



DEMOCRACIA Y SINDICATOS. LA CAIDA DE LA DENSIDAD SINDICAL 2000/2020

Alvaro Orsatti
RELATS. agosto 2025
Para CELDS

En España, la UCLM, Universidad Castilla La Mancha está realizando su encuentro anual con latinoamericanos con eje en la encrucijada de la democracia en los tiempos actuales.

En la paleta temática que se abre con ese eje de preocupación, una de las cuestiones que el propio Antonio Baylos ha puesto sobre la mesa es el referido al sindicato, desarrollado en su libro *Para qué sirve un sindicato* de 2012, con reediciones posteriores que lo mantienen como una piedra basal de su visión sobre las tendencias de retroceso democrático.

En esos años, la CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Las Américas había retomado un concepto acunado por el gran italiano Bruno Trentin, la *autorreforma sindical*, para avanzar en una agenda que explorara alternativas para mantener el dinamismo organizativo de los trabajadores. En ese contexto, Baylos colaboro con un luminoso texto denominado “La difícil presencia del sindicato en una sociedad neoliberal”, que se mantiene presente en las reproducciones de textos de aquel programa en la RELATS, y que ahora es el momento de recordar.

Baylos adelantaba un duro panorama para el sindicalismo europeo, a la vista de la presencia del paradigma neoliberal en Europa, y las andanzas del PP español en esos momentos, con la reforma laboral regresiva y otras menudencias.

Obviamente, no se distraía de los antecedentes cercanos en el tiempo de restauración neoconservadora en los años de Thatcher-Reagan y sus manifestaciones paralelas en la academia.

Pero el autor no podía saber todavía que los partidos de extrema derecha ganarían cada vez más posiciones, luego de la breve parábola de los “indignados”, y que la pandemia de 2020 sería un “cisne negro” que radicalizaría este proceso en los años siguientes.

En America Latina-Caribe es evidente la parábola desarrollada entre 2017 y 2024, con las reformas laborales de Temer y Milei, con manifestaciones menores en otros países.

Pero volvamos a Baylos, ya que su texto podría estar escrito hoy, para ubicar el papel del sindicato en la democracia, y el peligro de que se amengüe, no solo en el plano institucional sino también, o sobre todo, el cultural, donde el soberano opina (y, en tanto dador de trabajo, se comporta en el marco de la relación laboral).

Podría decirse que todo comienza con el uso de términos claves: además de la propiedad privada y los derechos conexos, límite infranqueable de la acción sindical, están las nociones más dinámicas de economía de mercado, el valor de la libertad de la empresa (“menos Estado, más mercado”), y el concepto ambiguamente utilizado de “productividad”-.

En este marco, pese a que se reconoce, como parte de las libertades cívicas (elemento fundante de la sociedad democrática), la libertad de asociación, el liberalismo radical mira con sospecha y hostilidad que los sindicatos ejerzan presión colectiva (negociación colectiva como huelga, piquetes, boicot). Para el liberalismo radical, y peor aún en situaciones de crisis económica, el sindicalismo es una amenaza al sistema, un agente saboteador de la creación de riqueza, que confisca la ganancia del empresario y, finalmente, es hostil a la democracia, incluso incoherente con ella, ya que obstaculiza el crecimiento, llamando a la acción del estado o incluso pretendiendo sustituirlo en el control de la economía y de la empresa. De este enfoque se deriva la batería de reformas al derecho individual y colectivo, y a la seguridad social.

Los derechos sindicales y colectivos son parte del marco institucional que configura la democracia, no entendida solo como proceso electoral cada cierto tiempo. La democracia no puede identificarse con la consulta electoral a los ciudadanos sobre opciones políticas cada cuatro años. Sindicatos y asociaciones empresariales son sujetos que configuran el sistema político definido como democrático, de forma que no se puede reconocer esta forma política sin la presencia - y participación real - de estas formas de organización de intereses económicos y sociales con relevancia y poder normativo.

La empresa no es, en democracia, un territorio inmune a las relaciones de poder y de desigualdad material de origen económico y social. Es por el contrario un espacio en el que el poder privado sobre personas que ejerce el empresario debe estar controlado y puede ser negociado en sus decisiones generales o específicas por los trabajadores como expresión de un interés colectivo subalterno. La empresa no puede ser inmune a los derechos fundamentales, ni se puede amparar la arbitrariedad y la violencia que se derive de ese círculo de autoridad y de imposición sobre las personas que trabajan.

Los sindicatos consideran el trabajo como un derecho, los gobiernos que impulsan las reformas estructurales y las políticas de austeridad sólo asumen el trabajo como libertad.

La diferencia entre ambos planteamientos es muy grande. El trabajo como derecho significa regulación pública y colectiva del contenido de este, el establecimiento de garantías en el acceso al trabajo y en la pérdida de este, la consideración de la situación de no-trabajo como una situación protegida por el Estado a través de prestaciones económicas suficientes, y la formulación de un

derecho al trabajo cuya privación debe ser motivada, no arbitraria y sometida a controles jurisdiccionales y colectivos, como aspectos más llamativos.

La libertad de trabajo es por el contrario la facultad de cada individuo de someter libre y conscientemente su capacidad de trabajo a la apropiación de esta por otra persona, el empleador, para su utilización en el proceso de producción de bienes y servicios bajo su dirección y control. Esta libertad de trabajo forma parte de la libertad de industria y la libertad de establecimiento propia de la empresa en una economía libre de mercado, e implica la competencia entre trabajadores para la obtención de un puesto de trabajo.

Explicando el trabajo desde el lenguaje de los derechos, se pone de manifiesto su regulación imperativa de mínimos irrenunciables y el desarrollo colectivo de sus contenidos a través de la acción del sujeto colectivo sindical.

Afirmar el trabajo como libertad quiere decir que la fuerza de trabajo es una mercancía que sufre los vaivenes del mercado y sólo se explica desde una dimensión individual – que se declina en plural, pero no en colectivo – organizativo-empresarial, donde la decisión del empleador es soberana debido a un cálculo económico de costes y beneficios.

Una forma de medir la gravedad del problema

Desde los años noventa, han dado espacio al estudio y publicación de la “densidad sindical” (o tasa de sindicalización, es decir el cociente entre la membresía y el universo de trabajadores asalariados) en todos los países para los que pueden obtenerse estadísticas de calidad razonable (no siempre lo son, y además no siempre son comparables).

En este marco, luego hay que tomar recaudos analíticos, para no limitarse a unos pocos números, sino considerar otros elementos. El maestro Norberto Bobbio, en su Diccionario de 1977, había aclarado que no es lo mismo “representación” que “representatividad” del sindicalismo. Esta perspectiva fue retomada, ahora en relación con la densidad sindical, por otro maestro, el uruguayo Oscar Ermida, en un documento de 1992 que pareciera ser el primer documento conceptual del laboralismo sobre la densidad sindical.

Podrá argumentarse que es en la propia acción sindical en el plano negocial que se enmienda parcialmente esta caída de la presencia sindical, y ello es cierto en los países donde predomina la negociación por rama/sector de actividad, por el efecto “erga omnes” (para todos) que incorpora a un número muy superior de trabajadores no sindicalizados.

Imposible olvidar a otro maestro, el italiano Bruno Trentin que mostrar la contradicción entre el avance del Estado de Bienestar y la casi paralela pérdida de presencia sindical en comités y otras formas de participación directa en la empresa.

Una observación al respecto, nuevamente sobre la OIT: la construcción del concepto de “diálogo social” en los años ochenta, tomada de manera

pasteurizada de la experiencia de la integración europea, se concentra en una escala que va desde la anodina “información”, hasta, como hecho culminante, la negociación colectiva, dejando en un segundo plano la participación en la empresa, sobre lo cual el indicador más flagrante es que, al momento de mencionar las normas internacionales que son la apoyatura de esta perspectiva, casi siempre se olvida al Convenio 135 de 1971 sobre los representantes en la empresa que, como han señalado los italianos Arrigo y Casale en un análisis elaborado para RELATS en 2018, al iniciarse una compilación de textos sobre democracia económica en la empresa, ese fue un momento aulico puntual, luego del mayo francés y el otoño italiano. De hecho, OIT ya había pasado por un ciclo de flujo y reflujo sobre el tema, luego que en la segunda posguerra (también en la primera) se registrara la aparición de experiencias concretas en la práctica y en la creación de nueva normativa. Todavía a fines de los años sesenta, las dos conferencias mundiales sobre participación de los trabajadores en la gestión económica (en Ginebra y Belgrado, un homenaje a Tito), no llegaron a resultados tangibles, por un bloqueo entre los representantes tripartitos a favor y en contra de una declaración con fuerza, llevando a que meramente quedara un compromiso de que el tema se incorporara a la formación sindical (lo que tampoco fue mayormente concretado luego).

En todo caso, las medidas de densidad sindical y negocial (cobertura de la negociación colectiva) son un punto de partida indispensable para clasificar luego desde una perspectiva sociológica y política la situación en cada país. A los datos.

La tabla 1 presenta información para países europeos, y latinoamericano-caribeños, ordena los países para los que se obtuvo información de acuerdo con la variación de la densidad sindical entre extremos del periodo, y se lo acompaña por la densidad en la última fecha. En la escala se combinan situaciones nacionales muy diferentes en cuanto al nivel estructural de sindicalización.

Como resultado:

- En Europa, sobre 32 países, solo uno (Islandia) ha tenido aumento en la densidad sindical y le siguen cuatro con descensos de 10% o menos (Noruega, Italia, Bulgaria y Dinamarca).
- En el resto, se reparten proporciones similares de descenso en el tramo de los 20%, de los treinta y de los cuarenta en adelante (con un extremo de 66%).
- En América Latina-Caribe, aparecen cuatro con grandes aumentos de densidad, Uruguay, Panamá, Chile y Costa Rica. Los restantes países, salvo Cuba, con una caída moderada, el resto, que incluye a los cuatro países de mayor tamaño poblacional, Brasil, México, Colombia y Argentina, promedian 37%, con Bolivia como caso extremo, 50%.
- Estos números no dan una imagen definitiva, porque se requiere incorporar al otro indicador clave, la cobertura de la negociación colectiva (o “densidad negocial”), que incorpora, en ese plano central de la intervención sindical, a los no afiliados, por obra del efecto “erga omnes” (para todos). Se calcula el cociente densidad negocial/sindical (1. Es densidad negocial, y la diferencia se lee como porcentaje por arriba).

- Los datos son para menos países. Se incluyen solo países donde la densidad negocial supera a la sindical, existiendo varios en que no hay diferencia o incluso la negocial es inferior.
- En Europa, destacan especialmente Francia con 10 (por su muy baja sindicalización) y España, con 6 (dado que su cobertura negocial se mantiene en 80%, en tanto la afiliación bajo de 20 a 12%). Otro grupo de países se ubica en el segmento 3-4, incluyendo Alemania, Países Bajos, Austria y Suiza. Todavía otros tres países se ubican en el entorno de 2 (Bélgica, Hungría) y 40-50% adicional en Reino Unido, Suecia, Grecia, Finlandia.
- En América Latina-Caribe, Brasil se equipará al grupo europeo con mayor diferencial (5), y los otros tres países (Argentina, Uruguay y Colombia) se ubican en estrato de 2-3.

Tabla 1. Densidad sindical en países europeos y latinoamericanos

Situación actual y dinámica 2000/2020	Densidad Sindical Cambio 2000/2020 En %	Densidad Sindical Tasa 2020a 2020 En %
1.EUROPA		
Islandia	3	93
Noruega	-6	50
Italia	-7	33
Bulgaria	-9	14
Dinamarca	-10	67
Reino Unido	-22	23
Alemania	-23	16
Finlandia	-24	59
Países Bajos	-24	17
Grecia	-24	19
Suecia	-25	60
Polonia	-28	13
Francia	-29	9
Irlanda	-29	25

España	-30	12
Suiza	-30	14
Albania	-31	35
Portugal	-32	19
Malta	-32	41
Chipre	-32	43
Croacia	-38	18
Rumania	-38	21
Ucrania	-40	38
Armenia	-46	20
Letonia	-49	11
Georgia	-53	20
Estonia	-57	16
Checa	-58	18
Lituania	-60	7
Austria	-63	14
Hungría	-63	9
Eslovaquia	-66	11
2.AMERICA LATINA- CARIBE		
Uruguay	84	30
Panamà	73	26
Chile	54	17
Costa Rica	33	21
Cuba	-9	78
Honduras	-25	4
Mexico	-29	12

Colombia	-29	5
Brasil	-35	13
Paraguay	-36	8
R.Dominicana	-39	8
Guatemala	-44	3
Argentina	-44	24
El Salvador	-44	9
Bolivia	-50	11

Tabla 2. Densidad negocial en países europeos y latinoamericanos.
Situación actual y relación con la densidad sindical
Alrededor de 2020

	Base Densidad Sindical 1.00	Densidad Negocial 2020 En % de la Ocupacion asalariada
1.EUROPA		
Francia	10.9	98
España	6.7	80
Holanda	4.6	79
Austria	4.3	60
Bulgaria	4.3	60
Noruega	4.1	69
Suiza	3.4	481

Alemania	3.3	53
Chequia	2.6	31
Estonia	2.5	15
Belgica	2.0	96
Hungría	1.9	17
Suecia	1.5	90
Finlandia	1.5	87
Grecia	1.5	19
Reino Unido	1.4	29
Albania	1.4	51
Grecia	1.4	27
Dinamarca	1.2	87
2.AMERICA LATINA- CARIBE		
Brasil	5.0	65
Uruguay	3.2	96
Colombia	3.2	16
Argentina	2.2	49

