

NEGOCIACIÓN COLECTIVA(...) Y MÁS ALLÁ: DEBATES, PROBLEMAS Y ALTERNATIVAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

GRACIELA BENSUSÁN

I. INTRODUCCIÓN

El deterioro de la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva (en adelante, NC) en el contexto de la globalización así como el aumento del trabajo desprotegido han llevado a los especialistas a preguntarse si estos mecanismos solo tienen un interés histórico y si, en tal caso, existen otras formas de reducir la asimetría entre trabajo y capital así como entre diferentes categorías de trabajadores⁽¹⁾. Esta preocupación llegó al ámbito de organismos económicos internacionales como el FMI, el BM y la OCDE, poniendo en entredicho, al menos en un plano retórico, sus argumentos respecto a los efectos distorsionadores de los derechos colectivos. El giro se debería a la relación entre el bajo crecimiento económico y el incremento de la desigualdad social en países desarrollados y economías emergentes.

Una posición radical respecto al futuro de los sindicatos y la NC sugiere que en las sociedades posindustriales avanzadas habría llegado el “fin de la historia del trabajo” (tradicional o típico) por lo que habría quedado atrás su dimensión política, institucional e internacional. En el futuro, las regulaciones de los

(1) Véase al respecto Freeman, 2011 y las excelentes contribuciones contenidas en el número monográfico de la Revista Internacional del Trabajo de marzo del 2015, de las que se ha beneficiado ampliamente este trabajo.

empleadores junto a un mínimo de condiciones establecidas por la ley ocuparían el lugar de la NC (Ackers y Wilkinson, 2008: 54).

Coincidiendo en que el margen para las posiciones conservadoras o el optimismo irreflexivo es muy restringido, mi perspectiva se aparta de las posturas fatalistas. Entiendo que la globalización impone restricciones pero no supone destruir el poder del Estado, que sigue siendo esencial para lograr políticas favorables a los trabajadores⁽²⁾. Prueba de ello es que subsiste una gran diversidad de situaciones entre y dentro de las diferentes regiones del mundo, en tanto los sistemas de relaciones industriales están fuertemente arraigados en las tradiciones nacionales (Hayter et al, 2015: 227; 240-241; Hamann y Kelly, 2008: 143). Las evidencias resultantes de investigaciones comparativas realizadas desde enfoques y metodologías muy diferentes muestran además que las oportunidades para la NC no dependen solamente de los factores económicos sino, sobre todo, de los políticos e institucionales, incluyendo la ideología de los partidos en el poder (Mosley, 2011; Schmitt y MitReino Unidoiewicz, 2012; Keune, 2015)⁽³⁾. Más aún, el entorno institucional más amplio y las normas laborales moldean lo que los sindicatos son y hacen y los problemas de organización a los que se tienen que enfrentar, así como las expectativas y la decisión de los trabajadores de afiliarse. También influyen sobre las respuestas de los empleadores (Godard, 2008).

Partiendo de estas evidencias destaco en esta intervención la necesidad de considerar el peso de los factores domésticos que inciden el poder asociacional⁽⁴⁾ de los trabajadores como una condición para repensar la NC y las alternativas que pudieran reforzarla o completarla, descarto su “liquidación”⁽⁵⁾. La agenda de investigación deberá tomar en cuenta la relación entre los actores y las estructuras y políticas en las que se forjaron y operan las instituciones y responder si el cambio es una condición ineludible, si lo que se requiere es un simple ajuste, si habría que rediseñar los derechos colectivos y garantizar otros nuevos (¿una

(2) Véase Held (1999) sobre la importancia del Estado en la globalización.

(3) Entre los factores macroeconómicos más influyentes estarían la forma de inserción en la economía mundial, la inflación, el tamaño de la informalidad o el desempleo, Mosley (2011); Godard (2008).

(4) Wright (2000) define el “poder asociativo” de la clase obrera como “las diversas formas de poder que resultan de la formación de organizaciones colectivas de los trabajadores”. Esto incluye cosas tales como sindicatos y partidos, pero también puede incluir una variedad de otras formas, como los consejos de trabajo o formas de representación institucional de los trabajadores en los consejos de administración, en esquemas de cogestión. En este artículo, me concentro principalmente en una de las instituciones que conforman el poder asociativo: el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, como mostraré más adelante, otro factor determinante de poder asociativo es la medida en que la legislación establece el derecho a formar sindicatos y el derecho de huelga y el grado de amenaza que estos derechos implican para los empleadores.

(5) Retomo la idea de “liquidación” institucional de Ackers y Wilkinson, (2008: 55) quienes la oponen a la de “anacronismo”.

nueva arquitectura institucional?) o si sería suficiente con hacer efectivos y aprovechar mejor aquellos derechos e instituciones que, por viejas o nuevas razones, han quedado en el papel.

Con el propósito de contribuir con algunas ideas a afrontar este reto, en la primera parte presento el debate más amplio acerca de la posibilidad de revertir la tendencia hacia la precarización de los empleos y la creciente desigualdad a través de la acción colectiva de los trabajadores. A continuación reviso las razones por las cuales la NC sigue siendo un instrumento esencial para recuperar el crecimiento y luchar contra la desigualdad. En la tercera sección presento las principales características y tendencias de la NC en diversas regiones del mundo para mostrar distintas problemáticas. Examinó después las agendas que se desprenden de la interacción entre los diseños institucionales que inciden en el poder asociacional de los trabajadores y los contextos específicos, considero para ello ejemplos provenientes del continente americano (Cono Sur, Centroamérica y Norteamérica). Finalmente, reviso las alternativas más relevantes para proteger a los trabajadores más vulnerables ante el debilitamiento de la NC, considero sus posibilidades y limitaciones.

II. EL FUTURO DE LA ACCIÓN COLECTIVA

Existe consenso entre los estudiosos de las relaciones laborales en que uno de los retos más importantes en el nuevo contexto es cómo proteger a los trabajadores más vulnerables o precarios (temporales, de tiempo parcial, con bajos ingresos, subcontratados, etc.), excluidos de la NC. La polémica se centra en si es posible contrarrestar las tendencias a la precarización y a la desigualdad, en qué contextos específicos, con qué actores y con qué reglas del juego e instituciones se tendría mayores posibilidades de lograrlo.

La respuesta pesimista a este interrogante da un mayor peso a los condicionantes de la estructura que harían irrefrenables las tendencias actuales al deterioro de los empleos. Por su parte, la visión más optimista (o menos fatalista), que suscribimos en este trabajo, pone el énfasis en la relación entre agencia y estructura, argumento que los actores pueden –y lo han hecho– diseñar estrategias que contrarresten las tendencias más destructivas del capitalismo a través de la acción colectiva, la lucha social y la política.

1. Los factores estructurales: la crisis del capitalismo

La visión pesimista argumenta, desde diversos enfoques y disciplinas, que la precariedad laboral y las conductas antisindicales de empleadores y gobiernos

constituyen una característica de todas las formas de desarrollo económico capitalista, que solo de manera excepcional y temporal habrían permitido mejores condiciones para los trabajadores (Klubock, 2015). Por ejemplo, a partir de la experiencia de EE.UU., el historiador Cowie (2014) sostiene que el periodo de 1935-1973 donde se atestiguó el ascenso y la caída del sindicalismo estadounidense así como la disminución y el incremento de la desigualdad, fue una “larga excepción” a la tendencia dominante hacia la hostilidad del Estado y las corporaciones frente a la acción colectiva.

De acuerdo al geógrafo y teórico social inglés David Harvey, en una perspectiva más radical, solo a través de las luchas para poner fin al capitalismo existiría la posibilidad de pensar en un orden social más justo. La reversión de las tendencias actuales depende de que cambie el régimen de acumulación (Harvey, 2013). A la luz del caso de los países de Europa occidental, Hyman (2015), coincide en que la profundización de las tendencias actuales hacia el deterioro de los empleos es la hipótesis más realista y menos deseable. Esta nueva etapa, denominada como “el estadio canceroso del capitalismo” por Mc Murtry (1998, citado por Hyman, 2015: 8) deriva de la globalización, fenómeno que abrió paso al potencial patológico que siempre habrían tenido las economías capitalistas (Hyman, 2015: 9).

Por su parte, en su reciente ensayo sobre la crisis del capitalismo y sus manifestaciones (creciente desigualdad social, débil crecimiento y deuda creciente, a las que se suma la retórica antidemocrática), Streeck no encuentra salida a la situación por la que este régimen atraviesa, entre otras razones por el debilitamiento de los actores, como los sindicatos, que crearon contrapesos en otras circunstancias. Sostiene que, a diferencia de la década de 1930, no existe hoy “ninguna fórmula político-económica a la vista, de izquierda o derecha que pudiera proporcionar a las sociedades capitalistas un régimen nuevo de regulación coherente (...)” a la par que quienes se opondrían al viejo régimen no tendrían la capacidad de derrotarlo o de rescatarlo. Esta situación ha puesto en peligro la democracia. Concluye entonces: “para que el capitalismo termine debe procurar su propia destrucción: que es (...) exactamente lo que estamos observando hoy en día” (2014: 52).

Desde un enfoque esencialmente economicista acerca del papel de los sindicatos se concluye que los esfuerzos para representar a los trabajadores más vulnerables en la actualidad, a través de la expansión de la agremiación, irían en contra de su función principal. Esta es la perspectiva del economista inglés Guy Stying, quien en su libro sobre el “precarizado” (2011) considera que las condiciones actuales llevarían a la anomia y la alienación, en lugar de traducirse en un interés colectivo. La única solución para mejorar las condiciones de vida de esta “nueva

clase social emergente” y los “peligros” que se derivarían de su condición sería el ofrecimiento de una renta básica garantizada.

Este argumento ha sido cuestionado porque asume una perspectiva reduccionista respecto de las funciones de los sindicatos, contradiciendo evidencias empíricas que muestran que los sindicatos (en diversas regiones del mundo) se han preocupado por mejorar la calidad de los empleos de los grupos más vulnerables (como los que perciben un salario mínimo, son subcontratados o informales). Además, los trabajadores protegidos también se benefician de la expansión de la protección a los excluidos (Keune, 2015, Hyman, 2015; Fine, 2015; Cardoso, 2015). Sin embargo, se reconoce que los resultados logrados hasta ahora por los sindicatos han sido limitados por diversas razones, se trate de su incapacidad o por que finalmente se tiende a privilegiar la defensa de los agremiados y a poner recursos escasos en la expansión de la membresía (Keune, 2015: 58).

2. Atisbos de optimismo: recuperar a los actores

Hyman es escéptico respecto a la posibilidad de un cambio proveniente de las elites como parte de una nueva arquitectura financiera e internacional. Apunta tres razones: la persistencia de la “mentalidad de mercado” que se impone sobre los objetivos sociales; el dominio de esta ideología neoliberal sobre la política pública porque sirve a los poderosos y la necesidad de soluciones mundiales a los problemas creados por la globalización.

Sin embargo, Hyman ve a los sindicatos como sujetos políticos articulados con los movimientos sociales para formar un movimiento de oposición encaminado a contrarrestar las tendencias más destructivas del capitalismo (Hyman, 2015: 14). Sostiene que dar forma al proceso de construcción de una identidad colectiva fue una de las tareas más importantes del sindicalismo y no se trata de algo nuevo. Los sindicatos tienen un “carácter dual” en tanto luchan dentro del sistema económico pero también para transformarlo, lo que si bien genera tensiones puede llevar a que predomine una u otra función, como lo muestran las evidencias recogidas en un estudio comparado que realizó sobre los sindicatos en Europa (Hyman, 2015: 13). Las experiencias de los últimos veinte años en Estados Unidos asociadas a la lucha por los salarios mínimos apuntarían en la misma dirección (Fine, 2015).

En consecuencia, un factor a considerar es qué tipo de reglas y en qué contextos específicos estas inducen a los sindicatos a integrar ambas funciones. Explorar la relación entre activismo, innovación y democracia en los sindicatos se

vuelve una importante área de investigación. Aunque la transformación de los empleos dificulta la identificación de intereses comunes entre diferentes tipos de trabajadores, desde las teorías de redes y del capital social se ha sostenido que una organización sindical que responda tanto al interés de movilizar a sus miembros como de expandir la sindicalización favorecería la creación de una comunidad de intereses al construir una estructura de redes densas y lazos fuertes entre sus miembros y con otras formas asociativas del entorno (Fiorito y Hardley, 2008).

3. ¿Hacia un nuevo Consenso de Washington?

Hay indicios de que algo se estaría moviendo en el terreno de las ideas al ganar fuerza en el debate público los planteamientos de economistas estadounidenses como Freeman (2011: 256) y Stiglitz (2012) acerca de la importancia de los sindicatos y la NC en la recuperación económica y como contrapeso para que el sistema financiero funcione en la economía real. Especialistas en economía política del Reino Unido, como el Profesor de la Universidad de Nottingham, Yreas Bieler, destacan también el papel de los sindicatos como freno a las tendencias destructivas del capitalismo⁽⁶⁾. Justamente donde comenzó la destrucción de las organizaciones con “la revolución privatizadora thatcherista-reaganiana de la década de los ochenta”, la BBC se preguntó recientemente si los sindicatos podrían salvar a la economía mundial⁽⁷⁾. Lo sorprendente es que tanto el FMI, como el Banco Mundial, el BID y la OCDE parecen coincidir con estos planteamientos, aunque todavía no se haya llevado al terreno de las políticas públicas, como lo muestran las drásticas exigencias impuestas a Grecia a pesar de que mucho antes la experiencia latinoamericana probó con creces los efectos sociales y económicos nocivos de estos programas de ajuste. No asombra, en cambio, que todavía existan en no pocos países expectativas en ámbitos empresariales y políticos desde los que, a través de campañas mediáticas, se propone destruir a los sindicatos (“tóxicos”) con políticas thatcheristas, como advierte Webster, para el caso de Sudáfrica (2015: 35).

Revisemos ejemplos de las nuevas ideas de los organismos económicos internacionales. Un estudio recientemente premiado por el FMI, elaborado por uno de sus técnicos y ampliamente difundido por este organismo concluye que, junto al desempleo y el deterioro del estado de bienestar, el aumento de la desigualdad se debe a la creciente distancia entre los salarios más altos y los más bajos

(6) Bieler es profesor de Economía Política y se especializa en temas de globalización y resistencia contra el modelo neoliberal de capitalismo, en particular acerca del papel de los sindicatos en estas luchas. Consultado el 17 de julio del 2015, <<http://www.nottingham.ac.uk/Reino Unido/politics/people/yreas.bieler/>>. Véase al respecto, Bieler, 2014.

(7) BBC (2013).

y esto es resultado, entre otros factores, de un menor poder sindical. Sostiene que el esquema bajo el cual se negocian los salarios es importante ya que una negociación centralizada y coordinada está asociada con mejores ingresos de los trabajadores (Francese y Mulas-Granados, 2015). La misma Christine Lagarde, directora del FMI, reconoce que la mayor concentración de la riqueza se asocia a un menor crecimiento económico y que la desigualdad estaría impidiendo la recuperación, disminuyendo las expectativas, la formación profesional y la productividad.

El tema de la desigualdad y su efecto negativo en el crecimiento entró también a la agenda de la OCDE⁽⁸⁾. Por su parte, un estudio del BM de 2013 sostiene que los sindicatos y la NC son mecanismos de voz que pueden tener un efecto igualador sobre los ingresos. Pueden también resolver fallas de información y generar incrementos en la productividad, al crear incentivos para la capacitación y la innovación tecnológica, a la vez que dar seguridad a los empleos y los ingresos, proveer mecanismos para resolver conflictos y reducir la rotación laboral. Igualmente importante es el reconocimiento de que la NC disminuye la asimetría de poder en las empresas, situación que de no corregirse las llevaría a imponer a los trabajadores salarios y condiciones de trabajo inferiores a las que se ofrecerían en condiciones competitivas. Por último, advierte que el impacto de la legislación laboral y los salarios mínimos en el empleo agregado en la mayor parte de los casos tendía a ser insignificante o muy modesto (Banco Mundial, 2013: 263). Basado en estos argumentos un informe preparado conjuntamente por la OIT, la OCDE y el BM (2014) destaca que la contracción de la demanda agregada es el resultado del desempleo y la desvinculación de los salarios respecto de la productividad en la mayor parte de los países del Grupo de los 20, por lo que sostiene que el crecimiento económico depende de la demanda y esta de la creación de empleos y mejores salarios. Ahondando a todo lo anterior, los informes globales sobre salarios mínimos de la OIT insisten en que la desigualdad empieza en el mercado de trabajo y que la NC ha sido reconocida históricamente como un instrumento clave para atacarla. (OIT, 2014).

La cuestión a dilucidar es si las nuevas ideas de los organismos económicos internacionales crearán en el futuro inmediato un contexto global propicio para que los gobiernos promuevan reformas capaces de crear un contexto favorable a la formación de sindicatos y la NC, como antes lo hicieron a favor de la flexibilidad laboral, o si las políticas públicas seguirán atrapadas en el viejo Consenso.

(8) Véase el informe de la OECD, 2015. De acuerdo a este informe, Chile, México, Turquía, Estados Unidos e Israel serían los más desiguales en materia de salarios contrastando con Dinamarca, Eslovenia, República Checa y Noruega.

III. EN DEFENSA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A la NC se la ve como “la piedra angular de la democracia industrial” (Hayter, 2011) y como un “derecho humano universalmente reconocido” para todos los que laboran en condiciones estandarizadas de trabajo (Adams, 2011). Se ha propuesto incluso promover una “negociación colectiva universal” entendida como una condición mínima de empleo, lo que permitiría proteger la dignidad de los trabajadores y hacer compatible el capitalismo con la democracia. Más aún, se reclama que la NC debería ser obligatoria (porque no es creíble que voluntariamente los trabajadores pudieran rechazarla) y que los empleadores no puedan oponer la libertad de expresión para manifestarse en contra del ejercicio de este derecho, lo que está permitido en los EE.UU. y en otros países (Adams, 2011).

En apoyo de estos argumentos, una nutrida investigación evaluó los efectos de la NC en relación a los principales indicadores socioeconómicos y, en particular, su contribución a la disminución de la desigualdad salarial y agregada a la vez que para lograr una recuperación equitativa de la crisis económica global. Por ejemplo, el enfoque de variedades de capitalismo ha mostrado la relación existente entre los capitalismos coordinados y de los países escandinavos, donde predomina la NC centralizada⁽⁹⁾, con una mayor redistribución del ingreso a través de las políticas fiscales y una menor desigualdad social que las que se observa en los países de capitalismo liberal (EE.UU., Reino Unido, Australia y Canadá) o países en desarrollo de capitalismo jerárquico (Brasil, Chile, México, Colombia, Perú, entre otros). (Hall y Soskice, 2001; Schneider y Soskice, 2009; Schneider y Karcher, 2010)⁽¹⁰⁾. En el mismo sentido Aidt y Tzannatos (2008), Traxer y Bryl (2011) y Hayter y Weimberg (2011) encontraron efectos semejantes. Además, resulta que los trabajadores sindicalizados y cubiertos por la NC tienen un premio salarial respecto a los que no lo están (que resulta mayor en mercados no competitivos, donde la tasa de sindicalización es más alta o donde la negociación es sectorial) y se reducen las diferencias salariales entre calificados y no calificados así como, en algunos países, la brecha salarial por género. Es menor también la tasa de rotación laboral voluntaria a la vez que las horas de trabajo se reducen. Otra ventaja es que los trabajadores en firmas sindicalizadas reciben más capacitación que en las firmas no sindicalizadas

(9) La negociación colectiva es centralizada cuando una confederación sindical nacional junto a las organizaciones de empleadores pueden incidir en los niveles y patrones de los salarios a nivel de toda la economía. Esto depende de varios factores: nivel de la negociación (firma o sector; local, regional o nacional) y de la capacidad de las organizaciones nacionales de cumplir y hacer cumplir a sus agremiados los acuerdos alcanzados. Aidt y Tzannatos, 2008.

(10) Esto se explica, entre otras razones, porque las sociedades más igualitarias se esfuerzan para mantener la cohesión social mientras en las más desiguales, el gobierno, las políticas y las instituciones tienden a perpetuarla. Stiglitz (2012).

aunque el efecto sobre la productividad sería indeterminado ya que en algunos estudios se encuentran efectos positivos y en otros ningún efecto o uno negativo. Aunque la densidad sindical tiende a tener poco impacto sobre el desempleo, la inflación y otros indicadores económicos, tiene en cambio efectos positivos sobre la desigualdad y la dispersión salarial, al igual que la cobertura de la NC. Incluso una investigación en la UE muestra que tiene mayores efectos correctivos que los aumentos de salarios mínimos, cuando es centralizada (Bosch, 2015).

Cabe señalar que los efectos de la NC en la desigualdad a nivel agregado son mayores allí donde la cobertura de la negociación es alta, está presente en sectores de gran relevancia económica o hay un efecto de transmisión sobre el sector informal (Hayter y Weimberg, 2011: 157-158). Por ello los gobiernos deberían colocar en el centro de sus políticas y reformas laborales la necesidad de fortalecer los esquemas de NC⁽¹¹⁾.

IV. TENDENCIAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DIFERENTES PROBLEMÁTICAS⁽¹²⁾

La revisión de los contrastes más importantes entre y dentro de las diferentes regiones muestra la necesidad de atender diversas problemáticas, específicas de cada país, si se desea ampliar las oportunidades para que la voz de los trabajadores sea escuchada a la hora de fijar sus condiciones de trabajo. También pone en evidencia que en el corto y mediano plazo, otras alternativas institucionales y organizacionales deben articularse en gran parte de los países en torno la defensa de los trabajadores excluidos de la NC (asalariados y no asalariados). En algunos casos la necesidad de innovación institucional y social puede ser mayor.

1. La situación actual

Hayter et ál. (2015) analizan la situación de la NC en cinco regiones: África, las Américas, Asia y el Pacífico, Europa y Medio Oriente. Encuentran tres tendencias generales. En primer lugar, observan que, a pesar de las presiones impuestas por los procesos de reestructuración y la declinación de la tasa de sindicalización, la

(11) Una razón de peso para expandir el mercado interno es la menor importancia del comercio mundial como factor de impulso al crecimiento. Ocampo (2015) muestra que en el periodo de 1986-2007, mientras las exportaciones crecieron a un ritmo del 7.3 % anual, el PIB lo hacía a solo un 3.1 %. A partir de entonces y hasta 2014, asociado a la crisis global, las exportaciones solo han crecido un 3 % y el PIB a un 2.1 %, todo lo cual aconsejaría dar mayor importancia a los mercados internos.

(12) Este apartado se apoya en lo fundamental en la revisión de Hayter et ál., 2015 sobre las tendencias de la NC. Para un análisis más detallado de lo que ocurre en estas regiones véase esa contribución. Cuando se utiliza otra fuente se cita en el texto.

cobertura de la NC se preservó salvo donde el Estado disminuyó su apoyo a esta institución, con el caso de Reino Unido. En segundo lugar, encuentran una importante capacidad de adaptación de las estructuras de negociación dentro de los países al emerger nuevos mecanismos de coordinación dentro y entre países cuyas economías están más integradas. Finalmente, advierten que la segmentación de los mercados de trabajo y los sistemas de relaciones industriales débiles se asocian a bajas coberturas respecto del total de trabajadores y contenidos de la NC que no superan a la legislación, aun cuando dentro de la región tengan tasas de cobertura más altas que el promedio.

Al comparar lo que sucede con la NC en la mayoría de los países de cuatro de las regiones mencionadas –África, Américas, Asia Pacífico y Medio Oriente– observamos que, por lejos que estén geográficamente o distintos que sean al considerar otras variables, comparten más semejanzas que diferencias, a la par que se distancian del primer grupo de los países de la región europea (los 15 países más antiguos de la UE ampliada).

En la mayoría de los países de esas cuatro regiones, aun cuando se hayan hecho en las últimas décadas reformas institucionales para mejorar los derechos colectivos y los procedimientos para resolver los conflictos (de manera destacada en algunos países de África y Asia), se observa escasa presencia e importancia de la NC, cuando no es simplemente inexistente. Ello se debe a la combinación de factores que afectan tanto el poder estructural de los trabajadores (determinado las características del mercado de trabajo) como el poder asociacional (resultante del entorno institucional y las normas): altos porcentajes de trabajadores informales o fuera de la cobertura de la legislación laboral y la seguridad social (donde existe); trabajo no remunerado en el campo; predominio de unidades productivas pequeñas; escasa vigencia de la libertad sindical y la NC; administraciones débiles, sin recursos o sin la voluntad política de hacer cumplir los derechos de los trabajadores; pluralismo excesivo que lleva a la fragmentación sindical o monopolios organizativos impuestos desde arriba que tienen escasos incentivos para la expansión de la sindicalización y, en casos extremos, persecución política o incluso física de los dirigentes sindicales (por ejemplo, algunos países de África, Asia y Centroamérica).

Una minoría de países tiene sistemas de relaciones industriales estables, actores sociales organizados e instituciones independientes, donde la NC juega un papel importante en la determinación de las condiciones laborales⁽¹³⁾. Sudáfrica⁽¹⁴⁾,

(13) De un total de 24 países en desarrollo incluidos en una investigación, solo la tercera parte alcanza el 20 % de trabajadores asalariados sindicalizados, mientras cinco de ellos tiene coberturas de la NC superiores a ese porcentaje (Argentina Brasil, Uruguay, Sudáfrica y Malawi) (Hayter y Weimberg, 2011: 153).

(14) Con relación a la situación efervescente desde mediados de la década pasada en Sudáfrica, donde se han puesto en cuestionamiento los sistemas de negociación y la representación formal de los trabajadores

Ghana, Senegal y Sierra Leona en África; Canadá, Argentina, Brasil en las Américas; Australia, Nueva Zelanda, Japón y Singapur en Asia-Pacífico e Israel⁽¹⁵⁾ en Medio Oriente serían más bien excepciones a la regla en estas regiones. El caso más destacable dentro de este conjunto de países es Uruguay, con una altísima cobertura de la NC (casi el 90 % de los asalariados) (Hayter, 2011).

En algunos casos las instituciones tripartitas parecen cumplir su papel compensando la ausencia o baja cobertura de la NC, fijando salarios mínimos para los trabajadores vulnerables o creando espacios de diálogo social, como sucede en Ghana (National Tripartite Commission), Sudáfrica (National Economic Development & Labour Council) o en Mauricio (Tripartite National Remuneration Board). Otras veces, como en Singapur, estas instancias (National Wage Councils) fijan los parámetros para las negociaciones a nivel de las empresas (Hayter et ál. 2015). Sin embargo, en otros casos (por ejemplo, México y gran parte de los países centroamericanos) estos órganos son principalmente un instrumento para imponer las políticas gubernamentales decididas desde arriba, simulando el diálogo social. Ello se debe a la existencia de entornos institucionales débiles que se conjugan con la mala calidad de la representación de los trabajadores y gobiernos cuya principal preocupación es atraer las inversiones (Bensusán, 2013).

De acuerdo al estudio comparativo sobre la NC en los países de Asia Oriental realizado por Yoon (2009), los cambios en las relaciones laborales en el contexto de la democratización política y las reformas económicas a partir de los años noventa se caracterizaron por una gran complejidad, considero que existen economías de planificación centralizadas (China) y otras reguladas por el mercado, como Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur y Tailandia. Incluso en estas últimas los gobiernos mantienen un fuerte control de las actividades sindicales para asegurar la paz laboral como atractivo para las inversiones (lo que también sucede en México y en los países centroamericanos, entre otros). En la región predomina la NC descentralizada, mientras en Japón, donde era coordinada informalmente a través del sistema Shunto (negociación de primavera), tendió a debilitarse. En China y Vietnam existe una estructura sindical monopólica a nivel nacional con poca presencia en la empresa, mientras sucede lo contrario en Japón y Corea, con una fuerte tradición de sindicalismo de empresa. En el sector privado se están dando pasos hacia la negociación sectorial en China, Camboya, Corea y otros, lo que permitiría una mayor independencia a los sindicatos. En el caso

en el sector minero, las numerosas huelgas salvajes y protestas, véase Webster, (2015: 33).

(15) Véase Mundlak, 2015 respecto de este país, no incluido en la región de Medio Oriente en el texto de Hayter et ál., 2015.

de China, esto ha sido impulsado por el Partido-Estado con la intención de estabilizar las relaciones laborales en un contexto de transición, lo que se ha visto como una “estrategia preventiva de naturaleza corporativa”. Yoon advierte que la densidad sindical y la cobertura de la NC han avanzado en China y Vietnam (en menor medida), pero que su calidad sigue siendo limitada debido a las restricciones políticas y el nivel de desarrollo en esos países, como vimos que sucede en países de América Latina. Este autor concluye señalando que debido a la importancia de China en el mercado global, el desarrollo y la mejora gradual de la NC podrán impactar en el futuro los mercados laborales en otros países y regiones (2009).

Algunos países de África y América Latina han vivido también procesos de transición a la democracia (antes, junto o después de reformas económicas) donde, a través de reformas institucionales, se promovió la desaparición de monopolios de representación impuestos por la legislación o los gobiernos autoritarios, mientras en otros esto no ocurrió. En donde sí sucedió, como en Etiopía y Nigeria, el efecto fue la fragmentación de los sindicatos y su debilitamiento. En otros, como Argentina y México, la transición política no llevó a modificar la estructura de representación, pero los resultados fueron muy diferentes, por la distinta naturaleza de los respectivos arreglos institucionales, como veremos más adelante. La baja calidad de los sindicatos y la cobertura de la NC en los países centroamericanos es generalizada (Bensusán, 2013).

La transición política en Sudáfrica y su nuevo modelo laboral más inclusivo y cooperativo fueron elogiados por la OIT. De acuerdo a Maree (2011) este país experimentó tendencias contrarias a las globales al registrar un aumento de la densidad sindical y una mayor centralización de la negociación colectiva como resultado de las luchas y el rápido crecimiento en tamaño y fuerza económica y política de sindicatos democráticos formados por negros (“Black Trade Unions”). Durante los años setenta estos sindicatos participaron de los consejos de negociación al adoptarse una nueva legislación que equiparaba sus derechos con los de los blancos. Desde su punto de vista, esta intensa movilización fue un factor más importante que la emergencia de un régimen menos represivo después del fin del apartheid en 1994, las reformas laborales que fortalecieron a los derechos colectivos en el lugar de trabajo y los extendieron al sector público, trabajadores domésticos y rurales. Sin embargo, la tendencia hacia la centralización de la NC se habría debido principalmente a la extensión al sector público donde se establecieron grandes consejos de negociación (*bargaining councils*). Más tarde, la apertura de la economía al comercio mundial con el fin del apartheid implicó, como en el resto del mundo, una fuerte presión por la flexibilización y reducción de costos laborales. Los conflictos recrudecieron a partir de 2006, con la intensificación de las huelgas y las protestas donde se combinan, a veces de manera violenta, demandas

laborales con otras por la mejora en los servicios públicos. En estas luchas participan muy diversos actores ante la incapacidad o desinterés de los sindicatos tradicionales para encabezarlas, por lo que su representación es abiertamente cuestionada desde las bases (Webster, 2015: 133).

En la región europea, Hayter et al (2015) identifican tres grupos: los países de la Unión Europea Ampliada; Moldavia y los Balcanes Occidentales y la Comunidad de Estados Independientes (CIS; por sus siglas en inglés). En el primer caso, los países que se incorporaron más tarde hicieron reformas para adaptarse a las directivas europeas, a la vez que los 15 miembros más antiguos, que tienen estructuras de negociación con varios empleadores (multi-employer), tomaron medidas para extender la NC a los trabajadores más vulnerables como los contratados a través de agencias, subcontratados y migrantes. Se observa una creciente presión para descentralizar la negociación y para negociar a nivel de la empresa, pero mientras en algunos países, como Francia, se pueden derogar las cláusulas negociadas a un nivel más alto bajo ciertas condiciones (salvo en cuanto a los salarios mínimos) en otros solo se puede hacer para mejorar lo alcanzado a nivel superior (Eslovenia). Tres países de este primer grupo muestran tendencias diferentes. En Alemania ha caído la cobertura de la NC y se ha erosionado su estructura, al igual que en España y Grecia, como resultado de las políticas de austeridad.

Los países del segundo y tercer grupo se asemejan más a los de las otras cuatro regiones que al primer grupo europeo. En ellos, como es el caso de Moldavia, Serbia y otros, las reformas laborales han tendido a crear espacios de diálogo social mientras que en otros han creado nuevos códigos laborales. En general todos enfrentan condiciones desfavorables para la NC debido a la debilidad y fragmentación de los interlocutores sociales.

De esta y otras comparaciones entre regiones y países resultaría que las estructuras de negociación de tipo descentralizado a nivel de la empresa o establecimiento predominan en países de capitalismo liberal como Norteamérica, Nueva Zelanda y Reino Unido, además de otros países como Japón⁽¹⁶⁾ y Corea y en la mayoría de los países menos desarrollados o economías emergentes; las estructura sectoriales o a nivel de la industria, lo hacen en los países de Europa Continental y la estructura centralizada en los países escandinavos (Aidt y Tzannatos, 2008).

(16) El caso de Japón ilustra la distinción entre el nivel de negociación y el grado de coordinación porque tiene un alto grado de coordinación en la determinación salarial a pesar de tener una estructura de negociación descentralizada lo que se debe a que la fijación de los salarios en pocas empresas (Shunto) tiene un fuerte impacto sobre las demás (Flanagan, 2008: 413).

De lo anterior se desprenden diversas agendas. Donde la presencia sindical y de la NC es ya una realidad, lo urgente sería consolidarla y articularla a distintos niveles, llevándola más allá de la empresa o establecimiento e incluyendo nuevas categorías de trabajadores (como los subcontratados, temporales y de tiempo parcial) ya que los casos donde tiene un nivel sectorial (excepcionalmente intersectorial) son la minoría⁽¹⁷⁾. Por el contrario en la gran mayoría de los países se requeriría instaurar las condiciones institucionales necesarias para hacer posible, en un nuevo contexto, que la voz de los trabajadores sea escuchada y buscar formas alternativas de organización y protección para los más vulnerables. Habría en consecuencia que evaluar si las reformas emprendidas en las últimas décadas mejoraron las oportunidades de la NC o fueron cosméticas; si resultaron insuficientes o el diseño fue inadecuado o si todavía no existe la fuerza social o el interés de los gobiernos para hacerlas efectivas. Tal vez, más que ajustes o correctivos para hacer efectivos los derechos existentes, en muchos casos habría que diseñar una nueva arquitectura institucional que pueda funcionar en un nuevo contexto, sin olvidar la historia, la cultura y los sistemas sociales y políticos de cada país, lo que supone un reto mucho mayor y exigir consensos muy difíciles de lograr.

La evolución de las tasas de sindicalización y cobertura de la Negociación Colectiva

Las tasas de sindicalización y la cobertura de la NC tienden a divergir dependiendo de las características de los regímenes institucionales, a la vez que estos inciden fuertemente en aquellas. En los países de capitalismo liberal (como EE.UU., Reino Unido, y otros) donde se negocia a nivel de las empresas y los trabajadores pueden optar por no afiliarse, la cobertura tiende a ser baja y cercana a la afiliación. Asimismo, tienden a coincidir en los países de capitalismo coordinado (socialdemócratas), donde existe un sistema de seguro de desempleo u otros beneficios que dependen de la afiliación a los sindicatos, como el sistema Ghent en Dinamarca, Suecia y Finlandia (Schmitt y MitReino Unidoiewicz, 2012: 264). Considero los 27 países de la UE, solamente en los países donde existe negociación “multi-employer” las tasas de afiliación superan el 50 % (ETUI, 2015: 50). En estos casos o donde existen políticas públicas que extienden la cobertura de la negociación a otras empresas no sindicalizadas se logran tasas mucho más altas de cobertura que de afiliación. Es el caso de Francia (afiliación menor al 8 % y cobertura de más del 90 %), Argentina (42 % sindicalización con 60 % de cobertura)

(17) Con relación a la fragmentación e inestabilidad de la NC en Sudáfrica véase Coleman, 2013. Este autor propone adoptar en la legislación la NC centralizada en forma obligatoria y desarrollar estrategias para reconfigurar la estructura salarial.

y Uruguay (sindicalización del 21.7 % del total del empleo y una cobertura del 89 % de los asalariados)⁽¹⁸⁾.

En lo que se refiere a la mayoría de los países de la OCDE se encuentra que la sindicalización registró peores resultados debido a que se relaciona con factores económicos (tipo y cantidad de empleos generados) mientras la cobertura de la NC está más estrechamente asociada a las instituciones y al poder político (Schmitt y MitReino Unidoiewicz, 2012: 276).

Las caídas más importantes de la tasa de sindicalización se experimentaron en los países de la OCDE clasificados como de capitalismo liberal (EE.UU., Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda, Irlanda, Canadá y Japón). El caso de Estados Unidos, donde la cobertura de la NC es apenas más alta que la tasa de afiliación ilustra, junto a los casos de Nueva Zelanda, Australia y Reino Unido, las más pronunciadas caídas de la sindicalización a partir de la década de los ochenta. Al contrario, los países con orígenes socialdemócratas (Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia), así llamados por la importancia que estos partidos tuvieron en la posguerra, experimentaron pocos cambios en ambos indicadores en los últimos cincuenta años. Otros países, clasificados como economías de mercado continentales (Austria, Italia, Holanda, Bélgica, Francia y Suiza) experimentaron menores variaciones que en los países de capitalismo liberal, salvo por lo que se refiere a Alemania (Ibíd.).

El Cuadro 1 (Anexo) registra la evolución de la tasa de sindicalización entre 2000 y 2013 en los países de la OCDE. El cuadro 3 (Anexo) muestra cuáles países se mantuvieron estables, tuvieron un incremento o pérdidas.

En Asia, la tasa de sindicalización se mantuvo estable en Malasia y Singapur (donde se negocia a nivel de la empresa) pero ha disminuido en Japón y Corea, a la par que se incrementó en Camboya, China y Vietnam. En Indonesia, Filipinas y Tailandia la cobertura de la NC es muy limitada. (Yoon; 2009). En las dos últimas décadas Brasil mantuvo estable su tasa de sindicalización, Argentina experimentó una pérdida menor para después recuperarla y Uruguay perdió en términos absolutos 8 % puntos porcentuales, aunque conservó la cobertura en un 89 % de los asalariados (Reinecke y Valenzuela, 2011: 195).

En cuanto a la evolución de la tasa de cobertura de la NC en los países de la OCDE (1980/2007), tres de los países nórdicos experimentaron incrementos en términos relativos (Finlandia, 13 %; Suecia, 6 %) y Noruega (4 %) mientras

(18) Los datos de Argentina y Uruguay corresponden a mediados de la década del 2000 y provienen de Reinecke y Valenzuela, (2011: 193), con datos de OIT y otras fuentes.

Dinamarca perdió un 2 %. Solo tres países experimentaron mejoras entre las economías de mercado continentales: Francia (5 %), Austria (4 %) y España (8.2 %) mientras Alemania tuvo una fuerte pérdida (24.2 %). Las pérdidas de cobertura mayores ocurrieron en países de capitalismo liberal: Nueva Zelanda (53 %); Australia (45 %); Reino Unido (36.4 %), Irlanda (19.5 %) y Estados Unidos (12.4 %). Portugal y Grecia, por su parte, experimentaron una pérdida de 5 % en ese mismo periodo (Schmitt y MitReino Unidoiewicz, 2012: 275, Tabla 10).

El cuadro 2 muestra los cambios más importantes en el periodo de 2005-2010 en los países de la OCDE más Brasil, Perú, Sudáfrica e Indonesia. El cuadro 3 muestra qué países mantuvieron estables este indicador, cuáles mejoraron y cuáles experimentaron pérdidas.

¿Adaptación o erosión de las estructuras de negociación?

Diversos factores (culturales, económicos y legales) influyeron sobre la evolución de las estructuras de negociación en los países⁽¹⁹⁾. Durante los años noventa se registró todavía una marcada estabilidad, lo que comenzó a cambiar en la siguiente cuando países como Dinamarca, España, Portugal y Suecia pasaron a tener predominantemente estructuras de negociación sectoriales (en lugar de centralizadas). Otros, como Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda, de nivel intermedio (industrias) se descentralizaron hacia el nivel de las empresas. Los países con más altos rangos de coordinación siguen siendo Alemania, Austria, Noruega, Dinamarca, Suecia, Finlandia, que son los países desarrollados con menor desigualdad social. Sin embargo, muchos de estos países tienen hoy negociaciones multi-nivel, donde se combinan las negociaciones centralizadas con otras a nivel de las compañías. Además, como se vio en el apartado anterior, se observan pasos hacia la NC sectorial, en países de Asia Oriental, como Camboya, China, Corea, Mongolia y Vietnam, con diversos grados de avance (Yoon, 2009).

Se discuten las implicaciones de estas tendencias. Para algunos se trataría de un proceso de “descentralización controlada u organizada”, tal como ocurrió en Austria, Dinamarca, Alemania, Italia, Holanda, Noruega o Suecia (Traxler, 1995, citado por Flanagan, 2008: 415). Este proceso estaría borrando incluso las diferencias entre los distintos capitalismo (Hamann y Kelly, 2008), además de provocar una mayor dispersión de la estructura salarial, lo que se vio agravado por la caída de la tasa de sindicalización (Flanagan, 2008: 416; ETUI, 2015).

(19) Por ejemplo, Australia reformó su legislación en 1988, 1993 y 1996 y Nueva Zelanda en 1991 para favorecer la descentralización de la negociación. Otra fuerza de descentralización ocurrió a partir de la desregulación de los sectores, como el transporte o la comunicación, tanto en EE.UU. como en algunos países europeos (Flanagan, 2008, pp. 415-416).

Se argumenta a partir de la evidencia de lo ocurrido en el sur de Europa (“Troika Countries”) y en otros países de la región que, aunque muchas veces las estructuras de negociación con varios empleadores estén en pie, en la práctica operan en forma altamente descentralizada y se experimenta una “descolectivización de las relaciones laborales” (ETUI, 2015: 49). En cambio, para Hayter et ál. (2015), lo que estaría sucediendo es una adaptación de las estructuras de negociación al articularse los niveles más altos de negociación con la que tiene lugar a nivel de las empresas. Algunos países de América latina, como Argentina y Uruguay mostrarían incluso oscilaciones, en tanto al llegar gobiernos protrabajadores en la década del 2000, volvió a fortalecerse la negociación sectorial, debilitada bajo las políticas neoliberales. Tal vez el caso que permitirá poner a prueba estas hipótesis es el de Dinamarca, en tanto la tendencia a la descentralización de la NC parecería haber comenzado a sustituirse por la regulación a niveles múltiples, aun cuando hay tanto signos de solidez del modelo danés, que harían pensar en la hipótesis de la adaptación a las presiones externas, como otros de debilitamiento (hipótesis contraria). Due & Steen Madsen (2008). Como vimos, el caso de China, por su papel determinante en la economía mundial, no solo podría ser un buen laboratorio respecto a la apertura hacia la negociación a nivel sectorial, sino tener un impacto en otras economías emergentes y a nivel global (Yoon, 2009).

Igualmente, hay puntos de vista diferentes sobre la negociación transnacional. De acuerdo a Hayter et al (2015) de especial interés en la UE es la coordinación transnacional de las estrategias de negociación a través de los sindicatos dentro un mismo sector o industria, orientada a evitar el efecto negativo de la existencia de estándares laborales más bajos. Otro instrumento son los Acuerdos Marcos Europeos (European Framework Agreements) entre la empresa multinacional y la Federación Industrial Europea (European Industry Federation) o los Consejos de Trabajo Europeos (European Works Councils), donde se fijan parámetros y principios en torno a los procesos de reestructuración y diálogo social, políticas de recursos humanos, salud y seguridad, favoreciendo la coordinación vertical de las agendas de negociación (2015, p. 235).

Sin embargo, de acuerdo a Flanagan (2008) las perspectivas de la NC transnacionales serían inciertas por los problemas que se enfrentan para ampliar la solidaridad internacional entre los trabajadores debido a las pronunciadas diferencias salariales y de productividad entre países. Observa que la coordinación de actividades entre países enfrenta aún mayores obstáculos que la coordinación nacional en tanto los incentivos de los movimientos laborales divergen (la relocalización fluye de los países con altos a los de bajos salarios). Como resultado de todo ello, concluye que la experiencia de coordinación transnacional en los últimos cuarenta años ha sido poco fructífera (ibid., p. 417).

Cambios en el contenido de la NC: entre la concesión y la innovación

En los países donde los sindicatos son débiles y no existe apoyo por parte del Estado o la legislación laboral tiene un alto perfil, dejando escaso espacio para los acuerdos entre sindicatos y empleadores, la NC tiende esencialmente a repetir el contenido de esta última, con un impacto muy limitado por la baja cobertura. En muchos casos (como en Sudáfrica) el principal efecto de los convenios y de los consejos de negociación (*bargaining councils*) sería educar a los trabajadores acerca de sus derechos y vigilar que se cumplan. Sin embargo, la NC se ha acompañado también de propuestas innovadoras, incluyendo temas como la organización del trabajo, la capacitación, la regularización del empleo, la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, la vinculación entre las remuneraciones y la productividad y cómo medir esta última así como la flexibilidad de los tiempos de trabajo. Además, en algunos países se ha logrado la adopción de cláusulas que han permitido cubrir a los trabajadores no tradicionales, especialmente en países donde existe negociación centralizada o sectorial (Noruega, Argentina, Kenia y Corea). En suma, se concluye que la ampliación de la agenda de la NC ha favorecido acuerdos que combinan las expectativas de las empresas de ganar mayor flexibilidad con la necesidad de los trabajadores de una mayor seguridad (Hayter et ál. 2015: 237-239).

La evidencia en la UE muestra que la expansión del contenido de la NC no implica un mayor poder de negociación de los sindicatos, en tanto muchas veces la incorporación de cláusulas que garantizan diversos tipos de flexibilidad laboral son el resultado del aumento del poder de los empleadores para obtener concesiones (ETUI, 2015). Además, si bien en muchos países pueden haberse incorporado cláusulas que se orientan a vincular los salarios con la productividad o a flexibilizar el manejo de los tiempos de trabajo, ello no siempre va acompañado de la fuerza sindical necesaria para que se tomen en cuenta las necesidades de los trabajadores a la hora de implementarlas. Para ello, y sobre todo para que la NC permita articular la innovación productiva con la social, sería indispensable que existan los interlocutores adecuados y el respaldo de los gobiernos, lo que no existe en la mayoría de los países. Es el caso, por ejemplo, de lo que sucede en México y Centroamérica (Bensusán, 2013).

V. INTERACCIONES ENTRE LOS CONTEXTOS Y LAS INSTITUCIONES: OBSTÁCULOS PARA LA RENOVACIÓN DE LOS SINDICATOS Y LA NC

Diseños institucionales distribuyen el poder de negociación entre los interlocutores sociales, pero pueden funcionar de forma diferente en función del

contexto económico y político. Diferentes resultados también podrían explicarse por las pequeñas diferencias en las reglas que normalmente pasan desapercibidas cuando hacemos comparaciones. La comparación contextual de los diseños institucionales ofrece la oportunidad de identificar las fortalezas y debilidades de las normas que afectan a la naturaleza, el comportamiento y la capacidad de los trabajadores a organizarse, negociar colectivamente o para ejercer el derecho de huelga como veremos a continuación.

1. Argentina, México, Brasil y Chile: los legados autoritarios⁽²⁰⁾

Los contextos en que se forjaron y transformaron las instituciones marcan una primera diferencia entre los modelos laborales de los cuatro países estudiados. Como ya se dijo, en los casos de Argentina, Brasil y México, los legados autoritarios se gestaron desde el origen de los modelos laborales en la primera mitad del siglo XX, los tres con un marcado tinte corporativo-estatista por el vínculo estrecho que se estableció entre el Estado y los sindicatos. Ello ocurrió en un contexto económico y político en el que se buscaba la inclusión de los trabajadores como beneficiarios del desarrollo en tanto el principal motor del crecimiento radicaba en el mercado interno. Décadas más tarde se generaron problemas para adaptar esos arreglos institucionales –fuertemente protectores de los trabajadores– a las exigencias de un nuevo modelo económico basado en las exportaciones⁽²¹⁾. En el caso de México, la radicalidad de la legislación al dar mayores poderes coactivos a los sindicatos, se debió al contexto posrevolucionario en que se forjó, pero en la práctica el nivel de cumplimiento de dicha legislación es el más bajo de los cuatro países. Aun cuando en los tres casos se hicieron ajustes (de hecho o derecho) para facilitar esa adaptación, especialmente de corte flexibilizador (las reformas más tardías ocurrieron en México, en 2012), es de notar que el diseño de los derechos colectivos se ha mantenido con escasas modificaciones desde su formulación inicial entre los años treinta y cuarenta del siglo pasado (Bensusán, 2000 y 2006).

En el caso de Chile, el modelo original fue menos protector que el de los otros tres países y los legados autoritarios son más tardíos ya que provienen del régimen de Pinochet, al adoptarse el Plan Laboral de 1979. Este buscó permitir mayor discrecionalidad a los empleadores y desactivar el poder sindical acotando drásticamente los derechos colectivos para imponer un modelo económico en el que los beneficios para los trabajadores debían restringirse. Otra diferencia con

(20) Esta sección fue retomada de Bensusán, 2015.

(21) Al comparar el costo laboral (no salarial) se encuentra que el más bajo corresponde a Chile (38.6 % del salario ordinario), seguido por Argentina (45 %), México (47 %) y Brasil (67 %). Bensusán (2006:417). Si bien estos datos corresponden a mediados de la década del 2000, no ha habido cambios importantes en estos rubros.

los otros casos es que en Chile no hay sindicatos que sean resultado de los legados autoritarios (Frank, 2014).

Como se dijo en la introducción, los diseños institucionales inciden en la distribución del poder entre los actores del mundo del trabajo a través de las reglas que moldean el poder de asociación de los trabajadores, el poder de los empleadores para determinar las condiciones de trabajo y el poder de intervención del Estado (de manera directa o a través de los tribunales) en la prevención y resolución de los conflictos redistributivos. Una manera de comparar esta distribución resulta de evaluar las implicaciones que el cumplimiento de los derechos colectivos tiene para los empleadores en los cuatro países (estimado a partir de un índice con un valor total de 5), considero cinco aspectos cruciales de los diseños institucionales. Estos son el poder sindical de agremiación y negociación, la autonomía colectiva, la democracia interna, el alcance del derecho de huelga y la presencia de delegados en las empresas. De acuerdo a este ejercicio, el valor más alto, y por tanto, donde el peso de los derechos colectivos es mayor, correspondería a Argentina, seguido por Brasil, Chile y México⁽²²⁾. Sin embargo, más útil resulta observar el valor de cada uno de estos aspectos dentro de cada modelo laboral porque permite entender cómo dentro del mismo pueden contrarrestarse o potenciarse las fortalezas y debilidades de los derechos colectivos. El ejemplo de México es al respecto muy ilustrativo.

Así se encuentra que México tiene una calificación muy baja en materia de autonomía colectiva, representación a nivel de la empresa (delegados) y democracia interna (siendo mayor la de Brasil, seguido por Chile y Argentina). Esto implica que la dimensión formal de la representación le otorga muy baja legitimidad y credibilidad, lo que no puede contrarrestarse con una negociación colectiva o una política de salarios mínimos generosas cuando el margen para el intercambio político con el gobierno es muy limitado, como sucede bajo el actual modelo exportador basado en bajos salarios. Por el contrario, tiene la calificación más alta, seguida por Brasil, en lo que se refiere a poder sindical (de agremiación y negociación colectiva) y alcance del derecho de huelga, pero estos poderes que supuestamente amenazan a los empleadores, son contrarrestados por el control estatal y el que ejercen los mismos empleadores al seleccionar a su contraparte en la contratación colectiva⁽²³⁾. De esta manera, al observar la interacción institucional, se entiende

(22) La metodología y el análisis de los resultados del índice de costo de cumplimiento de los derechos colectivos se encuentra en Bensusán, 2006:417.

(23) Cabe señalar que México es el único de los cuatro países donde son legales las cláusulas contractuales que obligan a los trabajadores a afiliarse a los sindicatos para poder acceder al empleo, otorgándoles el poder de agremiar coactivamente a los trabajadores, aunque ya no están obligados a permanecer en los sindicatos para conservarlo, ya que este tipo de restricciones a la libertad sindical dejaron de ser válidas con base en la última reforma legal (2012).

que en México el mismo diseño contiene el mecanismo que anula el mayor poder de asociación: la falta de autonomía, la ausencia de delegados en la empresa y la concentración de poder en las dirigencias, sin democracia interna ni rendición de cuentas a las bases. Las características opuestas resultarían incompatibles con el papel de control social que están llamados a desempeñar. Por el contrario, el poder de los empleadores para escoger a su contraparte en la negociación colectiva así como la institucionalización del tripartismo en el sistema de justicia laboral y en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ofrecen el espacio para hacer efectivo el control de los conflictos redistributivos e intersindicales. En consecuencia, el sindicalismo aliado al gobierno y apoyado por los empleadores, se convierte en una barrera contra la emergencia del sindicalismo independiente o, más precisamente, de un verdadero sindicalismo dedicado a defender los intereses de sus representados (Bensusán, 2006)⁽²⁴⁾.

La comparación de las reglas y las prácticas en los cuatro países, muestra que los mismos diseños pueden operar de manera diferente según los contextos y a través de diferentes diseños obtenerse un resultado semejante (Bensusán et ál. 2006). Por ejemplo, el poder de los empleadores para imponer unilateralmente las condiciones de trabajo ha aumentado tanto en México como en Chile bajo las políticas neoliberales, mientras el papel del Estado en la contención del conflicto fue compartido por aquellos (empleadores) al impedir o manipular el proceso reivindicativo, lo que ha resultado en bajas tasas de sindicalización, cobertura de la negociación colectiva y en una disminución significativa en el número de huelgas en la última década.

En cambio, en el caso de Argentina y Brasil, la interlocución sindical y la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo no han sido puestas en entredicho frontalmente por los empresarios, aun cuando los cambios en los mercados de trabajo (creciente informalidad y precarización del empleo, destrucción de empleo en la industria manufacturera) han minado el poder de asociación y negociación, que tendió a debilitarse y fragmentarse. Aunque no es el único factor que puede explicar esta situación, en ambos modelos laborales los empleadores no tienen injerencia directa sobre el proceso organizativo ni hay restricciones a la acción colectiva, como se encuentran en Chile. Además, se otorga a los gobiernos una gran capacidad de intervención en el reconocimiento de la personería gremial, al resolver las disputas sobre a quién corresponde negociar en una

(24) Si bien los índices de costos de cumplimiento basados en la legislación sin tomar en cuenta lo que ocurre en los hechos tienen poca utilidad, en este caso el resultado del ejercicio ha permitido mostrar cómo pequeñas diferencias en los diseños institucionales conducen a dinámicas muy diferentes en arreglos que comúnmente se consideran semejantes por su naturaleza corporativa-estatista.

determinada y debido a que pueden arbitrar los conflictos obrero-patronales por vía administrativa o judicial. De esta manera, la misma legislación acota el poder de los sindicatos de hacer daño a su contraparte a través de huelgas prolongadas y se toleran mayores niveles de autonomía.

En el caso de Brasil, la Constitución de 1988 abrió el paso a una mayor libertad sindical al eliminarse el requisito de inscripción ante el Ministerio de Trabajo, posibilitándose el registro ante las autoridades civiles. Este requisito volvió a imponerse con base en un fallo de la Suprema Corte de Justicia del 2003 debido a que es el Ministerio de Trabajo decide quién tiene la representación en cada jurisdicción, lo que otorga a la organización el derecho a recibir el impuesto sindical obligatorio (Cardoso y Gindin, 2009:17). Sin embargo, una reforma posterior legalizó las centrales sindicales (incluyendo federaciones y confederaciones), lo que aumentó el poder de asociación en ese país. Cabe señalar que el Poder Judicial en Brasil, donde ya no existen jueces clasistas, tuvo siempre un enorme poder para resolver conflictos e imponer las condiciones de trabajo, creando nuevos derechos –no solamente aplicándolo– en una especie de arbitraje consentido por al menos una de las partes. Su intervención llegó a convertirse en un instrumento de defensa de los derechos laborales frente a los ataques provenientes de las políticas neoliberales (Cardoso y Lage, 2006). Esta intervención no inhibe el derecho de huelga pero acorta su duración, sin afectar por ello el alcance de los logros de los trabajadores. Es decir, en lugar de dar prioridad a la prevención e inhibición del conflicto (como en Chile y México), lo que existe en Brasil es una mayor capacidad de resolución del mismo por canales institucionales, al igual que en Argentina.

Los regímenes de derechos colectivos de Chile y México, por su parte, tienen mayores semejanzas entre sí. Su rasgo común es que conducen a una mayor unilateralidad en la determinación de las condiciones laborales y a un margen mayor de intervención de los empleadores que les permite evitar una interlocución sindical fuerte, pero se diferencian en otros aspectos.

Si bien Chile tiene formalmente una mayor autonomía colectiva frente al Estado y los empleadores, a la vez que mejores condiciones para la democracia interna en los sindicatos, tiene en cambio menor poder sindical que el que se reconoce en México. El régimen de derechos colectivos está regulado en forma minuciosa por la legislación, dejando relativa facilidad para formar sindicatos gracias a las reformas de 1990 y 2001 pero, a la vez, impone fuertes restricciones en el ejercicio de la negociación colectiva y el derecho de huelga, aunado a que disponen de limitados recursos económicos e incentivos para fomentar la sindicalización. Las restricciones al derecho de huelga crean condiciones desfavorables para la negociación lo que resulta en magros beneficios para los sindicalizados (Durán,

2013). A su vez, favorece la formación de unidades de agremiación sindical débiles, atomizadas, con escaso número de contratos colectivos y predominio de convenios colectivos negociados informalmente sin derecho a ejercer la huelga. Por su parte, los grupos negociadores, con la promoción o apoyo de los empleadores, desplazan a los sindicatos en las negociaciones y desaparecen una vez alcanzados estos acuerdos, de muy bajo nivel de protección⁽²⁵⁾. En suma, el resultado tanto en México como en Chile es una gran unilateralidad en la determinación de salarios y condiciones de trabajo, cuestión que como lo indica Wright (2000), es del mayor interés para los empleadores.

Sin embargo, la unilateralidad se logra en ambos países con diferentes diseños. En primer lugar, la existencia de grupos negociadores en Chile está regulada por la legislación (a la vez que es muy minucioso el procedimiento de negociación colectiva) e impone ciertas exigencias que obligan a la transparencia e incluso a contar con el respaldo real de algunos trabajadores en la empresa en cuanto a la oportunidad de la negociación y el resultado alcanzado: a) cuando el empleador recibe una propuesta de contrato colectivo está obligado a dar a conocer a todos los trabajadores, quienes pueden presentar sus propios proyectos en un periodo de 30 días a través de sus sindicatos o de grupos negociadores⁽²⁶⁾; b) se requieren por lo menos ocho trabajadores para integrar un grupo negociador, quienes deben elegir a sus representantes en votación secreta ante un ministro de fe, además de que la empresa debe responder formalmente y por escrito a la propuesta de acuerdo colectivo que le haga el grupo de trabajadores; c) la propuesta de la empresa deberá ser votada en forma secreta por los trabajadores del grupo en presencia de un inspector del trabajo; d) tanto los sindicatos como los grupos negociadores tienen el derecho de obtener información valiosa para prepararse y elaborar un contrato colectivo acorde con la situación real de la empresa; e) otra diferencia es que la legislación chilena permite al empleador decidir a qué parte de los trabajadores de una empresa se va a extender los beneficios de la negociación colectiva, segmentando el mercado interno de trabajo, al establecer que estos beneficios solamente alcanzarán a los trabajadores involucrados en la negociación. Por el contrario, en México todos los trabajadores se benefician (o se perjudican)

(25) Además, diversos contingentes de trabajadores quedan privados del derecho de negociar colectivamente con derecho de huelga y fuero sindical, quienes quedan supeditados a la voluntad de los empleadores a negociar ya que si rechazan la propuesta de los trabajadores, ahí queda terminado el proceso. Entre estos trabajadores se encuentran los aprendices, trabajadores por obra, faena o de temporada y los trabajadores agrícolas de temporada (López, 2014).

(26) La legislación establece un plazo de quince días para que la empresa que reciba un proyecto de contrato colectivo responda a esta solicitud, ya que en caso contrario la Inspección del Trabajo le impondrá una multa por un monto equivalente al 20% del total de las remuneraciones de los trabajadores involucrados en el proyecto colectivo (López, 2014).

con lo que acuerdan sus supuestos representantes, aun cuando no los conozcan y jamás se los haya consultado acerca de quién deba representarlos. Demás está decir que en Chile todos estos mecanismos dificultan, aunque no necesariamente impiden, que el empleador manipule el proceso organizativo y reivindicativo de sus trabajadores.

Por el contrario, el diseño institucional mexicano crea la oportunidad para que los dirigentes de los sindicatos (con registro ante la autoridad laboral) y los empleadores cometan en forma extendida un fraude a la ley y simulen una negociación inexistente a partir de la colusión y complicidad entre dirigentes que disponen del registro de un sindicato y se ponen de acuerdo con un empleador con el respaldo de la autoridad, incluso antes de comenzar a operar y cuando todavía no existen trabajadores contratados en la empresa. Estas prácticas están muy generalizadas y han sido la opción escogida por los empleadores en las empresas de la nueva economía (franquicias de servicios, bancos, industria maquiladora de exportación, empresas subcontratistas en las cadenas productivas), a donde se trasladaron los empleos de la industria manufacturera tradicional. La negociación simulada se apoya en la falta total de transparencia y democracia en el mundo sindical y en la opacidad en la que se desenvuelve el proceso de selección de la contraparte de la negociación colectiva (no regulado, salvo que se ejerza el derecho de huelga). Esta complicidad se refuerza porque todo el procedimiento de registro, negociación colectiva y huelga tiene como espacio de tramitación y resolución (salvo el registro de sindicatos a nivel de la jurisdicción federal, que debe realizarse por la STPS), a las juntas de conciliación y arbitraje, integradas tripartitamente. En esa instancia, las demandas de los auténticos dirigentes sindicales y las organizaciones independientes para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, negociar colectivamente o ejercer el derecho de huelga, deben ser resueltas por quienes buscan evitar una auténtica representación y acción de los trabajadores: los dirigentes sindicales allegados a empleadores y el gobierno junto con estos mismos (Bensusán, 2006).

2. Estados Unidos y Canadá

El trabajo de Godard (2008) sobre la formación de sindicatos en Estados Unidos y Canadá recoge evidencias que muestran que, a pesar de las semejanzas en los regímenes de derechos colectivos, algunas diferencias institucionales explicarían por qué mientras en Canadá la declinación sindical fue moderada, en Estados Unidos fue “catastrófica”. Sostiene que si los trabajadores de EE.UU. tuvieran las mismas condiciones para organizarse que en Canadá, la densidad sindical sería semejante en ambos países.

Ambos regímenes descansan en el principio de mayoría y la intervención de una autoridad laboral así como reconocen que el proceso organizativo es contestatario (“adversarial”), por lo que el empleador puede ejercer una gran resistencia durante y después del proceso de organización. Sin embargo, Canadá impone menos dificultades para la acción colectiva. El factor institucional más importante que los distingue sería la posibilidad de utilizar en Canadá un procedimiento de certificación (“provision for card certification”) que permite eludir la votación (“ballot”) por lo que se reduce sustancialmente la oportunidad para la interferencia del empleador encaminada a disuadir a los trabajadores. Además, en Canadá existen once jurisdicciones, seis de las cuáles cubren la mitad de la fuerza de trabajo y permiten eludir la votación. Donde se sigue exigiendo, la determinación de la unidad de negociación no es requisito para la votación y el plazo para la elección varía entre cinco y seis días desde que se solicita. No se permiten las reuniones individuales entre los supervisores y los trabajadores y hay restricciones respecto de la propaganda del empleador. Los empleadores enfrentan mayores dificultades para apelar el resultado y pueden ser obligados a negociar antes de que se resuelva. En algunas jurisdicciones, los sindicatos pueden recurrir a un arbitraje para la firma de un contrato y no se pueden contratar reemplazos permanentes en las huelgas mientras en tres jurisdicciones los reemplazos temporales están restringidos o prohibidos. (Ibíd., p. 397). La posibilidad que en EE.UU. tiene el empleador para cuestionar previamente a la elección de la unidad de negociación y alargar el proceso es lo que, entre otros factores, afecta la probabilidad de tener éxito. El margen de acción de los empleadores es muy amplio, incluyendo entrevistas individuales con los trabajadores, amenazar con el cierre de la empresa y difundir propaganda falsa para desalentarlos. Aunque existen mecanismos para sancionar las amenazas y despidos de los que apoyan a los sindicatos, estos son débiles y los remedios tardan mucho tiempo en hacerse efectivos. Igualmente, si el sindicato gana la certificación, el empleador puede apelar y no negociar hasta que se resuelva en su contra. Si se ejerce el derecho de huelga, los empleadores pueden reemplazar a los huelguistas (2008, pp. 391-392).

Sin embargo, se reconoce que por importantes que sean los cambios para favorecer la sindicalización, hay un techo que difícilmente puede superarse si no cambia el entorno institucional más amplio. Así, en EE.UU., el entorno institucional y las normas generaron históricamente un clima antisindical al favorecer una ideología “economicista, individualista y de libre mercado” (Ibíd.). Como señala Cowie (2015), el New Deal y su énfasis en los derechos colectivos económicos fue el producto de unas circunstancias muy particulares (como la crisis económica y la suspensión de la inmigración) por lo que el futuro de la organización sindical y de la regulación tendría que estar fuera de la legislación federal tradicional. Sin

embargo, cada experiencia es dependiente de la trayectoria y, por tanto, hay retos y oportunidades muy distintas en los países a través del cambio institucional.

En ese contexto, la experiencia estadounidense muestra una disyuntiva institucional: luchar para eliminar restricciones para la acción colectiva a través de la expansión de los sindicatos o crear organizaciones que no estén sujetas a dichas restricciones (Fine 2015: 19)⁽²⁷⁾. Ambas opciones han tenido lugar en la agenda de los trabajadores en ese país. Sin embargo, bajo cinco administraciones federales han fracasado los intentos de cambio institucional (1949-2010). La última esperanza –the Employee Free Choice Act– encaminada a facilitar el camino a la organización sindical, fortaleciendo la libertad sindical, apoyada por cuantiosos recursos y el entonces candidato a la presidencia Barak Obama, terminó sin suerte alguna en el Senado, y más tarde avanzaron los intentos por evitar la negociación colectiva en el Sector Público (Cowie, 2015). Más que a la posibilidad de una verdadera reforma institucional a nivel de la legislación federal, este historiador apuesta por las alianzas fluidas, liderazgos difusos, campañas municipales a favor de los salarios mínimos, centros de derechos laborales, luchas por los derechos de los inmigrantes, boicots de consumidores y por la legislación local (estatal). Las experiencias mencionadas anteriormente, en torno a las campañas por los salarios mínimos en diversas ciudades, muestran los éxitos alcanzados en esa dirección.

V. LAS ALTERNATIVAS

Millones de trabajadores en el mundo han estado siempre excluidos de la NC dentro y fuera de la economía formal. Muchos de los incluidos ya no lo están. En este contexto se analiza la revitalización de la institución del salario mínimo y el papel que nuevos actores, junto a los sindicatos, han tenido en este proceso al lograr construir coaliciones amplias y eficaces a favor de los trabajadores más vulnerables. Se habría transitado hacia la construcción de nuevos esquemas para forjar acuerdos entre los interesados (“new stakeholders order”)⁽²⁸⁾ que irían

(27) Fisk (2014) advierte que la legislación estadounidense regula minuciosamente el gobierno interno, las fuentes de financiamiento y el manejo de los recursos sindicales, bajo el supuesto de que es necesario para impulsar la democracia y la rendición de cuentas de los líderes y garantizar los derechos de los trabajadores que son representados por estos sin ser miembros. La emergencia de nuevas formas de organización distintas de los sindicatos busca justamente eludir las restricciones legales que se les imponen a estos en muchas formas.

(28) Heckscher (2008: 369 y 371) ve al “neocorporativismo” como un régimen destinado a estabilizar el orden social, que correspondió a una etapa de la historia en donde los interlocutores eran las grandes corporaciones, los sindicatos y los gobiernos. Su reemplazo por un nuevo régimen de actores interesados (“new stakeholders order”) supondría al menos la transformación de los viejos actores, el desarrollo de otros nuevos y el diseño de un proceso para discutir y llegar a acuerdos.

“más allá de la negociación colectiva” controlada por las regulaciones y de las representaciones tradicionales (Wulyari, 2011: 11; Webster, 2015). Por otra parte, se revisan las limitaciones y ventajas de la exigencia de responsabilidad social a las multinacionales.

1. La revitalización de los salarios mínimos: ideas, acción colectiva y políticas públicas

La reversión de las políticas de salarios mínimos restrictivas se colocó en los últimos años en un lugar central de las agendas públicas y de los debates entre académicos y actores sociales y políticos, tanto por razones de justicia social como de eficiencia económica. Siendo una institución tradicional, lo cierto es que las intensas campañas por el aumento de los salarios mínimos en los Estados Unidos se convirtieron en un espacio extraordinario de innovación social y revitalización de la acción colectiva.

Un punto a favor de estas nuevas políticas fue lo que Krugman⁽²⁹⁾ vio como una verdadera “revolución intelectual” en el pensamiento económico respecto a los efectos negativos de los salarios mínimos en el nivel del empleo. Esta revolución se fundamenta en las evidencias empíricas derivadas de los estudios experimentales realizados por David Card y Alan Krueger en los años noventa al comparar los efectos del incremento de los salarios en ciudades de ese país respecto de otras vecinas donde no ocurrió, cuando esos resultados fueron confirmados con posterioridad en muchos otros estudios. Estos estudios, citados por Krugman, han sido decisivos para apoyar a quienes sostienen que su impacto sobre el nivel del empleo es prácticamente nulo o, en todo caso, positivo⁽³⁰⁾.

En muchos casos, los propios gobiernos adoptaron políticas de recuperación sostenidas, tal como sucedió en la década del 2000 en varios países de América Latina, con efectos correctivos en la distribución del ingreso (Argentina, Uruguay, Brasil y, en menor medida, Chile)⁽³¹⁾. De la misma manera, en 2014, el Presidente de los Estados Unidos se comprometió con una política de incremento del salario mínimo a nivel nacional, al reconocer que este perdió un tercio de su valor real entre 1968 y 2014⁽³²⁾.

Apoyada en el debate académico y en las recomendaciones de los organismos internacionales destaca la amplia movilización generada en diversas ciudades de

(29) Krugman, (2015a).

(30) Véase también la opinión de Krugman, (2015b).

(31) Véase al respecto Maurizio, (2014).

(32) Esta decisión contó con el apoyo de más de 600 economistas, entre los que se incluían siete premios

los Estados Unidos, donde los sindicatos, unidos a otro tipo de organizaciones comunitarias y centros de defensa laboral, formaron amplias coaliciones y realizaron largas e intensas campañas a nivel nacional y local para lograr mejoras en los salarios mínimos o promover salarios de vida (*living wage*), consiguiendo el apoyo de los actores políticos y los gobiernos. De esta forma, la amplia solidaridad generada en torno a las campañas por la mejora de los salarios de los grupos más vulnerables, se trate de empleados de multinacionales como Wal Mart o de las cadenas de comidas rápidas como Mc Donald o Wing's, trabajadores de servicios de limpieza o de ciudades completas, se convirtió en el eje de las prácticas sociales innovadoras consiguiendo triunfos muy importantes (Fine, 2015). Fue el caso de la reciente experiencia en la ciudad de Los Ángeles, donde se acordó un incremento gradual del salario hasta llegar a 15 dólares por hora en 2020 y se creó un nuevo mecanismo de vigilancia del cumplimiento de esta medida con la participación de los sindicatos (Bensusán y O'Connor, 2015). Siguiendo el ejemplo de Seattle, San Francisco y Los Ángeles, entre otras, hay que mencionar el reciente éxito del movimiento de protesta iniciado hace cuatro años en Nueva York por los trabajadores de las cadenas de comida rápida que constituye una de las industrias con mayor número de empleados de bajos salarios. Este movimiento, que logró hacer escuchar la voz de los trabajadores en el comité creado por el alcalde de la ciudad, concluyó en julio de 2015 con la recomendación por parte del Gobernador a favor de aumentar gradualmente a 15 dólares por hora los salarios en esa ciudad (2018) y posteriormente en todo el estado (2021), lo que supone un incremento del 70 % y lo acercaría a un salario de vida (*living wage*)⁽³³⁾.

Estas experiencias tienen un fuerte componente local difícil de trasplantar a otros contextos. Sin embargo, habría que considerar las razones por las que algunos sindicatos de ese país, ampliaron sus horizontes en lugar de desaparecer como muchos pronosticaron al calor de la destrucción del empleo manufacturero o tradicional y fueron más allá de las posiciones burocráticas y defensivas. Se desarrollaron nuevas capacidades estratégicas y de movilización, abandonaron los comportamientos antagónicos frente a posibles aliados y colaboraron con otras formas de organización comunitarias y de otro tipo ajenas al lugar de trabajo. Ello se debería en parte a que en el nuevo contexto y bajo las restricciones institucionales en las que operan la protección de los salarios de los más vulnerables se convirtió en un imperativo de sobrevivencia. Más allá de la representación de sus miembros, los incentivos los llevaron a transformarse internamente y crear amplias coaliciones

Nobel y del mismo FMI, quien recomendó a dicho presidente el incremento del salario mínimo (Council of Economic Advisers, EE.UU., 2014, citado en GDF: 22 y Moreno Brid et al. Nexos, (2015).

(33) McGEEHAN, (2015).

sociopolíticas construyendo una verdadera comunidad de intereses, lo que ha sido visto como un paso previo para mejorar el clima a la hora de negociar los salarios de los convenios colectivos. A su vez, el peso político ganado a través de las campañas sostenidas por largo tiempo hizo que los actores políticos en el poder ejecutivo y legislativo de los Estados y ciudades e incluso algunos segmentos de la comunidad empresarial apoyaran las demandas sindicales, lo que se volvió una condición dada la parálisis en el poder legislativo federal (Bensusán y O'Connor, 2015)⁽³⁴⁾.

En suma, la complementariedad entre las políticas de salarios mínimos y la NC es cada vez más necesaria. Alemania, a la par que la cobertura de la NC tendió a bajar, tuvo que adoptar esta figura en 2007 (como salarios mínimos profesionales) y de manera general a partir de 2015 (como salarios mínimos generales), como había sucedido previamente en Reino Unido e Irlanda, como consecuencia de su ingreso a la UE en 2004⁽³⁵⁾. Incluso el tema entró en la agenda en Suiza, uno de los países más ricos del mundo⁽³⁶⁾. Habrá que ver el destino de las recientes propuestas del presidente de Francia, F. Hollande, destinadas a refundar la eurozona después de la crisis griega, entre las que se incluye, en el marco de una política económica común, la adopción de un salario mínimo similar en los países de la eurozona para evitar el “dumping social”⁽³⁷⁾.

2. Las regulaciones privadas y voluntarias: alcances y limitaciones

El deterioro de la calidad de los empleos dispersos en las cadenas de valor de las empresas multinacionales a lo largo del mundo ha llevado a buscar diversos mecanismos privados y voluntarios de regulación y obligatoriedad de los derechos laborales, como es el caso de los códigos de conducta. Aunque las empresas transnacionales asumieron un importante papel en la supervisión de condiciones de trabajo a lo largo de las cadenas productivas distribuidas en diversos países,

(34) Una descripción de las luchas y alianzas entre sindicatos, organizaciones comunitarias y centros de derechos laborales en los Estados Unidos en los últimos años se encuentra en Fine, 2015. Wulyari (2011: 12-14) analiza diferentes experiencias (“más allá de la negociación colectiva”) en Indonesia y Camboya en donde campesinos y trabajadores rurales así como trabajadores informales urbanos han desarrollado nuevas formas de solidaridad y acción colectiva. Para algunos conflictos recientes en Sudáfrica véase Webster, 2015.

(35) En 2015, 22 de los 28 Estados miembros de la UE (Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia) tenían un salario mínimo nacional. Su importancia regional es creciente en tanto en 2013 el nivel del SM bruto aumentó de un 30 % a poco más del 50 % del promedio de ingresos mensuales de quienes trabajan en la industria, el comercio o los servicios. Estadísticas sobre los salarios mínimos. Véase <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/es>.

(36) Sobre el cambio de postura de los sindicatos en Suiza en 2008, para apoyar el salario mínimo, véase. <[shttp://www.swissinfo.ch/spa/-necesita-suiza-realmente-un-salario-m%C3%ADnimo-/26931996](http://www.swissinfo.ch/spa/-necesita-suiza-realmente-un-salario-m%C3%ADnimo-/26931996)>.

(37) Véase al respecto Yárnoz (2015).

debido a la presión de los consumidores, ellas mismas imponen a sus proveedoras en los países en desarrollo un “modelo de negocios” que afecta el cumplimiento de los derechos laborales. El análisis de diversas experiencias de defensa de los trabajadores en la industria del vestido a lo largo de las cadenas productivas dispersas por el mundo corrobora esta paradoja y sugiere que la vía centrada en la responsabilidad social de las empresas transnacionales tiene muchas debilidades y depende en gran medida del nivel de obligatoriedad en cada país (Seidman, 2007, Locke, Kochan, Romis; Qin, 2007; Bensusán, 2007 y RSM, 2008).

Uno de los cuestionamientos es que los “derechos humanos” o las “normas laborales fundamentales” incluidos en los Códigos de Conducta de las empresas transnacionales o de Iniciativas Múltiples, son diseñados con una perspectiva universal y minimalista, ignorando los derechos nacionales, borrando las diferencias locales y pensando en los que pueden ser impuestos a todos los países y sectores independientemente de su nivel de desarrollo (Seidman, 2007). Los defensores de esta estrategia sostienen que la promoción de los derechos humanos laborales y los códigos de conducta no deberían verse como una alternativa a la presión sobre el Estado para que mejore su capacidad de *obligatoriedad* sino como un complemento (Locke, Kochan, Romis y Qin, 2007). También se destacan las ventajas de las organizaciones flexibles como las ONG para expresar las nuevas identidades sociales basadas en diferencias de género, étnicas o en preferencias sexuales y, en general, para luchar contra toda forma de discriminación, sin por ello reemplazar el papel de los sindicatos (Piore y Safford, 2006).

La experiencia que se ha generado entre las ONG y centros de derechos laborales involucrados en la exigencia del cumplimiento de los códigos de conducta podría aprovecharse para impulsar nuevas formas de NC a lo largo de las cadenas productivas. Un antecedente son los acuerdos internacionales entre las multinacionales y las Federaciones Sindicales Globales (GUF, por sus siglas en inglés), ya que constituyen una nueva forma voluntaria de “auto regulación”, para asegurar el respeto de los estándares laborales en los sistemas globales de producción a través de los países, de manera que los trabajadores se beneficien de sus resultados. De acuerdo a Papadakis, (2011), en 2010 existían más de 80 acuerdos de esta naturaleza, que establecen mecanismos de supervisión conjunta y dan un paso más adelante en relación a los Códigos de Conducta o las iniciativas *multi-stakeholders*. Los acuerdos habrían tenido impacto positivo en la promoción de organizaciones de trabajadores y en su reconocimiento por parte de las multinacionales, a la vez que aumentó la afiliación sindical y se crearon espacios de resolución de conflictos, principalmente donde los sistemas de relaciones industriales eran débiles o inexistentes. Se advierte que estos acuerdos globales no

sustituyen ni cierran las brechas en la protección de los derechos laborales donde estos no se cumplen (Papadakis, 2011: 296-297).

VI. CONCLUSIONES

Descartando las posiciones fatalistas sobre el efecto de la globalización en los empleos, en esta presentación destacué la importancia de considerar los factores domésticos que inciden en el poder asociacional de los trabajadores a la hora de evaluar el futuro de la NC y las alternativas que pudieran reforzarla o completarla. Los resultados de investigaciones comparativas y otras centradas en casos nacionales muestran diferentes problemáticas, vinculadas a los tipos de capitalismo dominantes y los sistemas de relaciones industriales. En donde la NC llegó a ser una institución efectiva, principalmente en algunos países de Europa Continental, los escandinavos y unos pocos del Cono Sur en América Latina, hay tanto evidencias de avances como de retrocesos, por lo que nada parece definitivamente ganado ni perdido. El papel del Estado y las reglas del juego tienen un gran peso ya que solamente donde existen estructuras de negociación que van más allá de la empresa se logran tasas de sindicalización que cubren a la mitad o más de los trabajadores asalariados, aumentando la probabilidad de incluir en el futuro a los trabajadores más vulnerables y reducir la desigualdad social.

Por el contrario, en la gran mayoría de los países, muchos de los cuales han experimentado en las recientes décadas procesos de transición democrática aunados a profundas reformas económicas, no existen las condiciones necesarias para hacer posible que la voz de los trabajadores sea escuchada a la hora de determinar sus condiciones de trabajo. Entre otras razones, debido a las altas tasas de informalidad laboral, la atomización sindical y de la negociación y las resistencias que los empleadores pueden oponer, de hecho o de derecho, a la acción colectiva. En algunos países las reformas emprendidas en las últimas décadas mejoraron las oportunidades para ejercer los derechos colectivos pero en otros fueron simplemente cosméticas o no existió la fuerza social suficiente ni el interés de los gobiernos para hacerlas efectivas.

Las tendencias más destructivas del capitalismo en su etapa actual están a la vista, como lo han señalado destacados economistas provenientes de los países más desarrollados del orbe, pero también se observan algunos cambios en las ideas de los organismos económicos internacionales y experiencias sociales innovadoras en muy diversas latitudes. El lento crecimiento económico y el aumento de la desigualdad han hecho que se valore el efecto positivo que los sindicatos, la negociación colectiva y los salarios mínimos tienen en el desempeño económico

y social. Sin embargo, la posibilidad de que este reconocimiento se traduzca en un viraje en el modelo económico neoliberal –o al menos en un mayor margen para que los gobiernos decidan democráticamente sus políticas económicas y sociales– dependerá de la capacidad de movilización de los viejos y nuevos actores sociales y políticos, comprometidos con la mejora de las condiciones de los trabajadores, independientemente de su estatus.

Un signo alentador es que algunos sindicatos se han transformado, representan a sus miembros pero también buscan expandir la sindicalización y son hoy parte de amplias coaliciones defensoras de los derechos de los más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los trabajadores de los servicios. Como vimos, los EE.UU. han mostrado al respecto una gran capacidad de innovación social, a pesar de haber fracasado los intentos para corregir las fuertes restricciones institucionales. Otras veces, los sindicatos existentes –dotados de fuertes poderes coactivos– se han vuelto un obstáculo para la emergencia de otras formas organizativas. Como sea, surgen nuevos vínculos sociales y espacios de interacción con múltiples interlocutores más allá del lugar de trabajo, con agendas amplias que combinan reivindicaciones laborales, derechos para las minorías y mejores servicios públicos. A través de diferentes repertorios de lucha, se logra revitalizar viejos mecanismos de protección, como los salarios mínimos y se promueven otros más ambiciosos, como los salarios de vida para todos los trabajadores de un sector o una ciudad. La negociación colectiva sigue utilizándose como forma de gobernanza de las relaciones laborales que permite la expresión de la voz de los trabajadores. También comienza a ser vista como un instrumento político capaz de generar derechos e incluir a muy diversos contingentes de trabajadores. La experiencia ganada al exigir responsabilidad social a las empresas multinacionales durante las dos últimas décadas, puede aprovecharse para promover la negociación colectiva de las condiciones de trabajo a lo largo de las cadenas de valor esparcidas en el mundo.

Como hemos mostrado con mayor detalle en el caso de los países del Cono Sur y Norteamérica, el entorno institucional y las normas laborales tienen una marcada influencia en la naturaleza de los sindicatos y en la manera en que afrontan los problemas que plantea la globalización neoliberal. Pequeñas diferencias institucionales entre países que comparten presiones competitivas semejantes se traducen en oportunidades distintas para la formación y acción de los sindicatos, como lo muestran los casos de EE.UU. y Canadá y, más en general, las diferencias en las tasas de sindicalización, cobertura y estructura de la NC en los países más desarrollados de la OECD. Otras veces, por diferentes caminos institucionales, se llega a situaciones semejantes, como en México y Chile, donde reina una marcada unilateralidad por parte de los empleadores.

La necesidad de impulsar cambios institucionales parece generalizada y está en la agenda de muchos países, pero su viabilidad y los puntos de fricción que deben ser prioritariamente atendidos para remover los legados autoritarios o poner límites a las libertades empresariales son distintos en cada caso. Aunque el poder asociacional está marcado por dichos legados en Argentina, Brasil y México, los arreglos corporativos son y funcionan de forma muy diferente.

En suma, como lo han puesto de manifiesto muchas otras investigaciones, las instituciones y la política pueden filtrar los efectos más negativos de la globalización y el cambio tecnológico sobre los derechos de los trabajadores. Los seis ejemplos analizados nos permiten dar un paso más allá al mostrar que el contexto en el que se forjaron y se ejercen los derechos colectivos y la manera en que se distribuye el poder entre los trabajadores, los empleadores y los gobiernos explican las principales tendencias experimentadas por la negociación colectiva y sus perspectivas en el futuro inmediato.

BIBLIOGRAFÍA

ACKERS, Peter y WILKINSON, Adrian (2008), *Industrial relations y the social sciences* In Blyton, Paul; et ál. (eds.), *The Sage Hybook of Industrial Relations*. United States, SAGE.

ADAMS, Roy (2011), “Collective Bargaining as a Minimum Employment Styard” In *The Economic y Labour Relations Review*, vol. 22 N° 2, pp. 153–164.

AIDT, Toke y TZANNATOS, Zafiris (2008), “Trade unions, collective bargaining y macro-economic performance: a review”, *Industrial Relations Journal*, vol. 39 N° 4, pp. 258–295.

BBC (British Broadcasting Corporation) (2013), “Podrán los sindicatos salvar a la economía mundial? Available: <http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/03/130301_economia_sindicatos_crisis_desigualdad.shtml, consulted 17th july 2015>.

BENSUSÁN, Graciela y MIDDLEBROOK Kevin (2012), “Organizing labour y politics in Mexico: changes, continuity y contradictions”, *Institute of Latin American Studies*, School of Advanced Study, University of London.

BENSUSÁN, Graciela (2013), *El enfoque de derechos en la política laboral y salarial: construcción de un marco metodológico para aplicarse en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y México*, Serie Estudios y Perspectivas, CEPAL.

BENSUSÁN, Graciela y O’CONNOR, Elizabeth (2015), *Innovation in policy-making in city governments: Openings to change minimum wage policy in Mexico City y Los Angeles*, ponencia presentada en REPAL 2015, Organizado por la Red para el Estudio de la Economía Política de América Latina, realizada el 7 y 8 de julio en Montevideo, Uruguay.

BENSUSÁN, Graciela (2015), “Organizing workers in Argentina, Brazil, Chile y Mexico: The authoritarian-corporatist legacy y old institutional designs in a new context”, *Theoretical Inquiries in Law*, Tel Aviv University Faculty of Law (forthcoming).

BENSUSÁN, Graciela y COOK, Maria Lorena (2015), “State-corporatist legacies y divergent paths: Argentina y Mexico” in Teri L. Caraway et al Eds. *Working through the past: labor y authoritarian legacies in comparative perspective*, Cornell University, ILR Press.

BIELER, Yreas (2014), *Transnational Labour Solidarity in (the) Crisis*. University of Nottingham, United Kingdom.

BOSCH, Gerhard (2015), “Negociación colectiva en declive y desigualdad en aumento. Análisis comparado de cinco países de la UE”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 134, N° 1, March, pp. 65-74.

COLEMAN, Neil (2013), *Towards new collective bargaining, wage y social protection strategies in South Africa: learning from the Brazilian experience*. Geneva: ILO-GLU.

COWIE, Jefferson (2014), *The Long Exception for American Labor: Foward into the Past for Organizing y the Law*, Cornell University. Labor Organizing y the Law January 5-6, 2015.

DUE, Jesper y STEEN MADSEN, Jørgen (2008), “The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or Renewal?” *Journal of Industrial Relations*, vol. 50, N° 3, pp. 513–529.

DURÁN, Gonzalo (2015), *La formalidad precarizante*, Working Paper, LASA, San Juan de Puerto Rico.

ETUI (European Trade Union Institute) (2015), *Benchmarking Working Europe*, Brussels.

FINE, Janice (2015), “Movimientos alternativos de protección de los trabajadores en los Estados Unidos”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 134, N° 1, marzo, pp. 17-29.

FIORITO, Jack y HARDLEY, Paul (2008), “Trade union morphology” In Paul Blyton, et al. (eds.), *The Sage Hybook of Industrial Relations*. United States, SAGE.

FISK, Catherine (2015), “Workplace democracy y democratic worker organizations: Notes on worker centers y members-only unions”, *Theoretical Inquiries in Law*, Tel-Aviv University, Faculty of Law & Department of Labor Studies. (forthcoming).

FLANAGAN, Robert (2008), “The changing structure of collective bargaining” In Paul Blyton et al. (eds.), *The Sage Hybook of Industrial Relations*. United States, SAGE.

FRANCESE, Maura y MULAS-Granados, Carlos (2015), *Functional Income Distribution y Its Role in Explaining Inequality*, International Monetary Fund, Washington, DC.

FRANK, Volker, “Living in the Past or Living with the Past? Reflections on Chilean Labor Unions Twenty Years into Democracy” in Teri L. Caraway et al Eds. *Working Through the past: labor y authoritarian legacies in comparative perspective*, 2015, Cornell University, ILR Press.

FREEMAN, Richard (2011), "New roles for unions y collective bargaining post the implosion of Wall Street capitalism" in Susan Hayter, (ed.), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy. Negotiating for social justice*. ILO, Geneva.

GDF (Gobierno del Distrito Federal) (2014), *Política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal: Propuesta para un acuerdo nacional*, México.

GODARD, John (2008), "Union formation", In Paul Blyton et al. (eds.), *The Sage Handbook of Industrial Relations*. United States, SAGE.

GOLDÍN, Adrián (2009), "La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el Régimen Sindical Argentino" en *Revista Internacional del Trabajo*, N°128, pp. 179-185.

HALL, Peter y SOSKICE, David (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University.

HAMANN, Kerstin y KELLY, John (2008), "Varieties of capitalism y industrial relations" In Paul Blyton et al. (eds.), *The Sage Handbook of Industrial Relations*. United States, SAGE.

HARVEY, David (2013), *Organizarse para la transición anticapitalista. Conferencia pronunciada en el Foro Social Mundial de 2010*, Porto Alegre.

HAYTER, Susan (2015), "Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales". En: *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 134, N° 1, marzo, pp. 1-4.

_____ (2011), "Introduction" in Susan Hayter, (ed.), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy. Negotiating for social justice*. ILO, Geneva.

HAYTER, Susan y WEINBERG, Bradley (2011), "Mind the gap: collective bargaining y wage inequality", In Hayter, Susan (ed.), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy. Negotiating for social justice*. ILO, Geneva.

HAYTER, Susan; FASHOYIN, Tayo y KOCHAN, Thomas (2015), "Collective Bargaining for the 21st Century" In *Journal of Industrial Relations*, vol. 53, N° 2, pp. 225-247.

HECKSCHER, Charles (2008), "The evolution of stakeholder regimes: beyond neo-corporatism" In Blyton, Paul; et ál. (eds.), *The Sage Handbook of Industrial Relations*. United States, SAGE.

HELD, David; MCGREW, Anthony; GOLDBLATT, David y PERRATON, Jonathan (1999), *Global transformations: politics, economics y culture*, Stanford University Press, Stanford.

ZOHAL, Hessami y BASKARAN, Thushyanthan (2014), "Has globalization affected collective bargaining? An Empirical Test 1980-2009", *The World Economy (journal)*.

HYMAN, Richard (2015) "Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa" en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 134, N° 1, Marzo, pp. 5-15.

ILO (International Labour Organization), (2015) *World employment y social outlook: Trends 2015*. International Labour Office, Geneva.

_____ (2014), *Indicadores sobre las relaciones laborales*, Available, Geneva.

ILO/OECD/WB (International Labour Organization; Organisation for Economic CO-operation y Development; World Bank), (2014), *G20 Labour markets: outlook, key challenges y policy responses*, Australia.

KEUNE, Maarten (2015), “Ideas, paradojas y factores de cambio determinantes de las relaciones laborales futuras en la UE”. En: *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 134, Nº 1, marzo, pp. 53-63.

KLUBOCK, Thomas (2015), *The Long History of Precarious Labor in Chile*, Department of History, University of Virginia, Ponencia presentada en LASA 2015, XXXIII International Congress of the Latin American Studies Association, realizado en San Juan Puerto Rico del 27 al 30 de mayo.

KRUGMAN, Paul (2015a), “Power y paychecks”, *New York Times*, Available: <<http://www.nytimes.com/2015/04/03/opinion/paul-krugman-power-y-paychecks.html?emc=eta1>>, consulted 22th July, 2015.

_____ (2015b), “Progresistas y salarios”, *El País*, Available: <http://economia.elpais.com/economia/2015/07/17/actualidad/1437147778_915450.html>, consulted 22th July, 2015.

LOCKE, Richard; KOCHAN, Thomas; ROMIS, Monica y QIN, Fei (2007), “Beyond corporate codes of conduct: Work organization y labour styards at Nike’s suppliers” *International Labour Review*, vol. 146, Nº 1-2, March, pp. 21-40.

MAREE, Johann (2011), “Trends in collective bargaining: why South Africa differs from global trends”. In *Journal of Labour Relations*, vol. 35, Nº 1, pp.1-37.

MAURIZIO, Roxana (2014), “El impacto distributivo del salario mínimo en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay”. Social Policy Series, ELAC, Nº 194, Santiago.

MCGEEHAN, Patrick (2015), “New York Acts To Myate \$ 15 Minimum Wage in Fast food”, *New York Times*, Available: <<http://www.nytimes.com/2015/07/23/nyregion/new-york-minimum-wage-fast-food-workers.html?hp&action=click&pgtype=Homepage&module=first-column-region®ion=top-news&WT.nav=top-news>>, consulted 22th July, 2015.

MORENO-BRID, Juan Carlos y GARRY, Stefanie (2015), “El rezago del salario mínimo” *Nexos*, Available: <<http://www.nexos.com.mx/?p=24115>>, consulted 22th July, 2015.

MOSLEY, Layna (2011), *Labor Rights y Multinational Production*, Cambridge.

MUNDLAK, Guy (2015), “Organizing workers in ‘hybrid systems’: comparing trade union strategies in four countries Austria, Germany, Israel y the Netherlys”. *Theoretical*

Inquiries in Law, Tel-Aviv University, Faculty of Law & Department of Labor Studies. (forthcoming).

Neshith Desai Associates (2015), *India Trade Unions y Collective Bargaining*, www.nishithdesai.com.

OCAMPO, José (2015), “Desarrollo social: son sostenibles los progresos de la última década”, paper presented on the conference: *Desarrollo Humano y desigualdad. ¿Son sostenibles los avances latinoamericanos?*, Flacso-México, 22 de junio del 2015.

OECD (Organisation for Economic Co-operation y Development) (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, Paris.

PAPADAKIS, Konstantinos (2011), “Globalizing industrial relations: What role for international framework agreements?” In Hayter, Susan (ed.), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy. Negotiating for social justice*. ILO, Geneva.

PIORE, Michel y SAFFORD, Sean (2006), “Changing regimes of workplace governance, shifting axes of social mobilization, y the challenge to industrial relations theory”, In *Industrial Relations*, vol. 45, n°3, pp. 299–325.

REINECKE, Gerhard y VALENZUELA, María (2011), *Illustrating the gap: collective bargaining y income distribution in Chile*,

RSM (Red de Solidaridad de la Maquila) (2008), “¿Quién tiene el código universal?”, *Memoria sobre códigos*, N° 26, RSM, abril.

SCHMITT, John y MITREINO UNIDOIEWICZ, Alexyra (2012), “Politics matter: changes in unionisation rates in rich countries, 1960–2010”, *Industrial Relations Journal*, Vol. 43, N° 3, pp. 260–280.

SCHNEIDER, Ben y KARCHER, Sebastian (2010), “Complementarities y continuities in the political economy of labour markets in latin america”, *Socio-Economic Review*, vol. 8, n°4.

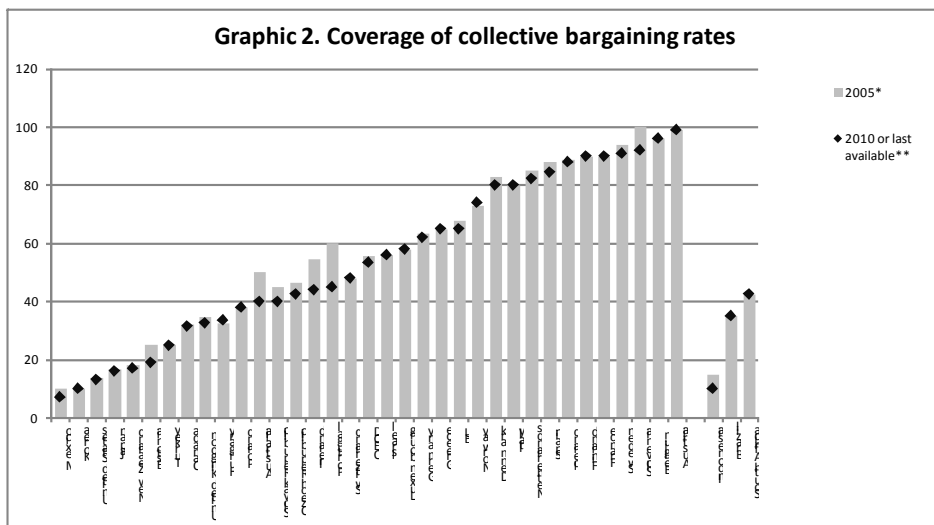
SCHNEIDER, Ben y SOSKICE, David (2009), “Inequality in developed countries y Latin America: coordinated, liberal y hierarchical systems”, *Economy y Society*, vol. 38, N°, pp. 17-52.

SEIDMAN, Gay (2007), *Beyond the boycott. Labor Rights, human rights y transnational activism*, New York, Russell Sage Foundation Publications.

STYING, Guy (2011), *The Precariat*. Bloomsbury Academic, London.

STIGLITZ, Joseph (2012), *El precio de la desigualdad. El 1 por ciento de la población tiene lo que el 99 por ciento necesita*, Editorial Taurus, México.

STREECK, Wolfgang (2014), “How will capitalism end?” In *New Left Review*, vol. 87 may-june, pp. 35-64.



Source: OECD estimates and J. Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (2011), ICTWSS Database on Institutions, Coordination, Trade Unions, Wage Setting and Social Pacts (version 3.0) and Industrial Relation Indicators, Trade Unions Membership Statistics, ILO, 2014. <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang-es/index.htm> and

* For 2010, the last available year is 2009 for Canada, Czech Republic, Estonia, Germany, Hungary, Italy, Portugal, Slovak Republic, Slovenia and the United Kingdom; 2008 for Belgium, Brazil, France, Greece, Iceland, Indonesia, Ireland, Japan, Korea, Luxembourg, Mexico, the Netherlands, Norway, Poland, South Africa, Spain, Sweden and Switzerland; 2007 for Australia, Denmark, Finland and New Zealand; 2006 for Israel and Turkey.

**For 2005, data refer to 2006 for Korea, Switzerland and Slovak Republic; 2004 for Spain; 2003 for Brazil, Indonesia, Luxembourg and New-Zealand; 2002 for Austria, Belgium, Denmark, France, Iceland, Ireland, Mexico and Turkey; 2001 for Australia and Chile; 2000 for Israel.

Table 1. Coverage rates of Collective Bargaining and Union Density, the OECD countries and El Salvador, Perú, Brazil, China, Indonesia and South Africa

Rates	It remained stable	Increased	Decreased
UNION DENSITY (2000 - 2013)*	Australia, Czech Republic, France, Japan, Slovak Republic, Slovenia, Brazil y Perú	Netherlands, Chile y Perú	Austria, Belgium, Canada, China, Denmark, Estonia, Finland, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Israel, Italy, Korea, Luxembourg, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Spain, Sweden, Switzerland, Turkey, United Kingdom, United States and México
COVERAGE OF COLLECTIVE BARGAINING (2005 - 2010)**	Korea, United States, Japan, New Zealand, Turkey, Canada, Poland, Switzerland, Israel, Luxembourg, Greece, Norway, Italy, Iceland, Finland, France, Belgium, Austria, Brazil, South Africa	Hungary	Mexico, Estonia, United Kingdom, Australia, Slovak Republic, Ireland, Germany, EU, Denmark, Netherlands, Spain, Sweden, Indonesia

Source: OECD estimates and J. Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (2011), ICTWSS Database on Institutions, Coordination, Trade Unions, Wage Setting and Social Pacts (version 3.0, and Industrial Relation Indicators, Trade Unions Membership Statistics, ILO, 2014. <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang-es/index.htm>

* For 2013 the last available year is 2012 for Ireland, Israel, Italy, Japan, Korea, Luxembourg, Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Slovak Republic, Slovenia, Spain, Sweden, Chile y Perú; 2011 for Switzerland, Turkey, United Kingdom, El Salvador; 2009 por Brasil, and 2007 for United States. For 2000 data refer to 2001 for Slovenia y Brasil; 2002 for Perú.

** For 2010, the last available year is 2009 for Canada, Czech Republic, Estonia, Germany, Hungary, Italy, Portugal, Slovak Republic, Slovenia and the United Kingdom; 2008 for Belgium, Brazil, France, Greece, Iceland, Indonesia, Ireland, Japan, Korea, Luxembourg, Mexico, the Netherlands, Norway, Poland, South Africa, Spain, Sweden and Switzerland; 2007 for Australia, Denmark, Finland and New Zealand; 2006 for Israel and Turkey. For 2005, data refer to 2006 for Korea, Switzerland and Slovak Republic; 2004 for Spain; 2003 for Brazil, Indonesia, Luxembourg and New-Zealand; 2002 for Austria, Belgium, Denmark, France, Iceland, Ireland, Mexico and Turkey; 2001 for Australia and Chile; 2000 for Israel.

Table 2. Latin America Rates						
	Unionization rates			Collective bargaining rates		
	Year	Wage Employ- ees (%)	Total Employ- ees (%)	Year	Wage Employ- ees (%)	Total em- ployees (%)
Argentina	2006	37.6	---	2006	60.0	---
Brasil	2007	20.9	17.8	2006	60.0	---
Chile	2007	11.5	13.6	2007	9.6	6.5
<u>México</u>	<u>2008</u>	<u>17.0</u>	<u>11.2</u>	<u>2007</u>	<u>10.5</u>	<u>6.9</u>
Source: SUSAN HAYTER Y VALENTINA STOEVSKA, SOCIAL DIALOGUE. INDICATORS INTERNATIONAL STATISTICAL INQUIRY 2008-09. TECHNICAL BRIEF (2011)						