

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **DENSIDAD SINDICAL Y NEGOCIAL EN EUROPA Y AMERICA LATINA**

---

**Pere J. Beneyto y Alvaro Orsatti**

**Presentado en el Congreso de la ALAS, Asociación  
Latinoamericana de Sociología, San José, 2016**

La presente comunicación da cuenta de una investigación iniciada en 2013 por profesionales latinoamericanos y españoles vinculados al sindicalismo, con el objetivo de identificar modelos organizativos, pautas de intervención gubernamental y experiencias de acción sindical susceptibles de aplicación en ambas regiones que, pese a sus diferencias estructurales, ocupacionales e institucionales, comparten culturas obreras y estrategias reivindicativa similares. Luego de un marco teórico de referencia, el documento sistematiza información estadística sobre indicadores de contexto y otros clave para el objetivo del artículo: la presencia sindical medida por densidad sindical, densidad negocial y densidad de representación en el lugar de trabajo. En análisis considera los promedios de ambas regiones y detalles subregionales, para dar cuenta de las heterogeneidades internas. En las conclusiones se presentan algunos elementos de interpretación (a desarrollar en un futuro trabajo) y se incluye un llamado a más trabajo de investigación y propuestas por parte de los profesionales latinoamericanos y europeos.

### **Marco general**

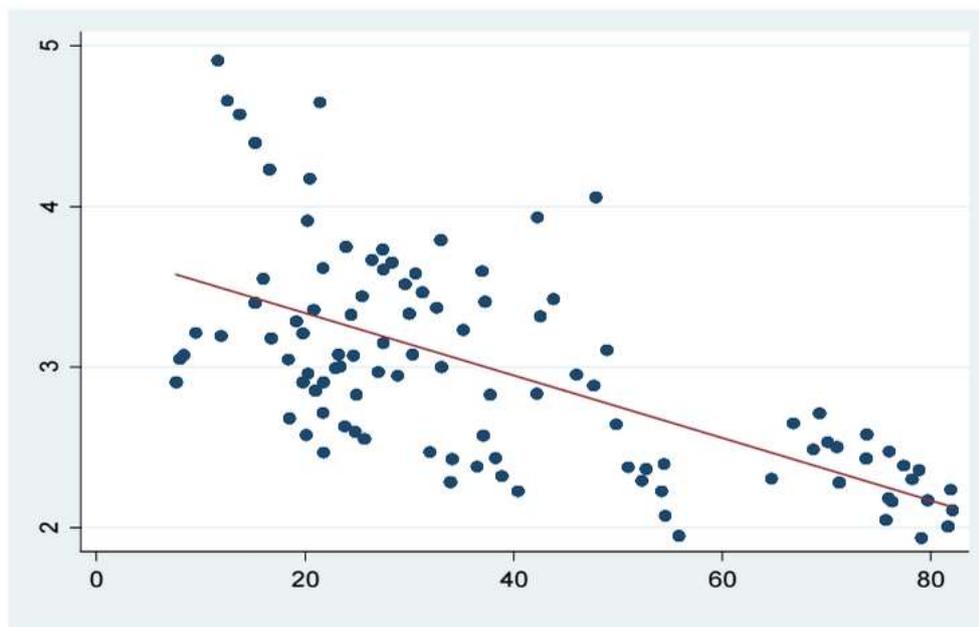
Los procesos de globalización y regionalización acumulados en las últimas décadas condicionan tanto el desarrollo económico como las formas de gobernanza política, institucional y social de los diferentes países, incluida la gestión de sus respectivos modelos productivos y mercados de trabajo, por la intervención decisiva de nuevos sujetos (empresas multinacionales) y métodos (financiarización, desregulación). Por su parte, la actual crisis económica global y su desigual impacto regional han puesto de manifiesto la correlación existente entre los

sistemas de relaciones laborales, desempeño económico y cohesión social, identificando como factores clave el marco normativo y la intervención sindical.

Históricamente el sindicalismo ha operado como *actor social* (agregación, representación y defensa de intereses de los trabajadores) y *factor de igualdad*, actuando tanto sobre la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo, regulación del mercado laboral) a través de la negociación colectiva (*figura 1*), como sobre los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones sociales, Estado de Bienestar) mediante la presión social y participación institucional, según los casos. Recientes investigaciones y estudios comparados demuestran la correlación positiva entre participación sindical y equidad social (Visser, 2008; Stiglitz, 2012, Pontusson, 2013; ETUI, 2013).

*Figura 1*

**Impacto de la densidad sindical (eje horizontal) sobre la desigualdad salarial (eje vertical)**



Fuente.- OIT, *International Institute for Labour Studies*, 2008  
Índice de Gini D9/D1

La actual crisis económica y su impacto sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales (desregulación contractual, descentralización de la negociación colectiva) ha reforzado la potencia de dicha correlación, si bien ahora en sentido contrario, evidenciando que el debilitamiento de las instituciones del mercado de trabajo y, más concretamente, la

desindicalización resultante explican gran parte del incremento de la desigualdad (OCDE, 2011). En ASLC no parece haber habido cambios en este período.

En consecuencia, uno de los vectores clave en la estrategia por la equidad y contra la desigualdad social pasa por reforzar y desarrollar los recursos de poder sindical (Lehndorff, 2015), de tipo organizativo (afiliación, coordinación), funcional (representación, presión) e institucional (negociación colectiva, prestación de servicios), haciendo frente a los límites y restricciones de origen tanto exógeno (cambios en la estructura productiva, el mercado y la cultura del trabajo) como endógeno (burocratización, división orgánica, desconexión con los nuevos movimientos sociales, etc.).

## **Brecha productivas y laborales**

Los promedios de cada región son un indicador excesivamente simplificado de la estructura interna de cada región, donde existen altos grados de concentración en pocos países<sup>1</sup>. Por ello, para las principales variables sobre sindicalización se utilizan promedios simples, y se regionaliza de la siguiente manera: tres subáreas en ALC, Norte (corresponde a México, Centroamérica y Caribe según la terminología CEPAL), Andina y Cono Sur, con 18 países en total, cinco en cada una de las dos primeras regiones, y ocho en la tercera; cinco subáreas en: Escandinava, Centroeuropea (denominada también Continental o Germánica), Latina (Mediterránea), Anglosajona (Insular) y Oriental, con un total de 28 países.

---

<sup>1</sup> En ALC, Brasil y México cubren más del 50% (150 millones) de la PEA, seguidas de un segundo grupo de tamaño medio (Argentina, Colombia, Perú, Venezuela, entre 13 y 22 millones), que representan el 25%. En el resto, un tercer grupo de cinco países reúne al 11% del total (Bolivia, Chile, Cuba, Rep. Dominicana, con entre 5 y 8 millones)<sup>1</sup>. Desde el punto de vista económico, CEPAL considera que la mayor parte de ALC corresponde a países de ingresos medios (29, la mayor parte del Cono Sur y Área Andina, junto a Cuba y pequeños Estados del Caribe), aunque también bajos (Bolivia, Paraguay, andinos, centroamericanos). En los extremos, tres países tienen ingresos altos (Bahamas, Barbados y T-Togado) y uno bajos (Haití). En la UE seis países concentran el 69% del total (Alemania, Reino Unido, Francia, Italia, España y Polonia, en ese orden, con entre 18 y 42 millones) mientras que un segundo grupo de países de tamaño medio agrega 16% más (Países Bajos, Portugal, Grecia, Bélgica, Rumania y Suecia, con entre 5 y 9 millones).

En la tabla 1 se presentan dos datos básicos sobre el desarrollo humano y productivo de ambas regiones: el índice de desarrollo humano (IDH, de Naciones Unidas<sup>2</sup>), y el indicador habitual de productividad (producto por hombre ocupado), concluyéndose que para ambos la brecha entre las dos regiones es 2/3 a favor de la UE

**Tabla 1. Indicadores de desarrollo humano y productivo para ALC y UE 2014. A comienzos de esta década**

	ALC	UE
Índice de Desarrollo Humano (ranking agregado de países sobre un total de 183, con un orden descendente de desarrollo)	28	82
Productividad. Producto por hombre ocupado (UE=100)	30	100

Fuente: Naciones Unidas, 2014, y The Conference Board, Economy Database, 2013,

Un segundo nivel de análisis (tabla 2) se refiere a indicadores laborales que también se vinculan con el grado de desarrollo productivo: proporción de la PEA en relación a la población total, tasa de desempleo, tasa de asalarización, y tasa de empleo asalariado no registrado.

Se comprueba la existencia de brechas en contra de ALC, excepto una: 1. la PEA tiene un tamaño absoluto similar, pero con una incidencia bastante mayor en ALC; 2. el desempleo es bastante mayor en la UE

---

<sup>2</sup> El IDH es un indicador sintético que combina los referidos a: esperanza de vida al nacer, años promedio de instrucción, años esperados de instrucción, ingreso bruto nacional per cápita, desigualdad de género, y pobreza multidimensional, registrando el lugar del país en el ordenamiento ascendente, significando un menor nivel de desarrollo. Los índices están referenciados en el universo de países cubiertos en el mundo (187), en un sentido ascendente de menor calidad. El primer país en IDH es Noruega (1) y el último Níger (187). Naciones Unidas elabora también una versión ajustada por el grado de desigualdad, que mejora relativamente (en alrededor de cinco puntos) la ubicación de ALC respecto de UE, pero no está disponible para todos los países

(resultado de la actual crisis); 3. la asalarización es 30% inferior en ALC; 4. El empleo no registrado es el doble en ALC.

La excepción es el desempleo, que en el caso europeo registra la magnitud de la crisis (tradicionalmente ha sido menor).

**Tabla 2. Indicadores laborales para ALC y UE 2014. A comienzos de esta década**

	ALC	UE
PEA, Población económicamente activa, en millones y en % de la población total	273 8.8%	243 7.7%
Desempleo. Porcentaje de la PEA en situación de desempleo	16900 6.2%	24180 9.9%
Asalarización. Porcentaje de la ocupación total en relación de dependencia	58%	83
Porcentaje de la ocupación en situación de no registro	20%	9%

Fuente: OIT, 2014, Eurofound, 2010

La tabla 3 analiza las diferencias subregionales en cuanto al IDH y la tasa de asalarización:

Considerando subregiones internas, en ALC el Cono Sur presenta un nivel bastante superior (56) y en la UE la subregión Oriental otro bastante inferior (44).

Por su parte, la tasa de asalarización, o proporción del empleo en relación de dependencia respecto de la ocupación total, también registra brechas de un tercio entre las dos regiones (58% ALC y 84% Europa)<sup>3</sup>. En el plano subregional, los datos confirman el mayor desarrollo alcanzado por el Cono Sur (67%) respecto de las otras dos áreas (48% y 58%), aunque se encuentran dos excepciones en dirección contraria a su subregión: Paraguay en Cono Sur, y Costa Rica en Centroamérica. En el cuarto

<sup>3</sup> En estas diferencias juega un papel importante el peso del empleo público sobre el total de población asalariada, del 13,1% en ALC y casi el doble en el caso de la UE. En términos sindicales, es claro que la mayor presencia del trabajo estatal aumenta las posibilidades de afiliación, en relación a la mayor concentración y homogeneidad relativa.

grupo Panamá y México se comparan con Cono Sur, y República Dominicana con Centroamérica. Por su parte, las tasas de asalarización en la UE son más homogéneas, con subescalones internos más bajos en las áreas Latina (Portugal e Italia) y Oriental (Rumania y Polonia)<sup>4</sup>.

**Tabla 3. Indicadores de desarrollo humano y de asalarización para ALC y UE, por subregiones. A inicios de la década**

	IDH	Tasa asalarización
<b>1.Total ALC</b>	82	58
Región Norte	94	58
Región Andina	80	48
Cono Sur	56	67
<b>2.Total UE</b>	28	84
Escandinava	19	88
Germánica	15	87
Anglosajona	28	77
Mediterránea	24	84
Oriental	44	82

Fuente.- Población asalariada: Eurostat (UE) y OIT-CEPAL (ALC). IDH: Naciones Unidas, 2014

### **Densidades sindical y negocial**

Es en este contexto socioeconómico en el que se sitúa el análisis comparado de los sistemas de relaciones laborales de la UE y ALC, utilizando a tal efecto los indicadores de densidad sindical (afiliación), negocial (cobertura de la contratación colectiva), en relación a la ocupación asalariada total. Ambos datos son una síntesis extrema de los correspondientes procesos de configuración histórica, estructural, normativa, institucional y cultural (Ferner y Hyman, 2002; De la Garza, 2000), cuya complejidad no podemos abordar en este breve texto y que presentan desiguales grados de desarrollo tanto inter como intrarregional.

<sup>4</sup> La tasa de no registro en ALC varía entre 16% en el Cono Sur, y una cuarta parte en las otras dos subregiones. Por el contrario, en Europa las tasas correspondientes son inferiores al 10%, con algunos casos más elevados en países del área Latina y Oriental.

De los datos presentados en la tabla 4<sup>5</sup>, se deduce que la **densidad sindical** en ALC es inferior en 10% a la de UE: 21% versus 23% (tabla 1), y la densidad negocial es 40% inferior (31% versus 61%). Diferenciando por áreas subregionales, en ALC es el Cono Sur (con centro en Brasil y Argentina) la que empuja hacia arriba el promedio, con una situación similar a la europea en ambos indicadores (superior en la densidad sindical e inferior en la negocial), con lo que las otras subregiones presentan niveles muy inferiores (alrededor del 10%). En la UE, las brechas internas son muy grandes en la densidad sindical (entre 17 y 72%, pero se achican considerablemente en términos de densidad negocial (entre 34% y 76%).

Al actual nivel europeo se llega después de una reducción significativa durante la última década (68% en 2002) (Comisión Europea, 2015), siendo aún mayor la caída en los países mediterráneos más golpeados por la crisis (Grecia, España y Portugal). En términos dinámicos, en la UE, vinculado a la “gran recesión” iniciada en 2008 le ha seguido la “gran agresión” a los derechos sociales mediante reformas y recortes unilaterales (Stan et al. 2015) que han afectado gravemente tanto a los actores (debilitamiento sindical) como a los procesos (desregulación normativa, descentralización) y resultados (reducción cuantitativa y cualitativa) de la negociación colectiva y el conjunto de las relaciones laborales (González y Luque, 2015) En ALC, el ciclo de expansión económica iniciado en los primeros años de la década pasada ha sido acompañado en varios países por una mejora relativa de la normativa y de la presencia y acción sindical.

La modelización de las relaciones laborales nacionales está más avanzada en Europa que en ALC, alcanzándose tipologías bastante precisas (Comisión Europea, 2013; Bernaciak et al. 2014). Se distinguen los siguientes: 1. Corporatismo organizado, correspondiente al área escandinava; 2. Partenariado social, área centroeuropea; 3. Estatista, área latina; 4. Liberal, área anglosajona; 5. Mixto, área oriental. En ALC está pendiente una modelización de este tipo, aunque hay elementos ya desarrollados (Campòs y Gianibelli, 2013, Notaro, 2011), que parte de la diferenciación

---

<sup>5</sup> La información para la UE tiene un grado avanzado de homogeneidad y credibilidad (a partir del trabajo de Eurostat, OIT, OCDE, ETUI, Eurofound). Por el contrario, en ALC no existe una base única y confiable más allá de los datos provenientes de registros gubernamentales recopilados por la OIT), por lo que el sindicalismo de CSA ha realizado un estudio (utilizado en Beneyto y Orsatti, op. cit.) que integra y consolida fuentes diversas.

básica entre el grado de concentración organizativa y negocial por sector en Argentina, Brasil y Uruguay (con importantes particularidades adicionales) y la brecha permanente entre normativa y práctica por los empleadores y el Estado.

Tabla 4. Densidad sindical y negocial en ALC y UE

Región	Densidad sindical	Densidad negocial
<b>Promedio ALC</b>	21	35
Región Norte (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Rep. Dominicana)	13	12
Región Andina (Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela)	9	14
Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay)	29	53
<b>Promedio UE</b>	23	61
Escandinavia (Dinamarca, Finlandia y Suecia)	72	76
Centro (Alemania, Austria, Bélgica, Holanda, Eslovenia, Luxemburgo)	31	74
Anglosajona (Chipre, Irlanda, Malta Reino Unido)	46	52
Latina (España, Francia, Grecia, Italia, Portugal)	22	70
Oriental (Bulgaria, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Rep. Checa, Rumanía)	17	34

Fuente: OIT y estimaciones sindicales

## Comentarios finales

Los resultados aquí presentados proporcionan una base para análisis estructurales más amplio sobre las brechas de presencia sindical en sociedades de regiones tan diferentes como ALC y UE.

En general, existe una relación directa entre niveles de desarrollo humano de las sociedades y la participación sindical, considerando no solo la sindicalización sino también dos intervenciones básicas: la negociación colectiva y la representación en el lugar de trabajo. En ALC, esta baja cobertura es resultado de la debilidad sindical, vinculada a la fuerte

difusión de formas atípicas precarizadas de empleo, que incluyen una alta presencia (muy superior a la UE) del trabajo no declarado. Ello se vincula, de forma directa, a la mayor presencia de la pequeña producción en la estructura productiva latinoamericana (así como el empleo doméstico remunerado), aún cuando también se presentan en las medianas y grandes empresas e incluso en el sector público. A ello se agrega en ALC la existencia de modelos normativos laborales restrictivos y/o no promocionales, tanto en el plano individual como colectivo y, además, una débil administración del trabajo<sup>6</sup>,

La potencialidad del modelo europeo combina entonces situaciones más favorables al trabajo digno y a la presencia y acción sindical, por la combinación virtuosa entre estructura productiva más homogénea y modelos laborales, a pesar del también extendido trabajo atípico y precario. En particular, los modelos laborales promocionan la organización y negociación colectiva a nivel sectorial, derivando en el efecto “erga omnes” (para todos) en la negociación colectiva, que permite la cobertura de los no sindicalizados.

Respecto de la relativamente baja densidad sindical europea, se ha argumentado que es resultado de un efecto dialéctico inverso (denominado “free rider”): los Estados de Bienestar, al asegurar políticas sociales y laborales que protegen al trabajador de manera permanente y de manera marcada en momentos de ciclos económicos negativos, reducen la necesidad de la integración a un sindicato (que tiene siempre un costo monetario adicional). La excepción es Escandinavia y Bélgica (por la aplicación del sistema Ghent de políticas de empleo, en el que participan los sindicatos). La RLT es una expresión de este fenómeno, ya que la densidad de representación (no estrictamente sindical) es tan alta como la negociación colectiva, y muy superior a la densidad sindical <sup>7</sup>

Este análisis no ha incluido la consideración de una tercera densidad clave: la referida a la intervención sindical mediante la representación en el lugar de trabajo (RLT en adelante). Adelantando resultados de otro

---

<sup>6</sup> Existen también elementos que provienen de trayectorias diferentes en el plano político-institucional, que se observan claramente en el caso de la región Oriental de Europa. Si bien no se lo ha analizado aquí, el caso de Cuba en ALC va en igual dirección, con tasas de sindicalización y negociación colectiva del 70-80% (datos de OIT, a partir de fuentes gubernamentales).

<sup>7</sup> En ALC, los indicadores sobre Argentina la hacen semejante al caso escandinavo/belga, en cuanto a las tres densidades, con las obras sociales sindicales como elemento de política que aporta a ese equilibrio, aunque con un menor nivel general derivado de la fuerte presencia de informalidad/precariedad (cercano al 40%) en la estructura laboral.

estudio en elaboración, se trata de un rasgo tradicional del sistema de relaciones laborales en la UE, que implica la habilitación de una forma de presencia sindical en la empresa, con independencia relativa de la afiliación: la representación en el lugar de trabajo. La densidad de RLT alcanza a un tercio de las empresas y casi dos tercios de los trabajadores asalariados (de las empresas con 10 y más ocupados) (Eurofound, 2013), variando considerablemente en función del sistema de relaciones laborales y de los canales de representación. complementando y/ ampliando la presencia sindical directa (afiliación).

En ALC sólo Argentina ha desarrollado un sistema de RLT comparable, con lo que las brechas birregionales se amplían.

Los resultados de este estudio preliminar muestran claramente la potencialidad de los estudios comparativos, perspectiva que podría ser promovida con un mayor alcance y diversidad de enfoques si se constituyera una red de investigadores académicos y sindicales de ALC y UE que articule pensamiento crítico y acción sindical, aportando información, análisis y estudios orientados a reforzar y legitimar la intervención del movimiento obrero como sujeto colectivo con voluntad emancipadora.

## **Bibliografía**

- Beneyto, P. (2014) La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España. Madrid: Fundación 1º de Mayo
- (2012). Reivindicación del sindicalismo. Madrid: Editorial Bomarzo
- Beneyto, P. y Orsatti, A. (2013) Análisis cuantitativo comparado ALC y UE, en CSA, 2013
- Bernaciak, M., Gumbrell, R. y Hyman, R. (2014) European trade unionism: from crisis to renewal?. Bruselas: ETUI
- CEPAL/OIT, 2013: Avances y desafíos en la medición del trabajo decente. *Coyuntura laboral en ALC*, 8.
- Comisión Europea (2015) Industrial Relations in Europe 2014. Bruselas.
- (2013) Industrial Relations in Europe, 2012. Bruselas
- Campos, L. y Gianibelli, G. (2013) Modelos de negociación colectiva en ALC. En CSA, 2013
- CSA (2013) Estrategia sindical por mayor y mejor negociación colectiva. Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical,. San Pablo.
- (2015) Restricciones legales a la organización y negociación colectiva en A.Latina-Caribe. Cartilla 10 de la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. San Pablo.

- De la Garza, E. (coord.) (2000) Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México: FCE
- ETUI (2013) Benchmarking Working Europe 2012. Brussels: European Trade Union Institute
- Eurofound (2014) European Company Survey 2013. Dublin
- Ferner, A. y Hyman, R. (dirs.) (2002) La transformación de las relaciones laborales en Europa. Madrid: Ministerio de Trabajo
- González, S. y Luque, D. (2015) Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa. *Revista Internacional de Sociología*, 73(2),
- Lehndorff, S. (2015) Acting in different worlds. Challenges to transnational trade union cooperation in the Eurozone crisis. *Transfer*, 21(2), 157-170
- Notaro, J. (2011) El sistema de relaciones laborales en Uruguay en el segundo gobierno del Frente Amplio, *Revista de Ciencias Sociales*, 29, 76-95. Montevideo
- (2010) Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macrosocial desde el Cono Sur de América Latina. *Instituto de Economía*, DT 4/10
- OCDE (2014) Employment Outlook 2013. Paris
- (2011) Divided We Stand. Why inequality keeps rising. Paris
- OIT (2015a) World of Work Report 2014. Developing with Jobs. Ginebra
- (2015b) Aplicación de las normas internacionales de trabajo (II). Ginebra
- (2014) Panorama laboral 2014. América Latina y el Caribe. Lima
- Pontusson, J. (2013) Unionization, Inequality and Redistribution, *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 797-825
- Quiñones, M. (2011) Relaciones laborales y sociedades democráticas en América Latina y Europa. *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29, 7-11. Montevideo
- Stan, S., Helle, I. y Erne, R. (2015) European collective action in times of crisis. *Transfer*, 21(2), 131-139
- Sitglitz, J. (2012) El precio de la desigualdad. Madrid: Taurus
- TUAC (2015) The role of collective bargaining as part of a comprehensive strategy to reduce income inequality. Nueva York: TUAC-OCDE
- Visser, J. (2011) "The institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts", ICTWSS database. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies
- (2008) Inequality and the labour market. Amsterdam: AIAS