

# Capítulo 9

---

## **Sindicatos y estándares laborales en Canadá: Un análisis por provincias y sectores**

*Roberto Zepeda*<sup>27</sup>

<https://doi.org/10.61728/AE23040090>

---

<sup>27</sup> Doctor en Ciencias Políticas y Sociales con orientación en Relaciones Internacionales. Investigador de tiempo completo del Centro de Investigaciones Sobre América del Norte (CISAN), de la UNAM). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Líneas de Investigación: Paradiplomacia, Sindicalismo y Seguridad Nacional Correo electrónico: [zepeda\\_roberto@hotmail.com](mailto:zepeda_roberto@hotmail.com)

## Introducción

El carácter y la administración de la legislación laboral canadiense han demostrado ser más favorables a los sindicatos que sus homólogos estadounidenses. Lipset (1996) enumera los factores históricos que definieron a Canadá como un país con características propias y, en cierto sentido, diferente de Estados Unidos. En primer lugar, señala que Estados Unidos es la parte de la Norteamérica británica que consiguió separarse, mientras que Canadá inicialmente no lo hizo. A continuación, menciona la existencia de un partido socialdemócrata en Canadá, situación que ha sido interpretada por diversos analistas como el resultado de una considerable influencia de las tradiciones y orientaciones colectivistas, que han desarrollado y estimulado a las élites de la política canadiense desde la aparición de la federación en 1867.

Por otra parte, Estados Unidos es la parte de la Norteamérica británica que consiguió separarse, mientras que Canadá, inicialmente, no lo hizo. Además, la existencia de un partido socialdemócrata en Canadá ha sido interpretada por diversos analistas como el resultado de una considerable influencia de las tradiciones y orientaciones colectivistas, desarrolladas y fomentadas por las élites de la política canadiense desde la aparición de la federación en 1867. Canadá se ha apoyado en un Estado fuerte y en la solidaridad de grupo. La propiedad pública está considerablemente más extendida que en Estados Unidos. Los gobiernos canadienses gastan proporcionalmente más en bienestar. Históricamente, los gobiernos canadienses han gastado proporcionalmente más en bienestar (Lipset, 1996).

Este capítulo analiza las fluctuaciones contemporáneas de la densidad sindical en Canadá, así como los mercados de trabajo en el período 1980-2022. El análisis se realiza teniendo en cuenta la evolución de la afiliación sindical, las características de la población activa, así como el nivel de vida de los trabajadores canadienses en ese periodo. Se examina el desarrollo del sindicalismo canadiense, identificando los sindicatos más representativos a nivel nacional y provincial. Además, se exploran las condiciones de los trabajadores en diferentes sectores. Por último, se realiza una evaluación del sindicalismo en Canadá y se sugieren algunas conclusiones.

### **La organización sindical canadiense. Un bosquejo**

Se ha afirmado que las fluctuaciones de la densidad sindical están estrechamente relacionadas con las actividades organizativas de los sindicatos. La divergencia en la densidad sindical entre Estados Unidos y Canadá se explica por una serie de

factores relacionados con las oportunidades de los sindicatos para captar nuevos miembros. Es evidente que los éxitos de organización sindical han sido sustancialmente mayores en Canadá que en Estados Unidos. En gran medida, esto viene determinado por las diferencias en el entorno jurídico (Comisión para la Cooperación Laboral, 2004).

El sistema laboral estadounidense, en lo que respecta al reconocimiento sindical, se basa en elecciones y es el resultado de extensas campañas, en las que las empresas utilizan tácticas antisindicales que van desde retrasar el proceso hasta discriminar a los trabajadores que apoyan y promueven el sindicato. En cambio, la organización sindical en Canadá se basa en la firma de carnés (y, en algunos casos, en elecciones anticipadas), lo que reduce al mínimo la posibilidad de que las empresas se opongan a los sindicatos. Además, la incidencia de las prácticas empresariales desleales es sustancialmente mayor en Estados Unidos y los aspectos legales que impiden la interferencia no son tan eficaces como los que existen en Canadá (Rose y Chaison, 2001).

En Canadá, el proceso de creación de un sindicato es menos largo que en Estados Unidos. Se utiliza el sistema de tarjetas para que los trabajadores acepten o rechacen la creación del sindicato, sin necesidad de elecciones formales. Esto, por supuesto, reduce la probabilidad de acciones antisindicales por parte de las empresas.

En Canadá, la organización sindical suele comenzar de forma muy parecida a la de Estados Unidos: los trabajadores no sindicados se ponen en contacto con un representante sindical para que les ayude a formar un sindicato en su lugar de trabajo. Para la formación del sindicato se sigue el mismo mecanismo de tarjetas firmadas por los trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de las provincias hay una diferencia importante con respecto al sistema estadounidense: la firma de la tarjeta es efectivamente el "voto" para la representación sindical.

La jurisdicción federal y seis de las 10 provincias expiden la certificación de los sindicatos como representantes de los trabajadores en la negociación colectiva si el sindicato obtiene tarjetas firmadas por la mayoría de los trabajadores de la unidad de negociación (en algunas provincias se exige entre el 55 % y el 60 % para evitar conflictos, si el número de tarjetas es menor). La Junta de Trabajo (o el comisario general de Trabajo de Quebec) verifica la autenticidad de las tarjetas antes de proceder a certificar el sindicato, lo que suele denominarse método de "verificación de tarjetas" de certificación sindical.

En las provincias que, por lo general, exigen por ley la celebración de elecciones para la certificación sindical, esta suele completarse transcurridos unos días desde la fecha de solicitud. En Ontario, por ejemplo, que acaba de pasar de un sistema de comprobación de tarjetas a un sistema electoral obligatorio, las elec-

ciones deben celebrarse en los cinco días siguientes a la solicitud. El resultado tanto del sistema de comprobación de tarjetas como de las elecciones rápidas en Canadá es la práctica ausencia de campañas prolongadas y agresivas en el lugar de trabajo a favor o en contra de la representación sindical.

Por otra parte, en Canadá existe una estrecha relación entre el movimiento obrero organizado y el Partido Neodemócrata (NDP), una formación política surgida en 1961, de filiación socialdemócrata y cuyos orígenes se remontan a la unión de dos partidos políticos; el Congreso Laboral Canadiense y la Federación Cooperativa de la Commonwealth. Cabe señalar que el NDP ha ido ganando terreno a lo largo de los años hasta convertirse en un partido con presencia parlamentaria en prácticamente todo el país. A través del NDP, los sindicatos canadienses han reforzado su fuerza e influencia políticas (Rose y Chaison, 1996).

De esta manera, la presencia permanente del NDP dentro de un sistema parlamentario altamente federalizado ha facilitado leyes de negociación colectiva favorables a los sindicatos (Bruce, 1989), donde los líderes neodemócratas han desempeñado un papel central a la hora de llevar las voces y demandas sindicales a la Cámara de los Comunes canadiense. Por el contrario, los vínculos entre sindicatos y partidos políticos en Estados Unidos son menos formales, y los sindicatos no han sido capaces de persuadir al Congreso para que reforme a su favor las leyes nacionales de relaciones laborales. Tanto en México como en Estados Unidos, la falta de un partido socialdemócrata fuerte ha provocado la incapacidad de contrarrestar la disminución de la densidad sindical, así como la inestabilidad institucional de los sindicatos.

Otro factor que explica la tradicional densidad sindical en Canadá es la elevada sindicalización del sector público (el doble que en Estados Unidos). Este factor es determinante para definir la alta sindicalización de Canadá. Esto sugiere que uno de los postulados del neoliberalismo (la privatización) no se ha aplicado a la misma velocidad e intensidad que en México o Estados Unidos.

La jurisdicción sobre las relaciones laborales reside mayoritariamente en las provincias. Solo el 10 % de los trabajadores canadienses están regulados por la legislación laboral federal. Una característica importante del sistema de relaciones laborales es la descentralización. Casi todos los convenios colectivos se celebran entre un empresario y un sindicato individual. La negociación colectiva rara vez es sectorial y no es nacional como en otros países. Solo el 15 % de los trabajadores sindicados están sujetos a convenios colectivos que abarcan muchas empresas del mismo sector. Uno de los efectos de la descentralización es la proliferación de convenios colectivos: en un año pueden firmarse unos 10,000 convenios colectivos.

## Características de la población activa, 2018-2022

El sector productor de bienes, que engloba la agricultura, la silvicultura, la pesca, la minería, las canteras, la extracción de petróleo y gas, los servicios públicos, la construcción y la industria manufacturera, empleaba a 3,9 millones de trabajadores en 2018. Este número se mantuvo relativamente estable a lo largo de los años, con un ligero aumento a 4,1 millones de empleados en 2022. Dentro del sector productor de bienes, la construcción y la industria manufacturera fueron los mayores empleadores, con 1,5 millones y 1,8 millones de trabajadores en 2022, respectivamente.

En cuanto a las industrias productoras de servicios, que incluyen comercio al por mayor y al por menor, transporte y almacenamiento, finanzas, seguros, bienes raíces, alquiler y arrendamiento, servicios profesionales, científicos y técnicos, servicios educativos, atención médica y asistencia social, información, cultura y recreación, alojamiento y servicios de comida, otros servicios (excepto administración pública) y administración pública, se empleó a una mayoría significativa de la fuerza de trabajo. En 2018, el sector productor de servicios empleaba a 14,7 millones de personas, cifra que aumentará a 15,6 millones de personas en 2022. Los mayores empleadores dentro de este sector fueron la asistencia sanitaria y social, con 2,6 millones de personas empleadas en 2022, seguido del comercio mayorista y minorista, con 3 millones de personas.

En general, los datos estadísticos ponen de relieve la distribución del empleo entre los distintos sectores en Canadá a lo largo de los años, proporcionando información sobre las características y tendencias de la población activa.

**Cuadro 1.** Características de la fuerza laboral en Canadá por industria. 2018-2022

Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (NAICS).	2018	2019	2020	2021	2022
	Número de trabajadores				
Total, todas las industrias.	18,723	19,121	18,043	18,942	19,693
Sector productor de bienes.	3,973	3,984	3,796	3,921	4,072
Agricultura.	284	294	279	258	257
Silvicultura, pesca, minería, extracción de canteras, petróleo y gas.	332	332	306	325	328
Silvicultura y registro de bosques y actividades de apoyo a la silvicultura.	49	46	50	48	46
Pesca, caza y captura.	17	17	18	18	16
Minería, extracción de canteras y extracción de petróleo y gas.					

Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (NAICS).	2018	2019	2020	2021	2022
	Número de trabajadores				
Servicios públicos.	139	134	133	137	148
Construcción.	1,435	1,473	1,407	1,451	1,552
Manufactura.	1,781	1,750	1,669	1,747	1,785
Duraderos.	1,072	1,052	989	1,036	1,062
No-Duraderos.	708	697	679	711	722
Sector productor de servicios.	14,749	15,136	14,247	15,021	15,620
Comercio mayorista y minorista.	2,887	2,937	2,761	2,888	2,984
Comercio mayorista.	671	662	631	653	685
Comercio minorista.	2,216	2,275	2,129	2,235	2,299
Transporte y almacenamiento.	979	1,030	942	985	981
Finanzas, seguros, bienes raíces, alquiler y arrendamiento.	1,204	1,239	1,240	1,325	1,367
Finanzas y seguros.	851	871	915	967	998
Bienes raíces y alquiler y arrendamiento.	352	367	325	358	369
Servicios profesionales, científicos y técnicos.	1,465	1,557	1,561	1,689	1,809
Servicios empresariales, de construcción y otros servicios de apoyo.	772	763	686	680	693
Servicios educativos.	1,293	1,330	1,318	1,448	1,471
Cuidado de la salud y asistencia social.	2,393	2,476	2,402	2,519	2,603
Información, cultura y recreación.	775	779	676	717	808
Servicios de alojamiento y alimentos.	1,235	1,219	945	967	1,049
Otros servicios (excepto administración pública).	788	790	704	717	714
Administración pública.	953	1,009	1,006	1,081	1,136

Fuente: Statistics Canada, 2023.

## Densidad sindical en Canadá

A pesar del escenario adverso al que se enfrentan los trabajadores y los sindicatos desde la década de 1970, la tasa de sindicación (porcentaje obtenido a partir del número de trabajadores sindicados y la población activa) en Canadá se ha mantenido estable desde la década de 1990 hasta mediados de la década de 2000

en un nivel medio a escala internacional, especialmente en comparación con los países de la OCDE (Jackson, 2006). Cabe señalar que Canadá se sitúa muy por debajo de los países escandinavos (Suecia, Finlandia) o Bélgica, pero por encima de países como Estados Unidos, Francia y México (Visser, 2006).

Las relaciones laborales canadienses presentan muchos rasgos distintivos: están muy descentralizadas, con niveles relativamente altos de conflictividad, afiliación sindical estable, estrategias patronales basadas en la existencia de convenios colectivos y frecuentes procesos legislativos para abordar las cuestiones laborales. Podría decirse que el contexto económico, social y político de las relaciones laborales canadienses es diferente del de Estados Unidos y México (Aguilar, 2001). En América del Norte, Canadá tiene las tasas más altas de sindicalización y, por lo tanto, los mayores beneficios y disposiciones dentro del sistema laboral.

Por otra parte, los sindicatos contribuyen a aumentar los ingresos de sus miembros. Por término medio, los afiliados a los sindicatos ganan un 26 % más que sus homólogos. Los trabajadores sindicados del sector público ganan los salarios por hora más elevados, por encima de los empleados del sector privado afiliados a un sindicato. En general, todos los trabajadores sindicados disfrutan de pensiones proporcionadas por la empresa en una proporción de tres a uno respecto a los trabajadores no sindicados. Además, tienen el doble de cobertura médica o dental (Jackson, 2006). La ventaja sindical es mayor para los grupos de trabajadores más desprotegidos, como las mujeres, los jóvenes y los poco cualificados. En este sentido, los sindicatos contribuyen a que la desigualdad salarial entre los distintos grupos de trabajadores no sea tan acentuada.

Los salarios promedios por hora de los trabajadores sindicalizados son superiores a los de los trabajadores no sindicalizados. Por ejemplo, los trabajadores sindicalizados a tiempo completo ganaron un salario de 26.72 dólares por hora, mientras que sus homólogos no sindicalizados obtuvieron un salario de 22.71 dólares por hora. En general, la diferencia salarial entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados era de 427 dólares frente a 240 dólares en salarios ganados por semana (Uppal, 2011).

Los datos estadísticos sobre la sindicalización en Canadá desde 1981 hasta 2022 revelan cambios significativos en las tasas de afiliación sindical y su impacto en diversos grupos de trabajadores. El mercado laboral canadiense ha experimentado transformaciones sustanciales durante este periodo, caracterizado por el desplazamiento del empleo del sector manufacturero al sector servicios, los avances tecnológicos, las fluctuaciones de los precios de los recursos, el aumento del comercio internacional y el auge del comercio electrónico. Además, la pandemia de COVID-19 ha provocado importantes alteraciones en los modelos de trabajo, incluido el teletrabajo (Morissette, 2022).

El descenso de las tasas de sindicalización observado en las últimas cuatro décadas es un aspecto crucial que debe examinarse. La sindicación puede influir directamente en la fijación de salarios e indirectamente en el poder de negociación de los trabajadores no sindicados y en las prácticas de contratación de las empresas no sindicadas. Los empleos sindicados suelen ofrecer una cobertura de los planes de pensiones superior a la media, lo que influye en la disposición de los trabajadores a jubilarse.

El porcentaje global de empleados que estaban sindicados en su empleo principal disminuyó del 38 % en 1981 al 29 % en 2022, un descenso de 9 puntos porcentuales. La mayor parte de este descenso, aproximadamente dos tercios, se produjo entre 1981 y 1997, mientras que el tercio restante se produjo entre 1997 y 2022.

El examen de las tasas de sindicalización por tipo de empleo muestra que, de 1981 a 2022, las tasas de sindicación disminuyeron en casi 11 puntos porcentuales en los empleos a tiempo completo, pero experimentaron un ligero aumento de unos 3 puntos porcentuales en los empleos a tiempo parcial. En particular, existen diferencias significativas en las tasas de sindicación entre hombres y mujeres. Durante el periodo de cuatro décadas, las tasas de sindicación disminuyeron en 16 puntos porcentuales entre los hombres, mientras que permanecieron relativamente estables entre las mujeres.

El descenso de la sindicalización fue más pronunciado en el sector comercial, que incluye industrias distintas de los servicios educativos, la asistencia sanitaria y social y la administración pública. Entre los hombres del sector comercial, el porcentaje de afiliación sindical disminuyó del 31 % en 1981 al 19 % en 2022. Sin embargo, en el sector no comercial, el porcentaje de hombres sindicados se mantuvo estable en torno al 66 %.

La disminución de las tasas de sindicación entre los hombres puede atribuirse en parte a los cambios en el empleo fuera del sector manufacturero, tradicionalmente caracterizado por altas tasas de sindicación. Sin embargo, también se observaron descensos en la afiliación sindical en las industrias productoras de bienes, como la silvicultura y la minería, la industria manufacturera y la construcción, con descensos que oscilaron entre 13 y 19 puntos porcentuales desde principios de los ochenta hasta finales de los noventa.

Entre los hombres, las tasas de sindicación disminuyeron entre 15 y 19 puntos porcentuales a lo largo del periodo de cuatro décadas. Sin embargo, el periodo de descenso varió según el grupo de edad. Para los hombres de 25 a 34 años, el descenso de la sindicación se produjo principalmente entre 1981 y 1997, mientras que, para los hombres de 45 a 54 años, el descenso fue más pronunciado entre 1997 y 2022.

Por el contrario, las mujeres experimentaron diferentes cambios en las tasas de sindicación en función de su grupo de edad. Las mujeres más jóvenes (me-

nores de 25 años) experimentaron un descenso de 8 puntos porcentuales en la sindicación entre 1981 y 2022. Sin embargo, las mujeres de más edad (de 45 a 64 años) experimentaron un aumento de las tasas de sindicación de entre 4 y 6 puntos porcentuales. El crecimiento de la sindicación entre las mujeres de más edad se observó principalmente desde principios de la década de 1980 hasta finales de la década de 1990 y puede atribuirse a su mayor presencia en industrias y ocupaciones altamente sindicadas, así como en empleos a tiempo completo.

El análisis también pone de relieve las diferencias regionales en las tasas de sindicalización. La Columbia Británica experimentó el mayor descenso de la sindicalización, con una disminución de 15 puntos porcentuales de 1981 a 2022, el doble de la magnitud del descenso observado en Quebec, Alberta y la Isla del Príncipe Eduardo (7 puntos porcentuales). Además, Columbia Británica experimentó un descenso de casi 7 puntos porcentuales en la sindicalización de 1997 a 2022, mientras que la tasa de sindicación de Quebec se mantuvo relativamente estable durante el mismo periodo.

En conjunto, la tasa de sindicalización en Canadá disminuyó 9 puntos porcentuales en las últimas cuatro décadas. Sin embargo, este descenso no fue uniforme en todos los grupos de trabajadores. Las tendencias divergentes de las tasas de sindicación en los distintos grupos demográficos, como el descenso entre los hombres de 45-54 años y el aumento entre las mujeres de 45-54 años, probablemente influyeron en la estructura salarial y la cobertura de los planes de pensiones registrados del país.

La dinámica cambiante del mercado laboral, incluidos los avances tecnológicos, los cambios COVID-19 relacionados con la organización del trabajo y el crecimiento del empleo temporal generan incertidumbre en cuanto a la trayectoria futura de las tasas de sindicación (Morissette, 2022).

**Cuadro 2.** Densidad sindical en Canadá, 1981 a 2022.

	1981	1997	2019	2022	1981 - 2022	Cambio		
						1981 - 1997	1997 - 2019	1997 - 2022
	Porcentaje				Puntos porcentuales			
Todos los trabajadores	37.6	31.6	28.6	28.7	-9	-6.1	-3	-2.9
Hombres con licenciatura	36.6	32.2	25.7	23.7	-12.8	-4.4	-6.5	-8.4
Hombres sin licenciatura	42.9	33.1	27.2	27.3	-15.7	-9.9	-5.9	-5.8
Mujeres con licenciatura	49.1	42.9	36.5	37.3	-11.7	-6.1	-6.4	-5.6
Mujeres sin licenciatura	29.4	27.1	27.3	27.3	-2	-2.2	0.2	0.2

	1981	1997	2019	2022	1981 - 2022	Cambio		
						1981 - 1997	1997 - 2019	1997 - 2022
	Porcentaje				Puntos porcentuales			
Empleos de tiempo completo	40.1	33.4	29.5	29.6	-10.5	-6.7	-3.9	-3.8
Empleos de medio tiempo	20.3	22.8	23.9	23.1	2.8	2.4	1.1	0.3
Sector comercial	29.7	21.1	16.3	15.2	-14.5	-8.6	-4.8	-5.9
Sector no-comercial	62.5	61.9	61.2	61.6	-0.9	-0.6	-0.7	-0.3
Terranova	45.2	39.9	36	39.7	-5.6	-5.4	-3.9	-0.2
Isla del Príncipe Eduardo	38	26.9	30	31.4	-6.7	-11.1	3.1	4.5
Nueva Escocia	33.8	28.5	28	30.1	-3.7	-5.3	-0.5	1.5
Nueva Brunswick	39.8	27.8	28	29.3	-10.5	-12	0.2	1.5
Quebec	44.2	38.1	36.8	37.3	-6.9	-6.1	-1.3	-0.8
Ontario	33.7	28.1	24.9	24.7	-9.1	-5.7	-3.2	-3.4
Manitoba	37.9	35.4	33.1	33.4	-4.5	-2.4	-2.3	-2.1
Saskatchewan	37.9	33	30.2	32.6	-5.3	-4.8	-2.8	-0.4
Alberta	28.4	23.7	23.4	21.4	-7.1	-4.7	-0.3	-2.3
Columbia Británica	43.3	35.2	27.8	28.6	-14.7	-8.1	-7.4	-6.6

Fuente: Statistics Canada, Survey of Work History, 1981; Labour Force Survey, May 1997 and May 2022.

## Factores que explican el declive sindical

El descenso de la afiliación sindical en Canadá durante las últimas décadas puede atribuirse a varios factores principales:

- Cambios en el mercado laboral. La transición de una economía basada en la fabricación a una economía basada en los servicios y el conocimiento ha provocado un descenso de las industrias sindicadas. Los sectores tradicionales con altas tasas de sindicación, como la industria manufacturera y la minería, han experimentado pérdidas de empleo, mientras que el crecimiento en sectores como la tecnología y las finanzas se ha caracterizado por tasas de sindicación más bajas.
- Globalización y libre comercio. La creciente integración de la economía ca-

nadiense en el mercado mundial ha expuesto a las industrias nacionales a una mayor competencia. Los acuerdos comerciales y la globalización han provocado la externalización de puestos de trabajo y la deslocalización de industrias a países con costes laborales más bajos. Esto ha debilitado el poder de negociación de los sindicatos, ya que las empresas tratan de reducir costes y seguir siendo competitivas.

- Cambios en la legislación laboral. La legislación laboral y las políticas públicas han evolucionado, limitando a veces el poder y la influencia de los sindicatos. Los cambios legislativos han dificultado la organización sindical, la negociación colectiva y las huelgas. Además, algunas provincias han aplicado políticas que promueven modalidades de empleo más flexibles, como el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal, que tienen menos probabilidades de estar sindicados.
- Descenso de la sindicación en el sector privado. La afiliación sindical ha experimentado un descenso significativo en el sector privado en comparación con el sector público. Las industrias del sector privado, en particular las pequeñas empresas y los sectores no sindicados, han registrado tasas más bajas de sindicación. Este descenso puede atribuirse a factores como el aumento de la resistencia de los empresarios a los esfuerzos de sindicación, el cambio de actitud hacia los sindicatos y el crecimiento de los acuerdos laborales atípicos.
- Cambio de actitudes y percepciones sociales. Se ha producido un cambio en las actitudes sociales hacia los sindicatos. Factores como la disminución del apoyo público a los sindicatos, el cambio de valores y la percepción de que los sindicatos son poco relevantes para los trabajadores jóvenes han contribuido al descenso de la afiliación sindical. Además, las campañas antisindicales de los empresarios y la imagen negativa de los sindicatos en los medios de comunicación han influido en la opinión pública.
- Desafíos internos. Algunos sindicatos se han enfrentado a retos internos, como cuestiones relacionadas con la gobernanza, el liderazgo y la adaptabilidad a los cambios económicos y tecnológicos. En algunos casos, los sindicatos han luchado por representar eficazmente los intereses de sus afiliados, lo que ha provocado un descenso de la afiliación y de la influencia.

Es importante señalar que estos factores han interactuado, contribuyendo al descenso general de la afiliación sindical en Canadá. A pesar de las altas tasas de afiliación sindical, sigue habiendo sectores y regiones en Canadá donde los sindicatos siguen siendo fuertes y siguen desempeñando un papel importante en la representación de los intereses de los trabajadores.

## Densidad sindical por provincias

Las provincias canadienses con mayores niveles de sindicación han sido tradicionalmente Terranova y Labrador, la Isla del Príncipe Eduardo y Quebec. Estas provincias han tenido sistemáticamente tasas de sindicación más elevadas en comparación con otras provincias. Sin embargo, es importante señalar que las tasas de sindicación pueden fluctuar con el tiempo y pueden verse influidas por diversos factores, como las condiciones económicas, la composición de la industria y las relaciones laborales.

La provincia de Terranova y Labrador tiene una de las tasas de sindicación más altas de Canadá. Esto puede atribuirse a factores como la fuerte presencia de industrias basadas en recursos como el petróleo y el gas, la minería y la silvicultura, que tradicionalmente han tenido tasas de sindicación más altas.

Quebec tiene una larga historia de activismo laboral y un fuerte movimiento obrero. La provincia tiene una tasa de sindicación relativamente alta en comparación con la media nacional. El movimiento obrero quebequense ha sido decisivo en la defensa de los derechos de los trabajadores y ha desempeñado un papel clave en la configuración de las políticas laborales. Quebec tiene una economía diversificada, con una fuerte representación sindical en sectores como la industria manufacturera, la construcción, la sanidad y la administración pública.

La alta densidad sindical de Quebec es notable. Es bien conocido el peculiar papel que han desempeñado los sindicatos en esa provincia. Los objetivos de estas organizaciones difieren del resto; su postura es en cierto sentido más radical y se identifican con el sindicalismo revolucionario.

Es pertinente tener en cuenta que, aunque estas provincias tienen las tasas de sindicación más altas, la densidad sindical puede variar dentro de las industrias y ocupaciones. Además, los factores económicos y sociales, así como las políticas gubernamentales, pueden influir en las tasas de sindicación de las distintas provincias.

Por otra parte, cabe señalar que la provincia de Ontario concentra una gran parte de la producción nacional del país, se considera una de las provincias más dinámicas económicamente y concentra una gran parte de la producción industrial; también podría considerarse una ciudad global debido a su gran importancia en los servicios financieros y las actividades de servicios de alta cualificación.

## Afiliación sindical en Canadá

La afiliación sindical en Canadá se divide en dos centrales, que representan apro-

ximadamente las tres cuartas partes del número total de afiliados sindicales, tres organizaciones más pequeñas y un gran número de sindicatos no afiliados. Así, hay casi 800 sindicatos, y su número de afiliados oscila entre sindicatos con menos de 100 afiliados y sindicatos con más de 500,000 afiliados. La central o confederación sindical que agrupa al mayor número de sindicatos es el Congreso Laboral Canadiense (CLC); los demás, sobre todo en el sector público, son independientes de cualquier organismo nacional.

El Congreso Canadiense del Trabajo (CLC) cuenta con algo más de 200 sindicatos afiliados que representan el 70 % de todos los afiliados sindicales del país. El CLC está presente en todas las regiones y en la mayoría de los sectores, salvo en la construcción. Es la principal voz política de los trabajadores canadienses. En política nacional, esta confederación apoya oficialmente al Partido Neo Demócrata, de ideología socialdemócrata. Cabe señalar que la sede del Partido Neo Demócrata se encuentra en Ottawa, la capital canadiense.

Por otra parte, los sindicatos con mayor número de afiliados en Canadá pertenecen al sector público. En concreto, el Sindicato Canadiense de Empleados Públicos, que agrupa a los empleados públicos del país (pertenecientes al CLC), es el mayor sindicato con algo más de 600,000 afiliados. Le sigue el Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Generales (también del CLC), con unos 340,000 afiliados. Como puede verse, los dos principales sindicatos del país afilián a trabajadores del sector público.

El tercer sindicato nacional más importante de Canadá es el Sindicato Canadiense de Trabajadores del Comercio y la Alimentación. Las características de la economía canadiense, que depende en gran medida de los recursos primarios, se reflejan en la afiliación sindical. Por ejemplo, el cuarto sindicato más importante es el Sindicato Internacional de Trabajadores de Servicios y Siderurgia, Papel y Silvicultura, Cuero, Manufactura y Energía (que forma parte de la AFL-CIO y el CLC). En el caso de Quebec, el sindicato más representativo es la Federación de Trabajadores de la Salud y los Servicios Sociales (perteneciente al CSN).

Cabe señalar que los mercados laborales canadienses han estado, y siguen estando, más regulados sindical y gubernamentalmente que los de Estados Unidos. La generosidad de los programas de apoyo a la renta también había sido tradicionalmente más amplia en Canadá en años anteriores. Por ejemplo, en la década de 1980, algo más del doble de la proporción de trabajadores desempleados tenían derecho a las prestaciones del Seguro de Desempleo en Canadá, situación que comparada con la de Estados Unidos muestra una mayor cobertura por parte canadiense.

Sin embargo, las prestaciones del Seguro de Desempleo se han reducido, así como la cuantía asignada. A pesar de lo anterior, la cobertura de este beneficio

laboral es mayor que en Estados Unidos y en la mayoría de los países latinoamericanos es inexistente.

Además, los programas de asistencia social en Canadá durante las dos últimas décadas del siglo XX cubrían a todos los trabajadores desempleados que no cumplían los requisitos para recibir prestaciones por desempleo, mientras que los programas de asistencia social en EE. UU. han sido normalmente mucho más limitados. Canadá cuenta con asistencia sanitaria pública desde 1960. Estas diferencias en las instituciones del mercado laboral y los programas sociales de que disponen los trabajadores reflejan muchos factores, pero fundamentalmente que han sido diseñados por una tradición de cobertura social más fuerte en Canadá que en Estados Unidos.

Canadá ha descendido en el IDH. Durante la década de 1990, Canadá ocupó durante siete años el primer puesto en el Índice de Desarrollo Humano de la ONU, lo que significaba que era el país con las mejores condiciones de vida y oportunidades del mundo. A pesar de haber ocupado los primeros puestos en este índice, Canadá se ha visto relegado en los últimos años, especialmente a partir del año 2000. En 2013 ocupaba el puesto número 11, mientras que en 2022 descendió en esta clasificación hasta el puesto 15.

## **Conclusiones**

A diferencia de Estados Unidos y de la mayoría de las democracias capitalistas, Canadá no ha experimentado un declive significativo del sindicalismo. Se puede considerar que el sindicalismo canadiense se ha mantenido estable durante gran parte del siglo XXI. Incluso a pesar de la reducción de la densidad sindical en el periodo 1980-2020. De hecho, Canadá sigue considerándose un país de densidad sindical media en el panorama internacional. De hecho, la afiliación sindical no ha dejado de aumentar en número total. El sistema laboral canadiense es más similar al de las naciones europeas; en el ámbito político existe un partido que pertenece oficialmente a la socialdemocracia, situación que no se da en Estados Unidos.

El sistema laboral que regula la relación entre empresas y trabajadores determina en gran medida los niveles de afiliación sindical. El aspecto más relevante es la forma en que se organizan los nuevos sindicatos. En Canadá, las instituciones laborales garantizan la organización sindical a través de un sistema que respeta la decisión de los trabajadores de afiliarse o formar un sindicato; este aspecto es relevante para explicar las altas tasas de densidad sindical de Canadá. En EE.UU. y México, sin embargo, se encuentran obstáculos en las fases de votación y registro, respectivamente, durante el proceso de organización sindical.

## Bibliografía

- Aguilar, J. (2001). *La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización*. México: FCE, UNAM.
- Bruce, P. (1989). "Political parties and the labor legislation in Canada and the United States", *Industrial Relations*, Vol. 28, No.2, 115-141.
- Commission for Labor Cooperation (2004), "The Impacts of Integration and Trade on Labor Markets: Methodological Challenges and Consensus Findings in the NAFTA Context", *Working Paper Series*, Connecticut; Washington: Commission for Labor Cooperation.
- Jackson, A. (2006). "Rowing against the tide: the struggle to raise union density in a hostile environment" en Pradeep Kumar y Christopher Schenk (2006), *Paths to union renewal*, Canada: Broadview Press, pp. 61-77.
- Lipset, S. M. (1996). *El Excepcionalismo Norteamericano*, México: FCE.
- Morissette, R. (2022). "Unionization in Canada, 1981 to 2022". Statistics Canada. November 23. Disponible en: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022011/article/00001-eng.htm>, consultado en Marzo 2023.
- Rose, J.B. y Chaison (1996). "Linking union density and union effectiveness", *Industrial Relations*, 35 (1): 78-105.
- Rose, J.B. y Chaison (2001). "Unionism in Canada and the United States in the 21st Century: The Prospects for Revival", *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 56(1): 34-65.
- Statistics Canada (2023). "Table 14-10-0023-01. Labour force characteristics by industry, annual (x 1,000)". Statistics Canada. Disponible en: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410002301>, consultado en Junio de 2023.
- Uppal, S. (2011). Unionization 2011. Statistics Canada.
- Visser, J. (2006). "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review*, 129 (1): 38-49.

