de los empleadores a los sindicatos y el proceso electoral altamente adverso que existe para determinar el reconocimiento y la creación de los sindicatos.

- Existen muchas similitudes entre los países sobre quien pertenece a un sindicato. Los hombres son más proclives a estar sindicalizados que las mujeres, pero la brecha parece estar reduciéndose, a través de los años, al menos en Estados Unidos, el Reino Unido y Canadá.
- Los trabajadores del sector público tienen más probabilidad de ser miembros sindicales que los trabajadores del sector privado; lo mismo sucede con los trabajadores del sector manufacturero, comparados con los del sector privado en el área de servicios.

Es decir, la relevancia de la densidad sindical deriva de su influencia en el establecimiento de la tasa general de salarios. De esta manera, el nivel de sindicalización se relaciona con los ingresos y las condiciones laborales de los trabajadores. Entre menor sea la tasa de sindicalización, menores serán los ingresos y las prestaciones laborales. Por lo tanto, los trabajadores en América del Norte viven una “precarización” del trabajo, como consecuencia del declive del sindicalismo.

## **1.6.- DENSIDAD SINDICAL EN EL AMBITO INTERNACIONAL**

Las tasas de sindicalización han permanecido más altas en Europa que en Norteamérica<sup>44</sup>. Al parecer, los sindicatos europeos se han adaptado al sistema laboral más fácilmente y los sindicatos son funcionales en un sistema global y de integración económica. Esto nos lleva al siguiente cuestionamiento: ¿Por qué el sindicalismo se ha mantenido con más representación en ciertas regiones y con menos, en otras? ¿Es el modelo sindical en Europa más funcional que en América del Norte?

---

<sup>44</sup> OECD, 2004.

Los trabajadores sindicalizados, bajo un esquema funcional como se da en algunos países desarrollados, son más estables, productivos, competitivos y generan menor inestabilidad en las empresas que no aceptan la afiliación sindical. Prueba de ello, es la alta densidad sindical en algunos países desarrollados y que pertenecen a la OCDE.

Diversas estadísticas demuestran las diferentes tendencias en la representatividad sindical en las últimas cuatro décadas, lo cual refleja un auge del sindicalismo en algunos países (los menos), y un preponderante declive en la mayoría.

Elaborar un análisis comparativo entre las tendencias de la densidad sindical en dos periodos, 1960-80 y 1980-2000, es relevante, ya que de esta manera se pueden contrastar las tendencias entre estos dos periodos. Hacerlo de esta manera, permite comparar los efectos de la globalización con el periodo inmediato anterior, y determinar, en última instancia, si la globalización esta relacionada con el declive sindical.

Se escogió el año de 1980 como el inicio de la globalización, aunque diversos autores consideran el inicio a mediados de los 1970s; en este respecto, se tomó en cuenta el caso de México, que su incursión a la economía globalizada se dio a principios de los 1980s. Los datos para la mayoría de los países se obtuvieron de la OCDE y de algunas publicaciones de autores europeos. En el caso de México, Estados Unidos y Canadá se recurre a fuentes documentales primarias específicas en cada uno de estos países.



Cuadro 2.- Densidad sindical en 20 países: 1960,1970, 1980, 1990, 2000 (%)

<b>MEMBRESÍA PAÍSES</b>	<b>1960 (a)</b>	<b>1970 (b)</b>	<b>1980 (b)</b>	<b>1990 (b)</b>	<b>2000 (b)</b>	<b>1960-80 (%)</b>	<b>1980-00 (%)</b>
Suecia	72	68	80	80	79	+ 11	- 1
Finlandia	35	51	69	72	76	+ 97	+ 10
Dinamarca	60	60	79	75	74	+ 32	- 5
Bélgica	48	41	54	54	56	+ 12	+ 4
Noruega	58	57	58	59	54	0	- 7
Irlanda	45	53	57	51	38	+ 27	- 33
Austria	63	63	57	47	37	- 9	- 35
Italia	26	37	50	39	35	+ 92	- 30
Canadá (0)	32	33	36	35	32	+ 12	- 11
Reino Unido	44	45	51	39	31	+ 16	- 39
Alemania	39	32	35	31	25	- 10	- 28
Australia	54	44	48	40	25	- 11	- 48
Holanda	42	37	35	25	23	- 17	- 34
Nueva Zelanda	45	56	69	51	23	+ 53	- 67
Japón	32	35	31	25	22	- 3	- 29
Suiza	39	29	31	24	19	- 20	- 39
España			13	11	16		+ 23
Estados Unidos (1)	29	30	20	16	13	- 31	- 35
México (2)		19	15 (78)	14 (92)	10		- 33
Francia	19	22	18	10	10	- 5	- 44

Países ordenados de mayor a menor, respecto a la densidad sindical.

Elaboración propia en base a las siguientes fuentes:

(a) Western, Bruce (1993), "Postwar unionization in eighteen advanced capitalist countries", *American Sociological Review*, 58 (2): 266-82.

(b) OECD Employment outlook, 2004; Visser, J. (2006), "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review*, 129 (1): 38-49.

(0) Rose, J.B. and Chaison, G.N. (2001), "Unionism in Canada and the United States in the 21st Century: The Prospects for Revival", *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 56(1): 34-65. Fact Sheet on Unionization in "Statistics Canada", revista "Perspectives on Labour and Incomes", agosto de 2004.

(1) U.S. Department of Labor. [www.dol.gov](http://www.dol.gov)

(2) Juan Felipe Leal (1985), "Las estructuras sindicales", en *Organización y sindicalismo*, Mexico: IIS UNAM - Siglo XXI Editores; Zazueta y De la Peña, (1984), "La estructura del Congreso del Trabajo". México: FCE; Javier Aguilar (2001), *La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización*, México: FCE-IIS UNAM.

(3) Ebbinghaus y Visser (2002), "Trade Union's changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe", *Industrial Relations Journal*, Blackwell Pub., USA, pp. 465-483.

Nota: las cifras se redondearon de la siguiente manera: 1.6 a 1.9 = 2 y así sucesivamente. En los casos de 0.5 permanecía en el número inmediato anterior.

La primera observación general que sugiere este cuadro comparativo es que las tendencias son divergentes y no permiten establecer un patrón constante en las tendencias de los países analizados. No obstante, se puede destacar que, con excepción de tres países, en todos los demás se presentó una tendencia negativa en el periodo post-globalización (1980-2000); mientras que en el periodo inmediato anterior (1960-80) sólo en 9 de los 20 países se presentó una caída en la sindicalización; además se dio un aumento en otros 9, mientras que uno no presentó ningún cambio y en otro más no se tiene registro.

Estos datos confirman que el periodo 1980-2000 ha sido mas pernicioso que otros anteriores y por lo tanto, permite afirmar que la globalización si ha afectado negativamente al sindicalismo. Sin embargo, sus efectos negativos no presentan una misma tendencia y dependen de las estructuras nacionales que tienen que ver con las relaciones laborales.

Las tasas de densidad sindical más bajas (menos de 20%) se encontraron en: Francia (10%), México (12%), Estados Unidos (13%), España (16%) y Suiza (19%). Por otra parte, Suecia (79%), Finlandia (76%) y Dinamarca (74%) son los que registran mayor densidad sindical en el año 2000. Bélgica (56%) y Noruega (54%) tienen poco más de la mitad de su fuerza laboral sindicalizada. Los países que presentaron una densidad sindical entre el 50% y el 30% fueron: Irlanda, Austria, Italia, Canadá, y Reino Unido. Por su parte, con tasas de sindicalización entre el 20% y el 30% se encuentran: Alemania, Holanda, Australia, Nueva Zelanda y Japón. Estos datos confirman una gran divergencia entre estos países, tanto en las tendencias como en el nivel de sindicalización.

Respecto al porcentaje de modificación de la tasa de densidad sindical en el periodo de la globalización (1980-2000), que es el que más nos interesa, tenemos las siguientes tendencias que se clasifican como sigue: a) países con algún grado de aumento; b) países con ligero declive (0-15%); c) países con mediano declive (16-40%); d) países con alto grado de declive (41-70%).

En la primera categoría cabrían sólo 2 países: Finlandia y Bélgica que presentaron un aumento en su densidad sindical en el periodo 1980-2000. El primero un 10% y el segundo un 4%; obviamente, este grupo representa la minoría. En la segunda categoría caben 4 países: Suecia (1%), Dinamarca (5%), Noruega (7%) y Canadá (11%), quienes tuvieron un ligero declive de menos de 15 por ciento en este periodo, independientemente de su tasa de densidad sindical<sup>45</sup>. En la tercera categoría se ubican 10 países, entre ellos: México (20%), Alemania (28%), Japón (29%), Italia (30%), Irlanda (33%), Holanda (34%), Austria (35%), Estados Unidos (35%), Suiza (39%), Reino Unido (39%). En la cuarta categoría estarían solo 3 países: Francia (44%), Australia (48%), Nueva Zelanda (67%).

## **1.7.- EL CASO DE LA UNIÓN EUROPEA**

Por otra parte, en un estudio reciente sobre densidad sindical en la Unión Europea (UE), Waddington (2005) establece que “desde 1980 la densidad sindical ha disminuido en muchos países europeos”. Considera que “las estimaciones sugieren que el número de afiliados en la UE-25<sup>46</sup> ha caído desde el 32.6% en 1995 hasta el 26.4% en 2001”. Este declive es más evidente entre

---

<sup>45</sup> Se tomo en cuenta el porcentaje de declive sindical respecto al total, no solo en puntos porcentuales.

<sup>46</sup> Se refiere a los 25 países integrantes de la Unión Europea, incluyendo los 10 nuevos miembros adheridos en 2004.

los nuevos miembros de la UE, donde el porcentaje ha pasado del 42.7% al 20.4% entre 1995 y 2001, mientras en la UE-15<sup>47</sup> y en el mismo periodo, ha pasado del 31.0% al 27.3%. Se destaca que la “proporción de trabajadores afiliados en Europa no había sido tan baja desde 1950”.

El estudio destaca que en los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Suecia) y Bélgica la magnitud del declive ha sido insignificante debido a la presencia del “Sistema Ghent”, que da a los sindicatos un papel en la administración de subsidios y seguros por desempleo. Se advierte que en el declive sindical, ha sido determinante la transformación de la composición de la fuerza laboral de los sindicatos. Entre estas transformaciones, las más importantes son:<sup>48</sup>

- Una creciente concentración de los afiliados empleados en el sector público. En casi todos los países el sector público está más sindicalizado que la industria, que en cambio está más sindicalizada que los servicios del sector privado.
- La afiliación sindical está aumentando entre las mujeres cada vez más. En varios países las mujeres constituyen ahora la mitad de la afiliación sindical.
- Las personas jubiladas y desempleadas constituyen una proporción creciente de la afiliación sindical. Los datos recientes sugieren que entre el 15% y el 20% de los afiliados sindicales en la UE son desempleados o jubilados, con una variación en la escala del 1% en Eslovenia al 49,3% en Italia (EIRO 2004a).

---

<sup>47</sup> Se refiere a los 15 países integrantes de la Unión Europea antes de la adhesión de 10 nuevos miembros en 2004.

<sup>48</sup> J. Waddington (2005), “Afiliación sindical en Europa. La magnitud del problema y la variedad de las respuestas”. ETUI-REHS Departamento de Investigación, Florencia.

- En la mayoría de los países hay informes sobre los jóvenes y los trabajadores de las minorías étnicas que no se afilian en número suficiente; obstaculizando, por lo tanto, la renovación de las organizaciones sindicales.
- Una creciente proporción de los afiliados son directivos, profesionales o asociados profesionales. Varios de los sindicatos y de las confederaciones que representan miembros de estas ocupaciones tienden a destacar que sus perfiles son más individualistas que colectivos, particularmente en el tema salarial.

Para Waddington, el declive en la afiliación sindical tiene que ver con la falta de recursos económicos y materiales, que limitan las oportunidades para desarrollar reformas que puedan enfrentar los desafíos que enfrentan los sindicatos. Asimismo, entre los sindicatos más grandes y heterogéneos, “los cambios en la composición de los afiliados requieren reformas en los sistemas de administración sindical, para asegurar la representación, la participación y la implicación de los afiliados de los grupos que con anterioridad tenían baja representación”. En virtud de que la mayoría de las reformas implican la renuncia a ciertos derechos adquiridos, éstos son difíciles y requieren mucho tiempo para llevarlas a cabo.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Ibidem

**Cuadro 3.- Densidad sindical en la Unión Europea**

	1980	1990	1995	2002	Proporción Femenina	Proporción Sector Público
Suecia	78,2	80,0	83,1	78,0	52,7	47,9
Dinamarca	78,6	75,3	77,0	*73,8	48,5	
Finlandia	69,4	72,2	78,0	*71,2	50,5	
Chipre				70,0		
Malta		54,4	56,0	62,8	27,0	
Bélgica	53,4	53,9	55,7	*55,8		
Eslovenia				41,0	49,4	76,2
Irlanda	57,4	51,0	47,1	35,9	37,9	
Austria	58,4	46,9	40,7	35,4	31,8	39,7
Eslovaquia		78,7	57,3	35,4	49,6	70,9
Italia	54,5	38,8	38,1	34,0	38,3	53,1
Luxemburgo		44,8	38,7	*33,5		
Reino Unido	55,1	39,3	34,1	30,4	43,7	47,4
Letonia				20,0	57,0	82,1
Grecia		32,4	29,6	*26,7		
Republica Checa		78,7	46,3	25,1	57,9	44,5
Portugal		31,7	25,4			
Alemania	34,9	31,2	29,2	23,2	31,2	39,3
Países Bajos	34,8	25,5	25,7	22,1	34,2	28,8
Hungría			63,4	19,9	48,7	70,3
Estonia		90,6	31,6	*16,6		
Lituania				16,0		
España	8,3	14,7	16,3			
Polonia			32,9	*14,7	55,1	76,6
Francia	17,1	10,1	9,8	*9,7	48,3	66,3

Fuente: Waddington, J. (2005), "Afluencia sindical en Europa. La magnitud del problema y la variedad de las respuestas", op. cit.

Notas a la tabla:

- 1) Los datos marcados con \* se refieren al año 2001 y no a 2002.
- 2) Los datos de la densidad de los países UE-15 están estandarizados y expresan la afiliación sindical como una proporción de los empleados por cuenta ajena. Los datos de los países UE-10 corresponden a las definiciones nacionales y por lo tanto no están estandarizados.
- 3) Los espacios en blanco indican que no hay datos fiables disponibles.

## CONCLUSIONES

La densidad sindical es el indicador más utilizado para medir la fortaleza de los sindicatos. Diversas investigaciones se han realizado para detectar las fluctuaciones de este indicador para determinar la relevancia de los sindicatos en diferentes países y en distintos periodos.

Durante el periodo de la globalización se ha presentado una reducción de la tasa de densidad sindical en la mayoría de los países capitalistas desarrollados y en desarrollo. No obstante, las tendencias y los niveles en la densidad sindical difieren en gran medida, por lo que no se puede generalizar sobre los efectos del impacto de la globalización en el sindicalismo.

Los diversos estudios demuestran que la globalización si ha afectado negativamente los niveles de densidad sindical, aunque las tendencias divergentes en cada país sugieren que el rol de las instituciones es más relevante.

Los países con mayor porcentaje de densidad sindical y que no tuvieron declive significativo a partir de 1980 (Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Suecia) cuentan con el sistema "Ghent", en el cual los sindicatos administran el seguro de desempleo. En Finlandia, Suecia y Dinamarca tres de cada cuatro trabajadores están sindicalizados, mientras que en Francia, la proporción es de uno de cada diez; en Estados Unidos y México, la proporción es de uno de cada nueve.

Por otra parte, la tasa de densidad sindical permanece en promedio más alta en Europa que en Norteamérica.

## **CAPÍTULO 2**

### **GLOBALIZACIÓN, NEOLIBERALISMO Y SINDICALISMO**



## 2.1.- ANTECEDENTES

Como consecuencia de la crisis económica de la década de 1970, sobrevino una reestructuración del capitalismo a nivel mundial que modificó drásticamente el modelo de desarrollo seguido durante el período de posguerra caracterizado por un sistema económico keynesiano, un sistema de producción en serie (*fordismo*), altas tasas de crecimiento económico que alentaban un mercado laboral con un Estado benefactor fuerte con altas tasas de membresía sindical, y además un régimen laboral de casi empleo total.

Las explicaciones de las causas de la crisis fueron variadas. Una de ellas consistía en atribuirle la crisis a la excesiva participación del Estado en la economía; por lo que se inició la implantación de políticas neoliberales caracterizadas, entre otras medidas, por la privatización de empresas paraestatales, adopción del libre comercio, y en forma paralela, la reducción del Estado benefactor. Estas políticas,<sup>1</sup> que se conocerían posteriormente como el Consenso de Washington, les fueron impuestas a los países en desarrollo (entre ellos México) a través del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, como condición para ser sujetos de préstamo; estos países, que atravesaban por una fuerte crisis económica a principios de los ochenta, no tuvieron otra opción que adaptarse a estas condiciones.

Posteriormente, y a la par de la implantación de las políticas neoliberales, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, Piore y Sabel demostraron que la crisis económica de principios de los setenta, más que deberse exclusivamente a la participación del Estado en la economía, se

---

<sup>1</sup> Se desalentaba la participación del Estado en la economía; se perseguía un equilibrio en las finanzas públicas, y se incluía un modelo de desarrollo neoliberal con economías de libre mercado, y libre flujo de capitales extranjeros; privatización de sectores clave de la economía (energía, seguridad social, comunicaciones, etc.).

debía fundamentalmente al desfase del sistema de producción fordista, en masa, estandarizado, que había predominado durante la expansión industrial de posguerra; y proponían una flexibilización de los sistemas de producción ante la rigidez del sistema fordista, con el propósito de aumentar la productividad de las industrias y de esta forma, adquirir mayor competitividad en los mercados internacionales.

Relacionado con estas ideas, estaba en el núcleo de esta explicación, el aspecto tecnológico; el cual, habría que modernizar, innovar y mejorar considerablemente para poder competir en el nuevo escenario global; los países que se lograran insertar en esta nueva dinámica de producción y creación de nuevas tecnologías (sociedad del conocimiento) se convertirían en la pauta a seguir y sus posibilidades de dominar y abrir nuevos nichos de mercados mundiales se expandirían.

No obstante, después de la aplicación de las políticas neoliberales a partir de la década de 1980, y de la flexibilización de los sistemas de producción y laborales; así como el enorme avance en las tecnologías aplicadas a la producción; el desempeño económico actual, medido en términos de crecimiento económico no ha sido tan acentuado como se esperaba que fuera o por lo menos, similar al presentado durante el período de posguerra (1940-70). Aún más, las condiciones laborales de la inmensa mayoría de la clase trabajadora (salarios reales, prestaciones, seguridad social, etc.) han presentado una disminución real comparada con la prevaleciente hace dos décadas.

El propósito de este apartado es determinar si el neoliberalismo y la globalización, así como las condicionantes de estos procesos, han impactado al sindicalismo. Para tal efecto se definirán los términos neoliberalismo y globalización, y la relación o el impacto que ambos tienen en el sindicalismo y los trabajadores. Para muchos académicos y líderes sindicales, el declive del sindicalismo durante el periodo 1980-2005 es atribuible en gran parte al neoliberalismo y a la globalización. De ahí la importancia de estudiar estos procesos.

El neoliberalismo ha afectado negativamente a la organización sindical, ya que implica por una parte la promoción de las privatizaciones y el libre comercio y, por el otro, la disminución de la participación del Estado en la economía. De igual manera, la globalización, estimulada por las políticas neoliberales, favorece la expansión del capitalismo más allá de las fronteras y promueve como dogma ineludible para las naciones de la periferia el comercio mundial entre naciones. El proceso globalizador, que se ha acrecentado en las últimas décadas gracias al avance en las comunicaciones, el transporte y las tecnologías de la información, ha afectado a los sindicatos porque el nuevo modelo productivo transnacional afecta su poder de negociación ante los empleadores en busca de mejoras a sus representados, debido a la amenaza de un eventual cierre y éxodo de las empresas e industrias hacia regiones o países con menores costes en el proceso productivo (impuestos, salarios, seguridad social y otros beneficios a los trabajadores).

De tal manera que estos dos procesos, que se reproducen simultáneamente el uno al otro, el neoliberalismo y la globalización, conforman un escenario global y general en el que se reproducen otras condicionantes

que afectan el fortalecimiento, la reproducción y la permanencia de los sindicatos, de su membresía y de su poder político en el ámbito productivo, económico, político y social. Antes de cualquier cambio de estrategia de los sindicatos para reactivar el movimiento sindical, es pertinente conocer de cerca y a profundidad las condicionantes del neoliberalismo y la globalización que van directamente en contra de la organización sindical.

## **2.2.- NEOLIBERALISMO**

Es importante definir el neoliberalismo antes de analizar otro de los conceptos relevantes, como es el de globalización, y que están estrechamente vinculados. El neoliberalismo tiene sus orígenes en el liberalismo clásico del siglo XVIII, y ha cobrado vigencia en el último cuarto del siglo XX; es una doctrina de política económica que ha tenido importantes repercusiones para las políticas gubernamentales desde mediados de los 1970s (y que aumentó en relevancia desde los 1980s) que desalienta o rechaza la intervención del gobierno en la economía, y se propone como dogma de acción el libre comercio y la eliminación de barreras al comercio internacional entre países; en cuestiones de política económica interna, apoya la desregulación de los mercados, incluido el laboral. Los neoliberales argumentan que el Estado Benefactor debe ser desmantelado o privatizado.

El neoliberalismo retoma ideas del liberalismo clásico entre las que se encuentran: la libertad individual, la libertad de mercado y consumo, la libertad de competencia, la abstención del Estado en las actividades económicas y el

librecambismo.<sup>2</sup> Sin embargo, en el neoliberalismo se aprecia una visión dogmática en sus postulados, incluso es aun más radical que el liberalismo clásico. Ofrece una visión excluyente, y sus propulsores defienden este modelo como única opción.<sup>3</sup>

Los defensores del neoliberalismo argumentan que las políticas de libre comercio y el libre flujo de capitales, producirán progresivamente los mayores beneficios sociales, políticos y económicos para la sociedad en general. Por lo tanto, se aboga por una mínima intervención del gobierno en la economía, y se restringe el gasto social y la regulación de los mercados laborales. El argumento es que las fuerzas del mercado distribuirán de manera natural las ganancias para todos los sectores sociales y económicos. Es decir, se deja a la acción del libre mercado la redistribución de los beneficios.

Por otra parte, los detractores del neoliberalismo establecen que las fuerzas del mercado son altamente inequitativas. De acuerdo a sus opositores, el neoliberalismo constituye la imposición de políticas de libre comercio de parte de los países desarrollados a los subdesarrollados, es decir, de arriba hacia abajo, y que ha sido promovido por las Empresa Transnacionales (ETN) a través de las instituciones financieras internacionales de la economía mundial, principalmente, el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), y por países poderosos, en particular Estados Unidos y la Unión Europea. Además, las políticas neoliberales dan a las ETN poder económico sobre los gobiernos nacionales electos democráticamente, debido a que estas

---

<sup>2</sup> María Carmen Macías (2005), *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*, México: Editorial Porrúa México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

<sup>3</sup> Margaret Thatcher justificaba el Neoliberalismo con una palabra, TINA (*There is No Alternative*): No hay Alternativa.

ETN pueden usar sus facultades para retirar capital y por lo tanto, afectar a la economía y los empleos, y además influir en las decisiones de estos gobiernos.

En este sentido, el neoliberalismo es considerado un elemento pernicioso; se le considera no como una teoría económica destinada al bienestar social y el desarrollo económico, sino como la implementación del capitalismo global y del poder de las ETN, que tiene efectos negativos sobre las estructuras sociales, los trabajadores y los salarios.

Para definir las consecuencias del neoliberalismo podemos partir desde dos enfoques: por una parte, desde el punto de vista oficial, es decir, de quienes lo promueven; y por otra parte, tomando en cuenta los efectos que ha tenido en los países en donde se ha aplicado, especialmente en los países subdesarrollados. Es decir, analizarlo mediante un contraste entre la teoría y los hechos.

De acuerdo al primer enfoque, el neoliberalismo parte de la premisa de que las fuerzas del mercado traerán como consecuencia una exacta distribución de la riqueza, y que es el mejor método para lograr el desarrollo económico y social, y que a la postre reducirá los índices de desigualdad y pobreza, en virtud de que el libre comercio hará mas competitivos a los países, aumentara la productividad y, en este sentido, se crearan mas empleos mejor remunerados.

Pero si nos atenemos a los resultados que ha causado el neoliberalismo en diversos países (principalmente en Latinoamérica), podemos constatar un panorama desolador: bajo crecimiento económico, aumento de la brecha entre ricos y pobres, concentración de la riqueza en unas cuantas manos, aumento del desempleo, aumento de la informalidad en los empleos, desmantelamiento

del Estado Benefactor, así como el declive del sindicalismo y la desarticulación de los movimientos obreros. El neoliberalismo explota la fuerza de trabajo barata y se aprovecha de los mercados de los países subdesarrollados, eliminando los aparatos productivos nacionales en donde se presenta.

“...los países mas desarrollados no llegaron a ser ricos mediante la aplicación rigurosa de las políticas neoliberales (Chang, 2002); los periodos de rápido crecimiento económico, tanto en países pobres como ricos, no han coincidido con el neoliberalismo; y las políticas asociadas con el rápido crecimiento económico en Latinoamérica (1930-82), Asia del este (1960-98) y China (1978 hasta el presente) (...) contradicen rotundamente las prescripciones del consenso de Washington en varios aspectos”<sup>4</sup>

De acuerdo al programa de desarrollo humano de las Naciones Unidas en su reporte del año 2000, hacia finales de la década de 1990, ochenta países registraron un ingreso per cápita menor que el que tenían a finales de los 1980s. Aun más: esta estimación oculta la grotesca y cada vez más evidente desigualdad y pobreza en la mayoría de estos países.<sup>5</sup>

Es evidente que la realidad difiere de la teoría y los postulados de la doctrina neoliberal. Más que una justa redistribución de los dividendos derivados de la alta productividad, lo que ha acontecido es una acumulación de riqueza de parte de los capitalistas y una reducción de los ingresos reales directos e indirectos de la clase trabajadora. El neoliberalismo ha desmantelado las fuerzas productivas nacionales de los países menos desarrollados y ha aumentado la importancia de las ETN extranjeras.

---

<sup>4</sup> Alfredo Saad-Filho (2005), “From the Washington to post-Washington consensus: Neoliberal agendas for economic development” en Alfredo Saad-Filho (2005), *Neoliberalism. A critical reader*, London: Pluto Press, p. 116.

<sup>5</sup> William K. Tabb (2003), “After Neoliberalism?”, *Monthly Review*, Vol. 55, No. 2.

El neoliberalismo surgió como una oposición al keynesianismo, que estuvo vigente durante el periodo de posguerra y que defendía la participación del Estado en la economía, propugnaba por un mercado laboral fuerte de pleno empleo, además de un Estado benefactor importante y un amplio apoyo a la clase trabajadora; pero que fue desactivado precisamente por las teorías neoliberales cuando aconteció la crisis económica mundial de principios de los setenta. El keynesianismo favorecía un régimen (con diversos mecanismos, entre ellos los sindicatos) que controlaba los desajustes del mercado, favoreciendo una distribución mas justa de los beneficios entre los dueños del capital y los trabajadores. Mientras que en el neoliberalismo estos mecanismos existentes fueron suprimidos, dando como resultado un aumento en la concentración de riqueza y la desigualdad de la distribución de los ingresos.

Figura 1.- Porcentaje de la riqueza total detentada por el 1% de los hogares más ricos: Estados Unidos.



La riqueza incluye: vivienda, seguridad y dinero en efectivo; así como el consumo de bienes duraderos. Fuente: Wolf (1996).



Los principales puntos del neoliberalismo incluyen:<sup>6</sup>

1. La supremacía del mercado. Se libera a las empresas de cualquier obligación (impuestos y regulaciones laborales y ambientales). La apertura al comercio internacional y a la inversión extranjera contribuye a la reducción de los salarios mediante la de-sindicalización de los trabajadores y la supresión de los derechos laborales que han sido resultado de muchos años de lucha. Para persuadir de que el libre flujo de capitales, bienes y servicios es benéfico para todos, se argumenta que un mercado desregulado es la mejor manera para impulsar el crecimiento económico.
2. Reducir el gasto público a los servicios sociales, como la educación y el cuidado de la salud y otros rubros de igual relevancia. Se reduce la red de seguridad social para los trabajadores con el argumento de reducir el gasto del gobierno. Sin embargo, el gobierno no se opone a los subsidios y beneficios destinados a los empresarios y otros sectores privilegiados por las políticas neoliberales.
3. Desregulación. Se reduce la regulación del gobierno de lo que pudiera disminuir los beneficios del capital, incluyendo el medio ambiente y la seguridad laboral.
4. Privatización. Se venden las empresas así como los bienes y servicios del Estado a inversionistas privados (industrias estratégicas para el país como los ferrocarriles, el sector energético, el agua, etc.). Aunque se hace en nombre de una mayor eficiencia, la cual en ocasiones es necesaria, la privatización ha tenido principalmente el efecto de

---

<sup>6</sup> Elizabeth Martinez y Arnoldo Garcia (1996), "What is Neoliberalism", National Network for Immigrant and Refugee Rights, January 1, 1997 ([www.CorpWatch.org](http://www.CorpWatch.org))

concentrar la riqueza aun más en unas cuantas manos y a hacer que el pago por los servicios públicos aumente.

5. Eliminar el concepto de “bien público” o “comunidad”, y reemplazarlo con el de “responsabilidad individual”, presionando a los sectores mas pobres de la sociedad para que encuentren soluciones a sus carencias de salud, educación y seguridad social.

Los neoliberales hacen del mercado el centro de lo social; le otorgan prioridad al libre comercio y a los flujos monetarios, y soslayan la cuestión laboral y migratoria. Los neoliberales luchan contra la inflación y no le ponen énfasis a la creación de empleos. Se debilita a los sindicatos, al cambiar las reglas del juego en cuanto al proyecto económico del país. Dos ejemplos de estos puntos son las administraciones de George W. Bush (2000) en Estados Unidos y el de Vicente Fox (2000-06) en México.

### **2.2.1.- NEOLIBERALISMO Y SINDICALISMO**

Una de las recomendaciones esenciales del neoliberalismo es la flexibilización del mercado laboral, supuestamente con el propósito de aumentar el empleo y la productividad laboral. Esto incluye la simplificación de las regulaciones para contratar y despedir trabajadores, la descentralización de las relaciones laborales, la reducción de los derechos de los sindicatos, la eliminación de la negociación colectiva y la regulación protectora, así como la reducción de los beneficios de seguridad social.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Alfredo Saad-Filho (2005), “From the Washington to post-Washington consensus: Neoliberal agendas for economic development” en Alfredo Saad-Filho (2005), *Neoliberalism. A critical reader*, London: Pluto Press.

El neoliberalismo constituye una ofensiva feroz contra todas las conquistas que, aun dentro del capitalismo, habían logrado las masas, la clase obrera y los trabajadores, sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, cuando el temor al auge del socialismo llevó a las potencias imperialistas a una lucha desesperada contra los cambios revolucionarios. Hoy, cuando ya no existen ni el campo socialista ni la URSS, quieren arrasar con todo: desarticulan los sindicatos, los dividen, los fragmentan, los eliminan, destruyendo así los instrumentos que tienen los trabajadores para defenderse.<sup>8</sup>

La visión neoliberal considera la idea básica de que la crisis económica de los 1970s se derivó de la rigidez en las relaciones laborales y en la ineficiencia de los procesos de trabajo, cuestiones que impiden el crecimiento de la productividad y la calidad en un mundo crecientemente competitivo y fluctuante. Se desata entonces la propuesta y la discusión sobre la flexibilidad laboral. Según los teóricos del neoliberalismo, las relaciones laborales rígidas dificultarían la introducción de nuevas tecnologías y la reestructuración de los procesos de trabajo. Desde el punto de vista del pensamiento neoliberal hay efectivamente una crisis fiscal del Estado, salarios demasiado altos y rígidos, exceso de gasto social, relaciones laborales muy inflexibles y procesos de trabajo y tecnologías inadecuadas. En definitiva, asumen la explicación y la necesidad de la transformación en direcciones múltiples que van a dar por

---

<sup>8</sup> Leonel González González, "Neoliberalismo y sindicalismo a las puertas del nuevo milenio", revista *Trabajadores*, Enero – Febrero 2001, Año 5, Numero 22, México.

resultado una transformación de orden estructural. En realidad, el capital sufre una crisis de ganancia, de acumulación y requiere resolverla.<sup>9</sup>

Uno de los efectos más devastadores de la globalización neoliberal (...) tiene que ver con la modificación sustantiva de los volúmenes globales de ocupación, de la composición del trabajo en la producción de bienes y servicios y, en consecuencia, de la condición actual y el futuro de la clase trabajadora. La revolución tecnológica en marcha, lo mismo que la estructura y las tendencias de la globalización neoliberal, han originado una inclinación a la fragmentación del trabajo y de sus organizaciones sindicales: en términos productivos, de acceso a la riqueza, geográficos e incluso ideológicos. Ello ha significado un debilitamiento indudable de las tradicionales organizaciones obreras y sindicales (...) las relaciones de trabajo han sufrido importantes cambios, no solamente por el estancamiento de la ocupación, sino porque las modalidades de “flexibilización” en el trabajo, impuestas por la globalización neoliberal, generalmente no han sido favorables para los trabajadores, y mucho menos en beneficio de su capacidad de lucha.<sup>10</sup>

¿Como afecta el neoliberalismo a los mercados laborales en los cuales se desarrolla el sindicalismo? Tomando en cuenta las definiciones y características del neoliberalismo destacadas anteriormente, se resaltan los siguientes puntos:

- El neoliberalismo como modelo económico rechaza el sindicalismo como forma de organización y negociación de los trabajadores ante los empleadores, debido a que esta doctrina apoya fundamentalmente valores como el individualismo, la libre competencia, la desregulación y flexibilización de los mercados laborales y se opone al monopolio y la

---

<sup>9</sup> Juan Arancibia Córdoba (2001), “La globalización, su impacto sobre los trabajadores (as) y la respuesta sindical”, en Jaime Estay et al (coord.), *La globalización de la economía mundial: principales dimensiones en el umbral del siglo XXI*, México: UNAM–Porrúa.

<sup>10</sup> Victor Flores Olea, (1999) “Crítica de la globalidad”, México: FCE.

organización colectiva de la fuerza de trabajo que representa el sindicalismo.

- Para el neoliberalismo la libre competencia entre los trabajadores llevará a un mejoramiento de su productividad, ya que no contarán con la protección de los sindicatos y dependerán únicamente de sus habilidades; por ende serán mas competitivos y productivos.
- El neoliberalismo apoya un sistema laboral con una relación individual entre trabajadores y empleadores, fuera de toda contratación colectiva. Para de esta manera reducir el monopolio de la oferta de trabajo y aumentar el empleo y la productividad.

Por otra parte, en el modelo neoliberal, la privatización cumple la función de neutralizar el poder de los sindicatos. Con el desmantelamiento del sector público, donde los sindicatos son particularmente fuertes, se erosiona drásticamente a las fuerzas sindicales. Los puestos de trabajo en el sector público que se ven reducidos son, en su gran mayoría, puestos sindicalizados. Debido a que los empleos en el sector privado permanecen estancados, se da una reducción general de los puestos de trabajo sindicalizados. Desde la óptica neoliberal, esta reducción de la membresía sindical en la fuerza laboral resulta más ventajosa para las empresas ya que un incremento en el número de este tipo de trabajadores incidiría negativamente en sus utilidades.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Susan George (1999), "Breve historia del Neoliberalismo". Conferencia sobre Soberanía Económica en un Mundo Globalizado. Bangkok, marzo 24-26, 1999.

### **2.2.2.- LIBERALISMO Y NEOLIBERALISMO**

Tanto el liberalismo como el neoliberalismo se pueden referir a cuestiones políticas y económicas que en ocasiones son contradictorias en sus fines. En los Estados Unidos, el liberalismo político representado por el partido demócrata es presentado a los pobres y a la clase trabajadora como una posición política progresiva, comparada con ideología política conservadora o de derecha. Mientras que el liberalismo económico es diferente. Los políticos conservadores que rechazan a los políticos liberales, no tienen ningún problema con el liberalismo económico, incluyendo el neoliberalismo.

Desde el punto de vista económico, desde el siglo XIX se dieron gobiernos que apoyaron el liberalismo económico en diversas partes del mundo, sin embargo hacia a finales de la década de 1920 cuando aconteció la crisis económica propalada por La Gran Depresión en Estados Unidos, se inicio una política económica keynesiana que predominaría durante el periodo de posguerra. Hacia la década de 1970, en medio de la crisis mundial, el keynesianismo es sustituido de nueva cuenta por el liberalismo (ahora denominado neoliberalismo) aunque en esta ocasión las políticas son aplicadas de manera dogmática y con una intensidad más agresiva.

El Neoliberalismo adquiere relevancia desde los setentas, y con mayor intensidad desde los ochentas. En este periodo, el último cuarto del siglo XX, las repercusiones han sido devastadoras sobre todo para los países menos desarrollados. En este sentido, cabe hacer la reflexión sobre la pertinencia de este nuevo modelo económico que desmanteló el estado benefactor y la economía keynesiana del periodo de la segunda posguerra.

<b>Cuadro 4. Diferencias básicas entre Liberalismo y Neoliberalismo</b>		
	Enfoque Político	Enfoque Económico
Liberalismo	<p>Surgió desde el siglo XVIII. En su fundación, Estados Unidos se consideraba un país fundamentado en la ideología liberal (democracia, división de poderes, etc.)</p> <p>Se le identifica como una corriente política progresiva en favor de las clases trabajadoras, grupos minoritarios, inmigrantes, etc.</p>	<p>El liberalismo defiende el libre comercio y se pronuncia por la no intervención del Estado en la esfera económica. Su principal impulsor fue Adam Smith (<i>La riqueza de las naciones</i>) en el siglo XIX.</p> <p>Predominó paulatinamente desde entonces, con excepción del periodo keynesiano (1932-1975)</p>
Neoliberalismo	<p>En política, el neoliberalismo se apoya en los partidos conservadores, quienes a su vez se oponen al liberalismo político.</p> <p>Las corrientes políticas neoliberales se contraponen a los postulados del liberalismo político.</p>	<p>Los neoliberales defienden el libre comercio y la globalización de la economía como dogma y como una opción ineludible. En términos políticos, muchos liberales se oponen a los neoliberales.</p> <p>Ha cobrado vigencia desde el último cuarto del siglo XX</p>
Elaboración propia		

Los políticos liberales aplicaron la política económica keynesiana. En Estados Unidos, Franklin D. Roosevelt, de filiación demócrata, de carácter liberal y opuesto al partido republicano conservador, impulsó las políticas del Nuevo Trato defendiendo la participación del Estado en la esfera económica, favoreciendo una economía de pleno empleo, dotando a los sindicatos de leyes favorables para su organización y fortalecimiento. En 1932, Franklin D. Roosevelt aseguró que “el gobierno tiene una responsabilidad final por el bienestar de sus ciudadanos. Si el esfuerzo cooperativo privado no da trabajo a las manos bien dispuestas ni alivio a los desventurados, quienes padecen miseria sin que sea culpa de ellos, tienen el derecho de pedir ayuda al gobierno; y un gobierno digno de ese nombre debe darles respuesta”<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Allan Nevis et al (1987), *“Breve historia de Los Estados Unidos”*, México: FCE.

Por otra parte, fue el partido republicano, de tendencia conservadora, quien aplicó el neoliberalismo en Estados Unidos principalmente en la administración de Ronald Reagan (1980-1988). De esta manera, en términos políticos, los conservadores han impulsado el neoliberalismo. Reagan implementó una serie de programas económicos, bautizados posteriormente como *Reaganomics*, que provenían de un grupo de asesores económicos que ponían a prueba la doctrina keynesiana. Este grupo de economistas decían que los problemas económicos resultaban de las intervenciones gubernamentales en el mercado y de los excesivos impuestos que reducían los incentivos al trabajo, el ahorro, y la inversión. Argumentaban que un recorte de impuestos conduciría a un incremento en la inversión en los negocios, incrementaría las ganancias y –a través de los impuestos sobre estas ganancias- se incrementarían las ganancias gubernamentales. Reagan utilizó la reducción de impuestos para fomentar el crecimiento de la economía.

El *Nuevo Comienzo* (de Reagan) se basaba en una vieja idea, el principio de Alexander Hamilton de que más dinero en manos de los ricos, beneficiaría a la sociedad a largo plazo, ya que los ricos invertirían su dinero productivamente. Algo parecido ocurrió en la década de 1920. Como el secretario de Tesoro de Coolidge, Andrew Mellon, Reagan ofreció concesiones de recorte de impuestos a todos los contribuyentes, pero rebajó principalmente a las categorías de más altos ingresos. En este punto el paralelo fue preciso.<sup>13</sup>

El neoliberalismo ha traído consigo un fuerte impulso a la globalización de la economía, fomentando el libre comercio entre regiones y países. De esta manera, podemos advertir una intensificación de estos procesos en las últimas décadas del siglo XX; es decir, el nuevo marco ideológico neoliberal facilitó la

---

<sup>13</sup> George B. Tindall y David E. Shi (1989), *America: a narrative history*, New York: WW Norton and Company.



expansión del capitalismo a nivel mundial, entrando de manera intensa a la globalización del comercio, y de los flujos financieros.

### **2.3.- GLOBALIZACIÓN**

La “globalización” económica es un proceso histórico, resultado de la innovación humana y el progreso tecnológico. Se refiere a la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros. Desde los años ochenta, la globalización se ha acelerado debido a los adelantos tecnológicos que han facilitado las transacciones internacionales comerciales y financieras. La globalización es la expansión de las fuerzas del mercado que durante siglos han operado en todos los niveles de la actividad económica.<sup>14</sup>

La globalización puede ser resumida como la circulación global de bienes, servicios y capital; incluso también de ideas, información y personas. A pesar de que hay muchos factores que han impulsado y a su vez han sido reforzados por la globalización, dos han jugado un papel particularmente relevante en su expansión acelerada en las últimas décadas. El primero es el progreso técnico, especialmente en la información tecnológica, la comunicación internacional y el transporte global. No solo bienes, sino también servicios y conocimiento pueden desplazarse mucho más fácilmente debido a los avances tecnológicos en la información, tales como el Internet. El segundo avance relevante es el cambio en la orientación política debido a que los gobiernos en muchas partes

---

<sup>14</sup> International Monetary Fund (2000), op. cit.

han reducido las barreras que habían impedido el desarrollo de los mercados domésticos y sus vínculos con la economía internacional.<sup>15</sup>

De acuerdo al FMI, los mercados promueven la eficiencia por medio de la competencia y la división del trabajo, es decir, la especialización que permite a las personas y a las economías centrarse en lo que mejor saben hacer. Gracias a la globalización, argumenta el FMI, es posible beneficiarse de mercados cada vez más vastos en todo el mundo, así como acceder a los flujos de capital y a la tecnología, y beneficiarse de importaciones más baratas y mercados de exportación más amplios.<sup>16</sup> Sin embargo, advierte el mismo FMI, los mercados no garantizan que la mayor eficiencia beneficiará a todos; por lo que los países deben estar dispuestos a adoptar las políticas necesarias y, en el caso de los países más pobres, posiblemente necesiten el respaldo de la comunidad internacional a tal efecto.

Por otra parte, para Ianni, la globalización del mundo expresa un nuevo ciclo de expansión del capitalismo, como forma de producción y proceso civilizador de alcance mundial. Implica un proceso de amplias proporciones, que abarca naciones y nacionalidades, regímenes políticos y proyectos nacionales, grupos y clases sociales, economías y sociedades, culturas y civilizaciones; señala la emergencia de la sociedad global, como una totalidad incluyente, compleja y contradictoria.<sup>17</sup>

Manuel Castells destaca las características de la economía global:<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> The World Bank (2000), *Poverty in an age of globalization*, World Bank.

<sup>16</sup> IMF (2000), op. cit..

<sup>17</sup> Octavio Ianni (1999), *La era del globalismo*, Buenos Aires, Argentina – México: Siglo XXI.

<sup>18</sup> Manuel Castells (1999), *La era de la información. La Sociedad Red*, Vol. 1, México: Siglo XXI.

- Es una economía con la capacidad de funcionar como una unidad en tiempo real a escala planetaria.
- Esta globalidad incumbe a todos los procesos y elementos del sistema económico.
- Los mercados laborales no son verdaderamente globales.
- Las empresas pueden escoger ubicarse en una variedad de emplazamientos de todo el mundo para encontrar la fuerza de trabajo que necesitan, ya sea en cuanto a calificación, costes o control social.

### **2.3.1.- GLOBALIZACION, PROCESO PRODUCTIVO Y SINDICATOS**

Castells<sup>19</sup> conceptualiza la dinámica económica mundial de finales del siglo XX como la era del postindustrialismo<sup>20</sup>, a la que también denomina informacionalismo, la cual se caracteriza por el uso extensivo de tecnologías avanzadas, aplicadas a los procesos productivos, transformando de esta manera, el mundo del trabajo.

Castells argumenta que la tecnología suplanta la fuerza laboral, pero también crea empleos profesionales y altamente calificados. No obstante, la creación de estos últimos no compensa la pérdida de los primeros, con la consecuencia lógica del fomento del desempleo. Castells alude a un proceso de reestructuración profunda del capitalismo que se viene dando desde los 1980s; caracterizado, entre otros, por los siguientes elementos:<sup>21</sup>

- Una mayor flexibilidad en la gestión;

---

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> Castells señala que esta nueva era sucede al industrialismo que dominó gran parte del siglo XX. Como sabemos, el sector primario (agrícola, principalmente) predominaba en el empleo total; posteriormente, se pasó a una economía urbana industrial; sin embargo, en las últimas décadas, el sector servicios ocupa ahora el predominio en el crecimiento de los nuevos empleos.

<sup>21</sup> Manuel Castells (1999), *La era de la información. La Sociedad Red*, Vol. 1, op. cit., pp. 27-28.

- La descentralización e interconexión de las empresas, tanto interna como en su relación con otras;
- Un aumento de poder considerable del capital frente al trabajo, con el declive concomitante del movimiento sindical;
- Una individualización y diversificación crecientes en las relaciones de trabajo;
- La incorporación masiva de la mujer al trabajo retribuido, por lo general en condiciones discriminatorias;
- La intervención del Estado para desregular los mercados de forma selectiva y dismantelar el Estado de bienestar, con intensidad y orientaciones diferentes, según la naturaleza de las fuerzas políticas y las instituciones de cada sociedad.

Castells clasifica el declive del sindicalismo como una de las características de la reestructuración del capitalismo de las últimas décadas; en un sentido amplio, el declive sindical puede verse como consecuencia de las otras características puntualizadas en esta misma categoría.

Esta revolución de la tecnología de la información, a la que alude Castells, ha transformado el proceso de trabajo con la introducción de nuevas formas sociales y técnicas de división del trabajo, de manera más acentuada en la década de 1990. Es a mediados de esta década cuando el nuevo paradigma informacional asociado con el surgimiento de la empresa red ya está bien situado y listo para desarrollarse.

Las decisiones de la dirección, los sistemas de relaciones industriales, los entornos culturales e institucionales y las políticas del gobierno son unas fuentes tan fundamentales de las prácticas laborales y la organización de la producción,

que el efecto de la tecnología sólo puede comprenderse en una interacción compleja dentro del sistema social que abarca todos estos elementos.<sup>22</sup>

Castells se manifiesta por una *sociedad del conocimiento* como creadora de mejores condiciones en general para el país y para sus habitantes. No obstante, tomando el caso de algunos países se puede ver que a pesar de que entran en la categoría de una *sociedad del conocimiento*, aun prevalecen condiciones de desigualdad y pobreza, y tasas de desempleo considerables.<sup>23</sup> Un ejemplo de esto último es la situación de recesión que tuvo Estados Unidos en el inicio de la Administración Bush, en la cual el desempleo se incrementó, y el crecimiento económico no fue tan significativo como en la Administración Clinton; esto, aún a pesar de que EU es de los países más avanzados en los aspectos de innovación tecnológica, informática y telecomunicaciones.

Incluso, lo que si es alarmante es que ante la recuperación del crecimiento económico en Estados Unidos<sup>24</sup>, la creación de empleos quedó rezagada; es decir, que EU está viviendo una recuperación económica sin creación suficiente de empleos, lo cual genera malestar en la clase trabajadora. Aún más: de los empleos que se han creado, un gran porcentaje son empleos precarios, caracterizados por bajos salarios, contratación de medio tiempo o temporal, y sin seguridad social.

Krugman (2004) se refiere a este proceso como la *Wal-Martización* de la economía estadounidense; es decir, un proceso en el cual se da la proliferación

---

<sup>22</sup> Manuel Castells (1999), op. cit.

<sup>23</sup> Aunque en el análisis presentado por Castells se refiere a la década de 1990, estas afirmaciones no se aplican o pierden vigencia en el período 2000-2004, en el cual se ha incrementado el desempleo en Estados Unidos y han aumentado las desigualdades.

<sup>24</sup> Me refiero a los últimos meses de 2003 y 2004.

de empleos de bajo salario y nulas oportunidades de ascenso; así como a la desaparición de nuevos trabajos que brinden entrada a la clase media.<sup>25</sup>

Contrario a lo que argumenta Rifkin<sup>26</sup> en el sentido de que estamos viviendo en una sociedad del fin del trabajo, donde cada vez más se generan menos empleos, Castells (1999) señala que la nueva economía informacional no necesariamente genera desempleo. Al contrario, aduce que fue en la década de 1990 cuando se crearon más empleos (en todo el siglo XX) en Estados Unidos y Japón, entre otros países desarrollados.

La difusión de la tecnología de la información en la economía no induce directamente al desempleo y puede crear más puestos de trabajo a largo plazo. La transformación de la gestión y el trabajo mejora la estructura ocupacional en mayor medida que aumenta el número de puestos de trabajo de baja cualificación.<sup>27</sup>

En este sentido, Castells señala que “el incremento del comercio y la inversión globales no parecen ser, por sí mismo, un factor causal importante en la eliminación de puestos de trabajo y la degradación de las condiciones laborales en el norte, mientras que contribuye a crear millones de puestos de trabajo en los países de reciente industrialización”.<sup>28</sup>

Según Castells, el tipo de empleos que contribuye a crear la globalización es, por una parte, en el sector manufacturero, de baja calificación, y de bajos salarios en países en desarrollo; y por otra parte, en sectores de alta tecnología, de alta calificación y altamente remunerados. Sin embargo, estas tendencias no se han presentado, ni en Estados Unidos ni en México, ya que predominan los empleos precarios en EU y en el sector informal en México.

---

<sup>25</sup> Krugman, P. (2004), “La muerte del sueño americano”, en periódico La Jornada, 19/01/2004.

<sup>26</sup> Rifkin (1994), *El fin del trabajo*, México - Buenos Aires – Barcelona: Paidós.

<sup>27</sup> Castells (1999), op. cit.

<sup>28</sup> Ibidem.

A pesar de que Castells está contra la argumentación de que la globalización genera desempleo y bajos salarios, reconoce que se esta atravesando por un proceso que por el momento genera consecuencias no tan favorables para los trabajadores, pero que a largo plazo, se verán beneficiados.

Por lo tanto, reconoce que el proceso de transición histórica hacia una sociedad informacional y una economía global se caracteriza por el deterioro extendido de las condiciones de vida y trabajo para la clase trabajadora. Este deterioro adquiere formas diferentes en contextos distintos:<sup>29</sup>

- Ascenso del desempleo estructural en Europa.
- Descenso de los salarios reales, desigualdad creciente e inestabilidad laboral en Estados Unidos;
- Subempleo y segmentación escalonada de la mano de obra en Japón;
- Informalización<sup>30</sup> y degradación de la mano de obra urbana de incorporación reciente en los países en vías de industrialización.

Castells señala que estas tendencias no provienen de la lógica estructural del paradigma informacional, sino que son el resultado de la reestructuración actual que sufre la relación entre capital y trabajo, ayudada por las poderosas herramientas que proporcionan las nuevas tecnologías de la información y facilitada por una nueva forma de organización, la empresa red.

Por otra parte, Castells considera que no existen trabajadores globales o una fuerza de trabajo global en la etapa de la economía informacional; ya que los trabajadores no se desplazan con la misma facilidad que el capital. Al contrario, cada vez más el capital se mueve más fácil entre países, y cada vez

---

<sup>29</sup> Ibidem

<sup>30</sup> Castells se refiere a la proliferación de los empleos informales.

menos, los trabajadores tienen la facilidad para trasladarse a otro país en busca de trabajo.

Sin embargo, Ianni<sup>31</sup> considera que actualmente si existe una fuerza de trabajo global; en el sentido de que los trabajadores son afectados por la globalización, ya que se ven vulnerados sus derechos laborales, precisamente por la facilidad que tienen el capital para trasladarse a otros países en busca de mano de obra barata; por lo tanto, el trabajador global lo es tal porque se encuentra inmerso en un contexto en el cual el capital es altamente móvil y esto vulnera su capacidad de acceder a una situación favorable en la negociación ante los empleadores. El ejército de reserva<sup>32</sup> se extiende al tiempo que disminuye el poder de los sindicatos.

Ianni lo pone de esta manera: el ejército industrial de trabajadores, activo y de reserva, se modifica y traslada, formando contingentes de desempleados más o menos permanentes, o subclases, en escala global<sup>33</sup>. De esta manera, las transformaciones que han sufrido los mercados laborales como consecuencia de la reestructuración del capitalismo en el período 1980-2005, han afectado las relaciones laborales, y reducido el régimen de beneficios laborales de los trabajadores y el poder de los sindicatos. Para una gran mayoría de los trabajadores en Norteamérica, el desempleo es una constante que desata una cadena de trabajo precario.

---

<sup>31</sup> Octavio Ianni (1999), *La era del Globalismo*, Buenos Aires, Argentina – México: Siglo XXI.

<sup>32</sup> Cuando el desempleo aumenta, disminuye el poder de negociación de los sindicatos ante los empleadores, ante la facilidad que éstos últimos tienen de disponer de fuerza de trabajo. En la globalización, el ejército de reserva (contingente de desempleados) se extiende a la mano de obra barata de los países periféricos.

<sup>33</sup> Octavio Ianni (1999), op. cit.



Ianni describe lo que denomina “la nueva división transnacional del trabajo”, y destaca las siguientes características de este nuevo escenario que afecta al mundo del trabajo:

- Incluye la redistribución de empresas, corporaciones y conglomerados en todo el mundo.
- En lugar de la concentración de industrias, centros financieros, organizaciones de comercio, agencias de publicidad, y medios impresos y electrónicos en los países dominantes, se verifica la redistribución de éstas y otras actividades por diferentes países y continentes.
- Se conforma una cadena mundial de ciudades globales que pasan a ejercer un papel crucial en la generalización de las fuerzas productivas y en las relaciones de producción dentro de los moldes capitalistas; así como en la polarización de estructuras globales de poder.
- Al mismo tiempo, se da una reestructuración de empresas grandes, medianas y pequeñas, de acuerdo con las exigencias de la productividad, agilidad, y capacidad de innovación abiertas por la ampliación de los mercados en los ámbitos nacional, regional y mundial.
- El fordismo, como modelo de organización del trabajo y de la producción, pasa a combinarse con, o a ser sustituido por, la flexibilización de los procesos de trabajo y de producción, un modelo más sensible a las nuevas exigencias del mercado mundial que combina productividad, capacidad de innovación y competitividad.

Ianni considera que como consecuencia de todos estos aspectos, la nueva división transnacional del trabajo y de la producción implica otras y nuevas formas de organización social y técnica del trabajo, y de movilización

de la fuerza de trabajo. Es en este sentido, argumenta Ianni, en que el mundo parece haberse transformado en una inmensa fábrica.

La nueva división transnacional del trabajo aludida por Ianni, rompe con la división del trabajo clásica, en la que una industria asentada en lugar específico controlaba todas las fases de la producción en un mismo centro de trabajo. Ahora, esta producción se ha *desterritorializado*; es decir, algunas fases del proceso productivo se han trasladado a países y regiones con menos costes laborales. En este sentido, esta nueva dinámica implica un declive constante del sindicalismo, y se impide el fortalecimiento del mismo.

Es evidente que en la época de la globalización del mundo, se reabre la problemática del trabajo y “el modo en el que se globaliza el capitalismo, articulando y *rearticulando* las más diversas formas de organización técnica de la producción, implica una amplia transformación en la esfera del trabajo, en el modo en que el trabajo entra en la organización social de la vida del individuo, de la familia, del grupo, de la clase y de la colectividad, en todas las naciones y continentes...(.).”<sup>34</sup>

Los cambios estructurales del mercado laboral en EU que iniciaron en la década de 1990, están ahora siendo reforzados por grandes cambios en la economía global. La integración de China que incluye millones de trabajadores de baja remuneración y el creciente desplazamiento de los servicios hacia India y otros países, han expandido la oferta global de mano de obra. Esto ha reducido el precio relativo de la fuerza de trabajo y ha aumentado las ganancias del capital, lo que refuerza la concentración del ingreso en los grupos de mayores ingresos.<sup>35</sup>

Respecto a esta metamorfosis en el mundo del trabajo, Antunes (2001) puntualiza que “estas transformaciones afectaron también a los organismos

---

<sup>34</sup> Octavio Ianni, (1999), *La era del globalismo*, op. cit., p. 18.

<sup>35</sup> The Economist, “The rich, the poor and the growing gap between them”, Junio 15, 2006 .

sindicales a escala mundial; como expresión más evidente de esta crisis se puede mencionar una nítida tendencia a la disminución de las tasas de sindicalización, especialmente en la década de 1980".<sup>36</sup> Refiriéndose al declive de la densidad sindical acentuado a partir de los ochentas, resalta que un decrecimiento con esta intensidad no tiene paralelo en ningún momento de la historia sindical de posguerra.

Una característica de las transformaciones en el mundo del trabajo que mas afectaron al sindicalismo fue la separación existente entre los trabajadores estables y aquellos del trabajo precario. Con el aumento de este abismo social al interior de la propia clase trabajadora, se reduce fuertemente el poder sindical, históricamente vinculado a los trabajadores *estables* y, hasta ahora, incapaz de aglutinar a los trabajadores parciales, temporarios, precarios, de la economía informal, etc.<sup>37</sup>

Así, empieza a ser desmoronado el sindicalismo vertical, herencia del fordismo, vinculado a la categoría profesional y más corporativo. Éste se vio imposibilitado de actuar como un sindicalismo más *horizontalizado*, dotado de un mayor espacio y que privilegie las esferas inter-categorías, interprofesiones, por cierto, un tipo de sindicalismo más capacitado para aglutinar al conjunto de los trabajadores, desde los estables hasta los precarios, vinculados a la economía informal, etcétera.<sup>38</sup>

Robert Pollin (2003) hace un análisis de las implicaciones que ha tenido la globalización para los trabajadores estadounidenses. Haciendo alusión a Marx, R. Pollin subraya que en una economía de libre mercado, generalmente, los

---

<sup>36</sup> Ricardo Antunes (2001), *¿Adiós al trabajo?, ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*, Brasil: Cortez Editora.

<sup>37</sup> Ibidem.

<sup>38</sup> Ibidem.

trabajadores tienen menos poder que los empleadores en el proceso de negociación colectiva, debido a que los trabajadores no tienen otros medios de subsistir si son despedidos de sus trabajos. Los capitalistas obtienen beneficios más altos mediante esta posición relativamente más fuerte de poder de negociación colectiva en el ámbito de la globalización.<sup>39</sup>

Destaca que el poder de negociación de los trabajadores disminuye cuando el desempleo y subempleo son altos, ya que esto significa que los trabajadores empleados pueden ser más rápidamente reemplazados por lo que Marx llamó “el ejército de reserva” que forman los desempleados. De ahí que en los mercados laborales, los empleadores siempre busquen mantener tasas de desempleo relativamente significativas con el propósito de depreciar los salarios; y los sindicatos, por su parte, busquen erradicar el desempleo, ya que a menor desempleo, mayor poder de los sindicatos y mayores salarios para los trabajadores.

Durante las últimas dos décadas, otra de las desventajas para los sindicatos, es que el neoliberalismo ha traído como consecuencia una integración de los mercados laborales en el mundo mediante la reducción de barreras al comercio internacional y a la inversión y libre movilidad de las Empresas Transnacionales (ETN). Para los trabajadores en países de altos salarios, tales como los Estados Unidos, esto prácticamente significa que el “ejército de reserva” de trabajadores, en espera de aceptar empleos de salarios más bajos, se expande e incluye a los trabajadores desempleados de los países menos desarrollados. De hecho, esto constituye una amenaza (de cerrar la empresa e irse a un país o región con menores costos laborales)

---

<sup>39</sup> Robert Pollin (2003), *Contours of descent: U.S. economic fractures and the landscape of global austerity*, London-New York: Verso.

constante de las empresas hacia los líderes sindicales, en Estados Unidos y otros países, durante las negociaciones colectivas.

Esto no implica forzosamente que las empresas se trasladarán a los países menos desarrollados, y que los bienes producidos domésticamente, serán suplantados por las importaciones de los países de bajos salarios. El problema para los trabajadores de los países de altos salarios es que enfrentan una amenaza creíble de que en cualquier momento pueden ser suplantados. Si esto se presenta en el mercado laboral de Estados Unidos, Inglaterra, Francia u otros países, entonces la integración global ha ocasionado una disminución en el poder de negociación de los sindicatos, y una reducción de los salarios en los trabajadores de las naciones desarrolladas y subdesarrolladas.

Robert Pollin plantea lo siguiente: el hecho de que los trabajadores estadounidenses y de otros países ricos sean los perdedores de la globalización, significa que ¿Los trabajadores de los países pobres tengan más oportunidades de empleos y mejores posiciones de negociación colectiva?<sup>40</sup> La respuesta sería que no, ya que el poder de negociación de los sindicatos en los países subdesarrollados de bajos salarios (como México) también se ha erosionado y los salarios han disminuido su poder adquisitivo. Aún cuando en estos países hay áreas en donde los trabajadores están obteniendo oportunidades de trabajo más amplias por medio del comercio internacional y las inversiones de las ETN, sin embargo, estas ganancias son estrechamente limitadas, debido a los bajos salarios y a las prácticas que transgreden los derechos laborales de los trabajadores en las ETN. Aunado a estos empleos “precarios”, en los países pobres y subdesarrollados continúa expandiéndose el “ejército de reserva” de trabajadores desempleados y subempleados.

---

<sup>40</sup> Ibidem.

En los países subdesarrollados también ha disminuido el poder de negociación de los trabajadores y los sindicatos, debido al desempleo estructural creado por el sistema económico donde predomina una economía exportadora, la cual no ha creado el número suficiente de empleos. Mucho del crecimiento en el reciente sector manufacturero y de maquila orientado a la exportación en estos países ha fracasado en su intento de aumentar el número de empleos, aún en este sector. En el caso de México, esto es una realidad.

Estas desventajas de la globalización, no significan que la integración global de los mercados laborales genera, necesariamente, una disminución del poder de negociación colectiva y bajos salarios en los trabajadores. En algunos países europeos desarrollados esto no se ha presentado. Por lo tanto, esto significa que se deben implementar algunas regulaciones gubernamentales que hagan más justo el mercado laboral, y además se establezcan sindicatos modernos y funcionales, que sean capaces de contrarrestar estos procesos característicos del libre mercado. Si no se presentan estas transformaciones, los sindicatos continuarán experimentando un debilitamiento de su poder de negociación colectiva y los trabajadores seguirán viendo deteriorarse sus niveles de vida.

## 2.4.- TECNOLOGÍA, DESEMPLEO Y SINDICALISMO

Diversas investigaciones han confirmado los riesgos y desventajas para los trabajadores que ha traído como consecuencia la modernidad tecnológica. Jeremy Rifkin aduce que “la economía global basada en la alta tecnología va más allá de los trabajadores en masa”. Y agrega que “para hacer funcionar la economía formal del futuro, un número cada vez menor de trabajadores serán necesarios para fomentar la producción de bienes y servicios”.<sup>41</sup>

Para Rifkin, el trabajo humano está siendo sistemáticamente eliminado del proceso de producción, y es probable que, en menos de un siglo, desaparezca el trabajo masivo en el mercado laboral prácticamente en todas las naciones industrializadas del mundo. La causa de esto, según Rifkin, es la nueva generación de tecnologías sofisticadas de la información y comunicación que esta siendo aplicada en una gran variedad de situaciones en el proceso de trabajo: “las máquinas inteligentes están reemplazando a los seres humanos en innumerables tareas, forzando a millones de trabajadores de cuello azul y blanco hacia las filas del desempleo.”<sup>42</sup>

Rifkin considera que “es evidente que el valor de mercado de la mano de obra disminuye y seguirá haciéndolo. Después de siglos de definir el valor del ser humano en términos estrictamente “productivos”, la completa sustitución del trabajo humano por máquinas deja a los trabajadores sin autodefinición válida o función social”.<sup>43</sup>

Aunque Castells contradice a Rifkin, en el sentido que no se están creando empleos en las últimas décadas (1980 y 1990), el mismo Rifkin aclara que cuando se refiere al fin del trabajo, alude al fin de cierto tipo de trabajos:

---

<sup>41</sup> Jeremy Rifkin (1994), op. cit.

<sup>42</sup> Ibidem

<sup>43</sup> Ibidem

“Cuando hablo del fin del trabajo, me refiero a la lenta disminución del trabajo, de trabajos de tiempo completo con todos sus beneficios a trabajos de medio tiempo y a trabajos a destajo. Si examinamos el número de horas de trabajo, en Estados Unidos tenemos subempleo. Trabajamos menos con una fuerza laboral contingente a destajo.”<sup>44</sup>

Cuando Rifkin menciona “fuerza laboral contingente” se refiere a aquella que está contratada por medio tiempo, sin prestaciones sociales ni otros beneficios que pudiera tener cualquier otro trabajador de tiempo completo; y cuando se refiere “a destajo”, es a la ejecución de un trabajo por tiempo determinado: lo contrario de un empleo permanente. En este sentido, no se trata de ver si hay o no suficiente creación de empleos o si las tasas de desempleo son muy altas o bajas; lo que realmente es esencial es ver qué tipo de trabajos se están creando y a partir de ahí, llegar a análisis más exactos en el funcionamiento del mercado laboral.

Para Rifkin, el hecho de que las tecnologías sofisticadas incrementen la productividad y reemplacen el trabajo humano conlleva a otro problema. Este problema es que no se ha creado un contrato social que garantice suficientes ingresos y poder adquisitivo para que millones de personas en todo el mundo puedan comprar la capacidad potencial que se puede producir. La capacidad productiva de la revolución tecnológica es tan grande que no se puede encontrar una demanda efectiva para ella: “Las mismas tecnologías que aumentaron la capacidad productiva para producir más bienes son las mismas tecnologías que expulsan a los obreros de su trabajo, lo cual significa que hay

---

<sup>44</sup> Conferencia pronunciada en Uruguay por Jeremy Rifkin (1998), “Tiempo libre para disfrutarlo o hacer filas de desempleados”, publicada en Luis J. Álvarez (coord.) (2003), *Un mundo sin trabajo*, México: Dríada - OIT.



menos poder adquisitivo para comprar los propios productos que puede producir la tecnología”.<sup>45</sup>

Otro de los aspectos que resalta Rifkin es que en las últimas décadas se ha dado una gran disminución en la estructura del empleo. Señala que a principios de la década de 1970, una tercera parte de los americanos trabajaba en las fábricas; para finales de los noventa, sólo el 17 por ciento de los trabajadores americanos estaban en las fábricas. A pesar de esto, Estados Unidos sigue siendo el número uno en materia de fabricación. Lo que sucede es que ahora, EU produce con menos trabajadores y más máquinas inteligentes.

Rifkin pone como ejemplo, el caso de la empresa *US Steel Corporation*, una de las más importantes empleadoras en Estados Unidos. Refiere que en 1980, esta empresa tenía 120,000 obreros americanos que producían acero; Para 1998, sólo tenía 20,000. Sin embargo, estos 20,000 producían más acero que los 120,000 existentes a principios de los ochenta. Rifkin reflexiona: “*Si trasladamos esto a todas las categorías de fabricación podemos hacer una lectura transparente del siglo XXI.*”<sup>46</sup>

¿Cómo afecta este panorama de poca creación o de eliminación de empleos de tiempo completo y de proliferación de empleos “contingentes” o precarios a los sindicatos? Si comparamos el papel que jugaba el sindicalismo en otras etapas anteriores y el papel que juegan ahora, encontraríamos que este papel se ha visto reducido en importancia.

Para Rifkin es muy evidente que con el declive de la representación sindical, respecto a la fuerza laboral total, los trabajadores americanos

---

<sup>45</sup> Ibidem.

<sup>46</sup> Ibidem.

quedaron sin una voz efectiva que representara sus intereses ante los empleadores.<sup>47</sup> Una de las consecuencias de la decadente influencia de los sindicatos en el sistema laboral estadounidense fue el declive en los salarios promedio.

Como una evidencia de lo anterior, Rifkin hace alusión a que el congelamiento o reducción de los salarios no se presentaban en el sector sindicalizado de la economía durante las décadas de 1960 y 1970. Sin embargo, durante la recesión de 1981-82, los sindicatos empezaron a perder terreno por primera vez.

Más del 44 por ciento de la fuerza laboral sindicalizada, que participaba en la negociación colectiva en 1982, aceptó la reducción o congelación de los salarios, estableciendo un precedente para el resto de la década. Para el año de 1985, una tercera parte de todos los trabajadores cubierto por los nuevos acuerdos laborales estaban sometidos a una reducción o a una congelación de los salarios.<sup>48</sup>

A partir de los 1980s, se registró una disminución de los salarios reales de la mayoría de los trabajadores en Estados Unidos como consecuencia del declive del sindicalismo. El porcentaje de la fuerza laboral representada por sindicatos permaneció estable durante los 1970s, pero cayó rápidamente en los 1980s y continuó disminuyendo durante los 1990s. “La caída de la tasa de sindicalización ha impactado negativamente en los salarios, no sólo porque algunos trabajadores ya no reciben los altos salarios sindicalizados, sino porque también existe menos presión hacia las empresas no sindicalizadas para que incrementen los salarios”.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Jeremy Rifkin (1999), op. cit.

<sup>48</sup> Ibidem.

<sup>49</sup> The State Of Working America, 2000-2001, Economic Policy Institute.

Por otra parte, Victor Flores Olea también coincide con Rifkin en el sentido que existe un debilitamiento de la organización sindical y su influencia en el proceso de negociación colectiva ante los empleadores a partir de la incesante aplicación de la tecnología e el proceso productivo y a las condiciones prevaletientes en el período de la globalización. Este autor refiere que es muy conocido el papel histórico del sindicalismo y de las luchas obreras, sobre todo durante los últimos 150 años de desarrollo del capitalismo industrial. La fuerza del movimiento obrero logró establecer ordenamientos jurídicos que aseguraron un mínimo de garantías para la clase obrera en sus relaciones de trabajo, lo que constituyó una plataforma para la reivindicación de los derechos humanos generales de toda la población.<sup>50</sup>

No hay duda de que la precariedad creciente en que se ha colocado a la clase trabajadora ha minado el poder de sus formas de organización tradicionales, así como la capacidad específica para “modelar” al conjunto social, ya no digamos conforme a sus intereses históricos, sino en ocasiones ni siquiera en defensa de sus más elementales derechos adquiridos.<sup>51</sup>

## **2.5.- DEL FORDISMO AL POSFORDISMO**

Uno de los planteamientos que se han formulado para explicar la transformación del mundo del trabajo durante las últimas décadas, es la transición del fordismo al posfordismo. Michael J. Piore y Charles F. Sabel fueron los primeros que enfatizaron estos procesos de cambio.

A partir de la década de 1970 y 1980 se presentaron cambios radicales en la economía mundial que afectaron aspectos clave de la economía, tales

---

<sup>50</sup> Victor Flores Olea (1999), op. cit., p. 313

<sup>51</sup> Ibidem

como la organización, la producción de tecnología, la dinámica de los mercados y el manejo de las políticas económicas. Además de Piore y Sabel, diversos autores como Ash Amin, Saskia Sassen, Michael Storper y Manuel Castells, han explicado tales transformaciones a partir del cambio en la forma de organización industrial denominado “fordismo” que prevaleció en los años de posguerra, por otro conocido como “posfordismo” que inició a partir de la década de los 1970s. Con el propósito de definir estos términos, a continuación enumeramos algunos rasgos básicos del fordismo y posfordismo:<sup>52</sup>

**FORDISMO:**

- A) Producción masiva y altamente estandarizada.
- B) Fuerte división del trabajo y clara separación entre las labores de ejecución y concepción al interior de la empresa.
- C) Papel dominante de la gran empresa tanto en la producción como en la innovación.
- D) Uso de maquinaria especializada y predominio de fuerza de trabajo no calificada.
- E) Economías de escala y cadena de montaje.
- F) Petróleo barato como factor energético clave.

**POSFORDISMO:**

- a) Diversificación de la demanda por consumo y, por lo tanto, menor estandarización de los productos.
- b) Flexibilidad en las tecnologías y en la organización industrial debido al uso de la electrónica como factor clave.
- c) Fuerza de trabajo de mayor calificación y polivalente.

---

<sup>52</sup> Armando Kuri Gaytan (2003) “La relación global-local ante la crisis del fordismo”, *Memoria*, 170: 43-48.

- d) Descentralización de funciones dentro de la gran empresa, lo que lleva a una desintegración vertical.
- e) Papel más importante de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES) por sub-contratación y desprendimientos empresariales (spin-offs).
- f) Predominio de las economías de alcance sobre las de escala.
- g) Mayor importancia de las instituciones como actores del desarrollo económico tanto a nivel mundial, como regional y local.

Bennet Harrison y Barry Bluestone (2000) describen el declive de las industrias fordistas en E.U., atribuyendo sus causas a la ruptura del contrato social entre las grandes corporaciones, los grandes sindicatos y un estado intervencionista que sostenía el auge fordista-keynesiano de posguerra.

Por su parte, Michael Piore y Charles F. Sabel definen esta reestructuración como el inicio de una “segunda revolución industrial”, argumentando que la producción en masa ha alcanzado el límite de su tamaño en función de las economías de mercado, lo que ha dado lugar al florecimiento de una nueva economía de especialización flexible, que ha permitido a las aglomeraciones de pequeñas y medianas empresas tomar el liderazgo en la economía.<sup>53</sup>

Piore y Sabel destacan que el deterioro actual de los resultados económicos en la década de 1970 se debió a los límites del modelo de desarrollo industrial que se basaba en la producción en serie: la utilización de máquinas espaciales (específicas de un producto) o de trabajadores semicualificados para producir bienes estandarizados.<sup>54</sup> Ellos argumentaban

---

<sup>53</sup> Michael J. Piore y Charles F. Sabel (1984), *La Segunda ruptura industrial*, Madrid – Buenos Aires: Alianza.

<sup>54</sup> *Ibidem*

que para curar los males económicos iniciados en los setenta, se debían tomar en cuenta los siguientes factores:<sup>55</sup>

- Recomendaban modificar e incluso desechar las tecnologías y los procedimientos operativos de la mayoría de las empresas modernas;
- Los tipos de control del mercado de trabajo defendidos por muchos movimientos obreros;
- Los instrumentos de control macroeconómico desarrollados por burócratas y economistas en los estados de bienestar;
- Las reglas del sistema monetario internacional y del comercial establecidas inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial.

La propuesta de Piore y Sabel a la crisis de los setenta fue denominada *especialización flexible*, y destacó la relevancia de entender, por un lado, el proceso de crisis como resultado de un agotamiento del modelo de producción en masa y estandarizado que se consolidó durante la posguerra y, por otro, la reestructuración en curso como una transformación de los métodos de producción a formas flexibles compatibles con una demanda inestable e internacionalizada.

La interpretación y el diagnóstico de Piore y Sabel fueron muy diferentes a los del Consenso de Washington. El enfoque de estos teóricos, compartido luego por numerosos académicos, se centra en adjudicar la crisis no a las irracionalidades introducidas por una descontrolada intervención estatal, sino al progresivo agotamiento de las formas de producción en masa (estandarizadas) que predominaron desde la posguerra.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Ibidem

<sup>56</sup> Víctor R. Fernández y Martha Villalba (2004), "Especialización flexible en América Latina en el marco del Consenso de Washington", *Revista Mexicana de Comercio Exterior*, 54 (3).

Los procesos de internacionalización creciente de la economía, sumados a una inestabilidad significativa de la demanda, operaron en contra de la rigidez de los procesos de producción estandarizados, lo que exigió reformular el proceso de producción para que éste adquiriese suficiente flexibilidad para actuar mejor en el nuevo escenario.<sup>57</sup>

En el caso de Estados Unidos, Michael J. Piore (2002) analiza la evolución de la estructura del trabajo y las relaciones laborales en Estados Unidos durante las últimas décadas. Piore se refiere a que en los años de posguerra (1940-70) emergió en E.U. un sistema coherente y definido de regulación del trabajo y de las relaciones laborales. Este sistema estaba estructurado y definido institucionalmente por legislación, regulaciones administrativas y prácticas directivas que surgieron de La Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial y que se consolidaron en el período de posguerra.<sup>58</sup>

Además, este sistema garantizaba el derecho de los trabajadores para formar sindicatos y ser parte de ellos, y estos sindicatos, una vez formados, negociaban salarios, horarios, y otras condiciones laborales por medio de contratos colectivos. También se concebía, dentro de este sistema de relaciones laborales, a la producción masiva (fordismo) como la forma tecnológica dominante que hacía posible y eficiente este sistema.<sup>59</sup> Piore puntualiza que una vez que este sistema se agotó con el desfase del fordismo y la subsecuente implantación del sistema de producción flexible,

---

<sup>57</sup> Ibidem.

<sup>58</sup> Michael J. Piore (2002) "The reconfiguration of work and employment relations in the United States at the turn of the century" en simposium *L'avenir du travail, de l'employ et de la protection sociale: dynamique du changement et protection des travailleurs*, Lyon, France.

<sup>59</sup> Ibidem.

entonces devino el declive del sindicalismo. Este autor identifica los siguientes factores que propiciaron el declive sindical:<sup>60</sup>

- Un cambio en el poder político hacia el poder empresarial.
- La desregulación y la globalización.
- La descomposición de las corporaciones como instituciones estables y duraderas.
- El desarrollo de nuevas estructuras organizativas que cuestionaron los lineamientos de la corporación, y con ello, las estructuras sobre las cuales estaba organizada la negociación colectiva.
- Las nuevas técnicas de producción y la inestabilidad del entorno empresarial, los cuales propiciaron que los empleos estables en los cuales los derechos laborales estaban contemplados en contratos colectivos, se hicieran cada vez más inconsistentes con la eficiencia empresarial.

---

<sup>60</sup> Michael Piore (2002), op. cit.



<b>Cuadro 5a.- ¿La emergencia de los mercados laborales post-fordistas?</b>	
<b>Mercados laborales fordistas</b>	
<b>Proceso laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taylorismo, producción masiva, involucrando una gran fuerza laboral en las empresas.</li> <li>- Productividad lograda por la división del trabajo en tareas estandarizadas detalladas.</li> </ul>
<b>Empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción sustancial en la manufactura.</li> <li>- Predominantemente hombres.</li> <li>- La mayor parte de trabajos de tiempo completo.</li> <li>- Acumulación considerable de trabajo durante el ciclo económico.</li> <li>- Alto grado de seguridad laboral (empleos de toda la vida)</li> </ul>
<b>Salarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría establecidos por contratos colectivos (sindicatos nacionales y de industria).</li> <li>- Sistemas complejos de diferenciales salariales en las ocupaciones.</li> <li>- Estables o descendentes desigualdades en los ingresos.</li> </ul>
<b>Relaciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Altamente formalizadas y frontales.</li> <li>- El trabajo organizado en sindicatos fuertes.</li> <li>- Crecimiento constante de la membresía sindical.</li> </ul>
<b>Regulación del mercado laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demanda macroeconómica de las corporaciones para mantener “empleo total”. Orientado al Bienestar.</li> <li>- Beneficios incondicionales y fundados en un sistema de impuestos progresivo.</li> <li>- Extensa protección al empleo y regulaciones laborales.</li> </ul>
<b>Características espaciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relativamente independientes de los mercados laborales locales.</li> <li>- Estructuras de empleo y cultura laboral claramente diversas.</li> <li>- Tipificados por centros de producción masiva industrial.</li> <li>- Mínimas diferencias en el empleo local.</li> </ul>
<p>Martin, R. (2000), “Local Labour Markets: their Nature, Performance, and Regulation”, Gordon L. et al, <i>The Oxford Handbook of Economic Geography</i>, Oxford University Press</p>	

<b>Cuadro 5b.- ¿La emergencia de los mercados laborales post-fordistas?</b>	
<b>Mercados laborales post-fordistas</b>	
<b>Proceso laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Producción especializada, flexible.</li> <li>- Productividad lograda por la división del trabajo dentro de las empresas de categorías centrales y periféricas, con flexibilidad funcional de trabajadores centrales y flexibilidad numérica de trabajadores periféricos.</li> </ul>
<b>Empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pequeña proporción en la manufactura. La mayoría en servicios.</li> <li>- Muchos trabajos temporales y de medio tiempo.</li> <li>- Baja acumulación del trabajo.</li> <li>- Alta movilidad laboral.</li> <li>- Incesante inseguridad laboral.</li> <li>- Altos niveles de desempleo y no empleo.</li> </ul>
<b>Salarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des-colectivización y localización de la determinación salarial.</li> <li>- Ruptura de los sistemas establecidos de diferenciales.</li> <li>- Incremento de la polarización entre los trabajadores con empleos de tiempo completo y salarios altos, y los trabajadores con salarios bajos y empleos de medio tiempo y otros trabajadores de empleo precario.</li> </ul>
<b>Relaciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mucho más individualistas y cooperativas.</li> <li>- Sindicatos en declive, aún en áreas “tradicionalmente sindicales”.</li> <li>- Cultura laboral solidaria en retroceso.</li> <li>- Acción laboral colectiva baja y altamente sujeta por leyes anti-sindicales.</li> </ul>
<b>Regulación del mercado laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abandono de las políticas de “empleo total”.</li> <li>- Cambio del sistema de asistencia a beneficios sobre el trabajo y la capacitación.</li> <li>- Los beneficios cada vez más se condicionan.</li> <li>- Desregulación del empleo y de los lugares de trabajo (pero regulación estricta de los sindicatos) para promover la flexibilidad laboral.</li> </ul>
<b>Características espaciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creciente importancia de los mercados laborales locales, pero mayor segmentación dentro de ellos, que entre ellos.</li> <li>- Caracterizado por nuevos centros locales de producción flexible y de servicios.</li> <li>- Sustanciales diferencias locales en el desempleo, y en el crecimiento de concentraciones localizadas de exclusión social.</li> </ul>
<p>Martin, R. (2000), “Local Labour Markets: their Nature, Performance, and Regulation”, Gordon L. et al, <i>The Oxford Handbook of Economic Geography</i>, Oxford University Press</p>	

Finalmente, Piore argumenta que en el caso de Estados Unidos, tres factores fueron determinantes para que los puntos anteriormente enumerados tuvieran más impacto:

- La existencia del centralismo de los empleos estables en el sistema americano de regulación laboral, por medio de contratos colectivos.
- El sistema unitario de representación laboral.
- La tradición de extrema hostilidad empresarial hacia los sindicatos.

De esta forma, es evidente que el declive del sindicalismo, en el caso de E.U. y en el de muchos otros países, fue el resultado de una conjunción de procesos económicos que transformaron el pacto social entre Gobierno, empresarios y trabajadores que se había dado en el período de posguerra, y que se vino abajo en la década de 1970.

La flexibilización de los procesos de trabajo y producción implica una acentuada y generalizada potencialización de la capacidad productiva de la fuerza de trabajo.<sup>61</sup> Las mismas condiciones organizativas y técnicas de la producción flexibilizada permiten la aceleración cuantitativa y cualitativa de la fuerza productiva del trabajo. En vez de la racionalidad característica del modelo fordista, se da una racionalidad más intensa, general, y pluralizada de la organización flexible del trabajo y de la producción.

No obstante, la adopción de prácticas flexibles por parte de los trabajadores no ha traído como consecuencia una mejor remuneración en sus ingresos. Victor Flores Olea señala que “dentro del capitalismo *flexible*, las relaciones de trabajo han sufrido importantes cambios, no solamente por el estancamiento de la ocupación, sino porque las modalidades de “flexibilización” en el trabajo, impuestas por la globalización neoliberal, generalmente no han

---

<sup>61</sup> Octavio Ianni (1999), op. cit.

sido favorables para los trabajadores, y mucho menos en beneficio de su capacidad de lucha”. Agrega que “hoy, un creciente número de trabajadores manuales, técnicos e intelectuales, en las más variadas actividades, no reciben ni remotamente los beneficios de estabilidad en el trabajo, de contratos de tiempo completo y de reconocimientos legales a su experiencia y antigüedad”.<sup>62</sup>

#### **Cuadro 6.- Características de la “acumulación flexible”**

Esta marcada por un enfrentamiento directo con la rigidez del fordismo.
Se apoya en la flexibilidad de los procesos de trabajo, de los mercados de trabajo, de los productos y los patrones de consumo.
Surgimiento de sectores de la producción enteramente nuevos, nuevas formas de suministro de servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, tasas altamente intensificadas de innovación comercial, tecnológica y organizacional.
Un vasto movimiento en el empleo del llamado “sector servicios”,
Aparición de conjuntos industriales completamente nuevos en regiones hasta entonces subdesarrolladas (tales como la “Tercera Italia”, Flandes, los varios valles y gargantas de silicio, por no hablar de la vasta producción de actividades de los países recién industrializados).
Presiones de los empleadores para controlar el trabajo de una fuerza de trabajo debilitada.
Implica niveles relativamente altos de desempleo “estructural”.
Rápida destrucción y reconstrucción de habilidades.
Ganancias modestas de los salarios reales (cuando las hay).
Retroceso del poder sindical, una de las columnas políticas del régimen fordista.
Transformación de los mercados de trabajo.
Imposición por parte de los patrones de regímenes y contratos de trabajo más flexibles.
Fuente: elaboración propia con información de David Harvey, citado por Octavio Ianni, “La era del globalismo”, op. cit.

<sup>62</sup> Flores Olea, V. (1999), *Crítica de la globalidad*, México: FCE.

El asentamiento de la flexibilización laboral ha sido producto de una singular inversión de tendencia histórica: mientras que en el pasado, las grandes reformas laborales han procedido de propuestas sindicales –jornada de 8 horas, etc.-, la filosofía y la práctica flexibilizadoras del mercado de trabajo son producto de una iniciativa empresarial, que pronto obtuvo importantes apoyos intelectuales e institucionales, y que no tardó en ser acogida por las legislaciones, con beneplácito general de los expertos y a veces con la aquiescencia de los sindicatos.<sup>63</sup>

La teorización flexibilizadora (que surgió como una respuesta de emergencia a la crisis económica de los años setenta) se ha consolidado de tal manera que hoy parece difícil el retorno del clásico modelo proteccionista de relaciones laborales; modelo indudablemente beneficioso para los trabajadores, pero que despierta el rechazo de un sistema productivo retado por la competencia internacional y nacional, y precisado en consecuencia de una mayor agilidad de disposición de los factores de producción, entre ellos el trabajo.

Los rápidos avances tecnológicos de nuestro tiempo obtienen grandes incrementos de producción sin necesidad de un incremento proporcional del empleo, y ello fuerza a mantener las medidas de reparto del trabajo, y en consecuencia, de “precarización” de los contratos laborales. Las piezas fundamentales de la acción flexibilizadora son: la facilitación del despido y la contratación temporal.

---

<sup>63</sup> Alfredo Montoya Melgar (1991), “El contrato de trabajo, entre la estabilidad en el empleo y la precariedad”, en Gonzalo Vidal Caruana (coord.), *El cambio laboral en la década de los 90*, Madrid: Espasa-Calpe.

## CONCLUSIONES

El neoliberalismo es la base ideológica de la cual se nutre la globalización para su expansión y crecimiento en beneficio de las minorías y en detrimento de las mayorías; a favor de las grandes Empresas Transnacionales (ETN) y en contra de las industrias nacionales, las cuales, ante la competencia desigual, no tienen otra opción que fusionarse con las primeras o desaparecer.

La globalización requiere del neoliberalismo para dominar los mercados internacionales; en este sentido, han sido funcionales diversas instituciones internacionales para la implantación de estas políticas, tales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), entre otras, y que son dominadas por el centro (Estados Unidos, Europa y Japón) para promover e imponer el neoliberalismo y la globalización del comercio como supuestas panaceas para acabar con los graves problemas de marginación y atraso de los países de la periferia.

La conjunción del neoliberalismo, como doctrina que promueve el libre comercio y desalienta la participación del Estado en la economía y la regulación del sistema laboral; y de la globalización, como proceso de expansión del capitalismo a favor de las grandes ETN, ha impactado negativamente al sindicalismo y a los trabajadores.

Por una parte, las políticas neoliberales alientan la privatización de las empresas del Estado, con lo cual se elimina una gran parte de la membresía sindical, ya que ésta es mayor en el sector público. Asimismo, la promoción del individualismo y la descalificación del colectivismo en las relaciones laborales, ha descartado la rigidez de los contratos colectivos y en su lugar

han alentado una flexibilización en los contratos y en las formas de trabajo.

Por otra parte, la globalización de la economía y la existencia de un sistema productivo transnacional ha afectado a los sindicatos y su poder de negociación colectiva en la siguiente forma: las empresas trasladan fases de su producción a regiones o países con menores costes laborales y esto tiende a disminuir las exigencias de los sindicatos de mejores salarios y prestaciones ante la amenaza del cierre y éxodo de las empresas a regiones no sindicalizadas y con salarios mas bajos; por ejemplo, China, India y otros países asiáticos. Los gobiernos nacionales de estos países ante el interés de atraer inversión extranjera y empresas transnacionales reducen las condiciones laborales y salarios al mínimo, así como los impuestos y regulaciones ambientales. De esta manera, la globalización implica por una parte, la reducción de los salarios en los países desarrollados, y el mantenimiento de condiciones desfavorables de los trabajadores de países subdesarrollados.

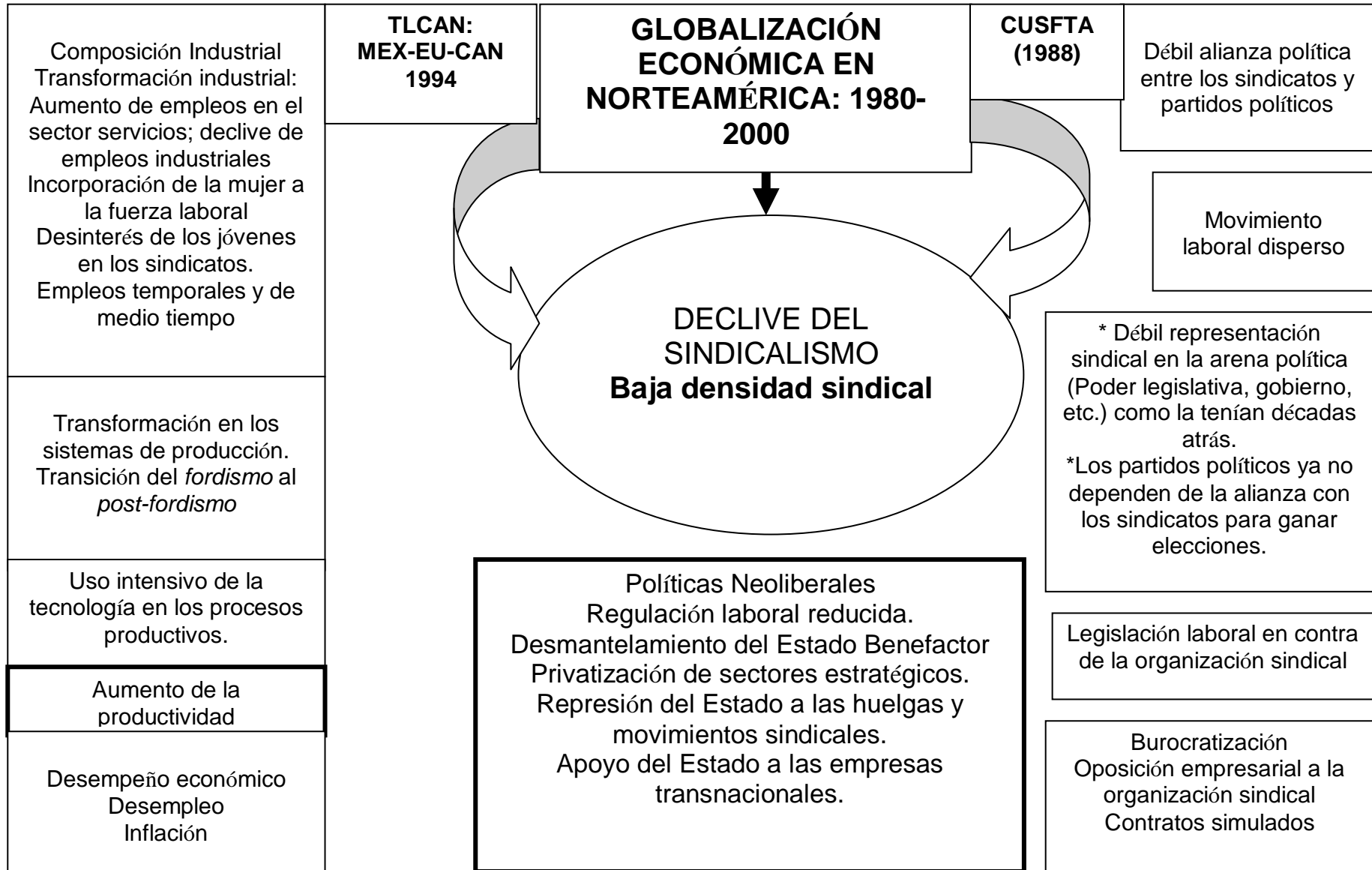


Figura 2.- Declive del sindicalismo en Norteamérica. Elaboración propia.



Cuadro 7.- *Transformaciones económicas y sus repercusiones en el ámbito laboral y sindical (1980-2000)*

Fuente: Elaboración propia, a partir de bibliografía incluida en la redacción de este capítulo de los autores señalados, 2004

	<b>Cambios en la economía</b>	<b>Cambios en el mundo del trabajo</b>	<b>Situación Sindical</b>	<b>Perspectivas del movimiento sindical</b>
<b>Manuel Castells</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reestructuración del capitalismo mediante una revolución tecnológica.</li> <li>- Predominio de las sociedades del conocimiento</li> <li>- La capacitación y el uso de redes como elementos esenciales para adaptarse a la nueva dinámica del “informacionalismo”/ postindustrialismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las empresas grandes se desintegran y forman redes de organización y producción dentro y fuera de la empresa.</li> <li>- Desempleo en sectores industriales tradicionales de mano de obra poco calificada;</li> <li>- Creación de empleos en sectores altamente cualificados y profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El surgimiento de empleos en sectores de servicios y profesionales inhibe el desarrollo del sindicalismo.</li> <li>- Las grandes empresas (altamente propicias para la sindicación) se fragmentan en redes de pequeñas empresas (poco propicias a la organización sindical).</li> <li>- Los sindicatos se ven disminuidos ante un régimen de relaciones laborales individualizado y fragmentado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuevas formas de organización sindical tomando en cuenta las nuevas condiciones económicas, productivas y laborales.</li> <li>- Sindicatos más flexibles en sus posturas de negociación ante la empresa.</li> <li>- Sindicatos interesados en la capacitación de los trabajadores, para evitar el desplazamiento de las nuevas tecnologías.</li> </ul>

<b>Octavio Ianni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transformación del capitalismo mediante el uso de nuevas tecnologías de la información.</li> <li>- Nuevos centros de desarrollo que determinan las tendencias mundiales: ciudades globales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mercados laborales globales</li> <li>- Trabajadores globales.</li> <li>- Nueva división transnacional del trabajo.</li> <li>- Auge de la acumulación flexible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pérdida de poder organizativo y negociador.</li> <li>- Declive sindical.</li> <li>- Con la globalización, “el ejército de reserva” de desempleados se extiende a los países de mano de obra barata, disminuyendo el poder de los sindicatos para obtener mejores salarios y prestaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La globalización propicia que únicamente sobrevivan los sindicatos que estimulen la productividad y sean competitivos en el ámbito internacional.</li> <li>- Un sindicalismo más cooperativo con la empresa.</li> </ul>
<b>Michael J. Piore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El fracaso de los países industrializados en la década de 1970 se debe al sistema de producción fordista.</li> <li>- Demuestran que los postulados del consenso de Washington no son la única solución a la crisis económica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En los países del mundo más competitivos, predominan las formas de organización de la producción flexible.</li> <li>- Los sistemas laborales deben ser flexibles para estimular la competitividad y productividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El sindicalismo constituye un elemento esencial del régimen fordista, caracterizado por la rigidez que inhibe la productividad.</li> <li>- Los sindicatos constituyen un elemento que impide la flexibilización del sistema de producción y las relaciones laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El sindicalismo debe insertarse en la dinámica de la flexibilización y cooperar con las empresas y corporaciones si desea permanecer vigente en el nuevo sistema de producción dominado por la competencia internacional.</li> </ul>

<b>Jeremy Rifkin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las nuevas tecnologías aplicadas a la producción aumentan la productividad y reducen los costos laborales, y hacen más eficiente la gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las nuevas tecnologías generan desempleo, y proliferación de empleos “contingentes”: de medio tiempo, temporales, sin protección ni seguridad social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los sindicatos no se han adaptado a estas nuevas condiciones (carecen de una propuesta), y han visto reducir su membresía, y su poder de negociación colectiva ante los empleadores.</li> <li>- El declive sindical es una de los factores que aceleró la reducción de los salarios reales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los sindicatos deben adaptarse a las nuevas condiciones. Deben negociar la reducción de las jornadas de trabajo para de esta manera, aumentar el empleo formal y tener más perspectivas de incrementar la membresía sindical, y el poder de negociación de los sindicatos.</li> </ul>
----------------------	--	---	---	--

## **CAPITULO 3**

### **MERCADOS LABORALES EN AMERICA DEL NORTE DURANTE EL PERIODO 1980-2000**

## INTRODUCCIÓN

A partir de la década de 1980 se intensificó paulatinamente un proceso de integración económica en Norteamérica. Tanto México, como Estados Unidos, y Canadá modificaron sus políticas económicas, y sus procesos productivos con el propósito de encontrar la solución a los problemas económicos iniciados en la década de 1970, e intensificados durante la década de 1980. ¿Cómo afectó este proceso de integración a los mercados laborales y a la organización sindical? Actualmente, después de más de 20 años de este proceso integracionista en La región, el panorama laboral no es del todo positivo para estos tres países. Durante 1980-2000, resaltan las siguientes características que afectan la composición del mercado laboral:

- El crecimiento de la población en México ha sido mayor que en EU y Canadá (en términos porcentuales); lo que ha generado en México un mercado laboral inestable.
- Crecimiento económico sin empleos. La nueva fuerza laboral no encuentra empleo estable. Este proceso ha llevado a los empleos contingentes en Estados Unidos y a la informalidad y migración en México.
- Transición en composición del empleo: Aumento de los servicios y caída de la industria en Estados Unidos. En México ha aumentado el empleo informal. La pérdida de empleos no ha sido compensada por la creación de los nuevos empleos en la economía exportadora.

Como consecuencia de estos procesos, se ha generado un declive, en mayor o menor grado, de la membresía sindical en los tres países; se han reducido los empleos bajo contratos colectivos, lo que ha llevado a lo que los teóricos llaman una “precarización del trabajo”.

### 3.1.- EMPLEO TOTAL Y POBLACION EN AMÉRICA DEL NORTE

De acuerdo a estadísticas de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico<sup>1</sup> (OCDE), el empleo total<sup>2</sup> en América del Norte se incrementó notoriamente durante el período 1980-2000. En Estados Unidos, el empleo total en 1980 era de 100 millones 907 mil personas que tenían un trabajo asalariado o eran auto empleados. Esta cifra se incrementó a 136 millones 399 mil, en el año 2000. Es decir, en este lapso, el empleo total en E.U. se incrementó alrededor del 36 por ciento.

Mientras que en Canadá, este incremento fue acentuado, ya que durante el período 1980-2000, el empleo total aumentó de poco más de 11 millones a casi 15 millones de personas incluidas en esta categoría. Por su parte, los datos de México sólo registran el período 1990-2000; en 1990, el empleo total en México era de poco más de 29 millones, cantidad que se incrementó a casi 38 millones en el año 2000. Tanto en Estados Unidos como en México, el empleo total tuvo un crecimiento constante durante la década de 1990. De hecho, México sólo registró un leve retroceso durante la crisis de mediados de los noventa, pero rápidamente se recuperó el ritmo de crecimiento a finales de esta década. En México, se sumaron cada año en promedio un millón de

---

<sup>1</sup> OCDE (2001), *Labour Force Statistics, 1980-2000*, Paris: OCDE.

<sup>2</sup> De acuerdo a la OCDE, se incluye el empleo civil, las fuerzas armadas y todas las personas que pertenezcan a las siguientes categorías:

- Empleo pagado asalariado: personas que realizaron un trabajo remunerado asalariado, o personas que reciben un pago o alguna compensación (jubilados, pensionados, etc.).
- Auto empleo: personas que durante el período realizaron algún trabajo cuyo beneficio propio o para la familia, fue en efectivo o de algún otro tipo; personas con empresas propias, pero que no están en el centro de trabajo.
- La noción de “algún trabajo” se puede interpretar como trabajo por al menos una hora.
- Personas que no trabajan por alguna enfermedad o accidente, vacaciones, huelgas, capacitación, maternidad o cualquier otra razón por la que la empresa considere necesaria para el funcionamiento de la empresa.
- Trabajadores familiares sin salarios.
- Aprendices que reciben pagos en efectivo o en especie.

personas que se consideraba que estaban en la categoría de ocupadas o empleadas durante 1980-2000.

A su vez, en Estados Unidos se agregaron casi dos millones de personas en promedio, anualmente al empleo total durante este mismo período, registrando algunas variaciones en el incremento anual, pero que se mantuvo constante como una prueba del crecimiento económico de las administraciones de Reagan en los ochentas, y Clinton en los noventas: la economía norteamericana se mostró dinámica en este rubro.

Por su parte, en Canadá se agregaron poco menos de 200 mil personas anualmente a la categoría de empleo total durante las últimas dos décadas del siglo XX. Estas diversas tendencias se podrían explicar por la diferencia en cuanto a la población total de los países norteamericanos. Mientras que en México y Estados Unidos la población se incrementó durante este período, en Canadá permaneció relativamente estable.

El nivel del empleo y en consecuencia del desempleo en Norteamérica esta relacionado con el incremento de la población total. Mientras que en Estados Unidos la población se incrementó de 228 millones de habitantes a poco más de 275 millones durante el período 1980-2000 -un aumento neto de casi 50 millones, alrededor de 2.5 millones anuales en promedio; en México se incrementó de poco menos de 70 millones de habitantes en 1980, a ligeramente arriba de 97 millones en el año 2000, -es decir 27 millones más de habitantes, el salto más grande en esta región. En contraste con estas tendencias, Canadá sólo aumentó en 6 millones de habitantes durante este período, de 24 a 30 millones. Es decir, cada año se agregaron 300 mil personas en promedio.

En lo que respecta a la categoría de empleo total, fue en Estados Unidos donde creció más (que Canadá y México) el número de personas ocupadas, que no entran en la categoría de desempleados durante 1980-2000. Sin embargo, habría que ver qué tipo de empleos se han estado creando durante el período en cuestión. Diversos autores y organismos (Castells, Economic Policy Institute, AFL-CIO) han subrayado el hecho de que en las últimas dos décadas (1980 y 1990) han proliferado en Estados Unidos empleos *contingentes*, es decir, de medio tiempo, a destajo, y que quedan fuera del sistema de contratación colectiva, permanente y de seguridad social; y por ende, fuera de los sindicatos. De tal manera que en E.U. estos datos sugieren que no es el desempleo lo que afecta a las tasas de organización sindical, sino el nuevo tipo de empleos que están surgiendo. Con la flexibilización del trabajo y de las formas de contratación instrumentadas por los empleadores con el propósito de aumentar la productividad, se ha incentivado la actividad económica creando un mayor número de empleos, pero de escasa seguridad para los trabajadores. Es decir, el problema para los sindicatos no es el desempleo, sino el tipo de empleos que prevalecen en la nueva economía estadounidense, los cuales son poco propicios para la afiliación sindical.

Por otra parte, es evidente que el crecimiento de la población en estos países ha determinado el comportamiento de los mercados laborales. Así, el crecimiento de la población ha propiciado una mayor demanda de incorporación de mano de obra al mercado laboral en forma más acentuada en México que en Canadá y EU durante este período. Por ende, las desventajas de México se deben en gran medida a la abundancia de mano de obra que no encuentra trabajo, que por lo general, y de acuerdo a la teoría económica,



tiende a disminuir los salarios y la fuerza de negociación colectiva de los sindicatos. Esto propicia los bajos salarios y las condiciones poco favorables que experimentan los trabajadores en México.

En el caso de Canadá, vemos que el crecimiento de la población fue relativamente más bajo que en EU y México durante este período, y de esta manera, los mercados laborales están más estabilizados, por ejemplo, que en México. En EU la tendencia observada en México (excesiva fuerza laboral-insuficiente número de empleos) no ha sido tan acentuada, por lo que el desempleo y el subempleo no ha golpeado tanto a este país como al nuestro.

### **3.2.- CRECIMIENTO ECONÓMICO**

Respecto a los niveles de crecimiento económico, que se mide por el Producto Interno Bruto (PIB), tenemos que en general en los tres países las tasas no han crecido más allá del 5% durante los últimos 20 años, y en promedio giran alrededor del 4%. En el período 1975-85, Canadá tuvo un crecimiento económico promedio de 3.2%, ligeramente por debajo de Estados Unidos, que tuvo 3.4, y de México, que registró un promedio de 4.3 en el mismo período (Gráfica 3).

De 1986 a 1989, Canadá tuvo un período de crecimiento constante con tasas de entre 3 y 5%; sin embargo, durante el período 1990-1992 tuvo una etapa de crisis que se manifestó en un crecimiento negativo de -2.1. No obstante, a partir de 1993 Canadá ha crecido económicamente de una manera constante, registrando los porcentajes más altos, por encima del 4%, en el período 1997-2000. Tendencia que se vería detenida en 2001, donde tuvo un ligero aumento del 1.5% del PIB (Gráfica 3).

En el caso de Estados Unidos se observan tasas de crecimiento en cierta medida similares a las que se han presentado en Canadá desde 1985. Es decir, con tasas que promedian entre 3 y 4%. Al igual que Canadá, Estados Unidos tuvo una ligera crisis a principios de la década de 1990, donde registró un modesto crecimiento de 1.8% en 1990, y un retroceso de -0.5% en 1991 en el PIB. En el período de 1993 al año 2000, EU tuvo un crecimiento constante (uno de los más altos en las tres últimas décadas) con tasas entre 3 y 5%. No obstante, al igual que Canadá, el 2001 también representó un estancamiento, y se tuvo una tasa del 0.3% del PIB, respecto al año anterior.<sup>3</sup>

En lo que concierne al desempeño económico de México, podemos observar que, comparado con Estados Unidos y Canadá, ha tenido un desarrollo menos afortunado en las últimas dos décadas. A diferencia de sus vecinos del norte, México ha tenido dos crisis económicas considerables entre 1985-2000. Por ejemplo, en 1986, la economía decreció -3.6%; a partir de ahí se inició una lenta recuperación que tuvo altas tasas de crecimiento en el período 1989-94, que en promedio sobrepasaban ligeramente el 4%.<sup>4</sup>

Sin embargo, hacia 1995, México tuvo otro grave retroceso económico de -6.2 del PIB; no obstante, para el año siguiente alcanzó una pronta recuperación y durante el período 1996-2000 presentó altas tasas de crecimiento que fluctuaron entre el 3.7 y el 6.8%. Al igual que EU y Canadá, México tuvo inició una recesión en el 2001, y el PIB registró un leve retroceso de -0.3%, debido principalmente a la dependencia y estrecha relación económica de nuestro país con Estados Unidos.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> OCDE, 2004.

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Ibidem.

Mediante este análisis estadístico, podemos advertir que en el rubro del desempeño económico en Norteamérica se han presentado fluctuaciones en el período 1980-2001; sin embargo, México, ha sido el país más perjudicado en este renglón. Por ejemplo, en la década de 1980 tuvo dos crisis económicas muy fuertes (1982, 1986), mientras que EU y Canadá no tuvieron crisis muy acentuadas. En la década de 1990, EU y Canadá coincidieron con un crecimiento negativo del PIB a principios de los noventa (1991-92), pero a partir de la posterior recuperación, el resto de la década fue de crecimiento constante. Por su parte, México registró otra crisis significativa en 1994-95, de la que se recuperó durante el período 1996-2000 con altas tasas de crecimiento.

Estos vaivenes en el crecimiento económico han imposibilitado la creación suficiente de empleos y han configurado un escenario poco favorable para la afiliación sindical; asimismo han alentado la búsqueda de nuevos modelos de producción en los sectores industriales, dejando de lado la organización sindical como elemento fundamental de este nuevo sistema.

La falta de crecimiento económico genera desempleo y reducción de fuentes de trabajo. Por lo que en los períodos de estancamiento económico en América del Norte se han acentuado los problemas de los trabajadores, al no encontrar éstos un empleo digno. Esto ha llevado a muchos al auto-empleo, a la migración y al subempleo o economía informal. Esto último se ha presentado en mayor medida en México, en donde el número de trabajadores en la economía informal se ha incrementado significativamente durante el periodo 1980-2000.

### 3.3.- DESEMPLEO

A pesar del incremento en el empleo total, el porcentaje de desempleo (el número de desempleados respecto a la fuerza laboral), ha sido una constante en Norteamérica durante los últimos 20 años. Las tendencias presentan similitudes en los tres países. En el caso de Canadá, el porcentaje de desempleo ha sido aún más alto que en Estados Unidos; y a su vez el de éste último ha sido mayor que el de México, de acuerdo a las cifras de la OCDE.<sup>6</sup>

Durante el período 1986-2002, el desempleo en Canadá ha fluctuado entre el 7 y el 11 por ciento, alcanzando su punto más alto en 1993, cuando estuvo ligeramente por encima del 11 por ciento; y su punto más bajo fue en el año 2000, con 7 por ciento. Entre 1991 y 1995 el desempleo estuvo por encima del 10 por ciento en Canadá, y desde 1996 hasta 2001, tuvo una tendencia a la baja de 9 a poco menos de 7 por ciento. Estados Unidos se ha mantenido ligeramente por debajo de Canadá en las tasas de desempleo, y México por debajo de ambos países. En 1986, el desempleo en Estados Unidos era del 7 por ciento y para el año 2000, había declinado a 4 por ciento; no obstante, el siguiente año, 2001, se incrementó ligeramente al 5 por ciento (Gráfica 4).

El desempleo en México durante el período 1986-2001 ha permanecido por debajo de sus vecinos del norte; con excepción del período 1995-96, cuando estuvo por encima del nivel presentado por Estados Unidos. En 1987, el desempleo era de 4%, y durante el período 1988-93 se mantuvo por debajo del 3 %; hacia finales del 94 y durante 1995 y parte del 96, el desempleo estuvo por encima del 6 %; de ahí vendría una disminución del desempleo, a 4% en 1997, y a cerca del 2% en el año 2000, presentándose un ligero aumento en el 2001 (Gráfica 4).

---

<sup>6</sup> OCDE (2004), *OECD Employment outlook*, Paris, p.194.

Con estas datos sobre el desempleo, podemos decir que ha sido una constante en América del Norte. En la gráfica donde se analiza esta variable, podemos ver que Canadá es el país que presenta las tasas más altas de desempleo en la región; después sigue EU y México. Sin embargo, es pertinente destacar que en Canadá y EU existe un Seguro de Desempleo (una prestación laboral que permite que los desempleados sigan accediendo a una remuneración constante, mientras encuentran un nuevo empleo); mientras que en México, éste no existe. Por lo que podemos señalar que ser desempleado en México es una condición que los trabajadores no pueden disfrutar. En Canadá, este seguro para los desempleados es aún más completo que en EU; ello podría explicar la mayor tasa de desempleo en Canadá.

Además, otro factor que se debe tomar en cuenta es la metodología para medir el desempleo, ya que así podríamos tener un enfoque más real de la situación. En México, por ejemplo se da más énfasis al término “ocupación”, y toda persona que esta ocupada, no esta desempleada. Existen muchas personas que no tienen empleo remunerado, pero están ocupadas en alguna actividad que no necesariamente es remunerada y asalariada; por lo que estas personas no se cuentan como desempleadas.

Uno de los elementos que incide en el desempleo en Canadá es su actividad económica. Canadá no produce tantos empleos como EU, tiene un reducido sector industrial y depende en gran medida de los recursos naturales y del sector primario (agricultura, pesca, ganadería, etc.).

Estados Unidos en una gran máquina creadora de empleos. El crecimiento total de empleos en EU es mayor que en la Unión Europea, precisamente por la flexibilidad de los mercados laborales. En Europa, existe

un marco rígido en la relación laboral (Estado Benefactor amplio, sindicatos fuertes, etc.), mientras que en EU esta serie de características se ha venido desmantelando desde la década de 1980, lo que ha facilitado la creación de empleos. Aunque algunos autores como Rifkin señalan la precarización de estos nuevos empleos en EU. Un indicativo más exacto para medir el empleo, es la tasa de empleo, que considera sólo a las personas que trabajan en un empleo formal. En México es del 60%, mientras que en Canadá es de 72% y en EU es de 71.5%.

### **3.4.- LA TASA DE EMPLEO TOTAL**

Un indicador más confiable en cuanto a la medición del empleo es la tasa de empleo total, la cual mide el porcentaje de la fuerza laboral que tiene un empleo formal / asalariado. Esta tasa de medición es más significativa para medir el nivel de empleo, y detectar qué tipo de empleos predomina en un país; ya que nos muestra el porcentaje de empleos fuera de la economía formal. En el año 2003, Canadá tuvo la mayor tasa de empleo en Norteamérica, con 72%; mientras que Estados Unidos registró un porcentaje de empleo del 71.5%; ambos porcentajes estuvieron por encima del promedio general de los países de la OCDE, que registró 65%. México tuvo el porcentaje de tasa de empleo más bajo de la región, con apenas un 60%, aún por debajo del nivel de la OCDE, y muy atrás del mostrado por Estados Unidos y Canadá (Gráfica 5).

Muchos mexicanos (4 de cada 10) trabajan en el sector informal y la productividad es muy baja. Entre las causas que pudieran originar el incremento de la economía informal, está el alto costo de la contribución que

deben hacer los patrones para cubrir las cuotas de seguridad social, pues aproximadamente destinan 25 por ciento de sus gastos a ese rubro.

En el foro denominado “OCDE, políticas públicas para un mejor desempeño económico”, celebrado con motivo de los diez años de pertenencia de México a este organismo, se analizaron los rezagos de México en el ámbito laboral. El director de Empleo y Asuntos Sociales de la OCDE, John Martin asegura que en México las cifras del desempleo son engañosas, además de que es difícil medir con “precisión” el tamaño de la economía informal. Se estima que 11 millones de personas son empleadas en negocios no registrados o en negocios registrados pero sin contrato y sin estar inscritos en el sistema de seguridad social, lo que representa cerca de 27% del empleo total. Además, se considera que hay siete millones de empleados sin contrato o que no reciben un salario, de ahí que estos estimados sugieren que casi 18 millones de personas son empleadas en la economía informal; es decir, 43 por ciento del empleo total.<sup>7</sup>

John Martin destaca que México, junto con Corea y Hungría, tiene uno de los niveles más altos de empleo informal dentro de la organización. La alta incidencia de este fenómeno puede causar importantes efectos perjudiciales al crecimiento de la economía, pues reduce la base impositiva para el fondeo de programas sociales que son de enorme relevancia para construir capital humano y sostener el crecimiento económico a largo plazo.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Ivette Saldaña / Roxana González, “México busca credibilidad en estadísticas del empleo”, en periódico el Financiero, 5 de noviembre de 2004.

<sup>8</sup> Georgina Zaldiverna y David Zúñiga, “Recomienda la OCDE reformar la estricta ley laboral mexicana”, en periódico La Jornada, 5 de noviembre de 2004.

### 3.5.- EL AUGE DEL SECTOR SERVICIOS

El número de empleos en el sector servicios se incrementó durante el período 1980-2000 en América del Norte. Mientras que en Estados Unidos y México este crecimiento fue notable, en Canadá apenas si se notó. En Estados Unidos fue donde creció en mayor medida; en 1980, existían 65 millones de empleos en servicios, y para el año 2000, ya se había sobrepasado los 100 millones. De 1980 a 1990 se incrementó de 63 a 84 millones; y de 1990 a 2000, de 84 a 100 millones de empleos en este sector (Gráfica 7).

El caso de México fue también de crecimiento, aunque no al ritmo de Estados Unidos. Mientras que en 1990, existían casi 15 millones de empleos en servicios en México, para el año 2000 se había llegado a poco más de 21 millones; las cifras no reportan datos de la década de 1980. El salto más importante se da en el período 1994-2000; cuando se agregaron más de 4 millones de empleos en este sector (Gráfica 7).

En Canadá, el crecimiento del empleo en el sector servicios no se dio en una medida significativa. De 1980 a 2000 sólo se agregaron alrededor de 4 millones empleos en este sector; el número pasó de 7 a 11 millones. En 1980, había poco más de 7 millones empleos y para 1990, se había arribado a poco más de 9 millones. Es decir, en cada década se agregaron alrededor de 2 millones de empleos. Esta misma aproximación numérica se agregó de 1980-90 y entre 1990-2000 (Gráfica 7).

El número de los empleos en el sector servicios se incrementó notablemente durante el período 1980-2000. De acuerdo a diversos autores, este hecho es una de las causas estructurales del declive sindical, debido a



que este tipo de empleos es más difícil de sindicalizarse (el bastión fuerte de los empleos sindicalizados se encuentra en el sector industrial).

En el caso de Canadá, el número de empleos en el sector servicios no se incrementó notablemente, como fue el caso de Estados Unidos y México; por lo que esta relación entre “*aumento de sector servicios = declive sindical*” no se presentó en Canadá. En contraste, esto podría ser una de las causas del declive sindical en Estados Unidos en mayor medida, y en México, en menor medida. Es decir, el impacto del “boom” de los empleos en servicios en Estados Unidos propició la más notable reducción de la densidad sindical en América del Norte (más que en México y Canadá).

En Estados Unidos, coinciden dos tendencias: una es el notable aumento de empleos en servicios, y otra es la notable disminución de la membresía sindical en el sector privado (sector en el que se ubican los empleos en servicios). Mientras que en Canadá, la modificación de la composición del empleo en las últimas dos décadas casi no se notó y su impacto en la membresía sindical fue prácticamente nulo. En el caso de México quienes han estudiado las causas del declive sindical han coincidido en que más que deberse a cuestiones estructurales como la composición del empleo, el declive del sindicalismo responde más a factores institucionales (es decir, factores políticos, y de regulación de los mercados laborales).

Por lo tanto, la teoría del declive sindical por factores estructurales se desvanece en Canadá, apenas si se aplica en México, y predomina en mayor medida en Estados Unidos, que en sus vecinos y socios comerciales.

### **3.6.- SECTOR INDUSTRIAL**

Por otra parte, la dinámica del crecimiento del empleo en el sector industrial presentó una tendencia diferente a los servicios en América del Norte durante el período 1980-2000. En Estados Unidos, el número de empleos en este sector permaneció, después de varias fluctuaciones, prácticamente igual en 1980 y el año 2000. En 1980, existían 30 millones 315 mil empleos industriales; para el año 2000, se había pasado a 31 millones 17 mil empleos. Durante estos 20 años, el número ha fluctuado entre 31 y 28 millones. Como podemos ver, a pesar de que en el período, surgieron alrededor de 40 millones de empleos, en términos netos, el sector industrial registró un incremento de sólo un millón de empleos (Gráfica 6).

El caso de México sobresale en cuanto a crecimiento de empleos en el sector industrial; ya que el crecimiento en este sector durante el período 1980-2000, en términos porcentuales, sobrepasa al presentado en Estados Unidos y Canadá. En 1990, México tenía 6.5 millones de empleos en industria, y para el año 2000, se había incrementado a 10.1 millones. Como vemos cerca del 40 por ciento de incremento. Durante la década de 1980, México no registró datos. Por su parte, en Canadá la tendencia se asemeja a la de Estados Unidos durante este período, ya que se aumentaron poco más de 200 mil empleos en industria. En 1980, existían 3 millones 162 mil, y para el año 2000, se había arribado a 3 millones, 376 mil empleos. En un período en el que se aumentaron casi 5 millones de personas a la categoría de empleo en Canadá, apenas poco más de 200 mil empleos fueron del sector industrial (Gráfica 6).

### **3.7.- EL INCREMENTO DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA**

La fuerza laboral civil femenina se incrementó durante el período 1980-2000 en Norteamérica, en mayor proporción que la masculina. En Estados Unidos se dio el salto cuantitativo más importante, al pasar de 45 millones en 1980 a 65 millones en el año 2000; es decir, un salto de alrededor del 50% en este período. En promedio se agregó un millón de mujeres a la fuerza laboral civil en Estados Unidos en este período (un aumento neto de 20 millones). En el caso de México, el incremento de la fuerza laboral femenina también fue acentuado. En 1980, el número de mujeres en la fuerza laboral era de 6.1 millones; mientras que para el año 2000 se había llegado a 13.2 millones. Durante el período 1980-2000, se dio un incremento porcentual de más del 100%; el salto porcentual más significativo en América del Norte durante este período. Por otra parte, en el caso de Canadá, el incremento se dio de casi 5 millones a 7.3 millones de mujeres en la fuerza laboral canadiense durante este período (1980-2000). Un promedio de poco más 200 mil mujeres se agregaron anualmente a la fuerza laboral (Gráfica 8).

En lo que corresponde a la fuerza laboral civil masculina en América del Norte tenemos que ésta también presentó un incremento durante el período en cuestión, aunque en menor medida que la fuerza laboral femenina. En Estados Unidos, la fuerza laboral masculina se incrementó de 61.4 a 75.2 millones durante este período, un aumento promedio anual de alrededor de 500 mil hombres a la fuerza laboral en Estados Unidos entre 1980-2000. En Canadá, este incremento fue de 7.1 millones en 1980 a 8.6 millones en 2000, mientras que en México pasó de casi 15.9 a 25.3 millones de hombres en la fuerza laboral; como se puede apreciar, en México se dio el salto porcentual más

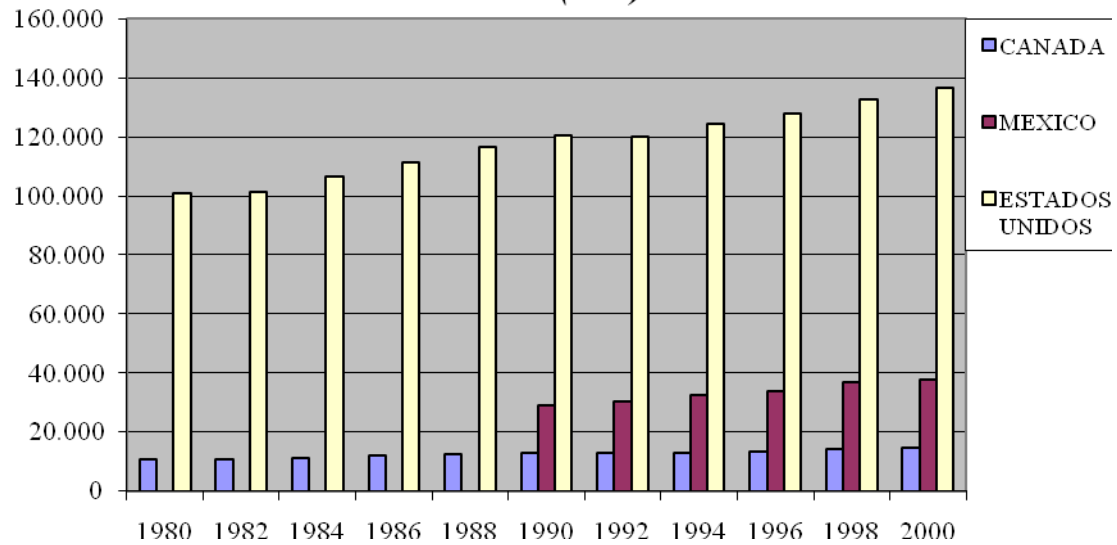
significativo en la región durante este período (Gráfica 9). Una de las razones que explican esta tendencia es la creciente población joven que se insertó en la fuerza laboral en México durante estas décadas, lo cual representa una característica que no existió en esta dimensión en Estados Unidos y Canadá.

El aumento de la participación de la mujer en la fuerza laboral determinó en cierta medida la recomposición de los mercados laborales en América del Norte. Es bien documentada la discriminación de la mujer en diversos centros de trabajo y ocupaciones; la cual se manifiesta mediante la reducción de los salarios, y condiciones laborales a su desempeño productivo y laboral, además del hostigamiento sexual.

Por otra parte, la incorporación de la mujer a la vida activa laboral ha aumentado la oferta de fuerza de trabajo, generando una saturación en el mercado laboral que ha ocasionado a una reducción de la tasa promedio de salarios y en general, de las condiciones laborales. De acuerdo a diversos estudios, el auge de la fuerza laboral femenina incide en la reducción sindical debido a la poca conciencia sindical de las mujeres; sin embargo, las estadísticas demuestran un aumento importante de las mujeres en la membresía sindical en los 3 países de Norteamérica.

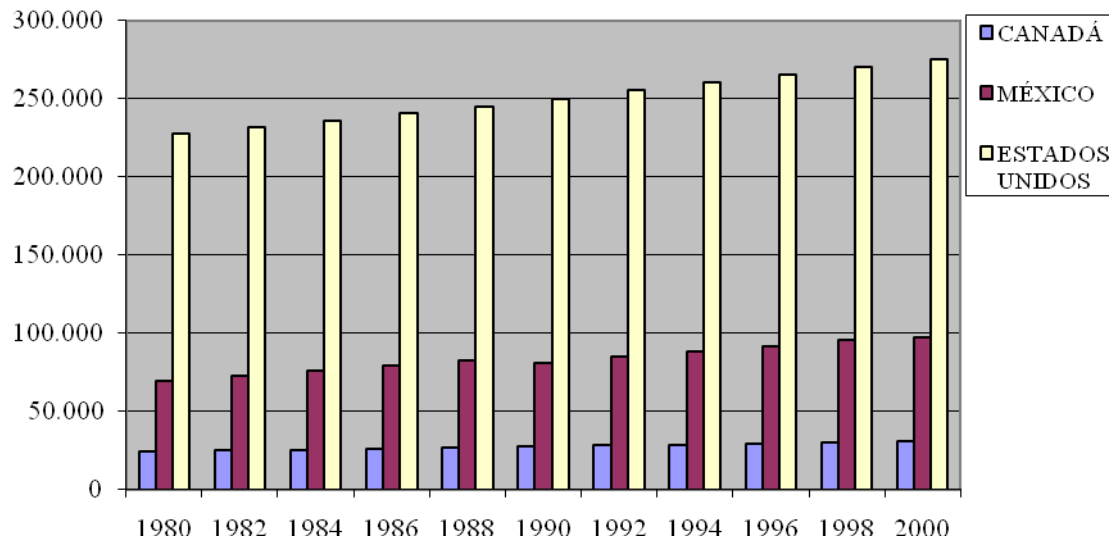
En EU se incrementó en mayor medida la fuerza laboral femenina; aunque en términos porcentuales, en México se dio el salto más significativo. El impacto de la participación de la mujer en el empleo ha propiciado una baja de la tasa de salarios. Trasladando esto a la organización sindical, entonces se puede evaluar sus repercusiones negativas en la densidad sindical.

**Grafica 1.- Empleo total: Canadá, México y Estados Unidos, 1980-2000 (000s)**

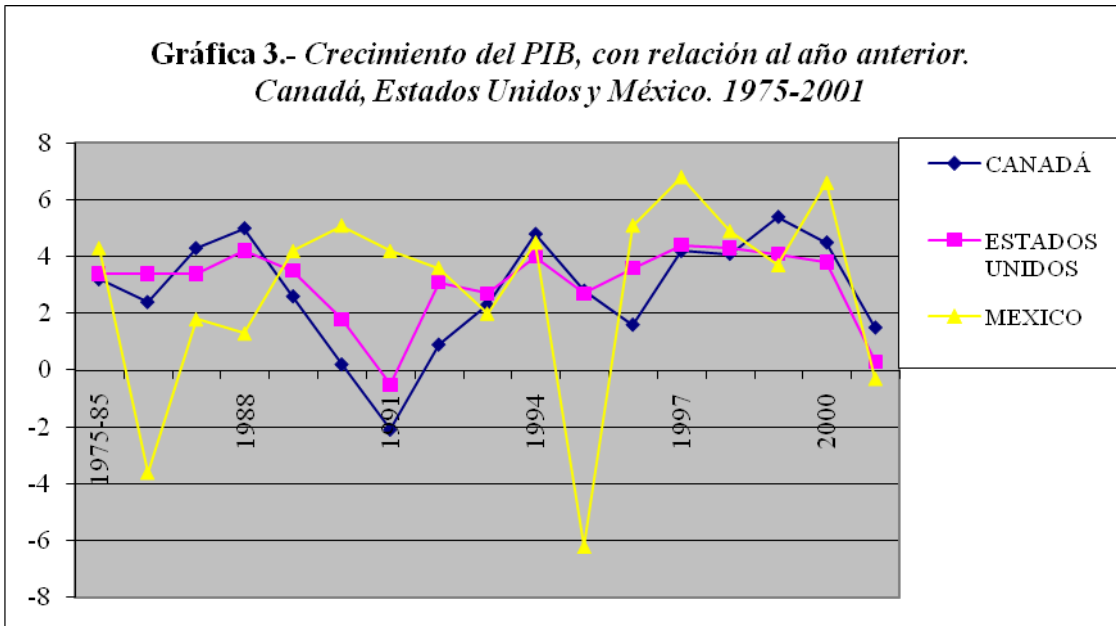


Fuente: OCDE (2001), "Labour Force Statistics, 1980-2000", Paris.

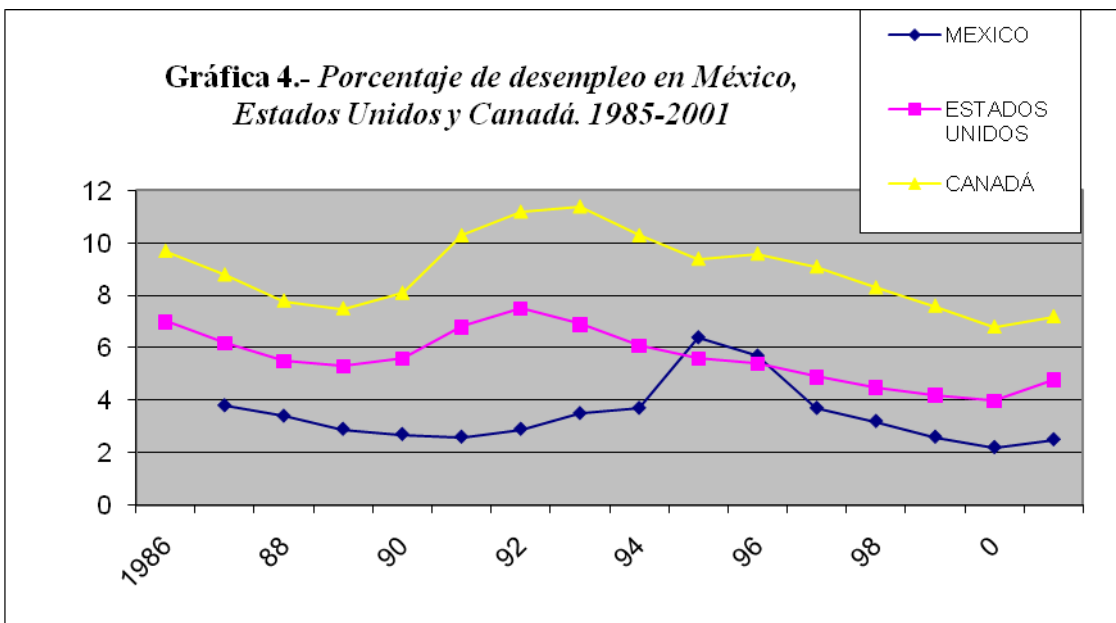
**Gráfica 2.- Población total: Canadá, México y Estados Unidos, 1980-2000 (000'S)**



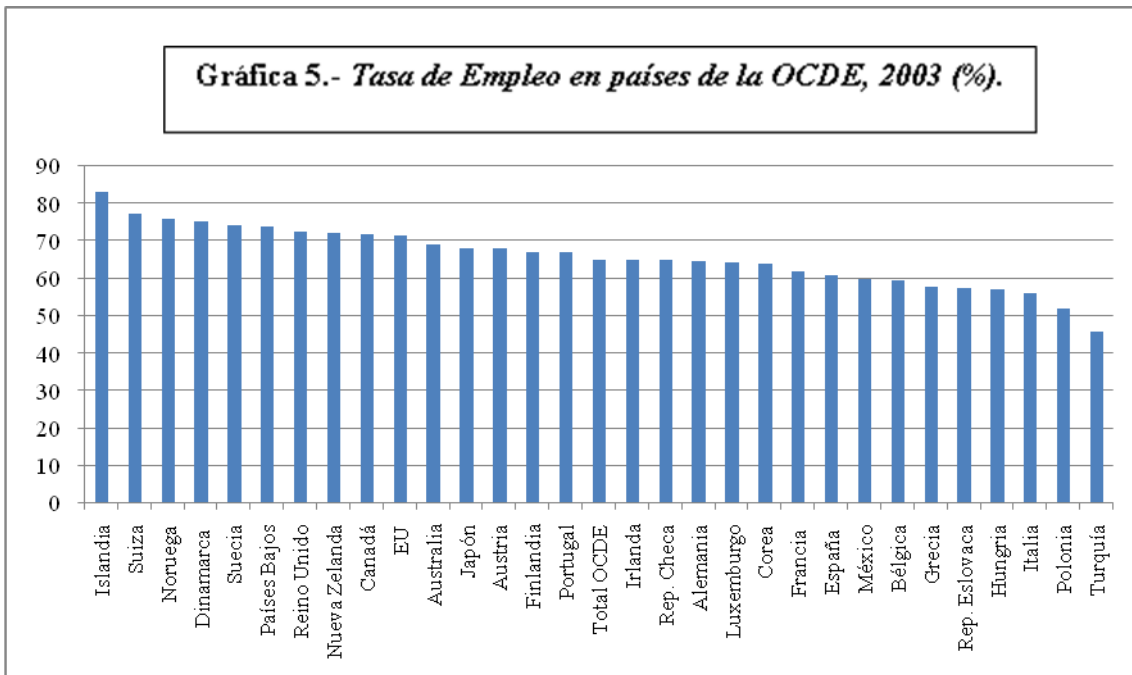
Fuente: OCDE (2001), "Labour Force Statistics, 1980-2000", Paris.



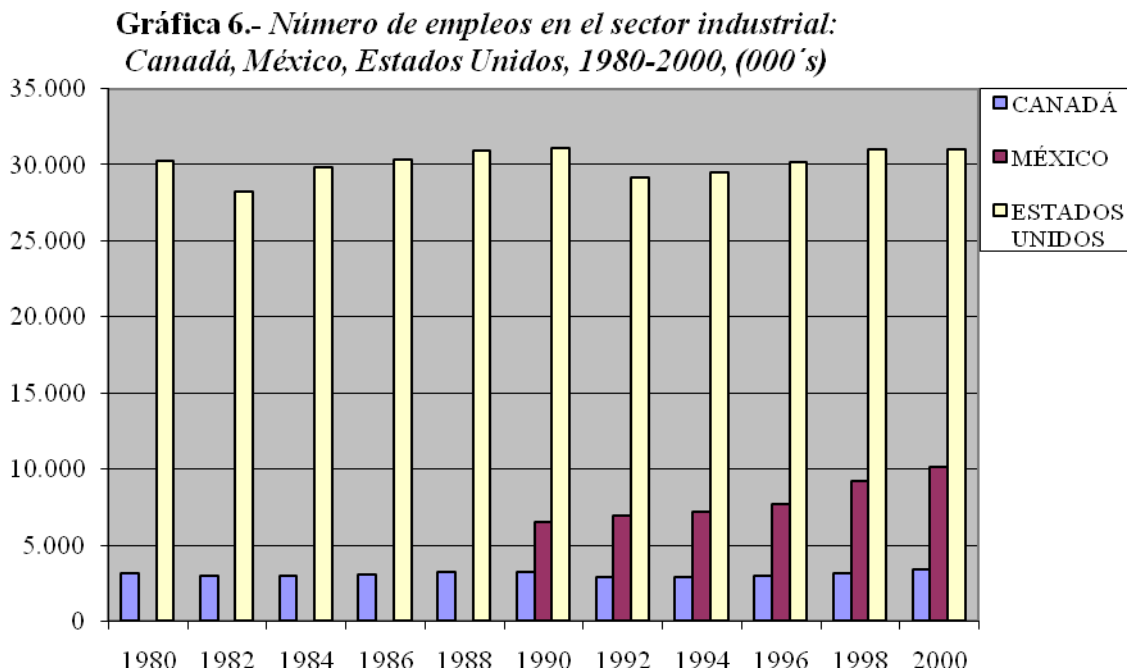
Fuente: OECD (2004), *OECD Employment outlook*, Paris.



Fuente: OCDE (2004), *OECD Employment outlook*, Paris.

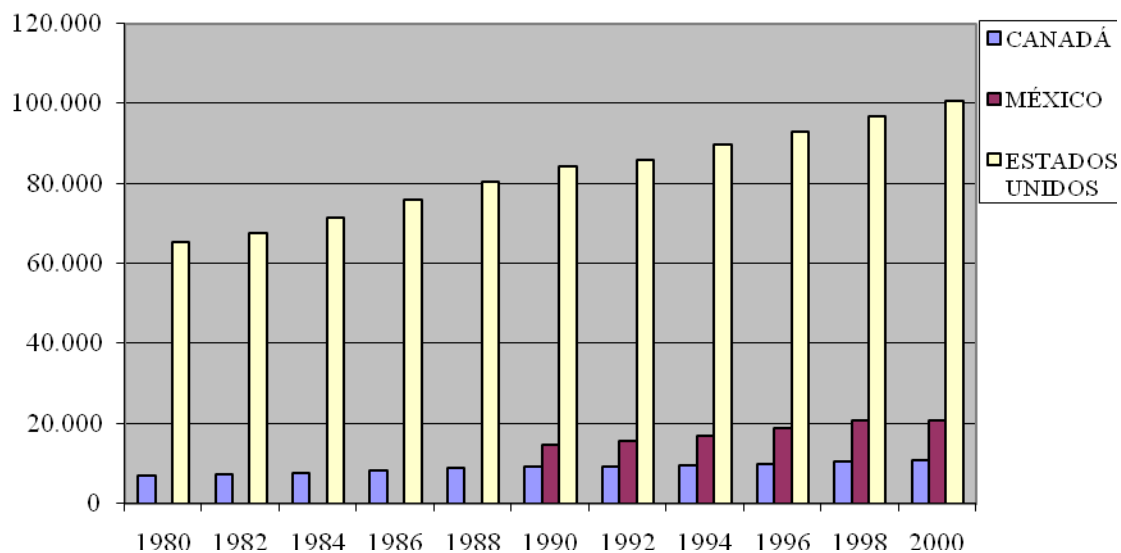


Fuente: periódico El Financiero, 5 de noviembre de 2004.

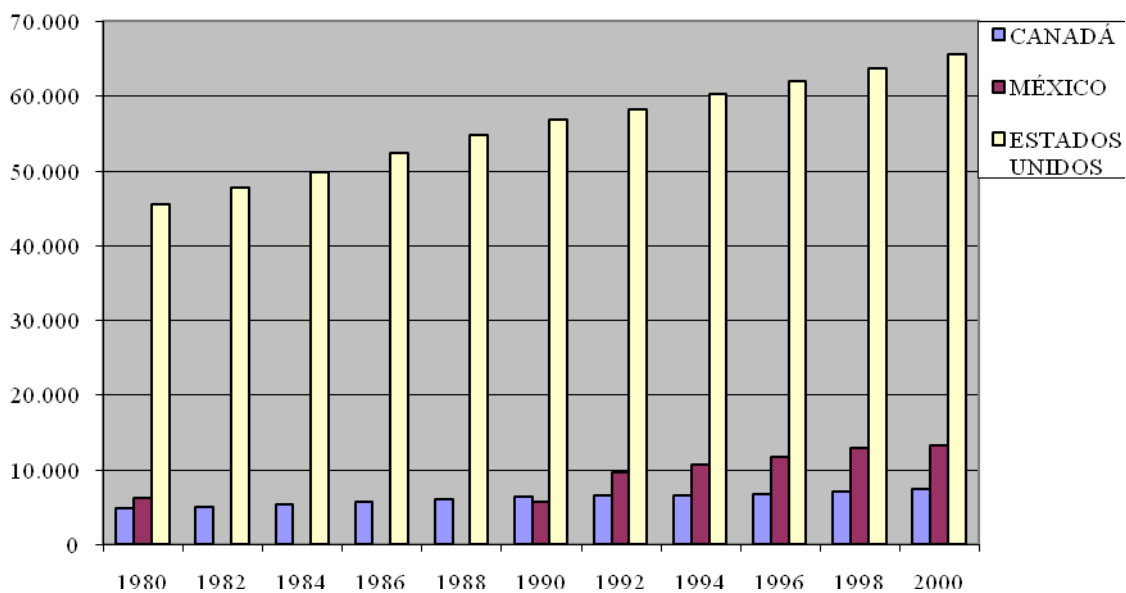


Fuente: OCDE (2001), "Labour Force Statistics, 1980-2000", Paris.

**Gráfica 7.- Número de empleos en el sector servicios:  
Cánada, México, Estados Unidos (000's)**



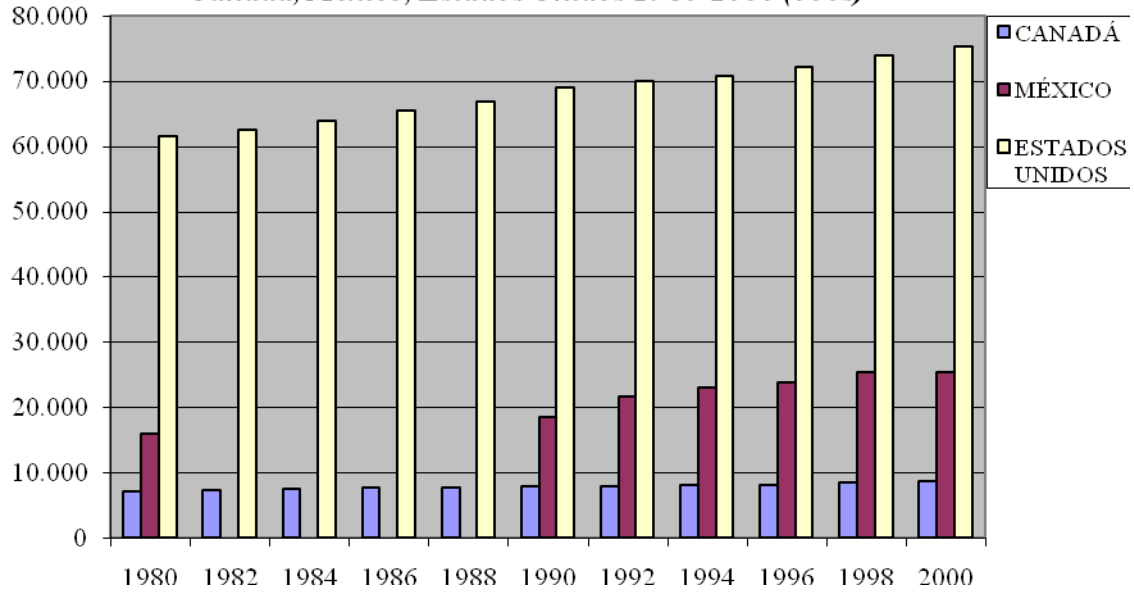
**Gráfica 8.- Fuerza laboral civil femenina: Canadá, México y  
Estados Unidos, 1980-2000 (000s)**



Fuente: OCDE (2001), "Labour Force Statistics, 1980-2000", Paris.

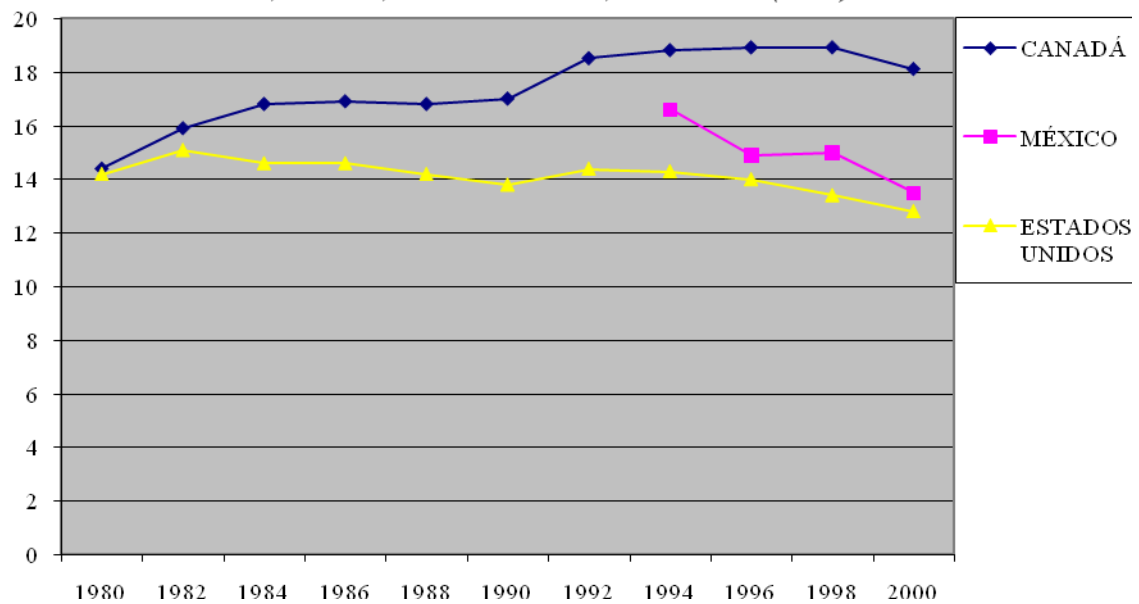


**Gráfica 9.- Fuerza laboral civil masculina,  
Canadá, México, Estados Unidos 1980-2000 (000s)**



Fuente: OCDE (2001), "Labour Force Statistics, 1980-2000", Paris.

**Gráfica 10.- Crecimiento de los empleos de medio tiempo:  
Canadá, México, Estados Unidos; 1980-2000 (000s)**



Fuente: OCDE (2001), "Labour Force Statistics, 1980-2000", Paris.

### **3.8.- RELEVANCIA DE NORTEAMERICA COMO REGIÓN**

La región de Norteamérica, integrada por los países miembros del TLCAN (Estados Unidos, México y Canadá) es una de las regiones de libre comercio más grandes del mundo. Hacia el 2006, la región contaba con una población total de 440 millones de habitantes, y un PIB total de US\$ 14.5 trillones. Si se le compara con otras regiones de libre comercio en el mundo, es la segunda más grande en cuanto a población, después de la Unión Europea. Sin embargo, la región del TLCAN, en términos de Producto Interno Bruto, es mayor que la Unión Europea (25 países) (Cuadro 9).

No obstante, en cuanto a las características y el alcance de la integración, ésta es mucho más profunda en Europa que en Norteamérica. A diferencia de la Unión Europea, el TLCAN no va más allá de la integración comercial y sus instituciones comunes distan mucho de ser consideradas como supranacionales. Cada miembro en esta región establece sus propias políticas laborales y comerciales de manera independiente. Las fronteras comunes, lejos de permitir el libre tránsito, se han cerrado aun más entre los tres países miembros; no existe ninguna forma de unión monetaria ni tampoco se le considera factible en el futuro inmediato. Lejos de la libre movilidad de la fuerza laboral como se aprecia en la mayoría de los países de la Unión Europea, el TLCAN solo incluye mínimas disposiciones para la movilidad de ciertos tipos de trabajadores en áreas especializadas. Además, no existen instituciones políticas o democráticas supranacionales creadas como parte del TLCAN, como por ejemplo, el Parlamento de la Unión Europea.

En contraste con la Unión Europea, el TLCAN representa un esfuerzo menos ambicioso, y solo establece un mercado común para bienes y servicios,

con poca atención o interés hacia desarrollar una política continental con dimensiones institucionales.<sup>9</sup> Curzio lo pone de la siguiente manera:

“La integración europea y norteamericana son dos procesos de distinta naturaleza, los alientan ideales muy diversos, tienen apoyos sociales contrastantes y niveles de institucionalidad diferentes (...) Mientras Europa se traza objetivos a largo plazo, el espacio norteamericano, en contraste, no pasa de ser desde el punto de vista institucional, una zona de libre comercio y el espacio de algunos temas de seguridad compartida como el combate al narcotráfico y la seguridad de fronteras para el combate al terrorismo”.<sup>10</sup>

### **3.8.1.- CONTEXTO POLÍTICO Y ECONÓMICO**

La región que comprende el TLCAN esta dominada económica y políticamente por los Estados Unidos, que por si mismo representa alrededor del 70 por ciento de la población total de la región, y cerca del 85 por ciento de la producción económica (Cuadro 8). De esta manera, la negociación e implementación del TLCAN fueron eventos mucho más importantes en Canadá y México que en los Estados Unidos. Para este último, la implementación de una zona de libre comercio en Norteamérica representó un evento importante, pero no fue considerado como el inicio de una nueva época; de hecho, el TLCAN sirvió básicamente para que EU reforzara la ya existente dominación estratégica y económica del continente.<sup>11</sup>

A pesar de sus cada vez más fuertes lazos económicos, aun existen grandes diferencias políticas y económicas entre los miembros del TLCAN. La economía estadounidense es la más rica de las tres, medida en el ingreso per cápita, y su política económica refleja un extremo grado de desregulación y

---

<sup>9</sup> Jim Stanford (2003), “The North American Free Trade Agreement: context, structure and performance” in J. Michie (2003), *The handbook of globalization*, Edward Elgar: UK-USA.

<sup>10</sup> Leonardo Curzio (2004), “La integración en Norteamérica y la experiencia de Europa” en Joaquin Roy, Alejandro Chanona (coord.), *La Union Europea y el TLCAN*, Mexico: UNAM.

<sup>11</sup> Jim Stanford (2003), op. cit.

orientación al mercado que es única en el mundo industrializado. La economía de Canadá es menos desarrollada que la de los EU y ha mostrado tradicionalmente un patrón de desarrollo más mixto –con un rol económico más grande del estado y un rango de programas y protecciones sociales similares, en espíritu (si no en alcance), a las tradiciones social-demócratas de Europa. México es una economía industrializada con ingresos de nivel medio. Su ingreso per cápita promedio equivale a escasamente un cuarto del de EU.

La desigualdad de los ingresos (medida por el porcentaje de ingresos recibidos por el decil más alto de la población comparado con el decil mas bajo) es dos veces más severa en México que en los Estados Unidos, el cual a su vez es el doble que en Canadá.

Tanto México como Canadá dependen en gran medida de la producción y exportación de recursos naturales o primarios (especialmente energía, y dirigida a EU) como una importante actividad económica; asimismo, ambos han tomado medidas para estimular el desarrollo de industrias manufactureras; México dependiendo de su abundantes recursos laborales de bajo costo, mientras que Canadá en actividades innovadoras basadas en la alta tecnología.<sup>12</sup>

La economía estadounidense demuestra una estructura industrial mas madura con mayor dependencia en la alta tecnología y en los servicios de alta calificación como los principales conductores que encabezan el crecimiento económico. La base industrial tradicional de los EU ha declinado en su relevancia durante las ultimas dos décadas, produciendo una consecuente

---

<sup>12</sup> Por ejemplo, sobre la relevancia de Canadá en la biotecnología, véase: Alejandro Mercado (2006), "Signos vitales. Aprendizajes biotecnológicos en América del Norte", *Región y Sociedad*, XVIII (35): 3-41

polarización en la economía y el mercado laboral entre los servicios industriales de altos y bajos salarios.

**Cuadro 8. Características de los países miembros del TLCAN, 2006**

	Canadá	México	Estados Unidos	EU como % TLCAN
Población (1) (millones)	32,270	107,525	300,110	68.1
PIB (2) (US\$ billones)	1,114	1,067	12,360	84.8
PIB per cápita (3)	30,738	9,382	39,653	
Fuerza Laboral (millones) (4)	16,300	43,400	149,300	71.4
Fuerza laboral por ocupación (%) (2004) (4)				
Agricultura	2	18	Ganadería, recursos forestales, y pesca.	0.7
Industria	Manufactura	14	Manufactura, extracción, transporte y manualidades	22.9
	Construcción	5		
Servicios	75	58	gerencia, servicios profesionales, y técnicos	34.7
Otros	3		Ventas, oficinas y otros servicios	41.7
Desempleo	6.8	3.6		5.1
Costo laboral promedio (Manufactura, US\$ por hora) (5)	21.42	2.5		23.2
Desigualdad (6)	8.5	32.6		16.6
Fuentes:				
(1) Statistics Canada, 2005; Conapo, 2006; US Census Bureau, 2006				
(2) The World Fact Book, 2006. CIA, US government. Online version <a href="https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/rankorder/2001rank.html">https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/rankorder/2001rank.html</a>				
(3) OECD (2005), <i>National accounts for OECD countries</i> , OECD, Paris.				
(4) The World Fact Book, 2006. CIA, US government. Online version				
(5) US Bureau of Labor Statistics.				
(6) Datos del 2000: Stanford, J. (2003), "The North American Free Trade Agreement: context, structure, and performance" in Michie, J. (2003), <i>The handbook of globalisation</i> , UK-USA: Edward Elgar Publishing.				

<b>Cuadro 9. Comparación TLCAN, Unión Europea y China, 2006</b>			
	Unión Europea	TLCAN	China
Países miembros, total	25	3	1
Población total (millones)	456	440	1,313
PIB total (US\$ Trillion)	12.1	14.5	8.8
Fuerza laboral	218.5	209	

Elaboración propia. The World Fact Book, 2006. CIA, US government.

<b>Cuadro 10. Tasas de crecimiento del PIB, países del TLCAN, 1980-2001</b> (Tasa promedio de crecimiento real del PIB %)				
	1980-89 (Pre-CUSFTA)	1989-94 (CUSFTA)	1994-2001 (TLCAN)	1980-2001
Canadá	3.1	1.2	3.4	2.8
Estados Unidos	3.3	2.2	3.5	3.1
México	2.4	3.9	2.9	2.9

Stanford, 2003

## CONCLUSIONES

Las últimas décadas del siglo XX no resultaron del todo favorables para los trabajadores y los sindicatos en Norteamérica. Diversas estadísticas muestran un crecimiento económico moderado con crisis recurrentes en ciertos periodos que han impedido la suficiente creación de empleos en la economía formal. Mientras que en EU se han registrado cambios significativos, como por ejemplo, la transición de una economía industrial a una de servicios, en México se ha dado un crecimiento del empleo informal. Estos procesos han impactado de manera negativa en la afiliación sindical.

El proceso de integración en América del Norte no ha sido tan equitativo como el de la Unión Europea, y esto ha generado un desarrollo desigual entre sus miembros, en donde México aún presenta condiciones precarias en el mercado laboral y el desempeño económico.

**CAPITULO 4**  
**SISTEMAS LABORALES EN AMÉRICA DEL NORTE**  
**UN ENFOQUE COMPARATIVO**

## INTRODUCCIÓN

La densidad sindical en un país depende del sistema de relaciones industriales en el que se desenvuelven los sindicatos. El sistema de relaciones industriales esta compuesto por un conjunto de actores; los más relevantes son: sindicatos, empresas y gobierno. Cada uno de ellos tiene intereses que se interrelacionan entre sí, y que muchas veces entran en conflicto. El propósito de la organización y el funcionamiento del sistema laboral es proveer el mayor beneficio para cada una de las partes. La consecución de este propósito se logra balanceando los intereses, muchas veces competidos y conflictivos, de cada una de las partes del sistema.<sup>1</sup>

Por otra parte, los sistemas laborales no solo dependen de la correlación de fuerza internas, sino que están sujetos a presiones externas como la competencia extranjera, el cambio tecnológico, las inversiones y los flujos internacionales, que han sido exacerbados por la economía global.<sup>2</sup> En el sistema de relaciones industriales vigente, regido por la globalización, estas presiones externas son determinantes, ya que al enfrentar la competencia externa, las empresas reducen sus costos de producción, entre ellos, los laborales, con el propósito de ser más competitivos en el mercado internacional. En este sentido, el actual sistema ha sido pernicioso para los trabajadores. El término “relaciones industriales” se originó en la época cuando la fuente principal de empleo se daba en el sector industrial. Sin embargo, esta industria ha dejado de ser preponderante, sería más adecuado denominarlas “relaciones laborales” o “relaciones trabajadores-empleadores”.

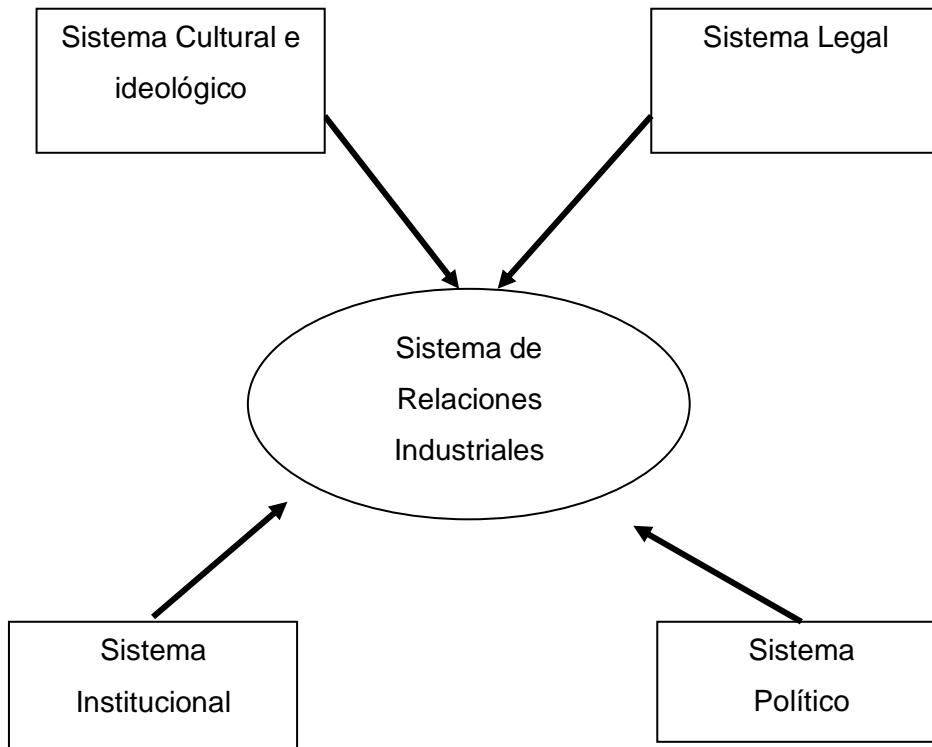
---

<sup>1</sup> Derek Bosworth y Peter Dawkins (1996), *The Economics of the Labor Market*, United Kingdom: Longman.

<sup>2</sup> Ibidem.



**Figura 3.- Factores que afectan el sistema de Relaciones Industriales**



Fuente.- Alan Balfour, Union Managements Relations in a Changing Economy, op. cit.

#### **4.1.- SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES**

En los sistemas de relaciones industriales de América del Norte, existen notables diferencias. El sistema legal que regula las relaciones laborales es más descentralizado en Estados Unidos y Canadá que en México, en donde se da una centralización más destacada, mientras que en sus vecinos del norte, las leyes estatales tienen más importancia en la regulación laboral. En México y Canadá las leyes laborales otorgan mayores beneficios a los trabajadores; no obstante, en México estas leyes no se cumplen en su totalidad. México cuenta en general, con una legislación laboral protectora y con prestaciones para el trabajador que no se tienen en Estados Unidos, que sin embargo no se cumple

en la realidad.<sup>3</sup> Por otra parte, el Seguro de desempleo es mayor en Canadá que en Estados Unidos, mientras que en México es inexistente.

La alta descentralización de la negociación colectiva en Canadá y EU impide la acción nacional coordinada necesaria para proteger los empleos sindicalizados en el largo plazo y para expandir la sindicalización hacia sectores de crecimiento de la economía.

En Estados Unidos prevalece un sistema político presidencial bipartidista (Demócrata y Republicano); la relación y el vínculo político entre la federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y el Partido Demócrata, aunque existe, no ha sido muy estrecha como por ejemplo en otros países (Inglaterra o Brasil); por lo tanto, el movimiento sindical carece de una presencia relevante en el escenario político estadounidense. Canadá se caracteriza por un sistema político parlamentario y pluripartidista; la organización sindical más importante, el Congreso Laboral Canadiense (CLC), tiene estrechos vínculos con el Partido Nueva Democracia (*The New Democratic Party, NDP*) de orientación demócrata social. Esto le ha permitido incidir en la formulación de legislación favorable al movimiento sindical, aunque este partido nunca ha tenido mayoría en el Parlamento y por ende nunca ha generado un Primer Ministro. En México, tanto la Confederación de Trabajadores de México (CTM)<sup>4</sup> como el Congreso del Trabajo (CT)<sup>5</sup> tuvieron

---

<sup>3</sup> Por ejemplo, el derecho de habitación, reparto de utilidades, las protecciones al salario, los derechos por maternidad, la capacitación y adiestramiento, la estabilidad en el trabajo, entre otras; pero en realidad la mayor parte de los trabajadores mexicanos padece condiciones de trabajo inapropiadas y graves carencias económicas, debido al deterioro de su salario y de las prestaciones laborales. Véase Teresa Guerra (2002), “Derecho Laboral comparado: México-Estados Unidos”, Universidad Autónoma de Sinaloa.

<sup>4</sup> Esta central obrera se formó en 1936 y desde entonces ha estado vinculada al Estado y ha apoyado al PRI. Se le identifica como una central oficial y corporativista. Ha agrupado importantes sindicatos nacionales. Durante el periodo 1936-1982 la CTM controló muchos puestos burocráticos en el gobierno, y además ocupó cargos políticos de elección popular. Desde 1982, su poder ha disminuido debido a las políticas neoliberales; y desde 2000 su

estrecha vinculación con el PRI, a través de la participación de líderes de estos organismos en puestos políticos y cargos burocráticos; en el año 2000, el PRI perdió la presidencia y su poder político ha disminuido. Estas organizaciones, contrario a lo que se pronosticaba al inicio de la administración Fox (2000-06), han apoyado al gobierno federal en este sexenio y han fortalecido los vínculos con la presidencia. Algunas otras centrales nacionales, como la UNT y el FSM, no pertenecen al PRI y se mantienen al margen del corporativismo oficial; por el contrario, han estrechado vínculos con el PRD, de orientación izquierdista; aunque no pertenecen a este partido, en ocasiones han hecho alianzas en ciertos movimientos políticos y sociales.

Desde los 1980s, los gobiernos de los tres países se caracterizan por un modelo económico neoliberal; lo que explica la falta de apoyo al sindicalismo de parte de las instituciones que regulan las relaciones laborales.

#### **4.2.- ORGANIZACIÓN SINDICAL**

Uno de los factores que determina la densidad sindical es el proceso de organización de los trabajadores en sindicatos. En una comparación sobre los sistemas que regulan las formas de sindicalización y la garantía para que operen los sindicatos, resulta evidente que en Norteamérica, las condiciones más favorables para la creación de un sindicato se dan en Canadá. En Estados Unidos, la organización sindical inicia con una consulta a los trabajadores sobre si desean pertenecer a un sindicato, mediante un sistema de tarjetas. Si se obtiene la mayoría (dos tercios), entonces se solicita la elección ante las

---

situación se torno incierta debido al cambio de partido en el poder, y más que estar en una situación de consolidación, más bien se encuentra en retroceso.

<sup>5</sup> El Congreso del Trabajo se formó en 1966 con el propósito de incorporar al movimiento sindical oficial a los sindicatos independientes que no pertenecían a la CTM.

autoridades laborales y se notifica al empleador de este proceso. Sin embargo, durante el periodo que transcurre entre la aprobación y la elección, que suele durar más de un mes, se desarrolla la presión de los empleadores en contra de los trabajadores para que desistan de la organización sindical. Esta presión va desde simples amenazas hasta el despido. Las leyes no han prevenido estas acciones anti-sindicales de los empleadores.

Por otra parte en Canadá, en la mayoría de las provincias el proceso para la creación del sindicato es menos prolongado. Por ejemplo, a diferencia de Estados Unidos, en Canadá únicamente se utiliza el sistema de las tarjetas para que los trabajadores acepten o rechacen la creación del sindicato, sin que haya necesidad de elecciones formales. Esto, por supuesto, reduce la probabilidad de que se presenten acciones anti-sindicales de parte de las empresas.

El caso de México es muy diferente al de Estados Unidos y Canadá. La parte más complicada no es la votación y elección entre los trabajadores, sino el registro que otorgan las autoridades laborales a los nuevos sindicatos.

## **ESTADOS UNIDOS**

El proceso para la formación de un sindicato en Estados Unidos, inicia cuando los representantes del sindicato distribuyen tarjetas entre los trabajadores para que las firmen, indicando así su deseo de que el sindicato los represente en la negociación colectiva. Si el 30% de los trabajadores que aprueba el proceso, el sindicato puede pedir a la NLRB<sup>6</sup> que lleve a cabo una elección mediante votación secreta para determinar si la mayoría de los trabajadores desean ser representados por el sindicato. Normalmente, los

---

<sup>6</sup> Es la Oficina Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Board*) que se encarga de organizar supervisar las elecciones para la formación de sindicatos.

organizadores del sindicato esperan hasta que una gran mayoría de los trabajadores haya firmado las tarjetas (con frecuencia es de dos tercios). Son poco menos de cincuenta días el promedio de tiempo entre la solicitud de la elección sindical y la realización de la misma.<sup>7</sup>

La mayor parte de las elecciones se llevan a cabo, generalmente, entre los treinta y sesenta días a partir de la fecha en que se presentó la petición. Las semanas previas a la elección de la NLRB se distinguen con frecuencia por el proselitismo que ocurre en ambos bandos. Durante la campaña para organizar el sindicato, muchas veces se acostumbra usar gafetes y camisetas alusivas, distribuir volantes, preparar reuniones populares y otras tácticas. La campaña anti-sindical de la empresa consiste, casi siempre, en discursos de los gerentes a los empleados reunidos para tal fin, en el envío de cartas a las casas de los trabajadores y en el adiestramiento e instrucciones a los supervisores para que den a entender a los empleados que la empresa se opone a la formación de un sindicato. Muchas empresas contratan los servicios de grupos de consultoría o bufetes de abogados especializados en dirigir la campaña: "*No al Sindicato*" en la empresa.<sup>8</sup>

Los funcionarios de la NLRB llevan a cabo una votación secreta, casi siempre en las instalaciones del centro de trabajo. Normalmente, se usa una casilla de votación con cortina para mantener el secreto del voto. Después de la votación, se hace un recuento de los votos en presencia de los observadores de la empresa y del sindicato. Cualquiera de las partes puede presentar objeciones a la elección y alegar que la otra parte ha usado tácticas discriminatorias. Si no hay objeciones o si la NLRB las desecha sin anular la

---

<sup>7</sup> Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte (CCLAN). [www.naalc.org](http://www.naalc.org).  
Accedida en 2006.

<sup>8</sup> Ibidem

elección, se certifican los resultados de la misma. Si gana el sindicato, la NLRB lo certifica como el representante exclusivo de la negociación colectiva y el patrón está obligado a negociar con éste.

## **CANADÁ**

En Canadá, la organización de sindicatos, frecuentemente, comienza casi de la misma manera que en Estados Unidos, con trabajadores no organizados que se ponen en contacto con un representante del sindicato para que los ayude a formar uno en su lugar de trabajo. Para la formación del sindicato se sigue el mismo mecanismo de tarjetas firmadas por los trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de las provincias existe una diferencia importante en comparación con el sistema de Estados Unidos: la firma de la tarjeta es, efectivamente, el "voto" para la representación del sindicato. La jurisdicción federal y seis de las diez provincias expiden la certificación de los sindicatos como el representante de los trabajadores en las negociaciones colectivas si el sindicato obtiene tarjetas firmadas de una mayoría de los trabajadores en la unidad de negociación (en algunas provincias, se requiere el del 55% al 60% para evitar controversias, si hay un número menor de tarjetas). La Junta Laboral (o el comisionado general del Trabajo de Quebec) verifica la autenticidad de las tarjetas antes de proceder a certificar el sindicato, lo que suele llamarse el método de "verificación de tarjetas" para la certificación del sindicato.

En aquellas provincias que, por lo general, requieren estatutariamente de una elección para la certificación del sindicato, ésta suele llevarse a cabo después de unos cuantos días a partir de la fecha de la solicitud. En Ontario, por ejemplo, en donde se acaba de cambiar de un sistema de verificación de

tarjetas a uno de "elecciones obligatorias", éstas deben realizarse dentro de los cinco días siguientes a la solicitud. El resultado, tanto del sistema de "verificación de tarjetas" como de las elecciones rápidas, presenta prácticamente en Canadá un panorama en donde están ausentes las prolongadas y agresivas campañas que tienen lugar en el centro de trabajo en pro o en contra de la representación sindical.

## MÉXICO

En México, la organización de sindicatos tiene lugar de acuerdo con un sistema jurídico muy diferente de los vigentes en Estados Unidos y en Canadá. Los sindicatos requieren de un acto público estatal, ante la autoridad legal competente, llamado "registro", para obtener su personalidad jurídica y operar legalmente. En la jurisdicción federal, el registro se obtiene de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y tratándose de la local, ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje estatales, y se otorga a los sindicatos que cumplen con los requisitos establecidos en la ley.<sup>9</sup>

Cualquier grupo de veinte o más trabajadores, aunque sólo representen una minoría, puede formar un sindicato mediante un acto formal de registro para obtener personalidad jurídica de las autoridades laborales. Normalmente, un sindicato se afilia con una central sindical de la misma rama industrial, por ejemplo, los de los textiles, con una federación o confederación de sindicatos textiles, etcétera.

Una vez que los sindicatos obtienen su registro, pueden demandar al patrón la celebración de un contrato colectivo, y si éste se niega a celebrarlo, pueden emplazarlo a huelga; en esta situación, el sindicato debe estimar si tiene capacidad y apoyo de la mayoría para estallar la huelga. En México no se

---

<sup>9</sup> Comisión para la Cooperación Laboral, 2006, op. cit.

establece la "certificación" del sindicato en el sentido estadounidense o canadiense, que crea el deber legal del patrón de negociar con el sindicato que haya seleccionado la mayoría de los trabajadores. México no requiere la condición de mayoría para el registro del sindicato. La organización de sindicatos "nuevos" en México, donde los trabajadores de cualquier centro de trabajo que no está sindicalizado buscan registrarse por sí mismos, formar un sindicato y obtener un contrato donde antes no había ninguno, es relativamente escasa.

Además, se debe tomar en cuenta que una manera de impedir la sindicalización auténtica es mediante la simulación. En México, un gran número de sindicatos son de los denominados "fantasma"; es decir, con contratos de protección o simulados<sup>10</sup>. Son creados por las mismas empresas con la complicidad de los líderes sindicales para coartar la posibilidad de que los trabajadores organicen un sindicato por su cuenta y puedan defender sus derechos laborales de forma más efectiva. Muchos trabajadores que pertenecen a estos sindicatos con contratos de protección desconocen esta situación. La falta de interés de las autoridades gubernamentales para solucionar esta situación que perjudica a los trabajadores es evidente y no se advierten acciones para solucionarla en el futuro inmediato.

---

<sup>10</sup> Alfonso Bouzas (2003a), "Los contratos colectivos de protección y el proyecto oficial de reforma laboral". Ponencia presentada en el "Tercer foro laboral internacional". Coparmex-OIT, [http://www.coparmex.org.mx/eventos/forolaboral/ponencias/jose\\_bouzas.htm](http://www.coparmex.org.mx/eventos/forolaboral/ponencias/jose_bouzas.htm)



**Cuadro 11. Legislación laboral: libertad de asociación y derecho a organizarse en Norteamérica**

	Canadá	Estados Unidos	México
Fundamentos constitucionales y libertad de asociación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La Constitución de Canadá no contiene disposiciones expresas sobre los derechos o condiciones de trabajo.</li> <li>· Éstos se encuentran en la sección 2 (d) del capítulo de Derechos y Libertades, y garantizan la libertad de asociación (la Suprema Corte ha resuelto que la garantía constitucional de libertad de asociación protege el derecho de los trabajadores a organizarse, pero ésta no comprende el derecho a la negociación colectiva o el derecho de huelga).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La Constitución de Estados Unidos no establece expresamente los derechos o condiciones de trabajo.</li> <li>· La primera enmienda protege la libertad de reunión, expresión, y el derecho de petición al gobierno para resarcir agravios; las cortes han aplicado esta enmienda en algunos aspectos de la actividad laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La Constitución mexicana expresamente protege la libertad de asociación, el derecho a la sindicalización de trabajadores y patronos, y el derecho de huelga.</li> <li>· La Constitución establece una serie de condiciones mínimas en las relaciones laborales (salarios mínimos, jornada de trabajo, jornada extraordinaria, trabajo de menores, reparto de utilidades, seguridad e higiene, entre otras).</li> </ul>
Jurisdicción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Once distintos sistemas de legislación laboral (uno federal y diez provinciales).</li> <li>· Solamente el 10% de los trabajadores está sujeto a la jurisdicción federal.</li> <li>· Juntas Laborales Administrativas en el sector federal y en nueve provincias y territorios; una Oficina del Comisionado y Tribunales (Poder Judicial) en Québec.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sistema nacional de legislación laboral: NLRA, LMRA, las cuales son aplicadas en todo el territorio nacional.</li> <li>· Una sola junta administrativa nacional laboral (NLRB) autónoma y treinta y tres oficinas regionales en todo el territorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La legislación laboral es aplicada por los estados (excepto en ramas industriales importantes y de servicios, y actividades y empresas de jurisdicción federal en cuyo caso la aplica el gobierno federal).</li> <li>· Tribunales laborales administrativos autónomos y tripartitos en las jurisdicciones estatal y federal (JLCyA) para la aplicación de la legislación laboral a los casos concretos.</li> </ul>
Registro y certificación de los sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La mayoría de las provincias realizan la certificación, basados en las tarjetas de verificación firmadas, evidenciando el apoyo de la mayoría.</li> <li>· Cuatro provincias requieren elecciones en la mayoría de los casos, éstas usualmente son realizadas en breve plazo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La certificación normalmente requiere de una votación secreta, el proceso toma varias semanas antes de la elección.</li> <li>· La votación es conducida por la NRLB.</li> <li>· Ocurren agresivas campañas en periodo entre la petición y la votación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Los sindicatos pueden ser registrados por cualquier grupo de veinte o más trabajadores.</li> <li>· Los sindicatos pueden integrarse con veinte o más trabajadores y solicitar su registro.</li> <li>· No se requiere de votación de mayoría para la formación del sindicato.</li> <li>· La votación de mayoría es requerida cuando un segundo sindicato demanda la titularidad del contrato colectivo de trabajo ante la JLCyA (recuento).</li> </ul>
Derecho a la negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Derechos exclusivos para contratar colectivamente por parte del sindicato que esté apoyado por la mayoría y debidamente certificado (esto normalmente de acuerdo a las tarjetas de verificación).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Derechos exclusivos para contratar colectivamente por parte del sindicato que esté debidamente certificado de acuerdo al estado de mayoría, normalmente éste es obtenido mediante una elección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Derechos exclusivos para celebrar contrato colectivo en cada empresa por parte del sindicato que obtenga el registro (proceso administrativo sobre personalidad jurídica).</li> </ul>

Fuente: elaboración en base a información de la Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte (CCLAN)

Se ha argumentado que las fluctuaciones de la densidad sindical están estrechamente vinculadas con las actividades organizativas de los sindicatos. La divergencia en la densidad sindical entre Estados Unidos y Canadá se explica por diversos factores relacionados con las oportunidades de los sindicatos para reclutar nuevos miembros. Es evidente que los éxitos en la organización sindical han sido sustancialmente mayores en Canadá que en Estados Unidos. En gran medida, esto está determinado por las diferencias en el ámbito legal. El sistema laboral estadounidense, en lo concerniente al reconocimiento de los sindicatos, se basa en elecciones y los resultados se derivan de extensas campañas en las cuales las empresas usan tácticas anti-sindicales que van desde la postergación del proceso hasta la discriminación en contra de los trabajadores que apoyan y promueven el sindicato. En contraste, la organización sindical en Canadá se basa en la firma de tarjetas (y en algunos casos, en elecciones rápidas), con lo que se minimiza la oportunidad de las empresas para resistir a los sindicatos. Asimismo, la incidencia de prácticas injustas de las empresas es sustancialmente más alta en Estados Unidos y los aspectos legales que previenen la interferencia de las mismas no son tan efectivos como los que existen en Canadá.<sup>11</sup>

Por otra parte, en Canadá la estrecha relación entre el movimiento laboral organizado y el partido NDP de tendencia demócrata social, ha fortalecido la influencia política de los sindicatos canadienses (Rose y Chaison, 1996). La institucionalización del NDP dentro de un sistema parlamentario altamente federalizado ha facilitado las leyes de negociación colectiva favorables a los sindicatos (Bruce 1989). En contraste, los vínculos entre sindicatos y partidos

---

<sup>11</sup> Rose, J.B. and Chaison, G.N. (2001), "Unionism in Canada and the United States in the 21st Century: The Prospects for Revival", *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 56(1): 34-65.

políticos en los Estados Unidos son menos formales y los sindicatos no han sido capaces de persuadir al Congreso para reformar a su favor las leyes nacionales que regulan las relaciones laborales que determinan la actuación de los sindicatos.<sup>12</sup>

Tanto en México como en EU, la carencia de un partido demócrata-social fuerte deriva en la incapacidad de contrarrestar la caída de la densidad sindical así como la inestabilidad institucional de los sindicatos.

Otro de los factores que explica la densidad sindical en Canadá es la alta sindicalización del sector público (el doble de Estados Unidos); este factor es determinante para definir la alta sindicalización en Canadá. Y además sugiere que uno de los postulados del neoliberalismo (privatización) no se ha aplicado de la misma manera e intensidad que en México y en EU.

#### **4.3.- EL SISTEMA IDEOLÓGICO**

El sistema cultural e ideológico determina el tipo de relaciones industriales y por ende afecta en las tasas de sindicalización. En Estados Unidos hay un alto grado de individualismo, a diferencia del relativo y alto grado de colectivismo existente en México y Canadá, respectivamente. Por otra parte, en Estados Unidos prevalece una ideología liberal y anti-estatista, a diferencia de México y Canadá, donde se da un alto grado de ideología estatista; a pesar de las reformas de las últimas dos décadas, en estos países, el Estado sigue participando en la economía en sectores estratégicos.

Sobre este punto, Lipset <sup>13</sup> argumenta que el declive del sindicalismo es resultado de factores ideológicos. Según Lipset, en Estados Unidos la ideología

---

<sup>12</sup> Ibidem

<sup>13</sup> Seymour M Lipset (1996), *El Excepcionalismo Norteamericano*, México: FCE.

del “americanismo” es determinante para explicar las bajas tasas de densidad sindical, en comparación, por ejemplo, con Canadá.

Por otra parte, los estadounidenses, creen que pueden y deben ascender, sin importar que tan poco factible podría ser, y de hecho la movilidad social es más factible en EU que en Europa; aunque esto no implica necesariamente que no existían desigualdades insalvables en el territorio norteamericano. Lipset argumenta que en Estados Unidos no se desarrollaron los partidos obreros, como en otros países desarrollados e industrializados; ni tampoco se consolidó el sindicalismo de izquierda con ideología marxista debido, entre otros factores, a los siguientes:<sup>14</sup>

- Desde los puntos de vista sociológico y político, Estados Unidos era un país demasiado progresista, igualitario, excesivamente abierto y democrático para generar movimientos radicales o revolucionarios de masas comparables a los de Europa.
- Estados Unidos constituía una nación y una sociedad nueva, la cual carecía de muchas de las instituciones y las tradiciones de sistemas antes feudales y, era la cultura más “moderna” y puramente burguesa.
- El “norteamericanismo” como sustituto del socialismo.
- El hincapié en el individualismo y el “anti-estatismo” como sistema de valores que implican una oposición a todo Estado colectivista o Benefactor fuerte.
- La religiosidad norteamericana y el sectarismo protestante.
- El ideal de Estados Unidos de una nación sin un proletariado permanente y hereditario.

---

<sup>14</sup> Se hizo una síntesis y puntualización propia de los argumentos de Seymour Martín Lipset (1996), op. cit.

- La fe de la mayoría de los estadounidenses en que su sistema les aseguraba la oportunidad de ascender, los confirmaba en la convicción de que vivían en una sociedad igualitaria.
- Las consecuencias de ser una sociedad multiétnica y multirracial de inmigrantes. La diferenciación étnica, religiosa y racial que fragmentó a la clase obrera y retardó el desarrollo de una política con conciencia de clase.

Las bajas tasas de afiliación sindical en EU se explican, además de los beneficios del capitalismo para la clase obrera, por la ideología estadounidense que enfatiza valores individualistas y anti-estatistas que propugnan por la superación y el mejoramiento individual, fuera de las organizaciones colectivas. El enfoque ideológico de Lipset se debe tomar en cuenta en el momento de hacer un análisis del declive sindical en EU.

#### **4.4.- LA LEY DEL DERECHO AL TRABAJO**

Uno de los aspectos que explica las bajas tasas de densidad sindical en Estados Unidos es la legislación laboral; las leyes secundarias que operan en contra de los sindicatos se derivan de la Ley Taft-Hartley aprobada en 1947. A partir de esta legislación, algunos estados de la unión americana aprobaron leyes de derecho al trabajo (*Right to work labor*), que en la actualidad suman 22 estados con este tipo de legislación que provocan un ambiente negativo para los sindicatos y su estrategia de crecimiento.

La Ley de Derecho al Trabajo asegura el derecho de los trabajadores a decidir por ellos mismos unirse o no a un sindicato y además, a decidir si apoyan financieramente a un sindicato. Aunque los trabajadores que laboran

en las industrias ferroviarias y en las aerolíneas no están sujetos a esta ley, y los trabajadores que laboran en un sector federal podrían no estar dentro de las exigencias de esta ley. Paradójicamente, los estados de la unión americana que registran menores tasas de densidad sindical son los que cuentan con una Ley de Derecho al Trabajo. Debido a que en estos estados (con el argumento de que la sindicalización no es obligatoria) los empleadores obstruyen de diversas formas la sindicalización y operan más fácilmente en contra de los sindicatos. Una ley que debería de respetar la libertad del trabajador de pertenecer o no a un sindicato es utilizada por los empleadores precisamente para sabotear la sindicalización. Antes del surgimiento de esta ley (1947), los trabajadores votaban con un sistema más sencillo (un sistema de tarjetas, similar al de Canadá) y que facilitaba el sistema de elección de los trabajadores que pretendían formar un sindicato. Después de esta ley, ahora se sigue un sistema de elecciones que prolonga el proceso y permite la intromisión de los empleadores en contra de la organización sindical.

#### **4.5.- LA FRAGMENTACION DEL MOVIMIENTO SINDICAL**

Mientras que en EU existen dos organizaciones nacionales que aglutinan a la mayoría de los sindicatos locales (AFL-CIO, y la recién creada “Coalición Cambiar para Ganar”<sup>15</sup>); en Canadá el CLC sólo agrupa a dos terceras partes de los sindicalizados, además de la existencia de sindicatos internacionales y regionales; por otra parte, en México existe un sindicalismo oficial o corporativo

---

<sup>15</sup> En Julio de 2005, 7 sindicatos nacionales se separaron de la AFL-CIO: International Brotherhood of Teamsters, Laborers' International Union of North America (LIUNA), UNITE HERE, Service Employees International Union (SEIU), United Food and Commercial Workers International Union (UFCW), United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, United Farm Workers.

(congregado principalmente en la CTM y el CT) en donde coexisten los principales sindicatos nacionales de industria, y un sindicalismo independiente (agrupado en la UNT) que representa a un considerable número de sindicatos que no están afiliados al sindicalismo oficial o que se han desmembrado del mismo. Estas características sugieren un panorama donde prevalece una fragmentación del sindicalismo en mayor o menor medida, tanto en México, Estados Unidos y Canadá, o por lo menos, los diversos sindicatos no confluyen en una gran central nacional única.

En los últimos lustros la división de las grandes centrales sindicales se ha acentuado (por ejemplo, en 2005 con la desbandada en la AFL-CIO o con la escisión del CT entre 1989-2000), lo cual no permite formular estrategias en común del movimiento sindical para contrarrestar las políticas neoliberales que afectan a los trabajadores y las condiciones desfavorables que trae consigo la globalización económica.

La desintegración de la AFL-CIO en 2005, que ya se vislumbraba desde finales de los noventa, y la desbandada de algunos sindicatos de importancia del sindicalismo oficial congregado en el CT en México durante las décadas de 1980 y 1990, explican las condiciones actuales de la falta de combatividad de un sindicalismo disperso y fragmentado. Ante esta situación, los sindicatos han perdido su poder en el ámbito político e institucional y por ende han perdido cualquier oportunidad de impulsar una agenda legislativa y de gobierno favorable para su causa. Mientras que en EU, la otrora fuerte y poderosa AFL-CIO ha perdido sus vínculos con el partido demócrata, en México la alianza entre el PRI y la CTM ha perdido relevancia; tanto por la decadencia política del primero como por la poca representatividad de la segunda.

No es casual que en esta relación del movimiento sindical con los partidos políticos y con el gobierno, el país que presenta condiciones más favorables sea Canadá. De ahí que esto puede ser un factor determinante para explicar la mayor tasa de sindicalización en este país, y la baja representación sindical en México y Estados Unidos. El hecho de que los sindicatos mantengan alianza con partidos políticos fuertes y que éstos formen parte de las estructuras de gobierno o que influyan sobre éstas, es de gran relevancia para mantener altas tasas de densidad sindical y fortalecer el sindicalismo.

## **CONCLUSIONES**

Los sistemas laborales que regulan la relación entre empresas y trabajadores determinan en gran medida los niveles de afiliación sindical.

El aspecto más relevante es la forma cómo se organizan los nuevos sindicatos. En Canadá las instituciones laborales garantizan la organización sindical mediante un sistema que respeta las decisiones de los trabajadores por afiliarse o crear un sindicato; este aspecto es relevante para explicar las altas tasas de densidad sindical de Canadá.

Mientras que en EU y México, se enfrentan obstáculos en las fases de votación y registro, respectivamente, durante el proceso de organización sindical.



**CAPITULO 5**  
**DECLIVE DEL SINDICALISMO EN ESTADOS UNIDOS**

## 5.1. EL SINDICALISMO EN ESTADOS UNIDOS

El auge y declive de la organización sindical en Estados Unidos se pueden explicar por una serie de factores que se dividen en ciertas etapas: las violentas luchas obreras de finales del siglo XIX, el progresivismo de principios del siglo XX, la Gran Depresión de 1929, el Nuevo Trato de Franklin D. Roosevelt, el período de posguerra, la transición de la economía industrial a una de servicios, la transición del fordismo al posfordismo, y las políticas laborales y económicas de Ronald Reagan. Es durante el período del Nuevo Trato de Franklin D. Roosevelt (1932-45), cuando el movimiento obrero inicia su auge en el número de representados; tendencia que se vería incrementada durante la expansión industrial de la Segunda Guerra Mundial y el período de posguerra (1945-70). El declive del sindicalismo se empezaría a manifestar a partir de la década de 1970, pero sería durante la década de 1980 cuando el movimiento sindical se estancaría y retrocedería en importancia y número de afiliados. La tendencia que instaurara y alentara Franklin D. Roosevelt sería contrarrestada por Ronald Reagan, quien se encargaría de echar abajo el Nuevo Trato que Roosevelt instauró con los obreros.

### LAS PRIMERAS ORGANIZACIONES

Hacia finales del siglo XIX se inició en Los Estados Unidos la era del “progresivismo”<sup>1</sup>, un período fundamental para la ulterior organización de la

---

<sup>1</sup> “Hacia finales del siglo XIX y principios del siglo XX, el enorme desarrollo industrial en Los Estados Unidos generó una contradicción: la desigualdad en la distribución de la riqueza, ocasionada por el surgimiento de las grandes corporaciones y los monopolios, que a consecuencia de las dificultades que generaron (desempleo, explotación de los trabajadores, uso de los recursos naturales para el engrandecimiento de la empresa), exacerbaron las inconformidades de diversos sectores de la sociedad norteamericana. Esto propició las ideas progresistas... que exigían “(una) extensión del poder del gobierno sobre la industria, las finanzas, los transportes, la agricultura, los sindicatos y aún la moral...” Véase Allan Nevis et al (1987), *Breve historia de Los Estados Unidos*, México: FCE, pp. 609-12.

clase obrera. En esta etapa se genera un debate de ideas acerca de las contradicciones del sistema capitalista.

En el nuevo orden industrial dominado por los grandes empresarios, y en el que la mayoría de los individuos sólo eran propietarios de su fuerza de trabajo, ya no era funcional la ideología del individualismo: “El primero de los muchos problemas a que se enfrentaron los reformadores en el umbral del nuevo siglo fue la confusión ética que resultó de tratar de aplicar el código moral de una sociedad agraria individualista a un orden social sumamente industrializado e integrado.”<sup>2</sup>

La composición de la clase trabajadora de principios de siglo se caracterizaba por las raíces agrarias de los trabajadores que concebían a los sindicatos como organizaciones inestables, y por las culturas diferentes, antagónicas y con diferentes lenguas de la gran masa de inmigrantes; este hecho dificultó su organización por medio de sindicatos en busca de mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, a pesar de estas desventajas, los trabajadores empezaron a organizarse y a manifestarse en contra de las largas jornadas de trabajo y la reducción de salarios.

Durante este período se consolida La Federación Americana del Trabajo (American Federation of Labor), surgida en 1886; que no aceptaba en sus filas a trabajadores no calificados. No obstante, también en este período aparecería otra organización obrera, identificada con la corriente marxista. En 1905 se establece la organización *International Workers of the World (IWW)* – Trabajadores Internacionales del Mundo -, que tenía como objetivo “confederar a los trabajadores de este país en un movimiento de la clase trabajadora, que tendrá como propósito... la emancipación de la clase trabajadora... sin

---

<sup>2</sup> Allan Nevis et al (1989), op. cit., p. 613-614.

compromiso y sin rendición”<sup>3</sup>. Representaba el radicalismo laboral, y tenía como apoyo principal al Partido Socialista.

Esta organización propugnaba por el sindicalismo revolucionario. No creía en los métodos para combatir el capital practicados por la AFL. El preámbulo de su constitución declaraba que:

La clase trabajadora y la clase empleadora nada tienen en común. No podrá existir la paz mientras millones de trabajadores experimenten hambre y necesidades y los pocos que componen la clase patronal disfrutan de todas las cosas buenas de la vida. La lucha deberá proseguir entre estas dos clases hasta que los trabajadores del mundo, organizados con carácter de clase, tomen posesión de la tierra y de la maquinaria de producción y supriman el sistema de jornales. (...) En lugar del lema conservador “un jornal justo por una jornada de trabajo justa”, debemos inscribir en nuestra bandera la divisa “abolición del sistema de jornales”. Es misión histórica de la clase trabajadora poner fin al sistema capitalista.<sup>4</sup>

Esta organización sindical sería la única en la historia sindical de Estados Unidos que retomaba con mayor énfasis los postulados marxistas y anarcosindicalistas de sus homólogos europeos. Después de numerosas huelgas, en las que la IWW demostró su fortaleza, sobrevino un período de prueba: La Primera Guerra Mundial. En efecto, durante este conflicto bélico se inhibió el movimiento laboral, y las huelgas disminuyeron. Para 1917, Las huelgas promovidas por la IWW habían sido reprimidas brutalmente, sus seguidores estaban aterrorizados, y sus líderes encarcelados. La promesa de

---

<sup>3</sup> Ibid., p. 35, 36.

<sup>4</sup> Leo Huberman (1984), *Nosotros el Pueblo. Historia de Los Estados Unidos*, México: Nuestro Tiempo.

la IWW como un movimiento laboral para los más miserables de los trabajadores americanos había muerto.<sup>5</sup>

Durante la década de 1920, el movimiento sindical retrocedió a la antigua posición que había ocupado antes de la Primera Guerra Mundial. La AFL avanzó a una nueva doctrina de cooperación laboral – patronal, expresada industrialmente en su repentino entusiasmo por la eficiencia, y políticamente en su fuerte identificación con el orden prevaleciente. Este enfoque cooperativo significó un profundo sentido de impotencia en el movimiento obrero en la década de 1920. El movimiento podría progresar sólo con el consentimiento de la industria, no por el poder de la fuerza laboral.

#### FRANKLIN D. ROOSEVELT Y EL NUEVO TRATO

Ante la crisis económica de principios de los 30's, los obreros se manifiestan, exigen, hacen huelgas, se organizan y muestran su fortaleza. Entonces, el gobierno percibe que es necesario legislar y otorgar derechos históricos a los trabajadores. Sin embargo, es durante la administración del presidente demócrata Franklin D. Roosevelt cuando se crea un marco legislativo más propicio para la formación de sindicatos.

La década de 1930 presenció el surgimiento de la CIO (Congress of Industrial Organizations) y la reorganización de la AFL. En el año de 1935 surge el Committee for Industrial Organizations (CIO) que fue fundado por John Lewis con el argumento de que “la AFL se hallaba estancada con su rostro mirando hacia el pasado”<sup>6</sup>. La CIO agrupó principalmente a trabajadores de las industrias del acero y automóvil, y posteriormente a los de la industria textil, del

---

<sup>5</sup> Es importante señalar que durante la Primera Guerra Mundial, el gobierno de los Estados Unidos prohibió las huelgas y todo tipo de movimientos laborales que perturbaran el orden laboral.

<sup>6</sup> Ibid, p. 144.

caucho, eléctrica y de los metales. A diferencia de la AFL, la CIO si incluyó entre sus afiliados a grupos minoritarios como las mujeres y los negros. En 1938, cambia su nombre a Congress of Industrial Organizations, quedando con las mismas siglas. A finales de la década de 1930, la CIO agrupaba aproximadamente 5 millones de afiliados, más que el número de afiliados de la AFL (3.8 mills). También a diferencia de la AFL, la CIO si participó en política y apoyó al Partido demócrata.<sup>7</sup>

Durante la Segunda Guerra Mundial, los sindicatos de la AFL y la CIO apoyaron al Gobierno Federal y se abstuvieron de huelgas y movilizaciones; también tomaron ventaja de la expansión industrial que se dio durante este período: en el período 1940-1945, el número de trabajadores sindicalizados casi se duplicó, afiliándose casi 6 millones de nuevos miembros. A este hecho contribuyó en gran medida, el auge económico generado en Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial.

El porcentaje de trabajadores sindicalizados, respecto al total de la fuerza laboral, al final de la guerra en 1945, fue el más alto de todo el siglo XX. Más del 35 por ciento de los trabajadores de Los Estados Unidos estaba afiliado a un sindicato.

Después de la Segunda Guerra Mundial, el Congreso empezó a legislar en contra de los sindicatos y restringió sus privilegios. Esto propició que las dos principales organizaciones obreras se fusionaran para conservar su fuerza y evitar futuros ataques. La fusión formal de la AFL-CIO se dio en diciembre de 1955. George Meaney, líder de la AFL, fue electo presidente de la nueva

---

<sup>7</sup> Ira Peck (1986), "El movimiento obrero en los EUA", servicio informativo y cultural de los EU.

organización. La AFL-CIO agrupaba en ese año a 16 millones de miembros, más del 30 por ciento del total de empleados.

### CRISIS Y DECLIVE SINDICAL

A pesar de la legislación del Nuevo Trato y de la fusión de las dos principales centrales obreras (AFL-CIO) en 1955, el movimiento sindical no pudo adaptarse a la crisis económica de la década de 1970, y al surgimiento de una economía de servicios; por lo que cayó en una tendencia negativa que se acentuó en la década de 1980, y el número de sindicatos y de trabajadores sindicalizados decreció significativamente.

El auge del movimiento obrero que se inició con Franklin D. Roosevelt terminó con la administración de Ronald Reagan. Roosevelt alentó y estimuló la organización de los obreros, Reagan los reprimió y disuadió la organización sindical. Con FDR el número de sindicatos y sindicalizados aumentó; con Reagan decreció. FDR favoreció a los trabajadores con legislación propicia para su desarrollo, Reagan reprimió las huelgas y prácticamente las eliminó. El poder de la organización obrera que se fortaleció en los 30's finalizó en los 80's. Esta tendencia persistió en los 90's, aunque en los últimos años los sindicatos mantienen estable su membresía.

La caída en la tasa de densidad sindical en Los Estados Unidos es la más intensa y acentuada del mundo capitalista desarrollado en la última década del siglo XX, junto con Inglaterra y Japón.

## 5.2. ANÁLISIS DE LA DENSIDAD SINDICAL EN ESTADOS UNIDOS

El movimiento laboral organizado de Los Estados Unidos experimenta actualmente una crisis de representatividad. El porcentaje de trabajadores sindicalizados respecto a la fuerza laboral total ha venido disminuyendo drásticamente desde los últimos 20 años. Entre 1980-2000, la densidad sindical se redujo del 23% al 13%. Incluso, si analizamos las tendencias de la densidad sindical en los últimos 50 años, nos encontramos un declive del 32% en 1956 al 12.5% en 2005; es decir, una reducción de 20 puntos porcentuales.

La densidad sindical alcanzó su nivel más alto en 1945-46, y en 1954, cuando 35 por ciento de los trabajadores estaban sindicalizados. No obstante, con la aprobación de la Ley Taft-Hartley en 1947 (que alentó las acciones en contra de los sindicatos), empezaron a crearse las leyes de derecho al trabajo en numerosos estados de la unión americana, con lo que se iniciaría a partir de la segunda mitad de la década de 1950, un declive de la densidad sindical sin precedente y aun mayor que en otros países industrializados.

A pesar de que los porcentajes de densidad sindical empezaron a caer desde la segunda mitad del siglo XX, el número de sindicalizados continuó creciendo, de 17 millones en 1954 a 20.2 millones en 1978. Sin embargo, para 1983, este número se redujo a 17.7 millones. La caída persistió, aunque en menor medida en las décadas subsecuentes. En el año 2005, el número de trabajadores sindicalizados era de 15.7 millones.

Durante la década de 1990, la disminución en la membresía sindical respecto a la fuerza laboral persistió, aunque en menor grado, comparado con la década de 1980. De contar con tasas de sindicalización, respecto a la fuerza laboral, por encima del 20% al inicio de la década de 1980, Los EU llegaron al



año 2000, con una tasa de sindicalización del 13.9%. Aun a pesar del auge económico generado en la Administración Clinton, los sindicatos no pudieron incrementar el porcentaje de su membresía sindical: más bien, la mantuvieron. No hubo incremento, pero tampoco disminución. Desde 1983, el porcentaje de la membresía sindical disminuyó drásticamente y desde 1995 se mantiene relativamente estable.

A pesar de la legislación del Nuevo Trato de Franklin D Roosevelt (1932-1944) y de la fusión de las dos principales centrales obreras (AFL-CIO) en 1955, el movimiento sindical no pudo adaptarse a la crisis económica de la década de 1970, y al surgimiento de una economía de servicios; por lo que cayó en una tendencia negativa que se acentuó en la década de 1980, y el número de sindicatos y de trabajadores sindicalizados decreció significativamente.

El declive del movimiento laboral organizado desde la década de 1970 ha sido el resultado de varios factores. Por una parte, la pérdida de la membresía sindical entre los trabajadores de cuello azul (sector industrial) ha sido determinada por el incremento en la automatización y el desplazamiento tecnológico de los trabajadores; así como al éxodo de los empleos en la manufactura a otros sectores no sindicalizados y al extranjero.

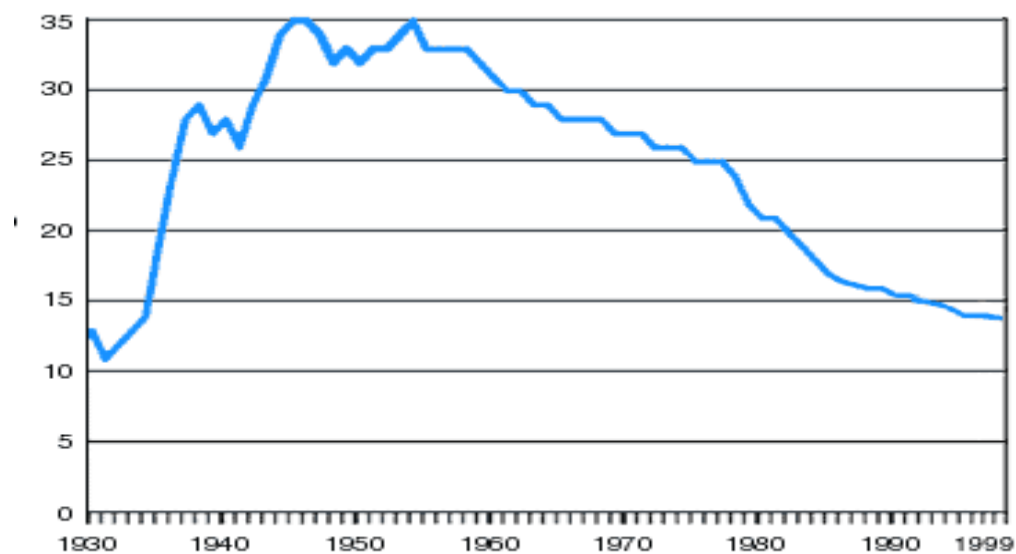
Así mismo, ha sido determinante el cambio de una economía de cuello azul, productora de bienes, a una economía dominada por empleos de cuello blanco en la industria de servicios. Los esfuerzos de reclutamiento de membresía sindical han sido continuamente infructuosos por la animadversión de los trabajadores de cuello blanco a sindicalizarse, y por empleadores anti-

sindicales, quienes han desarrollado estrategias agresivas y sofisticadas, y tácticas para disuadir a los trabajadores para sindicalizarse.

El declive del sindicalismo es el resultado de la reestructuración de la fuerza laboral propiciada por la globalización económica y nuevas formas de producción que prevalecieron en E.U. a partir de la década de 1970. Los modos de producción en masa (*fordismo*) se sustituyeron con la producción flexible que se caracterizaba por la desintegración de las grandes corporaciones en una red de pequeñas firmas o empresas que realizaban uno de los componentes del proceso de producción. En esta nueva dinámica, el sindicalismo no prosperó y su membresía se redujo drásticamente.

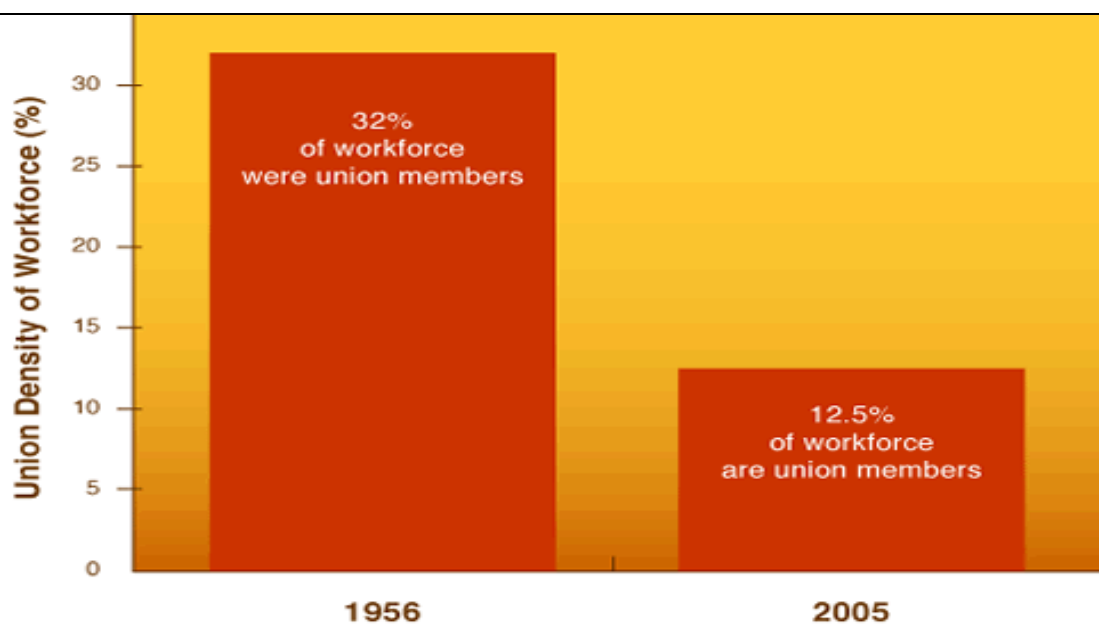
De esta manera, se dio una tendencia negativa para los sindicatos. Sin embargo, en algunas áreas de servicios los sindicatos han obtenido altos porcentajes de afiliación, tales como el sector gubernamental y en el sector de cuidado de la salud. No obstante, la realidad es que los sindicatos han venido enfrentando desde hace 20 años una situación adversa que no han podido contrarrestar, y es evidente que sus estrategias para incrementar el número de afiliados han fracasado.

**Grafica 11.- Porcentaje de trabajadores sindicalizados en Estados Unidos: 1930-1999**



Fuente: Preparada por la AFL-CIO.

**Grafica 12.- Densidad sindical en Estados Unidos: 1956, 2005**



Fuente: Preparada por la "Coalición Cambiar para Ganar".

<http://www.changetowin.org/facts.html#dream>

### **5.3.- MIEMBROS SINDICALES: TENDENCIAS RECIENTES**

De acuerdo al Buró de Estadísticas Laborales<sup>8</sup> del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, en 2003, 12.9 por ciento de los trabajadores asalariados eran miembros de un sindicato; este porcentaje es aún menor que el registrado en 2002, cuando se tuvo 13.3 por ciento.

En vez de aumentar, el número de personas pertenecientes a un sindicato se redujo en 369,000 durante el año 2003, para sumar un total 15.8 millones de sindicalizados a finales de ese año.

El porcentaje de membresía sindical ha venido declinando constantemente durante el período 1983-2003, de 20.1 por ciento, a 12.9 por ciento. Algunos puntos que destaca el reporte del Buró de Estadísticas Laborales respecto al año 2003, son los siguientes:

- Los hombres están más sindicalizados que las mujeres.
- Los afro-americanos fueron más propensos a ser miembros de un sindicato que los blancos, asiáticos y los hispanos o latinos.
- Cerca de 4 de cada 10 trabajadores gubernamentales fueron miembros de un sindicato en 2003, comparado con menos de 1 de cada 10 trabajadores en las industrias del sector privado.
- Casi dos quintas partes de los trabajadores en los sectores de educación, enseñanza, y ocupaciones de biblioteca, además en ocupaciones de servicios de protección fueron miembros de un sindicato en 2003. Las ocupaciones de servicios de protección incluyen a los bomberos y los oficiales de policía.

---

<sup>8</sup> Bureau of Labor Statistics (2004), "Union Members in 2003", United States Department of Labor, Washington, D.C.

#### 5.4. DENSIDAD SINDICAL POR INDUSTRIA Y OCUPACIÓN

En 2003, los trabajadores en el sector público registraron una tasa de membresía sindical aún mas de cuatro veces mayor que la de los empleados del sector privado –37.2%, comparado con 8.2%. La tasa de sindicalización para los trabajadores del gobierno ha permanecido estable desde 1983. En cambio, la tasa sindical de los trabajadores del sector privado ha caído cerca de la mitad durante el mismo período.

Dentro del gobierno, los trabajadores del gobierno local tuvieron la membresía sindical más alta, 42.6%. Este grupo incluye las ocupaciones (altamente sindicalizadas) de profesores, oficiales de policía, y bomberos. Entre las principales industrias del sector privado, el transporte tuvo la tasa de sindicalización más altas, con 26.2%. Construcción (16.0 por ciento), industrias de la información (13.6%), y manufactura (13.5%), también tuvieron tasas por encima del promedio. La agricultura y las industrias relacionadas tuvieron la tasa de sindicación más baja en 2003 –1.6% (Cuadro 16).

Entre los grupos ocupacionales, los de educación, enseñanza, y ocupaciones bibliotecarias (37.7%) y trabajadores de servicio de protección (36.1%) tuvieron las tasas de sindicalización más altas en 2003. Los trabajadores de sectores como recursos naturales, construcción y trabajadores de mantenimiento, así como las ocupaciones de producción, transporte, y traslado de material, también tuvieron tasas de membresía sindical por encima del promedio, con 19.2 y 18.7%, respectivamente. Entre los principales grupos ocupacionales, las ocupaciones de ventas y de oficina tuvieron la tasa de sindicalización más baja -8.2%.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> U.S. Department of Labour (2004), Union Members in 2003, Bureau of Labor Statistics.

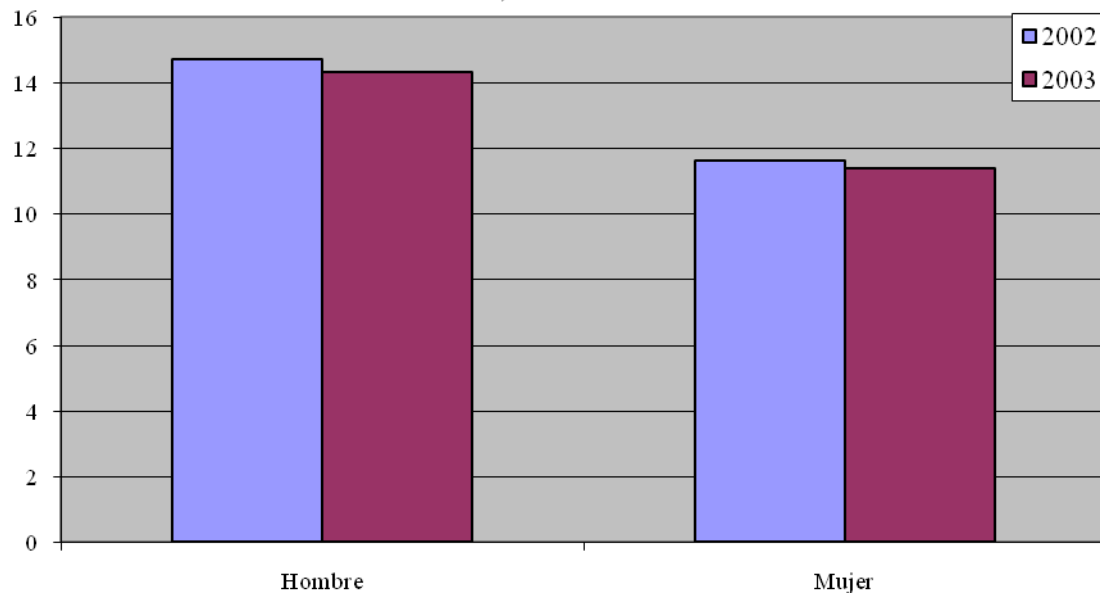
## 5.5.- CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

En 2003, las tasas de densidad sindical fueron más altas para los hombres (14.3%) que para las mujeres (11.4%) (Gráfica 13). No obstante, la brecha entre la membresía sindical de los hombres y las mujeres se ha estado reduciendo considerablemente desde 1983, cuando la tasa para los hombres era 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de las mujeres.

Por otra parte, entre los grupos raciales, los trabajadores afroamericanos negros estuvieron más representados por un sindicato (16.5%) que los blancos (12.5%), los asiáticos (11.4%), o los hispanos (10.7%). En el período 2002-2003, tres grupos raciales vieron un declive en su representación sindical: los negros, de 16.9% en 2002 a 16.5% en 2003; los blancos de 12.8% a 12.5% en este mismo período; mientras que los asiáticos registraron un ligero declive de 11.6 a 11.4% en este período. En contraste, sólo un grupo racial, los hispanos o latinos, tuvieron un aumento mínimo en su tasa de densidad sindical; de 10.6 a 10.7% entre 2002 y 2003 (Gráfica 14).

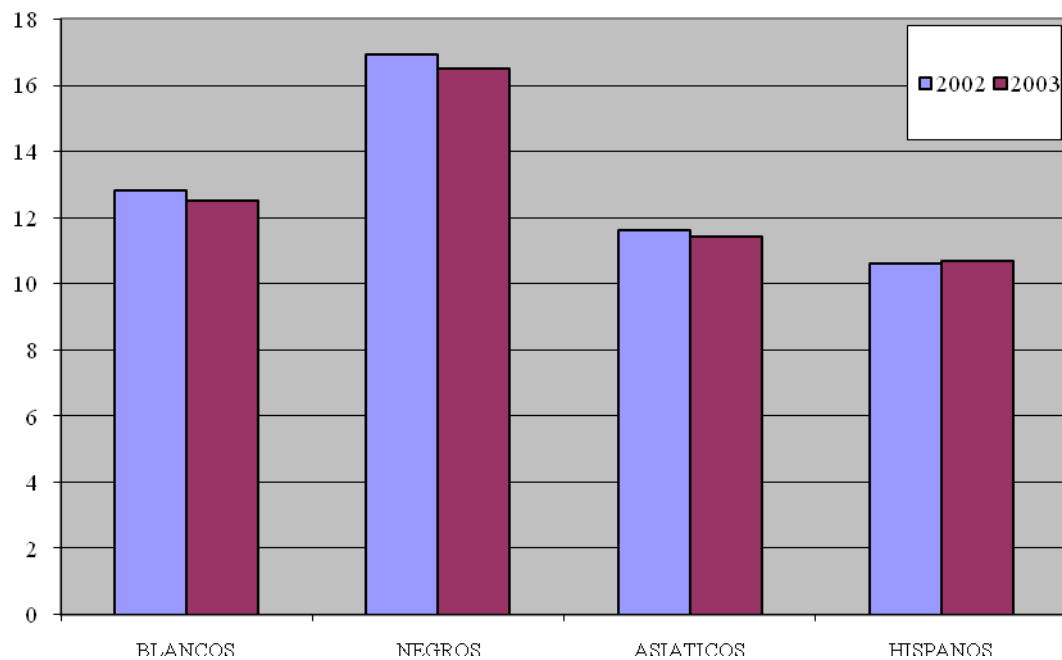
Las tasas de densidad sindical fueron más altas entre los trabajadores de 45 a 54 años de edad (17.6%); le siguen en importancia, el grupo de 55 a 64 años (16.9%), y el de 35 a 44 años (14.0%). En contraste, los grupos de edades con menor representación sindical fueron el de 16 a 24 años (5.1%), y el de 25 a 34 (11%) (Gráfica 15). Los trabajadores de tiempo completo tuvieron más del doble de porcentaje de membresía sindical (14.2%) que los trabajadores de medio tiempo (6.8%) en el 2003 (Gráfica 16).

**Gráfica 13.- Densidad Sindical por género en Estados Unidos, 2002-2003**

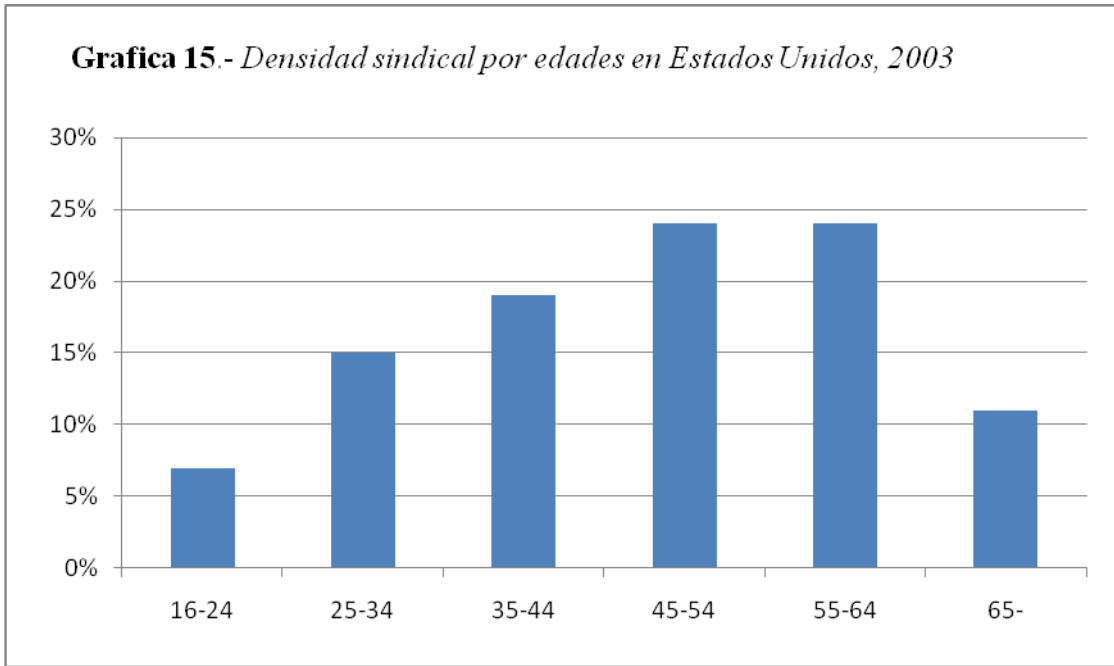


Fuente: Elaboración propia en base a información del Buró de Estadísticas Laborales; EU, 2004.

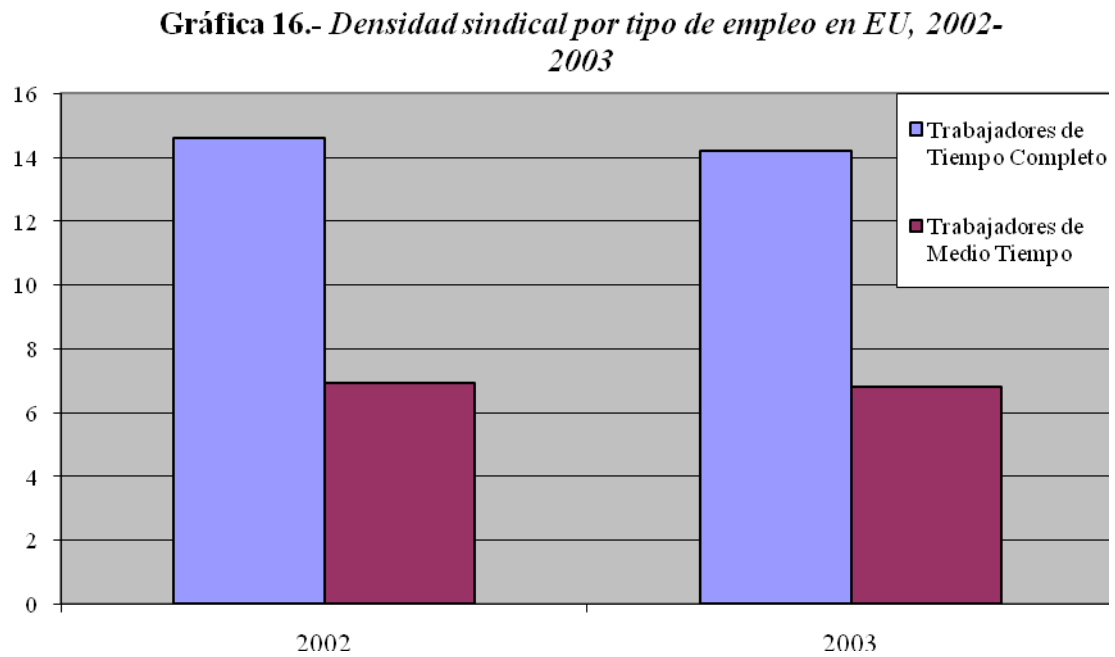
**Gráfica 14.- Densidad sindical por raza en EU, 2002-03**



Fuente: Elaboración propia, en base a información del Buró de Estadísticas Laborales; EU, 2004.



Fuente: Elaboración propia en base a información del Buró de Estadísticas Laborales, 2004.



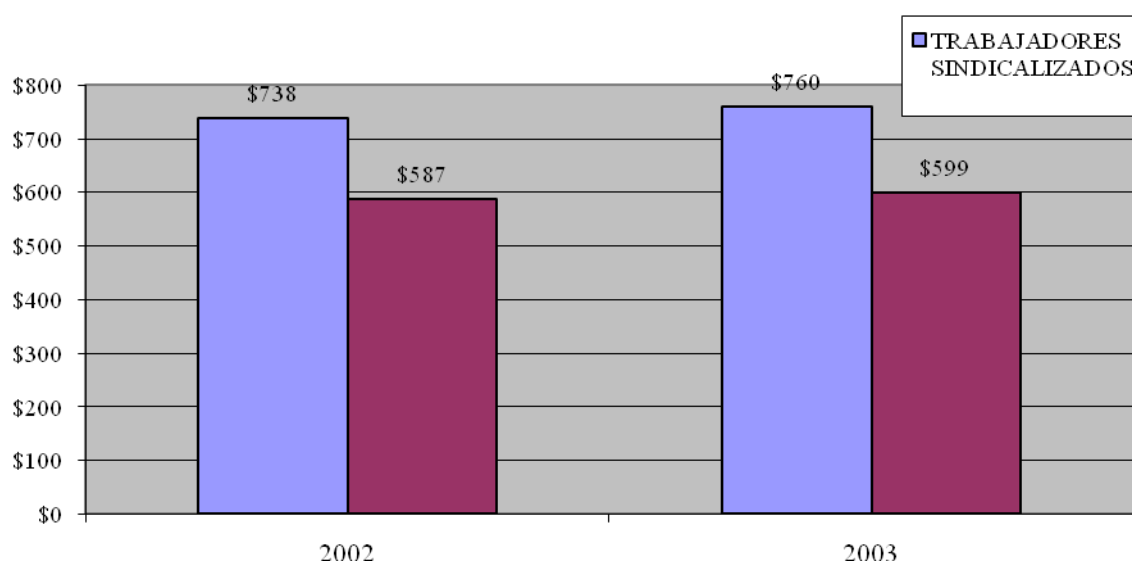
Fuente: Elaboración propia en base a información del Buró de Estadísticas Laborales, 2004.



## 5.6.- INGRESOS DE LOS SINDICALIZADOS

En el año 2003, los trabajadores asalariados de tiempo completo que eran miembros sindicalizados tuvieron un ingreso semanal promedio de \$760 dólares, comparado con el promedio de \$599 para los trabajadores asalariados que no estaban representados por un sindicato.

**Gráfica 17.- Salarios semanales de los trabajadores sindicalizados /No sindicalizados; Estados Unidos, 2002-2003**



Fuente: Elaboración propia, con datos del Buró de Estadísticas Laborales, Estados Unidos, 2004.

Durante el período 2002-2003, los trabajadores sindicalizados obtuvieron mejores ingresos promedio semanales que sus contrapartes no sindicalizados. En el año 2002, un trabajador sindicalizado ganaba en promedio \$738 dólares por semana, y para 2003 ésta cifra se había incrementado a \$760 dólares; mientras que los trabajadores no sindicalizados obtuvieron en promedio un ingreso semanal de \$587 dólares en 2002, y para 2003 esta cifra aumentó a \$599 dólares. Es decir, hay una brecha sustancial entre los ingresos de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de poco más de 160 dólares.

Los sindicatos en EU tienen un sustancial impacto en la compensación y la vida de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Los sindicatos ejercen efectos en los salarios, incentivos, compensación total, desigualdad en las remuneraciones, y protecciones en el centro de trabajo.<sup>10</sup>

- Los sindicatos incrementan los salarios de los trabajadores sindicalizados cerca del 20%; y en general (incluyendo los salarios y beneficios) aumentan los ingresos de los trabajadores alrededor del 28%.
- Los sindicatos reducen la desigualdad de los ingresos debido a que el incremento de los salarios se da en mayor medida para los trabajadores de bajos y medianos ingresos que para los trabajadores de altos salarios. Más para los trabajadores de cuello azul que para los de cuello blanco; y más para los trabajadores que no tienen un título universitario.
- Los sindicatos fuertes establecen un pago “promedio” que los empleadores (en una industria no sindicalizada) siguen. Por ejemplo, un graduado de preparatoria, cuyo lugar de trabajo no está sindicalizado, pero la industria a la que pertenece está 25% sindicalizada, obtiene 5% más de remuneración que trabajadores similares en industrias menos sindicalizadas.
- La ventaja más abrumadora para los trabajadores sindicalizados se da en los beneficios y compensaciones extras al salario. Los trabajadores sindicalizados son más propensos que sus colegas no sindicalizados, a recibir una indemnización en su retiro; son aproximadamente entre 18% y 28% más propensos a tener seguro de salud proveído por el empleador, y son entre 23% y 54% más propensos a tener planes de pensiones proveídos por el empleador.

---

<sup>10</sup> Mishel y Walters (2003), “How unions help workers”, Economic Policy Institute.

- Los trabajadores sindicalizados reciben 26% más tiempo de vacaciones y 14% más de pago en total, incluyendo vacaciones y días festivos.

Los sindicatos en Estados Unidos juegan un papel fundamental en asegurar la legislación de los derechos y protecciones laborales, tales como seguridad y salud, tiempo extra, seguro médico para la familia, y en reforzar estos derechos en el trabajo. Debido a que los trabajadores sindicalizados están más informados, son más propensos a beneficiarse de programas de seguridad social tales como seguro de desempleo y compensación para los trabajadores. Los sindicatos son, por lo tanto, una institución intermediaria que provee un complemento necesario a los beneficios y protecciones ya legislados.

## **5.7. MEMBRESÍA SINDICAL POR ESTADOS EN EU**

En el año 2003, 33 estados registraron una disminución en la membresía sindical, mientras que 15 estados y el Distrito de Columbia registraron un aumento, y 2 estados no presentaron modificación de 2002 a 2003. Por otra parte, 29 estados tuvieron tasas de representación sindical por debajo del promedio de EU (12.9%), mientras que 21 estados y el Distrito de Columbia tuvieron tasas por encima del promedio (Gráficas 18 y 19).

Los estados de la Unión Americana que registraron las mayores tasas de membresía sindical, en orden descendente, fueron: Nueva York (24.6%), Hawaii (23.8%), Alaska (22.3%), Michigan (21.9%), Washington (19.7%), Nueva Jersey (19.5%), Illinois (17.9%), Rhode Island (17%), Minnesota (17%), California (16.8%), Ohio (16.7%), Wisconsin (15.9%), Oregon (15.7%), Connecticut (15.4%), Pennsylvania (15.1%), Distrito de Columbia –DC-

(14.6%), Nevada (14.4%), Maryland (14.3%), Massachussets (14.2%), Montana (14%), Missouri (13.2%), Virginia (13.1%). Todos estos estados estuvieron por encima del promedio nacional (12.9%) en Estados Unidos durante el año 2003 (Gráfica 18).

Mientras que los estados con menores tasas de sindicalización, ordenados de menor a mayor, fueron los siguientes: Carolina del Norte (3.1%), Carolina del Sur (4.2%), Arkansas (4.8%), Mississippi (5%), Arizona (5.2%), Utah (5.2%), Dakota del Sur (5.4%), Texas (5.6%), Florida (6.1%), Virginia (6.5%), Louisiana (6.5%), Georgia (6.7%), Oklahoma (6.8%), Idaho (7%), Dakota del Norte (7.3%), Tennessee (7.5%), Nuevo México (7.6%), Colorado (7.8%), Nebraska (7.9%), Kansas (7.9%), Wyoming (8%), Alabama (8.1%), Nueva Hampshire (9.3%), Vermont (9.7%), Kentucky (10.4%), Delaware (11.4%), Iowa (11.5%), Indiana (11.8%), y Maine (12.8%). Todos estos estados registraron porcentajes de membresía sindical por debajo del promedio nacional (12.9%) (Gráfica 19).

**Cuadro 12: Total de empleados, número y porcentaje de trabajadores sindicalizados en los estados con mayor número de sindicalizados (2002-2003) Cifras en (000s)**

	2002			2003		
	Número Total de trabajadores	Miembros sindicatos	%	Número Total de trabajadores	Miembros sindicatos	%
California	13,955	2,444	17.5	14,350	2,414	16.8
New York	7,828	1,981	25.3	7,874	1,936	24.6
Illinois	5,445	1,069	19.6	5,399	967	17.9
Michigan	4,335	911	21.0	4,188	919	21.9
Ohio	5,118	859	16.8	5,100	850	16.7

Fuente: Reporte anual del Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Véase sitio: <http://www.bls.gov/cps/>

Por otra parte, tomando como referencia el número total de trabajadores sindicalizados (independientemente de la densidad sindical), los estados que se ubicaron en los primeros lugares en el año 2003, fueron: California (2,414 mil miembros), Nueva York (1,936 mil), Illinois (967 mil), Michigan (919 mil), Ohio (850 mil). Incluso, de estos cinco estados, cuatro de ellos (California, Nueva York, Illinois y Ohio) registraron un descenso en el número de sus miembros entre 2002 y 2003, y sólo uno (Michigan) tuvo un aumento en el número total de sindicalizados (Cuadro 12).

### 5.8.- SINDICATOS CON MAYOR MEMBRESIA

Respecto a los sindicatos mas grandes en Estados Unidos se ubican al igual que México en el sector público, y concretamente, en el sector educativo. La Asociación Nacional de la Educación (NEA, por sus siglas en ingles) contaba en 2003 con 2.7 millones de miembros y era perteneciente a la AFL-

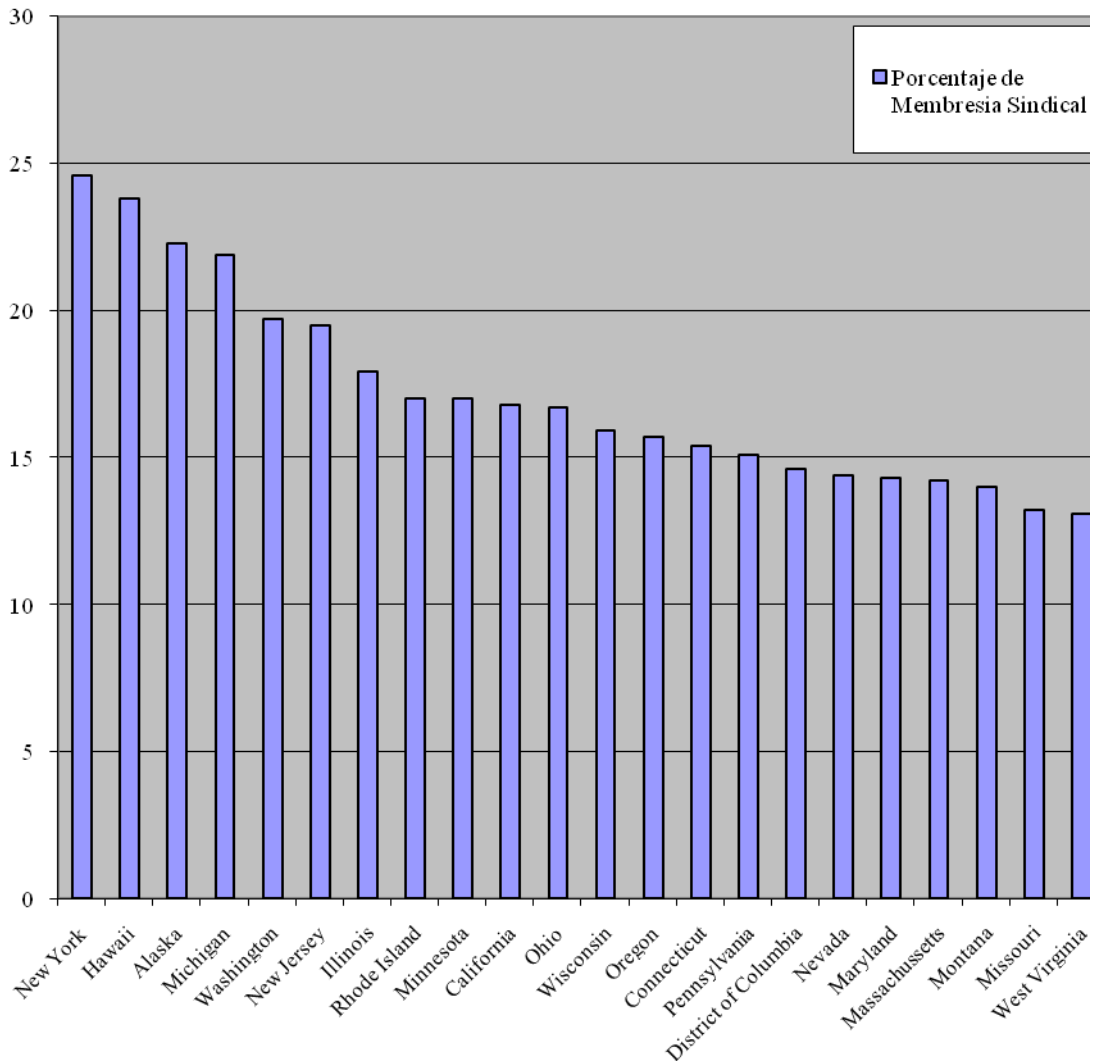
CIO. Después le sigue el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés), perteneciente a la *Coalición Cambiar para Ganar*, con una membresía de alrededor de 1.4 millones de miembros. Inmediatamente después, el tercer sindicato más grande de Estados Unidos es el UFCW, que aglutina a trabajadores de los sectores de Comercio y Alimentos, con una membresía de aproximadamente de 1.3 millones sindicalizados. Con aproximadamente la misma membresía se encuentra el sindicato internacional de los *teamsters* (camioneros); estos dos últimos también pertenecen a la Coalición Cambiar para Ganar, recientemente escindida de la AFL-CIO (Cuadro 13).

**Cuadro 13.- Sindicatos con mayor membresía sindical en Estados Unidos**  
*Sindicatos con más de 300 mil miembros (2002)*

<b>Sindicato</b>	<b>Membresía</b>
NEA – Asociación Nacional de la Educación	2,679,396
SEIU – Sindicato Internacional de Empleados de Servicios	1,464,007
UFCW – Unión de Trabajadores Comerciales y de Alimentos	1,380,507
IBT – Sindicato Internacional de Camioneros	1,350,000
AFSCME – Federación Americana de Empleados del Estado, del Condado y Municipales.	1,350,000
LIUNA – Sindicato Internacional de Trabajadores de América del Norte	840,180
AFT – Federación Americana de Maestros	770,090
IBEW – Sindicato Internacional de Trabajadores de la Electricidad	700,548
IAM – Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales	673,095
UAW – Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Aeroespacial y de Implementos Agrícolas de América.	638,722
CWA – Trabajadores de las Comunicaciones de América.	557,136
USWA – Sindicato de Trabajadores del Acero de América.	532,234
UBC – Sindicato de Carpinteros de América	531,839
IUOE – Sindicato Internacional de Ingenieros Operadores	390,388
NPMHU – Sindicato Nacional de Trabajadores Postales	388,480

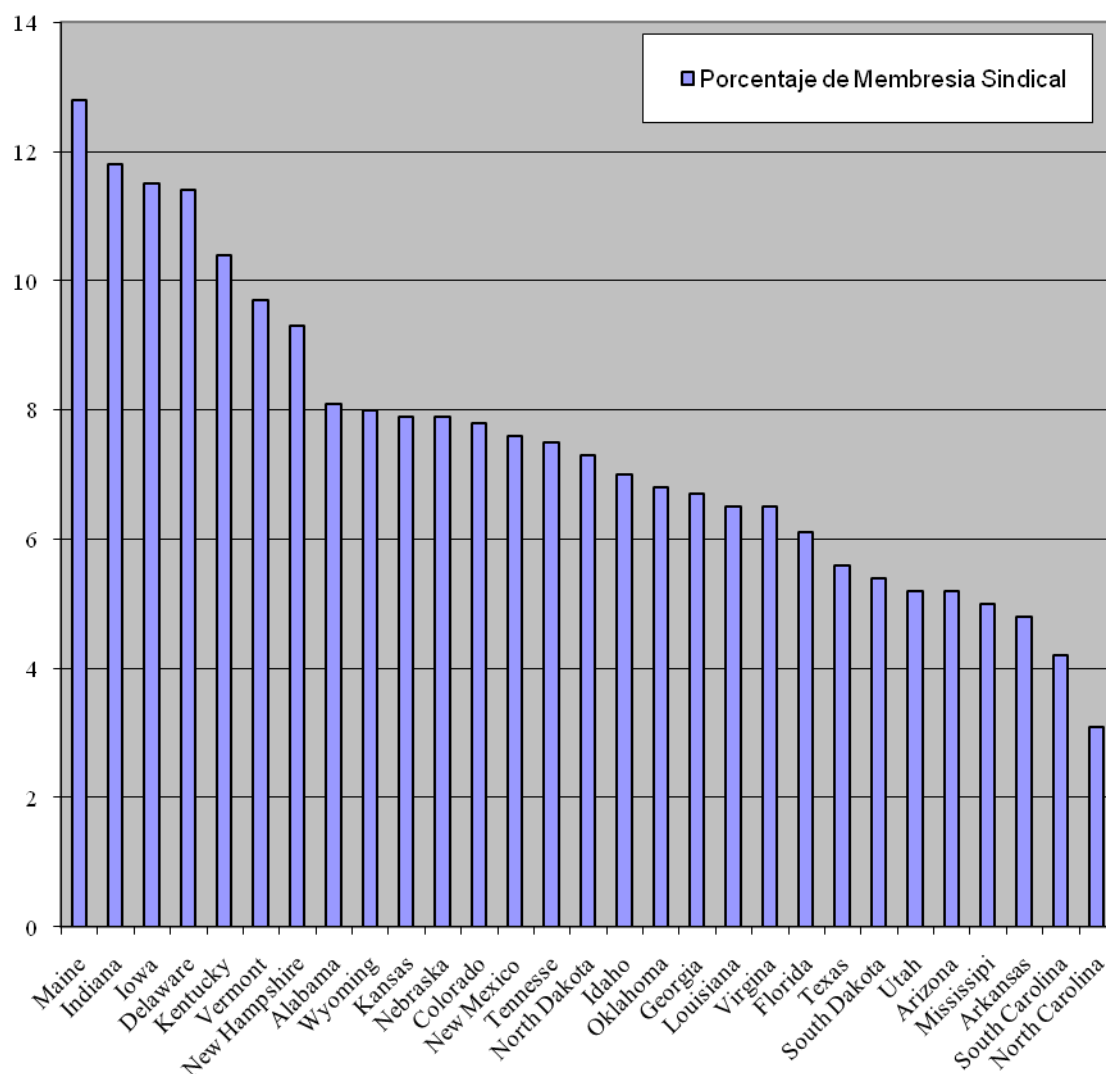
Fuente: Directory of U.S. Labor Organizations (BNA, 2004 ed.)

**Grafica 18.- Membresia Sindical por Estados en EU; porcentaje encima del promedio nacional (2003)**



Fuente: Elaboración propia con información del Departamento del Trabajo, EU, 2004.

**Gráfica 19.- Membresía Sindical por Estados en EU; porcentajes por debajo del promedio nacional (2003)**



Fuente: Elaboración propia con información del Departamento del Trabajo; EU, 2004.

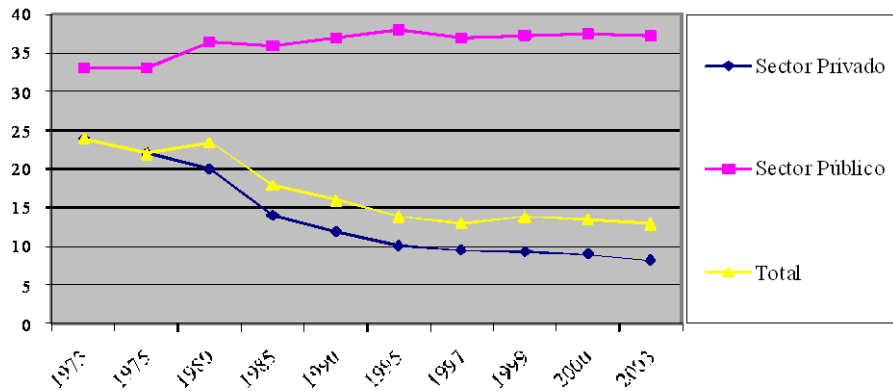


**Cuadro 14.- Densidad Sindical Total y por Industrias, 1984-2003,  
Estados Unidos**

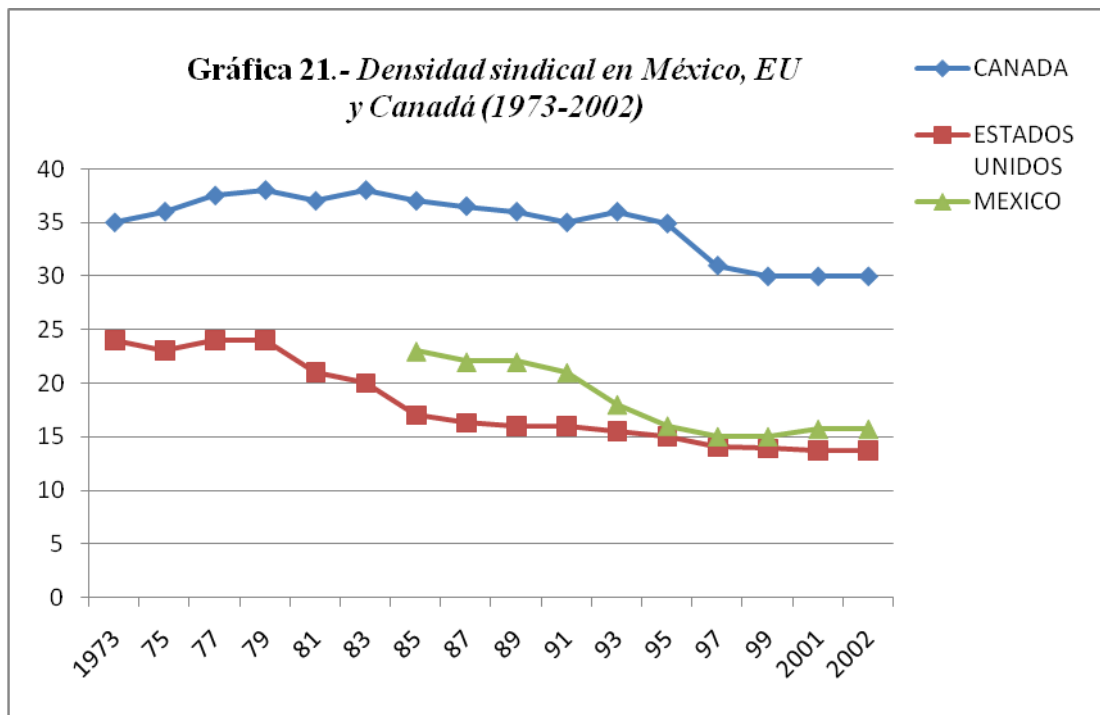
	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1997	2000	2003
<b>Todas las industrias</b>	18.8	17.5	16.8	16.1	15.8	15.5	14.5	14.1	13.9	12.9
Todo el sector privado (no agrícola)	15.5	14.0	12.9	12.1	11.5	10.9	10.2	9.8	9.1	8.2
Minería	17.7	17.5	18.7	18.0	15.1	15.7	14.1	13.9	10.9	9.1
Construcción	23.5	22.0	21.1	21.0	20.0	18.8	18.5	18.6	18.3	16.0
Manufactura	26.0	24.0	22.1	20.6	19.7	18.2	17.2	16.3	14.8	13.5
Transporte	37.3	34.3	32.3	29.3	29.0	27.8	27.0	26.5	24.8	26.2
Comunicaciones y Utilidades Públicas	40.3	36.8	34.0	34.6	33.2	29.3	25.9	25.1	22.8	----
Comercio al mayoreo y menudeo	7.9	7.2	6.7	6.3	6.6	6.2	5.6	5.6	4.7	6.2
Seguros, Finanzas y Bienes Raíces	2.7	2.6	2.6	2.5	2.2	2.3	2.4	2.2	1.6	2.1
Servicios	7.3	6.3	5.9	5.7	5.8	6.2	5.7	5.4	5.6	----
Gobierno	35.8	36.0	36.7	36.5	36.7	38.7	37.7	37.2	37.5	37.2

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, 2004.

**Gráfica 20.- Densidad sindical en Estados Unidos: Sector Público, Privado y Total en Estados Unidos, 1973-2003**



Fuente: Hirsch, T.(2000), Union Membership and Earnings Data Book; Departamento del Trabajo, Estados Unidos, 2004.



Fuente: Comisión para la Cooperación Laboral.

## CONCLUSIONES

El declive sindical más acentuado en Norteamérica se dio en Estados Unidos. En el periodo 1980-2000, la densidad sindical se redujo casi a la mitad, del 23 al 13 por ciento. Aún más: de 1955 a 2005, se redujo casi dos terceras partes: del 35 al 12.5 por ciento. El declive sindical fue uno de los más drásticos entre los países capitalistas desarrollados.

El análisis de las estadísticas demuestra una caída de la sindicalización con más fuerza en el sector privado de servicios. En cambio, la sindicalización en el sector público aumentó su representación durante la segunda mitad del siglo XX, y en el periodo 1980-2000 se mantuvo estable, ligeramente al alza.

En Estados Unidos tuvo gran impacto en el declive sindical la transformación en la composición de los mercados laborales; es decir, del cambio de una economía industrial a una de servicios. Asimismo, la incorporación de las mujeres y los migrantes a la fuerza laboral.

Otro de los aspectos fue la oposición de los empleadores a la sindicalización, ya sea mediante la relocalización de la producción o la obstrucción al proceso de organización de sindicatos.

La globalización si ha afectado al movimiento sindical en EU, aunque cabría matizar la participación del gobierno y sus instituciones laborales, desde el periodo de Reagan, quienes han aplicado un modelo neoliberal en contra de los sindicatos y sus formas de organización.

Diversos estudios han demostrado que la flexibilización característica del sistema de producción posfordista ha funcionado excluyendo el rol de los sindicatos, impactando negativamente en la membresía sindical.

**CAPITULO 6**  
**SINDICALISMO ESTABLE EN CANADA**

## 6.1. ETAPAS DEL SINDICALISMO EN CANADÁ

El sindicalismo en Canadá se puede dividir en ciertas etapas, que marcaron la transición del movimiento obrero y sindical.

La primera etapa (1800-1867) surge hacia principios del siglo XIX y termina en 1867, año en que nace Canadá como un país confederado. En 1812, aparecen los primeros sindicatos en los puertos de Halifax, Saint John, y Quebec en contra de las condiciones laborales precarias. En la década de 1830, aparecen en Montreal y Toronto los sindicatos de trabajadores zapateros e impresores para defender el “status” de su profesión. No obstante, la sindicalización en la primera mitad del siglo XIX era incipiente, y estaba restringida a unos cuantos trabajadores. Los sindicatos eran casi inexistentes.

Antes de 1859, la naturaleza del sindicalismo canadiense era esencialmente local y provincial. A partir de 1859, incursionan más sindicatos extranjeros, y el sindicalismo canadiense se vuelve cada vez más y más “internacional”. Los sindicatos estadounidenses instalaron sus filiales en Canadá y empezaron a afiliar trabajadores canadienses.

En esta etapa, Canadá no existía todavía como país, sino hasta 1867, en el que el país obtiene una constitución propia que garantiza el gobierno federal y provincial, aunque con una subordinación a Inglaterra. En 1867 entra en funciones el primer gobierno canadiense y la relación entre sindicalismo y gobierno adquiere otras condiciones.

La segunda etapa del sindicalismo canadiense abarca el período (1867-1932); precisamente como resultado de la naciente confederación canadiense, el Gobierno requiere de una alianza con el movimiento obrero y condiciones más estables en las relaciones industriales. En este contexto, El gobierno de

John A. McDonald introduce la “Trade Unions Act” (Ley de sindicatos industriales) que legalizaba a los sindicatos y discriminizaba la acción sindical, que en años previos era considerada ilegal porque restringía el comercio.

A pesar de que en esta etapa, sindicalismo internacional se expandió, la mayoría de los sindicatos en Canadá eran locales o provinciales. Durante esta etapa (1867-1932) surgen en Canadá diversos sindicatos estadounidenses, destacando los Caballeros del Trabajo (Knights of Labor), que tuvieron un gran desarrollo en la década de 1880.

Con la adopción de la Política Nacional (National Policy) del gobierno federal en 1879; y la construcción del Ferrocarril Canadiense del Pacífico, que conectaba a Canadá del este con el del oeste (1881-1885), la industria empezó a desarrollarse. En este proceso, los sindicatos se fortalecieron y crecieron. Como en los casos de Estados Unidos, México y otros países, el sindicalismo en Canadá fue resultado del proceso de industrialización.

Tercera etapa del movimiento obrero canadiense.- Se ubica a partir de la década de 1930, cuando la Gran Depresión causó una crisis económica de grandes proporciones que afectó la estabilidad laboral. El desempleo se convirtió en un drama: miles de trabajadores simplemente perdieron sus trabajos. “Hacia 1933, más de 20 por ciento del total de la fuerza laboral –un trabajador de cada cinco- estaba desempleado. En algunas regiones del país, el porcentaje era de 35 e incluso del 50 por ciento”<sup>1</sup>. Otra medida del influjo destructivo de la Gran Depresión puede observarse en el descenso de los

---

<sup>1</sup> Craig Brown (1994) “Historia Ilustrada de Canadá”, México: Fondo de Cultura Económica.

ingresos: “Entre 1928 y 1933, el ingreso per cápita anual en Canadá bajó en 48 por ciento, desde 471 dólares a 247”.<sup>2</sup>

Ya que no existía un sistema de seguridad social, los desempleados, los destituidos, y los enfermos tenían que depender de la caridad de organizaciones privadas o del auxilio del Gobierno. Existía un sistema de pensiones por vejez, pero no era suficiente. En este contexto, el movimiento laboral y sindical se vio disminuido, y surgieron partidos políticos de tendencia socialista que ganaban adeptos entre la clase trabajadora.

En 1935 el partido Liberal ganó las elecciones con William Lyon Mackenzie King a la cabeza. King designó una comisión Real sobre Relaciones Dominio-provinciales, o comisión Rowell-Sirois, como se le conoció más comúnmente, que tuvo el encargo de examinar la distribución de los poderes constitucionales y los arreglos financieros del sistema federal. La tarea de la Comisión consistió en encontrar un nuevo equilibrio constitucional que distribuyese los ingresos y las obligaciones de conformidad con las necesidades de una sociedad industrial. Esta comisión “recomendó una presencia económica más fuerte del Gobierno federal”<sup>3</sup>

En 1940, a pesar de la oposición de las provincias, King implementó un seguro de desempleo y un sistema de donaciones federales de ajuste a las provincias. Posteriormente, en 1944, King estableció un sistema legislativo que garantizaba el derecho de organización de los trabajadores en sindicatos y el reconocimiento de los empleadores al sistema de negociación colectiva a través de sindicatos.

---

<sup>2</sup> Craig Brown (1994), op. cit.

<sup>3</sup> R. Douglas Francis y Richard Jones(1996), op. cit. p. 276

La Segunda Guerra Mundial puso fin a la Gran Depresión en Canadá, un colapso económico que amenazó, de haber continuado, con la existencia del sistema capitalista. El gobierno se dio cuenta que para que se diera una cooperación industrial de los trabajadores en los tiempos de guerra y detener la creciente popularidad de partidos socialistas se requería que el gobierno reconociera las legítimas demandas de los trabajadores acerca del reconocimiento de los empleadores a los sindicatos y al libre acceso a la negociación colectiva. Esto se dio a través de una orden del Consejo Privado, la PC1003 en 1944, la cual, después de la guerra, fue incorporada en la legislación laboral provincial y federal.

El establecimiento del reconocimiento a los sindicatos y a la negociación colectiva en Canadá respondió a las presiones de partidos políticos de izquierda y de ciertos grupos de interés: la clase trabajadora, los sindicatos, los agricultores, y las clases medias profesionales. El otorgamiento de este reconocimiento a los sindicatos canadienses y a la negociación colectiva a través de éstos, no trajo consigo inmediatamente una estabilidad laboral en Canadá. Muchas de las grandes corporaciones continuaron resistiendo los esfuerzos de sindicalización, sin embargo una serie de paralizaciones y huelgas de los sindicatos en los años de posguerra dieron como resultado que el gobierno pactara una tregua no oficial con el movimiento sindical (una serie de peticiones y acuerdos aceptadas por ambas partes).

El elemento central de este compromiso era el entendimiento de que:

“A través de la negociación colectiva, los sindicatos obtendrían para sus miembros relativa seguridad en el trabajo, e incrementos salariales regulares basados en la distribución de los beneficios que se derivaban de los altos niveles de productividad. A cambio, las corporaciones tendrían la libertad de introducir nuevas tecnologías, reorganizar la producción como ellos consideraran



pertinente, e invertir en donde ellos quisieran. El acuerdo era darles a los trabajadores un trato justo y a los empleadores libre voluntad de decidir sobre ciertos temas”.<sup>4</sup>

Este acuerdo permaneció vigente durante el período 1945-1975, durante el cual las condiciones económicas fueron benéficas para los trabajadores: períodos de constante crecimiento en parte debido a las exportaciones a Estados Unidos, que se reflejaron en constantes aumentos a los salarios de los trabajadores, y a su vez, un gran número de bienes estuvieron al alcance de la clase trabajadora: casas, automóviles, equipos electrónicos, entre otros.

La cuarta etapa del movimiento sindical inicia con la crisis económica de principios de 1970. Lo que siguió después fue una lucha constante entre los sindicatos y los empleadores por los beneficios laborales. Un punto importante del acuerdo de posguerra, había sido incrementar regularmente los salarios reales derivado de los dividendos obtenidos por la productividad. Sin embargo, la productividad se había estancado, y las empresas habían sido perjudicadas por la inflación generalizada propiciada por los altos precios del petróleo; por lo que los trabajadores sindicalizados no pudieron obtener sus demandas.

El gobierno federal designó la Comisión de Precios e Ingresos que implementó un programa “voluntario” de restricción salarial entre 1975 y 1978. Posteriormente, durante los primeros años de la década de 1980, el país entró en una recesión y el desempleo se incrementó entre 1981-1983.

El ataque del gobierno y los empleadores en contra de los sindicatos, y el ingreso de los trabajadores, no sólo se enfocaron en la instrumentación de políticas fiscales y monetarias restrictivas y en el control salarial; sino que se

---

<sup>4</sup> Paul Phillips (1997), “Labour in the new Canadian political economy”, en Wallace Clement (coord.) *Understanding Canadá*, Montreal: McGill – Queens, University Press.

extendió a un ataque sostenido a los sindicatos y al proceso de negociación colectiva. Se restringieron constantemente el derecho a huelga y a la negociación colectiva durante las décadas de 1970 y 1980 e incluso se legisló sobre estas restricciones.

Mientras tanto, los empleadores, al tiempo que enfrentaban caídas en sus ingresos como resultado de la incesante competencia internacional, el estancamiento de la productividad y los mercados, y el incremento de los precios de las materias primas, demandaban concesiones de parte de los trabajadores, y del gobierno. La respuesta del Estado, además de la restrictiva legislación laboral, fue modificar el régimen de impuestos; reduciendo los impuestos a las empresas y aumentando los impuestos de la clase media (la clase trabajadora). Así, iniciaba un proceso de erosión del Estado benefactor y del poder adquisitivo de los salarios.

El cambio en el régimen impositivo y la erosión del Estado benefactor se aceleraron en la década de 1980 bajo el gobierno conservador de Brian Mulroney. Sin embargo, la elección del gobierno liberal en 1993 no modificó esta política gubernamental. De hecho, en sus dos primeros años, los liberales redujeron el gasto social mucho más que lo hicieron los conservadores en los 9 años anteriores.

## **6.2.- NATURALEZA DEL SINDICALISMO CANADIENSE**

Lipset define el sindicalismo canadiense. Considera que la mejor manera de definir es comparando, por lo que realiza un análisis comparativo del movimiento obrero y sindical entre Estados Unidos y Canadá, y llega a la

conclusión de que Canadá se asemeja más al resto del mundo industrial por tener movimientos socialistas y sindicalistas mucho más poderosos que en EU.

En este sentido, Canadá ha tenido mayores porcentajes de membresía sindical que EU. Aunque los sindicatos norteamericanos cuentan con millones de miembros, se encuentran entre los más débiles de las democracias industrializadas en materia de densidad sindical. Con excepción del período de 1938 a 1958 –por la época en que se organizó la CIO- la proporción de sindicalizados en Canadá ha sido superior a la de Estados Unidos.

Por lo anterior, es evidente que tanto el carácter como la administración de la legislación laboral canadiense son más favorables a los sindicatos que los estadounidenses.

Lipset enumera los factores históricos que definieron a Canadá como un país con rasgos propios y en cierto sentido, diferente a los Estados Unidos:<sup>5</sup>

- E.U. es la parte de la Norteamérica británica que logró separarse, mientras que Canadá es el área que siguió siendo británica.
- La existencia de un partido socialdemócrata en Canadá ha sido interpretada por diversos analistas como resultado de la gran influencia de la tradición tory-estatista y de la mayor orientación colectivista.
- En Canadá, la tradición “tory” ha dado su apoyo a un Estado Fuerte, a la solidaridad de grupo, y al elitismo. La propiedad pública es considerablemente más extensa que en los Estados Unidos. Los gobiernos canadienses gastan más, en proporción, en materia de beneficencia.

---

<sup>5</sup> Lipset (1996), op. cit.

### 6.3.- PANORAMA DE LA DENSIDAD SINDICAL EN CANADÁ

Las relaciones industriales canadienses tienen muchos rasgos distintivos: son extremadamente descentralizadas, con niveles de conflicto relativamente altos, afiliación sindical estable, estrategias patronales basadas en la existencia de contratos colectivos y procesos legislativos frecuentes para enfrentar los problemas laborales. El contexto económico, social y político de las relaciones industriales canadienses es diferente al de Estados Unidos y México. El nivel de vida en Canadá se equipara al de las naciones más prósperas de Europa Occidental.<sup>6</sup>

De los tres países del TLCAN, Canadá registra los más altos índices de sindicalización y por ende, los mayores beneficios y prestaciones del sistema laboral. Entre 1978 y 1990, la membresía sindical creció un 23 por ciento, con un crecimiento anual promedio de 1.7 por ciento; en el subsecuente período de 8 años (1990-97), la membresía sindical creció en total 1.1 por ciento. De hecho, de los 4,089,000 miembros sindicalizados que había en 1992, se declinó a 4,003,000 miembros en 1996 (Gráfica 27).

Por otra parte, en términos porcentuales, el crecimiento ha sido mayor en el empleo que en la membresía sindical. Entre 1978 y 1990, el número de empleos creció 35.1 por ciento, con una tasa anual de 2.4 por ciento; entre 1990 y 1997, se incrementó 2.1 por ciento en promedio. Mientras que de 1984 a 1997, el porcentaje de sindicalizados, disminuyó de 37.2 por ciento a 34.1 por ciento. Posteriormente, de 1997 a 2003, continuó declinando, de 34.1 por ciento a 30.5 por ciento (Gráficas 27 y 28).

---

<sup>6</sup> Mark Thompson (1996), "Desarrollo actual de las Relaciones industriales canadienses", en Graciela Bensúsán y Arnulfo Arteaga (coord.), *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte*, México: FLACSO-UAM, Iztapalapa.

La densidad sindical en Canadá ha permanecido estable durante los últimos años, y para el año 2002, alcanzaba el 30% de la fuerza laboral. En los últimos 30 años, la densidad sindical ha bajado del 40% al 30%. En 1982 alcanzó el 38% (el porcentaje más alto desde 1973); sin embargo, para 2003 este porcentaje se redujo a 30%, y con este parámetro se ha mantenido hasta la actualidad.<sup>7</sup>

#### **6.4. TASAS DE DENSIDAD SINDICAL EN CANADÁ**

El número de los trabajadores empleados asalariados en Canadá llegó a 12.8 millones en 2002<sup>8</sup>; 216,000 trabajadores más que un año atrás, en 2001. La membresía sindical también se incrementó; de 3.8 a 3.9 millones de trabajadores sindicalizados. Sin embargo, el incremento en la membresía sindical fue proporcionalmente más grande que el del número de trabajadores en general; de tal manera que la tasa de densidad sindical se incrementó de 30.0% a 30.3%.<sup>9</sup> El documento *Perspectives on Labour and Incomes* de Statistics Canada, del año 2002, que incluye un reporte pormenorizado de la membresía sindical en Canadá, destaca los siguientes puntos:

- El aumento del número de mujeres sindicalizadas representó la mayor proporción en el crecimiento de la membresía sindical total; su tasa se incrementó por primera vez a 30.2%, casi similar a la tasa de los hombres (30.3%).

---

<sup>7</sup> Commission for Labor Cooperation (2003) "North American Free Trade Agreement: Impacts of the FTA, and NAFTA on the Canadian Labour Markets and Social Standards", sitio: [nafta\\_impact.pdf](#), accesada en 2003; además, "Recent trends in union density in North America, sitio: [www.naalc.org](#).", accedida en 2004.

<sup>8</sup> En el año 2002, los datos se refieren al promedio entre enero y junio de ese año.

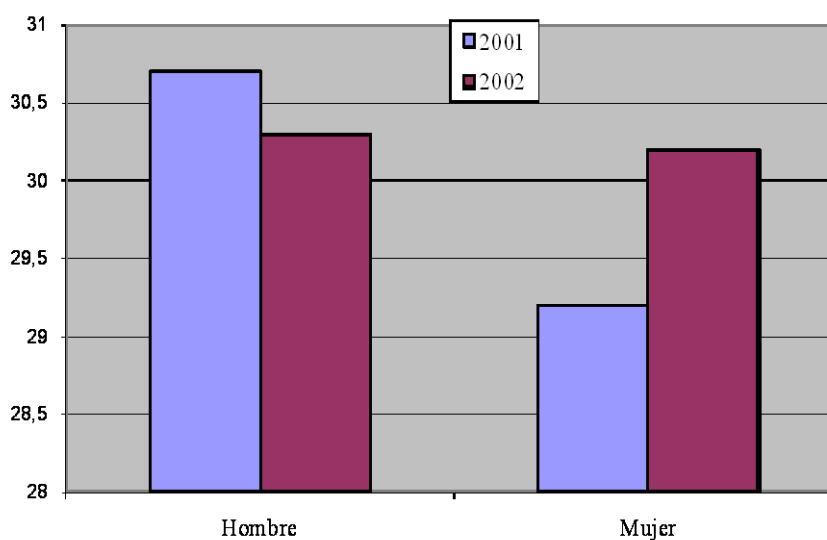
<sup>9</sup> *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada, [www.statcan.ca](#) Accedida en 2004.

- La mayor parte del incremento en la membresía sindical ocurrió en el sector público; este sector pasó de 71.0% a 72.5%. La tasa de densidad sindical en el sector privado permaneció casi sin modificación alguna, respecto del año anterior, en un 18%.
- Cinco provincias (Terranova y Labrador, Quebec, Saskatchewan, y Manitoba) mantuvieron sus tasas de densidad sindical por encima del promedio nacional (30.3%) en el 2002; el resto (la Isla del Príncipe Eduardo, Nueva Escocia, Nueva Brunswick, Ontario y Alberta) se mantuvo por debajo del promedio.
- La sindicalización se incrementó en 8 de 16 grupos de industrias principales: Manufactura; Comercio; Finanzas, Seguros, Bienes Raíces y Rentas; servicios de cargos directivos o de gerencia; servicios educativos; información, cultura y recreación; hospedaje y alimentos; y administración pública. Sin embargo, la densidad sindical permaneció estable en sectores como: cuidado de la salud, y servicios de asistencia social; y declinó en el resto de los grupos que ubican a los sectores industriales.
- Entre los 10 principales grupos ocupacionales, la densidad sindical se incrementó en 6 de estos grupos (servicios público y social; cultura y recreación; Negocios, Finanzas y Administrativos; Ciencias Naturales y Aplicadas; Ventas y Servicios; Ocupaciones de la industria primaria) y cayó en las otras 4 categorías ocupacionales (Gerencia, Salud, Comercio y ocupaciones de transporte; y Ocupaciones de producción).
- El grupo de edad que tiene mayor representación sindical en Canadá se ubica entre 45 y 54 años de edad (35%); el de menor

representación está entre quienes cuya edad fluctúa entre 15 y 24 años (11%).

- La sindicalización se da en mayor medida entre los trabajadores que tienen un tipo de empleo de tiempo completo; y en menor medida, entre quienes tienen un empleo de medio tiempo.

**Gráfica 22.- Densidad sindical por género; Canadá, 2001-02**

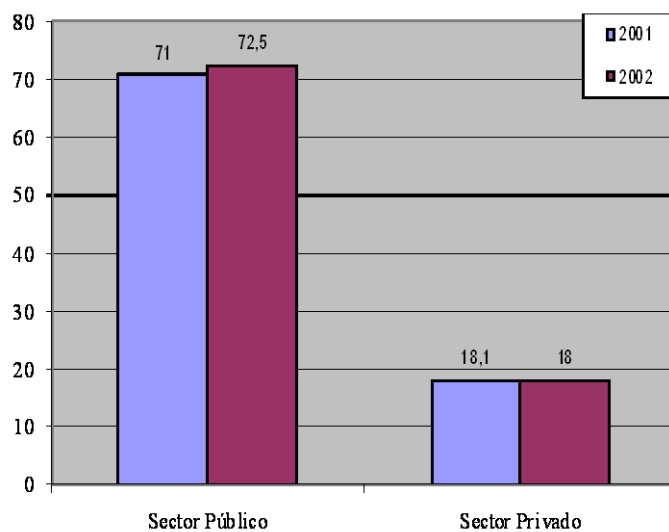


Fuente: Perspectives on Labour and Income, Statistics Canada, 2003.

El aumento del número de mujeres trabajadoras sindicalizadas se incrementó significativamente entre 2001 y 2002 (se incrementó un punto porcentual: pasó de 29.2% a 30.2%) ; de hecho, representó la mayor parte del crecimiento de la membresía sindical en su totalidad; en contraste, el porcentaje de trabajadores hombres sindicalizados decreció en este mismo período, de un 30.7 a un 30.3%; la tasa de densidad sindical de las mujeres se

llegó por primera vez al 30.2% en 2002, casi alcanzando la tasa porcentual de los hombres (30.3%). Esto se debe fundamentalmente a la incorporación de las mujeres al mercado laboral canadiense en los últimos años (Gráfica 22).

**Gráfica 23.- Densidad Sindical por sector; Canadá, 2001-02**



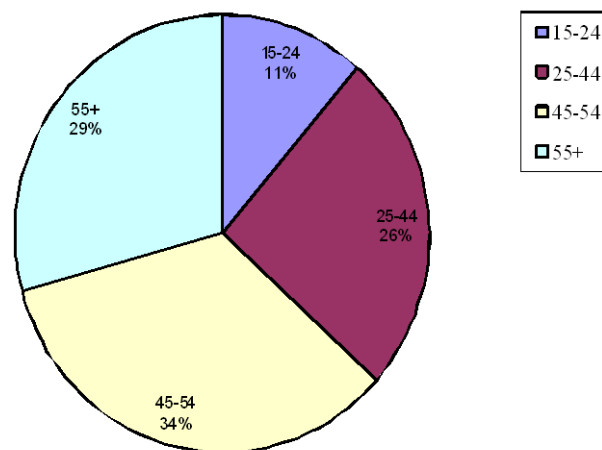
Fuente: Perspectives on Labour and Income, Statistics Canada, 2003.

La mayor parte del incremento en la membresía sindical ocurrió en el sector público; este sector pasó de 71.0% a 72.5% (Gráfica 23). De hecho, el porcentaje de sindicalización en este sector representa la mayoría de los trabajadores sindicalizados en Canadá, y las altas tasas de membresía en este país son el resultado de la relativa facilidad que tienen los trabajadores del sector público para afiliarse a un sindicato. Esta característica se da en menor medida en Estados Unidos, donde el porcentaje de sindicalización no rebasa el 40%.



La tasa de densidad sindical en el sector privado permaneció casi sin modificación alguna, respecto del año anterior, en un 18% (Gráfica 23). Este porcentaje es aún mayor (el doble) que el de Estados Unidos, el cual es menor al 10% en este sector.

**Gráfica 24.- Densidad Sindical por grupos de edades;  
Canadá, 2002**

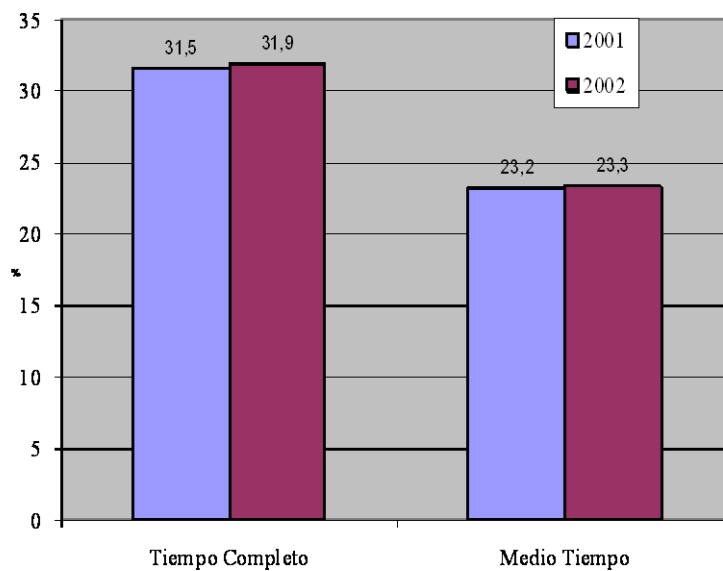


Fuente: Perspectives on labour and income, Statistics Canada, 2002.

El grupo de edad que tiene mayor representación sindical en Canadá se ubica entre 45 y 54 años de edad (35%); un poco abajo, está el de 55 años o más (29%); por otra parte, el de menor representación está entre quienes cuya edad fluctúa entre 15 y 24 años (11%), le sigue el grupo entre 25 y 44 años con un 25%. Por lo tanto, la representación sindical se da en mayor medida en los trabajadores mayores de 45 años; y en los de menores de 45 se da en mucha

menor medida (Gráfica 24). Por lo tanto, podemos establecer la siguiente premisa: a mayor edad, mayor sindicalización; a menor edad, menor sindicalización. Una de las causas que podrían explicar este proceso es que en las empresas con menor rotación laboral, aumenta la sindicalización y por el contrario, en las empresas con mayor rotación laboral, disminuye el porcentaje de sindicalizados.

**Gráfica 25.- Densidad Sindical por tipo de empleo;  
Canadá, 2001-02**



Fuente: Perspectives on labour and income; Statistics Canada, 2002.

La sindicalización se da en mayor medida entre los trabajadores que tienen un tipo de empleo de tiempo completo; y en menor medida, entre quienes tienen un empleo de medio tiempo. Entre quienes tienen un empleo de tiempo completo, la tasa de representación sindical se ubicó casi en 32% en el

año 2002; mientras que para los trabajadores de medio tiempo, ésta fue de 23%. Diversos estudios han destacado el notable aumento de empleos de medio tiempo en Canadá durante la década de 1990 y en los últimos años. Este proceso, en cierta medida ha inhibido el desarrollo y crecimiento de la membresía sindical en este país, debido en parte a la menor propensión que tiene este tipo de trabajadores a sindicalizarse en comparación con los trabajadores de tiempo completo (Gráfica 25).

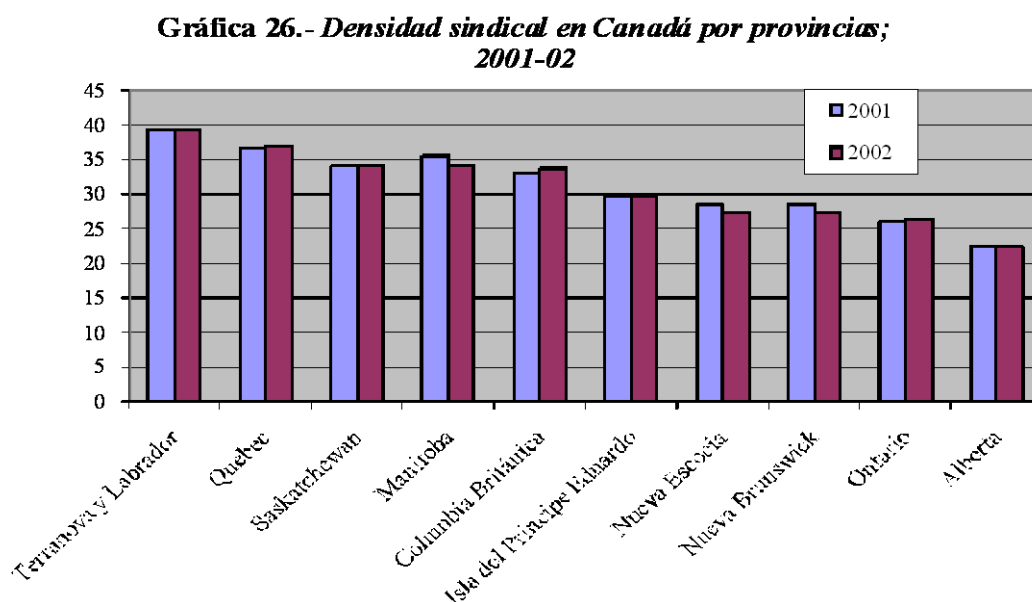
<b>Cuadro 15.- La ventaja sindical en Canadá, 2003</b>				
Salario por hora promedio	Sindicalizados	No sindicalizados	Ventaja sindical	% de diferencia
Todos los trabajadores	\$ 21.01	\$ 16.65	\$ 4.36	26.2%
Hombres	\$ 22.00	\$ 18.69	\$ 3.31	17.7%
Mujeres	\$ 19.94	\$ 14.55	\$ 5.39	37.1%
Edad 15-24	\$ 12.66	\$ 9.88	\$ 2.78	28.1%
Sector público	\$ 23.10	\$ 22.09	\$ 1.01	4.6%
Sector privado	\$ 18.70	\$ 16.17	\$ 2.53	15.6%
Ocupaciones de ventas y servicios	\$ 13.16	\$ 11.28	\$ 1.88	16.7%
Ocupaciones de procesamiento y manufactura	\$ 18.11	\$ 14.76	\$ 3.35	22.7%

Fuente: Andrew Jackson (2006), op. cit.

El cuadro 15 demuestra una brecha salarial entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en Canadá. En promedio, quienes pertenecen a un sindicato ganan 26 por ciento más que sus contrapartes. Los trabajadores sindicalizados del sector público son los que obtienen más altos salarios por hora, por encima de los sindicalizados del sector privado. En general, los trabajadores sindicalizados gozan de pensiones otorgadas por la

empresa en proporción de tres a uno respecto a los no sindicalizados. Además, tienen el doble de cobertura médica o dental.<sup>10</sup>

La ventaja sindical es mayor para los grupos de trabajadores más desprotegidos, como mujeres, jóvenes, y aquellos de baja calificación. En este sentido, los sindicatos ayudan a que no exista tanta desigualdad salarial entre los diversos grupos de trabajadores.<sup>11</sup>



Fuente: Perspectives on Labour and Income, Statistics Canada; 2003.

<sup>10</sup> Andrew Jackson (2006), "Rowing against the tide: the struggle to raise union density in a hostile environment" en Pradeep Kumar y Christopher Schenk (2006), *Paths to union renewal*, Canada: Broadview Press.

<sup>11</sup> op. cit.

De las 10 provincias que existen en Canadá<sup>12</sup>, 5 de ellas (Isla del Principe Eduardo, Nueva Escocia, Nueva Brunswick, Ontario y Alberta) estuvieron por debajo del promedio general de membresía sindical en Canadá (30.3%), y las otras 5 (Terranova y Labrador, Quebec, Saskatchewan, Manitoba y Columbia Británica) se ubicaron por encima de este porcentaje hacia mediados de 2002. Las provincias de Terranova - Labrador y Quebec registraron los más altos porcentajes de membresía sindical en Canadá en este año. En contraste, las provincias con menor densidad sindical fueron Ontario y Alberta (Gráfica 26). Es de destacarse, que de estas últimas, Ontario concentra casi la mitad de la producción nacional en todo el país; se le considera una de las provincias más dinámicas económicamente y concentra gran parte de la producción industrial; además que entra dentro de la categoría de “ciudad global”, por su gran importancia en servicios financieros, y actividades de servicios de alta calificación. En sentido contrario, las provincias atlánticas, entre las que se encuentran Terranova y Labrador, son las más rezagadas del desarrollo económico y su participación en la producción interna nacional es menor, y dependen en gran medida de actividades del sector primario. De ahí que podemos relacionar las bajas tasas de densidad sindical con el desarrollo industrial y en general con la modernización, competitividad y alta producción económica basada en la innovación tecnológica y en los servicios financieros, y otros sectores que implican alta calificación de la mano de obra.

Es de destacarse la alta densidad sindical en Quebec, una provincia que difiere en mayor medida del resto del Canadá, debido a su idioma, cultura y formas de organización social, entre ellas el sindicalismo. Es conocido el papel

---

<sup>12</sup> En este estudio, no se incluyen los 3 territorios que se ubican al norte de Canadá: Yukon, Territorios del Noroeste y Nunavut.

peculiar que han desempeñado los sindicatos de esta provincia, apoyando la independencia de la misma; los objetivos de estas organizaciones difieren del resto; su postura es en cierto sentido más radical, y se le identifica con el sindicalismo revolucionario. En consecuencia, se puede considerar que la alta afiliación sindical en esta provincia es resultado de la enorme importancia que le confieren los trabajadores a las formas de organización colectiva, producto de su formación ideológica que contrasta con la del Canadá-Anglo que predomina desde Ontario hasta la Columbia Británica.

En lo que respecta a la membresía sindical por industrias y sectores, en Canadá en el año 2002, entre los sectores más sindicalizados se ubicaron las siguientes categorías, que mayoritariamente pertenecen al sector público: por ejemplo, el sector más sindicalizado fue el de los Servicios Educativos (70%); posteriormente, el de la Administración Pública (67.5%); un poco más abajo el sector de Utilidades (66.6%); el de Cuidado de la Salud y Asistencia Social (54.2%); Transportación y Almacenes (40.9%); Construcción (31.4%); y Manufactura (30.4%). Todas estas categorías se ubicaron por encima del promedio nacional en 2002 (30.3%) (Cuadro 16).

En contraste, las categorías que registraron los más bajos índices de membresía sindical en Canadá por industria y sector fueron: Agricultura (2.7%); Profesionistas, Científicos y Técnicos (3.9%); Hospedaje y Alimentación (7.6%); Finanzas, Seguros, Bienes Raíces y Arrendamiento (9.2%); Gerencia y Apoyo Administrativo (12.9%); Comercio (13.2%); Recursos Naturales (24.9%); e Información, Cultura y Recreación (26.5%). Todas estas categorías se ubicaron por debajo del promedio nacional en Canadá en el año 2002 (Cuadro 16).

La sindicalización se incrementó en 8 de 16 grupos de industrias principales: Manufactura; Comercio; Finanzas, Seguros, Bienes Raíces y Rentas; Servicios de cargos directivos o de gerencia; Servicios educativos; Información, Cultura y Recreación; Hospedaje y Alimentos; y Administración pública. Sin embargo, la densidad sindical permaneció estable en sectores como: Cuidado de la salud, y Servicios de asistencia social; y declinó en el resto de los grupos que ubican a los sectores industriales (Cuadro 16).

En cuanto a la membresía sindical por ocupación en Canadá en 2002, las categorías ocupacionales que se ubicaron con las más altas tasas de densidad sindical son las siguientes: Salud (62.1%); Servicios Público y Social (61.9%); Ocupaciones únicamente en producción (37.9%); y Comercialización, Transporte y Operadores de equipo (37.0%); todas estas categorías se ubicaron por encima del porcentaje de membresía sindical a nivel nacional (Cuadro 17).

En contraste, las categorías ocupacionales que registraron las menores tasas de densidad sindical fueron las siguientes: Gerencia (8.9%); Ocupaciones únicamente de la Industria Primaria (15.9%); Ventas y Servicios (20.5%); Ciencias Naturales y Aplicadas (24.6%); Negocios, Finanzas y Administrativos (25.2%); y Cultura y Recreación (27.1%). Todas estas categorías ocupacionales se ubicaron por debajo del promedio nacional (30.3%). Por otra parte, entre los 10 principales grupos ocupacionales, la densidad sindical se incrementó durante el período 2001-2002 en 6 de estos grupos (Servicios Público y Social; Cultura y Recreación; Negocios, Finanzas y Administrativos; Ciencias Naturales y Aplicadas; Ventas y Servicios; Ocupaciones de la industria primaria) y cayó en las otras 4 categorías ocupacionales (Gerencia,

Salud, Comercio y ocupaciones de transporte; y Ocupaciones de Producción)  
(Cuadro 17).

<b>Cuadro 16: Afiliación sindical de los trabajadores asalariados por industria en Canadá (Números en miles)</b>				
<b>INDUSTRIA</b>	<b>2001</b>		<b>2002</b>	
	Total empleados	Porcentaje de sindicalizados respecto al total de empleados	Total empleados	Porcentaje de sindicalizados respecto al total de empleados
<b>Producción de bienes</b>	<b>3,173</b>	<b>30.6</b>	<b>3,195</b>	<b>30.8</b>
- Agricultura	116	3.8	105	2.7
- Recursos Naturales	233	25.9	224	24.9
- Utilidades	120	67.4	129	66.6
- Construcción	535	31.7	548	31.4
- Manufactura	2,168	30.3	2,188	30.4
<b>Producción de Servicios</b>	<b>9,455</b>	<b>29.8</b>	<b>9,649</b>	<b>30.1</b>
- Comercio	2,035	12.8	2,099	13.2
- Transportación y Almacenes	643	42.0	612	40.9
- Finanzas, Seguros, Bienes Raíces y Arrendamiento	747	8.2	753	9.2
- Profesionales, Científicos y Técnicos	678	4.3	668	3.9
- Gerencia y apoyo administrativo	392	12.2	421	12.9
- Educación	948	69.2	982	70.2
- Cuidado de la Salud y Asistencia Social	1,351	54.2	1,383	54.2
- Información, Cultura y Recreación	595	26.1	598	26.5
- Hospedaje y Alimentación	862	6.9	901	7.6
- Otros	446	8.7	458	8.6
- Administración Pública	760	66.6	775	67.5
Fuente: Labour Force Survey. Statistics Canada				



**Cuadro 17: Afiliación sindical de los trabajadores asalariados por ocupación en Canadá  
(Números en miles)**

OCUPACIÓN	2001		2002	
	Total trabajadores	Porcentaje de sindicalizados respecto al total de trabajadores	Total empleados	Porcentaje de sindicalizados respecto al total de trabajadores
<b>Gerencia</b>	<b>871</b>	<b>9.6</b>	<b>892</b>	<b>8.9</b>
<b>Negocios, Finanzas y administrativos</b>	<b>2,487</b>	<b>24.6</b>	<b>2,542</b>	<b>25.2</b>
Profesionales	316	17.4	338	18.6
Finanzas y administrativos	679	23.2	694	22.1
Empleados de oficina	1,491	26.8	1,510	28.1
<b>Ciencias Naturales y aplicadas</b>	<b>888</b>	<b>21.8</b>	<b>857</b>	<b>24.6</b>
<b>Salud</b>	<b>695</b>	<b>63.5</b>	<b>732</b>	<b>62.1</b>
Profesional	79	35.9	86	40.9
Enfermería	230	81.7	250	81.9
Técnicos	180	59.3	169	56.7
Equipo de apoyo	207	57.6	228	52.5
<b>Servicio Público y Social</b>	<b>969</b>	<b>60.7</b>	<b>979</b>	<b>61.9</b>
Trabajadores legales, sociales y religiosos	386	38.1	394	40.0
Maestros y Profesores	583	75.7	585	76.6
Secundaria y Primaria	405	86.5	412	88.2
Otros	178	51.2	174	49.2
<b>Cultura y Recreación</b>	<b>281</b>	<b>24.4</b>	<b>268</b>	<b>27.1</b>
<b>Ventas y Servicios</b>	<b>3,339</b>	<b>20.2</b>	<b>3,456</b>	<b>20.5</b>
Ventas al Mayoreo	359	5.5	349	5.8
Ventas al Menudeo	939	12.5	946	12.3
Alimentos y Bebidas	489	8.7	517	9.7
Servicios de protección	200	57.9	222	54.9
Cuidado infantil y apoyo en el hogar	233	35.4	241	36.7
Viajes y hospedaje	1,119	26.6	1,181	26.3
<b>Comercialización, transporte y operadores de equipo</b>	<b>1,710</b>	<b>38.1</b>	<b>1,709</b>	<b>37.0</b>
Contratistas y supervisores	103	32.2	115	28.7
Comercio y Construcción	202	38.8	217	39.7
Otro tipo de Comercio	684	41.3	655	40.1
Transportación y operadores de equipo	463	36.2	465	35.6
Ayudantes y trabajadores	259	34.6	256	32.9
<b>Únicamente en industrias primarias</b>	<b>241</b>	<b>15.3</b>	<b>229</b>	<b>15.9</b>
<b>Únicamente en producción</b>	<b>1,146</b>	<b>38.0</b>	<b>1,181</b>	<b>37.9</b>
Operadores de máquina y ensambladores	959	37.8	990	37.5
Trabajadores	187	38.9	191	40.1

Fuente: Labour Force Survey. Statistics Canada.

## 6.5. MIEMBROS SINDICALES EN CANADÁ

Existen diversos instrumentos que recogen y sistematizan la información estadística sobre la membresía sindical en Canadá. Uno de ellos es la Encuesta sobre la Fuerza Laboral (*Labour Force Survey*), que se publica en el documento "Fact Sheet on Unionization" que aparece en la revista *Perspectives on Labour and Incomes* de Estadísticas Canadá (*Statistics Canada*) en el mes de agosto, anualmente; de igual manera, el Directorio de Información sobre Centros de Trabajo (*Workplace Information Directorate*) que aparece en la revista *Workplace Gazette* presenta un reporte estadístico sobre membresía sindical. Las cifras sobre número de sindicalizados y densidad sindical varían ligeramente, aunque no en forma significativa, como veremos a continuación.

De acuerdo a la encuesta *Labour Force Survey*<sup>13</sup> de Estadísticas Canadá, la membresía sindical en enero de 2004 se incrementó a 4,261,000 miembros sindicalizados. Esta cifra representa un incremento de 83,000 miembros comparado con el número total en 2003 que fue de 4,178,000 miembros. Sin embargo, durante el año 2003, el empleo asalariado no agrícola se incrementó en mayor medida: se añadieron 298,000 nuevos empleos.

Consecuentemente, la tasa de sindicalización o la densidad sindical (membresía sindical como porcentaje del empleo asalariado no-agrícola) permaneció en 30.4 por ciento. La membresía afiliada al Canadian Labor Congress (Congreso Laboral Canadiense) se incrementó en 89,000 miembros; pasó de 3,031,705 en 2003 a 3,121,010 en 2004; y su porcentaje respecto a la membresía sindical total se incrementó de 72.6 por ciento en 2003 a 73.2 por ciento en 2004.

---

<sup>13</sup> Workplace Gazette, Vol. 7, No. 3

Por otra parte, de acuerdo a Estadísticas Canada (Statistics Canada)<sup>14</sup>, así como a un estudio especial denominado “Movimiento Sindical en Transición”, se destacan los siguientes puntos sobre la membresía sindical en Canadá en el año 2004, publicadas en agosto de 2004:

- La membresía sindical en Canadá aumentó hasta alcanzar 4.1 millones de trabajadores (comparado con los 4 millones que existían a mediados de 2003), de un total de 13.4 millones de trabajadores asalariados.
- La tasa de sindicalización en Canadá permaneció estable en 30.5%. Esto debido a que el incremento de la membresía sindical alcanzó y estuvo a la par con el crecimiento del número de trabajadores.
- La tasa de sindicalización en las mujeres trabajadoras se incrementó a 30.6%. Por primera vez, la tasa de sindicalización en las mujeres fue más alta que la de los hombres (la cual cayó ligeramente a 30.3%).
- La sindicalización del sector público cayó ligeramente a 72.3% respecto al total de trabajadores del sector público. La sindicalización también cayó un poco en el sector privado de bienes y servicios a 17.8%.
- 30.5% de los trabajadores en el sector manufacturero pertenecía a un sindicato (un poco más que en 2003), y 30.4% de los trabajadores de servicios (públicos y privados) estaban sindicalizados.
- La sindicalización en los trabajadores de medio tiempo permaneció estable. Uno de cada tres trabajadores esta sindicalizado (32% de todos los trabajadores de tiempo completo).
- La sindicalización de los trabajadores de medio tiempo también permaneció estable con respecto al año anterior. Uno de cada cuatro trabajadores está sindicalizado (26.3% de todos los trabajadores de medio tiempo).

---

<sup>14</sup> Perspectives on labour and Incomes, Statistics Canada. Agosto de 2004.

## 6.6.- ORGANIZACIONES SINDICALES EN CANADA

La membresía sindical en Canadá se divide en dos centrales que congregan alrededor del 80 por ciento de sindicalizados, 3 organizaciones de menor importancia y un gran número de sindicatos no afiliados. En Canadá existen aproximadamente 884 sindicatos y su tamaño va desde sindicatos con menos de 50 miembros, a sindicatos con más de 400 mil afiliados. La central que aglutina mayor número de sindicatos es el *Canadian Labor Congress*; los demás, sobre todo en el sector público, son independientes de cualquier organismo nacional.

El Canadian Labour Congress (CLC) cuenta con alrededor de 100 sindicatos afiliados que representan el 72 por ciento de todos los sindicalizados. El CLC está presente en todas las regiones y en la mayoría de las industrias, exceptuando la construcción. Es el principal vocero político de los trabajadores canadienses. En política nacional, esta confederación apoya oficialmente al Partido Nueva Democracia (PND), el cual posee una filosofía social demócrata.

Su sede se encuentra en Ottawa, la capital canadiense. El Congreso de Sindicatos Canadienses fue fundado en abril de 1956, con la fusión del *Canadian Congress of Labour* y el *Trades and Labour Congress of Canada*. El CLC dirige una mayor parte de sus esfuerzos a cuestiones sociales, económicas y legislativas de importancia nacional. Doce federaciones de Trabajo provinciales y territoriales, y 125 Consejos Laborales locales también coordinan programas que tratan con estos temas. Cada dos años, cerca de 3,000 delegados de los sindicatos afiliados se reúnen en una convención para definir las políticas de esta central. Entre las convenciones, las decisiones

políticas son tomadas por el Consejo Ejecutivo, que está compuesto por 49 miembros.

La Confederación de Sindicatos Nacionales (confederation des syndicats nationaux, CSN) representa el sindicalismo más combativo de Canadá y su acción política difiere del CLC; no existe una vinculación con esta última, ni siquiera para conjuntar esfuerzos y defender sus intereses como trabajadores. Esta central tiene su sede en Montréal, Québec, y representa al 6.7 por ciento de los sindicalizados, con casi todos sus afiliados en esta provincia. Se ha convertido en la organización sindical más radical y politizada de Norteamérica; ha apoyado activamente la independencia de Quebec y ha adoptado posiciones políticas de izquierda. Otros sindicatos de menor representación son:

Centrale des Syndicats Democratiques (CSD).- Tiene su sede en Québec. El CSD fue fundado en junio de 1972 después de un desprendimiento de la Confederación de Sindicatos Nacionales. Cuenta con el 1.5 por ciento de la membresía sindical.

Confederation of Canadian Unions (CCU).- La Confederación de Sindicatos Canadienses fue fundada en 1969. Tiene su sede en Columbia Británica. En el año 2003, registró 8,510 miembros, comparados con los 9, 670 que tenía en 2002. Estas cifras apenas representan el 0.2 por ciento de la membresía total.

El resto de los trabajadores sindicalizados está incluido en organizaciones sindicales nacionales e internacionales no afiliadas, en organizaciones locales independientes y en la propia AFL-CIO.

Por otra parte, en cuanto a los sindicatos con mayor membresía en Canadá, éstos se ubican en el sector público. En particular, hacia 2005, el Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (perteneciente al CLC), era el sindicato más grande con una membresía de aproximadamente 540 mil miembros. Le sigue el Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Generales (también del CLC), con alrededor de 337 mil miembros. Como vemos, los dos sindicatos principales agrupan a trabajadores del sector público (Cuadro 18).

La naturaleza de la economía de Canadá, que depende en gran medida de recursos primarios, se ve reflejada en la membresía sindical, por ejemplo, el tercer sindicato más importante es el Sindicato Internacional que agrupa a Trabajadores de Servicios y del Acero, Papel y Forestación, Piel, Manufactura y Energía (perteneciente a la AFL-CIO y al CLC), y que cuenta con una membresía de más de 280 mil miembros. En el caso de Quebec, el sindicato más representativo es la Federación de Trabajadores de Servicios Sociales y de Salud (perteneciente a la CSN), con una membresía de 110 mil miembros.

<b>Cuadro 18.- Sindicatos con mayor membresía en Canadá, 2005-2006</b>		
	Membresía (000's)	
	2005	2006
Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (CLC) <i>Canadian Union of Public Employees</i>	540	548
Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Generales (CLC) <i>National Union of Public and General Employees</i>	337	337
Sindicato Internacional de Trabajadores de Servicios y del Acero, Papel y Forestación, Piel, Manufactura y Energía. (AFL-CIO / CLC) <i>United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union - AFL-CIO/CLC</i>	280	280
Sindicato nacional de la industria del automóvil, aeroespacial y transporte de Canadá (CAW-CANADA) (CLC) <i>National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-CANADA) - CLC</i>	265	265
Sindicatos de Trabajadores Comerciales y de Alimentos de Canadá (CLC) <i>United Food and Commercial Workers Canada - CLC</i>	230	233
Alianza del Servicio Público de Canadá (CLC) <i>Public Service Alliance of Canada - CLC</i>	156	162
Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, Energía y el Papel de Canadá (CLC) <i>Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada - CLC</i>	150	150
Fraternidad Internacional de Camioneros (AFL-CIO / CLC) <i>International Brotherhood of Teamsters - AFL-CIO/CLC</i>	125	120
Federación de trabajadores de servicios sociales y de salud (CSN) <i>Fédération de la santé et des services sociaux - CSN</i>	110	114
Fuente: "Union Membership in Canada, 2006", <i>Workplace Gazette</i> , Vol. 6, No. 3.		

## 6.7.- CANADÁ – ESTADOS UNIDOS: ASPECTOS COMPARATIVOS

Tradicionalmente, Canadá ha tenido un nivel ligeramente menor de ingresos que los Estados Unidos y ha reflejado niveles más bajos de productividad. Medidos en términos de poder adquisitivo, el ingreso per cápita en Canadá fue 77% respecto del nivel de Los E.U. en 1985, y disminuyó al 68% en 1995. Esta ampliación en la brecha de ingresos refleja los resultados que se han presentado por los desarrollos estructurales y macro económicos a partir de la integración con Estados Unidos.<sup>15</sup>

Sin embargo, a pesar de que tiene menores ingresos, los estándares sociales del mercado laboral han sido más altos en Canadá que en Los Estados Unidos desde 1970. Ciertamente, han existido y persisten diferencias sustanciales en términos de porcentaje de sindicalización. Uno de cada tres trabajadores está sindicalizado en Canadá. Esto ha permanecido constante con ligeras variaciones durante las décadas de 1970 y 1980; por otra parte, el porcentaje de sindicalización en Estados Unidos ha disminuido poco menos de la mitad, del 23 al 13% en el mismo periodo.

No obstante, la afirmación de que los sindicatos se han vuelto obsoletos en la moderna economía de mercado “postindustrial” no se aplica en el caso de Canadá. Si los cambios “postindustriales” o estructurales redujeran la sindicalización, el número de sindicalizados habría descendido también en Canadá y otros países capitalistas desarrollados, los cuales han experimentado esencialmente los mismos cambios estructurales que los sucedidos en Estados Unidos.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Canadian Labor Congress, <http://canadianlabour.ca/>, consultada en 2004.

<sup>16</sup> Richard B Freeman (1994), *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica*, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



De esta manera, los mercados laborales canadienses han sido y permanecen de manera importante más regulados por los sindicatos y por el gobierno, que los estadounidenses. La generosidad de los programas de apoyo a los ingresos ha sido también más amplia en Canadá. En la década de 1980, poco más del doble de la proporción de trabajadores desempleados, calificaron para los beneficios del Seguro de Desempleo en Canadá, comparado con los Estados Unidos, y el programa canadiense cubrió la vasta mayoría de desempleados.<sup>17</sup>

Los programas de bienestar social en Canadá durante la década de 1980 cubrieron a todos los trabajadores desempleados que no calificaron para los beneficios del desempleo, mientras que los programas de bienestar social estadounidenses han sido típicamente mucho más limitados. Canadá ha tenido servicio Médico Público desde 1960. Estas diferencias en las instituciones del mercado laboral y los programas sociales que tienen los trabajadores reflejan muchos factores, pero básicamente que han sido diseñados por una tradición demócrata - social más fuerte en Canadá, que en Los Estados Unidos.

Mientras que EU dedica alrededor del 14% del PIB al gasto social, Canadá lo supera con alrededor del 18%. Los países que más dedican a este rubro son Suecia, con un 32% del PIB, Dinamarca, con casi el 29%, y Francia con un 28%.<sup>18</sup> Por su parte, México ocupa el penúltimo lugar en los países de la OCDE, solo por encima de Corea del Sur. México dedica aproximadamente el 8% del PIB al gasto social, mientras que Corea apenas dedica casi un 6 por ciento.

---

<sup>17</sup> Ibidem

<sup>18</sup> Banco de México (2003), “*Un Comparativo Internacional de la Recaudación Tributaria*, 2003”.

## CONCLUSIONES

A diferencia de México, EU, y de la mayoría de las democracias capitalistas, en Canadá no se presentó un declive sindical significativo, y se podría hablar de un sindicalismo estable durante gran parte del periodo 1980-2000. A pesar de la reducción en la densidad sindical del 35 al 30 por ciento en este periodo, aun se le considera un país de densidad sindical mediana en el escenario internacional. De hecho, la membresía sindical se ha mantenido en constante aumento en números totales.

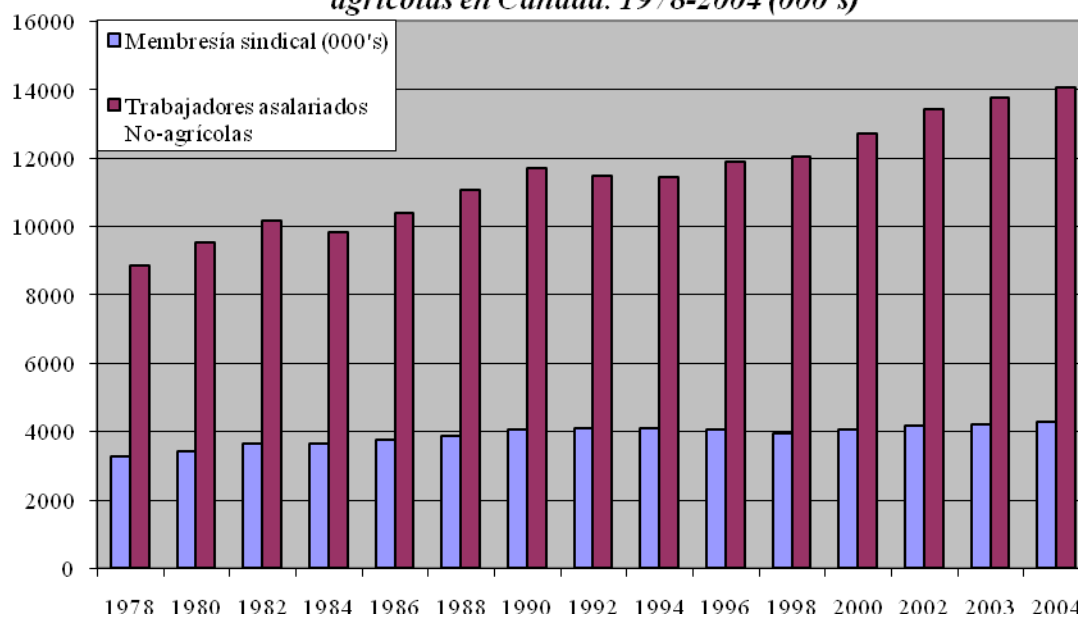
El sistema laboral canadiense se asemeja más a las naciones europeas; en el escenario político existe un partido de tendencia demócrata social (situación que no se da en México y EU) que ha incidido en el diseño de una legislación favorable para los sindicatos y la clase trabajadora. De esta manera, el Estado benefactor en Canadá es mayor que en EU y México.

Cuadro 19.- *Porcentaje de sindicalizados respecto a la fuerza laboral en Canadá, 2004.*  
*Diversas categorías*

Porcentaje Total	30.5%
Sector Público	72.3%
Sector Privado	17.8%
Manufactura	30.5%
Servicios públicos y privados	30.4%
Mujeres	30.6%
Hombres	30.3%
Trabajadores de Tiempo Completo	32%
Trabajadores de Medio Tiempo	23.6%

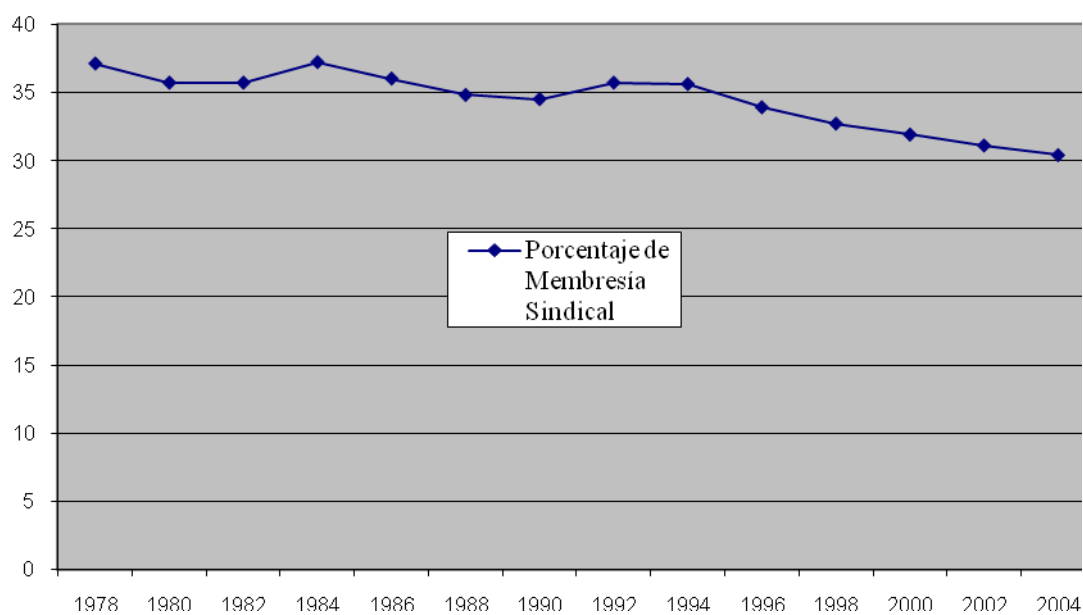
Fuente: Elaboración propia a partir de *Statistics Canada*; del documento: *Fact Sheet On Unionization*.

**Gráfica 27.- Membresía Sindical y Trabajadores asalariados no-agricolas en Canadá: 1978-2004 (000's)**



Fuente: Manon Henry, Workplace Information Directorate, "Union Membership in Canada –2004". En revista Workplace Gazette, Vol. 7, No. 3.

**Gráfica 28.- Densidad Sindical en Canadá (1978-2004)**



Fuente: Manon Henry, Workplace Information Directorate, "Union Membership in Canada –2004". En revista Workplace Gazette, Vol. 7, No. 3.

**CAPITULO 7**  
**DECLIVE DEL SINDICALISMO EN MEXICO**

## 7.1. SINDICATOS Y CORRIENTES SINDICALES EN MÉXICO

Antes de analizar las causas por las que el sindicalismo entró en crisis hacia la década de 1980, es pertinente definir los sindicatos y sus corrientes más representativas. Felipe Leal hace una clasificación de los tipos de sindicatos en México<sup>1</sup>

I) Gremiales.- Están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, independientemente de la empresa o rama de industria a la que pertenecen, por ejemplo, tipógrafos, mecánicos, estibadores, carpinteros, etc. II) De oficios varios.- Están integrados por trabajadores de diversas profesiones y calificaciones, con independencia de la empresa o rama de actividad en la que prestan sus servicios. III) De empresa.- Agrupan a todos los asalariados de una misma negociación frente a la dirección patronal, cualquiera que sea el oficio o el grado de calificación de cada uno de ellos.

Identifica, asimismo, a los sindicatos por rama industrial, que son de dos tipos: a) Industriales.- Están formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; b) Nacionales de industria.- Están constituidos por trabajadores que laboran en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

Además, Leal revela que los sindicatos, pueden a su vez, formar federaciones y confederaciones de las mas diversa envergadura. Una federación consiste en un agrupamiento de sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial, que se unifican en un plano superior conservando su integridad orgánica. Una federación cuenta con

---

<sup>1</sup> Juan Felipe Leal (1986), "Las estructuras sindicales", en *El obrero mexicano 3. Organización y sindicalismo*, México: Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM: Siglo XXI editores.

una línea general y con un programa de acción, mucho más amplios y abarcadores que los de las agrupaciones federadas. Una confederación constituye una unión de federaciones, que agrupan a sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial.

Medina (2001) advierte en el sindicalismo mexicano una crisis propiciada por la falta de fuerza y unidad. Para este autor, dentro del amplio panorama de las expresiones de organización de los trabajadores, en años recientes el movimiento sindical ha desembocado en tres corrientes representativas.<sup>2</sup>

- Sindicalismo corporativo.- Sus orígenes se remontan a la década de 1930. A partir de entonces se convirtió en instrumento de control sobre el movimiento obrero, en un modelo de industrialización basada en la sustitución de importaciones, recibiendo beneficios derivados de los sucesivos gobiernos posteriores a Lázaro Cárdenas. Incluye a los sindicatos afiliados a la CTM y del CT.
- Unión Nacional de Trabajadores (UNT).- Surgió en la década de 1990, con antecedentes en varias luchas específicas de tiempo anterior, como una escisión dentro del CT y ante la pasividad del sindicalismo corporativo para enfrentar las consecuencias de las prolongadas crisis económicas; se formó el Foro sobre Sindicalismo ante la Nación, del cual nació posteriormente, en 1997, la UNT.
- Coordinadora Inter-sindical Primero de Mayo (CIPM).- Corresponde a tendencias más radicales de grupos de trabajadores que, enfrentándose también al corporativismo del CT, concibieron la UNT sólo como un movimiento reformista, y se plantearon, aunque de manera muy dispersa,

---

<sup>2</sup> Ignacio Medina (2001), "Sindicalismo Mexicano en Transición", revista *Universidad de Guadalajara*, invierno 2000-2001.

una estrategia de confrontación con gobierno, patrones y sindicalismo oficial.

No obstante, otra clasificación de las corrientes sindicales clasifica al sindicalismo en corporativo e independiente. Dentro del sindicalismo corporativo se incluye tanto a sindicatos oficiales (CTM y CT) como independientes (UNT) agrupados en organizaciones nacionales que funcionan en la lógica de la política gubernamental.<sup>3</sup> El sindicalismo independiente, que representa una minoría, está representado por sindicatos que quedan fuera de estas organizaciones nacionales de características corporativas.

Por otra parte, el Frente Sindical Mexicano, constituido en 1998 e impulsado por el Sindicato Mexicano de Electricistas, es una organización que ha luchado en contra de la privatización de la industria eléctrica y se caracteriza por un discurso en contra del neoliberalismo.

## **7.2.- LAS RUPTURAS DE LOS SOPORTES DEL SINDICALISMO**

Para comprender la consolidación y debacle del sindicalismo en México, es de enorme relevancia, analizar, por una parte, la relación entre el Estado mexicano y los sindicatos; y por otra parte, el rol del sindicalismo en el modelo económico. La ruptura de los soportes que mantenían las relaciones en estos dos escenarios puede dar respuesta puntual a la crisis actual del sindicalismo.

### **7.2.1.- RELACIONES ESTADO – SINDICATOS**

Para definir el sindicalismo, es pertinente comprender el sistema político en el que éste se desenvuelve. El sistema político mexicano, emergido de la revolución de 1910 y consolidado en los 1930s, sustentado principalmente en

---

<sup>3</sup> Entrevista a Javier Aguilar, 2006.

una presidencia fuerte y un partido oficial dominante<sup>4</sup>, requirió para su funcionamiento-preservación de un régimen corporativo compuesto por diversos sectores, entre ellos los sindicatos, identificados como el “sector obrero”<sup>5</sup>.

En este sistema, la institución presidencial contaba con el respaldo del partido oficial, y éste a su vez controlaba la mayoría de los sectores. Por lo tanto, como parte del partido oficial, el sector obrero rendía lealtad y apoyo al mismo partido y en consecuencia al Estado y sus políticas. De esta manera, el sindicalismo respondió al funcionamiento de tal sistema y sus acciones distaron de ser aisladas.

El Estado mexicano post-revolucionario, que prevaleció durante gran parte del siglo XX, fue catalogado como un régimen autoritario caracterizado por un clientelismo patronal, el cual implica el intercambio de recompensas materiales (del patrón poderoso a sus clientes débiles) a cambio de apoyo político; característica que definió la cooperación de líderes obreros con el Estado.<sup>6</sup>

De esta manera, las relaciones entre el Estado y los sindicatos dieron lugar a un régimen de corte corporativo<sup>7</sup> consolidado en la década de 1930 durante el periodo del presidente Lázaro Cárdenas (1934-40), en el que se formalizaron los vínculos que estuvieron vigentes en gran parte del siglo XX.

La política de masas del cardenismo implicó la agrupación de los sectores más importantes en las filas PRM (partido político antecesor del PRI): el sector obrero, el campesino y el popular. En este sentido, la creación de La CTM en

---

<sup>4</sup> La supremacía del presidente de la república se debía al control sobre el poder ejecutivo y al dominio del partido oficial. Daniel Cosío Villegas (1972), *El Sistema político mexicano*, México: Mortiz.

<sup>5</sup> Ibidem

<sup>6</sup> Judith Teichman (1997), “Neoliberalism and the transformation of Mexican authoritarianism”, *Mexican Studies / Estudios Mexicanos*, 13 (1): 121-47.

<sup>7</sup> Carlos García (1993), “Modelo Neoliberal y Sindicatos en América Latina”, en Holm Detlev Kohler y Manfred Wannovel (1993), México: Fundación Friedrich Ebert.



1936 recibió un gran impulso desde el gobierno cuyo propósito era aglutinar el movimiento sindical y de esta manera poder controlarlo de manera mas eficaz.<sup>8</sup>

Los aspectos perniciosos en esta relación implicaban: subordinación del movimiento sindical a las políticas oficiales, disminución de las huelgas, cancelación de la democracia al interior de las organizaciones, y una estructura de mando vertical, rígida y autoritaria. Estas características, que iban en detrimento de la mayoría de los trabajadores, fortalecían los liderazgos sindicales y hacían más factible que el Estado controlara el movimiento sindical. En contraparte, como retribución, el Estado impulsó la creación de instituciones sociales dirigidas a los trabajadores (IMSS, ISSSTE, INFONAVIT, FONACOT, entre otras), que funcionaban con aportaciones tripartitas de trabajadores, empresarios y gobierno. Además, el sector obrero accedía a la estructura del poder burocrático en el gobierno y en los institutos sociales dirigidos a los trabajadores. Asimismo, la CTM y otras centrales obreras detentaban su cuota política en el poder legislativo nacional/estatal/local<sup>9</sup>, las gubernaturas y presidencias municipales.

Algunos sindicatos nacionales se sustrajeron al sistema corporativo y al control de la CTM. Durante las décadas de 1940 y 1950, algunos de estos sindicatos protagonizaron grandes luchas por la reivindicación de sus causas laborales y sindicales. Por ejemplo, los sindicatos ferrocarrileros, mineros, petroleros y de maestros se manifestaron y fueron reprimidos de diversas formas por el Estado.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Arnaldo Córdova (1976), "La política de masas del Cardenismo", México: Ediciones Era.

<sup>9</sup> Es decir, en el Congreso de la Unión, los Congresos de los Estados y las Regidurías de los Ayuntamientos.

<sup>10</sup> Javier Aguilar García (Coord.) (1986-89), *Los Sindicatos Nacionales en el México Contemporáneo*, 5 Volúmenes, México: G.V. Editores, Vol. 1.- Petroleros, 1986; Vol. 2.- Minero-Metalúrgico, 1987; Vol. 3- . Industrias Dinámicas, 1988; VOL. 4.- Educación, Telefonistas y Bancarios, 1989; VOL. 5. Electricistas, 1989. Sobre el sindicato de maestros ver:

Estas manifestaciones propiciaron que el gobierno de López Mateos (1958-64) otorgara algunas concesiones al movimiento sindical para controlarlo; sin embargo, el apoyo sólo alcanzó para algunos sindicatos. Tanto los sindicatos de maestros, como los ferrocarrileros, petroleros, y electricistas obtuvieron ventajas en los contratos colectivos que superaban con mucho al promedio de salarios y prestaciones incluidos en los convenios de la mayoría de los demás sindicatos.<sup>11</sup>

Hacia mediados de la década de 1970 la economía mexicana sufrió una fuerte crisis económica y grave devaluación. Los regímenes de Echeverría y López Portillo (1970-1982), en parte debido al gasto público y a los altos precios del petróleo, reactivaron la economía y con ello evitaron momentáneamente la pauperización de la clase trabajadora; además, aumentaron la presencia del Estado en la economía (paraestatales) y finalmente propiciaron el incremento de la deuda del país.

En esta década, el activismo sindical se desarrolló por la tendencia democrática de los electricistas, telefonistas, universitarios y otras organizaciones como el Frente Auténtico del Trabajo (FAT).<sup>12</sup>

La burbuja reventó hacia principios de los 1980s. Inmediatamente después de la crisis de 1982, que resultó fatal por sus repercusiones para el movimiento obrero, los gobiernos de De la Madrid (1983-88) y Salinas (1989-94) desactivaron el pacto Estado-sindicatos vigente desde el cardenismo y emprendieron una reforma económica sin precedentes. Condicionado por los

---

Aurora Loyo Brambila (1998), "El Movimiento Magisterial de 1958 en México", México: Ediciones Era.

<sup>11</sup> Ilan Bizberg y Anselmo Garcia (2004), "El sindicalismo en México", tele conferencia del *Seminario Permanente de Estudios del Trabajo*, STyPS.

<sup>12</sup> Héctor Barba (2003), "Contenido y alcances de las iniciativas de reforma laboral de la UNT y de los sindicatos corporativos y empresarios" en Alfonso Bouzas (2003), op. cit.

organismos internacionales (FMI, BM), como requisito para la liberación de los créditos financieros, de la Madrid sentó las bases, con la incursión de México al GATT en 1985, y Salinas profundizó las reformas neoliberales con la privatización de industrias clave como la telefónica y la bancaria, una amplia reforma agraria y, como joya de la corona, la inserción de México al TLCAN.

En comparación con otros países, el movimiento sindical mexicano, en general, se mantuvo inerte y permitió sin mayor oposición la aplicación de políticas neoliberales en detrimento de los trabajadores. Por ejemplo, la CTM, en los hechos, no opuso resistencia, a pesar de que se lesionaban sus intereses; en el caso de otros sindicatos, como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y el sindicato de telefonistas (STRM), éstos negociaron algunos beneficios con el Estado.<sup>13</sup> Resulta paradójico que la existencia de un régimen autoritario surgido de una revolución que involucró la movilización de amplios sectores sociales (campesinos, obreros), se haya mantenido vigente durante tanto tiempo con el apoyo de estos sectores, al tiempo que restringía sus capacidades de expresión y movilización.<sup>14</sup>

Una prueba de la decadencia del movimiento sindical en el escenario político, es su reducida presencia en el poder legislativo. La representación obrera, y en particular de la CTM, declinó en los 1980s y 1990s. Por ejemplo, el número de diputados surgidos del sector obrero declinó de 70 a 42 entre el periodo 1994 y 2000. Por su parte, los diputados de la CTM también vieron

---

<sup>13</sup> Por ejemplo, durante el periodo de Salinas, el SNTE participó en el diseño de la descentralización del sistema educativo; el SME aseguró la no privatización de la industria eléctrica y los telefonistas se vieron beneficiados con acciones en la privatización de la empresa; véase: Victoria Murillo (2001), "Partisan Loyalty and Union Competition: Macroeconomic Adjustment and Industrial Restructuring" en Christopher Candland y Rudra Sil (editores) *The Politics of Labor in a Global Age*, New York, Oxford University Press.

<sup>14</sup> Kevin J. Middlebrook (1995), *The paradox of revolution: labor, the state, and authoritarianism in Mexico*, Baltimore: John Hopkins University Press.

reducida su cuota en la cámara de diputados, de 52 a 30 diputados entre los periodos 1985 y 2000. No obstante, en el periodo 2000-03, el declive fue aun más significativo, ya que el número de diputados obreros bajó a 14 con únicamente 11 diputados cetemistas. La representación obrera en el Senado también registró un declive en el periodo 1976-2006. El número de senadores cetemistas pasó de 11 a 15 entre los periodos 1976-82 y 1982-88. Para el siguiente periodo, aumentó ligeramente a 16 miembros. Sin embargo, en el periodo 2000-2006 tuvo una significativa disminución ya que en esta etapa la CTM solo registró dos senadores.

**Cuadro 20.- Número de diputados federales cetemistas**

Años	Total de diputados	Diputados del PRI	Diputados obreros	Diputados cetemistas
<b>1979-82</b>	400	294	86	<b>49</b>
<b>1982-85</b>	400	306	77	<b>49</b>
<b>1985-88</b>	400	296	69	<b>52</b>
<b>1988-91</b>	500	260	54	<b>37</b>
<b>1991-94</b>	500	320	70	<b>41</b>
<b>1994-97</b>	500	300	70	<b>38</b>
<b>1997-2000</b>	500	211	42	<b>30</b>
<b>2000-03</b>	500	209	14	<b>11</b>

Elaboración con base a Carlos García (2005), “La Confederación de Trabajadores de México ¿... soberanía sindical?”, en Luis H. Mendez et al (2005) “Confederaciones, obreros, y sindicatos nacionales en México, México: UAM Atzacapotzalco – EON.

**Cuadro 21.- Número y porcentaje de senadores cetemistas (1976-2006)**

Años	Senadores del PRI	Cetemistas	%
<b>1976-82</b>	64	11	17.18
<b>1982-88</b>	64	15	23.43
<b>1988-94</b>	60	16	26.66
<b>1994-2000</b>	39	14	35.89
<b>2000-2006</b>	60	2	3.0

D. Pastrana (2004), “La CTM: ¿más viva que nunca?, *La Jornada*, 12 de diciembre de 2004.

## 7.2.2.- MODELO ECONÓMICO Y SINDICALISMO

El sindicalismo en México floreció en una etapa dominada por un modelo productivo nacional enfocado al mercado interno que prevaleció durante el

periodo de la segunda posguerra; México era una economía cerrada al exterior, con una gran participación del Estado en la economía, como propietario de diversas empresas paraestatales (carreteras, telefonía, bancos, televisión, entre otras). Cuando este modelo entró en agonía, en los 1970s, fue sustituido por el modelo neoliberal caracterizado por un modelo productivo transnacional enfocado al mercado externo. A partir de este momento, se inicia una mayor apertura económica; México se incorpora al GATT y al TLCAN. El nuevo modelo neoliberal impulsa la privatización de las empresas paraestatales y alienta los “pactos sociales” tendientes a controlar la inflación, manteniendo los salarios congelados, y repercutiendo a la vez a la pérdida de su poder adquisitivo.

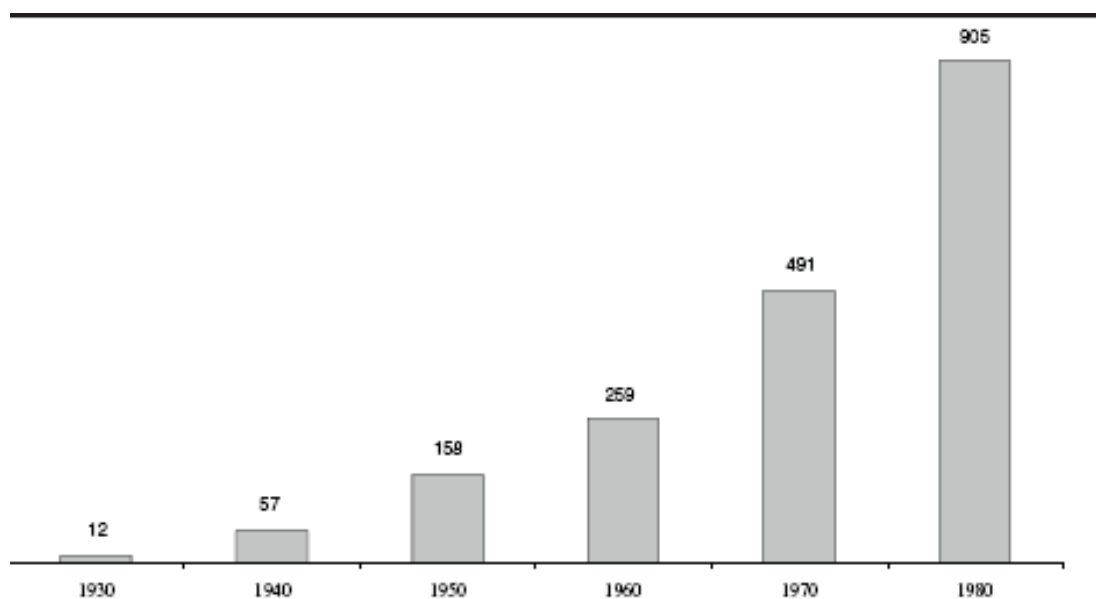


Figura 4.- Numero de empresas paraestatales en México, 1930–1980  
 Fuente: Dag MacLeod (2005), “Privatization and the limits of state autonomy in Mexico. Rethinking the orthodox paradox”, *Latin American Perspectives*, 32 (4): 36-64.

Como resultado de la privatización, el número de empresas paraestatales se redujo considerablemente en el periodo 1983-94, de 1,156 empresas en 1982 a sólo 252 en 1994. Anteriormente, esta cifra había aumentado de 259 en

1960 a 905 en 1980. El auge privatizador se entiende en parte debido a que el neoliberalismo argumenta como dogma la ineficacia de las empresas estatales y propugna por su privatización. Durante el periodo keynesiano 1938-82, el número de empresas paraestatales aumentó considerablemente. A diferencia del keynesianismo, donde los sindicatos eran considerados instituciones relevantes en el sistema productivo, en el neoliberalismo se les consideró como elementos perniciosos que inhiben el buen funcionamiento del sistema productivo en general. En este sentido, la privatización operó en contrasentido al fortalecimiento sindical (Ver capítulo 2).

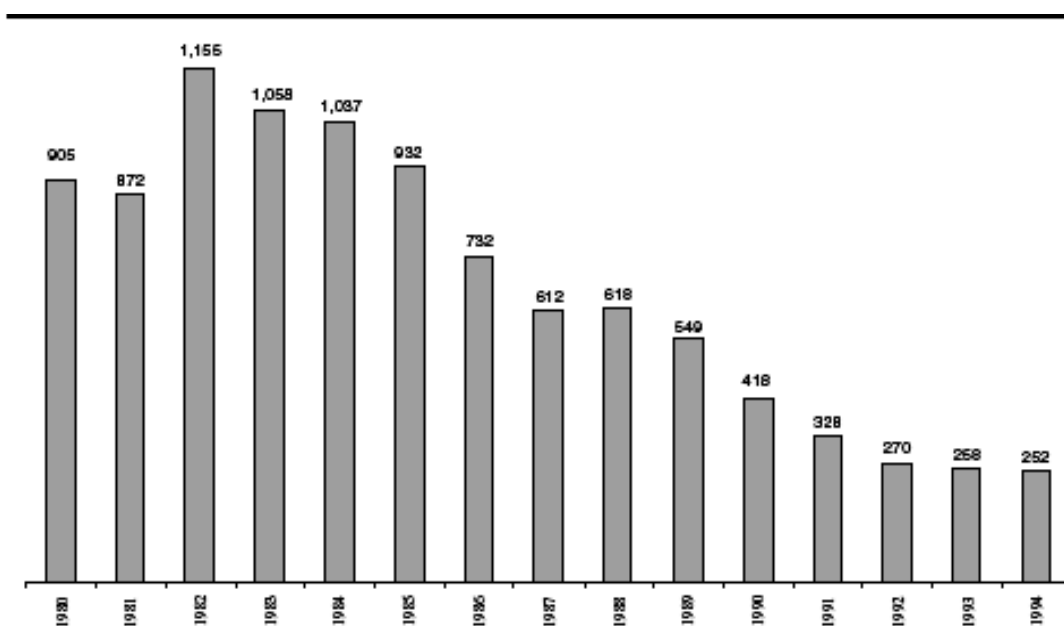


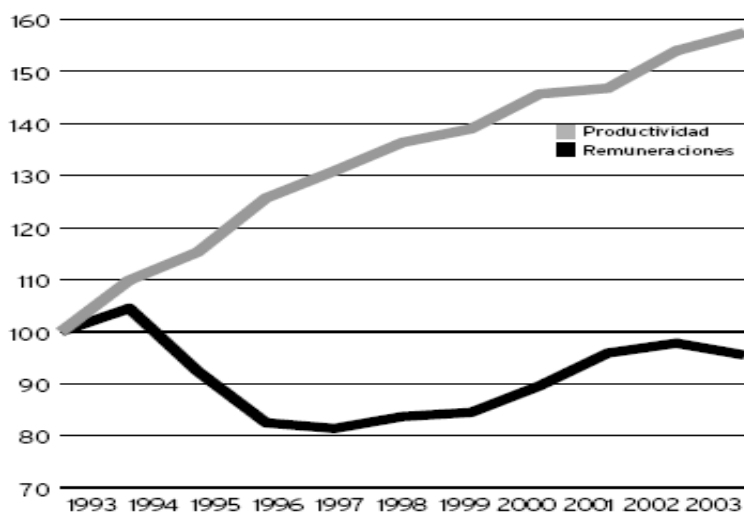
Figura 5.- Número de empresas paraestatales en México, 1980–1994

Fuente: Dag MacLeod (2005), op. cit.

Los pactos sociales iniciados en los 1980s tendientes a controlar la inflación no hicieron sino contribuir a la pérdida del poder adquisitivo de los

salarios. Por ejemplo, en la industria manufacturera, a pesar del aumento de la productividad en los noventas, las remuneraciones permanecieron estancadas.

Por otra parte, la economía mexicana en el periodo 1980-2005 creció menos que en periodos inmediatos anteriores, como por ejemplo en el periodo 1940-80. Entre 1940 y 80, la tasa de crecimiento promedio del PIB fue de 6.2, mientras que en 1980-2005 creció únicamente 2.9 por ciento. Esta falta de crecimiento en la economía impide la creación de empleos suficientes y alienta el crecimiento de la informalidad y la migración.



ÍNDICE: 1993=100

Figura 6. *Productividad y remuneraciones en el sector de manufacturas en México.*

Fuente: Sandra Polaski (2003), "Job, wages and household income", in Audley, J. et. al (2003), *NAFTA's Promise and Reality: Lessons from Mexico for the Hemisphere*, Washington: Carnegie Endowment for International Peace.

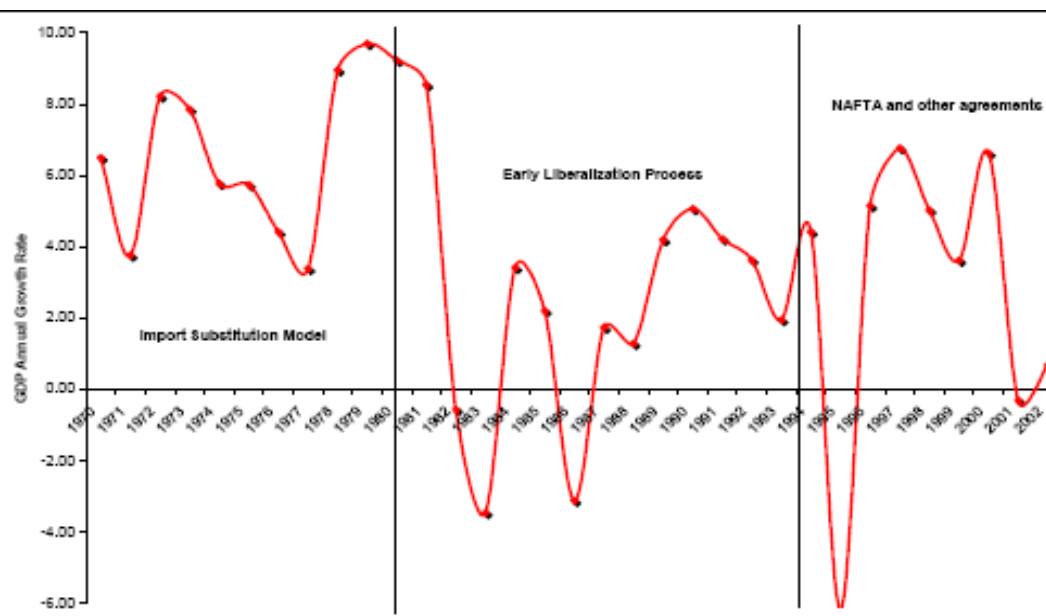


Figura 7.- Crecimiento anual del PIB en México, 1970-2002

Fuente: Luisa Decuir –Viruez (2003), “Institutional factors in the economic growth of México”, Congreso: *Peripheries, centres, and spatial development in the new Europe*. Univ. of Finland.

**Cuadro 22.- Crecimiento anual del PIB en México por décadas**

Periodo	PIB
1940-50	5.9
1950-60	6.1
1960-70	6.4
1970-80	6.6
1980-90	1.8
1990-05	2.9

Fuente: INEGI, “Estadísticas Históricas de México”, y [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

Los trabajadores han visto deteriorarse sus ingresos en el periodo 1980-2000. Salas y Zepeda (2004) revelan que para el año 2000, el salario mínimo representaba, en términos reales, tan solo una tercera parte respecto a 1980.

Los salarios de jurisdicción federal en 2000 eran similares en términos reales a la mitad de los prevalecientes en 1980. Hacia el año 2000 los sueldos y salarios pagados en las grandes plantas manufactureras habían caído a menos del 40 por ciento de su nivel real en 1990. Las remuneraciones en la industria maquiladora muestran una reducción real de 7 por ciento entre estos años.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Carlos Salas y Eduardo Zepeda (2004), “Empleo y Salarios en el México Contemporáneo”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (2004), *La situación del Trabajo en México 2003*, México: Plaza y Valdez.



En el mismo sentido, la Universidad Obrera de México (UOM) destaca que si se analiza el nivel de salarios mínimos en América Latina y se toma como año base 1980, se tiene que para 2001 México es el país de toda la región - según una medición de 18 naciones- que más abarató su mano de obra, peor incluso que El Salvador, Perú y Haití. La UOM señala que entre 1980 y 2001 el salario mínimo en México registró una pérdida de 68.6 por ciento.<sup>16</sup>

Resulta evidente, tomando en cuenta diversas estadísticas oficiales y estudios sobre crecimiento económico, desempleo, salarios, productividad, entre otras, que los 20 años transcurridos en 1982-2002, caracterizados por la implantación de un modelo neoliberal, fueron para los sindicatos y la clase trabajadora en México, los mas perniciosos durante la historia de la segunda posguerra en el siglo XX.

---

<sup>16</sup> Patricia Muñoz, "El Salario Mínimo de México: el más deteriorado de América Latina: expertos", en periódico La Jornada, enero de 2006.

<b>Cuadro 23.- Soportes del sindicalismo en México 1936-82 / 1982-2005</b>			
Relación Estado-sindicatos		Modelo económico-sindicatos	
1936-82	1982-2005	1936-82	1982-2005
Corporativismo	Neo-corporativismo	Keynesianismo	Neoliberalismo
Régimen antidemocrático y autoritario.	Régimen de transición a la democracia.	Modelo productivo nacional enfocado al mercado interno.	Modelo productivo transnacional enfocado al mercado externo.
Predominancia de la CTM y el CT como organismos cúpulas del movimiento sindical.	Declive de la CTM y el CT y surgimiento de centrales sindicales independientes (FESEBS) (UNT)	Economías nacionales cerradas con alto nivel arancelario.	Economías dominadas por la globalización y regionalización.
Sistema de partido único. El PRI como partido de Estado.	Sistema pluripartidista. Competencia electoral entre PRI, PAN y PRD.	Alta participación del Estado en economía. Alto número de paraestatales.	Reducida participación del Estado en la economía. Escaso número de paraestatales.
Fuerte alianza entre Estado y sindicatos. Existencia de un pacto social.	Débil alianza entre Estado y sindicatos. Declive del pacto social.	Sindicatos como elementos relevantes en el sistema productivo.	Sindicatos como elementos perniciosos en el sistema productivo.
Elaboración propia			

### 7.3.- CARACTERÍSTICAS DEL SINDICALISMO CORPORATIVO

El Corporativismo es una de las características más significativas del sindicalismo en México. Schmitter lo define como:

“un sistema de representación (intermediación) de intereses en el que las unidades que lo constituyen se organizan en un número limitado de categorías singulares, obligatorias (compulsivas), no competitivas (no concurrentes) ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (legalizadas) por el Estado cuando no son creadas por este) y a las que les concede un explícito monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de demandas y apoyos.<sup>17</sup>

De acuerdo a Manoilescu<sup>18</sup>, existen dos tipos de corporativismo: el social y el de Estado. El corporativismo social “aparece como el componente concomitante, si no inevitable, del Estado de bienestar, democrático, post-liberal, de capitalismo avanzado”. En cambio, el corporativismo de Estado aparece como el elemento definitorio, si no es que de necesidad estructural, para el Estado mercantilista, antiliberal, de capitalismo atrasado, autoritario.<sup>19</sup>

El corporativismo de Estado que prevaleció en México fue un sistema de representación negativo para los trabajadores y el movimiento sindical, ya que implicó una subordinación al Estado, despojándose de su espíritu crítico, tanto al interior (en su estructura y funcionamiento interno) como al exterior, en su relación con el entorno político y económico en que se encuentra inmerso.

Para definir el tipo de sindicalismo en México, es pertinente identificar las características que conlleva el corporativismo. Una de las características del sindicalismo corporativo, es que la mayoría de las federaciones, centrales y

---

<sup>17</sup> Schmitter citado por Javier Aguilar (1997), “Comentarios sobre la teoría del corporativismo y la experiencia mexicana”, *Economía*, 49, XIV, 53-65.

<sup>18</sup> *Ibidem*.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

sindicatos nacionales, asuman una estructura de control vertical, autoritaria y rígida sobre sus representados. Es común que los comités ejecutivos nacionales controlen a los sindicatos locales mediante asambleas organizadas manipuladas con las que se controlan los estatutos y se imponen o mantienen los liderazgos.

Prácticamente la totalidad de los sindicatos corporativos carecen de democracia interna. Las asambleas de votaciones son manipuladas y controladas; la libertad de expresión se coarta abierta o veladamente y los trabajadores pocas veces participan en la toma de decisiones. Una prueba de esto es la negociación de las condiciones laborales que los líderes negocian con las empresas a espaldas de los trabajadores. Además, la reelección constante de la mayoría de los líderes de las organizaciones nacionales, a veces en condiciones poco transparentes. Aunque los estatutos permiten la reelección, en ocasiones los grupos disidentes o corrientes democráticas son cooptadas o reprimidas.

La pulverización de los salarios reales de los trabajadores sindicalizados y sus cada vez más escasas prestaciones sugiere que los líderes sindicales no persiguen como objetivo principal la defensa de los trabajadores; sino más bien, la búsqueda de espacios burocráticos y políticos, para preservar el poder. Esto se demuestra, además, por la falta de interés de los líderes por presentar nuevas alternativas a la crisis sindical actual. El sindicalismo corporativo u oficial apoyó iniciativas de reforma laboral diseñadas por el gobierno conservador del presidente Fox (2000-06) y el sector empresarial

contrapuestas a los intereses de los trabajadores.<sup>20</sup> Sin embargo, éstas no fueron aprobadas por el poder legislativo.

No obstante, el sistema corporativo que se instauró en México en la década de los 1930s con la creación de la CTM y que fortaleció sus mecanismos de control en los 1960s con el CT, no fue capaz de aglutinar al movimiento sindical durante el siglo XX. La persistencia de movimientos sindicales al margen de las organizaciones corporativas es evidente con los casos, como por ejemplo, del SME, del FAT, y recientemente de la UNT.

Otro factor a tomar en cuenta en el sindicalismo mexicano es la existencia de contratos colectivos de protección<sup>21</sup>. La mayoría de los contratos colectivos (un 80%) del sector privado en México son de simulación, catalogados como contratos de protección, promovidos por las empresas para prevenir la creación de sindicatos auténticos.

---

<sup>20</sup> Sobre este último punto véase: Bouzas, A. (2003), *Reforma Laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México: UNAM. y Bouzas, A. (2004), *La reforma laboral que necesitamos*, México: UNAM.

<sup>21</sup> Alfonso Bouzas (2003), *Reforma Laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México: UNAM.

**Cuadro 24.- Cambios en la política económica de México y en las relaciones Estado - trabajadores en el periodo 1980-2000**

Durante los últimos 20 años, muchas industrias en la ciudad de México y Monterrey han cerrado, se han reubicado, o han sido modernizadas por la introducción de nuevas tecnologías. En este proceso, los sindicatos han perdido miembros y los contratos han sido flexibilizados.

Se han creado zonas industriales completamente nuevas, como la zona fronteriza, donde se ubican las maquiladoras. Las transnacionales emplean mano de obra sin afiliación sindical.

El sector industrial nacional se ha reducido, mientras que el del sector servicios ha aumentado.

Se ha dado un enorme crecimiento de la economía subterránea. Casi 50% de los trabajadores mexicanos trabajan en el sector informal, donde no se pagan impuestos, los empleados no reciben seguro social, y no existen sindicatos.

La clase obrera mexicana se ha vuelto más heterogénea y menos compacta.

Aunque oficialmente no se ha reformado la Ley Federal del Trabajo, de manera extraoficial en los lugares de trabajo, los patrones han cambiado las reglas. Nuevas tecnologías (computadoras), nuevas formas de organización del trabajo (concepto de equipo, gestión de calidad total) y nuevas formas internacionales de producción (ISO) han alterado el rostro del moderno lugar de trabajo en México.

La integración de México tanto en la economía de América del Norte como en la global se ha acompañado del deterioro de los salarios e ingresos de los obreros y campesinos mexicanos. Desde 1994 el salario real ha bajado; han perdido 25% de su poder adquisitivo.

Las agrupaciones laborales controladas por el PRI, el CT y la CTM, están sumidas en una crisis. El CT se ha escindido y la CTM ha sido diezmada por la reducción de la fuerza laboral industrial, y por la desertión de organizaciones estatales y locales.

En 1997, un grupo de sindicatos rompió con el CT, se unió a algunos sindicatos independientes y creó una nueva federación sindical independiente, la UNT.

Fuente: elaboración propia: La Botz (2001), "El sindicalismo en México: en la encrucijada", *Borderlines*, 9 (2).

#### 7.4. MERCADO LABORAL Y MEMBRESÍA SINDICAL EN MÉXICO

Las estadísticas más recientes de empleo proporcionadas por el INEGI<sup>22</sup> revelan que en México la población de 14 años o más es de 75.2 millones, de los cuales el 58.3%; es decir, 43.8 millones, constituyen la llamada Población Económicamente Activa (PEA), aquella en edad de desempeñar un trabajo. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005, el 96.8% de la PEA, representa la Población Ocupada (PO), término que se refiere a las personas que desempeñan un trabajo, independientemente de si percibe o no un salario; por ejemplo, un trabajo para autoconsumo o una empresa familiar.

Respecto a la Población Ocupada (42.5 millones), solo el 64,6% (27.4 millones) son trabajadores subordinados y remunerados. Mientras que el resto, que representan 15.1 millones, son trabajadores por cuenta propia, fuera de toda posibilidad de insertarse en un sindicato.

El porcentaje de trabajadores que pertenecen a un sindicato es de 11.1%, respecto a la PEA, y de 11.5% respecto a la PO. Es decir, de los 42.5 millones que están realizando algún tipo de trabajo en el país, solo 4.8 millones están afiliados a un sindicato. El porcentaje se reduce ligeramente cuando se toma como referencia a la PEA, que incluye a los desempleados o desocupados, y se ubica en 11.1%.

Un factor que reduce el índice de desempleo es su metodología para determinarlo. El término desempleo no existe en México, y en su lugar se utiliza el término ocupación y desocupación. Por ejemplo, de acuerdo al INEGI, en 2005, el porcentaje de población desocupada era de 3.1%, respecto a la PEA. Es decir, solo 1.3 millones, de un total de 43.8 millones de personas en edad

---

<sup>22</sup> Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Trimestral*, complementada con datos del último trimestre 2005. [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

de trabajar, estaba desocupado. En las estadísticas oficiales este indicador es sinónimo de desempleo. Por lo tanto, el desempleo en este año, 2005, fue de 3.1%.

Estas cifras no reflejan la realidad del mercado laboral en México. El análisis de otros indicadores proporcionados por el mismo INEGI da cuenta de la gravedad del asunto. Además del desempleo, es necesario identificar el subempleo o empleo informal, y compararlo con la PO. Por ejemplo, si el número de trabajadores subordinados y remunerados representan 26.4 millones y la Población Ocupada, 42.5 millones; entonces tenemos un total de 15.1 millones de trabajadores fuera de todo trabajo remunerado, que entra dentro de la categoría de subempleo o empleo informal. Es decir, un 35.4% de la PO, tiene empleo informal y sin remuneración fija. La situación para la clase trabajadora es aun más dramática cuando consideramos a los trabajadores asalariados. Estos son 25.2 millones, que representan el 59.4% respecto a la PO, lo que significa que 40.6% de la PO carece de un empleo asalariado.

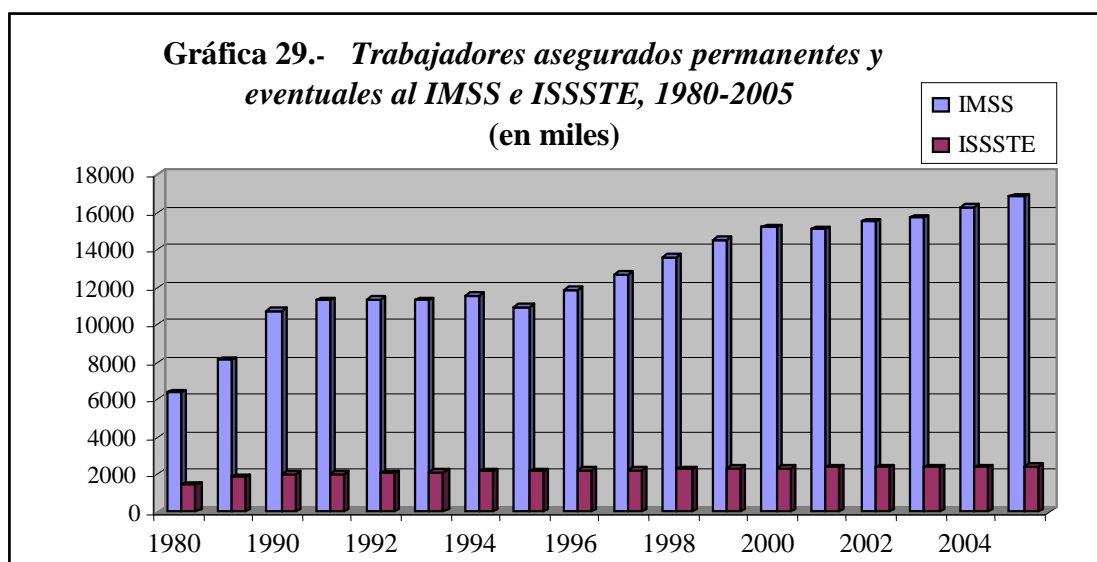
De acuerdo a la metodología de otros países, estas características (como estar fuera de un trabajo asalariado) entran en la categoría de desempleo, por lo que si sumamos el 3.1% de desempleo actual, tendríamos poco mas del 40% de la PEA en términos de desempleo o subempleo. Es decir, un gran porcentaje de la fuerza laboral en México (4 de cada 10) trabajan por su cuenta en lo que pueden, muchos de ellos en el comercio ambulante o informal que se ejerce en las calles.

En cuanto a los trabajadores que cuentan con seguridad social, las cifras también reflejan un panorama desalentador. Solo 15.7 millones, de los 42.5 millones de trabajadores ocupados tiene seguridad social; en el Instituto



Mexicano del Seguro Social (IMSS) se encuentran registrados alrededor de 13.3 millones de trabajadores como asegurados permanentes, mientras que el resto (poco mas de 2.3 millones) se encuentra en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estados (ISSSTE). Es decir, 70% de la fuerza trabajadora en México carece de toda seguridad social completa y permanente. Una revisión de las cifras de asegurados permanentes y eventuales en el IMSS e ISSSTE durante el periodo 1980-2005, permite constatar el estancamiento en la creación de empleos en el sector público, comparado con el sector privado (Gráfica 30). Esta tendencia en la creación de empleos, sugiere un panorama adverso para la afiliación sindical, ya que en México la gran parte de la membresía de los sindicatos se encuentra en el sector público.

Más de la mitad de los trabajadores remunerados reciben un ínfimo salario; esto es, 16.8 millones reciben tres salarios mínimos o menos (39.5% de la población ocupada). Los demás, 10.6 millones, reciben mas de tres salarios mínimos. Respecto a los poco más de 15 millones que se encuentran en la informalidad y el subempleo, se carece de un registro oficial de sus ingresos. Sobre este tema, habría que analizar el poder real de dichos salarios, que se ha venido deteriorando drásticamente en las últimas décadas; más evidentemente desde los ochentas. Con estos antecedentes sobre el mercado laboral en México, podemos analizar de manera más precisa las estadísticas sobre membresía sindical, tomando en consideración (como queda en evidencia con los datos mostrados), un contexto de extensa “precarización” del trabajo; un alto grado de subempleo o informalidad y una escasa seguridad social, además de salarios bajos en términos nominales y reales.



Fuente: Vicente Fox, Quinto Informe presidencial, presidencia de la República, 2005.

**Cuadro 25.- Estadísticas Laborales Selectas en México, 2005**  
(Números en miles)

Concepto	Referencia	Porcentaje	Total
Población Total		100%	104,644
Población de 14 años y más	% de la Población total	71.8%	75,229
Población Económicamente Activa (PEA)	% de la población de 14 años y mas	58.3%	43,866
Población Ocupada (PO)	% respecto a la PEA	96.8 %	42,503
Población desocupada	% respecto a la PEA	3.1%	1,363
Trabajadores subordinados y remunerados	% respecto a la PO	64.6%	27,476
Trabajadores asalariados (TA)	% respecto a la PO	59.4%	25,280
TA que ganan de 1 (o menos) a 3 salarios mínimos.	% respecto a la PO	39.5%	16,831
Población ocupada en el Sector Primario	% respecto a la PO	14.9%	6,367
Población Ocupada en el Sector Secundario	% respecto a la PO	25.3%	10,795
Población Ocupada en el Sector Terciario	% respecto a la PO	58.8%	25,020
Trabajadores asegurados	% respecto a la PEA	35.8%	15,728
IMSS (Permanentes)	% respecto a la PEA	30.4%	13,350 (a)
ISSSTE	% respecto a la PEA	5.4%	2,378 (b)
Trabajadores sindicalizados	% respecto a la PEA	11.1%	4,895 (c)
Trabajadores sindicalizados	% respecto a la PO	11.5%	4,895 (c)

Elaboración propia, en base a las siguientes fuentes:

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Trimestral, 2005. INEGI - STyPS

(a) STyPS, Estadísticas Laborales. *Trabajadores asegurados permanentes y eventuales asegurados en el IMSS, 1994-2006, Cuadro 1.2.* (b) Anuario Estadístico del ISSSTE. <http://www.issste.gob.mx/>. Datos de 2004. Consultada en abril de 2006.

(c) Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx), consultada en marzo de 2006; STyPS *Revisiones salariales y contractuales a nivel nacional (1994-2005) Cuadro IV. 1.1;* Anuario Estadístico del ISSSTE. <http://www.issste.gob.mx/>. Datos de 2004. Consultada en abril de 2006.

## 7.5. CONSIDERACIONES SOBRE LA MEMBRESÍA SINDICAL EN MÉXICO

A pesar de que México ha transitado en los últimos años a un régimen en apariencia más democrático y de que recientemente se ha alentado desde el gobierno un libre acceso a la información pública, prevalece actualmente un desconocimiento de datos y estadísticas básicas en diferentes sectores. Uno de ellos es el sector laboral, y específicamente, en lo referente a la membresía sindical.<sup>23</sup> Las oficinas gubernamentales que tienen la obligación de proporcionar información sobre los sindicatos y su membresía no son del todo precisas, y los datos existentes, a lo más que contribuyen, es a generar un aproximado de la membresía sindical. No existe en México un registro nacional de sindicatos que reúna y difunda la información sobre número de sindicalizados, así como las características socio-demográficas, entre otras variables de la población sindicalizada del país.

Por otra parte, las formas de segmentación de la clase trabajadora en México son poco sistematizadas y eficientes; por lo tanto, propician confusión en el momento de hacer un análisis cuantitativo y cualitativo del contingente laboral y sindicalizado en el país. Los estudios recientes que existen sobre membresía sindical<sup>24</sup> ponen en evidencia la carencia de datos oficiales confiables y exactos, así como la imposibilidad de acceder a fuentes oficiales completas y pormenorizadas de la población sindicalizada. De esta manera, en la mayoría de estos estudios solo se presentan aproximados, más que cifras exactas.

En primera instancia, me referiré a la categorización que hace la Constitución (art. 123) y la Ley Federal del Trabajo de los trabajadores en

---

<sup>23</sup> Gimenez Cacho, L. E (2002), "el mundo opaco de la estadística sindical" *Configuraciones*, Num. 10-11.

<sup>24</sup> Alcalde y Bensusan, 2000; Aguilar, 2001, 2005; Herrera y Melgoza, 2003; Zapata, 2005.

México. Dependiendo del sector en el que laboren, los trabajadores pueden pertenecer al apartado "A" o al apartado "B". Los primeros se desempeñan o laboran el sector privado y los segundos en el sector público. Ahora, del total de trabajadores del sector privado (apartado A), estos se clasifican en jurisdicción federal o local, dependiendo de la rama económica donde laboren. Mientras que los trabajadores del sector público (apartado B) pueden ser de ambas jurisdicciones, la federal y la local.<sup>25</sup>

¿Por que se menciona esto? Porque en el momento de detectar los datos del total de sindicalizados y sus características, se tiene que analizar a cada categoría de trabajadores por separado, y las fuentes que proporcionan los datos y la información también son diferentes. Esto no sucede, por ejemplo, en los casos de Estados Unidos y Canadá, donde es una sola instancia la que presenta los datos de los trabajadores sindicalizados, sean del sector público, privado, federal o local. La fuente que proporciona los datos en estos países es de índole oficial<sup>26</sup>, y se derivan tanto de bases de datos gubernamentales como de encuestas y censos. En México, la instancia oficial, en este caso la STyPS, proporciona datos incompletos y de ciertas categorías de trabajadores sindicalizados. La DGRA de esta dependencia solo presenta datos sobre el número de sindicatos y sindicalizados en el sector privado (apartado A) y de jurisdicción federal. No obstante, deja fuera de la información estadística a los sindicalizados del sector privado de jurisdicción local, y a los del sector público (apartado B).

Para detectar el número total de sindicalizados, los datos incompletos de la DGRA de la STyPS tienen que ser complementados con información sobre

---

<sup>25</sup> Para mayor información, véase Javier Aguilar (2005), *La población trabajadora y sindicalizada en el periodo de la globalización*, México: FCE.

<sup>26</sup> Departamento del Trabajo en EU y Estadísticas Canadá.

el número de sindicalizados en el sector privado de jurisdicción local y en el sector público. No obstante, en la actualidad no existen datos oficiales exactos en estos sectores; no existe información fidedigna y completa al respecto. Lo que lleva a recurrir al número de afiliados al ISSSTE como un aproximado de la membresía sindical en el sector público, y a los datos más recientes de los sindicalizados del sector privado local, que datan de 1978, en un estudio (el único hasta el momento) de Zazueta y De la Peña. Ante esta última circunstancia, para determinar un aproximado de la densidad sindical en el sector privado de jurisdicción local, en este estudio se toma como referencia el número de trabajadores que tienen un empleo bajo contratación colectiva en este sector. Esta información es proporcionada por la STyPS y permite identificar tanto a los trabajadores bajo contratación colectiva de los ámbitos público y privado como a los de jurisdicción federal y local.

Por otra parte, además de las fuentes descritas anteriormente, también en México se han utilizado los datos de una encuesta para determinar la membresía sindical. La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) es otra fuente que permite calcular la densidad sindical y los aspectos socio-demográficos de los trabajadores sindicalizados. No obstante, sus alcances están delimitados por la muestra que se toma para su aplicación y por la forma de obtención de la información mediante entrevistas personales casa por casa. Muchos trabajadores sindicalizados no saben que pertenecen a un sindicato (principalmente si pertenecen a un sindicato de los denominados “fantasma”), por lo que los resultados pueden estar subvalorados.

**Cuadro 26.- Fuentes oficiales de información sobre membresía sindical en México**

Institución pública	Datos que presenta	Ventajas	Desventajas
Dirección General de Registro de Asociaciones (DGRA); Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STyPS), Gobierno Federal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de sindicatos y de trabajadores sindicalizados del apartado A de jurisdicción federal. Estos datos están segmentados por central, estado y orden alfabético. Asimismo, se identifican las organizaciones pertenecientes al Congreso del Trabajo y a las independientes de jurisdicción federal.</li> <li>- Posee información sobre el número de sindicalizados por rama económica (sin embargo, esta no se encuentra disponible)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es la única fuente oficial que proporciona estadísticas confiables sobre el número de sindicalizados en México.</li> <li>- Se encuentra disponible al público en general de manera gratuita en el portal de internet de la STyPS (<a href="http://www.styps.gob.mx">www.styps.gob.mx</a>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esta información se basa en las “tomas de nota”, un sistema en el que los sindicatos tienen que ir a esta instancia a registrarse.</li> <li>- Sin embargo, no están todos los sindicatos existentes en el país, ya que muchos no son reconocidos por la STyPS o no acuden a registrarse.</li> <li>- No se incluye a los sindicalizados del apartado “A” de jurisdicción local.</li> <li>- No aparecen números totales</li> <li>- No aparecen sindicalizados por sector o rama económica.</li> </ul>
Juntas locales de conciliación y arbitraje de los estados.	Tienen en su poder información sobre el número de sindicatos y sindicalizados existentes en cada entidad y que no pertenecen a ninguna federación nacional.	Es información oficial, ya que los sindicatos locales, que no pertenecen a ninguna de las ramas económicas de jurisdicción federal, se registran en esta instancia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualmente, no cuentan con un sistema de información accesible al público en general, e incluso, muchas veces ocultan o niegan información que se les solicita.</li> <li>- El estudio más completo sobre el número total de sindicalizados en esta categoría data de 1978 (Zazueta y De la Peña)</li> </ul>
Instituto de Seguridad y Servicios	Presenta un estimado del número de sindicalizados del sector público, mediante la información de los	Es información oficial que puede obtenerse del instituto mismo, y de otras fuentes como el INEGI, la STyPS, y los	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se puede afirmar que el número total de trabajadores afiliados al Issste pertenece a un sindicato del sector</li> </ul>

Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	trabajadores de este sector afiliados al instituto, y que pertenecen al apartado B, tanto de jurisdicción federal como local.	informes presidenciales.	público (en este caso, la FSTSE). - Existen algunas dependencias oficiales que no cuentan con sindicatos.
Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, INEGI.	- Proporciona información sobre las características socio-demográficas de la población en México, entre las que se encuentra la pertenencia a sindicatos.	- Proporciona la información mas completa sobre la membresía sindical. - Permite identificar el número total de trabajadores sindicalizados en el país, tanto del sector publico como privado, y federal y local. - Asimismo, información sobre los sindicalizados por sexo, edad, ingresos y rama económica.	- Es una encuesta, y por lo tanto, ofrece estimaciones, y no números totales exactos. - La información se recoge mediante entrevistas a la población de casa en casa en determinada muestra. - En los sindicatos “fantasmas”, o con contratos de protección, muchos trabajadores ignoran si pertenecen o no a un sindicato. Esto puede subvalorar las cifras.
STyPS. Numero de Trabajadores bajo contratación colectiva.	Proporciona el número total de trabajadores en México bajo contratación colectiva en el sector privado, tanto de jurisdicción federal como local.	- A diferencia de los datos que proporciona la DGRA, en esta se incluyen a los trabajadores del sector privado del ámbito local. - Presenta el número de trabajadores bajo contratación colectiva por sector o rama económica y por estado.	- Trabajadores bajo contratación colectiva no es igual a trabajadores sindicalizados. Sin embargo, la gran mayoría de trabajadores en esta categoría esta sindicalizado. - Por tanto, esta información solo permite un aproximado muy cercano de la membresía sindical.
Fuente: Elaboración propia, con base en: Javier Aguilar (2005), ““La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización”, op. cit.; además, Enrique de la Garza (2006), “La polémica sobre la tasa de sindicalización en México” en Carlos Salas (coord.) (2005), <i>La Situación del Trabajo en México, 2005</i> . México: Plaza y Valdez. También: Giménez Cacho, L. E (2002), “El mundo opaco de la estadística sindical” <i>Configuraciones</i> , Num. 10-11.			

## 7.6. TENDENCIAS EN LA DENSIDAD SINDICAL EN MÉXICO

El sindicalismo en México atraviesa por un período de crisis con mayores similitudes con la situación del sindicalismo estadounidense que con la del canadiense. Los sindicatos en las últimas décadas han sido incapaces de responder a los procesos económicos y políticos que han mermado su poder y representatividad, y sus líderes han permanecido inermes ante estos cambios.

Aguilar (2001) señala que de acuerdo a información oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) a escala nacional existían en el año 2000, 4.7 millones de trabajadores sindicalizados (equivalente a 10.8 por ciento de la población económicamente activa) inscritos en 2 mil 155 asociaciones; apenas 607 sindicatos más que los registrados 17 años atrás.

Cuadro 27.- *Sindicatos registrados y numero de afiliados, jurisdicción federal, apartados A y B*  
Números en miles

	1978		1986		1993		1997		2000
	Sindi- catos	Afiliados	Sindi- catos	Afiliados	Sindi- catos	Afiliados	Sindi- catos	Afiliados	Afiliados
Jurisd. Federal									
Apartado A	2 396	1 061	1548	1 253	1667	2 272	1726	2 246	2 352
Apartado B	69	836	65	2 004	65	2 107	65	2 205	2 356
Total	2 464	1 897	1 615	3 257	1 732	4 379	1 791	4 451	4 708
Jurisd. Local	8 146	769	-----	-----	-----	-----	-----	800	
Total								5 251	

Fuente: Javier Aguilar García, (2001: 109 y 386).

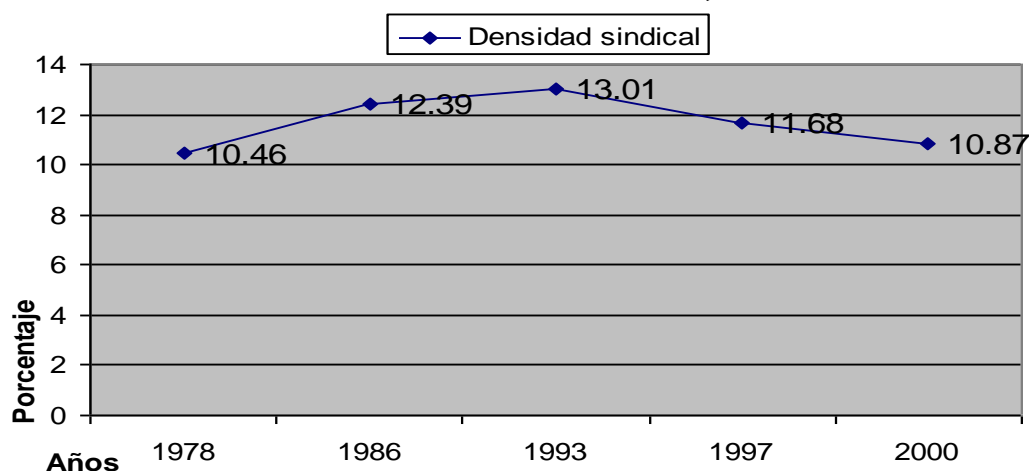
Cuadro 28.- *Tasa de sindicalización sobre la PEA total y Ocupada.*

Año	Población total	PEA	PEA / Población total (%)	PEA Ocupada	PEA Ocupada (%)	Tasa de sindica- lizacion / PEA Total	Tasa de sindica- lizacion / PEA Ocupada
1978		18 315 842		16 367 490	90.25	10.48	11.59
1986	79 542 176	26 280 500	33.04	21 640 000	82.34	12.39	15.05
1993	86 613 000	33 652 000	38.85	32 883 000	97.56	13.01	13.33
1997	94 732 320	38 344 700	40.47	37 359 800	97.43	11.61	11.92

Fuente: Javier Aguilar, (2001: 112)



**Gráfica 30.- Densidad sindical en México, 1978-2000**



Fuente: Aguilar (2005: 111, 384).

En uno de los estudios recientes más pormenorizados sobre membresía sindical en México, Aguilar atribuye el declive del sindicalismo al debilitamiento del corporativismo político y sindical, iniciado en los 1930s y que finalizó en 1982. A partir de este momento, se inició una fase de cambios en el modelo económico y se incrementaron las presiones sobre el sistema político y desde luego, sobre el sistema o estructura sindical.<sup>27</sup> Sobre los retos que enfrenta el sindicalismo mexicano, este autor destaca los siguientes:<sup>28</sup>

- Asumir o plantear una política propia de los trabajadores ante las políticas neoliberales.
- Formular una política propia de los trabajadores ante el avance de la tecnología y su incorporación en los procesos de trabajo.
- Promover la sindicalización del mayor número de trabajadores.

<sup>27</sup> Javier Aguilar García (2001, 2005), *La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización*, México: FCE, IIS-UNAM.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

- Recuperar la capacidad de negociación y de movilización para influir en el incremento real de los salarios y del empleo.
- La reestructuración de las estructuras organizativas.
- Cambiar la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional.
- Crear nuevas formas de representación y ejercer practicas democráticas al interior de de las organizaciones sindicales.
- Romper el aislamiento del movimiento obrero y sindical en términos de información y análisis.
- Formular un nuevo programa que incluya una política muy coherente ante los fenómenos mas recientes del mundo global.

Las perspectivas del sindicalismo tienen que ver con su unidad, con la transformación de sus estructuras organizativas, con nuevas formas de representación social y política, con el ejercicio de la democracia, y con la búsqueda de nuevas estrategias de los asalariados que les permitan obtener mejores condiciones de vida para el conjunto de la sociedad.<sup>29</sup>

Por otra parte, en un estudio de la Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte (2003), el porcentaje de trabajadores sindicalizados en México, respecto a la fuerza laboral, es alrededor del 15 por ciento.<sup>30</sup> La fuente de este estudio se deriva de información estadística obtenida del INEGI, concretamente la encuesta denominada Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares.

A su vez, Fairris y Levine (2004) apuntan que la membresía sindical en México se redujo una tercera parte en el período 1984-2000. Respecto a la

---

<sup>29</sup> Aguilar (2001, 2005: 387).

<sup>30</sup> Comisión para la cooperación laboral (2004), op. cit.

fuerza laboral total del sector formal<sup>31</sup>, la densidad sindical declinó del 30 % en 1984 al 20 % en el año 2000 (si se incluyera el sector informal, los porcentajes serían 26% y 17%, respectivamente). El declive más significativo y constante se dio en el período 1984-94, con una disminución de 9 puntos porcentuales, para quedar en 21%; y a partir de ahí, esta tasa se mantendría con una tendencia fluctuante entre el 22% y el 20%.

	Densidad sindical (%)		Cambio
	1984	1998	1984-98
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>-9</b>
Minería, electricidad, agua y transmisión de gas	62	53	-08
Manufactura	29	20	-09
Construcción	04	02	-02
Comercio	08	07	-02
Transporte, Comunicación, Transporte marítimo, y Almacenes.	54	20	-3.3
Servicios.	37	28	-09

Fuente: Elaboración propia, con datos de: *David Ferris and Edward Levine, "Declining union density in Mexico, 1984-2000", Monthly Labor Review, September, 2004.*

Estos autores señalan que en México la densidad sindical ha declinado respecto a la fuerza laboral total, y también a través de un amplio espectro de industrias y ocupaciones. Sólo una pequeña proporción del declive se atribuye a los cambios en la industria, las ocupaciones, y las características demográficas.<sup>32</sup> Estos autores argumentan que el declive sindical es atribuible en mayor parte al cambio del contexto estructural-institucional, dentro del cual los sindicatos organizan nuevos trabajadores y retienen a los miembros existentes; estos cambios incluyen, por ejemplo, los cambios en las políticas

<sup>31</sup> Se deja fuera a los trabajadores del sector informal, lo que propicia que el porcentaje de densidad sindical aumente, respecto a los análisis de otras fuentes.

<sup>32</sup> David Fairris y Edward Levine (2004), "Declining union density in Mexico, 1984-2000", *Monthly Labor Review*, 127: 10-17.

públicas gubernamentales y la creciente resistencia de los empleadores a los sindicatos.

Por su parte, Herrera y Melgoza (2003) ubican la membresía sindical en México en poco menos del 10% de la fuerza laboral en el año 2000 (Gráfica 31). En un estudio que compara la membresía sindical durante el período 1992-2000, estos autores señalan que el porcentaje de sindicalizados se redujo de 13.6% a 9.8% durante este período. Argumentan que la década de los años noventa representó un período sumamente difícil para el sindicalismo mexicano, ya que “el panorama en general fue muy negativo para el trabajo en México”. Consideran “que el mayor problema para los sindicatos mexicanos radica en que fueron incapaces de dar respuesta a un proceso que ha sido denominado como de “precarización” del trabajo, y del cual forma parte precisamente la creciente franja de trabajadores desorganizados y desprotegidos que se desarrolla aceleradamente en el país”.<sup>33</sup>

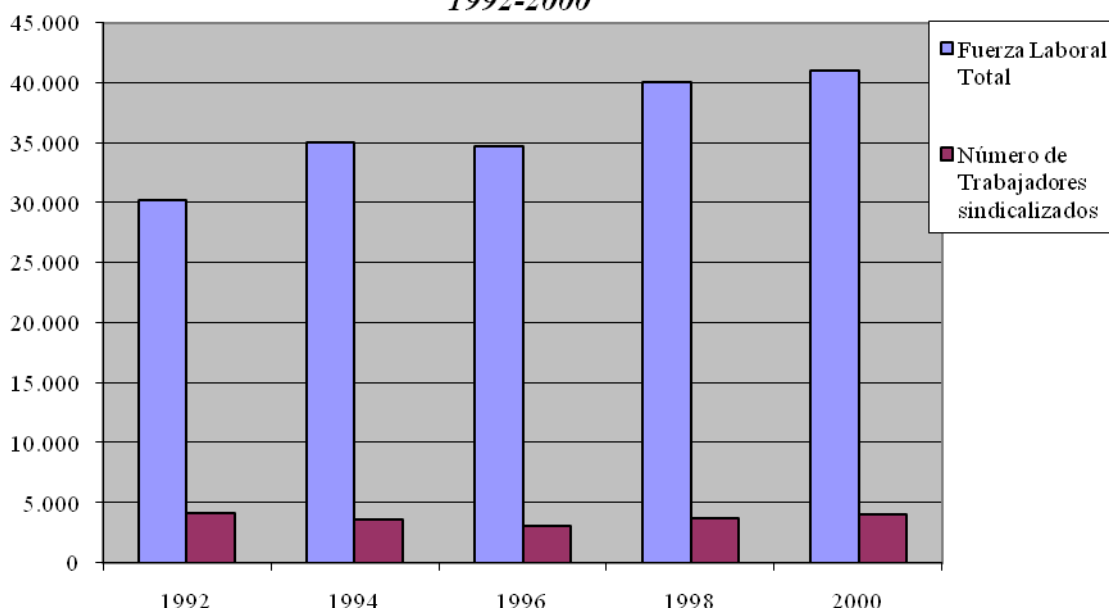
Sobre la membresía sindical en México, estos autores señalan que en la década de 1990, se dio “un importante debilitamiento cuantitativo”, y agregan que “tanto en términos absolutos como relativos (tasa de sindicalización), el espacio que ocuparon los sindicatos en el año 2000 fue menor al que ocuparon en 1992”. Se debe considerar que a mediados de la década se atravesó una fuerte crisis que tuvo serias consecuencias sobre el empleo; pero lo que llama la atención es que cuando el empleo se recuperó, en la segunda mitad de los noventa, la afiliación sindical lo hizo en menor medida.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Fernando Herrera y Javier Melgoza (2003), “Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral en México” en Enrique De la Garza y Carlos Salas (coordinadores)(2003), *La situación del trabajo en México, 2003*, México: Plaza Y Valdez.

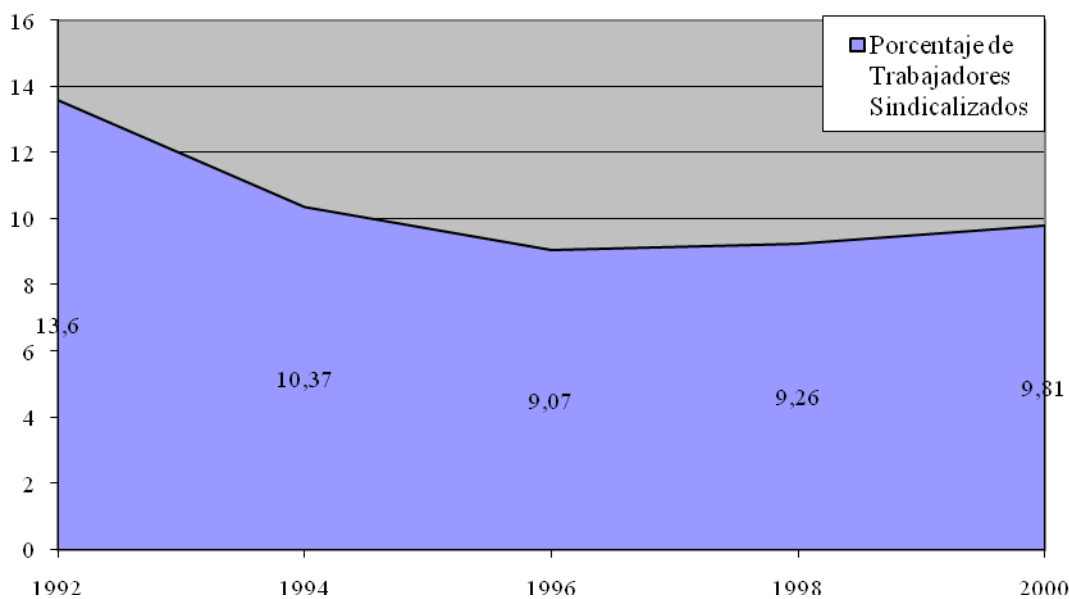
<sup>34</sup> Ibidem

**Gráfica 31.- Fuerza Laboral y Membresía Sindical en México: 1992-2000**



Fernando Herrera y Javier Melgoza (2003), op. cit

**Gráfica 32.- Densidad sindical en México: 1992-2000**



Fuente: Fernando Herrera y Javier Melgoza (2003), op. cit.

En el caso de México, el debilitamiento de los sindicatos esta relacionado con la transformación económica iniciada a partir de la década de 1980, y más concretamente, después de la crisis económica de 1982. Enrique de la Garza se refiere este hecho y señala que desde esta década “se han producido en México grandes cambios que han afectado a los trabajadores y sus organizaciones”. Añade que “Los sindicatos en México han sido afectados por el neoliberalismo porque la política salarial ha sido manejada con miras a contener la inflación (...) Una parte importante de los grandes contratos colectivos de trabajo han sido flexibilizados.”<sup>35</sup>

De la Garza agrega que “el núcleo de la base social del sindicalismo en casi todo este siglo, la antigua clase obrera de la industria pesada del desarrollo estabilizador, ha disminuido sustancialmente y ha sido casi sustituida por una nueva clase obrera sin tradición sindical, extremadamente móvil entre empresas, sin identidad con el sindicato”<sup>36</sup> y considera que las reestructuraciones productivas han afectado a los sindicatos y sobre todo al núcleo central de la clase obrera en México que se encuentra en el sector industrial exportador, en los servicios y el comercio modernos.

Sobre las causas que explican el declive sindical en México, Fernando Herrera y Javier Melgoza (2003) destacan: “Una combinación peculiar de estructuras anquilosadas, precarización del trabajo, transición política, reorientación del sistema productivo y falta de alternativas, ayuda a explicar

---

<sup>35</sup> Enrique De la Garza Toledo,(2003) “La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones”, en Enrique De la Garza y Carlos Salas (coordinadores), *La situación del trabajo en México, 2003*, México: Plaza y Valdez, p. 350.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p.

esta situación mejor que las hipótesis posmodernas (fin de la sociedad del trabajo, elección del ocio, desinterés de la juventud en los sindicatos).<sup>37</sup>

Tanto Herrera y Melgoza como Fairris y Levine recurren a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) del INEGI como fuente básica para la obtención de información para calcular la densidad sindical. En cambio, los datos de Aguilar se derivan de registros de la STyPS, recopilada durante varios años, los informes presidenciales, datos del INEGI, del ISSSTE y del Seguro Social. Sin embargo, a pesar de utilizar diferentes metodologías, el número final de trabajadores sindicalizados es muy similar:

<b>Cuadro 30.- Estadísticas sobre membresía y densidad sindical en México. Diversos autores. 2005</b>						
	Aguilar (2001)	Aguilar (2006)	Herrera y Melgoza (2003)	Fairris y Levine (2004)	Zapata (2005)	Esquinca y Melgoza (2005)
Numero de sindicalizados	4 708 005	4 356 892	4 025 878	No proporcionan	5 491 131	4 199 320
Densidad sindical (%)	10.84	10.17	9.81	20	56.3	10.0
Fuentes	STyPS, Issste, INEGI Datos de 2000.	STyPS, Issste, INEGI Datos de 2005	INEGI, encuesta ENIGH. Datos de 2000.	INEGI, encuesta ENIGH. Datos de 2000.	Datos de Aguilar, con otras fuentes. 2000.	INEGI, encuesta ENIGH. Datos de 2002.

Elaboración propia

En otro estudio, Esquinca y Melgoza<sup>38</sup> (2005) aseguran que se advierte una mejoría en la tasa de sindicalización entre 2000 y 2002, ya que la tasa de densidad sindical apenas paso de 9.8% a 10%, lo que representa en términos absolutos un aumento de 173 mil, 442 afiliados. El número de sindicalizados aumenta de 4 025 878 a 4 199 320 en este periodo. Este estudio destaca el

<sup>37</sup> Fernando Herrera y Javier Melgoza (2003), op. cit.

<sup>38</sup> Utilizando la misma metodología de Herrera y Melgoza (2003), op. cit. Véase: Marco T. Esquinca y Javier Melgoza (2005), "La afiliación sindical y el premio salarial en Mexico" en Salas, Carlos (coord.) (2005), *La Situación del Trabajo en México, 2005*. México: Plaza y Valdez.

aumento de la sindicalización en la fuerza laboral femenina y la pérdida de la misma en el sector laboral masculino. Además puntualiza como una causa del declive sindical en el periodo 1992-2002, el incremento del empleo en ramas poco propicias para la sindicalización (sector privado) y el escaso crecimiento del empleo en el sector público, identificado como un sector altamente sindicalizable. Sobre esto último se ilustran datos graficados de la población trabajadora en el IMSS e ISSSTE en las últimas décadas.

Por otra parte, en otro de los estudios mas recientes sobre este tema, Zapata<sup>39</sup> (2005) realiza un estimado mediante una nueva metodología para determinar la membresía sindical en México muy similar a la de Aguilar (2001), pero complementada con otras fuentes y datos. Recoge datos aportados por este último y los complementa con cifras proporcionadas por el INEGI, IMSS y la STyPS, entre otras fuentes oficiales.

En su propio calculo de la membresía sindical, este autor determina que “la población nacional sindicalizada es de 5 491 131 trabajadores que corresponden a la suma de los afiliados a sindicatos de jurisdicción local (1 039 161), a sindicatos del sector publico (...) (2 205 000) y a los sindicatos de jurisdicción federal (2 246 970)” (Zapata, 2005: 122). Sin embargo, en el momento de hacer el calculo del porcentaje de sindicalizados, el autor toma como referencia a la población asalariada afiliada al IMSS, que en 1997 era de 9 millones 757 mil 708 trabajadores, lo que da como resultado un alto porcentaje de sindicalización (56.3 por ciento); a diferencia de Aguilar, Herrera y Melgoza, quienes para este propósito recurren a la Población Económicamente Activa, por lo que las tasas de sindicalización resultan aproximadamente entre el 9 y el 10 por ciento. Zapata no menciona el año de

---

<sup>39</sup> Francisco Zapata (2005), *Tiempos neoliberales en México*, El Colegio de México.



esta estimación, aunque se deduce que es para 2001, ya que los datos se derivan de Aguilar (2001), IMSS (1997), e ISSSTE (2001), de acuerdo a los cuadros mostrados. Asimismo, Zapata omite incluir a la población asalariada afiliada al ISSSTE, como referencia a la población total asegurada. Sobre la relevancia del sindicalismo en México, a la luz de los datos analizados, señala que “a pesar de las transformaciones que han experimentado los mercados de trabajo tras el impacto de las políticas neoliberales, la representatividad del sindicalismo mexicano sigue siendo significativa”. Agrega que “el calculo de la tasa de sindicalización, basada en la población asalariada cotizante en el IMSS, nos ha permitido fijarla en una cifra realista, que descansa en un análisis pormenorizado y detallado de la afiliación sindical” (Zapata, 2005: 124).

De acuerdo a Zapata, el numero de sindicalizados del sector privado (apartado A) de jurisdicción local es equivalente o se desprende de un estimado sobre el numero total de asegurados en el IMSS; sin embargo, una gran mayoría de los asegurados al IMSS que laboran en ramas de jurisdicción local no están sindicalizados. Por lo que dicha estimación pierde validez.

Por ultimo, en un análisis mas reciente, Aguilar (2006) ubica el numero de trabajadores sindicalizados en 4 millones 356 mil 892, e identifica a la densidad sindical en 10.17 por ciento (ligeramente por debajo del 10.84 registrado en 2000 de acuerdo a sus cifras), tomando como referencia una Población Económicamente Activa (PEA) de 41 millones 356 mil 892 trabajadores.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Javier Aguilar (2006), “Centrales sindicales, Agremiados y Proyecto de Nación” en Ana Alicia Solís de Alba, Max Ortega, Abelardo Mariña y Nina Torres (coord.) (2006), *Proyecto de Nación y Movimientos Sociales*, México: Itaca.

### 7.6.1.- DENSIDAD SINDICAL EN MÉXICO: PANORAMA ACTUAL

La membresía sindical en México ha disminuido en términos porcentuales durante el periodo 1993-97; y a partir de ahí se ha mantenido estable hasta 2005. De hecho, de 1986 a 1993 se registro un aumento en la densidad sindical, de 9% a 13.8%. Esto es lo que nos dicen las cifras, sin embargo, es evidente una tendencia negativa para el trabajo organizado en México, y demuestran la decadencia del sindicalismo ante un sistema económico y político poco propicio para su fortalecimiento. El estudio de Zazueta y De la Peña (1984) que da cuenta de las estadísticas sobre la membresía sindical en México, el realizado por Javier Aguilar García (2001), y los datos recientes de la STyPS, permiten hacer una comparación de los cambios registrados durante este periodo con saldos negativos para el movimiento sindical y laboral. Evidentemente, las organizaciones sindicales han sufrido los embates de las transformaciones económicas acontecidas durante este periodo, sin que hasta el momento se haya revertido esta tendencia.

**Cuadro 31.- Tasa de sindicalización sobre la PEA, 1978-2005**

Año	Población Total	PEA	PEA Ocupada	Numero de sindicalizados	No. de sindicalizados / PEA
1978 (~)				3,429,813	
1986	79,542,176	26,280,500	21,640,000	2,369,580	9.0
1993	86,613,000	33,652,000	32,833,000	4,644,099	13.8
1997	94,732,320	38,095,000	36,298,000	4,493,940	11.7
2000*	99,356,720	40,307,661	39,695,452	4,704,010	11.6
2005*	105,931,257	43,866,653	42,503,540	4,895,439 (+)	11.1

Fuente: Javier Aguilar García, *La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización*, FCE-IISUNAM, México, 2002, pp. 145-158.

(~) Zazueta y De la Peña, 1984.

\* Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005, INEGI ([www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)), marzo 2006;

+ Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx), consultada en marzo de 2006; STyPS Revisiones salariales y contractuales a nivel nacional (1994-2005) Cuadro IV. 1.1; anuario Estadístico del ISSSTE. <http://www.issste.gob.mx/>. Datos de 2004. Consultada en abril de 2006.

Hacia el primer trimestre de 2006, la densidad sindical en México es de alrededor del 11 por ciento, porcentaje calculado en base al número de trabajadores sindicalizados respecto a la Población Económicamente Activa, de acuerdo a los datos y estadísticas mas recientes obtenidos de la STyPS, del ISSSTE y del INEGI. Del análisis de los datos proporcionados por estas fuentes, se desprenden las siguientes conclusiones:<sup>41</sup>

- El numero de mexicanos que integran la Población Económicamente Activa es de 43,866,653 mientras que el número de trabajadores sindicalizados es de 4,895,439. Lo que da resultado una tasa de densidad sindical de 11.1%.
- El número de trabajadores sindicalizados es mayor en el sector privado que en el sector publico. Existen 2,378,257 sindicalizados en el sector publico, contra 2,517,182 del sector privado. Además, en los últimos años, el crecimiento del empleo ha sido mayor en el sector privado que en el público.
- La membresía sindical en México se concentra en unos cuantos estados: Distrito Federal (2, 115,261), Nuevo León (402,755), Jalisco (286,312) y Estado de México (260,900). Además, son los que tienen mayor número de empleos.
- El estado con mayor densidad sindical es el Distrito Federal (51.7%); le siguen Nuevo León (21.1%), Coahuila (12.1%), Aguascalientes (11.8%), Durango (11.1%).

---

<sup>41</sup> Cifras obtenidas de: (a) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Trimestral, 2005. INEGI – STyPS; (b) STyPS, Estadísticas Laborales. *Trabajadores asegurados permanentes y eventuales asegurados en el IMSS, 1994-2006, Cuadro 1.2.* (c) Anuario Estadístico del ISSSTE. <http://www.issste.gob.mx/>. Datos de 2004. Consultada en abril de 2006. (d) Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx), consultada en marzo de 2006; *STyPS Revisiones salariales y contractuales a nivel nacional (1994-2005) Cuadro IV. 1.1;* Anuario Estadístico del ISSSTE. <http://www.issste.gob.mx/>. Datos de 2004. Consultada en abril de 2006.

- Las centrales sindicales con mayor membresía son la CTM (557,930 miembros), los independientes (492,065), la FESEBS (138,193), la CROC (75010), entre otras.
- En el sector público, la FSTSE y la FEDESSP aglutinan a la mayoría de los trabajadores sindicalizados del sector público (Aproximadamente, la FEDESSP con 1 millón, 600 mil y la FSTSE con poco más de 700 mil miembros).

La membresía sindical en lo que respecta a los trabajadores del apartado A (sector privado) de jurisdicción federal es poco representativa. Según datos de la DGRA de la STyPS, en México existen 1186 organizaciones sindicales registradas. Estas asociaciones pertenecen a 34 centrales obreras, y en las cuales se encuentran afiliados 1 millón, 409 mil, 876 trabajadores.<sup>42</sup> Si agregamos a esta cifra, el número de trabajadores sindicalizados del sector privado de jurisdicción local, el cual es de 1 millón 107 mil 306 trabajadores<sup>43</sup> tendríamos un total de 2 millones 517 mil 182 sindicalizados del sector privado. Para calcular la densidad sindical, nos remitimos a la PEA, que de acuerdo a datos de 2005, es de 43,866,653<sup>44</sup>, tenemos entonces una tasa de densidad sindical de 5.7 por ciento en 2005 en sector privado, respecto a la PEA.

Por otra parte, el sector público presenta mayor sindicalización comparado con el privado, tomando en cuenta que por ley, todos los trabajadores del sector público deben estar sindicalizados. El número de trabajadores sindicalizados del apartado B (sector público), en el año 2005 constituía un total

---

<sup>42</sup> Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx), consultada en Marzo de 2006.

<sup>43</sup> STyPS, Estadísticas Laborales. *Trabajadores asegurados permanentes y eventuales asegurados en el IMSS, 1994-2006, Cuadro 1.2.* [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx) consultada en Marzo 2006.

<sup>44</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Trimestral, 2005. INEGI, [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx) Consultada en Marzo de 2006.

de 2,378,257.<sup>45</sup> Cuando calculamos la densidad sindical, respecto al número de trabajadores que integran la PEA (43,866,653), entonces tenemos una tasa de densidad sindical de 5.4 por ciento en el sector público, respecto a la PEA.

En general, la tasa de densidad sindical en 2006 es de aproximadamente el 11.1 por ciento, la cual se obtiene después de calcular tal porcentaje entre el número de trabajadores sindicalizados en total en el país (4,895,439) y el número de trabajadores que integran la PEA (43,866,653). Una vez que se analizan estos datos, podemos destacar que la tasa de sindicalización en México es de las más bajas, si se le compara con otros países en el mundo. Es decir, la mayoría de los trabajadores en el país (9 de cada 10) no están organizados ni pertenecen a un sindicato.

#### **7.6.2.- MEMBRESÍA SINDICAL POR ESTADOS EN MÉXICO**

La mayoría de los trabajadores sindicalizados en México se localiza en el Distrito Federal, en donde poco menos de la mitad de la membresía total, incluyendo a los sindicalizados del sector privado de jurisdicción federal y local, y del sector público, se concentran en esta entidad, que concentra también la mayor densidad de población en el país.

En cuanto a los datos de los sindicalizados del sector privado de jurisdicción federal, podemos constatar que la mayoría de los trabajadores sindicalizados se encuentra en el Distrito Federal (1,141,005). Le siguen el Estado de México (58,494), Nuevo León (46,193), Jalisco (33,005) y Puebla (30,406). Entre ellos reúnen alrededor del 92 por ciento de la membresía sindical del sector privado en ramas de jurisdicción federal en el país. El resto

---

<sup>45</sup> Anuario Estadístico del ISSSTE. <http://www.issste.gob.mx/>. Datos de 2004. Consultada en abril de 2006.

de la membresía (8 por ciento) se reparte entre los demás estados de la república. Entre los estados que menor representación sindical tienen en este sector están: Chiapas (464), Durango (436) y Chihuahua (376), Quintana Roo (173) y Tabasco (136).<sup>46</sup>

En cuanto a los sindicalizados del apartado A (sector privado) de jurisdicción local, los estados de Nuevo León (310,835), Distrito Federal (298,704), Jalisco (177,317), Coahuila (56,170), y Baja California (44,349), representan en conjunto 80.1 por ciento de la membresía total en este sector. Entre los estados con menor representación sindical en este sector, el privado de jurisdicción local, están: Baja California Sur (356), Guerrero (543), Tabasco (918), Campeche (1,322), Yucatán (1,704).<sup>47</sup>

Respecto a la membresía sindical de los trabajadores del apartado B (sector público), de nueva cuenta la mayor concentración de miembros se da en el Distrito Federal (675,552) y en el Estado de México (195,775). Le siguen el estado de Veracruz, con 103,328 trabajadores sindicalizados en este sector, Guerrero (93,068) y Guanajuato (90,066). Entre ellos representan alrededor del 50 por ciento de la membresía sindical del sector público.<sup>48</sup>

En los números totales de sindicalizados, incluyendo los trabajadores de los sectores público y privado, y de jurisdicción local y federal, el Distrito Federal es la entidad federativa con mayor número de los sindicalizados (2,115,261); le siguen Nuevo León (402,755), Jalisco (286,312) y el Estado de México (260,900), que en conjunto, estos cuatro estados representan el 62 por

<sup>46</sup> Cálculos propios (2006) con datos de: (a) Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Datos de 2006. Consultada en Marzo de 2006; (b) INEGI ([www.inegi.gob](http://www.inegi.gob)) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo trimestral, 2005. Consultada en Marzo de 2006.

<sup>47</sup> STyPS Revisiones salariales y contractuales a nivel nacional (1994-2005) Cuadro IV. 1.1 [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Datos de 2005. Consultada en marzo de 2006;

<sup>48</sup> Anuario Estadístico del ISSSTE. <http://www.issste.gob.mx/>. Datos de 2004. Consultada en abril de 2006.

ciento de la membresía sindical en el país.<sup>49</sup> Como podemos apreciar, el Distrito Federal es, significativamente, el estado más sindicalizado del país; una característica que no se presenta en otros países como EU y Canadá. Por lo que podemos advertir, en la zona centro, principalmente en el Distrito federal y Estado de México, existe un movimiento sindical mas representativo, en cuanto a membresía y presencia en el plano político y social, que en el resto del país; y además, estos datos sugieren que en esta región existe una mayor garantía para la organización sindical que en la zona sur y norte.

### **7.7.- SINDICALIZADOS POR CENTRAL OBRERA**

Del total de trabajadores sindicalizados del apartado A de jurisdicción federal (1,409,876) reportados por los sindicatos a la DGRA de la STyPS hasta marzo de 2006, estaban afiliados a la CTM alrededor del 30 por ciento (557,930); mientras que otras organizaciones como la FSEBS, a la cual pertenecen el Sindicato de Telefonistas de la República mexicana (STRM), el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el sindicato de Pilotos, entre otros, sumaban 138 mil 193 miembros sindicales (alrededor del 10% del total). De acuerdo a estos mismos datos, organizaciones como la CROC (75,010), FENASIB (36,247), y CROM (26,761), se encuentran entre las mas representativas; siguen en la lista otras 27 centrales más que en conjunto no sobrepasan los 70 mil miembros y representan un porcentaje menor (casi 5%) de la membresía sindical total en este apartado.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Cálculos propios en base a: (a) Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Datos de 2006. Consultada en Marzo de 2006; (b) STyPS Revisiones salariales y contractuales a nivel nacional (1994-2005) Cuadro IV. 1.1 [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Datos de 2005. Consultada en marzo de 2006; (c) Anuario Estadístico del ISSSTE. <http://www.issste.gob.mx/>. Datos de 2004. Consultada en abril de 2006.

<sup>50</sup> Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Datos de 2006. Consultada en Marzo de 2006.

Las estadísticas nos muestran, que los sindicatos *independientes* (de acuerdo a la categorización de la DGRA), en conjunto representaban a 492 mil 065 trabajadores asalariados en este sector, alrededor del 35% del registro total.<sup>51</sup> Entre los sindicatos mas importantes están el Sindicato de Ferrocarrileros, de mineros y del Seguro Social, este último forma parte de la disidencia del Congreso del Trabajo y pertenece a la UNT y otros frentes sindicales, como el FSM. La membresía de la UNT y el FAT no aparecen en la lista de sindicatos que proporciona la DGRA debido a que no han solicitado registro ante la STyPS.

## 7.8.- SINDICALIZACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Los sindicatos del sector público están afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), a la que por ley pertenecen todos los sindicatos de este sector, del gobierno federal y estatal. En 2005, de acuerdo a datos del ISSSTE, los sindicalizados del sector público eran 2.3 millones. No obstante, versiones periodísticas atribuyen a la FSTSE una membresía de aproximadamente 2 millones. En 2004 se fragmentó la FSTSE. La escisión fue de alrededor de 1 millón, 600 mil miembros pertenecientes a 21 representaciones gremiales quienes a su vez formaron la FEDESSP<sup>52</sup>, dominada por el SNTE. Se dio a conocer que la nueva federación representaba el 80 por ciento de la membresía sindical total de la FSTSE. Esto nos lleva a inferir que la membresía sindical en el sector público en México es de alrededor de 2 millones. La escisión fue impulsada por el SNTE y su lideresa real Elba Esther Gordillo, ante un conflicto de intereses con el líder de

---

<sup>51</sup> Ibidem.

<sup>52</sup> Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos.



la FSTSE, Joel Ayala Almeida. Después de numerosas diligencias, finalmente a finales de 2004, las instancias judiciales decidieron otorgar el derecho de registro y toma de nota a la FEDESSP<sup>53</sup>. No obstante, a pesar de esto último, no se ha determinado claramente el procedimiento para la negociación del contrato colectivo y qué rol jugarán cada una estas federaciones en las negociaciones de salarios y prestaciones.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgó registro definitivo y toma de nota a la nueva Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP) con 10 votos en favor y tres en contra. El resultado obedeció a que ya había una sentencia de amparo ganada por la organización, confirmada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Véase La Jornada “Obtiene registro la agrupación de Gordillo”, 2 de junio de 2005.

<sup>54</sup> La Jornada, diversas notas periodísticas: 17 de abril, 24 de noviembre y 1 de diciembre de 2004 y 3 de junio de 2005. Además, M.A. Leyva Piña (2005), “La FSTSE, pasado y presente. Disyuntivas del sindicalismo de los trabajadores del servicio público”. *El Cotidiano*, 128: 65-76.

## CONCLUSIONES

Los soportes del sindicalismo, por una parte en su relación corporativa con el Estado, y por otra en su contribución al sistema económico-laboral, se derrumbaron en la década de 1980 con el advenimiento de la globalización económica y la aplicación de políticas neoliberales.

Existe una carencia de información suficiente respecto de la membresía sindical en México. Aunque en los últimos años han aparecido algunos estudios, es evidente la falta de datos exactos que permitan construir un análisis de la densidad sindical en el periodo 1980-2000. Esto nos lleva a una subvaluación del declive sindical.

Las estadísticas sobre densidad sindical en México sugieren un declive más destacado en la década de 1990 comparado con la de 1980. Hay un sector informal de alrededor del 40-50% en la fuerza laboral en México, lo que imposibilita el crecimiento de la densidad sindical.

Existe una fragmentación en el movimiento sindical en México, lo cual ha impedido una estrategia efectiva para contrarrestar los efectos negativos de la globalización y el neoliberalismo; además, su poder político está disminuido comparado con décadas anteriores ante el ocaso del sindicalismo corporativo.

Algunas características del sistema laboral no operan a favor de la organización sindical; por una parte, se obstruye la creación de sindicatos auténticos, y por otra, se alienta desde algunos sectores empresariales, la creación de sindicatos “fantasma” con contratos simulados avalados por las autoridades laborales.

Más que un declive sindical, en México se ha dado un declive del sindicalismo. Es decir, la debacle de su poder político-corporativo.

**Cuadro 32.- Numero de sindicalizados del apartado A de Jurisdicción Federal en México, por central obrera en 2006**

Central Obrera	Organizaciones	Numero de Sindicalizados
1. CTM	348	557930
2. INDEPENDIENTES	256	492065
3. FESEBS	10	138193
4. CROC	168	75010
5. FENASIB	9	36247
6. CROM	150	26761
7. FTSA	8	12550
8. FENASA	10	7785
9. CTC	29	6504
10. FNSP	4	6254
11. COM	25	6202
12. CRT	28	5816
13. COR	31	4631
14. COCEM	5	4383
15. FNSI	9	3973
16. FASTA	1	3819
17. FSL	6	3312
18. FNRTOI	12	3231
19. CVL	6	3018
20. CORAS	2	2578
21. CGT	14	2321
22. FRET	9	1775
23. FAO	7	1768
24. CAT	8	819
25. FNAS	3	679
26. FSR	5	671
27. FROT	2	556
28. FISNE	5	278
29. FOS	4	268
30. FSTCS	3	207
31. FSCNT	3	129
32. FORAS	2	72
33. UNO	3	71
34. FAITA	1	0
35. TOTAL	1186	1409876

Fuente: Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Consultada en Marzo de 2006.

<b>Cuadro 33.- Membresía Sindical en México, 2006</b>	
Categoría	Números
Numero de sindicalizados del apartado A; jurisdicción federal (*)	1,409,876
Numero de sindicalizados del apartado A; jurisdicción local (**)	1,107,306
Numero de sindicalizados del apartado B; jurisdicción federal y local (***)	2,378,257
<b>Total</b>	<b>4,895,439</b>
(*) Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, <a href="http://www.stps.gob.mx">www.stps.gob.mx</a> , consultada en marzo de 2006.	
(**) STyPS Revisiones salariales y contractuales a nivel nacional (1994-2005) Cuadro IV. 1.1	
(***) Anuario Estadístico del ISSSTE. <a href="http://www.issste.gob.mx/">http://www.issste.gob.mx/</a> . Datos de 2004. Consultada en abril de 2006.	

**Cuadro 34.- Membresía sindical por estados en México, 2006**

Estado	Sindicalizados			Total de sindicalizados en México por estado (D)	PEA (E)	Densidad Sindical con respecto a la PEA (F)
	Sindicalizados Apartado A Jurisdicción federal (A)	Sindicalizados Apartado A Jurisdicción local (B)	Sindicalizados Apartado B Jurisdicción Local y Federal (C)			
Distrito Federal	1,141,005	298,704	675,552	2,115,261	4,089,094	51.7
Estado de México	58,494	6,631	195,775	260,900	6,289,749	4.1
Nuevo León	46,193	310,835	45,727	402,755	1,902,997	21.1
Jalisco	33,005	177,317	75,990	286,312	2,930,931	9.7
Puebla	30,406	27,294	64,424	122,124	2,344,360	5.2
Guanajuato	20,634	4,762	90,066	115,462	1,936,238	5.9
Veracruz	14,533	33,613	103,328	151,474	2,693,709	5.6
Aguascalientes	9,201	14,639	25,215	49,055	415,328	11.8
Coahuila	6,897	56,170	55,796	118,863	977,156	12.1
Morelos	5,681	n.d	38,396	44,077	717,845	6.1
Hidalgo	5,432	n.d	55,685	61,117	959,752	6.3
Querétaro	5,304	36,283	24,781	66,368	682,397	9.7
San Luis Potosí	4,250	n.d	51,486	55,736	937,163	5.9
Oaxaca	3,401	n.d	81,003	84,404	1,475,138	5.7
Michoacán	3,355	3,805	83,569	90,729	1,662,033	5.4
Tamaulipas	3,355	9,604	75,165	88,124	1,307,736	6.7
Tlaxcala	2,730	n.d	22,079	24,809	447,496	5.5
Baja California Sur	2,480	356	21,364	24,200	218,022	11.0
Baja California	2,324	44,349	31,878	78,551	1,329,593	5.9
Zacatecas	2,093	1,947	28,755	32,795	523,918	6.2
Yucatán	1,746	1,704	29,576	33,026	783,118	4.2
Sinaloa	1,588	21,424	68,790	91,802	1,179,254	7.7
Guerrero	1,447	543	93,068	95,058	1,218,810	7.7
Sonora	1,042	41,361	44,973	87,376	955,161	9.1
Nayarit	985	9,557	30,469	41,011	405,611	10.1
Colima	710	n.d	15,170	15,880	292,142	5.4
Chiapas	464	n.d	64,171	64,635	1,595,598	4.0
Durango	436	4,168	56,094	60,698	545,745	11.1
Chihuahua	376	n.d	57,242	57,618	1,409,272	4.0
Quintana Roo	173	n.d	22,850	23,023	538,617	4.2
Tabasco	136	918	30,250	31,304	776,955	4.0
Campeche	0	1,322	19,570	20,892	325,715	6.4
Total	1,409,876	1,107,306	2,378,257	4,895,439	43,866,653	11.1

Elaboración propia (2006) con base en las siguientes fuentes:

(A) Dirección General de Registro de Asociaciones, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Datos de 2006. Consultada en Marzo de 2006.

(B) STyPS Revisiones salariales y contractuales a nivel nacional (1994-2005) Cuadro IV. 1.1 [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Datos de 2005. Consultada en marzo de 2006.

(C) Anuario Estadístico del ISSSTE. <http://www.issste.gob.mx/>. Datos de 2004. Consultada en abril de 2006.

(D) Se obtiene sumando los puntos A, B y C.

(E) INEGI ([www.inegi.gob](http://www.inegi.gob)) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo trimestral, 2005. Consultada en Marzo de 2006.

(F) Se obtiene calculando el porcentaje que ocupa el punto D con respecto al E.

**CAPÍTULO 8: DETERMINANTES DEL DECLIVE SINDICAL EN  
NORTEAMÉRICA: RESULTADOS**

## INTRODUCCIÓN

En este capítulo se presentan los resultados más relevantes de la investigación y se proponen algunas conclusiones que explican el declive sindical, que se clasifican como determinantes de la densidad sindical dentro de los *enfoques cíclico, estructural e institucional*. En el enfoque institucional, se incorpora el aspecto político y se agregan aspectos relacionados con la dinámica política; por lo tanto, se denomina desde nuestra propia clasificación, como enfoque *político-institucional*<sup>1</sup>. Una vez definidos los factores insertos en estos enfoques, se analiza en que medida acontecieron en América del Norte en el período 1980-2000 y si realmente fueron determinantes para las fluctuaciones de la tasa de densidad sindical.

Son numerosos los estudios que analizan el declive de la densidad sindical en las últimas décadas. En ellos se advierte una divergencia notable en las tendencias, fundamentalmente entre Norteamérica, Europa y Asia. Mientras que en algunos países europeos se continúan registrando altas tasas de densidad sindical, en América del Norte se presenta un declive persistente, aun cuando existen similitudes, como por ejemplo, en las políticas económicas de libre mercado adoptadas en algunos de estos países.

En este capítulo se pretende demostrar en qué medida se presentaron estas determinantes<sup>2</sup> del declive sindical en México, Estados Unidos y Canadá y asimismo, comparar las similitudes y divergencias en estos procesos que impactaron en los mercados laborales y los movimientos laborales de la región.

---

<sup>1</sup> De acuerdo al modelo de Ebbinghaus y Visser (1999, 2000, 2002), esta categoría se denomina enfoque institucional; sin embargo, desde nuestra propia clasificación, se incorpora el aspecto político (que en el modelo de estos autores se considera como una variable independiente) y por lo tanto se denomina enfoque político-institucional.

<sup>2</sup> Ver cuadros 28 y 29.

## 8.1.- RESULTADOS GENERALES

Durante el desarrollo de esta investigación queda en evidencia que el sindicalismo, como forma de representación de los trabajadores y fuente de poder en el ámbito político y laboral, ha perdido vigencia en América del Norte (México, Estados Unidos y Canadá) debido a múltiples y diversos factores. Los resultados demuestran que algunas formulaciones teóricas no tienen sustento suficiente para explicar las fluctuaciones de la densidad sindical durante el periodo 1980-2000.

El declive de la densidad sindical en América del Norte durante este periodo fue de los más acentuados en comparación con otros países de la OCDE; en términos porcentuales, el declive sindical fue más drástico en Estados Unidos, cuya densidad sindical pasó del 23.2% al 13.9% entre 1980-2000, la caída es libre con una tendencia a la baja; de igual manera México presenta esta tendencia en este periodo, cuya densidad sindical pasó de 15% al 10%. Mientras que Canadá fue el país menos afectado en este rubro, al registrar un ligero descenso de su densidad sindical, la que pasó de aproximadamente 35% en 1980, a 32% en el año 2000, después de varias fluctuaciones al alza y a la baja (en 1986 alcanzó 37%).

Western (1997) destaca el declive sindical acentuado de Estados Unidos durante la década de 1980 en comparación con otros países.

“Aún cuando el declive sindical estuvo presente en 18 países de la OCDE durante la década de 1980, los EU experimentaron uno de los declives más drásticos en densidad sindical y actualmente tienen una de las tasas de densidad sindical más bajas, mientras que el declive sindical en Canadá ha permanecido

relativamente estable, preservando su estatus de país de rango medio en cuanto a densidad sindical”.<sup>3</sup>

En América del Norte se produjo un declive del sindicalismo, medido a través de la densidad sindical, durante el periodo 1980-2000. En Estados Unidos este proceso se presentó en mayor medida, seguido por México y finalmente Canadá, que presentó una reducción menos significativa comparada con los anteriores. Este panorama sugiere que en Canadá factores institucionales fueron determinantes para evitar la caída, en virtud del modelo económico similar al de EU.

En los tres países, el declive sindical se manifestó en mayor proporción en el sector privado y, en contraparte, el sector público presentó menor grado de declive. Lo que da como resultado que actualmente en estos países, la densidad sindical sea mayor en el sector público que en el privado. Mientras que en Estados Unidos, la densidad sindical en el sector público en 1980 era de 35.1%, para el 2000 se había incrementado a 37.5% (*Union Sourcebook 1947-1983; U.S. Bureau of Labor Statistics*). En tanto que en Canadá, la tasa de membresía sindical en el sector público en 1984 era de 64% y para el año 2000 subió a 69.9%. En México no se tienen datos exactos, no obstante, en el año 2000 el rubro de administración pública registró una tasa de sindicación de 31.2% (*Commission for Labor Cooperation*) y de Acuerdo a Aguilar (2001), en el sector público la densidad sindical era de casi 100 por ciento.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Bruce Western (1997), “Between class and market: postwar unionization in the capitalist democracies”, Princeton, NJ; Princeton University Press. Traducción propia.

<sup>4</sup> Sobre el caso de México, de acuerdo a Aguilar (2001), en 1980 la sindicalización en este sector era de alrededor del 100%, y para el año 2000 se mantenía en el mismo porcentaje “por las disposiciones jurídicas existentes como la Constitución y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se supone que todos los trabajadores de cada institución o empresa



Mientras en Estados Unidos la densidad sindical en el sector privado era de 20.6% en 1980, y para el 2000 declinó a un 9.0% (U.S. Bureau of Labor Statistics); al tiempo que en Canadá la densidad sindical en el sector privado pasó de 28% en 1984, a 19% en 1999. Por lo tanto, podemos hacer una segunda conclusión general:

El declive de la densidad sindical en Norteamérica durante el periodo 1980-2000 se manifestó en mayor medida en el sector privado, mientras que en el sector público no se presentó un declive significativo y, en algunos casos, se incrementó la densidad sindical. Este incremento en la tasa de densidad sindical en el sector público y la disminución en el privado sugieren que la oposición de los empleadores a los sindicatos es más fuerte y efectiva en el sector privado.

En cuanto a la densidad sindical por género en Norteamérica, se puede apreciar que hubo un aumento de la tasa de membresía sindical en las mujeres, con diferentes tendencias. En Estados Unidos, la brecha entre la membresía sindical de los hombres y las mujeres se ha reducido considerablemente desde 1983, cuando la tasa para los hombres era 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de las mujeres (24.7% contra 14.6%). En 2000, había sólo 5 puntos porcentuales de diferencia (16.1% contra 11.4%). Para 2004, esta brecha se había reducido a 3 puntos (14.3% - 11.4%). Por otra parte, en Canadá, en el período 1966-1995, la tasa de densidad sindical entre las mujeres casi se duplicó, de 15.9% a 30.0%; al tiempo que la sindicalización

---

estatal deben estar afiliados a un sindicato. Por tanto, es de suponer que el total de afiliados al ISSSTE es igual a la cantidad de sindicalizados en las instituciones y empresas estatales, mas no necesariamente; en México existen cientos de miles de trabajadores estatales que están como eventuales..., por lo que no todos los trabajadores están afiliados al ISSSTE, ni todos los trabajadores del apartado B están sindicalizados". Véase: J. Aguilar G (2001), op. cit.

entre los hombres cayó ligeramente durante el mismo período, de 38.4% a 34.4%.<sup>5</sup> Siguiendo esta tendencia, para el año 2002 el aumento del número de mujeres sindicalizadas representó la mayor proporción en el crecimiento de la densidad sindical total; su tasa se incrementó por primera vez a 30.2%, casi similar a la de los hombres (30.3%).

La tasa de densidad sindical en las mujeres se intensificó durante el período 1980-2000 en América del Norte. En Estados Unidos la brecha de densidad sindical entre hombres y mujeres se acortó, y en Canadá casi se emparejó en este período. En el año 2000 México registró una densidad sindical mayor en las mujeres que en los hombres (20.8% contra 13.3%<sup>6</sup>).

En cuanto a las fluctuaciones de densidad sindical por sectores, tenemos que en Estados Unidos, los sectores que registraron una disminución de la tasa de densidad sindical en el período 1984-2000, fueron: Minería (pasó de 17.7% a 10.9%), Manufactura (bajó de 26.0% a 14.8%), Transporte (de 37.3% a 24.8%) y Construcción (de 23.5% a 18.3%). Mientras que en Canadá, los sectores que registraron mayor descenso sindical en el período 1980-2000, fueron: Manufactura (pasó del 41% al 31.5%) y Construcción (declinó del 55% al 30%).<sup>7</sup> En México, las industrias que sufrieron un declive sindical en el periodo 1984-88 fueron: Transporte (de 54% a 20%), Manufactura (de 29% al 20%). En este mismo periodo, el sector de Minería paso del 62% al 53%.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Unionization in Canada: a retrospective, 1999, Statistics Canada.

<sup>6</sup> Datos obtenidos de: Commission for Labor Cooperation (2004), "Recent trends in Union Density in North America", [www.naalc.org](http://www.naalc.org), accedida en 2004.

<sup>7</sup> En el caso de Estados Unidos, véase "U. S. Bureau of Labor Statistics", y respecto a Canadá, véase: John Peters, "A Fine Balance: Canadian Unions Confront Globalization", December 2002, Canadian Centre for Policy Alternatives.

<sup>8</sup> Fairris, David y Edward Levine (2004), "Declining union density in Mexico, 1984-2000", en revista Monthly Labor Review, septiembre de 2004.

**Cuadro 35.- Determinantes de la densidad sindical: enfoques estructural y cíclico**

	Enfoque estructural		Enfoque cíclico
Composición Industrial	<p>Un incremento de empleos en el sector servicios al tiempo de una reducción de empleos industriales. Incorporación de la mujer a la fuerza laboral.</p> <p>Un incremento de los empleos de medio tiempo y una reducción de los empleos de tiempo completo.</p> <p>Un decremento del empleo en el sector público.</p> <p>Un incremento del empleo en el sector privado.</p> <p>Aumento del empleo informal.</p>	Patrones de empleo y desempleo	<p>El crecimiento del empleo significa más altos fondos destinados a la organización sindical, y una menor oposición empresarial a los sindicatos.</p> <p>A mayor tasa desempleo, menor densidad sindical y menor poder de negociación colectiva de los sindicatos ante los empleadores.</p>
Globalización e internacionalización de los Mercados Laborales	<p>Libre Comercio (importaciones y exportaciones) e Inversión Extranjera.</p> <p>Instituciones Globales (OMC) a favor del capital, no protegen los derechos laborales; desalientan la organización sindical y debilitan el movimiento obrero.</p> <p>Sistema productivo más allá de las fronteras.</p> <p>Empresas Transnacionales trasladan fases de la producción a países de bajos costos laborales (China, India, México)</p>	Inflación	<p>Al tiempo que aumentan los precios y los ingresos de los trabajadores, es más factible la decisión individual de un trabajador por sindicalizarse</p>
Sistemas de producción	<p>Transición del Fordismo al Posfordismo.</p> <p>Fordismo: los sindicatos son una institución relevante en el sistema laboral en el periodo de posguerra (1940-70)</p> <p>Post fordismo: Desde los 1980's, en la era de la producción flexible, los sindicatos son considerados como una institución desfasada que inhibe la productividad, y competitividad.</p> <p>Innovación Tecnológica en el proceso productivo que desplaza mano de obra y aumenta la productividad.</p>	Desempeño económico	<p>Bajas tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) impiden la creación de empleos y por consiguiente inhiben una tasa de densidad sindical alta.</p> <p>Altas tasas de crecimiento del PIB favorecen la creación de empleos y por consiguiente hacen más propicio el aumento en la tasa de densidad sindical.</p>

Elaboración propia

**Cuadro 36.- Determinantes de la densidad sindical: enfoque político - institucional**

Políticas Neoliberales	Reducida regulación gubernamental de los mercados laborales. Privatización de los principales sectores. No apoyo del gobierno a las huelgas. Apoyo de los actores gubernamentales a los empleadores y oposición a los sindicatos.
Débil Alianza Política entre sindicatos y partidos políticos	Debido a que los partidos políticos no dependen de los votos de los trabajadores sindicalizados para ganar elecciones, los sindicatos no son importantes aliados políticos. Actualmente, los sindicatos no tienen una presencia relevante en la arena política (Cámara de Diputados, Senadores, Gobernadores, etc.) como sucedía décadas atrás (1940-1980).
Movimiento Laboral Fragmentado	Las Federaciones y Centrales Nacionales que agrupan a los sindicatos están fragmentadas y por ende existe una menor capacidad organizativa del movimiento laboral para oponerse a la agenda neoliberal anti-sindical que existe actualmente en América del Norte (reformas políticas y acciones de los empleadores).
Legislación	Legislación desfavorable para organizar a los trabajadores impide el crecimiento de la densidad sindical (ejem., “Right to work labour” en EEUU).
Declive del corporativismo	Los gobiernos fijan las reglas del Mercado laboral sin la participación determinante de los sindicatos. Los puestos en las instituciones del gobierno que regulan el Sistema Laboral ya no son ocupados por funcionarios sindicales.
Burocratización en el reconocimiento de los sindicatos	Después de que los trabajadores han decidido formar un sindicato, los procedimientos burocráticos del gobierno impiden su formalización y creación, por ejemplo, en México, en donde además se presentan los sindicatos “fantasma” con contratos simulados de protección.
Oposición de los empleadores	Los empleadores adoptan diversas estrategias para oponerse a los nuevos sindicatos, como: despedir a los activistas sindicales, amenazar a los trabajadores, e incrementar las prestaciones laborales para disminuir la propensión de los trabajadores a sindicalizarse.

Elaboración propia, 2005

## 8.2.- LOS ENFOQUES CÍCLICO, ESTRUCTURAL E INSTITUCIONAL

Ebbinghaus y Visser<sup>9</sup> han clasificado las causas del declive sindical como: *cíclicas, estructurales e institucionales*. En el *enfoque cíclico* se toman como muestra los factores económicos que afectan la demanda laboral (crecimiento económico, desempleo e inflación). Mientras que en el *enfoque estructural* se incluyen aspectos demográficos de la fuerza laboral, así como la composición del empleo, y los diversos tipos de empleo que prevalecen en el mercado laboral. Por otra parte, en el *enfoque institucional*, se consideran las leyes y su aplicación, así como los tipos de gobierno prevalecientes.

### 8.2.1.- ENFOQUE CÍCLICO

En este enfoque se consideran ciertas variables económicas (principalmente PIB y desempleo) como factores determinantes para explicar el declive o el crecimiento de la tasa de densidad sindical. Los primeros estudios que se hicieron sobre las fluctuaciones de la densidad sindical relacionaron estas variables, principalmente en Estados Unidos e Inglaterra a finales del siglo XIX y principios del siglo XX.

Se asumía que los sindicatos engrosaban sus filas en tiempos de auge económico y sufrían una disminución de la afiliación en momentos de crisis, ya que disminuía la actividad económica y la generación de empleos.

Sin embargo, más tarde se evidenció que estos modelos no eran completamente certeros en el momento de demostrar esta relación causal. Es decir, no se podía comprobar que las tasas de fluctuación del crecimiento económico provocaban una modificación de la densidad sindical en la misma

---

<sup>9</sup> Ebbinghaus y Visser (1999) "When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95", *European Sociological Review*, 15:135-158.

proporción (en ocasiones, ni siquiera en la misma dirección). Este esquema explicativo presentaba muchas generalizaciones y era erróneo en muchos aspectos particulares. De igual manera, la relación entre desempleo y fluctuación de la densidad sindical presentaba los mismos problemas.

Evidentemente, el hecho de que se modifique la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) al alza, no significa que de igual manera la tasa de densidad sindical se modificará en la misma proporción; o por el contrario, que una crisis económica con un PIB a la baja, causará ineludiblemente una baja de la densidad sindical en los mismos términos. Esta es una generalización absurda, y esta fuera de toda relación causal ineludible. De igual manera, podemos señalar en torno a la tasa de desempleo que el aumento de este indicador no llevará consigo una reducción de la membresía sindical en términos porcentuales; es decir, una relación causal: a mayor desempleo, menor densidad sindical.

Los factores del enfoque cíclico que explican el declive sindical no se confirman mediante una evidencia empírica suficiente en Norteamérica. Más bien, ayudan a identificar periodos de auge y crisis de la economía, que analizados junto con otros factores contribuyen a explicar de manera más precisa las fluctuaciones de la densidad sindical.

En el caso de México, las crisis económicas fueron recurrentes en el periodo 1980-2000 lo que generó desempleo y bajo crecimiento económico. Estas características fueron negativas para la afiliación sindical, aunado al cambio en la generación de empleos, que de igual manera fue importante en este proceso de declive sindical en el país. La afirmación de que las fluctuaciones económicas en México propiciaron de igual manera una

modificación en la densidad sindical, es en cierto sentido una afirmación poco precisa. Si analizamos por ejemplo, el auge en el crecimiento económico durante los periodos de Carlos Salinas (1989-1994) y Ernesto Zedillo (1995-2000), podemos demostrar que no significaron un incremento en la densidad sindical en la misma proporción y tendencia.

Es evidente que los factores del enfoque cíclico como elementos explicativos del declive sindical en Norteamérica no son determinantes y las relaciones causales de este marco explicativo no tienen una evidencia empírica suficiente en el período 1980-2000. Más bien, estos factores explican en parte una problemática que depende de otras variables en conjunto. Es decir, sólo ayuda a explicar parte del problema, pero no lo explica en su totalidad.

En el caso de Estados Unidos, el desempeño económico de la Administración Clinton (1993-2000) fue en cierto sentido ejemplar, con tasas de crecimiento económico constante y una tasa de desempleo relativamente baja. No obstante, al relacionar estas variables con las tasas de densidad sindical, se podría pensar que de igual manera, ésta iría al alza; sin embargo, esto no sucedió y la densidad sindical, si bien no experimentó un incremento, tampoco se redujo; se mantuvo estable y prácticamente igual en términos porcentuales de representatividad.

A pesar de que al inicio de la Administración Reagan (1980-1988) hubo un estancamiento en la economía, de inmediato se recuperó el crecimiento económico y se mantuvo constante durante gran parte de la década de 1980; no obstante, cuando nos remitimos al comportamiento de la densidad sindical,

podemos constatar que esta década fue una de las más perniciosas para el movimiento sindical, es decir, su tasa de representación se redujo notablemente. Además, fue cuando más se afectó las condiciones laborales y salariales de los trabajadores en E.U.; por lo tanto, podemos resumir que estos resultados contradicen los factores del enfoque cíclico como causas de la fluctuación sindical:

No se puede afirmar que el declive sindical en Estados Unidos durante el periodo 1980-2000 estuvo determinado por el crecimiento de la economía, ni por la tasa de desempleo en el mercado laboral (enfoque cíclico); es decir, que a pesar del desempeño económico al alza mostrado durante algunas etapas de este periodo, la fluctuación de la densidad sindical en Estados Unidos no se modificó en la misma medida ni en la misma dirección.

### **8.2.2.- ENFOQUE ESTRUCTURAL**

En el enfoque estructural se atribuyen como causantes del declive sindical los siguientes factores: el crecimiento del empleo en sectores tradicionalmente no propicios para la sindicalización (servicios), así como el decrecimiento del empleo en sectores tradicionalmente propicios para sindicalizarse (industria). Además de la nueva composición de la fuerza laboral (mujeres y jóvenes). Los estudios que utilizaron este enfoque para explicar el declive sindical proliferaron a partir de la década de 1970, cuando los procesos aludidos se intensificaron.

En este enfoque se advierten dos procesos simultáneos: al tiempo que el incremento de empleos en el sector servicios inhibe la sindicalización del grueso del mapa laboral, se presenta la reducción en la creación de empleos en el sector industrial, lo que disminuye el número potencial de trabajadores



*sindicalizables*. De esta manera, un factor externo, como es la composición de los empleos en el mercado laboral, afecta las tasas de densidad sindical. La *terciarización* de la economía, como también se alude a este proceso que se viene presentando desde la segunda mitad del siglo XX, pero que se ha intensificado en las últimas tres décadas, no presenta indicios de ser una tendencia transitoria; sino que más bien se vislumbra como una tendencia permanente o de larga duración.

Esto significa que los sindicatos continuarán enfrentando tiempos difíciles en la afiliación de este tipo de trabajadores y que tendrán que modificar sus estrategias para poder atraer a los trabajadores del sector servicios a sus filas.

Por otra parte, se advierte que el incremento de los empleos de medio tiempo y por tiempo determinado ha complicado la afiliación de nuevos miembros sindicales; simultáneamente acontece la reducción de los empleos de tiempo completo con consecuencias negativas para los sindicatos.

De acuerdo al enfoque estructural, a diferencia del enfoque cíclico, el declive de la densidad sindical es resultado, no de factores macro-determinantes como el comportamiento de los ciclos económicos, sino de factores micro-determinantes<sup>10</sup> como la conformación del mercado laboral y la naturaleza de los nuevos tipos de empleos (sector y ocupación) como también las características individuales de los trabajadores (sexo, edad, etc.), los cuales determinan la propensión de los mismos a sindicalizarse.

En este marco explicativo es importante mencionar que a partir de la década de 1970 toma relevancia la incorporación de la mujer a la fuerza laboral de manera acentuada. Esta tendencia es aprovechada por el sector

---

<sup>10</sup> Los factores micro-determinantes en general son todos aquellos que tienen que ver con la composición del mercado laboral. Mientras que los macro-determinantes son factores relacionados con el desempeño económico.

empresarial, quienes ante los efectos de saturación de la fuerza laboral disponible, alientan la reducción de la tasa de salarios y el poder de los sindicatos en la negociación colectiva, ante el aumento de la oferta de mano de obra y de la disminución de la demanda de la misma.

De igual manera, otro fenómeno que acontece en la nueva conformación de los mercados laborales es la proliferación del empleo informal que ha venido aumentando en los últimos años con las consecuencias negativas que esto trae consigo para las oportunidades de afiliación de nuevos miembros en los sindicatos, ya que la población potencialmente sindicalizable se encuentra en el empleo formal. En Norteamérica, este fenómeno ha acontecido de manera más evidente en México, en donde alrededor del 40%<sup>11</sup> de la población económicamente activa se encuentra laborando en el sector informal, y fuera de toda contratación colectiva y seguridad social.

Las políticas neoliberales que se han aplicado en América del Norte desde la década de 1980 han reducido el número de empleos en el sector público (mayormente sindicalizado), han aumentado los empleos precarios del sector privado (escasamente sindicalizado) y han contribuido al aumento de los empleos del sector informal (nulumente sindicalizado). Estos procesos han impedido el fortalecimiento de los sindicatos y ha debilitado el movimiento laboral organizado, reduciéndolo a la más mínima expresión de su otrora fuerza y representatividad.

La globalización y el neoliberalismo han configurado un nuevo paisaje del mercado laboral que ha redefinido el papel de los sindicatos, reduciendo su membresía debido a factores externos, estructurales y político-institucionales, y

---

<sup>11</sup> Ivette Saldaña y Roxana González, "México busca credibilidad en estadísticas del empleo", en periódico el Financiero, 5 de noviembre de 2004.

que conforman un escenario poco favorable para el mantenimiento de la membresía y la afiliación de nuevos miembros sindicales.

Si tuviéramos que hacer un síntesis sobre las consecuencias de estos procesos en América del Norte, se podría aseverar que tanto México, como Estados Unidos y Canadá experimentaron los cambios antes mencionados en sus mercados laborales, en los nuevos tipos de empleo y en las nuevas formas de contratación, por lo que los sindicatos enfrentaron un escenario adverso. Sin embargo:

Es en Estados Unidos donde los factores del enfoque estructural, que explican el declive sindical, se presentaron de manera más persistente, y repercutieron con mayor fuerza en la estructura sindical; principalmente el aumento del empleo en servicios (en donde casi se duplica el número entre 1980-2000, mientras que el empleo industrial permanece casi igual en números totales y disminuye su porcentaje en el empleo total); además, la incorporación de la mujer a la fuerza laboral, la proliferación de empleos contingentes y la disminución de empleos en el sector público.

Asimismo, en el momento de analizar los cambios en la composición de la fuerza laboral se puede apreciar que en Canadá los cambios estructurales no fueron determinantes como para generar un declive sindical. Por otra parte, la apertura e integración económica de Canadá con EU y posteriormente con México, no ha tenido un efecto negativo sobre la densidad sindical, lo que sugiere que las instituciones canadienses han respetado y apoyado la organización sindical en un modelo económico globalizado muy similar al de

EU. Por otra parte, el empleo del sector público en Canadá, a diferencia de EU, no ha caído tanto y la afiliación sindical se ha mantenido alta en este sector.

México, por otra parte, no tuvo un proceso de *desindustrialización* en la composición del empleo como los EU, por lo que la reducción en la proporción de empleos en el sector secundario durante 1980-2000 no fue tan destacada<sup>12</sup>; de hecho, se puede afirmar que el empleo de la industria maquiladora en México fue de los más dinámicos y creadores de empleos en este periodo. No así, en la manufactura nacional, donde el saldo en la generación de empleos en este periodo es negativo (OCDE; INEGI, DOL).

Lo que ocurrió en México desde los 1980s fue la implantación de un modelo productivo enfocado a la exportación, junto con un proceso de desmantelamiento del aparato productivo nacional. Es decir, se presentó de manera simultánea un proceso de creación de empleos en maquiladoras (de alta rotación laboral), y a la vez una pérdida de fuentes de trabajo en industrias manufactureras nacionales, y en sectores como la agricultura. Finalmente, los empleos creados no han sido suficientes para contrarrestar los eliminados.<sup>13</sup>

Cuadro 37.- *Porcentaje de composición del empleo, respecto al total en Estados Unidos en los sectores de servicios, comercio minorista, manufactura, y transportes / Utilidades.*

	<b>1950</b>	<b>1980</b>	<b>2001</b>
Servicios	11.9%	19.8%	31.0%
Comercio Minorista	14.9%	16.6%	17.8%
Manufactura	33.7%	22.4%	13.4%
Transportes / Utilidades	8.9%	5.7%	5.3%

Fuente: *U.S. Bureau of Labor Statistics*

<sup>12</sup> Por ejemplo, en 1980, el porcentaje de la PEA ocupada en México en el sector secundario era de 29.2 por ciento, para 1990 declinó ligeramente a 28.8 y en el 2000 estaba prácticamente con la misma proporción, en 28.7 por ciento. Véase INEGI [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx) tabla: "Distribución porcentual de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada según sector de actividad, 1895 a 2000".

<sup>13</sup> Además, se debe tomar en cuenta que el número de empleos en maquila se redujo durante la administración de Fox (2000-06).

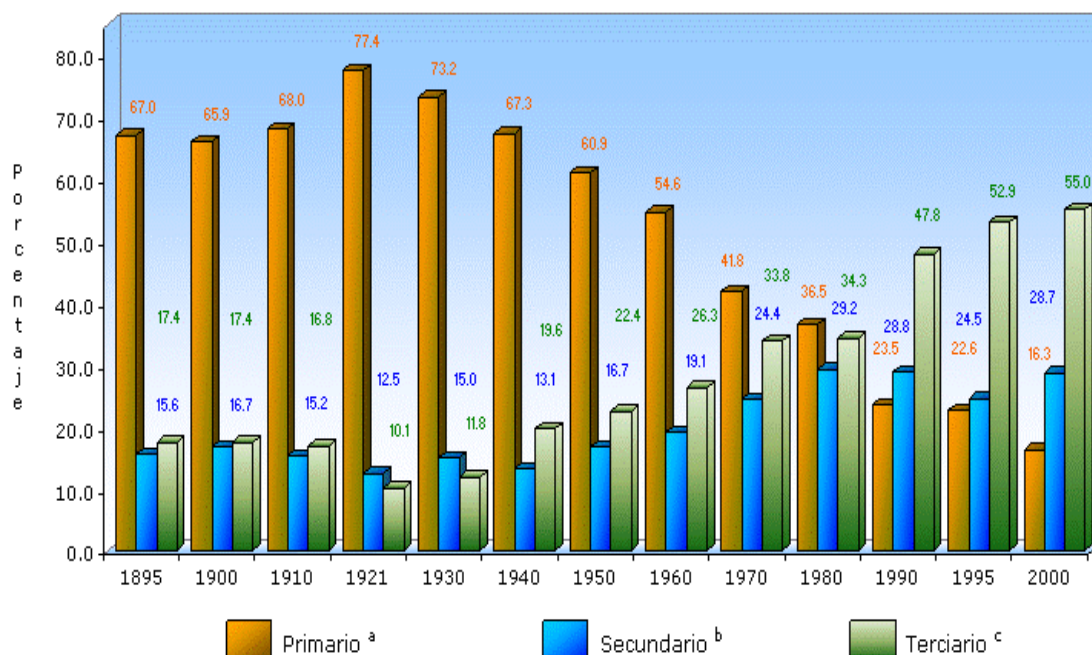


Figura 8.- Distribución porcentual de la población económicamente activa (PEA) ocupada según sector de actividad en México, 1895-2000

Fuente: INEGI, www.inegi.gob.mx

### 8.2.3.- GLOBALIZACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN DE LOS MERCADOS LABORALES

Hacia mediados de 2004, un artículo describía las nuevas características del mercado laboral en el mundo:

“...salarios en picada, beneficios reducidos y una creciente inseguridad laboral parecen ser características cada vez más acendradas en la escena laboral en la mayor parte de Europa Occidental, EE UU y otras regiones del mundo desarrollado. Aumenta la cifra de empleos independientes inseguros, mientras que los trabajos estables con buenos beneficios se recortan. Muchos trabajadores despedidos no recuperarán sus empleos; tienen que buscar plazas nuevas, frecuentemente en áreas completamente nuevas. Quienes aún tienen trabajo laboran más horas con poca posibilidad de aumentos importantes”.<sup>14</sup>

El artículo resaltaba el efecto negativo de la globalización sobre los salarios, enfatizando el nuevo mercado laboral determinado por una creciente competencia global, estimulada por el aumento de fábricas baratas en China,

<sup>14</sup> Rana Foroohar y Tony Emerson, “Pesar laboral”, en revista Newsweek, agosto de 2004.

India y Europa Oriental, y el efecto de reducción de precios, tanto en internet como en las grandes tiendas lideradas por Wal-Mart. De esta manera, las compañías occidentales están obligadas a ejercer una creciente restricción de precios y costos laborales.<sup>15</sup>

La globalización afecta a los sindicatos de dos maneras: primero, una creciente proporción de trabajadores del centro están ahora en competencia directa con el trabajo de la semi-periferia<sup>16</sup>; segundo, debido a que la capacidad del Estado para dirigir sus economías nacionales ha declinado, los movimientos laborales que dependían del poder del Estado para su funcionamiento también han reducido su capacidad de acción<sup>17</sup>. Además, las operaciones del capital están mucho más globalizadas que las de los sindicatos, cuyos esfuerzos para construir una solidaridad internacional se han fragmentado y han sido, hasta el momento, notablemente ineficientes. Actualmente, ni la producción ni los mercados laborales están confinados al escenario nacional.<sup>18</sup> En un escenario tal, las fuerzas de la globalización ocasionan grandes problemas a los sindicatos y tienen que ser reguladas para garantizar la existencia de los mismos.

No hay instituciones ni reglas globales internacionales que protejan a los trabajadores ni a los sindicatos. Las reglas internacionales sobre comercio e inversión no sancionan a quienes socavan los derechos laborales. Esto se combina con una legislación nacional débil, ya que a menudo la protección

---

<sup>15</sup> Ibidem.

<sup>16</sup> Atendiendo a la clasificación hecha por Immanuel Wallerstein, los países del centro son Estados Unidos, toda Europa y Japón, después esta una periferia y semi-periferia, que son en su mayoría países sub-desarrollados o en vías de desarrollo.

<sup>17</sup> Boswell y Stevis, 1997 citados por Clawson y Clawson (1999).

<sup>18</sup> Dan Clawson y Mary Ann Clawson (1999), "What has happened to the U.S. labor movement? Union Decline and Renewal", *Annu. Rev. Sociol.*, 25:95-119.

legal nacional de los trabajadores no tiene suficiente fuerza como para que sea eficaz o simplemente no se aplica.

Las instituciones supranacionales no funcionan a favor de los sindicatos ni de los trabajadores ya que las leyes están hechas para proteger directamente a los inversionistas y a las Empresas Transnacionales (ETN). En teoría, estas instituciones proclaman la igualdad de derechos en todos los países; pero en la práctica, se dan violaciones a las leyes laborales que hacen que las ETN de los países desarrollados tomen ventaja en perjuicio de los países en desarrollo. En general, las reglas de la globalización no protegen a los consumidores, ni a los trabajadores ni al medio ambiente.

La globalización afecta a los trabajadores de la siguiente manera: con el propósito de atraer inversión extranjera, los gobiernos de los países en desarrollo mantienen bajos los costos laborales y permiten que se quebranten los derechos laborales y de organización, principalmente en las industrias de producción dirigida a los mercados extranjeros. En algunos casos, los gobiernos destacan las ventajas de la mano de obra no sindicalizada como un buen entorno para el capital extranjero, y por otra parte las ETN impiden la formación de sindicatos auténticos (Wal Mart, McDonalds, y las maquiladoras en México). Los gobiernos obstaculizan los mecanismos de negociación colectiva y crean zonas francas industriales para atraer a los inversionistas. Mientras tanto, la legislación laboral a menudo es menos enérgica en estas zonas y los sindicatos continúan prohibidos.

El Estado ya no asume el compromiso de garantizar la protección de los derechos del trabajador como una obligación moral y jurídica, sino que está más interesado en promover el empleo como una política económica

provechosa para el crecimiento de la economía, y por lo tanto dependiente de otros factores como las estrategias de crecimiento e inversión.<sup>19</sup>

En el caso de Norteamérica, se implementó un acuerdo de cooperación trinacional (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, ACLAN) como anexo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) para garantizar los derechos de los trabajadores en los países firmantes, sin embargo, este acuerdo ha demostrado su inoperatividad para sancionar a las corporaciones que quebrantan los derechos laborales.

El ACLAN no ha protegido los derechos de los trabajadores. En Canadá, México y Estados Unidos, los derechos fundamentales de los trabajadores continúan siendo violados con impunidad. El ACLAN tiene poderes coercitivos muy limitados, especialmente cuando se contrasta con las provisiones comerciales del TLCAN. A pesar de que los casos que se han presentado ante el ACLAN han servido para la difusión y elaboración de reportes sobre cuestiones laborales, prácticamente no se ha concretado ningún cambio a las prácticas o leyes laborales de estos países para mejorar los derechos de los trabajadores.<sup>20</sup>

Sin embargo, a pesar de que estos procesos se manifiestan en algunos países, no significa que sea una realidad en todas partes. La globalización no implica, ineludiblemente, un proceso económico que traiga consigo un debilitamiento del poder sindical y su pérdida de membresía. Esto lo podemos constatar tomando como referencia a algunos países europeos -en un proceso avanzado de integración, en una región con libre comercio, moneda común e instituciones de integración política supranacionales-, que no han presentado disminuciones drásticas en su densidad sindical en las últimas décadas.

---

<sup>19</sup> Raúl Villegas (2004), "La devastación del Mundo Laboral", en Raúl Villegas (coord.), *La devastación imperial del mundo*, Universidad de la Ciudad de México.

<sup>20</sup> AFL-CIO (2002), Testimonio de Thea Lee, Director Asistente de Economía Internacional, 12 de diciembre de 2002. <http://www.aflcio.org/mediacenter/prspmt/>, citado por Julie Watts, "Mexico-US Migration and Labor Unions: Obstacles to Building Cross Border Solidarity", University of California, San Diego, Working Paper 79, June 2003.



Lange y Scruggs (2002)<sup>21</sup> demostraron que más que deberse a la globalización en general, el declive de la densidad sindical respondía a procesos internos que estaban determinados por las instituciones que regían el sistema de relaciones industriales de cada país. Estos autores refutan la creencia general de que la apertura de mercados, el libre comercio, el aumento de las exportaciones e importaciones, y el hecho de pertenecer a un bloque regional de libre comercio propician como consecuencia ineludible el declive de la membresía de los sindicatos. En un análisis que incluía a una serie de países europeos, americanos y asiáticos, se demostró que las fluctuaciones de la densidad sindical seguían diferentes tendencias, aun cuando muchos de estos países formaban parte de la llamada “globalización”, es decir, habían adoptado en los últimos años una política de libre mercado.

Respecto a la cuestión de que si la “convergencia” entre países era estimulada por la globalización, una gran cantidad de evidencia empírica demostró que existe una gran “divergencia” entre países que están inmersos en una economía global.<sup>22</sup>

En el caso de Norteamérica, no se puede afirmar que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte ocasionó directamente el declive sindical en la región, aunque si lo propició indirectamente. En términos más precisos, las diversas fluctuaciones de las tasas de densidad sindical han tenido que ver mas con el funcionamiento de las instituciones que regulan el mercado laboral que con el libre comercio por si mismo.

El declive sindical ha sido resultado, tanto de factores internos como externos, aunque cabe señalar que las perturbaciones provocadas por factores

---

<sup>21</sup> Lyle Scruggs y Peter Lange (2002), “Where have all the members gone? Globalization, Institutions and Union Density”, *The Journal of Politics*, 64 (1): 126-153.

<sup>22</sup> Ibidem.

externos han sido afrontadas de manera diferente por cada país; en esta respuesta a los cambios provocados por la apertura económica han tenido que ver el papel del gobierno y sus autoridades laborales, los sindicatos, y en cierta medida, las actitudes de los empleadores.

La teoría de la “divergencia”<sup>23</sup> es más apropiada para explicar lo que sucede en Norteamérica. Es decir cada país en esta región presenta divergencias importantes en sus mercados laborales y en las instituciones que regulan las relaciones laborales. No se puede afirmar que han acontecido procesos similares que han determinado el declive de la densidad sindical. A diferencia de los países escandinavos, en donde la tendencia de la densidad sindical se ha mantenido al alza; en Norteamérica, ésta presenta una tendencia en declive, con excepción de Canadá. Además, Francia, Inglaterra y Japón han tenido un drástico declive sindical en el periodo 1980-2000.

En el continente europeo, los movimientos sindicales de los países nórdicos y Bélgica disfrutaban de las más altas tasas de densidad sindical, particularmente Suecia, Dinamarca, y Finlandia registran los niveles más altos, seguidos por Bélgica y Noruega. El éxito de estos movimientos sindicales es atribuido al sistema laboral existente, en donde los sindicatos tiene el control del sistema del seguro de desempleo (el modelo “Ghent”).<sup>24</sup> De esta manera, ante los diferentes patrones que se han presentado en las tasas de densidad sindical en el mundo, podemos afirmar que:

---

<sup>23</sup> De acuerdo a Scruggs y Lange (2002), sostienen esta teoría, argumentando que los efectos que ha tenido la globalización sobre las fluctuaciones de las tasas de densidad sindical han sido diferentes en cada uno de los países estudiados (en su mayoría países de la OCDE).

<sup>24</sup> Bernhard Ebbinghaus (2002), “Trade Union’s changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe”, *Industrial Relations Journal*, 33(5): 465-483.

El declive sindical en Norteamérica no puede ser atribuido exclusivamente al proceso de globalización e integración económica (TLCAN) en el período 1980-2000; más bien, es el resultado de la manera cómo han reaccionado las instituciones que regulan los mercados laborales en cada uno de estos países, ante los efectos de la liberalización económica. Por lo tanto, se puede decir que el TLCAN, aunque de manera indirecta, sí ha repercutido en la densidad sindical.

Por otra parte, la membresía sindical en Canadá es la más alta de la región y el declive que se ha dado en las últimas décadas no ha sido tan acentuado. Si de acuerdo a lo que señalan Scruggs y Lange en el sentido de que el declive sindical está determinado no por las fuerzas de la globalización, sino por las instituciones que regulan el mercado laboral, entonces podemos advertir que en Canadá estas instituciones han favorecido un sistema de relaciones industriales más proclive al sindicalismo.

El impacto que ha tenido el libre comercio en la densidad sindical en Canadá se puede analizar tomando como referencia dos momentos importantes: el primero es la entrada de Canadá al Acuerdo de Libre Comercio con Estados Unidos (*Canadian and United States Free Trade Agreement*), que al parecer, como demuestran las estadísticas, impactó negativamente en el desempeño económico del país y en las tasas de desempleo hacia finales de la década de 1980 y a principios de la década de 1990. Mientras que por otra parte, considerando la entrada de Canadá al TLCAN en 1994, junto con EU y México, podemos ver que en términos generales, la economía de Canadá mostró signos positivos en la segunda mitad de los noventa, y el desempleo

no fue tan alto, y la tasa de densidad sindical permaneció estable, sin una tendencia negativa.

#### **8.2.4.- TLCAN Y DECLIVE DEL SINDICALISMO**

Existe la percepción de que el declive sindical en Norteamérica es el resultado de la integración económica, iniciada en los ochenta, y acentuada en los noventa a través del TLCAN. Uno de los argumentos es que esta integración económica ha transformado las condiciones de los trabajadores y las características del mercado laboral.

De acuerdo a diversos estudios, en los últimos 25 años se ha intensificado la brecha entre ricos y pobres en Estados Unidos y ha aumentado el desempleo y reducido las prestaciones laborales esenciales de los trabajadores -una jubilación digna, salarios competitivos, etc.- (Economic Policy Institute, 2004); al tiempo de contribuir a la expansión del desempleo y de empleos “contingentes” en Canadá -empleos de medio tiempo y temporales-, fuera de toda contratación colectiva, lo que implica incertidumbre para los trabajadores (*Comission for Labor Cooperation*). En el caso de México, los efectos del TLCAN han sido devastadores: indiscutiblemente, el gran perdedor de este Tratado ha sido México, así lo confirman las cifras de desempleo, crecimiento económico y el número de emigrantes que han salido del país en la década de los noventa debido a la escasez de oportunidades laborales (Polasky, 2004; Zarsky y Gallagher, 2003; Conapo, 2004).

Recientemente, se dio un debate en torno a que si el TLCAN ha ayudado al buen funcionamiento de la economía mexicana durante el período 1994-2004, y si a la vez ha sido un factor que ha propiciado la creación de empleos o

ha contribuido a perderlos. Quienes están a favor, argumentan que fue gracias al TLCAN que México pudo recuperarse más fácilmente de la crisis económica de 1994-95, debido a que las exportaciones del país aumentaron y la Inversión Extranjera Directa (IED) se incrementó; y quienes están en contra deducen que el TLCAN propició la pérdida de empleos, y no ha generado un desarrollo endógeno en la industria nacional.

Salinas enumera algunos beneficios para México, gracias al TLCAN:<sup>25</sup>

- Mientras que en 1993, el comercio exterior de México representaba 22% del PIB, en 2003 llegó a 53%. Ello porque con la entrada en vigor del TLCAN, el comercio entre México y Estados Unidos casi se triplicó y con Canadá más que se duplicó.
- El TLCAN aumentó las inversiones hacia México: el flujo anual de las inversiones internacionales se triplicó, al pasar de un promedio de 4,000 millones de dólares hasta 1993 a 11,000 millones por año a partir del tratado, acumulando ya 72,000 millones de dólares.
- El TLCAN fortaleció la sindicalización: la industria manufacturera de exportación registra los niveles más altos de sindicalización en el país (90% de sus trabajadores están agrupados en sindicatos). En promedio, los empleos en industrias exportadoras pagan salarios que superan el 40% a los de las empresas no exportadoras.<sup>26</sup>
- El TLCAN ayudó a equilibrar el desarrollo regional del país. Antes de su puesta en marcha, los trabajadores mexicanos emigraban hacia nuestra frontera norte en busca de empleos. El TLCAN hizo más rentable que los empleos se movieran hacia el interior del país.

---

<sup>25</sup> Carlos Salinas (2004), "Diez años de TLCAN y el fracaso de Cancún", *Foreign Affairs en español*, Enero-Marzo.

<sup>26</sup> El autor omite señalar que gran parte de estos sindicatos son de protección o simulados.

Sin embargo, en una visión contrastante, Zarsky y Gallagher resaltan el hecho de que a pesar del éxito logrado por el TLCAN en la atracción de inversión extranjera y el aumento de las exportaciones, México todavía cuenta con grandes rezagos en la creación de empleos y el desarrollo de las capacidades productivas del país, aunado al bajo crecimiento económico presentado durante la última década.

Zarsky y Gallagher argumentan que la estrategia de integración económica de México no puede evaluarse solamente con datos de la IED y las exportaciones. Entre otros, este estudio destaca las siguientes repercusiones que del TLCAN en la economía y en los mercados laborales en México:<sup>27</sup>

- Entre 1994 y 2002, el PIB en México creció a una tasa promedio de sólo 2.7 por ciento anual –menos de la mitad del porcentaje promedio que tenía en los setenta con las políticas de sustitución de importaciones (6.7 por ciento). Incluso, en los ochenta, el PIB creció en un promedio de 3.7 por ciento anual.
- Los salarios reales en el sector manufacturero –ajeno a las maquiladoras orientadas a la exportación- se desplomaron un 12 por ciento entre 1994 y 2002. Este declive se tradujo en menores ingresos y en una caída en la demanda de bienes de consumo.
- Entre 1994 y 2002, se crearon unos 630 mil empleos en el sector manufacturero –un poco menos de 83 mil empleos por año. Sin embargo, debido en parte al crecimiento demográfico y al desplazamiento de los campesinos por la liberalización agrícola impulsada por el TLCAN, hubo 730 mil personas buscando empleo que se sumaron a la fuerza de trabajo

---

<sup>27</sup> Lyuba Zarsky y Kevin P. Gallagher (2004), “TLCAN, inversión extranjera directa y el desarrollo industrial sustentable en México”, el Programa de Las Américas del Interhemispheric Resource Center (IRC, [www.irc-online.org](http://www.irc-online.org)), consultada en mayo de 2004.

disponible cada año; en resumen: el sector manufacturero otorgó empleo a menos del 12 por ciento de la gente que lo buscaba.

- La mayoría de los nuevos empleos en México, desde 1994, se sitúan en el sector informal y son, por lo general, de muy pobre calidad –55 por ciento no proporcionan beneficio alguno. Desde 1994, el salario mínimo promedio cayó más de 7 por ciento y hasta 13 por ciento en el sector manufacturero.
- La falta de empleos contribuye a la migración mexicana. En total, unos 6.5 millones de mexicanos entraron a la fuerza de trabajo disponible entre 1994 y 2002. Sólo 4.4 millones de nuevos empleos se crearon, lo que dejó a otros dos millones de personas sin empleo. Muchos migraron a las ciudades que eran enclaves manufactureros. Otros buscaron empleo del otro lado de la frontera.

Como lección para México, este estudio señala que el modelo neoliberal de integración económica y liberalización no es la panacea para el desarrollo económico. Incluso, si lograra atraer una IED y expandir sus exportaciones – que no es un hecho- el modelo puede no estimular el crecimiento interno y el empleo.

Por otra parte, Polaski concluye en un estudio sobre el TLCAN que éste trajo consigo una ganancia neta decepcionantemente baja en materia de empleo para México. Para esta autora, queda claro que los puestos creados en la manufactura para exportación no han recompensado los puestos perdidos en la agricultura debido a la importación en este sector. También se ha registrado una disminución del empleo en el sector manufacturero nacional, debido en parte a la competencia de las importaciones y quizás también al uso de insumos extranjeros en las plantas de ensamblaje. Cerca de 30 por ciento de

los trabajos que se crearon en las maquiladoras en los 1990s se perdieron a principios de los 2000s. La mayoría de estas maquiladoras se trasladaron a países de menores salarios en Asia, en especial a China.<sup>28</sup>

De esta manera, el TLCAN no ha servido para la reactivación del empleo en México; en términos generales el balance ha sido negativo, lo que ha impactado indirectamente en las tasas de densidad sindical, sobre todo en la manufactura nacional y las maquiladoras. La “ventana de oportunidad” del TLCAN ha terminado. Las ventajas de mano de obra barata y productiva que ofrecía México para EU, ya no son suficientes, ante las mejores expectativas que encuentra el capital transnacional en China, donde los costes laborales son inferiores que en otras partes de la periferia, entre ellas, México.

Estudios sobre sindicalismo en la industria maquiladora revelan que los sindicatos en este sector son en su mayoría sindicatos fantasma de protección, y corporativos dirigidos por líderes corruptos,<sup>29</sup> en su mayoría de la CTM.

En el caso de Estados Unidos, Polaski destaca que el efecto neto del TLCAN sobre los puestos de trabajo en este país ha sido minúsculo, dado el tamaño de la economía de Estados Unidos y la importancia de otros socios comerciales. Los mejores modelos hasta la fecha indican que el TLCAN no ha producido un cambio neto en el empleo o ha significado una ganancia neta muy pequeña de puestos de trabajo.

Canadá no parece ser el más perjudicado en los efectos del TLCAN, después de diez años de iniciado<sup>30</sup>. Si se aprecia la tasa de densidad sindical

---

<sup>28</sup> Sandra Polaski (2004), “Empleo, Salarios e Ingreso del Grupo Familiar”, Carnegie Endowment for International Peace.

<sup>29</sup> Ibidem.

<sup>30</sup> El Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos (CUFTA), entró en vigor en 1989 y al principio ocasionó pérdidas sustanciales netas de trabajo en los sectores relacionados con el comercio en Canadá. Después de cinco años, las pérdidas cesaron y la fabricación de manufacturas para exportar empezó a aumentar nuevamente. Un decenio



en la década de 1990, se puede constatar una estabilidad durante gran parte de la década. Otros indicadores, como el PIB, se han mantenido al alza en los noventa (después de la crisis de 1991) y el desempleo no parece golpear con tanta fuerza. De esta manera, las instituciones que regulan las relaciones laborales en Canadá han mantenido las garantías para la organización sindical y no se ha alentado desde el poder público un sistema laboral sin sindicatos.

México es el país que presenta los saldos más desfavorables en creación de empleos durante el período del TLCAN, 1994-2003.<sup>31</sup> Esta pérdida neta de empleos y la insuficiente creación de los mismos en el sector formal de la economía ha disminuido y desalentado la afiliación sindical en este país.

En el caso de Estados Unidos, en un reporte reciente del Instituto de Política Económica<sup>32</sup> (*Economic Policy Institute*), se destaca que la recuperación económica del periodo 2002-04 en EU no se ha reflejado positivamente en los mercados laborales. El desempleo no ha disminuido sustancialmente, los ingresos de los trabajadores se han deteriorado en comparación con la década de 1990, y en general el panorama se ha caracterizado por una recuperación sin empleos y escasos incentivos laborales. Este estudio destaca el crecimiento de la desigualdad salarial en EU y la atribuye a diferentes factores:

- a) Cambios significativos en el mercado laboral, tales como el debilitamiento de los sindicatos y la severa caída del valor real del salario mínimo.

---

después de la aprobación de CUFTA, el empleo en el sector de manufacturas se recuperó hasta llegar a los niveles anteriores al tratado de comercio y ha seguido creciendo moderadamente desde entonces. Sandra Polaski (2004), op. cit.

<sup>31</sup> Ibidem.

<sup>32</sup> Lawrence Mishel, Jared Bernstein, y Sylvia Allegreto (2004), "The State of Working America 2004-05", Economic Policy Institute, Executive Summary.

- b) La creciente globalización de la economía –específicamente con respecto a inmigración, comercio y movilidad del capital -, y el cambio del empleo hacia la industria de servicios de bajos salarios (tal como la venta al menudeo) y la disminución del empleo en la manufactura.
- c) Factores macroeconómicos: el alto desempleo de inicio de los ochenta incrementó enormemente la desigualdad salarial; el bajo desempleo de finales de los noventa lo redujo. El alto desempleo ha renovado el crecimiento de la desigualdad salarial desde el año 2000.

Además, se resalta que en EU “los trabajadores sindicalizados obtienen salarios más altos, y disfrutan una prima (*premium*) en cada dimensión del paquete de compensación (en comparación con los trabajadores no sindicalizados). Los trabajadores sindicalizados son 28.2% más propensos a estar cubiertos por un seguro de salud provisto por los empleadores”. Finalmente, los trabajadores sindicalizados son 24.4% mas propensos a recibir cobertura de seguro de salud en su retiro.<sup>33</sup>

A pesar de estos beneficios, la afiliación sindical no ha aumentado en Estados Unidos. Lo que sugiere que más que deberse a una decisión individual de los trabajadores, la afiliación y organización de nuevos sindicatos depende de las garantías de las instituciones y las actitudes de los empleadores ante organización sindical.

---

<sup>33</sup> Ibidem

### **8.2.5.- DENSIDAD SINDICAL ANTES Y DESPUÉS DEL TLCAN**

La membresía sindical continuó su declive a diez años después del TLCAN. Aunque en el momento de hacer una comparación con la década anterior a la entrada en vigor de este tratado, se pone de relieve que en algunos casos el declive fue mas acentuado en la década anterior que en la posterior al TLCAN. En total, la densidad sindical se redujo 13.9 puntos porcentuales entre 1993 y 2004 en la región, comparado con los 10.3 puntos porcentuales de disminución en el periodo 1983-1993. Sin embargo, en el caso particular de cada país se presentaron diferentes tendencias.

Para Canadá, la década de 1993-2004 representó una tendencia negativa, mientras que en la década inmediata anterior el balance fue ligeramente positivo; es decir, la densidad sindical aumentó.

En contraste, para Estados Unidos la década de 1983-1993 fue mucho mas pernicioso que la posterior al TLCAN (1993-2004), ya que experimentó una disminución en la tasa de densidad sindical de 7.2 puntos porcentuales en la primera década, mientras que en la segunda el balance fue de 3.3 puntos de descenso en densidad sindical; por lo que se puede deducir que para EU el periodo posterior al tratado no fue tan pernicioso, comparado con los años anteriores. En el caso de México, la década anterior al tratado representó un declive de 4 puntos porcentuales en la densidad sindical, mientras que en la década posterior, el declive fue ligeramente más alto: 5 puntos porcentuales menos en 2004, comparado con 1993.

CUADRO 38.- *Membresía sindical en América del Norte: 1983, 1993, 2004*

Membresía Países	1983 %	1993 %	2004 %	1983- 1993 %	1993- 2004 %	Total de reducción 1983-2004
Canadá	35.1	36.0	30.4	+ 0.9	- 5.6	- 4.7
Estados Unidos	23.0	15.8	12.5	- 7.2	- 3.3	-10.0
México	24.0	20.0	15.0	- 4.0	- 5.0	-9.0
Total	82.1	71.8	57.9	- 10.3	- 13.9	-23.7

Fuente: Elaboración propia en base a: *OCDE y Comisión para la Cooperación Laboral.*

## 8.2.6.- EL ENFOQUE POLÍTICO - INSTITUCIONAL

Prevalece actualmente en Norteamérica una falta de organización efectiva de los sindicatos, que se manifiesta en la escasa organización de nuevos trabajadores, así como en la disgregación del movimiento sindical y su inoperancia como movimiento social y catalizador político. Los sindicatos han perdido vigencia como impulsores de los nuevos cambios que reclama la sociedad y su acceso al poder político ha sido vedado por las estructuras políticas que ejercen el poder actualmente.

Como consecuencia del predominio neoliberal, el poder político ha configurado un sistema institucional que ha operado en contra de los sindicatos.

A pesar de que los sindicatos aún mantienen fuertes lazos con partidos políticos de izquierda, socialistas y social-demócratas de diversos países, el intento desesperado de los partidos por aumentar su base política pone de manifiesto que los sindicatos no gozan de su antiguo centralismo en la base del partido. Es decir, que conforme los grupos y sectores de la sociedad han venido transformándose, los partidos tradicionales que antes basaban su fortaleza en las alianzas con el sindicato, ahora buscan atraer a nuevos sectores sociales que no se sienten representados por las entidades políticas y que constituyen un conglomerado de gran relevancia.

El poder que tiene un sindicato y su capacidad de acción esta determinado por la base de su membresía. La membresía sindical es un buen indicador para medir el poder político de los sindicatos en la sociedad o su poder como catalizador de otros movimientos sociales. Presenciamos no solo el declive de la membresía sindical, sino también la disminución de los sindicatos en el escenario político y social. Es evidente que los lazos que antes unían a los sindicatos con los partidos políticos, ahora no son tan estrechos y esto se deriva de una relación de intereses de índole político; es decir, al carecer los sindicatos de una membresía alta, adolecen en consecuencia de representatividad para que los partidos busquen formar con ellos una alianza política.

Por otra parte, una membresía sindical escasa reduce el margen de maniobra frente a los empleadores y dificulta una posición favorable de los sindicatos en el proceso de negociación colectiva. De igual manera, los recursos financieros de los sindicatos también disminuyen al reducirse su base sindicalizada.

Al tiempo de evaluar y comparar la relevancia de los diversos enfoques (*cíclico, estructural, político-institucional*) como elementos explicativos de la fluctuación de la densidad sindical en América del Norte, adquiere relevancia el enfoque *político-institucional* en este proceso; es decir, los vacíos que dejan los otros enfoques (*cíclico y estructural*) se completan con los argumentos de este enfoque; en el que se advierte que las interrelaciones entre el poder político, las instituciones que regulan el mercado laboral y las dirigencias sindicales entran en una dinámica que determina la fortaleza o la debilidad de los sindicatos; ya que ésta depende del tipo de gobierno que está en el poder, lo

que incide en la relación sindicatos-empleadores ya que regula el funcionamiento del sistema de relaciones industriales.

Wallerstein (2000) lo expresa de la siguiente manera: “la influencia de los partidos de izquierda en el gobierno, la centralización de la negociación colectiva, y el control del seguro de desempleo por los sindicatos han recibido especial atención como determinantes de la densidad sindical”, y agrega que “los partidos democráticos laborales y sociales han sido útiles para la expansión de los derechos sindicales y la reducción de los costos de la sindicalización”<sup>34</sup>.

En particular, señala Wallerstein, los gobiernos de izquierda facilitaron significativamente la sindicalización del sector público en las décadas de 1950 y 1960. En contraste, los partidos conservadores se han resistido activamente a los sindicatos a través de la legislación laboral en las relaciones industriales.<sup>35</sup>

La ideología política predominante es fundamental para explicar el declive sindical en Norteamérica. El ascenso al poder de gobernantes de ideología neoliberal es un factor que explica el abandono oficial a las organizaciones obreras, y que a la vez pugna por el establecimiento de un nuevo orden en las relaciones laborales.

En las décadas de 1980 y 1990, tanto en México, como en Estados Unidos y Canadá, los gobiernos también fueron activos propulsores de este cambio. En vez de atender las demandas de los trabajadores de más seguridad, participación y derechos, los gobiernos en general respondieron

---

<sup>34</sup> Michael Wallerstein y Bruce Western (2000), “Unions In Decline? What Has Changed and Why”, *Annu. Rev. Polit.*, 3:355–77.

<sup>35</sup> En esta categoría el autor se refiere al Partido Demócrata en Estados Unidos; Partido Nueva Democracia en Canadá; Partido Laboral en Inglaterra y en general los partidos socialistas, demócratas sociales, partidos laborales, así como partidos demócratas y liberales en otros países de la OCDE que gobernaron en estas décadas.

positivamente a las demandas de los empresarios por menos regulación y más flexibilidad en busca de la competitividad internacional.

Hacia la década de 1980, con el nuevo paradigma *globalización-neoliberalismo*, el advenimiento de un nuevo orden en el sistema económico, laboral, legal y político aconteció en diversos países paulatinamente. Con la propagación de esta nueva doctrina económica en Inglaterra impulsada por Margaret Thatcher del Partido Conservador y en Estados Unidos por Ronald Reagan del Partido Republicano, países del centro y la periferia, del norte y del sur se incorporaron a esta nueva dinámica en los años subsecuentes, en forma opcional o impuesta. Posteriormente esta nueva serie de reformas se conocerían como el Consenso de Washington.

El nombre "Consenso de Washington" fue utilizado por el economista inglés John Williamson en la década de los ochenta, y se refiere a los temas de ajuste estructural que formaron parte de los programas del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo, entre otras instituciones, en la época de ajuste económico durante la crisis de la deuda desatada en agosto de 1982. Algunos se refieren a la "Agenda de Washington", otros a la "Convergencia de Washington" y unos pocos la llaman la "Agenda Neoliberal".

Desde que se suscribió el Consenso de Washington, que implicaba cumplir con esta serie de preceptos<sup>36</sup> por las economías desarrolladas y en desarrollo, y que fueron impulsados por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, rápidamente sus partidarios argumentaron y advirtieron que en

---

<sup>36</sup> Estos son los preceptos del Consenso de Washington: (1) Disciplina fiscal, (2) La inflación como parámetro central de la economía, (3) Prioridades en el gasto público, (4) Reforma Tributaria, (5) Tasas de interés, (6) Tipo de cambio, (7) Política comercial, (8) Inversión Extranjera Directa (IED), (9) Privatizaciones, (10) Desregulación.

este nuevo escenario los sindicatos podrían inhibir el funcionamiento propio del sistema, y que para hacerlo mas eficiente, éstos deberían ser disminuidos o exterminados. En el nuevo rol del Estado como agente privatizador de empresas estatales, alentando una economía de libre mercado e impulsando el libre flujo de inversiones extranjeras como motor de desarrollo de la economía interna, no encajaba el antiguo rol del Estado corporativo como aliado y protector del movimiento sindical.

Simultáneamente, en Estados Unidos de la mano del gobierno republicano de Reagan (1980-1988) y en México por conducto de de la Madrid y Salinas, del ala “tecnócrata” del PRI (1982-88 y 1989-94), así como en Canadá por vía del gobierno conservador encabezado por Brian Mulroney (1984-1992), Norteamérica adoptó en forma progresiva los postulados neoliberales incluidos en el Consenso de Washington.

Este hecho perjudicó notoriamente a los sindicatos y al movimiento sindical por lo menos en diversos momentos cruciales, haciendo evidente la falta de apoyo del gobierno a los movimientos laborales: en las décadas de 1980 y 1990 se redujo en Norteamérica el número de huelgas y de sindicalizados, así como la formación de sindicatos, mientras acontecía un notable aumento de la fuerza laboral; lo que disminuyó significativamente la presencia y el impacto de los sindicatos en la regulación de las condiciones del mercado laboral y en consecuencia de su influencia en la tasa general de salarios e ingresos de la clase trabajadora.

La huelga del sindicato de trabajadores controladores del trafico aéreo en Estados Unidos a principios de los ochentas, que fue reprimida brutalmente por los patrones y el gobierno, con saldos negativos para los huelguistas y saldos



favorables para la empresa, marcó el inicio de una serie de derrotas para el movimiento obrero; y a partir de ahí, el número de huelgas disminuiría y el gobierno tomaría partido en contra de los huelguistas. Este acontecimiento demostró una actitud por parte del gobierno, que no se había manifestado con evidencia, por lo menos en las tres décadas anteriores en Estados Unidos.

Durante la primera administración de Reagan, dos eventos políticos sobresalieron para simbolizar la vigorosa oposición Republicana al movimiento laboral organizado: primero, en el verano de 1981 controladores del tráfico aéreo, que estaban en huelga, fueron ignorados por el presidente Reagan y trabajadores no-sindicalizados fueron contratados como sustitutos. Este evento fue considerado como una demostración de la nueva estrategia de oposición de los empleadores a la acción sindical. Segundo, en los 12 meses después de la elección de Reagan, dos lugares de los cinco que conformaban el Departamento Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board), fueron designados por el presidente. Estas y otras designaciones subsecuentes sirvieron para establecer una sólida mayoría pro-empresarial que expandió los derechos de los empleadores para oponerse a la organización sindical.<sup>37</sup>

Este hecho marco un precedente negativo para las huelgas en lo sucesivo, como lo demuestran las estadísticas. De 1969 a 1979, las huelgas en Estados Unidos involucraron a más de 950,000 trabajadores en cada año; mientras que de 1987 a 1996, en contraste, a pesar del incremento de la fuerza laboral, las huelgas nunca reunieron a más de 500 mil trabajadores por año.

En Estados Unidos también ha inhibido el crecimiento de los sindicatos el hecho de que un gran número de estados tengan la *Ley de Derecho al Trabajo (Right to Work Labor)*, en la cual se prohíbe a los sindicatos afiliarse a todos los trabajadores de una empresa automáticamente por el simple hecho de tener ésta el privilegio del contrato colectivo, y aún sin el consentimiento del

---

<sup>37</sup> Henry S. Farber y Bruce Western (2002), "Ronald Reagan and the Politics of Declining Union Organization", *British Journal of Industrial Relations*, 40(3): 385-401.

trabajador. Los empleadores aprovechan esta ley para obstruir la organización sindical. Los estados con ley de derecho al trabajo son los que registran menores tasas de densidad sindical, como se muestra en las siguientes figuras.

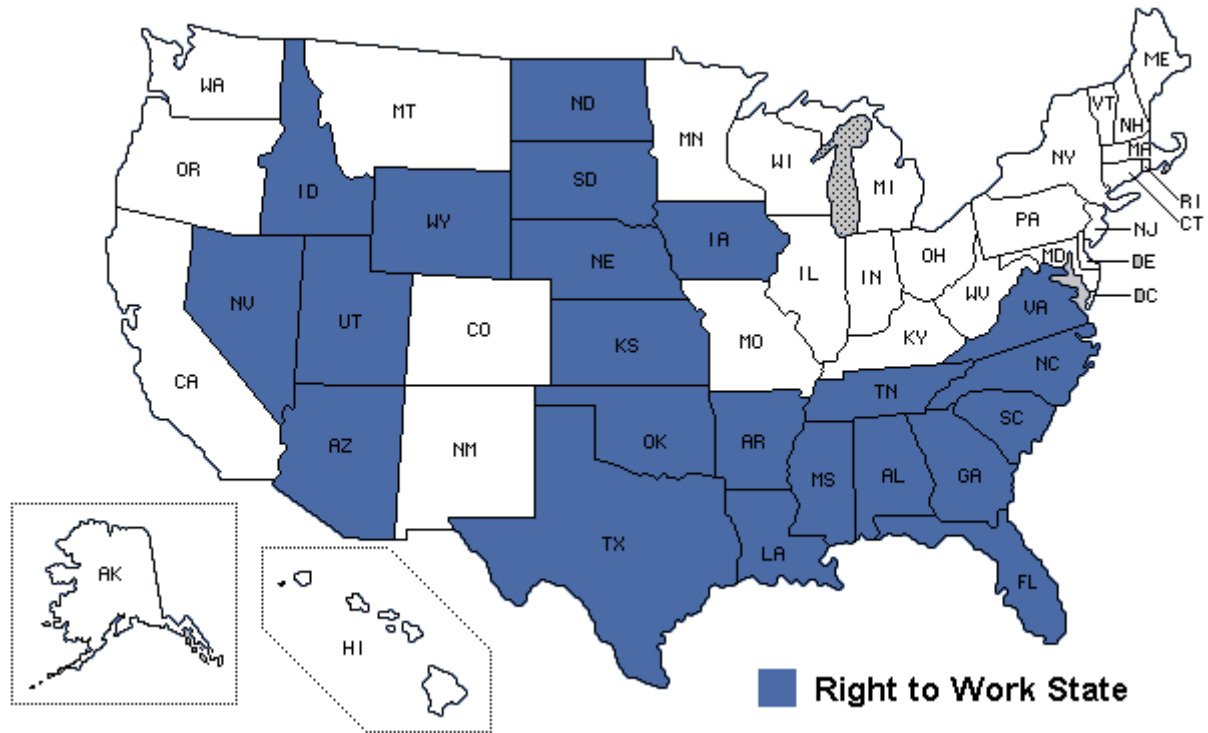


Figura 9.- Mapa de Estados en EU con “Ley de Derecho al Trabajo” vigente, 2002.

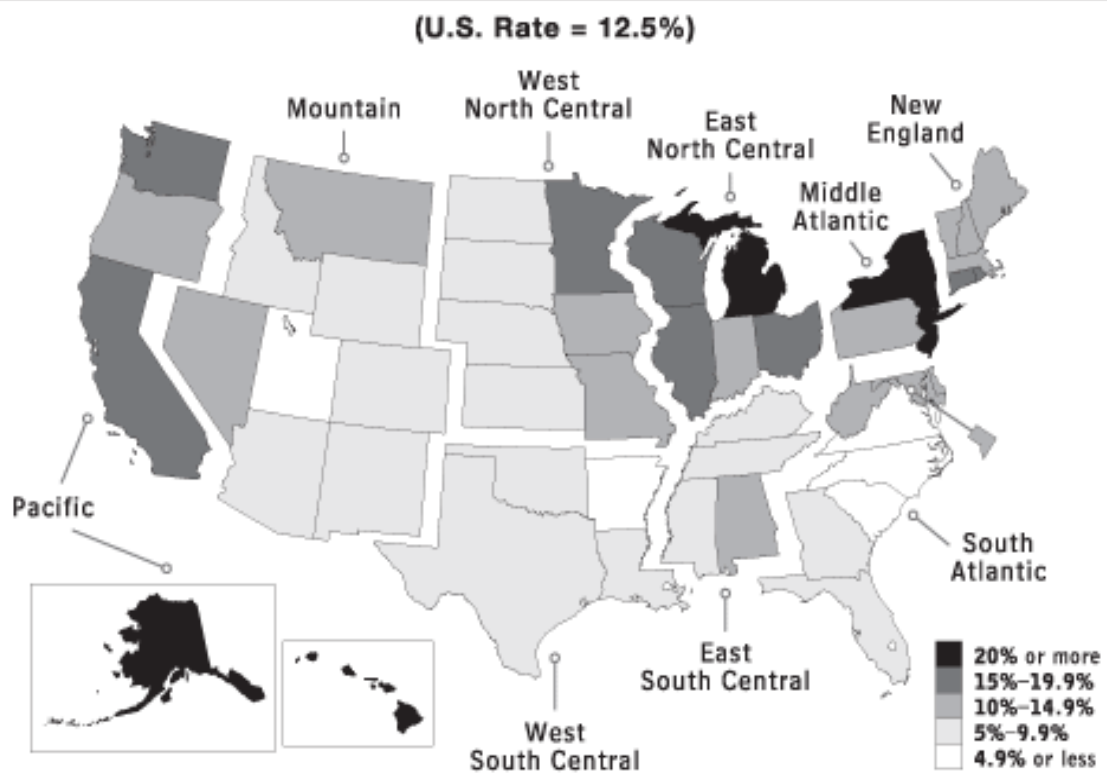


Figura 10.- Mapa de densidad sindical por estado en EU, 2005. Densidad nacional: 12.5%. Fuente: Buró de Estadísticas Laborales. [www.bls.gov](http://www.bls.gov)

El declive del sindicalismo en Norteamérica durante el período 1980-2000 se explica en gran parte por el enfoque político-institucional; es decir, como resultado de los tipos de gobierno que prevalecieron en este período y el rol de la legislación y las instituciones laborales. Los gobiernos de corte neoliberal le retiraron el apoyo a las organizaciones sindicales y se dedicaron a fomentar un sistema laboral excluyendo a los sindicatos.

Por otra parte, la disminución de la alianza entre los partidos políticos y los sindicatos redujo la presencia de los líderes sindicales en las estructuras de gobierno y en los puestos de elección popular, ocasionando una agenda de gobierno y legislativa desfavorable para la clase trabajadora. El papel de la legislación y las instituciones que regulan el sistema laboral han sido determinantes para el fortalecimiento o debilitamiento de los sindicatos.

En Canadá se garantiza la formación de sindicatos por ley en todo su territorio; mientras que en Estados Unidos hay 22 estados, cuya legislación (Ley de Derecho al Trabajo) no garantiza la organización sindical y en muchas ocasiones la obstruye.

Canadá cuenta con leyes más favorables (comparado con EU y México) en cuanto a la certificación de un sindicato. Uno de los factores que ha permitido la mayor presencia de éstos en el mercado laboral es la forma de elección que opera para la creación de nuevas organizaciones sindicales en los centros de trabajo. La legislación en la materia es de jurisdicción provincial y se acepta la formación de un nuevo sindicato cuando se cuenta con una votación de los trabajadores de 50 por ciento más uno. Este tipo de sindicalización es muy similar al de los países escandinavos que, como ya lo hemos destacado, cuentan con las más altas tasas de membresía sindical en el mundo.

Por otra parte, en México<sup>38</sup>, a pesar de que la formación de un sindicato es en apariencia menos complicado que en EU y Canadá, en la práctica se advierte una burocratización (en muchos casos obstrucción) en el reconocimiento legal a los sindicatos en las Juntas Locales y Federales. El problema surge en el reconocimiento a los mismos en los órganos burocráticos encargados de dar el registro que reconoce su existencia y les permite negociar en forma colectiva ante los empleadores. Los criterios que guían las decisiones de estas instancias son de índole político, y se les da preferencia a los sindicatos que pertenecen a las grandes centrales o federaciones de sindicatos, y en la mayoría de los casos se obstruye a los sindicatos pequeños e independientes.

---

<sup>38</sup> A diferencia de Estados Unidos y Canadá, no hay votaciones en los centros de trabajo en donde se decide la sindicalización; solo se tiene que obtener el consentimiento de 20 personas o más, sin importar el número total de trabajadores.

Además, una gran parte de los contratos colectivos son contratos simulados que protegen los intereses de los empleadores y son utilizados para prevenir la organización auténtica de los trabajadores. Por lo tanto, gran parte de la representación colectiva en México es falsa y las cifras no dan cuenta de la realidad laboral.

### **8.3.- FRAGMENTACIÓN DEL SINDICALISMO EN ESTADOS UNIDOS**

La disgregación y ruptura de la organización sindical más importante en Estados Unidos, la *American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)*, es una muestra evidente de la crisis de representatividad del sindicalismo en este país.

Esta escisión tiene su origen inmediatamente después de la derrota electoral en noviembre de 2004, cuando diversos sindicatos afiliados a la AFL-CIO amenazaron con retirarse de la central, si no se realizaban cambios en su estructura y liderazgo: “Con la devastadora derrota electoral en el trasfondo, comenzó un profundo debate entre líderes sindicales estadounidenses sobre el futuro del movimiento obrero en momentos de quizá su mayor debilidad política y social en medio siglo que podría culminar con un cisma de la cúpula”.<sup>39</sup>

Ante la debacle del candidato demócrata y aliado político de la AFL-CIO, John Kerry, varios de los sindicatos nacionales más grandes y poderosos de la central obrera AFL-CIO demandaron públicamente una reestructuración radical del movimiento obrero incluyendo fusiones obligadas entre sindicatos, un nuevo énfasis en la agremiación de trabajadores en las gigantescas empresas

---

<sup>39</sup> Jim Cason y David Brooks, “Exigen sindicatos reestructuración a fondo del movimiento obrero en EU”, en periódico La Jornada, Washington y Nueva York, 18 de noviembre de 2004.

antisindicales como Wal Mart, y cambios significativos en el liderazgo del movimiento. Advirtieron que “si estas demandas no son aceptadas (...) abandonarán la federación nacional para formar su propia central, fracturando al movimiento sindical que hoy sólo representa a menos de 9 por ciento de la fuerza laboral del sector privado (13 por ciento de la fuerza laboral nacional incluye el sector público)”.<sup>40</sup>

Posteriormente, durante la Convención anual de la AFL-CIO realizada en Chicago, y ante la falta de consenso entre los sindicatos más importantes que conformaban esta federación nacional, en julio de 2005 decidieron separarse siete de los sindicatos nacionales más importantes<sup>41</sup> que juntos constituían alrededor de un tercio de la membresía total de esta federación, y que sus cuotas representaban una cuarta parte de los ingresos totales anuales.

Estos sindicatos formaron la nueva organización nacional denominada *Change to Win Coalition*, que se propuso como objetivo transformar el sindicalismo en Estados Unidos mediante una estrategia más efectiva para organizar nuevos miembros en sectores clave de la economía, y estuvo encabezada por Andrew Stern del Sindicato de Servicios.

El cisma que experimentó la AFL-CIO no se originó por causa de ideologías o doctrinas diferentes; sino que fue una ruptura por el control del mando superior y por las estrategias empleadas para organizar nuevos miembros y hacer frente a los embates de la globalización. Veteranos de la lucha

---

<sup>40</sup> Ibidem.

<sup>41</sup> Los sindicatos que se separaron de la AFL-CIO fueron: International Brotherhood of Teamsters, Laborers' International Union of North America (LIUNA), UNITE HERE, Service Employees International Union (SEIU), United Food and Commercial Workers International Union (UFCW), United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, United Farm Workers.

sindical coinciden en que se dio “una pelea de liderazgo, pero no en torno a principios ni objetivos, tampoco de carácter ideológico”.<sup>42</sup>

Efectivamente, la escisión de la AFL-CIO no es el resultado de diferentes posturas ideológicas, mas bien se debió a la falta de resultados en el reclutamiento de nuevos miembros y la divergencia de opiniones en la instrumentación de tales medidas.

Ron Blackwell, economista en jefe de la AFL-CIO y analista sindical, delineó las dimensiones generales de la lucha entre trabajadores y capital en esta coyuntura:

"Estados Unidos es el país más rico en la historia del mundo, pero también es un país donde cada vez es más difícil ganarse la vida para un trabajador; la tasa salarial se ha estancado durante una década, y ahora existen los niveles de desigualdad más marcados de cualquier país desarrollado", y agregó: "hay un grave desequilibrio de poder entre trabajadores y patronos".<sup>43</sup>

Andrew Stern, presidente del sindicato de empleados del sector servicios (SEIU) y líder del grupo disidente, afirmó: “Nuestro mundo esta experimentando la transformación económica más profunda en la historia. Las corporaciones están cambiando, la tecnología esta cambiando, el clima político esta cambiando, y como resultado, las vidas de los trabajadores también están cambiando. Para hacerle frente a su misión con la clase trabajadora del siglo XXI, de igual manera los sindicatos también deben de cambiar”.<sup>44</sup>

Stern resalta el hecho de que el declive sindical es persistente en los últimos años, y asegura que la AFL-CIO ha fallado en tomar decisiones difíciles y en implementar los pasos necesarios para hacer que el movimiento sindical crezca de nuevo. Ante ello, dice, un grupo de sindicatos han acudido ante la AFL-CIO a plantear nuevas estrategias para revitalizar el movimiento sindical,

---

<sup>42</sup> David Brooks, “La ruptura en la AFL-CIO, cuestión de egos, no de ideologías: sindicalistas”, en periódico La Jornada, 28 de julio, 2005

<sup>43</sup> Ibidem

<sup>44</sup> Andrew L. Stern, “Unions reinvented. The AFL-CIO has failed to recognize that times are changing and workers' lives are evolving. That's why the labor movement must split”, en Los Angeles Times, 26 de Julio 2005.

pero esta central los ha ignorado. Es por ello que el SIEU y otros tres sindicatos grandes de la AFL-CIO declararon que no iban a participar en la convención nacional de dicha central, y con esto prácticamente boicotearon la convención y marcaron su ruptura.

Lo cierto es que el papel conservador de la AFL-CIO provocó esta separación, ya que sus estrategias enfocadas hacia la revitalización del sindicalismo habían sido un fracaso en los últimos años. Probablemente, la afiliación de trabajadores del sector servicios será uno de los objetivos de esta nueva organización, debido a que de este sindicato precisamente emergió el líder real de esta nueva organización, en evidente enfrentamiento con John Sweeney, líder de la AFL-CIO. El acontecimiento que marcó la ruptura definitiva fue la reelección de Sweeney como líder nacional para otro periodo en la convención anual de la AFL-CIO celebrada en Chicago en julio de 2005. Definitivamente, el papel que los líderes sindicales han venido desempeñando en las últimas décadas no había sido el más adecuado acorde a los nuevos tiempos.

Esta fragmentación del movimiento obrero estadounidense genera incertidumbre, y levanta muchas dudas en torno a si efectivamente será un factor para la revitalización del sindicalismo, como lo señalan los desertores, quienes aseguran que ante la competencia que surgirá entre las dos federaciones nacionales por aglutinar nuevos miembros, entonces el número de sindicalizados se incrementará.

La fragmentación de la AFL-CIO representa una muestra contundente del debilitamiento del movimiento sindical en Estados Unidos, y es resultado del declive de la densidad sindical experimentado en las últimas décadas, en



parte debido a la falta de estrategias eficaces para el crecimiento y la revitalización de la misma AFL-CIO en este país.

#### **8.4.- FORDISMO VS POST-FORDISMO**

Diversos estudios atribuyen el declive sindical a las transformaciones en los sistemas de producción, al cambio en las relaciones laborales tanto en las formas de contratación como en las funciones que tienen los trabajadores al interior del centro laboral. Piore<sup>45</sup> destaca la transformación del fordismo al posfordismo en Estados Unidos, y hace alusión a la ruptura del pacto social entre Estado, empresarios y sindicatos que se mantuvo vigente durante el periodo de posguerra, y que culminó en la década de 1980. Los sindicatos eran una institución clave en el modelo de regulación fordista keynesiano y representaban un factor que ayudaba a mantener la cohesión de este sistema.

La transformación de los sistemas de producción, así como de las formas de organización productiva, incidieron en el debacle de la preponderancia de los sindicatos en el modelo productivo hacia la década de los ochentas. La decadencia del fordismo o sistema de producción en serie prevaleciente en la posguerra, así como la alternancia de sistemas de producción flexible configuraron un escenario diferente, en el que los sindicatos no encontraron acomodo. Al mismo tiempo, las grandes corporaciones dieron paso a nuevas formas productivas, en las que las relaciones laborales ya no se dieron en el marco de negociaciones colectivas, sino que quedaron reducidas al plano individual; al verse desintegrada la gran industria en una serie de unidades productivas en donde los sindicatos ya no fueron funcionales en este nuevo

---

<sup>45</sup> Michael J. Piore (2002) "The reconfiguration of work and employment relations in the United States at the turn of the century" en simposium *L'avenir du travail, de l'employ et de la protection sociale: dynamique du changement et protection des travailleurs*, Lyon, France.

escenario. Simultáneamente, atestiguamos una flexibilización en las funciones del trabajador en el centro laboral, quienes transitaron de un esquema de rigidez mono-funcional a uno flexible poli-funcional tendiente a incrementar la productividad.

El impacto de cómo estos procesos afectaron y estimularon el declive sindical se puede explicar de la siguiente manera: se da una desintegración de las grandes corporaciones, que empleaban un alto número de trabajadores sindicalizados, para formar unidades productivas en forma de redes de producción flexible, con una cantidad menor de trabajadores y mediante formas de contratación temporal y a destajo.

“...Con una fragmentación de las empresas en redes y con una individualización creciente del trabajo y de los trabajadores la capacidad de diferenciación de la fuerza de trabajo es tal que la capacidad de agregación de las relaciones laborales disminuye, tanto por parte de los sindicatos, como las relaciones entre sindicatos y empresas. Para entendernos, es muy difícil mantener la agregación de la fuerza de trabajo a nivel de negociación colectiva cuando la negociación se individualiza. Con lo cual se está produciendo en todos los países una fuerte baja de afiliación sindical y además, ha habido, como sabéis, operaciones ya directamente políticas de disminuir el poder sindical en todos los países”.<sup>46</sup>

Sin embargo, estos argumentos han sido refutados por diversas investigaciones que demuestran el aumento de la productividad en empresas sindicalizadas. En un cuadro preparado por la AFL-CIO se proporcionan datos que confirman la productividad de los centros de trabajo sindicalizados. No es que los sindicatos no fueran funcionales en el sistema productivo, sino que de

---

<sup>46</sup> Manuel Castells (1998), “Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa”, en revista La Factoría, No XXVII, octubre, España.

acuerdo a las nuevas reglas, no son funcionales para el modelo de producción flexible que buscaba maximizar las ganancias del capital.

**Cuadro 39.- Los sindicatos y la productividad**

Industria	Efecto de los sindicatos en la productividad	Año de estudio
Manufacturera	19-24%	1978
Construcción	17-38%	1986
Cemento	6-12%	1980
Hospitales	0-16%	1984 & 1988
Banca	0%	1985
Muebles	15%	1976

Fuente: AFL-CIO. [www.aflcio.org](http://www.aflcio.org)

Con el argumento del aumento de la productividad mediante la producción flexible, las corporaciones iniciaron un desmantelamiento de los empleos fijos y sindicalizados. Las empresas sub-contratantes como *Man Power*<sup>47</sup>, entre otras, incrementaron su presencia en América del Norte como agencias colocadoras de empleos en las grandes corporaciones y sirviendo a la vez como reductores de salarios y beneficios, a los que tuvieron acceso los trabajadores si se contrataran directamente con los empleadores. Esto sirvió para darle esquivar la sindicalización y maximizar las ganancias empresariales.

Los factores explicativos del *fordismo-posfordismo* no se sustentan en todos los países de América del Norte. En este sentido, podemos afirmar que:

En Estados Unidos la transición del fordismo al posfordismo fue más determinante en el proceso de declive sindical que se dio en Norteamérica

---

<sup>47</sup> En EEUU la mayor empresa es Manpower, la empresa de trabajo temporal que emplea un millón de personas. Un millón de trabajadores trabajan en Manpower, pero no trabajan, sino que alquilan su mano de obra. Ibidem.

durante el período 1980-2000 – la producción flexible y la flexibilización de las formas de contratación fue más evidente en EU.

Mientras que en Canadá esta transición no fue tan evidente en los sistemas de producción. En el caso de México, lo que realmente fue determinante en el declive sindical, es el cambio en el proceso productivo de un “*Sistema de Sustitución de Importaciones*” enfocado al mercado interno, a otro de “*Sistema Transnacional de Producción*” enfocado al mercado externo, con el auge de las maquiladoras.

**CAPITULO 9**  
**CONCLUSIONES GENERALES**

Esta investigación ha demostrado, mediante un estudio comparativo, que se presentó una disminución del sindicalismo en un gran número de países durante el periodo 1980-2000 y las regiones donde esta tendencia no aconteció, representan una minoría en el escenario global. Las estadísticas, reportes y estudios analizados comprueban que, al igual que en la mayoría de los países, en América del Norte, los sindicatos registraron un declive en la membresía sindical. Permiten constatar que el declive fue más acentuado en Estados Unidos, luego en México y por último en Canadá, donde la reducción de la densidad sindical fue relativamente menor. Una evaluación global de la región revela que en Norteamérica, poco menos del 20 por ciento de la fuerza laboral empleada esta sindicalizada.

El análisis de la densidad sindical, el indicador más efectivo que mide la fortaleza de los sindicatos, nos permite evaluar la fortaleza del sindicalismo por periodos en distintos países. De esta manera, cuando se demuestra mediante estadísticas oficiales, que durante el periodo 1980-2000 se dio una caída en la densidad sindical, se advierte una decadencia del sindicalismo en los ámbitos económico, político y, por supuesto, en el laboral.

Canadá registra las mayores tasas de densidad sindical y el menor declive en América del Norte. Durante el período 1980-2000, la densidad sindical en este país se redujo del 35% al 30%; mientras que en Estados Unidos, esta variable declinó del 23% al 13% en el mismo período; al tiempo que en México, la caída fue del 25% al 15% (Comisión para la Cooperación Laboral) o del 14% al 10% entre 1993 y 2000 (Aguilar, 2001). Es decir, en EU la densidad sindical se redujo casi a la mitad, en México alrededor de una tercera parte y en Canadá casi una séptima parte. En el caso de Canadá, un

factor determinante en este panorama es la existencia de instituciones, que regulan el sistema laboral, que han intervenido en las relaciones laborales garantizando la organización sindical; lo cual ha alentado el mantenimiento de la membresía sindical y facilitado la afiliación de nuevos miembros; mientras que en EU y México, la regulación del sistema laboral no ha contado con instituciones efectivas y se ha dejado a las fuerzas del mercado impuestas por la globalización. En el caso de EU se han dado acciones ilegales de las empresas en contra de la organización sindical. Mientras que en México, con el propósito de aumentar y mantener la inversión extranjera, se permite a las transnacionales ejercer prácticas en contra de los sindicatos.

Se pudo constatar que la globalización si ha tenido efectos negativos en la sindicalización. Sin embargo, estos efectos fueron divergentes. Lo que sugiere un papel relevante de las instituciones nacionales.

A pesar de tener un modelo económico semejante, en los tres países de América del Norte no se ha presentado una convergencia en las fluctuaciones de la densidad sindical. Tanto las tendencias como los niveles de sindicalización han sido divergentes; esto sugiere que en estos resultados, han sido determinantes las instituciones que regulan el sistema laboral y la estructura organizativa de los sindicatos en cada uno de estos países, más que la globalización, el libre comercio y los flujos financieros. Basta contrastar el caso de Norteamérica como región con el de la Unión Europea para comprobar la fragilidad de la tesis fundamental de que la globalización es causante directa del declive de la densidad sindical; más bien, la comparación entre los resultados de estos dos procesos de integración revela que las instituciones

políticas y sus reacciones ante la globalización son en última instancia más determinantes para impedir o alentar la organización sindical.

Por lo tanto, más que ser resultado directo de la globalización y consecuencia inmediata de la regionalización concretada con el TLCAN, el declive sindical en Norteamérica ha estado determinado, en última instancia, por la forma en que las instituciones que regulan el mercado laboral han respondido a los retos de la globalización. Esto se confirma por la divergencia en los niveles y tendencias de la sindicalización en la región, a pesar de compartir el mismo modelo económico dominado por el libre comercio.

En cuanto a las convergencias en las fluctuaciones de la densidad sindical en los tres países destaca el declive del sector privado y la permanencia o aumento en el sector público. Asimismo, el incremento de la sindicalización en la mujer; la caída en la industria y manufactura, y la baja afiliación en los servicios. Las divergencias son en un plano más particular, por ejemplo: en Estados Unidos y Canadá, la sindicalización en el sector público, aunque es significativa, si se le compara con México, es más baja; esto debido a que los trabajadores del sector público en este último, automáticamente deben estar sindicalizados, de acuerdo a la legislación. Por lo tanto, los sindicatos más grandes en México son del sector público, por ejemplo, el magisterial, cuyos trabajadores son la mayoría de la membresía en este sector.

Por otra parte, se advierte un sistema laboral más desregulado en México y EU que en Canadá, donde el Estado benefactor es predominante. Esto implica un contexto más favorable para los sindicatos en Canadá comparado con sus vecinos.



En Canadá, la relativamente alta densidad sindical se debe a que el sector público esta en continuo crecimiento y además tiene un alto porcentaje de sindicalización. De los tres países, Canadá cuenta con un sector público más sindicalizado (72%), comparado con Estados Unidos (37.2%), quien presenta un porcentaje más bajo. En el caso del sector privado, de igual manera, Canadá cuenta con mayores tasas de sindicalización. Mientras que en el año 2004 Canadá registró un 17.8%, Estados Unidos tuvo un 8% de sindicalización entre los trabajadores del sector privado. En el caso de México, no se tienen datos oficiales exactos, aunque la presencia mas fuerte de los sindicatos se da en el sector público y en la educación.

Las causas que propiciaron la debacle son diversas. El declive del sindicalismo en Norteamérica durante el período 1982-2005 fue resultado de una conjunción de factores que generaron una reducción en la densidad sindical. Estos factores (que se clasifican en los enfoques cíclico, estructural y político-institucional) se manifestaron con diferente intensidad en cada uno de los tres países del TLCAN. Hacia principios del siglo XX, y durante gran parte del mismo, los factores del enfoque cíclico, que relacionaban la actividad económica con la fluctuación de la tasa sindical fueron citados como factores explicativos en un gran numero de investigaciones; mientras que los estudios que recurrían a los factores del enfoque estructural empezaron a presentarse con más énfasis a partir de la década de 1970, debido principalmente a la acentuación de los procesos aludidos en este enfoque<sup>1</sup>. Durante el último cuarto del siglo XX, en diversas investigaciones se recurrió a los factores del

---

<sup>1</sup> Por ejemplo, incorporación de la mujer a la fuerza laboral, aumento de empleos en servicios y reducción en industria; preponderancia de empleos informales y autoempleo.

enfoque político-institucional como factores explicativos del declive sindical en diversos países, debido al resurgimiento del liberalismo económico (Neoliberalismo) y el ascenso al poder de partidos políticos de derecha y/o conservadores.

Los factores del enfoque cíclico no encuentran sustento de manera contundente en las fluctuaciones de la densidad sindical en Norteamérica; aunque si de manera indirecta, como el caso de México, donde el bajo crecimiento económico durante el período 1980-2000 inhibió la creación de empleos susceptibles de sindicalizarse, en el sector formal de la economía. Sin embargo, también es evidente que durante los periodos de auge económico, la densidad sindical no se incrementó; como por ejemplo en EU, donde se dieron periodos de alto crecimiento, con una tasa de densidad sindical en declive o sin modificaciones. En Canadá, las tendencias económicas inhibieron la creación de empleos, aunque en menor medida, comparado con México y no tuvieron mayor repercusión en la densidad sindical.

Por otra parte, la proliferación de empleos en el sector informal de la economía también dificulta la organización sindical, debido a que los trabajadores sindicalizados se encuentran en su totalidad en el sector formal de la economía. Cuando un país está en recesión, en crisis o presenta un estancamiento en las tasas de crecimiento económico, el número de empleos creados en el sector formal no es suficiente para dar trabajo a los cientos de miles de personas que cada año entran a la fuerza laboral. Por lo que la reacción de quienes no logran obtener un empleo formal, es insertarse en la economía informal, creando su propio empleo o negocio. Este ha sido el caso de México, que presenta las mayores condiciones de “precarización” del trabajo

en la región: empleos en el sector informal, bajos salarios, y escasa protección social para un gran porcentaje de la fuerza laboral, que fluctúa entre el 40 y 50 por ciento.

Por lo tanto, uno de los retos del sindicalismo consiste en organizar al enorme grupo, cada vez mayor, de trabajadores informales.

En este contexto, el declive del sindicalismo también puede verse como el resultado de una reestructuración de la composición del empleo. Factores como la decadencia del empleo industrial y manufacturero y el auge de los servicios; la incorporación de las mujeres y los jóvenes a la fuerza laboral, entre otros, son determinantes de la densidad sindical y de las condiciones de la clase trabajadora. Estos factores se insertan dentro del enfoque estructural.

En este escenario, la estructura sindical sufrió un proceso de erosión, en el cual, el número total de sindicalizados no se incrementó al ritmo del número de empleos; más bien, se redujo, y en el mejor de los casos, se mantuvo estable, pero con una representación porcentual menor en relación a la fuerza laboral total.

Estas transformaciones en la composición del empleo reclaman una reestructuración en las formas de organización sindical de las grandes centrales sindicales nacionales con el propósito de afiliar a trabajadores, mujeres y jóvenes principalmente, en el área de servicios.

En el nuevo paisaje económico-laboral, moldeado por la globalización y la transnacionalización de los procesos productivos así como por las políticas neoliberales y los preceptos del Consenso de Washington, se reconfiguró un escenario global de la producción desfavorable para los niveles de bienestar de

la clase trabajadora lo que propició una reducción de la membresía sindical, principalmente en el sector privado y de servicios.

Estrechamente relacionada con la globalización, se encuentra la transnacionalización de la producción, que ha traído como consecuencia la disminución del tamaño de las corporaciones, al trasladar sectores, y otras funciones del proceso productivo a países o regiones no sindicalizadas, y por ende, con menores costos laborales. Esto ha reducido a su vez, el número de empleos sindicalizados.

Existe un principio que establece que a mayor desempleo, menor poder de negociación de los sindicatos para aumentar los salarios y el empleo; lo que dificulta un incremento de la membresía sindical e incluso la conservación de la membresía vigente. Con la globalización y la transnacionalización del sistema productivo, el ejército de reserva se extiende a prácticamente todos los países globalizados. En este sentido, los sindicatos no pueden exigir mayores salarios y una mayor cobertura de prestaciones laborales porque existe un enorme ejército de trabajadores en busca de un empleo que está dispuesto a desempeñar el mismo trabajo por una menor remuneración.

La globalización conduce a los países a la regionalización. En Norteamérica, ésta se concretó a través del TLCAN en 1994; si tuviéramos que hacer una evaluación de las repercusiones del mismo en el ámbito laboral, y por ende, sindical, México sería el país con los saldos más desfavorables durante el período 1994-2005. En Estados Unidos el saldo que arroja el TLCAN en materia de empleos es poco relevante; mientras que en Canadá los impactos del tratado en materia de empleos han sido positivos durante este período, ya que se recuperó de los impactos negativos del tratado con EU a

finales de los ochenta y principios de los noventa. La pérdida neta de empleos y la insuficiente creación de los mismos ha disminuido la afiliación sindical en México. Además, en la primera década del TLCAN (1994-2004), aumentó el empleo informal y precario, con saldos negativos para la afiliación sindical.

La aplicación de nuevas tecnologías en el proceso productivo tiene como consecuencia inevitable la reducción de la planta laboral; es decir, el número de trabajadores requerido para determinado proceso de producción. Esto se aplica a todos los sectores productivos. La tecnología se ha introducido a través de variadas formas a prácticamente todos los sectores de la economía y a las más diversas ocupaciones; su consecuencia inmediata es el aumento de la productividad, competitividad, innovación, mejoramiento y sofisticación de las formas productivas; pero al mismo tiempo genera desempleo y reducción del número de trabajadores en el sistema productivo en general.

La instauración de un sistema de producción flexible ha incidido de manera determinante en el declive sindical. Los sindicatos prosperaron y se desarrollaron en un sistema de producción fordista, caracterizado por grandes industrias y corporaciones que empleaban a un gran número de trabajadores. Con la desaparición o reducción de este sistema a partir de los ochenta, la organización sindical se ha debilitado y reducido considerablemente.

La flexibilización de los sistemas de producción ha resultado desfavorable para la clase trabajadora y el movimiento sindical. En aras de una flexibilización para aumentar la productividad, en las últimas décadas, los sindicatos han visto una disminución de su membresía, y los trabajadores han visto una reducción en los salarios reales, el sistema de seguridad social y el régimen de prestaciones que poseían durante el período de posguerra.

Los aumentos en los índices de productividad durante el período 1982-2005 no estuvieron a la par con el aumento de los salarios reales de los trabajadores. Mientras que la productividad aumentó considerablemente, los salarios reales declinaron, respecto al nivel de décadas atrás.

En México y EU se implantó, en mayor medida que en Canadá, la flexibilización del sistema productivo y laboral. Aún a pesar de que la legislación no se modificó, se flexibilizó la contratación laboral y las funciones del trabajador, expropiándose derechos básicos. En este sentido, se puede advertir que en Canadá han permanecido vigentes algunas características del Estado Benefactor de posguerra en mayor medida que en México y Estados Unidos, en donde se ha presentado un proceso de extracción de los derechos laborales con la participación decisiva del Estado y los empleadores.

A través de tácticas disuasivas bien preparadas, las empresas han impedido la creación de nuevos sindicatos y, en otros casos, han obstruido el aumento de la afiliación sindical en los sindicatos existentes. Este ha sido, en mayor medida, el caso de Estados Unidos, donde la mayoría de las empresas obstruyen la sindicalización.

La etapa de auge del sindicalismo en Norteamérica aconteció mayormente durante el período 1932-1970. En la década de 1930 Roosevelt legalizó la organización sindical, mientras que en México, el presidente Lázaro Cárdenas fomentó la organización de los obreros a través de la CTM en 1936. Por otra parte, en esta misma década, en Canadá, Mackenzie King aprueba la legislación que otorgaría reconocimiento legal a los sindicatos, su derecho de negociación colectiva y el derecho a huelga. A partir de estos momentos, el sindicalismo en los tres países tendría un período de estabilidad y crecimiento,

que terminaría en los 1980s, cuando se rompe el pacto social entre Estado, empresarios y sindicatos, como consecuencia, primero de la crisis económica y, después, del modelo de globalización económica neoliberal adoptado progresivamente.

Los gobiernos que accedieron al poder en la década de los ochenta, que aplicaron políticas neoliberales, retiraron el apoyo a las estructuras sindicales que florecieron y se consolidaron durante el período de posguerra. En la estrategia neoliberal no se contempló un régimen productivo con sindicatos fuertes y alta membresía sindical; más bien, se alentó un sistema laboral flexible a las condiciones impuestas por la globalización económica. Tanto en Estados Unidos, como en México (y en menor medida en Canadá), éstas características prevalecieron durante las décadas de 1980 y 1990.

Uno de los factores que ha permitido una mayor presencia de los sindicatos en el sistema laboral de Canadá es la forma de elección que opera para la organización sindical en los centros de trabajo. Este país cuenta con leyes más favorables para la creación y certificación de un sindicato. La legislación en la materia es de jurisdicción provincial; se acepta la formación de un sindicato cuando la mayoría de los trabajadores así lo aprueba mediante un sistema de tarjetas, y en algunos casos, a través de elecciones. Mientras que en EU, el caso es más complicado, ya que el lapso del proceso de organización sindical es más prolongado que en Canadá, lo cual facilita la participación de los empleadores para obstruirlo. En México, la falta de democracia sindical y un régimen autoritario y corrupto, impiden la organización sindical libre y auténtica.

El movimiento sindical ha perdido la capacidad de representar y aglutinar a la mayoría de la clase trabajadora en América del Norte. Tanto en México,

como en Estados Unidos y Canadá presenciamos un sindicalismo fragmentado, débil y disperso con una frágil alianza con los partidos políticos y con el Estado; al tiempo que los sindicatos ven erosionada su membresía, se reduce su presencia como catalizadores sociales y políticos; la tasa de salarios y ganancias del mercado laboral ya no está determinada por los sindicatos y existe una agenda de gobierno desfavorable para la clase trabajadora.

El sindicalismo ha perdido credibilidad en el nuevo contingente laboral. Se ha convertido en una maquinaria burocrática incapaz de responder a las exigencias de un régimen económico caracterizado por una creciente transnacionalización de la producción, un mercado laboral donde predominan los servicios de baja calificación y la manufactura barata, así como una nueva clase trabajadora individualizada y desideologizada. Es urgente y vital una reformulación del sindicalismo y de sus formas de operación y organización en el ámbito de las relaciones laborales que coadyuven a la reubicación de su papel en las nuevas formas de representación social y política de una sociedad heterogénea conformada por nuevos sectores sociales.

Uno de los hallazgos de esta investigación consiste en la redefinición de la relevancia del sindicalismo como fuerza reguladora de otros procesos. Por ejemplo, la reducción de la densidad sindical ocasionó una caída en la tasa de salarios promedio de la clase trabajadora, como se ha demostrado en los casos de los países analizados en esta investigación, principalmente EU y México. Es evidente el desmantelamiento de las condiciones laborales y prestaciones sociales, no solo de trabajadores sindicalizados, sino de la clase trabajada en general. La relación es muy clara; una caída en la sindicalización implica



repercusiones en un contexto más amplio, afectando los ingresos y prestaciones de todos los trabajadores.

El declive sindical ha dejado a los trabajadores sin una representación efectiva ante las empresas, lo que significa una situación de desventaja para la clase trabajadora asalariada. En un sistema laboral donde menos de dos de cada diez trabajadores pertenecen a un sindicato, la tendencia es hacia una tasa de salarios baja y un régimen de prestaciones laborales precario.

Es urgente un movimiento sindical que proponga nuevas formas de organización sindical con el propósito de afiliar al sector privado y de servicios, que representa la mayoría de la fuerza laboral empleada, y además, instrumentar acciones para organizar a la enorme franja de trabajadores informales. Asimismo, urge que los liderazgos sindicales reformulen el pacto social con el Estado y los empresarios en un nuevo marco de relaciones acorde a las nuevas características de la economía global.

## **Fuentes bibliográficas y hemerograficas**

- Abellá, M. (1976), *Historia del sindicalismo. Los obreros, la economía, la política*, Argentina: A. Peña Lillo.
- Aguilar, J. (2006), "Centrales sindicales, agremiados, y proyecto de nación", en Solís de Alba, A. et al (2006), *Proyecto de nación y movimientos sociales*, México: ITACA.
- Aguilar, J. (2005), *La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización*, 2nd. ed., Mexico: FCE, IIS-UNAM.
- Aguilar, J. and Vargas, R. (2006), *La CTM en el periodo de la globalizacion. Del periodo de Carlos Salinas al gobierno de VicenteFox*, Universidad Autónoma del Estado de Mexico.
- Aguilar, J. (1982), *La política sindical en México*, México: ediciones Era.
- Aguilar, J. (1990), *Historia de la CTM 1936-1990*, México: IIS, FE, FCPyS, UNAM.
- Aguilar, J. (1997), "Comentarios sobre la teoría del corporativismo y la experiencia mexicana", *Economía*, 49, XIV, 53-65.
- Aguilar, J. (1986-89), *Los sindicatos nacionales en el México contemporáneo*, 5 volúmenes, México: G.V. editores.
- Amin, A. (1994), "Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition" in Amin, A. (coord.), "Post-fordism, a reader", Oxford UK – Cambridge USA.
- Andrew, J. (1997). "Divergence in decline: a comparative analysis of trade union membership change in Britain, France & Germany since the end of stability". Tesis de maestria. University of Warwick: Inglaterra.

- Anguiano, Arturo (1975), *El Estado y la política obrera del cardenismo*, México: ediciones Era.
- Antunes, R. (2001), *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*, Brasil: Cortez Editora.
- Arancibia Córdoba, J. (2001), “La globalización, su impacto sobre los trabajadores (as) y la respuesta sindical”, en Jaime Estay et al (coord.), *La globalización de la economía mundial: principales dimensiones en el umbral del siglo XXI*, México: UNAM–Porrúa.
- Aronowitz, S. (2005), “On the Future of American Labor”, *Working USA*, 8: 271–291.
- Ashenfelter y Pencavel (1969), “American trade union growth: 1900-1960”, en *Quarterly Journal of Economics* LXXXIII, 434-48.
- Audley, J. et. al (2003), *NAFTA's Promise and Reality: Lessons from Mexico for the Hemisphere*, USA: Carnegie Endowment for International Peace.
- Baldwin, R.E. (2003). *The Decline of US Labor Unions and the Role of Trade*. Washington, DC: Institute for International Economics.
- Balfour, A. (1987), *Union management relations in a changing economy*, USA: Prentice Hall.
- Banco de México (2003), “*Un Comparativo Internacional de la Recaudación Tributaria, 2003*”. [www.banxico.org.mx](http://www.banxico.org.mx)
- Barba, H. (2003), “Contenido y alcances de las iniciativas de reforma laboral de la UNT y de los sindicatos corporativos y empresarios” en A. Bouzas (2003), op. cit.
- Bizberg, I. (1990), *Estado y sindicalismo en México*, El Colegio de México.

- Bizberg, I. y A. Garcia (2004), "El sindicalismo en México", tele conferencia del Seminario Permanente de Estudios del Trabajo, STyPS.
- Blanchflower, D. G. (1996) "The role and influence of trade unions in the OECD", CEP Discussion Papers 0310, National Bureau of Economic Research and Centre for Economic Performance, LSE.
- Boeri, T. et al. (2001), *The Role of Unions in the 21st-Century*, Oxford: Oxford University Press.
- Boswell, T. and Stevis, D. (1997), "Globalization and International Labor Organizing", *Work and Occupations*, 24: 208-308.
- Bosworth, Derek, y Peter Dawkins (1996), *The Economics of the Labor Market*, United Kingdom: Longman.
- Bouzas, A. (2003), *Reforma Laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México: UNAM.
- Bouzas, A. (2003a), "Los contratos colectivos de protección y el proyecto oficial de reforma laboral", ponencia presentada en el "Tercer foro laboral internacional", Coparmex–OIT.
- [http://www.coparmex.org.mx/eventos/forolaboral/ponencias/jose\\_bouzas.htm](http://www.coparmex.org.mx/eventos/forolaboral/ponencias/jose_bouzas.htm)
- Bouzas, A. (2004), *La reforma laboral que necesitamos*, México: UNAM.
- Brinkley, Alan, "El Nuevo Trato y la idea del Estado", en *Estados Unidos visto por sus historiadores*, Varios, México, Instituto Mora/UAM,1991,Tomo 2.
- Brody, D. (1993), *Workers in Industrial America: Essays on the 20<sup>th</sup> century struggle*, New York: Oxford – University Press.
- Brooks, D. (2005), "La ruptura en la AFL-CIO, cuestión de egos, no de ideologías: sindicalistas", *La Jornada*, 28 de julio, 2005.
- Brown, C. (1994), *Historia Ilustrada de Canadá*, México: FCE.

- Bruce, P. (1989), "Political parties and the labor legislation in Canada and the United States", *Industrial Relations*, Vol. 28, No.2, 115-141.
- Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor, Washington, D.C., 2004.
- Byrne, T. (1989), "The changing shape of power: a realignment in public policy" in Steve Fraser (coord.), *The Rise and Fall of the New Deal Order*, New Jersey: Princeton-University Press.
- Campbell, R. et al (2003), *Economía laboral*, España: McGraw Hill, España.
- Canadian Labor Congress (2005), "North American Free Trade Agreement: Impacts of the FTA, and NAFTA on the Canadian Labour Markets and Social Standards", Ottawa, <http://canadianlabour.ca/>, (Accessed in February 2006).
- Cason, Jim y D. Brooks (2004), "Exigen sindicatos reestructuración a fondo del movimiento obrero en EU", *La Jornada*, Washington y Nueva York, 18 de noviembre de 2004.
- Castells, M. (1999), *La era de la información. La Sociedad Red, Vol. 1*, México: Siglo XXI.
- Castells, M. (1998), "Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa", *La Factoría*, No XXVII, octubre, España.
- Clark, P.F. (2001), *Building more effective unions*, New York: Cornell University Press.
- Clawson, D. et al (1999), "What has happened to the U.S. labor movement? Union Decline and Renewal", *Annu. Rev. Sociol.* 1999. 25:95.119.
- Commission of Labor Cooperation, "Recent trends in union density in North America", sitio: [www.naalc.org](http://www.naalc.org), 2003.

- Commission for Labor Cooperation (2003) "North American Labor Markets: Main Changes since NAFTA", USA: Commission for Labor Cooperation.
- Commission for Labor Cooperation (2004), "The Impacts of Integration and Trade on Labor Markets: Methodological Challenges and Consensus Findings in the NAFTA Context", Working Paper Series, Connecticut; Washington: Commission for Labor Cooperation, [www.naalc.org](http://www.naalc.org), (Accesada en Sept. 2005).
- Commons, J. (1918), *History of Labor in the United States*, Vol. 1. New York: Macmillan.
- Cook, M. L. (1998) "Toward Flexible Industrial Relations? Neo-Liberalism, Democracy and Labor Reform in Latina America", *Industrial Relations*, 37 (3): 311-336.
- Córdova, A. (1976), "La política de masas del Cardenismo", México: Ediciones Era.
- Cosío Villegas, D. (1972), *El Sistema político mexicano*, México: Mortiz.
- Currie, E. y Skolnick, J. (1997) *America's Problems: Social Issues and Public Policy*, (3<sup>rd</sup> edn). New York: Longman.
- Curzio, L. (2004), "La integración en Norteamérica y la experiencia de Europa" en Joaquin Roy, Alejandro Chanona (coord.), *La Union Europea y el TLCAN*, México: UNAM.
- Checchi D. and Lucifora, C. (2002), *Unions and Labor Markets institutions in Europe, in Economic Policy, a European Forum*, Norwich, UK: Centre for Economic Policy Research; Center for Economic Studies; Maison des Sciences de l' Homme.

- Checchi, D. And Visser, J. (2002) "Pattern Persistence in European Trade Union Density", Working Paper n.01, Dipartimento di Economia Politica e Aziendale, Università degli Studi di Milano.
- De Buen, N. (2001), "El Tema complicado de la democracia sindical", en Memorias del Duodécimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, AIADTSS, Gobierno del Estado de Sinaloa.
- De la Garza, E. (1996), "La democracia industrial, la calidad total, y el cambio en las relaciones laborales en México", en Graciela Bensusán y Arnulfo Arteaga (coord.), *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte*, México: Flacso- UAM Iztapalapa.
- De la Garza, E. (1994), "Sindicato y reestructuración productiva en México", *Revista Mexicana de Sociología*, Año LVI / Núm. 1.
- De la Garza, E. y C. Salas (coord.) (2003), *La situación del trabajo en México, 2003*, México: Plaza y Valdez.
- De la Garza, E. (2003), "La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones", en Enrique De la Garza y Carlos Salas (coordinadores), *La situación del trabajo en México, 2003*, México: Plaza y Valdez.
- Decuir –Viruez, L. (2003), "Institutional factors in the economic growth of México", Congreso: *Peripheries, centres, and spatial development in the new Europe*. University of Jyväskylä, Finland.
- Dunlop (1948), "The development of labor organization: a theoretical framework" en *Insights into labor issues*, R.A. Lester y J. Shister (eds.), 163-93. New York: Macmillan.

- Ebbinghaus, B. y Visser, J. (1999) "When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95", *European Sociological Review*, 15:135-158.
- Ebbinghaus, B. y Visser, J. (2000) *Trade unions in Western Europe since 1945*, London: Macmillan Reference; New York: Grove's Dictionaries.
- Ebbinghaus, B. (2002), "Globalization and Trade Unions: a Comparative-Historical Examination of the Convergence Thesis", *Economie appliquée*, LV (2): 121-139.
- Ebbinghaus, B. (2003), "Ever larger unions: organisational restructuring and its impact on union confederations", *Industrial Relations Journal*, 34(5): 446-460.
- Estay, J. et al (coord.), *La globalización de la economía mundial: principales dimensiones en el umbral del siglo XXI*, México: UNAM–Porrúa.
- Fairris, D. (2005), "What Do Unions Do in Mexico?", Riverside, CA: Department of Economics, University of California.
- Fairris, D. y E. Levine (2004), "Declining union density in Mexico, 1984-2000", *Monthly Labor Review*, 127: 10-17.
- Farber, H. y B. Western (2002), "Ronald Reagan and the Politics of Declining Union Organization", *British Journal of Industrial Relations*, 40:3 385-401.
- Fernández, V. R. y M. Villalba (2004), "Especialización flexible en América Latina en el marco del Consenso de Washington", *Revista Mexicana de Comercio Exterior*, 54 (3): 184-195.
- Flores Olea, V. (1999), *Crítica de la globalidad*, Mexico: FCE, México.
- Foroohar, R. y T. Emerson (2004), "Pesar laboral", *Newsweek*, agosto de 2004.



- Freeman, R. B. y Medoff (1984), *What do labor unions do?*, New York, Basic Books.
- Freeman, R. B. (1994), *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Gall, G. (2003) *Union Organizing. Campaigning for Trade Union Organization*, USA and Canada: Routledge.
- Gallin, D. (2001), "Propositions on Trade Unions and Informal Employment in Times of Globalisation", *Antipode*, 33(3): 531-549.
- Galenson, W. (1994), *Trade Union Growth and Decline. An international study*, New York: Praeger.
- Gambrill, M. (2002), *La globalización y sus manifestaciones*, México: CISAN-UNAM.
- García, C. (2005), "La Confederación de Trabajadores de México ¿... soberanía sindical?", en Luis H. Mendez et al (2005) "Confederaciones, obreros, y sindicatos nacionales en México, México: UAM Atzacapatzalco – EON.
- García, C. (1993), "Modelo Neoliberal y Sindicatos en América Latina", en Holm Detlev Kohler y Manfred Wannovel (1993), México: Fundación Friedrich Ebert.
- Gaytan, K. A. (2003), "La relación global-local ante la crisis del fordismo", *Memoria*, 170: 43-48.
- George, S. (1999), "A short history of neo-liberalism: twenty years of elite economics and emerging opportunities for structural change", Conference on economic sovereignty in a globalising world, Bangkok, 24-26 march.

- Jimenez Cacho, L. E (2002), "El mundo opaco de la estadística sindical"  
*Configuraciones*, Num. 10-11.
- Godard, J. (2003), "Do Labor Laws Matter? The Density Decline and  
Convergence Thesis Revisited", *Industrial Relations*, 42(3): 458-492.
- Goldfield, M. (1989), *The decline of organized labor in the United States*,  
University of Chicago Press.
- González Casanova, P. (1981), "Es Estado y los partidos políticos en México",  
México: ediciones Era.
- González Casanova, P. et al (2006), *El diálogo nacional. Aportes para un  
proyecto de nación alternativo al neoliberalismo*, México: Cultura, Trabajo  
y Democracia – Sindicato Mexicano de Electricistas – Red de izquierda  
revolucionaria.
- González, L. (2001), "Neoliberalismo y sindicalismo a las puertas del nuevo  
milenio", *Trabajadores*, Enero – Febrero 2001, Año 5, Numero 22, México.
- Guerra, T. (2002), *Derecho Laboral comparado: México-Estados Unidos*,  
Culiacán, Sinaloa: Universidad Autónoma de Sinaloa – Facultad de  
Derecho.
- Hamby, A. (1992), *Liberalism and its challengers*, 2<sup>nd</sup>.edit., N.York-Oxford  
University press.
- Heckscher, Ch. (1996), *The new unionism, employee involvement in the  
changing corporation*, New York: Basic Books.
- Herrera, F. y Melgoza, J. (2003), "Evolución reciente de la afiliación sindical y la  
regulación laboral en México" en Enrique De la Garza y Carlos Salas  
(coordinadores)(2003), *La situación del trabajo en México, 2003*, México:  
Plaza y Valdez.

- Hirsch, B.T. y Schumacher, E.J. (2001), "Private Sector Union Density and the Wage Premium: Past, Present, and Future", *Journal of Labor Research*, 22(3): 487-518; and in Bennett, J. and Kaufman, B. (2002), (eds.), *The Future of Private Sector Unionism in the United States*, Armonk, NY: M.E. Sharpe, Chapter 6, 92-128.
- Hirsch, B. T. (2003), "What do unions do for economic performance?", Institute for the Study of Labor, Germany; Discussion Paper No. 892.
- Hirsch, B. et al (2005), *Union Membership and earnings data book*, USA: Bureau of National Affairs.
- Hirst, P. y G. Thompson (2003), "The future of globalization", in Michie, J. (2003), *The handbook of globalization*, UK-USA: Edward Elgar Publishing.
- Howlett, M. & Ramesh, M. (1992), "The Political Economy of Canadá. An introduction", Toronto, Canada: McClelland & Stewart Inc.
- Huberman, L. (1984), *Nosotros el Pueblo. Historia de Los Estados Unidos*, México: Nuestro Tiempo.
- Hunt, G. and Rayside, D. (2000), "Labor Union Response to Diversity in Canada and the United States", *Industrial Relations*, 39(3): 401-444.
- Hurd, R. (2004), "The Failure of Organizing, the New Unity Partnership, and the Future of the Labor Movement", *WorkingUSA*, 8: 5–25.
- Ianni, O. (1999), *La era del Globalismo*, Buenos Aires, Argentina – México: Siglo XXI.
- INEGI (1999), "Estadísticas Históricas de México", tomo I y II.
- Instituto Mora (1988), "Plataforma del Partido Progresista (5 de agosto de 1912)", en *EUA, Documentos de su Historia política*, Instituto Mora, Tomo III, México.

International Labor Organization (ILO) (2003), "Trade Union membership",  
Cornell University ILR School.

International Monetary Fund (2000), *Globalization: Threat or opportunity?*, IMF

Iscaro, R., (1974), *Historia del movimiento sindical*, Buenos Aires: Ciencias del  
Hombre.

Jackson, A. (2006), "Rowing against the tide: the struggle to raise union density  
in a hostile environment" en Pradeep Kumar y Christopher Schenk (2006),  
*Paths to union renewal*, Canada: Broadview Press.

Jackson, A. and Schetagne, S. (2004), "Solidarity Forever? – An Analysis of  
Changes in Union Density", *Just Labour*, 4: 53-82.

Johnson, S. J. T. (2000), "The growth and decline of unions in Canada and the  
United States: A stock-flow analysis", McMaster University; Canadian  
International Labour Network, Social Sciences and Humanities Research  
Council (SSHRC).

Kaufman, B. E. (2002), "Models of Union Wage Determination, What have we  
learned since Dunlop and Ross?", *Industrial Relations*, 41(1): 110-158.

Kelly, J. y Frege, C.M. (eds.) (2004), *Varieties of Unionism: Strategies for Union  
Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press.

Krugman, P. (2004), "La muerte del sueño americano", *La Jornada*, 19/01/2004.

Kuhn, P. (1998) "Unions and the Economy: What We Know: What We Should  
Know", *The Canadian Journal of Economics*, 31(5): 1033-1056.

La Botz, D. (2001), "Labor in Mexico: At the Crossroads", *Borderlines*, 9(2): 1-  
11.

La Botz, D. (2005), "Mexico's Labor Movement in Transition", *Monthly Review*,  
57 (2).

- La Jornada, "Obtiene registro la agrupación de Gordillo", 2 de junio de 2005.
- La Jornada, diversas notas periodísticas: 17 de abril, 24 de noviembre y 1 de diciembre de 2004 y 3 de junio de 2005.
- Leal, J.F. (1975), *México: Estado, burocracia y sindicatos*, México: El caballito.
- Leal, J.F. (1986), "Las estructuras sindicales", en *El obrero mexicano 3. Organización y sindicalismo*, México: Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM: Siglo XXI editores.
- Levine, E. (2002), "La globalización y la segmentación del mercado laboral estadounidense: el caso de los trabajadores hispanos", in Gambrill, M. (coord.), *La globalización y sus manifestaciones en América del Norte*, Mexico: CISAN-UNAM.
- Leyva Piña, M.A. (2005), "La FSTSE, pasado y presente. Disyuntivas del sindicalismo de los trabajadores del servicio público". *El Cotidiano*, 128: 65-76.
- Lipset, S. M. (1996), *El Excepcionalismo Norteamericano*, México: FCE.
- Loyo Brambila, A. (1998), "[El Movimiento Magisterial De 1958 en México](#)", México: ediciones Era.
- Loyzaga de la Cueva, O. (2002), *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, México: UAM: Porrúa.
- Macias, M. (2005), "El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México", México: Porrúa – IIJ UNAM.
- MacLeod, D. (2005), "Privatization and the limits of state autonomy in Mexico. Rethinking the orthodox paradox", *Latin American Perspectives*, 32 (4): 36-64.

- Mainville, D. y C. Olineck (1999), "Unionization in Canada. A retrospective", Ottawa: Statistics Canada.
- Manon, H. (2004), "Union Membership in Canada–2004", *Workplace Gazette*, 7(3):42-48.
- Martín, R. L (2000), "Local Labour Markets: their Nature, Performance, and Regulation" en Gordon L. Clark et al, *The Oxford Handbook of Economic Geography*, Oxford University Press, 2000.
- Martinez, E. y A. Garcia (1996), "What is Neoliberalism", National Network for Immigrant and Refugee Rights ([www.CorpWatch.org](http://www.CorpWatch.org)).
- Medina, I. (2001), "Sindicalismo Mexicano en Transición", *Universidad de Guadalajara*, 21.
- Michie, J. (2003), *The handbook of globalization*, UK-USA: Edward Elgar Publishing.
- Middlebrook. K. J. (1995), *The paradox of revolution: labor, the state, and authoritarianism in Mexico*, Baltimore: John Hopkins University Press.
- Mishel, L. et al. (2003), *The State of Working America 2004-05*, Economic Policy Institute, Cornell University Press.
- Montoya, A. (1991), "El contrato de trabajo, entre la estabilidad en el empleo y la precariedad", en Gonzalo Vidal Caruana (coord.), *El cambio laboral en la década de los 90*, Madrid: Espasa-Calpe.
- Munck, R. y P. Waterman (1999), *Labour worldwide in the era of globalization, alternative union models in the new world order*, London and New York: Macmillan Press.
- Muñoz, P. (2006), "El Salario Mínimo de México: el más deteriorado de América Latina: expertos", *La Jornada*, 2 de enero de 2006.

- Murillo, V. (2001), "Partisan Loyalty and Union Competition: Macroeconomic Adjustment and Industrial Restructuring" en Christopher Candland y Rudra Sil (editores), *The Politics of Labor in a Global Age*, New York: Oxford University Press.
- Nevis, A. et al (1989), *Breve historia de los Estados Unidos*, México: FCE.
- Nissen, B. (2002), *Unions in a globalized environment: changing borders, organizational boundaries and social roles*, New York: M.E. Sharpe.
- OCDE (2001), *Labour Force Statistics, 1980-2000*, Paris.
- OCDE (2004), *OECD Employment outlook*, Paris.
- Organización Internacional del Trabajo (2003), "Membresía sindical internacional". [www.ilo.org](http://www.ilo.org) consultada en 2004.
- Oskarsson, S. (2002), "Institutional Explanations of Union Strength: An Assessment", Department of Government, Uppsala University, Sweden. Research paper presented at the XIIIth Nordic Political Science Conference, NOPSA, in Aalborg.
- Peck, I. (1986), "El movimiento obrero en los EUA", servicio informativo y cultural de los EUA.
- Pencavel, J. (1995), "The role of labor unions in fostering economic development", Policy Research Working Paper, World Development Report, World Bank, 1995.
- Peters, J. (2002), "A Fine Balance: Canadian Unions Confront Globalization", Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Phelps, O. W. (1964), *Introducción a la economía laboral*, Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina (TEA).

- Phillips, P. (1997), "Labour in the new Canadian political economy", en Wallace Clement (coord.), *Understanding Canadá*, Montreal: McGill – Queens, University Press.
- Piore, M. y Sabel (1984), *La Segunda ruptura industrial*, Madrid – Buenos Aires: Alianza.
- Piore, M. J. (2002) "The reconfiguration of work and employment relations in the United States at the turn of the century" en simposium *L'avenir du travail, de l'employ et de la protection sociale: dynamique du changement et protection des travailleurs*, Lyon, France, enero 2002.
- Polachek, S. W. (2003), "What Can We Learn About the Decline in U.S. Union Membership from International Data?", Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Series, IZA DP No. 896.
- Polaski, S. (2003), "Job, wages and household income", in Audley, J. et. al (2003), *NAFTA's Promise and Reality: Lessons from Mexico for the Hemisphere*, USA: Carnegie Endowment for International Peace.
- Pollin, R. (2003), *Contours of descent: U.S. economic fractures and the landscape of global austerity*, London-New York: Verso.
- Portella, M. y A. Wachendorfer (eds.) (1998), *Sindicalismo y globalización*, Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad.
- Price, R. (1991) *The Comparative analysis of union growth*, en Adams, R.J. *Comparative Industrial Relations. Contemporary Research and Theory*, Great Britain: Harper Collins Academic.
- Reynolds, L. G. (1964), *Economía Laboral y Relaciones de Trabajo*, Mexico-Buenos Aires: FCE.



- Riddell, C. y W. Riddell (2001), "Changing patterns of unionization: the North American experience", 1984-1998, en Verma, A. y Kochan (eds.) *Unions in the 21st Century: Prospects for Renewal*, Houndmills [England]; New York: Palgrave Macmillan. Chapter 11, 146-164.
- Rifkin, J. (1994). *The end of work. The decline of global labor force and the dawn of the post-market era*, New York, USA: G.P. Putnam's Sons.
- Rifkin, J. (2003), "Tiempo libre para disfrutarlo o hacer filas de desempleados", in Álvarez, L. (ed.), *Un Mundo sin Trabajo*, Mexico: Dríada - OIT.
- Riley, N. M. (1997), "Determinants of union membership: A review", *Labour*, 11 (2): 265-301.
- Rose, J.B. y Chaison (2001), "Unionism in Canada and the United States in the 21st Century: The Prospects for Revival", *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 56(1): 34-65.
- Rose, J.B. y Chaison (1996), "Linking union density and union effectiveness", *Industrial Relations*, 35 (1): 78-105.
- Saad-Filho, A. (2005), "From the Washington to post-Washington consensus: Neoliberal agendas for economic development" en Alfredo Saad-Filho (2005), *Neoliberalism. A critical reader*, London: Pluto Press.
- Salas, C. y E. Zepeda (2004), "Empleo y Salarios en el México Contemporáneo", en Enrique de la Garza y Carlos Salas (2004), *La situación del Trabajo en México 2003*, México: Plaza y Valdez.
- Salas, C. (2005), *La Situación del Trabajo en México, 2005*, México: Plaza y Valdés.
- Saldaña, I. / R. González (2004), "México busca credibilidad en estadísticas del empleo", *el Financiero*, 5 de noviembre de 2004.

- Salinas, C. (2004) “Diez años de TLCAN y el fracaso de Cancún”, *Foreign Affairs en español*.
- Schnabel, C. (2003), “Determinants of Trade Union Membership”, en Addison, J.T. y Schnabel (eds.), *International Handbook of Trade Unions*, Northampton Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Scruggs, L. y Lange (2002), “Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions, and Union Density”, *The Journal of Politics*, 64(1): 126–153.
- Selser, G. (1991), *Luchas sindicales históricas de los obreros en Estados Unidos*, Universidad Obrera de México.
- Sennet, R. (1998), *La corrosión del carácter*, Barcelona: Anagrama.
- Silver, B.J. (2004), *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge University Press.
- Smith, R. (1998), “Renace el espíritu militante en la AFL-CIO: ¿Tiene eso importancia para el movimiento laboral latinoamericano?”, en Portella, M. and Wachendorfer (eds.), *Sindicalismo y globalización*, Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad.
- Solís de Alba, A. et al (2003), *Globalización, reforma neoliberal del Estado y movimientos sociales*, México: ITACA.
- Solís de Alba, A. et al (2006), *Proyecto de nación y movimientos sociales*, México: ITACA.
- Stanford, J. (2003), “The North American Free Trade Agreement: context, structure and performance” en J. Michie (2003), *The handbook of globalization*, Edward Elgar: UK-USA.

- Statistics Canada (2005), "Fact sheet on unionization", *Perspectives on Labour and Income*, 6(8): 18-42.
- Stern, A. (2005), "Unions reinvented. The AFL-CIO has failed to recognize that times are changing and workers' lives are evolving. That's why the labor movement must split", *Los Angeles Times*, 26 de Julio 2005.
- Stiglitz, J. (2002), "El malestar en la globalización", México: Taurus pensamiento.
- Suárez, A. y Parra (1989), "Una Sociedad en crisis", en *EUA, documentos de su historia tomo 9*, México: Instituto Mora.
- Tabb, W. K. (2003), "After Neoliberalism?", *Monthly Review*, 55, (2).
- Teichman, J. (1997), "Neoliberalism and the transformation of Mexican authoritarianism", *Mexican Studies / Estudios Mexicanos*, 13 (1): 121-47.
- The World Bank (2000), *Poverty in an age of globalization*, World Bank.
- Thompson, M. (1996), "Desarrollo actual de las Relaciones industriales canadienses", en Bensusán, G. y Arteaga (coord.), *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte*, México: FLACSO-UAM, Iztapalapa.
- Tindall, G. (1989), *America: a narrative history*, New York: WW Norton & Company.
- Toke, A. y Tzannatos (2003), *Unions and collective bargaining, Economic effects in a global environment*, Washington, D.C, USA: The World Bank.
- Union Membership in Canada, 2006, *Workplace Gazette*, Vol. 6, No. 3.
- U.S. Department of Labour (2004, 2005, 2006), Union Members, Bureau of Labor Statistics. <http://www.bls.gov/>

- Verma, A. y T. Kochan (eds.) (2004), *Unions in the 21st Century: Prospects for Renewal*, Houndmills [England]; New York: Palgrave Macmillan.
- Villegas, R. (2004), “La devastación del mundo laboral”, en Villegas, R. (coord.), *La devastación imperial del mundo*, Universidad de la Ciudad de México.
- Visser, J. (2006), “Union membership statistics in 24 countries”, *Monthly Labor Review*, 129 (1): 38-49.
- Waddington, J. et al (2000), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*, Brussels, Belgium: European Trade Union Institute.
- Waddington, J. (2005), “Afiliación sindical en Europa. La magnitud del problema y la variedad de las respuestas”. ETUI-REHS Departamento de Investigación, Florencia.
- Wallerstein, M. y B. Western (2000), “Unions In decline? What has changed and why”, *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 3:355–77.
- Watts, J. (2003), “Mexico-US migration and labor unions: Obstacles to building cross border solidarity”, University of California-San Diego: Working Paper 79.
- Western, B. (1997), *Between class and market: postwar unionization in the capitalist democracies*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Yates, C.A.B. (2002), “Expanding labour’s horizons: union organizing and strategic change in Canada”, *Just Labour*, 1: 31-40.
- Zaldierna, G. y D. Zúñiga (2004), “Recomienda la OCDE reformar la estricta ley laboral mexicana”, *La Jornada*, 5 de noviembre de 2004.
- Zarsky, L. y P. Gallagher (2004), “TLCAN, inversión extranjera directa y el desarrollo industrial sustentable en México”, Programa de Las Américas

del Interhemispheric Resource Center (IRC, [www.irc-online.org](http://www.irc-online.org)), consultada en mayo de 2004.

Zapata, F. (1995), *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*, El Colegio de México.

Zapata, F. (2005), *Tiempos Neoliberales en México*, El Colegio de México.

Zazueta, C. et al (1984), *La estructura del Congreso del Trabajo*, México: FCE.

#### Sitios de internet consultados

AFL-CIO	<a href="http://www.afl-cio.org">www.afl-cio.org</a>
Buro de Estadísticas Laborales	<a href="http://www.bls.gov">www.bls.gov</a>
Congreso Laboral Canadiense	<a href="http://www.clc-ctc.ca/">www.clc-ctc.ca/</a>
Coalición Cambiar para Ganar	<a href="http://www.changetowin.org">www.changetowin.org</a>
Departamento del Trabajo (EU)	<a href="http://www.dol.gov">www.dol.gov</a>
Organización Internacional del Trabajo	<a href="http://www.ilo.org">www.ilo.org</a>
Fondo Monetario Internacional	<a href="http://www.imf.org">www.imf.org</a>
INEGI	<a href="http://www.inegi.gob.mx">www.inegi.gob.mx</a>
ISSSTE	<a href="http://www.issste.gob.mx">www.issste.gob.mx</a>
Comisión para la Cooperación Laboral	<a href="http://www.naalc.org">www.naalc.org</a>
OCDE	<a href="http://www.oecd.org">www.oecd.org</a>
Presidencia de la República (México)	<a href="http://www.presidencia.gob.mx">www.presidencia.gob.mx</a>
Estadísticas Canadá	<a href="http://www.statcan.ca">www.statcan.ca</a>
STyPS	<a href="http://www.stps.gob.mx">www.stps.gob.mx</a>
Banco Mundial	<a href="http://www.worldbank.org">www.worldbank.org</a>