

“Una Mirada Internacional al Sindicalismo”*

FRANCISCA DUSSAILLANT

- La densidad de membresía sindical ha disminuido en gran parte del mundo desarrollado. Una explicación para esto es la mayor competitividad de los mercados, que hace muy difícil la sobrevivencia de empresas que se vean obligadas a pagar salarios sobre el nivel competitivo.
- Los sindicatos realizan tres clases de actividades: negociación salarial, actividades políticas, regulación de la relación de empleo.
- La negociación salarial tiene importantes efectos negativos en el nivel de empleo. Estos efectos son especialmente notorios en ambientes de competencia. En general en economías donde hay un alto nivel de negociación salarial se observa una caída en la tasa de utilización de trabajadores de baja calificación. Esta baja tasa de utilización puede adoptar varias formas: un alza en las tasas de desempleo; un lento crecimiento o una caída en la relación empleo-población; una baja en las horas de trabajo o un incremento en la incidencia de los retiros anticipados.
- Las actividades políticas de los sindicatos son múltiples. En general, éstos apoyan medidas que obstruyan las fuerzas del libre mercado, como la legislación sobre salario mínimo, aranceles y cuotas sobre las importaciones extranjeras, y la regulación –si no la propiedad– gubernamental de las grandes industrias. En ambientes menos competitivos, la tarea de aumentar los salarios para sus afiliados se les facilita. En los asuntos macroeconómicos, respaldan políticas expansivas cuyo impacto inmediato es un aumento del empleo aun a costa de una mayor inflación. Esto ocurre porque el poder de negociación de los sindicatos es mayor cuando la mano de obra es relativamente escasa (alto empleo).
- El sindicato proporciona una “voz” a los trabajadores para expresar sus valores y preferencias. Cuando existen en los lugares de trabajo bienes públicos tales como seguridad y complementariedades entre trabajadores, un mecanismo de “voz” puede producir eficiencias comparado con empresas que no tengan alguna organización formal que represente a los trabajadores. En ese sentido, la actividad sindical puede ser beneficiosa para la empresa y la economía.

Francisca Dussailant. Investigadora del Centro de Estudios Públicos.

* Este documento es un resumen del artículo de John Pencavel del mismo título, publicado en *Estudios Públicos*, 110, otoño 2008.

Este documento es una síntesis del artículo de John Pencavel "Una mirada internacional al sindicalismo". Los lectores interesados en profundizar en estas materias pueden consultarlo en *Estudios Públicos*, 110 (otoño 2008), pp. 21-66.

La evolución reciente del sindicalismo que es común a las economías desarrolladas

Las Figuras 1 y 2 muestran que la densidad de membresía sindical ha disminuido en casi todos los países allí graficados, excepto Suecia. En algunos países, como Gran Bretaña y Nueva Zelanda, este declive en la densidad sindical también se ha visto reflejado en una disminución del rol de los sindicatos en las actividades del mercado laboral en general. En otros países, la cobertura de los contratos de negociación colectiva ha permanecido alta y virtualmente sin cambios. No obstante, el declive en la densidad sindical pone presión en los recursos financieros de los sindicatos y en la influencia social y política de éstos.

La teoría elemental de precios sugiere que un entorno competitivo del mercado de productos ofrece un contexto menos favorable para las actividades de estructuración salarial de los sindicatos

que en los mercados oligopólicos o en mercados protegidos estatalmente. Al no existir un colchón de utilidades sobrenormales o monopólicas que ayude a las empresas a afrontar las actividades sindicales de alza de salarios, la demanda laboral de una empresa competitiva tenderá a ser elástica al salario. El incremento salarial que surge de la negociación sindical tiene que financiarse con algún otro ahorro de costos, de manera de evitar la eventual disminución de su participación de mercado. La demanda laboral para monopolios o para la totalidad de una industria tiende a ser menos elástica al salario que la de una sola empresa competitiva. Por lo tanto, sindicatos y monopolios pueden coexistir por más tiempo.

Esencialmente, en las últimas décadas, los mercados de productos en el mundo desarrollado se han hecho más competitivos y, por lo tanto, tienen menor espacio para acomodar las actividades de estructuración salarial de los sindicatos de trabajadores. Hay tres razones para esta mayor competencia. Primero está el aumento del comercio internacional entre las economías desarrolladas y las emergentes y entre las mismas economías desarrolladas. Luego, el gran aumento de la movilidad internacional del trabajo y el capital. Por último está el cambio tecnológico incluyendo los cambios asociados al desarrollo y avance de los computadores,

Figura 1

Densidad de Membresía Sindical, 1950-2001:
Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Canadá
y Japón

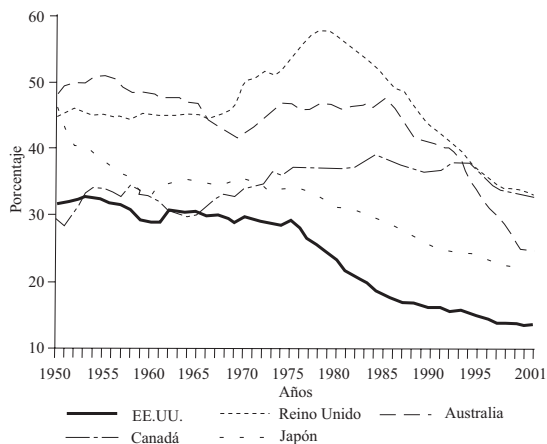
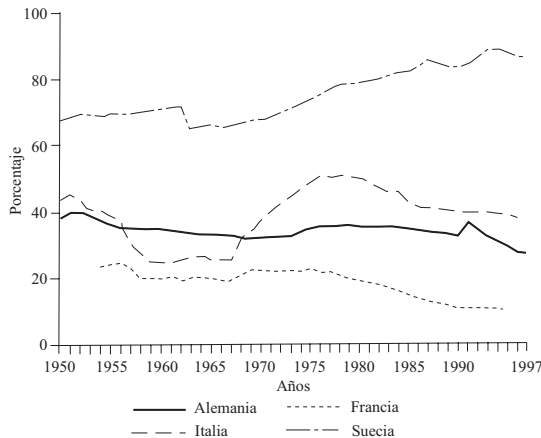


Figura 2

Densidad de Membresía Sindical, 1950-1997:
Alemania, Francia, Italia y Suecia



cambios que en general han provocado una disminución en las barreras a la competencia.

Algunos trabajadores en las economías desarrolladas se han visto más afectados que otros en este desplazamiento hacia entornos de mercados de producto más competitivos. En particular, los trabajadores menos calificados han sufrido relativamente respecto de los altamente calificados. Las economías desarrolladas han tendido a importar los productos que normalmente hubieran sido fabricados por mano de obra no calificada de estas economías y las importaciones más baratas reducen la demanda de trabajadores menos calificados. Además, una gran proporción de la inmigración hacia los países desarrollados ha sido de trabajadores no calificados con salarios de reserva más bajos que los trabajadores locales no calificados, lo cual ha puesto una presión a la baja en los salarios reales de éstos. Algunas empresas en las economías desarrolladas —especialmente las que emplean trabajadores menos calificados— han mostrado su disposición a trasladar sus operaciones a economías con salarios bajos. Este movimiento de capital ha incrementado la vulnerabilidad de la mano de obra poco calificada en las economías desarrolladas. Además, el cambio tecnológico no ha sido neutral con respecto a los diferentes tipos de trabajo. Los métodos de la tecnología moderna requieren de trabajadores bien educados para manejarla y operarla mientras que las máquinas están prontas a reemplazar el trabajo de los trabajadores no calificados.

En las economías con una intensiva fijación de salarios por parte de los sindicatos de trabajadores o los gobiernos, estas presiones han provocado una baja en la tasa de utilización de trabajadores de baja calificación. Esta baja tasa de utilización de trabajadores puede adoptar varias formas: un alza en las tasas de desempleo; un lento crecimiento o una caída en la relación empleo-población; una baja en las horas de trabajo o un incremento en la incidencia de los retiros anticipados.

En las economías donde los sindicatos de trabajadores y las instituciones gubernamentales que determinan los salarios son menos importantes o donde han sido minadas por la competencia estas presiones al mercado del trabajo se sienten menos

en la utilización del trabajador (desempleo) y más en los cambios en la desigualdad de los ingresos. En otras palabras, se observa un *trade-off* entre cambios en el desempleo y en la desigualdad de ingresos que está íntimamente relacionado con el sindicalismo. Donde la extensión de los contratos de negociación colectiva ha crecido (en Francia, Suecia y Alemania), las tasas de desempleo han tendido a incrementarse más; donde la sindicalización se ha contraído más (Gran Bretaña y Estados Unidos), las tasas de desempleo han aumentado poco o nada.

No sólo ha cambiado en diferentes grados la extensión del sindicalismo entre los países desarrollados, sino que también se ha alterado el carácter de la negociación colectiva. Los acuerdos entre múltiples empleadores y múltiples sectores se han hecho menos comunes y más asuntos se han arreglado a nivel de empleador o quizá de lugar de trabajo. Esto ocurre no sólo en economías donde el alcance de los contratos de negociación colectiva haya declinado, sino que asimismo en países donde el ámbito de la negociación colectiva continúa siendo extendido (por ejemplo, Australia y Suecia). Las remuneraciones vinculadas al desempeño han aumentado en todos los países y los procedimientos en los lugares de trabajo han pasado a ser menos formales.

En suma, los sindicatos incrementan los salarios de trabajadores de baja calificación más que los salarios de los trabajadores altamente calificados pero, dadas las presiones en los mercados laborales de baja calificación, esta actividad arriesga un mayor desempleo en los poco calificados. En ese sentido, los sindicatos han contribuido a prevenir el incremento en la desigualdad de ingresos, pero este logro es en gran medida a costa de un mayor desempleo. Más aún, los sindicatos han sido incapaces de resistir el crecimiento de otros factores que debilitan su influencia —la descentralización de la negociación colectiva, el incremento de las privatizaciones y la utilización de contratos contingentes. Es difícil evitar concluir que, para mantenerse duraderos, los sindicatos deben enfatizar sus roles relacionados con hacer más productivos los lugares de trabajo y con servir los intereses de sus miembros representándolos de una manera constructiva.

Pencavel distingue tres clases de actividades sindicales: las actividades de estructuración del salario de los sindicatos, sus actividades políticas y el rol de éstos en la regulación de la relación de empleo. A continuación se analiza cada uno de estos roles, entregando un análisis sobre las implicancias económicas de la actividad sindical.

Las actividades de los sindicatos en la definición de los salarios

La presión salarial de los sindicatos

Para los economistas, la actividad más familiar e investigada de los sindicatos es su rol en la negociación de contratos con sus empleadores. Estos acuerdos de negociación colectiva normalmente cubren los salarios y, en las economías más ricas, cubren otros aspectos que incluyen horas y días de trabajo, beneficios suplementarios, procedimientos de despido, organización del trabajo y procedimiento de reclamos. Al negociar, los sindicatos empujan los salarios (y otros componentes de compensación total) por sobre el nivel que resultaría en su ausencia.

En algunos países es común la práctica de que los salarios negociados por sindicatos sean extendidos a todos los trabajadores de la misma industria o sector. Estas normas de extensión de salarios fomentan las confederaciones de empleadores: un empleador siempre preferirá pertenecer a la confederación de manera de tener alguna influencia en la negociación. En general cuando rige esta práctica de extensión de salarios la presión salarial de los sindicatos aumenta.

Incluso en ausencia de normas de extensión, los salarios de los trabajadores no sindicalizados se ven afectados por la presencia de sindicatos. Si los empleadores que no tienen sindicatos estiman que existe una seria amenaza de que sus trabajadores se sindicalicen (y prefieren no tener que tratar con sindicatos), podrán pagar a sus trabajadores salarios más elevados para reducir el incentivo a sindicalizarse. Este fenómeno es conocido como el efecto amenaza del sindicalismo. Los empleadores que actúan de este modo tienden a ser los que

operan en lugares o industrias donde los sindicatos han demostrado recientemente su habilidad para organizar a los trabajadores. El efecto amenaza del sindicalismo reduce la brecha salarial entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados por debajo de la que habría si éste no existiera.

Aun en ausencia del efecto amenaza, los salarios del sector no sindicalizado se podrían ver afectados. Debido a que los trabajadores del sector sindicalizado que quedan desempleados podrían ir a buscar empleo en el sector no sindicalizado, habría una presión a la baja en los salarios de ese sector. En esta instancia, los salarios de los trabajadores no sindicalizados estarán por debajo de lo que obtendrían en ausencia del sindicalismo.

La brecha salarial de los sindicatos tiende a ser mayor en Estados Unidos y Canadá donde las normas de extensión de salarios son inusuales y donde, al menos en años recientes, los efectos amenaza de los sindicatos han sido modestos. En el Continente Europeo, las estimaciones de las brechas salariales entre los sindicalizados y los no sindicalizados han sido mucho menores. Pero, como acabamos de ver, esto difícilmente permite inferir que el sindicalismo y la negociación colectiva no hayan afectado los salarios en Europa Continental; más bien significa que la negociación colectiva ha afectado los salarios de los no sindicalizados casi lo mismo que los salarios de los sindicalizados.

Empleo

Análisis económicos convencionales sugieren que, si el sindicato impone un salario más alto en una sola empresa de una industria competitiva y no hay una reducción compensatoria de los costos, el empleo en esta empresa se contraerá. Los datos empíricos de salarios y empleo en varios países sugieren elementos de esta relación. Se registra una asociación entre, por un lado, la extensión de la cobertura de la negociación colectiva y, por otro, salarios relativos más altos y menor empleo relativo para los hombres de baja calificación.

Las firmas sindicalizadas de industrias competitivas (con cobertura sindical incompleta) se encogen hasta finalmente cerrar. Pero este proceso

puede tomar varios años. Para sobrevivir en el largo plazo los sindicatos deben encontrar maneras de contrarrestar la desventaja de costos que enfrentan las empresas sindicalizadas y deben continuamente organizar a los nuevos trabajadores para evitar un declive en la densidad sindical. Esto explica por qué los sindicatos están profundamente interesados por las reglas que regulan su organización: cuando la nueva organización es costosa, es difícil para el sindicalismo mantenerse como una presencia viable.

Debido a las dificultades que enfrentan los sindicatos para organizarse en empresas individuales en industrias competitivas, éstos intentan preferentemente organizarse en industrias completas o empresas con algún grado de poder de mercado. Además, ya que el sindicato captura algunas de las rentas, reduciendo los retornos al capital para los productores en cuestión, nuevas empresas no sindicalizadas podrán ver la oportunidad de ingresar a la industria y lograr una mayor utilidad. Por ello, los sindicatos prefieren mercados donde el ingreso y la salida de empresas sean algo costosos o estén regulados por el Estado.

Además de las normas de “extensión salarial” ya mencionadas, los sindicatos tratan de frustrar la tendencia de los establecimientos no sindicalizados para expandirse a costa de los lugares de trabajo sindicalizados, mediante su apoyo consistente a las leyes de salario mínimo. Los salarios de los trabajadores sindicalizados normalmente están por encima de estos niveles mínimos, por lo que éstos se aplican a los trabajadores no sindicalizados, aumentando los costos de las empresas competidoras.

La manera por la cual los sindicatos se aseguran el poder del Estado para extender su influencia en la estructuración de los salarios, es mediante aportes económicos a algún partido político, o a través de proporcionar los votos de los miembros del sindicato para legitimar las posiciones de algún partido. Los sindicatos tienden a ser efectivos políticamente cuando tienen éxito en mostrarse a sí mismos no como un limitado grupo de interés sino que como defensores de todos los trabajadores.

La competencia en los mercados de producto o la amenaza de competencia es usualmente menor cuando el empleador es el Estado y es lo normal en

las economías desarrolladas que, cuando el sindicalismo no está prohibido, tiende a ser más fuerte en el sector público que en el sector privado. Este patrón se observa también en los países en desarrollo. No se trata solamente de que los mercados de producto sean menos competitivos cuando la fabricación se realiza en el sector público, sino que también el Estado a veces siente que debe dar el ejemplo a la industria privada de lo que es ser un “buen” empleador y esto puede significar su apoyo a la organización sindical.

Ganadores y perdedores

El impacto de los sindicatos en los salarios y el empleo en una economía no totalmente sindicalizada tiene una cantidad de dimensiones diferentes. Cuando la presión salarial no está acompañada de cambios en la productividad, el tamaño de los recursos de la economía es necesariamente constante y por lo tanto los incrementos de ingreso que gozan los trabajadores sindicalizados deben salir de los ingresos de los demás. No obstante algunos a veces suponen que las ganancias salariales de los sindicatos son obtenidas a expensas de las utilidades; esto es en gran medida una ilusión. Las empresas protegen sus utilidades mediante recortes en el empleo y pasando los mayores costos salariales a los consumidores en la forma de precios más altos. Todavía más, la proporción del ingreso nacional proveniente de utilidades y dividendos es pequeña en relación al número de trabajadores, por lo que el potencial de redistribución de este tipo es considerablemente menor de lo que generalmente se piensa. Las ganancias salariales de los sindicatos entonces surgirán de los ingresos de los trabajadores no organizados y de transferencias.

Las empresas responderán también a la presión salarial de un sindicato cambiando el tipo de trabajadores que emplean. Si una empresa puede elevar completamente el nivel de su fuerza de trabajo para equiparar el mayor salario impuesto por el sindicato, los salarios serán más altos que en una empresa comparable no sindicalizada, pero las calificaciones laborales de la empresa sindicalizada serán también más altas de modo que, *manteniendo*

la calidad del trabajador constante, no existe una brecha salarial entre sindicalizados y no sindicalizados.

Los sindicatos como grupo de presión frente al Gobierno

El bienestar de los miembros de un sindicato es a menudo afectado por las acciones legislativas, ejecutivas y judiciales del gobierno. En consecuencia, los sindicatos de trabajadores sirven los intereses de sus trabajadores influenciando la política gubernamental mediante la formación de alianzas con partidos políticos, pidiendo a sus miembros y adherentes dar sus votos a personas o legislaciones en particular, y utilizando los ingresos de los sindicatos para hacer campaña por variadas personas o estatutos y reglamentos.

Asuntos microeconómicos

Como una norma, los sindicatos han sido escépticos de los mercados y han apoyado medidas que obstruyan las fuerzas del libre mercado. A modo de ejemplo, los sindicatos apoyan de manera rutinaria la legislación sobre salario mínimo, aranceles y cuotas sobre las importaciones extranjeras, y la regulación —si no la propiedad— gubernamental de las grandes industrias. En cada caso, los sindicatos están promoviendo los intereses inmediatos de sus miembros. En lo que se refiere al salario mínimo, normalmente los trabajadores sindicalizados ganan salarios más altos que los establecidos por el Estado como salario mínimo, de modo que un salario mínimo más alto reduce la competencia con las empresas no sindicalizadas. En cuanto al comercio exterior, los sindicatos buscan incrementar los ingresos de sus miembros reduciendo la competencia externa. En lo relacionado con la regulación o propiedad de la industria, los sindicatos aspiran a “capturar” la administración y utilizan la administración para elevar los ingresos de sus miembros.

Asuntos macroeconómicos

Las actividades de los sindicatos como grupo de presión no se limitan a asuntos microeconómi-

cos. En los asuntos macroeconómicos, los sindicatos normalmente respaldan políticas expansivas cuyo impacto inmediato es aumentar el empleo aun cuando esto vaya acompañado de una mayor inflación. El poder de negociación de los sindicatos es mayor cuando la mano de obra es relativamente escasa de modo que las políticas monetarias expansivas que disminuyen el desempleo dan a los sindicatos más influencia sobre la administración.

Centralización y coordinación de la negociación y el desempeño macroeconómico

En el párrafo anterior se argumentó que los sindicatos tienden a promover políticas macroeconómicas expansivas. Al cuestionar este argumento, algunos sostienen que, cuando virtualmente todos los salarios de los trabajadores son afectados por los acuerdos de negociación colectiva y cuando el nivel de coordinación de acuerdos entre los sindicatos y los empleadores es alto, los sindicatos tienden a estar más contenidos en su respaldo a políticas expansivas y menos agresivos en sus demandas salariales. Una de las razones principales de esto es que cuando un pequeño grupo de trabajadores negocia sus salarios, pueden dejar de lado como de importancia menor las consecuencias que su negociación colectiva tiene en los precios al consumidor de los bienes de consumo que compran. Sin embargo, así continúa el argumento, esta externalidad negativa se internaliza cuando virtualmente todos los trabajadores están negociando simultáneamente sus alzas de salarios. Con ello, un sindicato centralizado se inclinará por una posición más moderada en la negociación de salarios.

Utilizando razonamientos como el anterior, algunos economistas especulan que estructuras de negociación altamente centralizadas y coordinadas pueden producir resultados macroeconómicos más favorables. Sin embargo, la investigación econométrica ha generado pocos resultados robustos al respecto. Esta falta de robustez se debe a problemas de medición y de especificación en los trabajos econométricos que investigan el tema. Sin embargo, la falta de resultados empíricos concluyentes no sig-

nifica que la centralización y coordinación de la negociación colectiva sean irrelevantes. Simplemente, no tenemos todavía certidumbre sobre la materia, por lo que los economistas no tienen aún una base sólida para hacer recomendaciones a países en vías de desarrollo sobre cuál es la estructura óptima de negociación.

La relación del trabajo: El sindicato como agente del empleado

El intercambio de servicios laborales tiene características distintivas que hacen de la compra y la venta de éstos diferentes a la compra y venta de otros bienes y servicios. Los contratos de trabajo son manifiestamente incompletos. En estas circunstancias, lo que se espera que cada trabajador haga y lo que éste legítimamente puede rehusar a hacer no está siempre bien definido. La vaguedad de la mayoría de los contratos de trabajo resulta en discusiones sobre si los términos del contrato han sido violados. Estas disputas surgen porque el intercambio de servicios laborales proporciona oportunidades para que un lado persiga sus intereses a expensas de la otra parte. Por lo tanto las transacciones requieren de una suerte de supervisión o reglamentación.

Normalmente, las regulaciones del Estado son generales y, necesariamente, no se encuentran ligadas a las circunstancias particulares de una empresa. Todavía más, las regulaciones del Estado son algunas veces evadidas o son cosméticas. Pero las regulaciones se complementan con otros mecanismos para controlar el intercambio de servicios laborales, los más comunes de los cuales son la costumbre y la convención. El sindicato es otro mecanismo para regular el intercambio de servicios laborales.

En economías pobres, un sindicato puede no hacer más que intentar alterar salarios y dejar el resto del contrato de empleo sin cambios. Sin embargo, a medida que las economías se hacen más ricas, los sindicatos responden a las inquietudes de sus miembros sobre otros aspectos de la relación de trabajo. Así, algunas investigaciones sugieren que los miembros de un sindicato no identifican

salarios más altos como el aspecto más valioso de las actividades de su sindicato. Los miembros se inclinan más a menudo a declarar como lo más valorado la protección que su sindicato les proporciona en contra del trato arbitrario de los supervisores de la empresa. En muchos países desarrollados, los contratos de los sindicatos se caracterizan por establecer reglas a través de las cuales las quejas de un trabajador en contra de sus supervisores pueden ser abordadas. Estas reglas constituyen la jurisprudencia interna de una empresa donde el sindicato actúa como un agente del empleado.

Evidencia de que los sindicatos pueden servir de agente del trabajador es provista por el papel que ha jugado el sindicalismo en hacer respetar variados requerimientos legales sobre el lugar de trabajo, por ejemplo, en asuntos sobre seguridad. También los sindicatos aumentan la efectividad de otras reglamentaciones legales tales como la recepción del seguro de discapacidad laboral, la presentación de solicitudes de beneficios del seguro de desempleo y los procedimientos de aviso previo a cierres de plantas y despidos.

Utilizando un lenguaje diferente, el sindicato proporciona una “voz” a los trabajadores para expresar sus valores y preferencias. En ausencia de esta organización, las preferencias de los trabajadores se manifestarán a través de otros mecanismos como el de “salida”, esto es, por medio de renunciar al empleo y buscar trabajo en otra parte. Cuando existen en los lugares de trabajo bienes públicos tales como seguridad y complementariedades entre trabajadores, un mecanismo de “voz” puede producir eficiencias comparado con empresas que no tengan dicha organización formal para los trabajadores. Es más, en algunas circunstancias, estas eficiencias han causado que las empresas acojan al sindicalismo. Cuando el lugar de trabajo no sindicalizado es turbulento y caótico, el sindicato puede reemplazar la agitación y el disturbio por el orden.

Un mecanismo alternativo para enfrentar las quejas laborales es a través del sistema legal y el aumento de la litigación laboral en varios países bien podría ser el resultado de la ausencia de una voz sindical valedera en el trabajo. En efecto, al tomar las quejas laborales, el abogado demandante

reemplaza al delegado sindical. Pencavel no cree que este haya sido un buen cambio.

El rol del sindicato como partícipe en la gestión de recursos humanos de una compañía no es simplemente el de procesar las quejas de los empleados. Al negociar y cooperar en la administración de reglas para contratar, adiestrar, promover, sancionar, despedir y echar trabajadores el sindicato está participando con los supervisores en la gestión de la compañía.

Académicos en relaciones industriales han conjeturado que la participación engendra mayor eficiencia, que empresas con sindicatos comprometidos con la regulación de los contratos de trabajo pueden ser más eficientes que empresas que no tienen un sindicato sirviendo de agente de los trabajadores. De hecho, algunos estudios empíricos ahora sugieren que, en algunas circunstancias, una mayor participación de los trabajadores promueve la productividad. Un resultado general, sin embargo, no parece estar justificado. Cuando un sindicato protege o impone prácticas de trabajo ineficientes tales como reglas de demarcación que impiden las sustituciones entre diferentes tipos de trabajo y capital, está reduciendo la productividad.

El que los establecimientos sindicalizados sean más o menos productivos que sus contrapartes no

sindicalizadas depende del grado en que las partes se enfrentan con una mentalidad de “nosotros contra ellos”. Esta posición se asocia con relaciones antagónicas entre los trabajadores y la administración. Por otro lado, cuando el sindicato y la administración se ven envueltos en una relación en que hay conciencia por ambos lados de que la cooperación aumenta la torta a ser dividida, las relaciones entre sindicatos y administración son productivas. Las prácticas modernas de recursos humanos están destinadas a promover –aun cuando no siempre asegurar– la cooperación.

Un sindicato de trabajadores no es el único vehículo apropiado para hacer de agente de los empleados. Es más, en muchos países europeos continentales, los “consejos de trabajadores” asumen este rol de “voz” de manera separada y distintiva. Estos consejos operan mano a mano con –o a veces en lugar de– el sindicato. Muchos países acogen con gusto a las asociaciones que representan a los trabajadores. La política pública tiene que determinar cómo y si puede alentar estas formas alternativas de proporcionar una “voz” a los trabajadores. La experiencia internacional sugiere que puede haber un lugar para estos otros mecanismos de “voz” al lado del sindicalismo convencional.