

Determinantes del declive sindical en Estados Unidos

Determining Factors of the Decline of Unions in the United States

ROBERTO ZEPEDA*

RESUMEN

Este artículo examina el declive de los sindicatos en Estados Unidos durante el periodo 1980-2015, utilizando la tasa de densidad de afiliación como principal indicador para medir cómo están representados los sindicatos en la fuerza laboral empleada. El análisis recurre a un marco analítico que clasifica los factores más relevantes del declive en cíclicos, estructurales y político-institucionales. Asimismo, se contrastan las tendencias de la densidad sindical en Estados Unidos con otros países desarrollados y se advierte una divergencia notable. Este fenómeno, en este país, estuvo determinado mayormente por las instituciones reguladoras del sistema laboral, más que por la globalización económica.

Palabras clave: Declive sindical, Estados Unidos, trabajadores, fuerza laboral.

ABSTRACT

This article examines the decline of unions in the United States from 1980 to 2015, using the unionization rate as the main indicator to measure how much of the employed work force is unionized. The analytical framework used classifies the most important factors of this decline into the cyclical, the structural, and the political-institutional. In addition, the author contrasts the U.S. trends in union density with those of other developed countries, noting an important divergence. The decline in the U.S. was determined more by the institutions that regulate the labor system than by economic globalization.

Key words: Union decline, United States, workers, labor force.

* Investigador del Centro de Investigaciones sobre América del Norte (CISAN), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México, <zepeda_roberto@hotmail.com>.

© 2016 Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones sobre América del Norte. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

INTRODUCCIÓN

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores que defienden los derechos laborales de sus representados ante los empleadores y negocian beneficios sociales; además, persiguen una agenda favorable con el Estado. Los esfuerzos de los sindicatos fueron cruciales para la promulgación de un marco legislativo que garantizara los derechos básicos de los trabajadores, tales como el derecho a la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga, así como el acceso a una amplia gama de prestaciones laborales. Este proceso se desarrolló a lo largo del siglo xx en la mayoría de las democracias capitalistas.

La densidad sindical es la medida general más usada para evaluar la fortaleza de los sindicatos; representa la fracción de todos los trabajadores asalariados, aunque en ocasiones también incluye a los retirados, desempleados y autoempleados que pertenecen a un sindicato.¹ Si se define y analiza desde una perspectiva comparativa, permite ver cómo la situación de estas organizaciones ha cambiado a través del tiempo y también entre varios países, industrias y sectores laborales. Visser (2006) observa que las fluctuaciones en la densidad sugieren cambios en el contexto político, legal, social y económico que han afectado el funcionamiento de los sindicatos. Tal concepto es uno de los indicadores más utilizados en el ámbito académico, como puede verse en Estados Unidos, Canadá y otros países de Europa y Asia. Además, es utilizada por organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para medir la presencia de los sindicatos en la fuerza laboral empleada y generar análisis comparativos relevantes.

Este artículo examina el declive sindical en Estados Unidos durante el periodo 1980-2015. El análisis recurre a un marco analítico que clasifica los factores más relevantes del declive sindical en cíclicos, estructurales y político-institucionales. Se observan otros procesos como la globalización económica y la transnacionalización de la producción. Se trata de evaluar qué factores han sido más relevantes en el declive. La densidad sindical se considera aquí, además, como uno de los indicadores más relevantes de la fortaleza de los sindicatos.

DECLIVE SINDICAL ALREDEDOR DEL MUNDO

Diversos estudios y reportes muestran una notable disminución de la densidad sindical en un amplio grupo de industrias y sectores de la mayoría de los países en las

¹ Las metodologías para definir a los miembros de un sindicato varían en cada país.

últimas dos décadas del siglo xx (OECD, 1997; 2009; ILO, 1998). Los países que representan una excepción a esta tendencia son una minoría, por ejemplo, Suecia, Finlandia, Islandia, Bélgica, España y Chile. Uno de los declives más notables tuvo lugar en Estados Unidos, entre 1980 y 2000 al caer del 22 al 13 por ciento de sindicalización de la fuerza laboral no agrícola. Otros países como Reino Unido, Francia y Japón también sufrieron drásticas caídas en la representación sindical. En Japón, la disminución fue del 35.1 por ciento en 1970 al 19.7 en 2003, mientras en el Reino Unido, este indicador se redujo del 44.8 al 29.3 por ciento; de igual manera, en Francia se dio una reducción del 21.7 por ciento al 8.3 en el mismo periodo (Visser, 2006: 45).² Además, se puede detectar un paisaje diverso tanto en términos de la representación sindical como los factores que explican estas tendencias.

Boeri y su grupo de investigadores subrayan que las últimas décadas del siglo xx fueron complicadas para los sindicatos en varios aspectos, sobre todo en términos de la sindicalización. Por ejemplo, la reducción de la representación sindical ocurrió en Europa y en Estados Unidos durante el periodo 1960-2000. La densidad sindical subió del 37 al 43 por ciento en Europa durante el periodo 1960-1980, pero luego se redujo al 33 por ciento en 1997. La situación para Estados Unidos fue más dramática: se redujo del 32 al 22 por ciento entre 1960 y 1980; el declive persistió en las décadas siguientes hasta llegar al 13.9 por ciento en el año 2000 (Boeri, Brugiavini y Calmfors, 2001: 15-16).

DIMENSIONES DEL DECLIVE SINDICAL EN ESTADOS UNIDOS

El sindicalismo ha perdido preponderancia en Estados Unidos desde la década de los ochenta como forma de representación de los trabajadores y fuente de poder en el ámbito político y laboral, debido a diversos factores. El declive en ese país durante este periodo fue de los más acentuados en comparación con otros miembros de la OCDE; en términos porcentuales, la caída de la densidad sindical en Estados Unidos fue del 23.2 por ciento al 11.1 por ciento entre 1980 y 2015; durante tal periodo, la caída es libre con una tendencia persistente a la baja más evidente en los años ochenta y principios de los noventa, pero que se ha mantenido relativamente estable desde el año 2000.

Western (1997) destaca el declive sindical acentuado de Estados Unidos durante la década de 1980 en comparación con otros países desarrollados. Este autor observa que, aun cuando el declive sindical estuvo presente en dieciocho países de la OCDE

² Visser realizó un estudio sobre las tendencias de la membresía sindical en 24 países durante el periodo 1970-2003; los países incluidos en el estudio fueron: Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Reino Unido, Irlanda, Holanda, Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Francia, Italia, España, Suiza, Austria, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Polonia, Alemania, Japón, República de Corea.

durante esa década, Estados Unidos experimentó uno de los declives más drásticos en densidad sindical y, actualmente, tiene una de las tasas de densidad sindical más baja, mientras que el declive sindical en Canadá ha permanecido relativamente estable, y ha preservado su estatus de país de rango medio en cuanto a densidad sindical (Western, 1997). La caída de la sindicalización en Canadá fue menos drástica, al pasar del 35 al 30 por ciento entre 1980 y el año 2000 (Peters, 2002); mientras en México, se redujo del 30 por ciento al 20 en el mismo periodo (Fairris y Levine, 2004), aunque otros analistas advierten que la tasa de densidad sindical se redujo alrededor del 15 al 10 por ciento de la población económicamente activa (Aguilar, 2005; Zepeda, 2009).

Este panorama sugiere que los factores institucionales en Canadá fueron determinantes para evitar la caída sindical, en virtud del modelo económico similar al de Estados Unidos. Con excepción del periodo de 1938 a 1958, la proporción de sindicalizados en Canadá ha sido superior a la de Estados Unidos (Lipset, 1996: 120). Es evidente que el carácter y la administración de la legislación laboral canadiense ha resultado ser más favorable a los sindicatos, que a sus símiles estadounidenses.

Asimismo, el declive sindical se manifestó en mayor proporción en el sector privado; de hecho, la densidad sindical se ha mantenido más alta en el sector público que en el privado (actualmente es cinco veces mayor). En Estados Unidos, la densidad sindical en el sector público, en 1980, era del 35.1 por ciento; en el año 2000, se había incrementado al 37.5 por ciento, y en 2015, había llegado al 35.2 por ciento; mientras que la densidad sindical en el sector privado era del 20.6 por ciento en 1980, en el año 2000 declinó a un 9 por ciento, y en 2015 se redujo al 6.7 por ciento (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2016). Por tanto, el declive de la densidad sindical en Estados Unidos se manifestó en mayor medida en el sector privado, mientras que en el sector público aumentó ligeramente. Este incremento en la tasa de densidad sindical en el sector público y la disminución en el privado sugieren que la oposición de los empleadores a los sindicatos es más fuerte y efectiva en el sector privado.

En cuanto a la densidad sindical por género en Estados Unidos, se puede apreciar que hubo un aumento de la tasa de densidad sindical en las mujeres en el periodo analizado. La brecha entre la membresía sindical de los hombres y las mujeres se ha reducido considerablemente desde 1983, cuando la tasa para los hombres era de 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de las mujeres (el 24.7 contra un 14.6 por ciento). En 2000, había sólo 5 puntos porcentuales de diferencia (el 16.1 por ciento contra el 11.4). Hacia 2015, esta brecha se había reducido a poco más de un punto porcentual (el 11.5 contra el 10.6 por ciento). Como podemos constatar, la densidad sindical en las mujeres se expandió durante el periodo de 1983-2015 en América del Norte. En Estados Unidos la brecha de densidad sindical entre hombres y mujeres se acortó, y en Canadá se revirtió la tendencia en ese periodo.

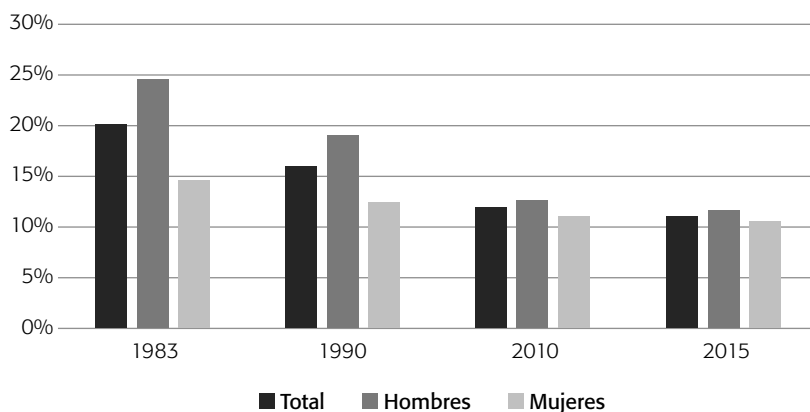
En cuanto a las fluctuaciones de densidad sindical por sectores, tenemos que en Estados Unidos, los sectores que registraron una disminución de la tasa de densidad sindical en el periodo de 1984-2015 fueron: minería, que pasó del 17.7 por ciento al 5.4; manufactura bajó del 26 al 9.4 por ciento; transporte, del 37.3 por ciento al 19.3; y construcción, del 23.5 al 13.2 por ciento (véase el cuadro 1).

Cuadro 1
DENSIDAD SINDICAL TOTAL Y POR INDUSTRIAS
EN ESTADOS UNIDOS, 1984-2015

	1984	2000	2015
Densidad sindical total	18.8	13.9	11.1
Sector privado (no agrícola)	15.5	9.1	6.7
Sector público	35.8	37.5	35.2
Minería	17.7	10.9	5.4
Construcción	23.5	18.3	13.2
Manufactura	26.0	14.8	9.4
Transporte	37.3	24.8	19.3
Comercio al mayoreo y menudeo	7.9	4.7	4.6
Seguros, finanzas y bienes raíces	2.7	1.6	1.6

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del U.S. Bureau of Labor Statistics, varios años.

Gráfica 1
DENSIDAD SINDICAL EN ESTADOS UNIDOS:
total, hombres y mujeres, 1983-2015



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del U.S. Bureau of Labor Statistics, varios años.

DETERMINANTES DE LA DENSIDAD SINDICAL

Ebbinghaus y Visser (1999) han clasificado las causas del declive sindical como cíclicas, estructurales e institucionales. En el enfoque cíclico, se toman como muestra los factores económicos que afectan la demanda laboral (crecimiento económico, desempleo e inflación), mientras que en el enfoque estructural se incluyen aspectos demográficos de la fuerza laboral, así como la composición del empleo, y los diversos tipos de empleo que prevalecen en el mercado laboral. En el enfoque institucional, se consideran las leyes y su aplicación, así como los tipos de gobierno prevalecientes.

Cuadro 2 DETERMINANTES DE LA DENSIDAD SINDICAL: ENFOQUES ESTRUCTURAL Y CÍCLICO			
	Enfoque estructural		Enfoque cíclico
Composición industrial	Incremento de empleos en el sector servicios al tiempo de una reducción de empleos industriales Incorporación de la mujer a la fuerza laboral Incremento de los empleos de medio tiempo y reducción de los empleos de tiempo completo Decremento del empleo en el sector público Incremento del empleo en el sector privado Aumento del empleo contingente	Patrones de empleo y desempleo	El crecimiento del empleo significa más fondos destinados a la organización sindical, y una menor oposición empresarial a los sindicatos A mayor tasa de desempleo, menor densidad sindical y menor poder de negociación colectiva de los sindicatos ante los empleadores
Globalización y transnacionalización de la producción	Libre comercio e inversión extranjera Sistema productivo transnacional Empresas transnacionales trasladan fases de la producción a países de bajos costos laborales (China, México) Organismos internacionales no protegen los derechos laborales	Inflación	Al tiempo que aumentan los precios, es más factible la decisión individual de un trabajador por sindicalizarse

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3
DETERMINANTES DE LA DENSIDAD SINDICAL:
ENFOQUE POLÍTICO-INSTITUCIONAL

Enfoque estructural	Enfoque cíclico
Políticas neoliberales	Reducida regulación gubernamental de los mercados laborales. Privatización de los principales sectores. Falta de apoyo del gobierno a las huelgas. Apoyo de las instituciones gubernamentales a los empleadores y oposición a los sindicatos
Débil alianza política entre sindicatos y partidos políticos	Debido a que los partidos políticos no dependen de los votos de los trabajadores sindicalizados para ganar elecciones, los sindicatos no son importantes aliados políticos
Movimiento laboral fragmentado	Las federaciones sindicales nacionales están fragmentadas y por ende existe una menor capacidad organizativa del movimiento laboral para oponerse a la agenda neoliberal antisindical que existe actualmente en América del Norte (reformas políticas y acciones de los empleadores)
Legislación	La legislación desfavorable para organizar a los trabajadores impide el crecimiento de la densidad sindical (por ejemplo, la Ley de Derecho al Trabajo – <i>Right to Work Labor</i> – en Estados Unidos)
Burocratización en el reconocimiento oficial de los sindicatos	Después de que los trabajadores han decidido formar un sindicato, los procedimientos burocráticos del gobierno impiden su formalización y creación
Oposición de los empleadores	Los empleadores adoptan diversas estrategias para oponerse a los nuevos sindicatos, como despedir a los activistas sindicales, amenazar a los trabajadores e incrementar las prestaciones laborales para disminuir la propensión de los trabajadores a sindicalizarse

Fuente: Elaboración propia.

ENFOQUE CÍCLICO

En este enfoque se consideran ciertas variables económicas (fluctuaciones del producto interno bruto –PIB– y desempleo) como factores determinantes para explicar el declive o el crecimiento de la tasa de densidad sindical. Los primeros estudios que se hicieron sobre las fluctuaciones de la densidad sindical relacionaron estas variables, principalmente en Estados Unidos e Inglaterra a finales del siglo XIX y principios del XX (Price, 1991).³ Se asumía que los sindicatos engrosaban sus filas en tiempos de auge

³ Uno de los primeros estudios de este enfoque analizaba las tendencias de la densidad sindical hacia finales del siglo XIX y principios del XX. Commons (1918), citado por Price (1991).

económico y sufrían una disminución en la afiliación en momentos de crisis, ya que disminuía la actividad económica y la generación de empleos (Galenson, 1994).

Sin embargo, más tarde se evidenció que estos modelos no eran completamente certeros en el momento de demostrar esta relación causal. Es decir, no se podía comprobar que las tasas de fluctuación del crecimiento económico provocaban una modificación de la densidad sindical en la misma proporción (en ocasiones, ni siquiera en la misma dirección). Evidentemente, el hecho de que se modifique la tasa de crecimiento del PIB al alza no significa que, de igual manera, la tasa de densidad sindical se modificará en la misma proporción; o por el contrario, que una crisis económica, con un PIB a la baja, causará ineludiblemente una baja de la densidad sindical en los mismos términos. De igual manera, podemos señalar en torno a la tasa de desempleo que el aumento de este indicador no llevará consigo una reducción de la membresía sindical en términos porcentuales; es decir, una relación causal: a mayor desempleo, menor densidad sindical.

Los factores del enfoque cíclico que explican el declive sindical no se confirman mediante una evidencia empírica suficiente en Estados Unidos; más bien, ayudan a identificar periodos de auge y crisis de la economía, que analizados junto con otros factores contribuyen a explicar de manera más precisa las fluctuaciones de la densidad sindical.

En el caso de Estados Unidos, el desempeño económico durante la administración de Clinton (1993-2000) fue en cierto sentido ejemplar, con tasas de crecimiento económico constante y una tasa de desempleo relativamente baja. No obstante, al relacionar estas variables con las tasas de densidad sindical, se podría pensar que, de igual manera, ésta aumentaría; sin embargo, esto no sucedió y la densidad sindical se mantuvo estable y prácticamente en el mismo nivel en términos porcentuales de representatividad.

A pesar de que al inicio de la administración de Reagan (1980-1988) hubo un estancamiento en la economía, de inmediato se recuperó el crecimiento económico y se mantuvo constante durante gran parte de la década de 1980; no obstante, cuando nos remitimos al comportamiento de la densidad sindical, podemos constatar que esta década fue una de las más perniciosas para el movimiento sindical, es decir, su tasa de representación se redujo notablemente. Además, fue cuando más se afectaron las condiciones laborales y salariales de los trabajadores en Estados Unidos; por lo tanto, podemos resumir que estos resultados contradicen los factores del enfoque cíclico como causas de la fluctuación sindical.

No se puede afirmar que el declive sindical en Estados Unidos durante el periodo 1980-2015 estuvo determinado por el crecimiento de la economía, ni por la tasa de desempleo en el mercado laboral (enfoque cíclico); es decir, que a pesar del desempeño económico al alza mostrado durante algunas etapas de este lapso, la fluctuación

de la densidad sindical en Estados Unidos no se modificó en la misma medida ni en la misma dirección.

ENFOQUE ESTRUCTURAL

En el enfoque estructural, se atribuyen como causantes del declive sindical los siguientes factores: el crecimiento del empleo en sectores tradicionalmente no propicios para la sindicalización (servicios), así como el decrecimiento del empleo en sectores tradicionalmente propicios para sindicalizarse (industria), además de la nueva composición de la fuerza laboral (mujeres y jóvenes). Los estudios que utilizaron este enfoque para explicar el declive sindical proliferaron a partir de la década de 1970, cuando los procesos aludidos se intensificaron.

Por una parte, en este enfoque se advierten dos procesos simultáneos: al mismo tiempo que el incremento de empleos en el sector servicios inhibe la sindicalización de la fuerza laboral, se presenta la reducción en la creación de empleos en el sector industrial, lo que disminuye el número potencial de trabajadores "sindicalizables". De esta manera, un factor externo a los sindicatos, como es la composición de los empleos en el mercado laboral, afecta las tasas de densidad sindical. La *terciarización* de la economía, como también se alude a este proceso que se viene presentando desde la segunda mitad del siglo xx, pero que se ha intensificado en décadas recientes, no presenta indicios de ser una tendencia transitoria; sino que, más bien, se vislumbra como una tendencia permanente o de larga duración. Esto significa que los sindicatos continuarán enfrentando tiempos difíciles en la afiliación de este tipo de trabajadores y que tendrán que modificar sus estrategias para poder atraer a los trabajadores del sector servicios a sus filas.

Por otra parte, se advierte que el incremento de los empleos de medio tiempo y por tiempo determinado ha complicado la afiliación de nuevos miembros sindicales; simultáneamente acontece la reducción de los empleos de tiempo completo con consecuencias negativas para los sindicatos.

En este marco explicativo es importante mencionar que a partir de la década de 1970, toma relevancia la incorporación de la mujer a la fuerza laboral de manera acentuada. Esta tendencia es aprovechada por el sector empresarial, que ante los efectos de saturación de la fuerza laboral disponible, alienta la reducción de la tasa de salarios y el poder de los sindicatos en la negociación colectiva, ante el aumento de la oferta de mano de obra y de la disminución de la demanda de la misma.

Dentro del enfoque estructural, se observa la presencia de las mujeres trabajadoras en el empleo, la cual se argumenta que es un factor negativo para la afiliación

sindical, ya que las mujeres son menos propensas a sindicalizarse. No obstante, las estadísticas muestran una expansión de las mujeres en la membresía sindical en los últimos veinte años, tanto en Estados Unidos como en Canadá (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2015; Statistics Canada, 2015). Visser detectó que en diversos países la tasa de sindicalización femenina es igual (Canadá, Reino Unido, Irlanda) o incluso más alta (Suecia, Noruega, Finlandia) que la tasa de sindicalización masculina. Este autor resalta que el rápido avance de la afiliación sindical femenina, junto con la caída de la sindicalización masculina, es probablemente la “transformación más grande y profunda de la membresía sindical” (2006: 46-7).

Visser (2000) argumenta que los cambios estructurales asociados con el cambio industrial y demográfico son factores que alientan una presión a la baja de las tasas de sindicalización. Por otra parte, los trabajadores del sector público tienen una mayor propensión a la sindicalización que los trabajadores del sector privado, al igual que los trabajadores del sector manufacturero comparado con aquellos empleados en servicios del sector privado (Galenson, 1994; Blanchflower, 1996).

De acuerdo con cifras del U.S. Bureau of Labor Statistics (2016), las tasas de afiliación sindical en el sector público se han mantenido relativamente estables en Estados Unidos; de hecho, han aumentado ligeramente desde 1983. En 2007, el sector público registró una densidad sindical cuatro veces mayor a la del sector privado (el 35.9 por ciento frente al 7.5). Por otro lado, la representación sindical del sector privado se ha reducido alrededor de la mitad durante el mismo periodo.

Las políticas neoliberales que se han aplicado en ese país, desde la década de 1980, han reducido el número de empleos en el sector público (mayormente sindicalizado) y han aumentado los empleos precarios del sector privado (escasamente sindicalizado). Estos procesos han impedido el fortalecimiento de los sindicatos y han debilitado el movimiento laboral organizado, reduciéndolo a la más mínima expresión de su otrora fuerza y representatividad.

En Estados Unidos, los factores del enfoque estructural que explican el declive sindical se presentaron de manera persistente y repercutieron en la estructura sindical; principalmente el aumento del empleo en servicios, mientras que el empleo industrial permanece casi igual en números totales y disminuye su porcentaje en el empleo total; además, la proliferación de empleos contingentes⁴ y la disminución de empleos en el sector público.

⁴ Según el Departamento del Trabajo de Estados Unidos, los empleos contingentes se definen como aquellos empleos flexibles en sus formas de contratación: de medio tiempo, temporales, y aquellos a través de contratistas independientes. Es decir, se trata de un tipo de empleo desfavorable para los trabajadores, de acuerdo a sus condiciones. U.S. Department of Labor (2016).

GLOBALIZACIÓN Y TRANSNACIONALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

La globalización afecta a los sindicatos de dos maneras: primero, una creciente proporción de trabajadores del centro están ahora en competencia directa con el trabajo de la semiperiferia; segundo, debido a que la capacidad del Estado para dirigir sus economías nacionales ha declinado y los movimientos laborales que dependían del poder del Estado para su funcionamiento también han reducido su capacidad de acción. Además, las operaciones del capital están mucho más globalizadas que las de los sindicatos, cuyos esfuerzos para construir una solidaridad internacional se han fragmentado y han sido, hasta el momento, notablemente ineficientes; actualmente, ni la producción ni los mercados laborales están reducidas al escenario nacional (Clawson y Clawson, 1999). En tal escenario, las fuerzas de la globalización ocasionan grandes problemas a los sindicatos y tienen que ser reguladas para garantizar la existencia de los mismos.

No hay instituciones ni reglas globales internacionales que protejan a los trabajadores ni a los sindicatos. Las reglas internacionales sobre comercio e inversión no sancionan a quienes socavan los derechos laborales. Esto se combina con una legislación nacional débil, ya que a menudo la protección legal nacional de los trabajadores no tiene suficiente fuerza como para ser eficaz, o simplemente no se aplica.

La globalización afecta a los trabajadores de la siguiente manera: con el propósito de atraer inversión extranjera, los gobiernos de los países en desarrollo mantienen bajos los costos laborales y permiten que se quebranten los derechos laborales y de organización, principalmente en la producción industrial y manufacturera dirigida a los mercados extranjeros. En algunos casos, se destacan las ventajas de la mano de obra no sindicalizada como un buen entorno para el capital extranjero y se previene la formación de sindicatos auténticos; también se crean zonas francas industriales para atraer a los inversionistas (O'Brien y Williams, 2013: 98). Mientras tanto, la legislación laboral a menudo es menos enérgica en estas zonas y los sindicatos auténticos continúan prohibidos.

El Estado ya no asume el compromiso de garantizar la protección de los derechos del trabajador como una obligación moral y jurídica, sino que está más interesado en promover el empleo como una política económica provechosa para el crecimiento de la economía y, por lo tanto, dependiente de otros factores como las estrategias de crecimiento e inversión (Villegas, 2004).

En el caso de Norteamérica, se implementó un acuerdo de cooperación trinacional (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, ACLAN) como anexo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) para garantizar los derechos de los trabajadores en los países firmantes. El ACLAN es uno de los pocos acuerdos

internacionales que vinculan los estándares laborales y el comercio. Fue solicitado por el presidente Clinton a sus homólogos de Canadá y México para garantizar la ratificación del tratado en Estados Unidos.

Los objetivos específicos del ACLAN son: monitorear la aplicación de las leyes y reglamentos laborales nacionales; proporcionar recursos para iniciativas conjuntas para promover mejores prácticas laborales; y establecer un foro de consultas y solución de controversias en los casos que la aplicación de la ley nacional resulte insuficiente (Hufbauer y Schott, 2005: 55). Cada país se compromete a sostener estos principios a través de la aplicación de sus propias leyes laborales domésticas. De manera notable, el ACLAN no crea disposiciones laborales específicas regionales, más bien, atrae el cumplimiento de las normas laborales nacionales al escrutinio regional (Graubart, 2009). Un acuerdo similar en materia ambiental, con los mismos orígenes y objetivos, se anexó al TLCAN.

Sin embargo, este acuerdo ha demostrado su inoperatividad para sancionar a las corporaciones que quebrantan los derechos laborales; varios analistas han observado las limitaciones del ACLAN al respecto. Por ejemplo, Watts destaca que “en Canadá, México y Estados Unidos se sigue abusando impunemente de los trabajadores, sin tener en cuenta sus derechos fundamentales” (2003: 24). Asimismo, aunque los casos que se han sometido a través del ACLAN, han generado reportes sobre cuestiones laborales, prácticamente no se han realizado cambios concretos a las leyes o prácticas para mejorar los derechos de los trabajadores en estos países (Watts, 2003).

A pesar de lo anterior, la globalización no implica, ineludiblemente, un proceso económico que traiga consigo un debilitamiento del poder sindical y su pérdida de membresía. Esto lo podemos constatar tomando como referencia a algunos países europeos —en un proceso avanzado de integración, en una región con libre comercio, moneda común e instituciones de integración política supranacionales— que no han presentado disminuciones drásticas en su densidad sindical en las últimas décadas.

Scruggs y Lange (2002) demostraron que más que deberse a la globalización en general, el declive de la densidad sindical respondía a procesos internos que estaban determinados por las instituciones que regían el sistema de relaciones industriales de cada país. Estos autores refutan la creencia general de que la apertura de mercados, el libre comercio, el aumento de las exportaciones e importaciones, y el hecho de pertenecer a un bloque regional de libre comercio propician como consecuencia ineludible el declive de la membresía de los sindicatos. En un análisis que incluía a una serie de países europeos, americanos y asiáticos, se demostró que las fluctuaciones de la densidad sindical seguían diferentes tendencias, aun cuando muchos de estos países formaban parte de la llamada “globalización”, es decir, habían adoptado en los últimos años una política de libre mercado. Respecto a la cuestión de si la “convergencia”

entre países era estimulada por la globalización, una gran cantidad de evidencia empírica demostró que existe una gran “divergencia” entre países que están inmersos en una economía global (Scruggs y Lange, 2002). El declive sindical ha sido resultado, tanto de factores internos como externos, aunque cabe señalar que las perturbaciones provocadas por factores externos han sido afrontadas de manera diferente por cada país; en esta respuesta a los cambios provocados por la apertura económica, han tenido que ver el papel del gobierno y sus autoridades laborales, los sindicatos y, en cierta medida, los empleadores.

En cuanto al caso específico del declive sindical en Estados Unidos durante el periodo de 1977-1997, Baldwin (2003: 65-66) encontró que las fuerzas globales, a menudo mencionadas como un factor importante, sólo tienen cuantitativamente un efecto modesto. Asimismo, este autor afirma que otros factores relacionados con el declive sindical (como el desplazamiento temporal de la producción hacia sectores menos sindicalizados y al sur de Estados Unidos, que está menos sindicalizados) desempeñan un papel modesto en la explicación de la disminución de las tasas de sindicalización. Baldwin concluye que el declive sindical ha sido ubicuo, ya que se ha presentado en todos los sectores y regiones, lo cual sugiere que otros factores como la creciente oposición de los empleadores, las tendencias legislativas desfavorables a los sindicatos y la disminución de la confianza de los trabajadores en las instituciones sindicales, son más relevantes al respecto.

En el continente europeo, los movimientos sindicales de los países nórdicos y Bélgica disfrutaron de las más altas tasas de densidad sindical, particularmente Suecia, Dinamarca y Finlandia registran los niveles más altos, seguidos por Bélgica y Noruega. El éxito de estos movimientos sindicales se atribuye al sistema laboral existente, en el cual los sindicatos tienen el control del sistema del seguro de desempleo (el modelo “Ghent”).⁵ De esta manera, ante los diferentes patrones que se han presentado en las tasas de densidad sindical en el mundo, podemos afirmar que el declive sindical en Estados Unidos no puede ser atribuido exclusivamente al proceso de globalización e integración económica en el periodo a partir de los años ochenta; más bien, es el resultado de la manera en cómo han reaccionado las instituciones que regulan los sistemas laborales, en cada uno de estos países, ante los efectos de la liberalización económica.

Según diversos estudios, en los últimos treinta años se ha intensificado la brecha entre ricos y pobres, en Estados Unidos, y ha aumentado el desempleo y reducido las prestaciones laborales esenciales de los trabajadores —una jubilación digna, y salarios competitivos—. Reportes del Economic Policy Institute (Bernstein *et al.*, 2004; Mishel *et al.*, 2012) destacan que la recuperación económica en ese país no se ha refle-

⁵ Para una definición de este modelo, véase Ebbinghaus (2002).

jado positivamente en los mercados laborales. Los ingresos de los trabajadores se han deteriorado en comparación con la década de 1990, y en general el panorama se ha caracterizado por una recuperación sin empleos y escasos incentivos laborales. Además, siguiendo estos reportes, subrayan el crecimiento de la desigualdad salarial en Estados Unidos y la atribuyen a diversos factores, entre los cuales se encuentran los cambios significativos en el mercado laboral, como el debilitamiento de los sindicatos y la severa caída del valor real del salario mínimo. Por otra parte, se resalta que en ese país los trabajadores sindicalizados obtienen salarios y beneficios más altos en comparación con los trabajadores no sindicalizados. Éstos son el 28.2 por ciento más propensos a estar cubiertos por un seguro de salud provisto por los empleadores. Finalmente, los sindicalizados son el 24.4 por ciento más propensos a recibir cobertura de seguro de salud en su retiro. A pesar de estos beneficios, la afiliación sindical no ha aumentado en Estados Unidos. Lo que sugiere que, más que se deba a una decisión individual de los trabajadores, la afiliación y organización de nuevos sindicatos depende de las garantías de las instituciones y las actitudes de los empleadores ante la organización sindical. De esta manera, existe una relación entre el declive de los sindicatos y la desigualdad. La desigualdad salarial en Estados Unidos, especialmente entre los trabajadores de nivel alto y mediano, creció entre 1979 y 2011. Una serie de políticas desempeñó un papel en el aumento de la desigualdad, entre ellas la acelerada integración global de la economía, sin proteger a los trabajadores estadounidenses; así como las prácticas hostiles de los empleadores para prevenir la expansión de los sindicatos (Mishel *et al.*, 2012).

EL ENFOQUE POLÍTICO-INSTITUCIONAL

Se puede observar que factores político-institucionales, tales como la legislación laboral y el rol de los sindicatos, en el sistema de relaciones laborales, explican los altos y bajos niveles de sindicalización. Por ejemplo, las bajas tasas de densidad sindical en Estados Unidos se explican por aspectos relacionados con la legislación laboral, pero también los altos niveles de densidad sindical en países como Suecia y Finlandia se explican por el sistema Ghent, un esquema institucional que permite a los sindicatos distribuir los beneficios del Seguro de desempleo. Visser (2006: 39) observa que diversos estudios comparativos en Europa han demostrado que las tasas de sindicalización son de 20 a 30 puntos porcentuales más altas cuando los sindicatos, en lugar del Estado, controlan el seguro de desempleo.

A pesar de que los sindicatos aún mantienen fuertes lazos con partidos políticos de izquierda, socialistas y socialdemócratas de diversos países, el intento desesperado

de los partidos por aumentar su base política pone de manifiesto que los sindicatos no gozan de su antiguo centralismo en la base del partido. Es decir, que conforme los grupos y sectores de la sociedad han venido transformándose, los partidos tradicionales, que antes basaban su fortaleza en las alianzas con el sindicato, ahora buscan atraer a nuevos sectores sociales que no se sienten representados por las entidades políticas y que constituyen un conglomerado de gran relevancia.

Wallerstein y Western (2000) lo expresan de la siguiente manera: “la influencia de los partidos de izquierda en el gobierno, la centralización de la negociación colectiva, y el control del seguro de desempleo por los sindicatos han recibido especial atención como determinantes de la densidad sindical”, y agregan que “los partidos democráticos laborales y sociales han sido útiles para la expansión de los derechos sindicales y la reducción de los costos de la sindicalización”. En particular, señalan estos autores, los gobiernos de izquierda facilitaron significativamente la sindicalización del sector público en las décadas de 1950 y 1960. En contraste, los partidos conservadores se han resistido activamente a los sindicatos a través de la legislación laboral en las relaciones industriales.⁶

El ascenso al poder de gobernantes de ideología neoliberal es un factor que explica el abandono oficial a las organizaciones obreras y que, a la vez, pugna por el establecimiento de un nuevo orden en las relaciones laborales. En las décadas de 1980 y 1990, los gobiernos en Estados Unidos fueron activos propulsores de este cambio. En vez de atender las demandas por parte de los trabajadores de más seguridad, participación y derechos, los gobiernos en general respondieron positivamente a las demandas de los empresarios, por menos regulación y más flexibilidad en busca de la competitividad internacional.

Hacia la década de 1980, con el paradigma de la *globalización neoliberal*, el advenimiento de un nuevo orden en el sistema económico, laboral, legal y político aconteció en diversos países paulatinamente. Con la propagación de esta nueva doctrina económica en Inglaterra, impulsada por Margaret Thatcher del Partido Conservador y en Estados Unidos por Ronald Reagan del Partido Republicano, varios países se incorporaron a esta nueva dinámica en los años subsecuentes, en forma opcional o impuesta. Posteriormente, esta nueva serie de reformas se conocerían como el Consenso de Washington. Desde que se suscribió el Consenso de Washington, que implicaba cumplir con esta serie de preceptos⁷ por las economías desarrolladas y en desarrollo,

⁶ En esta categoría el autor se refiere al Partido Demócrata, en Estados Unidos; Partido Neodemócrata, en Canadá; Partido Laborista, en Reino Unido, y en general los partidos socialistas, demócratas sociales, partidos laborales, así como partidos demócratas y liberales en otros países de la OCDE que gobernaron en esas décadas.

⁷ Éstos son los preceptos del Consenso de Washington: 1) disciplina fiscal, 2) la inflación como parámetro central de la economía, 3) prioridades en el gasto público, 4) reforma tributaria, 5) tasas de interés, 6) tipo

y que fueron impulsados por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, rápidamente sus partidarios argumentaron y advirtieron que, en este nuevo escenario los sindicatos, podrían inhibir el funcionamiento propio del sistema y que, para hacerlo más eficiente, éstos deberían ser disminuidos o exterminados.

Este hecho perjudicó notoriamente a los sindicatos y al movimiento sindical por lo menos en diversos momentos cruciales, haciendo evidente la falta de apoyo del gobierno a los movimientos laborales: a partir de la década de los ochenta, se redujo el número de huelgas y de sindicalizados, así como la formación de sindicatos, mientras acontecía un notable aumento de la fuerza laboral; lo que disminuyó significativamente la presencia y el impacto de los sindicatos en la regulación de las condiciones del mercado laboral y, en consecuencia, de su influencia en la tasa general de salarios e ingresos.

Golden y su grupo de investigadores (2002: 224) analizaron las tendencias de la organización sindical y las relaciones industriales en doce países,⁸ y encontraron que sólo Estados Unidos y Reino Unido experimentaron un declive sindical de múltiples dimensiones, destacando la importancia de las políticas públicas. Estos autores resaltan que Estados Unidos y Reino Unido fueron los únicos países donde los gobiernos conservadores alentaron activamente a los empleadores a participar en un ataque frontal contra el poder de los sindicatos; la rapidez del declive sindical en estos dos países es un claro recordatorio de la vulnerabilidad de los sindicatos al ataque político, pero revela poco acerca de la vulnerabilidad de los sindicatos al cambio ocupacional o a las transformaciones económicas internacionales (Golden *et al.*, 2002).

La huelga del sindicato de trabajadores controladores del tráfico aéreo, en Estados Unidos a principios de los ochentas, que fue reprimida brutalmente por los patrones y el gobierno, con saldos negativos para los huelguistas y saldos favorables para la empresa, marcó el inicio de una serie de derrotas para el movimiento obrero; y a partir de ahí, el número de huelgas disminuiría y el gobierno tomaría partido en contra de los huelguistas. Este acontecimiento demostró una actitud por parte del gobierno, que no se había presentado, por lo menos en las tres décadas anteriores en Estados Unidos.

Durante la primera administración de Reagan, dos eventos políticos sobresalieron para simbolizar la vigorosa oposición republicana al movimiento laboral organizado. Primero, en el verano de 1981 controladores del tráfico aéreo, que estaban en huelga, fueron ignorados por el presidente Reagan y trabajadores no sindicalizados fueron contratados como

de cambio, 7) política comercial, 8) inversión extranjera directa (IED), 9) privatizaciones, 10) desregulación. Para mayores detalles, véase Williamson (2000).

⁸ Los países del estudio fueron: Austria, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Japón, Noruega, Suecia, Reino Unido, Estados Unidos.

sustitutos. Este evento fue considerado como una demostración de la nueva estrategia de oposición de los empleadores a la acción sindical. Segundo, en los doce meses después de la elección de Reagan, dos lugares de los cinco que conformaban el Departamento Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board), fueron designados por el presidente. Estas y otras designaciones subsecuentes sirvieron para establecer una sólida mayoría proempresarial que expandió los derechos de los empleadores para oponerse a la organización sindical (Farber y Western, 2002: 385).

Este hecho marcó un precedente negativo para las huelgas en lo sucesivo, como lo demuestran las estadísticas. De 1969 a 1979, las huelgas en Estados Unidos involucraron a más de novecientos cincuenta mil trabajadores en cada año; mientras que de 1987 a 1996, a pesar del incremento de la fuerza laboral, las huelgas nunca reunieron a más de quinientos mil trabajadores por año. En 2014, se registraron solamente once huelgas principales que involucraron alrededor de mil trabajadores, según el U.S. Bureau of Labor Statistics (2015).

Con respecto a la relación entre huelgas y densidad sindical, Sano y Williamson (2008) encontraron un efecto positivo de las huelgas en la densidad sindical, lo que implica que a medida que aumentan las huelgas, también ocurre así con esta variable. Este efecto fue más evidente entre los países con un nivel de densidad sindical media.⁹ Sin embargo, estos autores no encontraron una relación significativa en los países con un alto nivel de densidad sindical, lo cual se explica principalmente por el mayor nivel de corporativismo presente en estos países donde los sindicatos pueden tener más poder y más vías de negociación que en los países con menor nivel de densidad sindical. De igual manera, las huelgas pueden no ser efectivas en los países con bajos niveles de densidad sindical tradicional, como Estados Unidos, donde puede haber menos apoyo (en general) a la actividad sindical, y a menudo la negociación sindical se da más a nivel local. Por otra parte, Visser (2000) detectó que no existe una fuerte relación entre la densidad sindical y la militancia de los trabajadores, ya que las altas tasas de participación en huelgas, cualquiera que sea su forma de medirse, se encuentran tanto en países de membresía alta como en los de membresía baja.

Dentro del enfoque político-institucional, la legislación laboral es considerada como un factor determinante de la densidad sindical. En Estados Unidos, por ejemplo, la Ley de Derecho al Trabajo (*Right to Work Labor*) inhibe la afiliación sindical en

⁹ En su estudio, Sano y Williamson (2008) consideran tres categorías de países de acuerdo con los niveles de densidad sindical: Suecia, Finlandia, Dinamarca y Bélgica son considerados como países de alta densidad; Austria, Australia, Canadá, Alemania, Italia, Nueva Zelanda, Noruega, y Reino Unido están clasificados como países de densidad sindical media; y finalmente, Francia, Japón, Países Bajos, Suiza, Irlanda y Estados Unidos están en la categoría de países de baja densidad sindical.

veintidós estados en dicho país (Goldfield, 1989).¹⁰ Este factor ha obstruido el crecimiento de la membresía sindical, debido a que se prohíbe a los sindicatos afiliarse a todos los trabajadores de una empresa automáticamente por el simple hecho de tener ésta el privilegio del contrato colectivo, y aún sin el consentimiento del trabajador. Los empleadores aprovechan esta ley para obstruir la organización sindical. Devinatz (2015) argumenta que la Ley de Derecho al Trabajo ha impactado negativamente al movimiento sindical en Estados Unidos; especialmente en los estados que cuentan con esta legislación, ya que se ha dado un movimiento en contra del sindicalismo no sólo en el sector privado, sino también en el sector público.

Para el año 2015, el número de estados con Ley de Derecho al Trabajo había aumentado a veinticinco, en los cuales la legislación laboral no garantizaba la organización sindical y, en muchas ocasiones, la obstruía. Los estados con la Ley de Derecho al Trabajo son los que registran menores tasas de densidad sindical, como se muestra en las figuras 1 y 2.

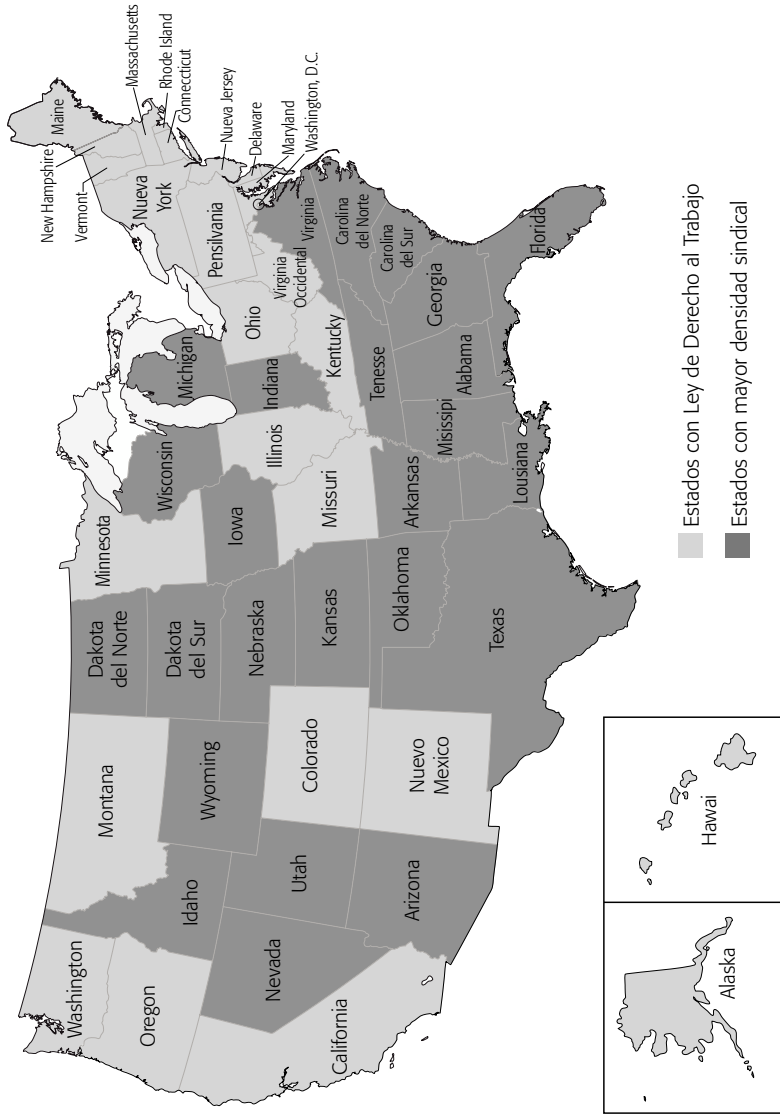
El declive del sindicalismo en Estados Unidos durante el periodo 1980-2015 se explica en gran parte desde el enfoque político-institucional; es decir, como resultado de la legislación laboral. Además, los gobiernos de corte neoliberal retiraron el apoyo a las organizaciones sindicales y se dedicaron a fomentar un sistema laboral excluyendo a los sindicatos, generando una agenda de gobierno y legislativa desfavorable para los trabajadores. El papel de la legislación y las instituciones que regulan el sistema laboral han sido determinantes para el fortalecimiento o debilitamiento de los sindicatos.

CONCLUSIONES

Este artículo ha examinado el declive del sindicalismo en Estados Unidos durante el periodo 1980-2015. El declive fue más acentuado en este país que en Canadá y otros países desarrollados. Una evaluación global de las tendencias de sindicalización, ubica a Estados Unidos como un país de densidad sindical baja, donde uno de cada diez trabajadores está sindicalizado. El análisis de la densidad sindical (el indicador más efectivo que mide la fortaleza de los sindicatos) nos permite evaluar la fortaleza del sindicalismo por periodos en distintos países. De esta manera, cuando se demuestra mediante estadísticas oficiales que durante el periodo 1980-2015 se dio una caída en la densidad sindical en Estados Unidos, se advierte una decadencia del sindicalismo en los ámbitos económico, político y laboral.

¹⁰ Este autor demostró una correlación positiva entre los estados con Ley de Derecho al Trabajo y los bajos niveles de sindicalización.

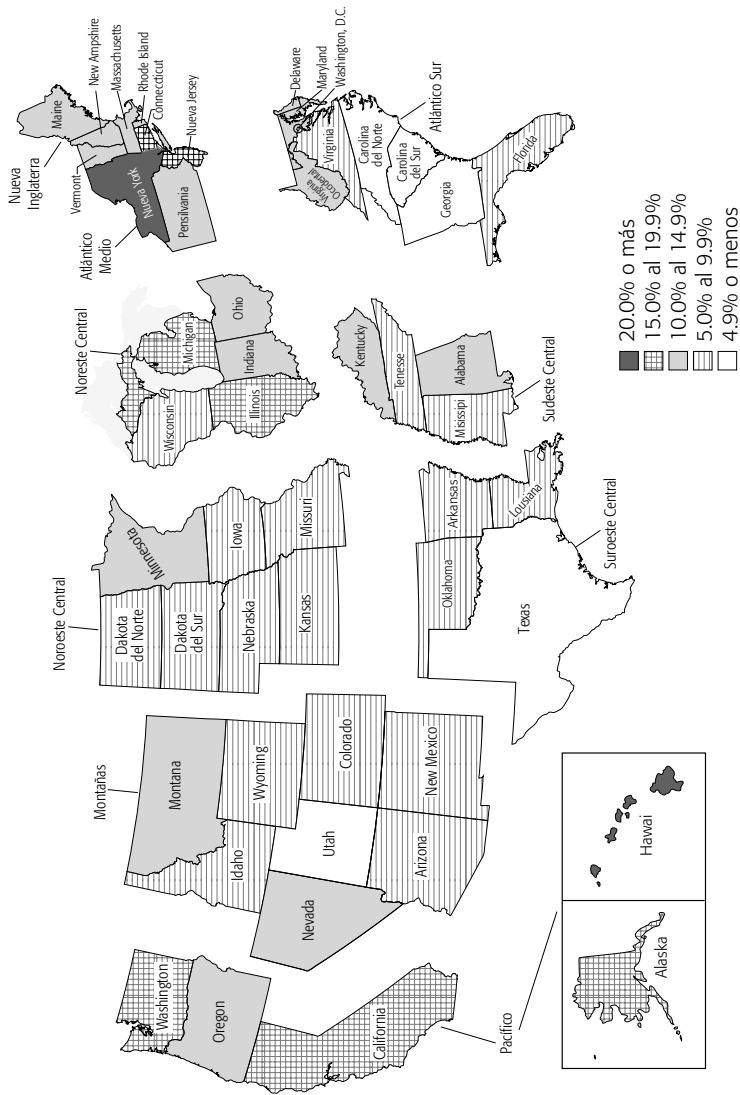
Figura 1
 MAPA DE ESTADOS CON LEY DE DERECHO AL TRABAJO VIGENTE, 2015



Fuente: National Right to Work Legal Defense Foundation (2015).

Figura 2
MAPA DE DENSIDAD SINDICAL POR ESTADO, 2015

Densidad nacional: 11.1 por ciento



Fuente: U.S. Bureau of Labor Statistics (2016).

En cuanto a las fluctuaciones de la densidad sindical en Estados Unidos, destaca el declive del sector privado y la relativa estabilidad en el sector público. De esta manera, los sindicatos más grandes se encuentran en el sector público. Asimismo, resalta la caída de la tasa de densidad sindical en la industria y manufactura, y la baja afiliación en el sector de servicios. Aunque se ha dado una expansión de la sindicalización en las mujeres trabajadoras.

Las causas que propiciaron el declive sindical son diversas. El declive del sindicalismo en Estados Unidos, durante el periodo 1982-2015, fue resultado de una conjunción de factores. Estos factores, que se clasifican en cíclicos, estructurales y político-institucionales, se manifestaron con diferente intensidad. Después de evaluar la relevancia de tales factores, adquiere relevancia el enfoque político-institucional; es decir, se advierte que las interrelaciones entre el poder político, las instituciones que regulan el mercado laboral y las dirigencias sindicales entran en una dinámica que determina la fortaleza o la debilidad de los sindicatos; ya que ésta depende del tipo de gobierno que está en el poder, lo que incide en la relación sindicatos-empleadores, ya que regula el funcionamiento del sistema de relaciones industriales.

Más que ser resultado directo de la globalización económica, el declive sindical en Estados Unidos ha estado determinado, en última instancia, por las instituciones que regulan el sistema laboral. Esto se confirma por la divergencia en los niveles y tendencias de la sindicalización entre países desarrollados, a pesar de compartir el mismo modelo económico dominado por el TLCAN.

También fueron determinantes de la densidad sindical y de las condiciones de los trabajadores. Factores como la decadencia del empleo industrial y manufacturero y el auge de los servicios; la incorporación de las mujeres y los jóvenes a la fuerza laboral, entre otros. Estas transformaciones en la composición del empleo reclaman una reestructuración en las formas de organización sindical de las grandes centrales sindicales nacionales con el propósito de afiliar a trabajadores, mujeres y jóvenes, principalmente, en el área de servicios.

A través de tácticas disuasivas, las empresas han impedido la creación de nuevos sindicatos y, en otros casos, han obstruido el aumento de la membresía en los sindicatos existentes. Éste ha sido el caso de Estados Unidos, donde la mayoría de las empresas obstruyen la sindicalización.

El declive sindical en esta nación ha dejado a los trabajadores sin una representación efectiva ante los empleadores, lo que significa una situación de desventaja. En un sistema laboral donde uno de cada diez trabajadores pertenece a un sindicato, la tendencia es hacia una tasa de salarios baja y un régimen de prestaciones laborales precario, que derivan en una mayor desigualdad.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR, JAVIER

- 2005 *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*, 2a. ed., México, FCE/Instituto de Investigaciones Sociales (IIS)-UNAM.

BALDWIN, ROBERT E.

- 2003 *The Decline of US Labor Unions and the Role of Trade*, Washington, D.C., Institute for International Economics.

BERNSTEIN, JARED, SYLVIA ALLEGRETO y LAWRENCE MISHEL

- 2004 *The State of Working America 2004-05*, Economic Policy Institute.

BLANCHFLOWER, DAVID

- 2007 "International Patterns of Union Membership", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, no. 1, pp. 1-28. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00600.x>

BOERI, TITO, AGAR BRUGIAVINI y LARS CALMFORS

- 2001 *The Role of Unions in the Twenty-first Century: A Report for the Fondazione Rodolfo Debenedetti*, Nueva York, Oxford University Press.

CLAWSON, DAN y MARY ANN CLAWSON

- 1999 "What Has Happened to the U.S. Labor Movement? Union Decline and Renewal", *Annual Review of Sociology*, no. 25, pp. 95-119. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.95>

COMMONS, J.

- 1918 *History of Labor in the United States*, vol. 1, Nueva York, Macmillan.

DEVINATZ, VICTOR G.

- 2015 "Right-to-Work Laws, the Southernization of US Labor Relations and the US Trade Union Movement's Decline", *Labor Studies Journal*, vol. 40, no. 4, pp. 297-318. <https://doi.org/10.1177/0160449X15622702>

EBBINGHAUS, BERNHARD

- 2002 "Trade Union's Changing Role: Membership Erosion, Organisational Reform, and Social Partnership in Europe", *Industrial Relations Journal*, vol. 33, no. 5, pp. 465-483. <https://doi.org/10.1111/1468-2338.00248>

EBBINGHAUS, BERNHARD y JELLE VISSER

1999 "When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95", *European Sociological Review*, no. 15, pp. 135-158. <http://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018257>

FAIRRISS, DAVID y EDWARD LEVINE

2004 "Declining Union Density in Mexico, 1984-2000", *Monthly Labor Review*, vol. 127, no. 9, pp. 10-17. <https://doi.org/10.2307/41888140>

FARBER, HENRY S. y BRUCE WESTERN

2002 "Ronald Reagan and the Politics of Declining Union Organization", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, no. 3, pp. 385-401. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00240>

GALENSON, WALTER

1994 *Trade Union Growth and Decline. An International Study*, Nueva York, Praeger.

GOLDEN, M.A., M. WALLERSTEIN y P. LANGE

2002 "Post-war Trade Union Organization and Industrial Relations in Twelve Countries", en H. Kitschelt, *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge University Press.

GOLDFIELD, MICHAEL

1989 *The Decline of Organized Labor in the United States*, Chicago, University of Chicago Press.

GRAUBART, JONATHAN

2010 *Legalizing Transnational Activism: The Struggle to Gain Social Change from NAFTA's Citizen Petitions*, Penn State Press.

HUFBAUER, GARY y JEFFREY SCHOTT

2005 *NAFTA Revisited: Achievements and Challenges*, Washington, D.C., Institute for International Economics.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO)

1998 *World Labor Report 1997-1998*, Ginebra, ILO.

LIPSET, SEYMOUR M.

1996 *El excepcionalismo norteamericano*, México, FCE.

MAINVILLE, DIANE y CAREY OLINECK

1999 *Unionization in Canada: A Retrospective*. Statistics Canada.

MISHEL, LAWRENCE, JOSH BIVENS, ELISE GOULD y HEIDI SHIERHOLZ

2012 *The State of Working America*, Cornell University Press.

NATIONAL RIGHT TO WORK. LEGAL DEFENSE FOUNDATION

2015 Right to Work States, Inc., en <<http://www.nrtw.org/rtps.htm>>, consultada en noviembre de 2015.

O'BRIEN, ROBERT y MARC WILLIAMS

2013 *Global Political Economy: Evolution and Dynamics*, Palgrave Macmillan.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD)

2009 *Society at a Glance 2009*-OECD Social Indicators, Statistical Annexe, Trade Union members.

2004 "Trade Union Density and Collective Bargaining Coverage", *Economic Outlook*, OECD.

1997 *OECD Employment Outlook*, París: OECD.

PETERS, JOHN

2002 "A Fine Balance: Canadian Unions Confront Globalization", *Long-term Trends in Unionization*, Canadian Centre for Policy Alternatives (diciembre).

PRICE, ROBERT

1991 "The Comparative Analysis of Union Growth", en Roy J. Adams, *Comparative Industrial Relations*, Londres, Harper Collins Academic.

SANO, JOELLE y JOHN B. WILLIAMSON

2008 "Factors Affecting Union Decline in 18 OECD Countries", *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49, no. 6, pp. 479-500. <https://doi.org/10.1177/0020715208098614>

SCRUGGS, LYLE y PETER LANGE

2002 "Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions and Union

162 (DOI: 10.20999/nam.2016.b006)

Density”, *The Journal of Politics*, vol. 64, no. 1, pp. 126-153. <https://doi.org/10.1111/1468-2508.00121>

SHELFIN, NEIL y LEO TROY

1985 *Union Sourcebook 1947-1983*, IRDIS Press.

STATISTICS CANADA

2015 “Unionization Rates Falling”, en <<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2015005-eng.htm>>, consultada el 27 de noviembre de 2015.

U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS

2016 “Union Members 2015”, 28 de enero, en <<http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>>, consultada en julio de 2016.

2015 “Major Work Stoppages in 2014”, 11 de febrero, en <<http://www.bls.gov/news.release/pdf/wkstp.pdf>>, consultada el 15 de noviembre de 2015.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (DOL)

2016 “Contingent workers”, en <https://www.dol.gov/_sec/media/reports/dunlop/section5.htm>, consultada en julio de 2016.

VILLEGAS, RAÚL

2004 “La devastación del mundo laboral”, en Raúl Villegas, coord., *La devastación imperial del mundo*, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

VISSER, JELLE

2006 “Union Membership Statistics in 24 Countries”, *Monthly Labor Review*, vol. 129, no. 1, pp. 38-49.

2000 *Trends in Unionisation and Collective Bargaining*, Ginebra, International Labor Office.

WALLERSTEIN, IMMANUEL

2004 *The Rise and Future Demise of the World Capitalist System*, Oxford, Blackwell.

WALLERSTEIN, MICHAEL y BRUCE WESTERN

2000 “Unions in Decline? What Has Changed and Why”, *Annual Review of Political Science*, no. 3, pp. 355-377. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.3.1.355>

WATTS, JULIE

2003 "Mexico-US Migration and Labor Unions: Obstacles to Building Cross Border Solidarity", Working Paper 79, San Diego, University of California.

WESTERN, BRUCE

1997 *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*, Princeton, N.J., Princeton University Press.

WILLIAMSON, JOHN

2000 "What Should the World Bank Think about the Washington Consensus?", *World Bank Research Observer*, vol. 15, no. 2, pp. 251-264. <https://doi.org/10.1093/wbro/15.2.251>

ZEPEDA, ROBERTO

2009 "Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante el periodo neoliberal", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. 51, no. 207, pp. 57-81.