

ARXIIUS

ARXIIUS DE CIÈNCIES SOCIALS

Nº36-37/JUNY-DECEMBRE/2017

CRISIS Y RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO

Pere J. Beneyto (coord.)

Fernando Fita Ortega
José María Goerlich Peset
Fernando Rocha Sánchez
Pere Jódar
Ramón Alós
Sergi Vidal
Marcial Sánchez Mosquera
Pedro J. Linares
Vicente López Martínez
David Luque Balbona
Sergio González Begega
Holm-Detlev Köhler
José Pablo Calleja
Vega Pérez-Chirinos Churruca
Bruno López-Guitián
Ana Mejías García
Isidor Boix
Salvo Leonardi
Jean-Marie Pernot
Reinhard Naumann
Markos Vogiatzoglou
Heiner Dribbusch
Steffen Lehndorff
Thorsten Schulten
Álvaro Orsatti
Carlos Mejía Alvites
Roberto Vera de Oliveira
Maurício Rombaudo

MISCELÁNEA

Massimiliano Nicoli

P R E S E N T A C I Ó

Arxius de Ciències Socials té com a finalitat principal la publicació de resultats originals d'investigació en ciències socials, amb una perspectiva oberta en especial a les aportacions procedents de la sociologia, l'antropologia social, el treball social, les relacions laborals, el dret del treball i les altres ciències del treball, l'economia aplicada, l'anàlisi de les institucions i les organitzacions econòmiques, etc. Aquesta orientació multidisciplinària respon a l'articulació dels estudis de ciències socials en la Universitat de València, tot connectant-la amb el context nacional i internacional mitjançant la publicació d'estudis realitzats en qualsevol àmbit geogràfic i en qualsevol centre d'investigació arreu del món.

Arxius de Ciències Socials és una publicació independent, que persegueix únicament l'increment del coneixement i l'exercici de la llibertat de crítica, que no està sotmesa a cap orientació política, ideològica o religiosa i que no propugna una única línia teòrica o metodològica en la panoràmica contemporània de les ciències socials. El seu objectiu és la definició d'un equilibri adient entre la producció d'informació científicosocial rellevant per a la societat valenciana i la inserció en la comunitat científicosocial internacional, a la recerca d'un balanç productiu entre l'atenció a les problemàtiques locals i la difusió i elaboració d'idees i propostes d'abast universal.

Arxius de Ciències Socials selecciona els originals a publicar després de sotmetre les propostes rebudes a un procés sistemàtic d'avaluació per experts externs, sense més propòsit que el d'afavorir la difusió de treballs que continguen una aportació de nou coneixement, més o menys significativa però mai supèrflua o redundant. Defineix les línies i els objectius de publicació mitjançant un comitè editorial i un comitè científic que responen als criteris d'orientació multidisciplinària i d'equilibri entre la inserció nacional i la projecció universal que s'han esmentat adés (i que, d'altra banda, responen segurament a la situació actual de les ciències socials i plausiblement a llurs particulars requeriments epistemològics).

Arxius de Ciències Socials manté un compromís amb els problemes i la realitat lingüística i cultural de la societat concreta en la qual ha nascut i existeix, així com amb els principis de desenvolupament intel·lectual i material dels pobles, pau, igualtat entre les dones i els homes i defensa ecològica del medi ambient assumits estatutàriament per la Universitat de València. Tanmateix, la seua finalitat no és la promoció doctrinal d'aqueixos principis comuns a la comunitat acadèmica valenciana, sinó la contribució a un millor coneixement de la seua presència, límits i manifestacions en el món actual.

Arxius de Ciències Socials, d'acord amb els criteris anteriorment assenyalats, publica materials redactats en la llengua pròpia del País Valencià, i també en espanyol i en les llengües habituals en la comunitat científica internacional.

Í N D E X

PÀG.

Obituari. Josep Damià Mollà (1946-2017), un bon mestre
RAFAEL CASTELLÓ COGOLLOS 7/14

MONOGRÀFIC: CRISIS Y RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO

PRESENTACIÓ DEL MONOGRÀFIC:
CRISIS Y RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO
PERE J. BENEYTO 15/34

ARTICLES

Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: crisis económica y
transformación del modelo productivo
FERNANDO FITA ORTEGA Y JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET 37/48

Retos del sindicalismo de clase ante la economía digital
FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ 49/60

La Gran Recesión de 2007 y sus efectos sobre la afiliación sindical.
El caso de CCOO de Cataluña
PERE JÓDAR, RAMON ALÓS, PERE J. BENEYTO Y SERGI VIDAL 61/74

Sindicalismo y trabajo precario en Andalucía
MARCIAL SÁNCHEZ MOSQUERA 75/88

La intervención sindical en salud laboral
PEDRO J. LINARES Y VICENTE LÓPEZ MARTÍNEZ 89/96

Declive de las huelgas y cambios en el repertorio
de protesta en España
DAVID LUQUE BALBONA Y SERGIO GONZÁLEZ BEGEGA 97/110

Los movimientos sociales en la revitalización sindical HOLM-DETLEV KÖHLER Y JOSÉ PABLO CALLEJA JIMÉNEZ	111/122
Lo que el caso Deliveroo puso sobre la mesa: autónomos y acción colectiva VEGA PÉREZ-CHIRINOS CHURRUCA	123/132
Jóvenes, afiliación sindical y valoración de los sindicatos. Crítica al discurso sobre el rechazo entre jóvenes y sindicatos BRUNO LÓPEZ-GUITIÁN	133/142
La falacia de las subvenciones sindicales ANA MEJÍAS GARCÍA	143/150
En la Globalización: ¿Sindicalismo global? ISIDOR BOIX LLUCH	151/160
Los sindicatos y la negociación colectiva en Italia durante la crisis SALVO LEONARDI	161-180
Los sindicatos franceses tras la crisis de 2008-2009 JEAN-MARIE PERNOT	181/190
El papel de los actores sociales en las cambiantes relaciones de poder entre trabajo y capital en Portugal REINHARD NAUMANN	191/206
Sindicatos griegos: entre crisis y austeridad MARKOS VOGIATZOGLOU	207/222
El sindicalismo alemán en la industria y los servicios: ¿dos modelos diferentes? HEINER DRIBBUSCH, STEFFEN LEHNDORFF Y THORSTEN SCHULTEN	223/234
La autorreforma sindical en América Latina-Caribe y el futuro del trabajo ALVARO ORSATTI	235/246
El sindicalismo andino: entre la renovación y la debilidad estructural CARLOS MEJÍA ALVITES	247/258
El sindicalismo brasileño en una encrucijada histórica ROBERTO VERÁS DE OLIVEIRA Y MAURÍCIO ROMBAUDI	259/268

MISCEL·LÀNIA

“Soy una empresa”. Biopolítica y capital humano
MASSIMILIANO NICOLI 269/278

ABSTRACTS/RESUMS 279/284

NOTAS BIOGRÁFICAS 285/292

OBITUARI

JOSEP DAMIÀ MOLLÀ (1946-2017), UN BON MESTRE

RAFAEL CASTELLÓ COGOLLOS
DEP. SOCIOLOGIA I ANTROPOLOGIA SOCIAL
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Josep Damià Mollà i Beneyto va finir el 3 de juliol de 2017; eixe dia ens va deixar un dels mestres de la Sociologia valenciana. Empre el terme de 'mestre' conscientment, amb voluntat de distingir i reconèixer el seu nom. Va formar part d'un grup destacat de personatges social i políticament compromesos, que van obrir l'espai del treball sociològic a una societat valenciana, aleshores i ara, molt necessitada de reflexivitat.

Damià em va descobrir la Sociologia, i va guiar els meus aprenentatges en aquesta disciplina, tan complexa. Tant va ser el seu èxit que em va reclutar de per vida per a la pràctica sociològica, a la qual no hagués accedit sense el seu mestratge. Com no podia ser d'altra forma, donada la seua concepció de la Sociologia, vam compartir preocupacions polítiques i, per tant, preguntes sociològiques: la societat valenciana, la seua estructura social i política, les dinàmiques materials que la regeixen, el seu comportament demogràfic i la construcció del seu espai com a territori, el País Valencià. De les seues mans em van arribar llibres com "Nosaltres, els valencians" de Joan Fuster, "Integrats, rebels i marginats. Subcultures juvenívoles al País Valencià" de Salvador Salcedo, "País perplex" i "No es natural", de Josep Vicent Marqués, "Conflicte lingüístic valencià" i "Idioma i prejudici" de Rafael Lluís Ninyoles, "El moviment obrer al País Valencià sota el franquisme" i "Empresario e industrialización; el caso valenciano", de Josep Picó; o "El País Valencià com a formació social" i "Estructura y dinámica de la población en el País Valencià", de Damià Mollà. Tot un país per descobrir, el País Valencià, que alguns ja reivindicaven, però que era bastant, sinó totalment, desconegut per a una immensa majoria, que només en sabíem d'un, de país: Espanya.

He viscut la transformació de la universitat en les darreres tres dècades, i pense que el model acadèmic que representava Damià Mollà era el d'un educador il·lustrat. Va ser innovador *avant la lettre*: practicava metodologies participatives a l'aula i les tutories, reduïa el pes de l'examen i la memorització en l'avaluació, proposava un procés d'aprenentatge actiu centrat en l'estudiant; i tot això molt abans dels processos de reforma universitària coneguts com a *Procés de Bolonya*.

Va nàixer a Bocairent (La Vall d'Albaida), el 1946, en plena postguerra i al si d'una família d'empresaris vinculats a la producció industrial del tèxtil. Va estudiar secundària a Ontinyent i va obtenir la seua titulació universitària a finals del franquisme, el 1971. Dret, Economia i Sociologia van ser les seues disciplines, que va estudiar a Barcelona i València. El 1973, però, va haver de fugir de les porgues franquistes, patides per ell i per Josep V. Marqués. La fugida el va dur a París, on va treballar amb Manuel Castells, en aquell temps dedicat a la Sociologia urbana d'arrel marxista. D'aquella època són també les relacions amb Mario Gaviria i amb Henri Lefebvre, a qui visitava a la casa d'estiueig que el filòsof francès tenia a Altea. Les seues teories sobre la construcció social de l'espai i el dret a la ciutat influïren tot el treball posterior de Damià (Mollà, 1996, 1997)

El 1974, va entrar com a professor a la càtedra de Sociologia de la Universitat de València, adscrita a la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials, de la qual era titular aleshores Amando de Miguel.

La primera càtedra de Sociologia de la Universitat de València va ser ocupada per Francisco Murillo, el 1955, i estava adscrita a la Facultat de Dret. Va ser José Jiménez Blanco, deixeble de Murillo, qui va ocupar la càtedra valenciana posteriorment, en el moment que es va traslladar a l'acabada de crear Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales, el 1967.

Des de 1974 fins al moment de la seua jubilació, el 2008, Damià Mollà va exercir ininterrompudament de professor de Sociologia a la Universitat de València: trenta-quatre anys. Amb aquesta dilatada trajectòria, va ser un dels protagonistes del llarg procés d'institucionalització de la Sociologia valenciana, que va culminar amb la implantació del pla d'estudis d'una Llicenciatura en Sociologia (1998) i la creació de la Facultat de Ciències Socials (1999). Un procés d'institucionalització que paradoxalment, però, acabà passant-li una factura que li va ser difícil de pagar, en el marc d'una universitat que cada vegada era menys la que Damià volia i per a la qual ell era cada vegada menys funcional.

Damià va formar part, des dels seus inicis, del que Marqués (1979: 10) va qualificar com a “escola borda de Sociologia”, per referir-se al treball sociològic que aleshores es desenvolupava a València. Una escola que Ninyoles (1982: 20-23) definia com interessada per l'estructura social històrica, que es preguntava per la dinàmica de la societat existent en un lloc i un temps concret; teòricament crítica, que es qüestionava constantment ‘per a què’ fer Sociologia; que fugia de l'empirisme cec, no de les dades empíriques, sinó de la Sociologia buida de conceptes teòrics i les seues relacions; una escola que feia un treball artesanal, que no agradava de la producció industrial del coneixement; preocupada i compromesa amb la societat valenciana, a la qual miraven des de dins, amb un perfil que Amando de Miguel va denominar ‘insiderisme’; una escola els membres de la qual treballaven segons un model que combinava l'intel·lectual *free-lance*, l'assagista i el professor universitari, amb una clara voluntat d'influir sobre un públic ample, per anar més enllà del gremi sociològic. Damià Mollà, i els seus companys valencians, estaven més prop del model de treball sociològic de Charles Wright Mills que no de la forma de fer de Talcott Parsons. De fet, un dels primers llibres que em va aconsellar, en la meua formació sociològica, va ser *La imaginació sociològica* de Mills.

La seua preocupació per la dinàmica sociohistòrica s'emmarcava en una línia de treball que consistia a “[a]plicar globalment el marxisme a la comprensió del País Valencià, sense posicions preconcebudes...” (Marqués, 1979: 10), i convertia les preocupacions polítiques en preguntes d'investigació social. Aquesta visió dinàmica de la societat va ser present a tots els treballs de Damià. Treballara amb conceptes marxistes, o no, sempre buscava l'evolució temporal i les projeccions cap el futur dels fenòmens socials que estudiava, tot intentant establir relacions causa-efecte en les seues interaccions amb altres fenòmens socials. Un enfocament que va mantindre fins al seu darrer llibre de contingut sociològic publicat: *Efectos demográficos de la sociedad postindustrial* (Mollà, 2000).

Damià participava de les dues principals preocupacions que tenia la Sociologia valenciana del moment: “el socialisme i la lluita per l'alliberament nacional del País” (Marqués, 1979: 11). Encara que Amando de Miguel (1976: 11) considerava que tots els sociòlegs valencians eren fusterians, Ninyoles (1982: 17-18) pensa que la relació amb les hipòtesis de Joan Fuster era més aviat de “discrepància cordial”. I el treball de Mollà n'és bon exemple.

El 1977 va defensar la seua tesi doctoral, dirigida pel mateix Amando de Miguel, que titulava *El País Valencià com a formació social*. Aquell treball posava en qüestió la tesi fusteriana segons la qual la societat valenciana era una societat desestructurada, sense articulacions clares, ja que no disposava d'una burgesia capitalista i, per tant, tampoc d'una classe obrera rellevant, dominada com estava per una petita burgesia de tall comercial o agrícola, més que no industrial.

Aquesta visió de la societat valenciana tenia les seues conseqüències polítiques, i Damià es va proposar de resoldre empíricament la pregunta. El seu treball va aconseguir mostrar que al País Valencià feia molt de temps predominava un mode de producció capitalista i que, a més a més, el seu mode de desenvolupament

es basava en la producció industrial més del que s'havia pensat fins eixe moment. Per a aconseguir-ho, va emprar l'esquema d'anàlisi marxista per a analitzar les relacions de producció del capitalisme al País Valencià, amb les dades dels censos de població del Instituto Nacional de Estadística de 1950, de 1960 i de 1970. Amb aquestes eines va poder comprovar que la composició de la població laboral valenciana estava dominada pel treball assalariat capitalista ja el 1950. A més a més, aquesta relació social de producció havia crescut espectacularment, entre 1950 i 1970, en el sector industrial especialment.

Hi havia hagut antecedents d'aquest treball. L'any 1972, es va publicar a París un paper titulat "El País Valenciano. Problemas de la revolución socialista" en *Horizonte Español* de Ruedo Ibérico, signat per Vicent Peris i Guillem Sorolla (Peris i Sorolla, 1972). El nom d'aquests dos líders de les Germanies valencianes del segle XIV amagaven els de Josep Vicent Marqués i Damià Mollà, que signaven amb pseudònim per por a les represàlies franquistes. I, el 1974, Damià també havia publicat un article en *Cuadernos para el Diálogo* sobre la industrialització al País Valencià (Mollà, 1974). Així, el treball de la seua tesi doctoral portava temps gestant-se i quan es va publicar (Mollà, 1979b), havia guanyat el *I Premi Fontana Rosa*, amb un jurat format per Primitiu Gómez, Alfons Cucó, Lluís Aguiló, Rafael Ll. Ninyoles i Joan de Déu Leal.

Damià, però, ja havia qüestionat una altra hipòtesi fusteriana amb una investigació prèvia sobre el comportament demogràfic valencià i la seua estructuració territorial. Efectivament, Joan Fuster considerava que el territori valencià estava dividit per una dualitat impossible de superar, una clavilla feta dels antagonismes històrics, culturals, lingüístics i econòmics entre la zona de parla castellana i la zona de parla catalana. El territori valencià, per tant, no tenia una estructura interdependent.

A partir de l'anàlisi de les dades demogràfiques en l'espai, Damià li va contraposar un model territorial que era resultat d'un procés de progressiva diferenciació estructural que generava components interconnectats i interdependents, complementaris. Per a visualitzar aquest model de l'estructura territorial valenciana, va fer ús de la seua imaginació i capacitat creativa per construir una metàfora segons la qual el País Valencià funcionava com una gran ciutat: tenia els components que definien una estructura urbana (Mollà, 1979a: 151-8). Al model territorial valencià es podia distingir una *Plaça Major*, centrada a la ciutat de València, rodejada per les Hortes, i connectada amb els *Ravals* del Camp de Túria i de la Foia de Bunyol. D'aquesta *Plaça Major*, sortia un *Carrer Major*, que recorria de nord a sud tot el territori: al nord de València, per la costa cap a Castelló, i al sud per l'interior, passant per Alzira, Ontinyent i Alcoi cap a Alacant. La segona ciutat del País Valencià es constituïa així en una espècie d'*Explanada* de la que sortien les *Rambles Industrials* per la vall del Vinalopó. Finalment, entre la *Plaça Major* (València) i l'*Explanada* (Alacant), per la costa transcorria un *Passeig Marítim*, amb Gandia, Dénia i Benidorm com a principals referents. Així doncs, des de la interpretació de les dades que feia Damià, a diferència del model fusterià, el territori valencià tenia una estructura capaç de generar solidaritats interdependents. Els seus treballs sobre la demografia valenciana i les seues incursions en la Sociologia urbana de la ciutat de València es van convertir en un dels referents obligats durant un llarg període de temps (García Ferrando, 1992, 1993).

Tot i que sempre va fonamentar les conclusions de les seues investigacions amb l'observació empírica, per a Damià, la comprensió teòrica la precedia sempre i era prioritària en l'esquema de treball. Abans de buscar les dades, calia saber ben bé què era allò que calia observar. Fins a mitjans dels anys vuitanta, el marc teòric que ordenava les seues investigacions va ser el sistema conceptual marxista, fonamentalment d'arrel estructuralista. Amb autors com Karl Marx, Lenin, Louis Althusser, Nicos Poulantzas, Charles Bettelheim, Paul Sweezy o Manuel Castells, entre d'altres, i amb conceptes com els de "mode de producció", "relacions socials de producció", "classes socials", "base econòmica" o "superestructura", bastia la seua comprensió i explicació del món, especialment del País Valencià, amb un tipus de ciència que, segons Josep Picó (1986:63), compartien i va qualificar d'empírico-analítica.

A partir de mitjans de la dècada dels vuitanta, tanmateix, la seua atenció es va dirigir cap a noves aportacions que intentaven trobar sentit als canvis socials que tenien lloc des de la crisi social i econòmica

dels anys setanta. Els teòrics de la societat postindustrial proposaven un esquema d'anàlisi que explicava aquests canvis com un procés de transformació que portava d'una societat basada en la producció material, dependent de l'energia, a una societat en la qual allò estratègic era la producció immaterial, dependent així de la informació i el coneixement. Peter Drucker, Daniel Bell, Alain Touraine, André Gorz, Alvin Toffler o (de nou) Manuel Castells, per destacar-ne alguns, es convertiren en els seus autors de referència, i en l'objecte d'estudi del curs de doctorat que va impartir des de mitjans dels anys vuitanta al Departament de Sociologia i Antropologia Social.

Aquest canvi seu va ser significatiu i va caracteritzar tota una època d'una part del treball sociològic occidental. La mirada es va dirigir cap a la tecnologia per atorgar-li un paper, en certa manera, autònom de la resta de forces productives. Així, més que sobre el capitalisme (mode de producció), l'interés semblava girar sobre el mode de desenvolupament. Un model sociològic potser més pròxim ara a Weber que no a Marx, i en el qual les classes socials deixaven pas als moviments socials, com a subjectes del canvi.

Si l'objecte d'estudi de Damià Mollà era la societat capitalista industrial (o postindustrial) al País Valencià, el seu mode de producció sociològica no semblava ni capitalista, ni industrial. L'artesania era la seua pràctica de treball, legitimada tant ideològicament com material. D'una banda, com hem dit, es tractava de fugir del model parsonià de fer Sociologia, per a apuntar-se al de Wright Mills. Però, per altra, l'escassa acumulació de capital, i la precària disposició de mitjans resultant, tampoc permetia una altra forma de produir Sociologia. Per tant, aquesta pràctica artesanal era al mateix temps una virtut teòrica i una necessitat pràctica. Recorde haver començat a fer treball de camp, sota la seua direcció, amb recomptes manuals de fulls padronals als ajuntaments: el llapis i el paper mil·limetrat, n'eren les eines.

Aquesta forma artesanal de treball es complementava, però, amb la construcció de xarxes de col·laboració personal amb lligams bastants forts. Mollà, de fet, era un dels nodes centrals de la xarxa sociològica valenciana, també més enllà de l'acadèmia. A través seu es podia accedir no sols als membres de la càtedra de Sociologia de la universitat, sinó a tot un grup d'investigadors preocupats per les condicions socials de vida: òbviament a Marqués, Salcedo, Ninyoles o Maria Poveda, als despatxos de la facultat, però també a Inmaculada Serra (que després formaria part del departament universitari), Joan Lluch, Alfonso Alonso, Eduard Mira o Vicent Martí.

Amb Vicent Martí i Josep Vicent Marqués, Damià va participar durant els anys setanta de *Germania Socialista*, grup polític que s'havia fundat el 1970 i del qual també en formava part Vicent Franch. Aquest grup quantitativament minoritari va tindre un impacte qualitativament molt influent, i va estar un dels orígens de l'evolució posterior d'algunes de les principals reivindicacions polítiques al País Valencià. Per exemple, Acció Ecologista-Agro reconeix l'intent de sabotatge del camp de golf de El Saler per part de militants de Germania Socialista, el 1971, com la primera acció directa relacionada amb el patrimoni natural valencià. En aquella acció hi participaren Josep Vicent Marqués, Cèlia Amorós i Damià Mollà, entre d'altres. L'Asociación Española para la Ordenación del Territorio y el Medio Ambiente (AEORMA), creada el 1970 i considerada la primera organització ecologista espanyola, es va reunir a Benidorm en juny de 1974. Un parell de setmanes després es constituïa la seua secció valenciana, coordinada per una comissió formada per Josep Guia, Josep Vicent Marqués, Just Ramírez, Guillermo Pons, Trinidad Simó i, fent de secretari, Damià Mollà. Les reunions es realitzaven als despatxos de la càtedra de Sociologia de la Universitat de València.

Damià no va abandonar mai el seu compromís amb la situació política de la societat valenciana, bé donant suport a projectes del nacionalisme polític, bé promovent estructures de la societat civil valenciana que hi donaren suport. Així, no va faltar a les cerimònies de creació d'Unitat del Poble Valencià, a mitjans dels anys vuitanta, o del Bloc Nacionalista Valencià, a finals del noranta. Entre ambdós moments, a començaments dels noranta, Damià Mollà va estar al bell mig de les conegudes com a Tertúlies de l'Anglès (per l'hotel de la ciutat de València on s'hi celebraven), junt a Vicent Miquel i Diego, Joaquín Muñoz Peirats,

els germans Eugeni i Joan Senent o Francesc Ferrer Pastor. Per aquestes tertúlies van passar les principals figures del valencianisme i la política valenciana del moment, des d'Eliseu Climent a Vicente González Lizondo, Manuel Broseta o Joan Lerma. D'aquelles tertúlies va sorgir l'associació Futur Valencià, amb la qual Damià Mollà es va implicar intensament. Durant aquesta etapa, la presència cívica de Damià va ser notable, tot arribant a formar part del Consell de Cultura de la ciutat de València.

Els dos treballs publicats el 1979 per Damià Mollà van iniciar, segons Amando de Miguel, “una nova etapa en los estudios sociales sobre el País Valenciano, tan ahítos de retórica como necesitados de esa contemplación respetuosa por el dato que proviene de la mejor tradición sociológica” (1979: 15). Tanmateix, potser, l'obra publicada més coneguda de Damià és, precisament, un assaig sobre la identitat valenciana: *De impura natione. El valencianisme, un joc de poder*, signada amb al seu cunyat Eduard Mira (Mollà i Mira, 1986).

Amb aquesta obra va guanyar el *Premi d'Assaig Joan Fuster* l'any 1986, i també el *Premi de la Crítica* de l'Associació Valenciana de la Premsa. Es va convertir en una de les fites de la reflexió valencianista postfusteriana, tot obrint un corrent que periodísticament fou denominat “Tercera Via”, i que també va ser conegut com a ‘valencianisme de conciliació’. Amb una oposició oberta a la tesi fusteriana sobre la catalanitat de la identitat valenciana, Mollà i Mira portaven a les seues darreres conseqüències una crítica iniciada feia temps i que tenia certa continuïtat temporal, però que mai abans s'havia expressat de forma tan clara. Noms com els d'Ernest Lluch (1976), Josep Vicent Marqués (1974) o Joan Francesc Mira (1984) hi estaven compromesos amb la crítica, més o menys intensa, de les tesis de Fuster sobre la identitat del País Valencià.

Segons el mateix Damià deia, l'arrel de la seua proposta cal buscar-la en Germania Socialista i Josep Vicent Marqués. El *País perplex* de Marqués va guanyar el *Premi d'Assaig Joan Fuster* l'any 1973 i va ser publicat el 1974. L'anàlisi de la ideologia valenciana que fa Marqués obre la porta al reconeixement de l'existència d'una ‘fosca consciència’ popular valenciana sobre la seua identitat col·lectiva que, en ser desvetllada, podia conduir a la construcció d'una ‘consciència plena’ nacional valenciana. També el 1978, Germania Socialista va elaborar de forma col·lectiva una revisió de la hipòtesi fusteriana sobre la catalanitat nacional del País Valencià: *Classe obrera i qüestió nacional* (1978): en ell es mantenia que si bé la societat valenciana no tenia els trets propis d'una nació, presentava elements que permetien considerar-la com un ‘poble’ amb capacitat per evolucionar cap a una forma nacional.

Per a Mollà i Mira, el poble valencià havia de superar els efectes de la Batalla de València i fugir tant del regionalisme espanyol, derivat del ratpenatisme o blaverisme, com del regionalisme català, propi del fusterianisme, per a bastir un projecte pròpiament valencià. El pragmatisme de la proposta feia bascular les pressions entre els centres de Madrid i de Barcelona, a l'hora d'aconseguir les fites col·lectives valencianes. Malgrat el vincle d'aquesta proposta amb els treballs de Marqués i de Germania Socialista, hi havia una diferència de fons entre elles: mentre la revisió de Marqués i Germania Socialista tenia una component de classe que dirigia el valencianisme cap a l'esquerra, la proposta de Mollà i Mira n'era una d'interclassista, que buscava d'incloure les classes dominants valencianes a un projecte nacional propi.

De impura natione va rebre fortes crítiques dels sectors fusterians i esquerrans, per considerar-la una proposta conservadora i regionalista. Les més fortes van ser les d'una sèrie d'articles d'Enric Solà, a la revista *El Temps*, la primavera de 1987, i la de Vicent Bello a *La pesta blava* (Bello, 1987). Però posteriorment s'afegiren les d'Antoni Furió, Pau Viciano o Vicent Sanchis. Amb tot, el mateix Damià va explicitar, en una entrevista amb Vicent Berenguer a la revista *Barcellona* (Banyeres de Mariola), que la crítica que més li costà de pair va ser la de Josep Vicent Marqués, a qui considerava pare de les tesis sobre la tercera via identitària valenciana, i amic amb qui havia compartit molts projectes. Sense dubte, aquell va ser un moment de distanciament entre Marqués i Mollà.

Amb tot, la reflexió de Mollà i Mira tingué continuïtat i certa vigència posterior. D'una banda, des de les Tertúlies de l'Anglès, Vicent Franch, Agustí Colomer, Rafael Company i Miquel Nadal van presentar al *Premi d'Assaig Joan Fuster*, el 1987, *Document 88: destinat (sobre tot) a nacionalistes*, que va quedar finalista junt a *La pesta blava* de Bello. Els autors, tot i mantenir el nucli central de la proposta de Mollà i Mira, van anar més enllà per dotar de caràcter nacional la identitat valenciana. Per altra banda, certes crítiques a l'obra de Mollà i Mira, obriren el que en alguns cercles s'anomenà 'Quarta Via', que plantejava una revisió igualment valencianista, però amb un argumentari diferent. Arguments de caire territorial, com els de Rafael Ninyoles (1992) o els de Josep Vicent Boira (2002) al voltant de l'Arc Mediterrani, o els de Toni Mollà (1994), que aposta per una definició no essencialista de la nació, Adolf Beltrán (1994), que argumenta amb els processos de modernització i globalització, o Joan Francesc Mira (1997), que incorpora el paper de l'evolució històrica més recent de la societat valenciana en la construcció de la seua identitat.

Així doncs, l'assaig de Damià Mollà i Eduard Mira va obrir un període d'intensa reflexió política al País Valencià que, una vegada criticada i revisada, ha acabat bastint un discurs sobre la identitat valenciana que amera les principals forces polítiques valencianes a l'esquerra del PP.

El treball de Damià també presentava una vessant professionalitzant de la Sociologia, com a contrapunt a l'assaig, amb investigacions de caire aplicat. Ja el 1974, es va incloure un estudi seu sobre la IV Planta Siderúrgica i el Port de Sagunt al llibre coordinat per Mario Gaviria (1974), *Ni desarrollo regional, ni ordenación del territorio*. A finals dels setanta, la Caixa d'Estalvis i Socors de Sagunt va impulsar la creació de l'*Institut Valencià d'Investigació Social*. Amb l'impuls de Joan Lluch i la direcció de Rafael Ninyoles va ser una fita rellevant en l'evolució de la Sociologia valenciana. En aquest institut van col·laborar Damià Mollà, Joan Lluch, María Poveda, Alfonso Alonso, Xavier Sanjuan, Manuel Ordaz, Joan Olmos o Joelle Bergère, entre altres. Va acabar desapareixent, però a principis dels vuitanta, va permetre que Damià participara en tot un seguit d'informes sociològics, com ara "La estructura social de la comarca del Camp de Morvedre" o "Els efectes socials de les inundacions de La Ribera", aquest darrer motivat per la pantanada del Xúquer de 1982. També va treballar, a finals dels anys vuitanta, en l'elaboració d'un informe sobre el Tren d'Alta Velocitat (TAV avui conegut com a AVE) per a la patronal valenciana.

En aquest context, Damià va formar part de la primera comissió gestora de la *Associació de Sociologia del País Valencià*, creada en 1979, i que va canviar de nom en 2002 per a dir-se *Associació Valenciana de Sociologia*. Aquesta associació va ser impulsada per José Ramón Torregrosa, catedràtic de Sociologia en la Facultat d'Economia després d'Amando de Miguel, entre 1978 i 1980. L'associació va ser presidida, inicialment, per Josep Vicent Marqués, mentre Joan Lluch actuava com a secretari. Damià hi participà amb una vocalia, junt a Salvador Salcedo, Rafael Ninyoles, Maria Poveda, Joelle Bèrgere, Eduardo Ranch, José M. Tortosa, José M. Olmos, Juan Planells, Maria García-Lliberós i Vicent Martí (Fernández-Coronado i González, 2007: 221).

Siga com siga, Damià Mollà va ser, principalment, un professor universitari. Des de 1974 va exercir com a docent a la Universitat de València, però fins una dècada després no va poder establir la seua plaça. Formava part dels coneguts com a PNN's (professorat no numerari), és a dir, professorat no funcionari, amb llargs contractes d'interinatge. Amb tot, en l'interregne entre la finalització de la càtedra de Torregrosa a València, l'any 1980, i l'arribada de Manuel Navarro, el 1985, Damià va fer funcions de catedràtic interí de Sociologia durant un curt període de temps. Finalment, amb la reforma de la universitat espanyola, el 1983, i el reconeixement dels drets dels PNN's, després d'incomptables vagues, va poder accedir a una plaça de professor titular el 1984, per mitjà del mecanisme d'idoneïtat previst a l'efecte.

Amb la LRU (Llei de Reforma Universitària de 1983), el format departamental va substituir el de càtedres en l'estructura universitària, i va ser regulat per RD en 1984. A partir d'aquesta data la docència sociològica de la Universitat de València va començar un procés de convergència sota el mateix departament, en el qual Damià Mollà va jugar un paper protagonista.

El nucli dur de la Sociologia universitària a València es trobava a la Facultat d'Economia (Josep Vicent Marqués, Damià Mollà, Josep Picó i Maria Poveda) i l'Escola d'Estudis Empresarials (Salvador Salcedo, Ramón Nemesio, José Pérez Adán i Inmaculada Serra), però hi havia docents amb implicacions amb la Sociologia en altres centres. Efectivament, ja feia molt de temps que a l'Escola de Magisteri, un grup de docents havia optat per centrar la seua atenció en el contingut sociològic dels ensenyaments dels futurs mestres: Gonzalo Anaya, Olga Quiñones i Ernest Garcia (primer catedràtic de Sociologia de l'educació a la universitat espanyola). Des de l'Escola de Relacions Laborals, arribaren Ignasi Lerma, Francisco Palop i Manuel Mejías, Ramón Nemesio, José Pérez Adán. I finalment, amb Josepa Cucó, a proposta del propi Damià Mollà, s'incorpora el component antropològic, des de la Facultat de Filosofia. Posteriorment, el 1989, amb la integració de l'Escola de Treball Social a la Universitat de València, s'incorporaren també Fàtima Perelló i M. Eugenia González. Tots aquests grups, estructurats inicialment com a seccions departamentals, van constituir el nou Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat de València, des de 1986. Les relacions d'amistat de Damià amb el rector del moment, Ramón Lapiedra, facilitaren la seua intervenció en aquesta important transició.

L'increment de la matrícula universitària, i la presència de la Sociologia en cada vegada més titulacions, va generar un creixement molt ràpid de la plantilla que, en molt pocs anys, va donar entrada, des d'origens ben diversos, a Antonio Ariño, Pura Duart, Rafael Xambó, Enric Sanchis, Manuel Rodríguez, Antonio Santos, Gil-Manuel Hernández, Xavier Costa, Rosario Fernández-Coronado, Beatriz Santamarina, Antonio Benedito o jo mateix, entre d'altres. A data d'avui, el departament compta amb una plantilla fixa que supera la vuitantena de professores i professors.

Damià Mollà va ser el director del nou departament en un moment de plena expansió de la docència i la plantilla de la Sociologia universitària, entre 1993 i 1997, després de Manuel Navarro, Manuel García Ferrando i Ernest Garcia, i just abans d'Antonio Ariño. Durant la seua direcció es va posar en marxa la comissió per a l'elaboració del pla d'estudis de la futura Llicenciatura en Sociologia de la Universitat de València, de la qual ell mateix en formà part junt a Torcuato Pérez de Guzmán, Inmaculada Serra i Ernest Garcia, entre altres. No es va poder acabar la tasca durant el seu mandat, que va acabar el 1997, i la titulació es va publicar al BOE el 1998, sent ja director Antonio Ariño, qui la va impulsar intensament.

La construcció i institucionalització de la Sociologia valenciana ha estat un treball col·lectiu, sense dubte. Tanmateix tampoc hi ha dubte que, en aquest procés, Damià Mollà va ser un dels principals protagonistes. Sense el seu compromís social amb el coneixement sociològic, ni la seua implicació en els processos de la institució universitària valenciana, no es podrien entendre moltes de les actuals característiques de la nostra Sociologia, ni tampoc algunes de les formes amb què encarem avui les preguntes que ens fem sobre la societat valenciana.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Bello, Vicent (1987): *La pesta blava*. València: Tres i Quatre.
- Beltrán, Adolf (1994): *Un país possible*. Tavernes Blanques: L'Eixam.
- Boira, Josep Vicent (2002): *Euram 2010. La via europea*. València: Tres i Quatre.
- de Miguel, Amando (1976): "Pròleg", en Josep Picó, *Empresario e industrialización; el caso valenciano*. Madrid: Tecnos.
- de Miguel, Amando (1979): "Prólogo", en Damià Mollà, *Estructura y dinámica de la población en el País Valenciano*. València: Fernando Torres, Editor SA.
- Fernández-Coronado, Rosario i González, M. Eugenia (2007): "Luces y sombras de la Asociación Valenciana de Sociología", *Revista Española de Sociología*, 7: 221-5.

- García Ferrando, Manuel (coord) (1992): *La sociedad valenciana de los 90*. València: Edicions Alfons el Magnànim.
- García Ferrando, Manuel (coord) (1993): *Pensar nuestra sociedad. Fundamentos de sociología*. València: Tirant lo Blanc.
- Gaviria, Mario (1974): *Ni desarrollo regional, ni ordenación del territorio*. Madrid: Turner.
- Marqués, Josep Vicent (1974): *País Perplex*. València: Tres i Quatre.
- Marqués, Josep Vicent (1979): “Pròleg”, en Damià Mollà, *El País Valencià com a formació social*. València: Prometeo, pàgs. 9-14.
- Lluch, Ernest (1976): *La via valenciana*. València: Tres i Quatre.
- Mira, Joan Francesc (1984): *Crítica de la nació pura*. València: Tres i Quatre.
- Mira, Joan Francesc (1997): *La nació dels valencians*. València: Tres i Quatre.
- Mollà, Antoni (1994): *La utopia necessària*. Alzira: Bromera.
- Mollà, Damià (1974): “La industrialización del País Valenciano”, *Suplementos de Cuadernos para el Diálogo*, 53.
- Mollà, Damià (1979a): *Estructura y dinámica de la población en el País Valenciano*. València. Fernando Torres, Editor SA.
- Mollà, Damià (1979b): *El País Valencià com a formació social*. València: Prometeo.
- Mollà, Damià i Mira, Eduard (1986): *De impura natione. El valencianisme, un joc de poder*. València: Tres i Quatre.
- Mollà, Damià (1996): “Las tesis filourbanas de H. Lefebvre”, *Revista de Sociologia Urbana*, 3.
- Mollà, Damià (1997): “La planificación urbana: aproximación a la obra de Manuel Castells”, *Arxius de Ciències Socials*, 1: 143-156.
- Mollà, Damià (2000): *Efectos demográficos de la sociedad postindustrial*. València: Tirant lo Blanch.
- Ninyoles, Rafael Ll. (1982): “Una perspectiva de la sociologia valenciana”, en Rafael Ll. Ninyoles (ed), *Estructura Social al País Valencià*. València: Diputació de València, pàgs. 13-28.
- Ninyoles, Rafael Ll. (1992): *El País valencià a l'eix mediterrani*. València: L'Eixam.
- Peris, V. i Sorolla, G. (1972): “El País Valenciano. Problemas de la revolución socialista”, en *Horizonte Español*. París: Ruedo Ibérico.
- Picó, Josep (1986): “País Valencià: sociologia de la sociologia”. *Debats*, 17: 57-76.

P R E S E N T A C I Ó N

CRISIS Y RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO

PERE J. BENEYTO

UNIVERSIDAD DE VALENCIA

PERE.J.BENEYTO@UV.ES

Transcurrida ya una década desde el inicio de la crisis, cuyos efectos sobre el mercado de trabajo y los derechos de los trabajadores han resultado devastadores, algunos indicadores comienzan a dar cuenta de una desigual *reactivación económica* derivada, fundamentalmente, de causas externas (devaluación del euro, caída del precio del petróleo, aumento del turismo, etc.), lo que lejos de legitimar la gestión conservadora de la misma (desregulación laboral, recortes salariales y sociales) pone de manifiesto la urgente necesidad de garantizar la *recuperación social* en términos de derechos, trabajo decente y salarios dignos.

Tras una primera fase de crisis financiera (la *gran recesión*), los años siguientes se caracterizaron por el despliegue de estrategias concertadas entre patronales y gobiernos para imponer una transformación radical del modelo social europeo y, en muchos países, del propio sistema de relaciones laborales (la *gran agresión*), lo que habría roto los frágiles equilibrios alcanzados durante décadas de diálogo social y agravado profundamente la asimetría entre capital y trabajo, debilitando a través de reformas laborales desreguladoras los tres dispositivos colectivos que históricamente han actuado en defensa y protección de los trabajadores (intervención sindical, regulación legal y cobertura negocial), provocando con ello una *gran regresión* en términos de derechos garantistas, vulnerabilidad laboral y desigualdad social.

La evolución del ciclo económico demuestra que si bien las causas de la crisis no radicaban en el mercado de trabajo y su supuesta rigidez sino en la especulación financiera y la debilidad del sistema productivo, se la ha utilizado como pretexto para cambiar el modelo social y promover una ingente transferencia de rentas del trabajo al capital devaluando derechos y condiciones laborales, recortando prestaciones sociales y privatizando servicios públicos, con efectos traumáticos tanto sobre el mercado de trabajo como en las relaciones laborales y la cohesión social.

Actualizando el modelo aplicado en los años ochenta por los gobiernos de Thatcher y Reagan, uno de los ejes centrales de la estrategia conservadora ha sido quebrar la representatividad, recursos y legitimidad del sindicalismo de clase, con objeto de debilitar, cuando no eliminar, sus funciones de actor social y factor de igualdad con capacidad de intervención tanto en los procesos de la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo) a través de la negociación colectiva, como en los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones del Estado de Bienestar) mediante su participación institucional y presión social.

Tan importantes cambios y mutaciones recientes operan, además, sobre tendencias estructurales de más largo recorrido que, desde los años ochenta del siglo pasado, han venido modificando tanto el escenario como los actores e instituciones de las relaciones laborales (Ferner y Hyman, 2002; Baccaro, 2008), restringiendo normativamente los mecanismos de diálogo social y democracia industrial, erosionando los procesos identitarios de los trabajadores, sus recursos organizativos y las estrategias de intervención

de los sindicatos, con el resultado de una caída generalizada, aunque desigual, de sus tasas de afiliación (*presencia*), representación (*audiencia*) y cobertura de la negociación colectiva (*influencia*).

TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA REVITALIZACIÓN SINDICAL

Es en este contexto en el que emerge y se desarrolla un interesante proceso de reflexión e investigación, social y académica, sobre los factores determinantes de la *crisis* del sindicalismo y el diseño e implementación de las correspondientes estrategias para su *renovación*.

Dicho debate se plantea, inicialmente, en el área anglosajona (Inglaterra, USA), extendiéndose pronto a otros modelos sindicales (Alemania, Francia...), y se orienta a identificar las *causas* de la crisis de representación del sindicalismo actual y revertir sus *efectos* (pérdida de afiliación e influencia) mediante el despliegue, en cada caso, de diversos programas de reclutamiento, reestructuración organizativa, negociación, participación institucional, alianzas y comunicación.

El modelo de *Labor Revitalization Studies* parte de la descripción y análisis contextual de los *factores externos* que condicionan la intervención sindical (sociodemográficos, coyunturales, estructurales, institucionales, culturales) para centrarse en la identificación y evaluación de los *factores internos* que explican su crisis actual y pueden contribuir a su renovación (Visser, 1995; Frege y Kelly, 2004) en tiempos especialmente difíciles (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013), mediante la articulación de un conjunto de estrategias orientadas a intervenir sobre los diferentes *recursos de poder* sindical.

De acuerdo con la definición weberiana, el *poder* se entiende como “cualquier probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia” (Weber, 2002:43). Aplicado a los sindicatos, dicho concepto resulta ambivalente y sujeto a múltiples interpretaciones (Molina, 2016:227), de entre las que cabe distinguir tres dimensiones fundamentales:

- *impacto*: capacidad para influir en algún aspecto del comportamiento de otros, lo que en el caso de los sindicatos implica capacidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores
- *recursos* de organización, interlocución, negociación y presión susceptibles de ser utilizados para influir en la acción de sus contrapartes (empresas, patronales, gobiernos, opinión pública...)
- *legitimidad*: aceptación social de la intervención sindical, tanto entre sus destinatarios directos como en el conjunto de la comunidad

Los conceptos de poder estructural y poder asociativo fueron desarrollados inicialmente por Erik Olin Wright (2000) y Beverly Silver (2005) y constituyen la base del enfoque de los recursos de poder. Debates posteriores entre científicos sociales y sindicalistas¹ incorporaron al modelo otros dos recursos de poder, el institucional y el social, configurando en conjunto una heurística de investigación internacionalmente reconocida y aplicada ahora al análisis de sindicatos y luchas laborales, que ha generado ya una importante serie de estudios y publicaciones, especialmente en Europa (Lehndorff et al., 2017; Schmalz y Thiel, 2017), pero también en América Latina (Julián, 2017; Melleiro y Steinhilber, 2016), África (Webster et al., 2017) y Asia (Xu y Schmalz, 2017; Zajak, 2019)

¹ Para una evaluación actualizada de dichos debates véanse los recientes informes de Ibsen y Tapia (2017), “Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?”, en *Journal of Industrial Relations*, vol. 59(2), pp. 170-191, y G. Murray (2017) “Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?”, en *Transfer: European Review of labour and Research*, vol. 23(1), pp. 9-29
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0022185616677558>
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258916681723>

Es a este nuevo paradigma teórico-práctico al que se adscriben también la mayor parte de los trabajos incluidos en este monográfico de *ARXIVUS*, cuya contextualización requiere de algunas precisiones conceptuales previas y posterior referencia a los principales indicadores utilizados a efectos comparativos, tanto a nivel europeo como latinoamericano.

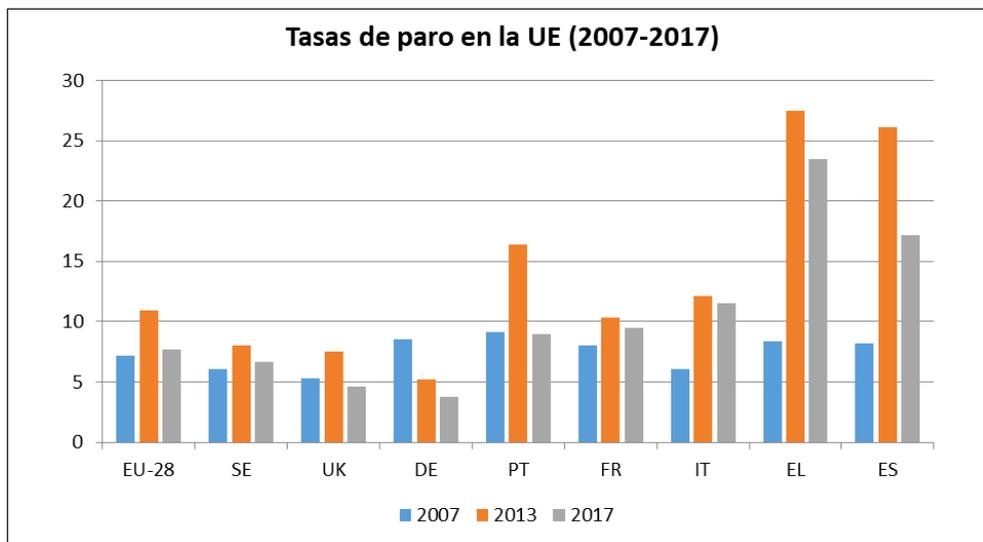
RECURSOS DE PODER ESTRUCTURAL, ASOCIATIVO E INSTITUCIONAL

El *poder estructural* deriva de la posición de los trabajadores en el sistema productivo, el mercado de trabajo y las relaciones laborales (Wright, 2000:962), de la que depende la capacidad sindical de negociación/presión en la empresa y con el Estado. Los cambios acumulados en éste ámbito (desempleo, segmentación, precarización, tendencias individualizadoras en la gestión de recursos humanos) han debilitado la capacidad de intervención de los sindicatos, con la consiguiente pérdida de eficacia real y utilidad percibida de la misma.

Junto a la desregulación laboral y la devaluación salarial, la desigual evolución y alcance de la tasa de paro en la Unión Europea y, especialmente, en los países del sur (*gráfica 1*) constituye un indicador clave para evaluar las restricciones estructurales de la acción sindical durante la crisis que, con todo, ha mantenido un significativo, aunque declinante, poder disruptivo.

A nivel europeo, la evolución de la conflictividad laboral durante los últimos años se caracteriza por su discontinuidad (intercalando procesos puntuales de negociación en materia de rentas, pensiones, etc.), combinación de viejos y nuevos repertorios de acción colectiva (huelgas, manifestaciones, ocupación de espacios públicos) y exploración de coaliciones de carácter laboral y civil.

Gráfica 1



Fuente.- Eurostat

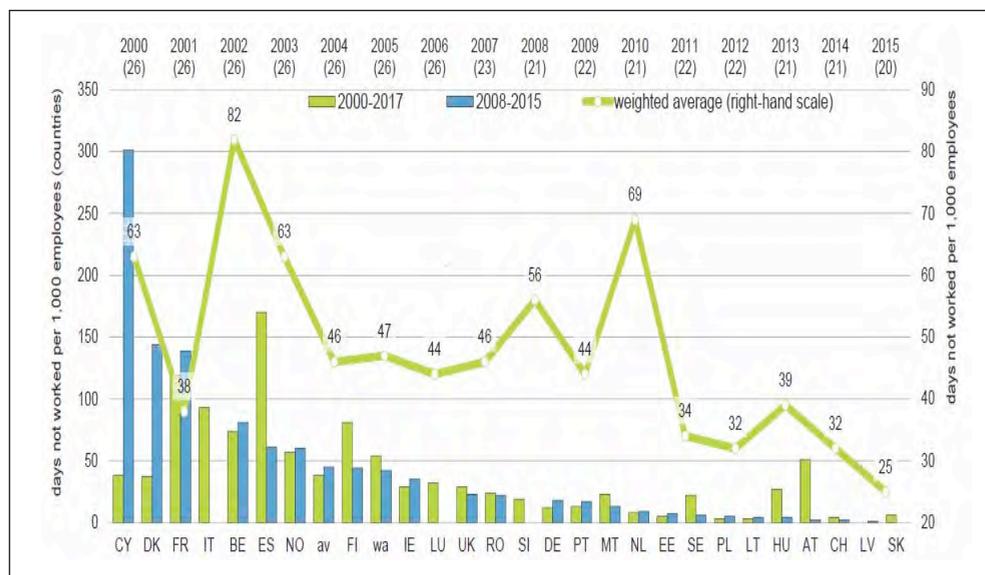
Para el conjunto de la Unión Europea, la media ponderada del volumen de huelgas (línea discontinua de la *gráfica 2*) alcanza su máximo nivel en 2002 (82 días no trabajados por cada 1.000 empleados), descendiendo posteriormente hasta repuntar con el inicio de la crisis (2008-2010) y reducirse de nuevo

desde entonces hasta estabilizarse en niveles más moderados (en torno a los 30 días por 1000 trabajadores y año). Tales registros estadísticos no incluyen el impacto de las huelgas generales que, sobre todo, en los países mediterráneos se habrían producido entre 2008 y 2012, con la consiguiente subestimación de los datos agregados²

Por países, España es el que presenta un mayor índice de conflictividad durante todo el período, si bien habría descendido considerablemente en los últimos años como resultado, sólo aparentemente paradójico, de la erosión de los recursos de protesta y movilización generados por la crisis.

En cuanto al *poder asociativo*, la afiliación (y representación electoral en su caso) constituyen el recurso clave de los sindicatos, por cuanto correlacionan con las tres dimensiones tradicionales del poder, entendido como capacidad de influir (impacto, recursos y legitimidad). Su estructura, distribución y evolución resultan especialmente relevantes, operando como los principales indicadores de sus fortalezas y debilidades.

Gráfica 2. Conflictividad laboral en Europa (2000-2015)



Fuente.- ETUI, *Map on strikes in Europe, 2016*

De entre las organizaciones vehiculadoras de la democracia representativa (partidos políticos, asociaciones civiles, organizaciones empresariales) es en los sindicatos donde la afiliación juega un papel más importante, en términos de poder, recursos, participación y legitimidad, por lo que la densidad sindical (tasa relativa de afiliación sobre la población asalariada) opera como indicador privilegiado de la capacidad de intervención del movimiento obrero de un país. Sin embargo, al estar dicha tasa fuertemente condicionada por las características estructurales y modelo de relaciones laborales, dificulta las comparaciones y obliga a incorporar al análisis otras variables tales como audiencia electoral y cobertura de la negociación colectiva (Ebbinghaus y Visser, 1999; Sullivan, 2010)

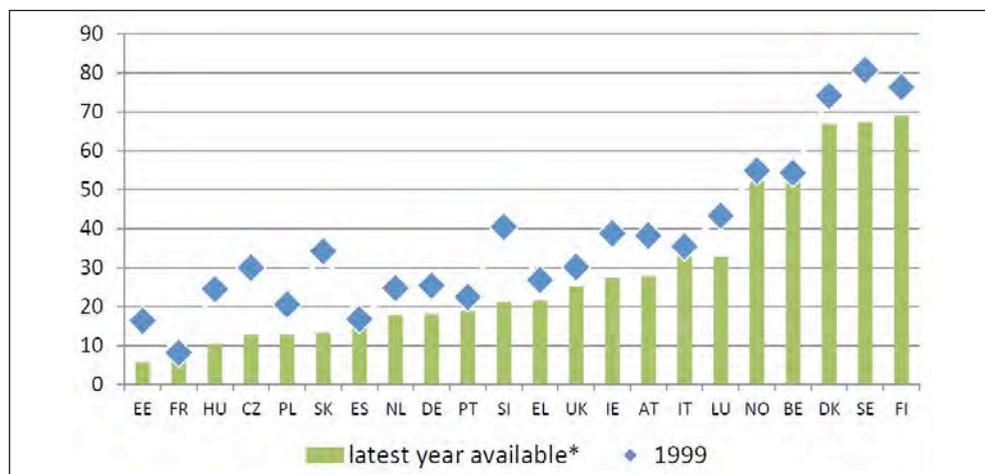
² ETUI, *Benchmarking Working Europe 2017*

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2017>

En las tres últimas décadas han proliferado los estudios e investigaciones sobre los factores determinantes de la afiliación sindical, de carácter tanto cuantitativo como cualitativo, que han generado una considerable producción empírica que hemos analizado con detalle en otros trabajos (Beneyto et al., 2016), por lo que nos referiremos aquí sólo a su evolución más reciente (*gráfica 3*) que, pese al impacto de la crisis, no ha alterado significativamente el ranking de afiliación entre los diferentes países y modelos europeos de relaciones laborales (Bryson et al. 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011)

Según los datos registrados por ICTWSS³, entre 2000 y 2007 la afiliación sindical en la UE disminuyó en un 2,2%, hasta situar su tasa media en el 23,4 por cien sobre el total de la población asalariada, si bien no se trataba de una tendencia generalizada pues se registraron aumentos absolutos en 8 países (Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal) y caídas inferiores a la media en otros dos (Reino Unido y Suecia).

Gráfica 3. Tasas de afiliación en la Unión Europea (1999-2016)



Fuente.- ICTWSS y Eurofound

Durante la fase recesiva del ciclo la caída en términos absolutos fue mayor (-5,2% de media), si bien la reducción de la población asalariada amortiguó su impacto sobre la tasa relativa (22,3% en 2014). Con todo, no se trata tampoco de una disminución homogénea, sino que se registraron aumentos de la afiliación en Bélgica, Italia y, en menor medida, Francia, así como variaciones muy desiguales en los demás países, siendo especialmente importantes las de los más afectados por la crisis, con caídas que oscilan entre el 15% de España y el 32% de Grecia.

Los estudios comparados (Traxler, 2011; Bernaciak et al., 2015; Comisión Europea, 2015) han permitido constatar que la densidad afiliativa de cada país o área (escandinava, centroeuropea, anglosajona,

³ Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS), gestionada por el Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de Amsterdam (www.uva-aias.net/208)

Véase también el informe de Eurofound (2016) *Developments in working life in Europe*.

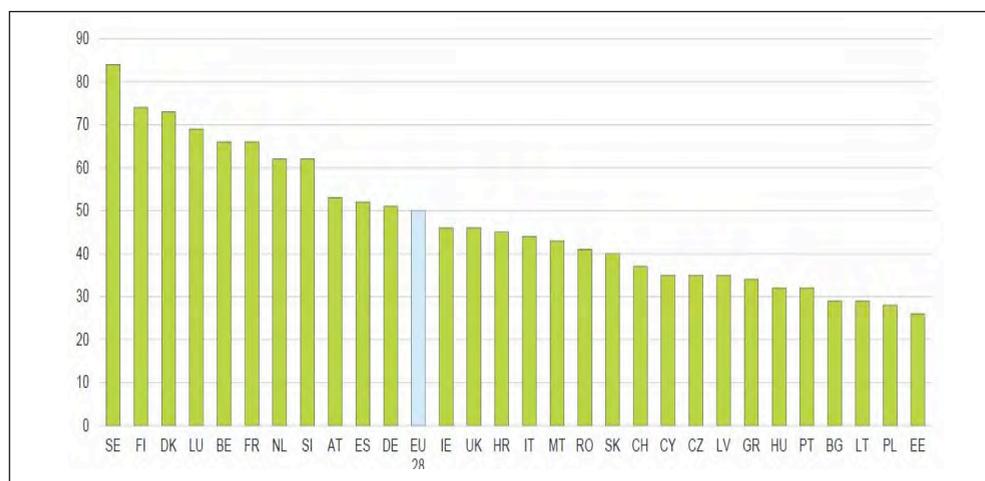
<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/working-conditions-industrial-relations/developments-in-working-life-in-europe-urwork-annual-review-2015>

mediterránea y oriental) está muy determinada por las características del sistema de relaciones laborales en que operan los sindicatos, manteniendo asimismo complejas conexiones con los demás indicadores de sindicalización (representatividad y cobertura de la negociación colectiva) (Otaegui, 2012; Beneyto, 2014)

Respecto a la primera de dichas dimensiones complementarias de la afiliación directa, la *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* (EWCS) informa que prácticamente la mitad de los trabajadores de la UE-28 disponen en su empresa de representación sindical (SSE-Comité), si bien dicha tasa media varía considerablemente (*gráfica 4*), alcanzando niveles de cobertura próximos al 80% en los países escandinavos y de apenas un tercio en los del área oriental, situándose los países latinos y centroeuropeos en torno a la media.

La cobertura de la representación sindical presenta, asimismo, una distribución desigual según el tamaño de las empresas, siendo del 87% de los trabajadores europeos de grandes empresas (de más de 250 empleados), del 70% en las medianas empresas (de entre 50 y 249 trabajadores), del 37% en las pequeñas (con 10-49 empleados) y de sólo del 17% en las microempresas.

Gráfica 4. Representación de los trabajadores en la empresa



Fuente.- Eurofound: *European Working Conditions Survey 2015*

Esta vía de representación sindical se completa con la dedicada a funciones de prevención de riesgos y promoción de la salud laboral en los centros de trabajo, para lo que la una directiva europea de 1989⁴, estableció la elección de los correspondientes delegados y comités, que habrían alcanzado ya una tasa de cobertura media del 58% de los trabajadores europeos (*gráfica 5*), según la segunda edición de la *Encuesta Europea sobre riesgos laborales en las empresas* (ESENER-2)⁵.

⁴ Directiva 89/391/CEE del consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud laboral en el trabajo (Directiva Marco)

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF>

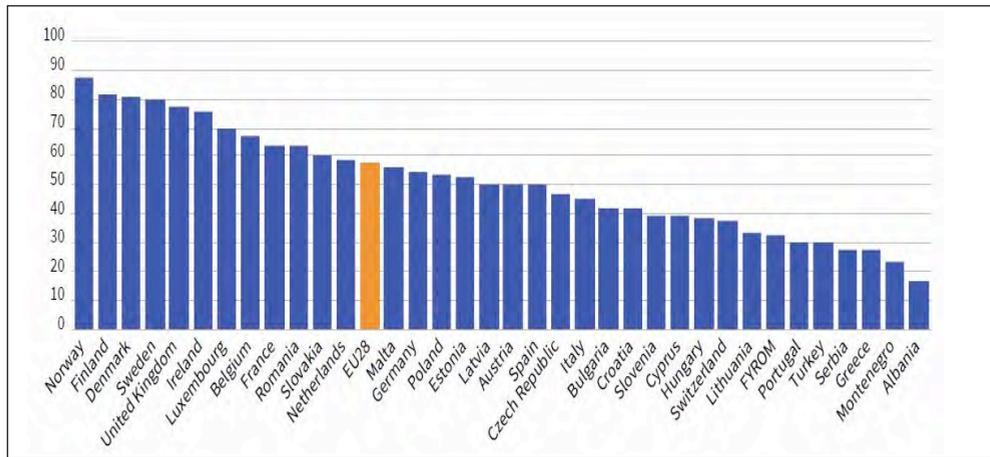
⁵ European Agency for Safety and Health at Work (2016) Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). Overview report: managing safety and health at work, Luxembourg, Publications Office of the European Union. <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener>

Ambas formas de representación mantienen entre sí relaciones diversas según los países, desde vías paralelas a superpuestas y/o complementarias, con una cobertura agregada en torno al 65% del total de trabajadores.

Con todo, el poder asociativo de los sindicatos no se basa sólo en su afiliación y representatividad sino que incluye también otros factores de *poder organizativo* (Levesque y Murray, 2010: 336 y ss.) tales como gestionar los recursos disponibles (materiales y humanos) y servicios ofertados, adecuar sus estructuras asociativas (sector/territorio, empresas), así como mejorar los mecanismos de participación interna de los afiliados y la intervención de los diferentes colectivos de trabajadores, siguiendo las estrategias de revitalización propias del '*organizing model*' diseñado inicialmente por el sindicalismo anglosajón (TUC, 2008; Gall, 2009; Simms y Holgate, 2010) y de utilización creciente por el de otros países (Thomas, 2016; Martínez-Lucio, 2017).

A tal efecto, la mayoría de los sindicatos europeos y americanos han abordado en los últimos años reestructuraciones internas con objeto de optimizar sus menguados recursos y reforzar su posición negociadora o función institucional, promoviendo fusiones entre sus federaciones sectoriales para generar economías de escala, con planteamientos más defensivos que estratégicos en muchos casos, por lo que su impacto en términos de revitalización sindical ha sido escaso.

Gráfica 5. Cobertura de los delegados y comités de salud laboral



Fuente.-Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey*

Más recientemente, estaría emergiendo otra línea de reestructuración organizativa, de más compleja articulación pero mayor potencial renovador, orientada a potenciar la participación en las estructuras sindicales (Voss, 2010), capaz de integrar y representar el perfil plural de la clase trabajadora ocupada en la nueva estructura de producción y distribución capitalista. La clave orgánica ya no sería tanto la rígida articulación sector/territorio de unas estructuras sindicales de matriz fordista, sino la relación salarial como fenómeno central, independientemente de su regulación contractual y/o ubicación productiva, entendiendo la adscripción de clase como trayectoria social y biográfica (Hyman, 2001), adaptándose a la geometría variable de la *empresa-red* de carácter transectorial y tranterritorial.

Habida cuenta de que las trayectorias laborales son cada vez más discontinuas y fragmentadas, que los trabajadores cambian más frecuentemente de empleo y de sector, siendo su identidad profesional más frágil e indefinida, es necesario que las organizaciones que aspiran a agregar y representar sus demandas e intereses se adapten a dicha realidad líquida, desarrollando nuevas estrategias de reclutamiento e inte-

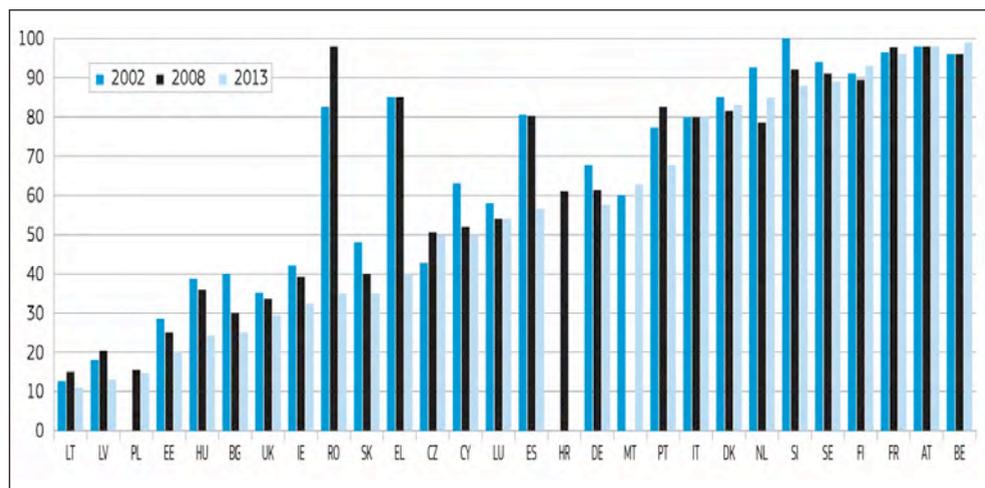
gración, promoviendo mecanismos de coordinación y acción sindical transversales (polígonos industriales, centros comerciales y de negocios, cadenas de valor empresarial) y estructuras propias de un sindicalismo de proximidad (comités de trabajo a nivel de distrito laboral, grupo de empresa, empresa-red) (Albarracín y Gutiérrez, 2012).

Se trata, en definitiva, de impulsar estructuras organizativas flexibles y capaces de facilitar tanto la *adaptación externa* a los perfiles cambiantes de las empresas y el mercado laboral, como la *participación interna* de los trabajadores en el sindicato, tanto individual como colectivamente, con especial atención a los colectivos tradicionalmente sub-representados (jóvenes, mujeres, migrantes, profesionales, autónomos), sobre lo que se dispone ya de una amplia y diversificada relación de buenas prácticas a nivel europeo⁶

Por su parte, el *poder institucional* es el resultado de luchas y procesos de negociación históricamente desarrollados en base a la articulación de los recursos estructurales y asociativos ya analizados, que habrían configurado el marco normativo regulador de la participación sindical en procesos de consulta y negociación.

Se trata, paradójicamente, de un recurso a la vez otorgado y conquistado, cuya utilización puede operar como un obstáculo y/o como un factor de empoderamiento sindical. Este doble carácter del poder institucional obliga a los sindicatos a un despliegue equilibrado de sus principales lógicas de acción colectiva (afiliación/influencia, definición/implementación de objetivos) (Schmitter y Streeck, 1981) en el marco de la negociación colectiva y el diálogo social.

Gráfica 6. Cobertura de la negociación colectiva en la Unión Europea



Fuente.- ICTWSS. Database 5.0

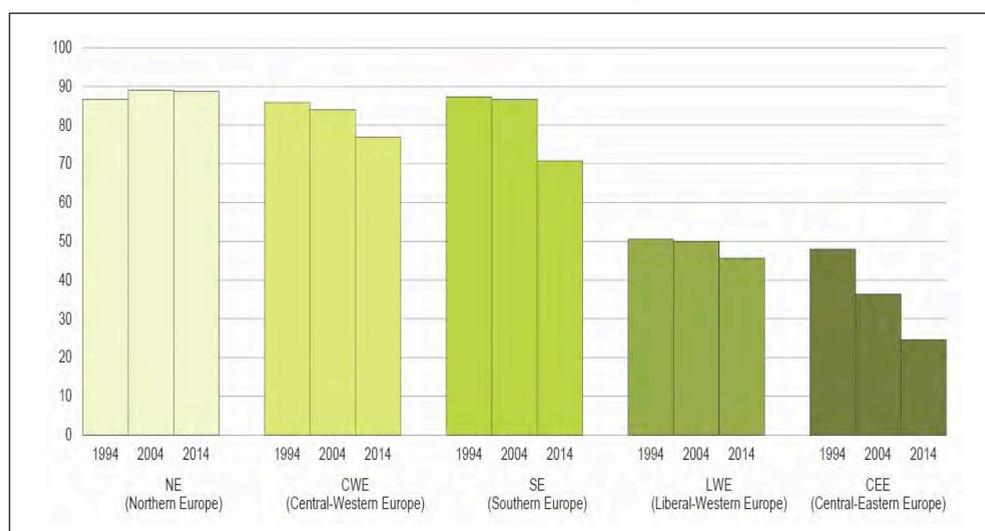
En cuanto a la negociación colectiva, por la que se regulan las condiciones de trabajo de los 180 millones de asalariados europeos, existe una amplia diversidad de modelos derivada de la estructura empresarial y la regulación normativa de cada país, combinando en proporciones cambiantes los niveles

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/industrial-relations/new-topics-new-tools-and-innovative-practices-adopted-by-the-social-partners>
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers>

de negociación (intersectorial, sectorial y de empresa), así como los sistemas de aplicación de lo pactado en cada caso, que oscilan entre los de eficacia *erga omnes* y los de vigencia exclusiva para las empresas y trabajadores adscritos a las organizaciones firmantes.

El impacto de la crisis y las restricciones normativas impuestas ha provocado una reducción media de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en la Unión Europea del 68 % en 2002 al 61% en 2014 (*gráfica 6*) (Rocha, 2014). Se trata, sin embargo, de un impacto desigual según el sistema de relaciones laborales de que se trate (*gráfica 7*), siendo especialmente significativa la importante caída de la cobertura de la negociación colectiva en los países del sur (Portugal, España, Italia y Grecia) duramente afectados por las políticas de austeridad imperativa y la condicionalidad de la ayuda financiera con las reformas desreguladoras del mercado de trabajo y las relaciones laborales (González y Luque, 2015)

Gráfica 7. Evolución de la cobertura de la negociación colectiva



Fuente.- ICTWSS

La gestión política de la crisis ha supuesto una transformación radical del sistema de gobernanza europea (austeridad imperativa, condicionalidad de la ayuda financiera con las reformas desreguladoras) (Van Gyes, 2015), con el resultado de una desactivación de los procesos de diálogo social y el consiguiente desplazamiento de los sindicatos del ámbito de conformación de las políticas públicas (Urban, 2012; Culppeper y Regan, 2014).

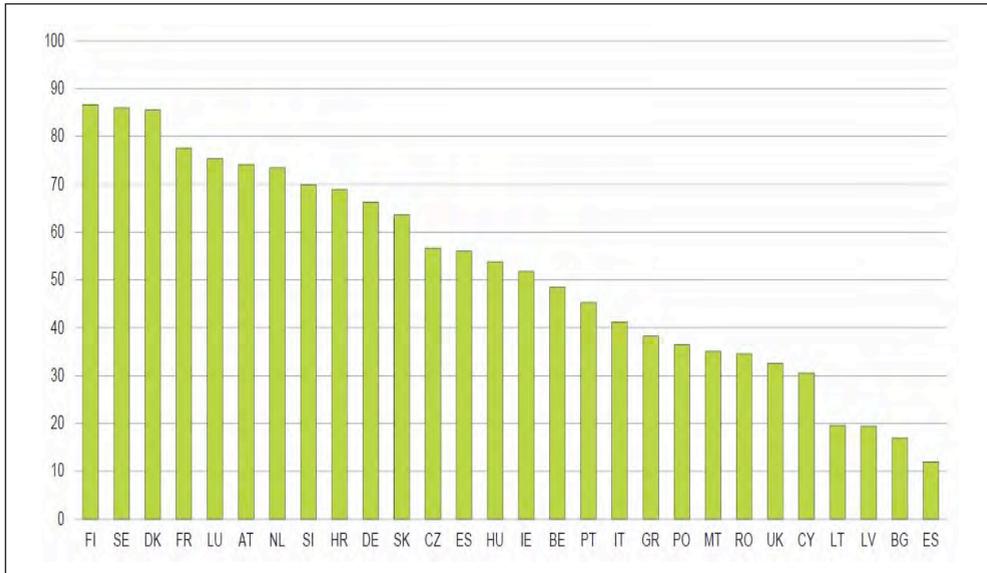
Los pactos sociales han constituido uno de los elementos centrales del modelo de determinación de las políticas socioeconómicas en la UE (Avdagic, 2011) hasta que, a partir de 2008, la coincidencia entre la crisis económica y la de gobernanza democrática han provocado el debilitamiento de la dinámica de diálogo social, erosionado la lógica consensual y roto los equilibrios entre los actores socioeconómicos, con la consiguiente deriva desde la negociación a la imposición de viejas medidas unilaterales (reforma laboral, políticas de austeridad, recortes sociales) (Hyman, 2010), que ha resultado especialmente intensa en los países del sur de Europa (Molina y Miguélez, 2013).

En este punto resulta especialmente relevante el estudio que desde 2009 realiza cada dos años el Instituto Sindical Europeo sobre lo que define como *Índice Europeo de Participación* de los trabajadores en las relaciones laborales que incorpora, para cada país, los datos relativos a las tres dimensiones de la

intervención sindical (representación, participación y cobertura de la negociación colectiva) con los que construye un indicador sintético en una escala de cero a cien y que en su última edición (*gráfica 8*) sitúa en los primeros lugares a los países escandinavos y en los más bajos a los anglosajones y del área oriental.

Las sucesivas evaluaciones del EPI demuestran que los países que alcanzan reiteradamente mejor puntuación son los que obtienen también mejores resultados en los principales indicadores de la *Estrategia Europea 2020*, tales como la tasa de empleo, inversión en I+D+i, formación de capital humano, población en riesgo de pobreza o exclusión social y reducción de la desigualdad de ingresos.

Gráfica 8. Índice Europeo de Participación



Fuente.- ETUI (2017)

Aún con las cautelas metodológicas a las que obliga este tipo de correlaciones se trata, sin duda, de una tendencia significativa que avala el efecto positivo de las instituciones de la democracia industrial en la gestión de las relaciones laborales y que recoge, incluso, las oscilaciones derivadas de la última crisis que han reducido en tres puntos porcentuales el promedio del EPI⁷.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y RECURSOS NARRATIVOS

Con carácter complementario a los recursos estructurales, asociativos e institucionales, los sindicatos pueden activar otras fuentes de *poder social* tenidas tradicionalmente como menos importantes pero dotadas de un fuerte potencial de renovación. Se trata de los definidos como *poder de cooperación* y *poder de discurso*.

⁷ *Benchmarking working Europe 2016*. ETUI

<https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2016>

En el primer caso se trata de poder formar alianzas estratégicas con otras organizaciones y movimientos sociales, mediante las que ampliar la intervención sindical más allá del ámbito laboral, reforzando su dimensión socio-política para la defensa y promoción de los derechos sociales y de ciudadanía (Frege et al., 2004; Turner et al., 2006)

En las cada vez más complejas sociedades actuales, las fronteras entre los mundos del trabajo y la ciudadanía se diluyen, entrecruzándose sus tiempos y espacios, demandas y conflictos, de carácter tanto económico como simbólico (Alonso, 2007), lo que constituye a un tiempo y paradójicamente tanto un problema como una oportunidad para el sindicalismo de clase que debe reactivar su capacidad de articulación entre la propuesta y la protesta, entre la razón instrumental y la emocional, impulsando relaciones cooperativas con otros movimientos que expresan diferentes dimensiones del conflicto social.

El espacio de intervención del sindicalismo tradicional es el de la producción y las relaciones laborales en la empresa fordista en torno al conflicto capital/trabajo, mediante la creación de organizaciones formales y sólidas, de carácter tanto defensivo como propositivo y estrategias societarias e instrumentales, que defienden derechos colectivos y articulan el conflicto con la negociación.

Por su parte, el escenario de los movimientos sociales de la época post-industrial es el de la reproducción y la sociedad civil, en torno a demandas de tipo identitario y cultural, expresión de las nuevas subjetividades postmodernas, mediante procesos de coordinación flexible y movilización informal (Tilly, 2005; Castells, 2012), así como estrategias de carácter simbólico y expresivo (Alonso y Fernández, 2013).

Tales diferencias contribuyeron a que en su fase inicial, desde finales de los años 60 a mediados de los 80 del pasado siglo, los denominados “nuevos” movimientos sociales (feminismo, pacifismo, ecologismo, contraculturales...) se desarrollaran al margen de, e incluso en ocasiones en conflicto con, los sindicatos a los que se tildaba de representantes de un “viejo” movimiento cuya potencialidad transformadora se consideraba agotada.

Dicha interpretación simplista, que ha contado incluso con cierto aval académico, pronto evidenciaría su debilidad analítica por cuanto el movimiento sindical demostró su capacidad de renovación incorporando a su agenda las principales demandas sobre igualdad de género, sostenibilidad medioambiental, etc., evidenciando en la práctica su compatibilidad con las de carácter laboral.

Mayores dificultades enfrenta el sindicalismo para la integración de los colectivos situados en la periferia del mercado de trabajo, tales como los parados, jóvenes precarios y estudiantes que son lo que, conforme a una lógica complementaria de acción colectiva, constituyen precisamente los principales protagonistas de los “novísimos” movimientos sociales de los últimos años (antiglobalización, 15M, indignados, PAH...), surgidos en el contexto de la crisis y que, más allá de su propia fragmentación, contradicciones internas y ausencia de estrategias a largo plazo, han alimentado un enfoque alternativo de organización del descontento, desplegando su sociabilidad a través de las redes sociales, tanto virtuales como reales, y expresando una indignación crítica de perfiles más simbólicos que instrumentales, descolocando, al menos inicialmente, a los propios sindicatos (Pérez-Guzmán et al., 2016)

Pese a que asistimos a un proceso de aproximación creciente entre el sindicalismo y los movimientos sociales, que se manifiesta tanto en su coincidencia en movilizaciones ciudadanas (cumbre social, mareas, ILP anti-desahucios...) como en el significativo volumen de afiliaciones cruzadas (1 de cada 4 miembros de los sindicatos pertenece actualmente a otras agrupaciones sociales, según el CIS), la relación sigue siendo en cierta medida desigual, tanto por el plus de visibilidad de que gozan los nuevos y “novísimos” movimientos sociales respecto del sindicalismo, como por el reconocimiento asimétrico que se profesan y que llega a contaminar incluso a algunos representantes de movimientos alternativos con los viejos tópicos del discurso antisindical.

Si bien es cierto que dichos movimientos han hecho emerger nuevas realidades y demandas sociales e impulsado un nuevo ciclo de protestas, incorporando al mismo a colectivos débilmente vinculados al

movimiento sindical, sigue siendo diferente el grado de compromiso e incluso riesgo (despidos, marginación laboral...), que comporta la participación activa en uno u otro movimiento y, sobre todo, su capacidad real de intervención sobre el núcleo duro de la desigualdad social (Pontusson, 2013), de manera que entre ambos movimientos existe una relación inversa en cuanto a la eficacia comunicativa e instrumental de sus acciones.

Y es que mientras los sindicatos y los sindicalistas participan diariamente en la gestión de conflictos, demandas, propuestas y negociaciones de los trabajadores en miles de empresas, actuando como contrapoder, defendiendo sus derechos y contribuyendo de hecho, en muchos casos, a la solución de sus problemas... su intervención apenas alcanza una mínima visibilidad, salvo cuando traspasa las puertas de la fábrica y ocupa el espacio público, escenario privilegiado de las performances de los nuevos movimientos sociales.

La crisis actual ha vuelto a poner en el centro del debate la cuestión social, la desigualdad rampante y la fractura de clase que un discurso ideológico neoliberal trata de presentar como superado en la sociedad de emprendedores y clases medias, generando paradójicamente una paulatina re-materialización del conflicto que, incorporando los nuevos repertorios de protesta, hace posible, e incluso necesaria, la convergencia y articulación entre todos los movimientos que reclaman la dignidad del trabajo y la ciudadanía, recomponiendo la brecha entre lo expresivo y lo instrumental, al enlazar la lucha en torno a las viejas reivindicaciones obreras (empleo decente y con derechos) con la defensa de las nuevas demandas ciudadanas (educación, sanidad, vivienda, calidad democrática...) (Gil-Zafra, 2016)

A tal efecto, y pese a las dificultades descritas, la crisis puede ser también una oportunidad para reivindicar (estrategia *defensiva*), repensar (estrategia *reflexiva*) y renovar (estrategia *ofensiva*) el sindicalismo, tanto en términos organizativos como en sus estrategias de intervención y comunicación social y, en consecuencia, la *reivindicación del sindicalismo*, de sus valores, función social y conquistas civilizatorias como factor de justicia e igualdad, resulta más necesaria que nunca para defender los derechos de los trabajadores y los servicios del Estado de Bienestar.

Se trata, en definitiva, de renovar el *poder discursivo-ético* del sindicalismo para que, actualizando la mejor tradición de la cultura obrera, presente la intervención sindical como la defensa y promoción de los ideales de justicia social y solidaridad intergeneracional, mediante una estrategia comunicativa transparente y eficaz

El desarrollo de dicha estrategia narrativa requiere de la articulación entre los recursos de comunicación nuevos y tradicionales, la generación de estudios e informaciones solventes, la renovación de mensajes y emisores, la diversificación de sus perfiles, la presencia proactiva en los medios de comunicación, la relación preferente con los creadores de opinión tanto individuales (periodistas, intelectuales, profesionales de prestigio), como institucionales (universidades, *think tanks*, medios).

Partiendo de este enfoque multidimensional los sindicatos europeos han ido adaptando dichas estrategias de renovación a sus respectivos modelos organizativos y entornos sociales, tratando de identificar, de entre los determinantes del poder sindical, los *factores soft* sobre los que resulta factible intervenir (afiliación de colectivos infrarrepresentados, presencia en PYMEs y microempresas, creación de estructuras de representación, cobertura y contenido de la negociación colectiva, prestación de servicios, participación institucional, alianzas estratégicas, presión social, regulación legal y renovación discursiva), con objeto de compensar el impacto de los *factores hard* de tipo estructural (ciclo económico, tamaño de la empresa, sector de actividad, cambio tecnológico, variables demográficas) poco susceptibles de modificación por su intervención directa.

UNA PERSPECTIVA GLOBAL (CON ESPECIAL REFERENCIA A AMÉRICA LATINA)

En enfoque de los *recursos de poder* para el análisis y promoción de la renovación sindical pretende superar las tentaciones eurocéntricas y garantizar su aplicabilidad a otros contextos socio-económicos, sistemas institucionales y modelos sindicales, en el marco de un acelerado proceso de globalización que está transformando el contexto en el que se han desarrollado hasta ahora las relaciones laborales, provocando una disociación creciente entre las esferas económica, social e institucional.

Esa disociación pone fin a la coherencia relativa entre mercado, territorio y Estado, con la consiguiente alteración de las reglas de juego conforme a las que intervenían los sindicatos durante el período fordista y keynesiano. Así, se han debilitado sus tradicionales recursos de poder, en un proceso agravado los últimos años por la crisis económica y la gestión conservadora de la misma.

En este punto, el reto que se plantea el sindicalismo es articular las dimensiones local y global de su intervención, poniendo en valor el *poder* que acumula en determinados nodos de la red productivo-laboral (países centrales, empresas multinacionales), con el objeto de extender su *influencia* al resto de la misma. De este modo el movimiento sindical contribuiría decisivamente a ampliar la cobertura de los derechos laborales, conforme a una estrategia ya aplicada a nivel nacional (Regini, 2002).

De hecho, el actual proceso de globalización está obligando al sindicalismo a transformarse en la dirección de intentar adquirir una dimensión global en sus iniciativas y propuestas. Este proceso equivale a transformar el discurso retórico del viejo internacionalismo en un nuevo repertorio de recursos prácticos de alcance global, y de carácter tanto organizativo como institucional y estratégico.

En el primer aspecto, el organizativo, la constitución en 2006 de la Confederación Sindical Internacional (CSI), como resultado de la confluencia entre las anteriores internacionales de orientación socialista (CIOSL) y cristianodemócrata (CMT), supuso un paso fundamental. Condujo a la integración de la práctica totalidad de los sindicatos democráticos, con una afiliación total de 202 millones de personas, integradas en 331 organizaciones de 163 países (datos de febrero de 2018), de los que el 38,2% corresponden a la Unión Europea y las economías desarrolladas, el 25,1% a la Europa no comunitaria, el 14,3% a Asia-Pacífico, el 14,2% a Latinoamérica y el 8,4% a África-Oriente Medio

Al margen de la CSI, que pese a su desigual implantación representa el mayor movimiento social organizado a nivel global, operan algunas organizaciones independientes de países árabes y latinoamericanos, así como la Federación Sindical Mundial (FSM). Esta, de histórica adscripción comunista está actualmente integrada por organizaciones residuales de dicha área (Cuba, Viet-Nam, Bielorrusia), y por otras nuevas de corte populista-revolucionario (Venezuela, Perú o las españolas LAB e Intersindical Canaria). La representatividad real resulta en ambos casos difícil de acreditar, pero podría situarse en torno a los 20 millones de afiliados en total. Además, y aunque no pueden considerarse parte del movimiento sindical autónomo, cabe mencionar a los sindicatos “oficiales” de China, ACFTU (All-China Federation of Trade Unions), que afirman contar con 292 millones de afiliados, equivalente al 51,2% de la fuerza laboral del país, pero carecen de reconocimiento internacional por su dependencia vertical del partido-Estado.

La segunda vía de intervención global del sindicalismo democrático es de carácter institucional, y se concreta en el ejercicio de funciones de lobbying ante los organismos internacionales, con objeto de promover la aplicación de las normas fundamentales de trabajo (OIT), la regulación del rol de los sindicatos y su participación en diferentes instancias de diálogo social internacional. Esta vía de intervención institucional ofrece resultados desiguales, según los casos (Da Costa y Rehfeldt, 2009): desde el reconocimiento por el FMI en 2001 de los derechos laborales, y su incorporación por el Banco Mundial dos años después como criterio para la consecución de créditos, hasta el fracaso de la aceptación por la OMC de la “cláusula social”. Con todo, en este campo siguen existiendo importantes impedimentos y limitaciones a la globalización de las estrategias y la acción sindical. De hecho, pese a las recomendaciones de la OIT

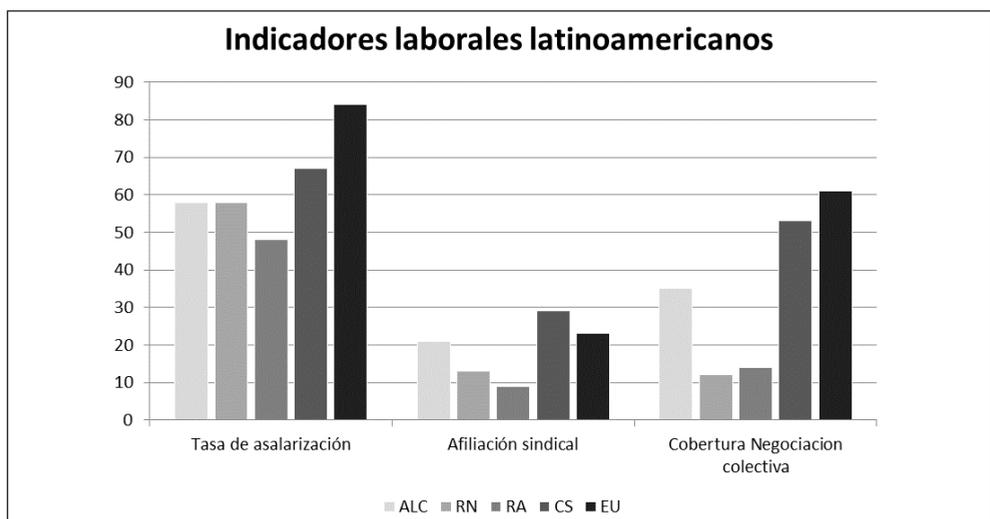
no existe un marco legal internacional que facilite la intervención sindical a escala global (Maira, 2012), lo que refuerza la asimetría de poder entre las empresas multinacionales y los sindicatos.

El tercer eje de renovación del sindicalismo es de tipo estratégico, y le ha permitido evolucionar, no sin resistencias y contradicciones, desde una lógica resistencialista basada en rituales proclamas *contra* la globalización, a otra de carácter proactivo y capaz de elaborar y asumir proyectos de acción sindical *en* la globalización (Boix, 2007). El punto de inflexión, a este respecto, se sitúa en la década de los ochenta, cuando comienzan a hacerse patentes los déficits de gobernanza y de trabajo decente (Mayer et al., 2011) provocados por la expansión creciente de las redes productivas mundiales, que operan sin las necesarias instituciones globales que regulen su desarrollo. Es en ese contexto en el que se plantean los primeros intentos de abrir nuevos espacios para la acción del sindicalismo global (Beneyto, 2016), mediante la promoción de iniciativas que oscilan entre la participación crítica en los proyectos empresariales de responsabilidad social corporativa y la negociación proactiva de acuerdos marco internacionales.

Especial interés tiene a estos efectos el análisis comparado de los modelos sindicales y de relaciones laborales de la Unión Europea (UE) y América Latina-Caribe (ALC), que con un volumen de población activa similar (273 y 245 millones, respectivamente), representan en conjunto una sexta parte del empleo mundial, y aun manteniendo profundas diferencias cualitativas respecto de su status laboral y regulación normativa, comparten una larga historia de lucha obrera y representan actualmente las dos principales áreas del sindicalismo mundial (Beneyto y Orsatti, 2016), pese a las lógicas divergencias derivadas de sus respectivas trayectorias, modelos y culturas organizativas. Especialmente significativas resultan las diferencias entre ALC y UE respecto de sus tasas de asalarización (58 y 84 por cien, de promedio en cada área) y empleo vulnerable (trabajadores informales, con bajos salarios y escasa protección social, que supone el 32 y 9 por cien, respectivamente)

Es en este contexto socioeconómico en el que se sitúa el análisis comparado de los sistemas de relaciones laborales de ambas áreas, utilizando a tal efecto los indicadores de densidad sindical (afiliación) y negocial (cobertura de la contratación colectiva), calculadas sobre el universo de la ocupación asalariada (*gráfica 9*), resultado en cada caso de los correspondientes procesos de configuración histórica, estructural, normativa, institucional y cultural (Ferner y Hyman, 2002; De la Garza, 2000).

Gráfica 9

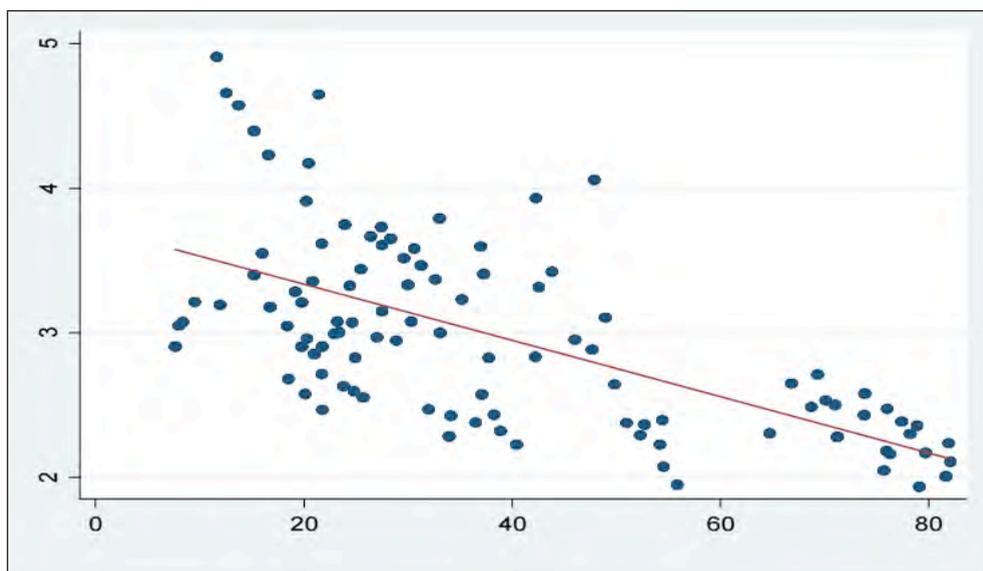


Fuente.- CEPAL, OIT

En definitiva, los procesos de globalización y regionalización acumulados en las últimas décadas condicionan tanto el desarrollo económico como las formas de gobernanza política, institucional y social de los diferentes países y regiones, incluida la gestión de sus respectivos modelos productivos y mercados de trabajo. Por su parte, la actual crisis económica global y su desigual impacto regional han puesto de manifiesto la correlación existente entre los sistemas de relaciones laborales, desempeño económico y cohesión social, identificando como factores clave el marco normativo, la intervención sindical y la cobertura de la negociación colectiva.

Como ya hemos analizado, el sindicalismo opera como *actor social* (agregación, representación y defensa de intereses de los trabajadores) y *factor de igualdad*, actuando tanto sobre la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo, regulación del mercado laboral) a través de la negociación colectiva, como sobre los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones sociales, Estado de Bienestar) mediante la presión social y participación institucional, según los casos, como acreditan recientes investigaciones y estudios comparados (Stiglitz, 2012, Pontusson, 2013; ETUI, 2013) que demuestran la correlación positiva entre participación sindical y equidad social (*gráfica 10*) en los países analizados por el Instituto de Estudios Laborales de la OIT

Gráfica 10. Impacto de la densidad sindical (eje horizontal) sobre la desigualdad salarial (eje vertical)



Fuente.- OIT, *International Institute for Labour Studies*, 2008
Índice de Gini D9/D1

La actual crisis económica y su impacto sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales (desregulación contractual, descentralización de la negociación colectiva) ha reforzado la potencia de dicha correlación, si bien ahora en sentido contrario, evidenciando que el debilitamiento de las instituciones del mercado de trabajo y, más concretamente, la desindicalización resultante explican gran parte del incremento de la desigualdad (OCDE, 2011)

En consecuencia, uno de los vectores clave en la estrategia por la equidad y contra la desigualdad social pasa por reforzar y desarrollar sus recursos de poder sindical, haciendo frente a los límites y restricciones

de origen tanto exógeno (cambios en la estructura productiva, el mercado y la cultura del trabajo) como endógeno (burocratización, división orgánica, desconexión con los nuevos movimientos sociales).

* * *

El *call for paper* para este monográfico de ARXIUS sobre *crisis y renovación del sindicalismo*, tenía por objeto revisar el estado de la cuestión y recabar las aportaciones de expertos e investigadores de las áreas europea y latinoamericana, tanto académicos como sindicales.

Los 20 artículos seleccionados para su publicación cubren satisfactoriamente los objetivos de la convocatoria, tanto por la calidad y diversidad de su contenido temático como por la pluralidad territorial e institucional de sus 29 autores.

Los textos incluidos abordan, prácticamente, todas las dimensiones de la intervención sindical, distribuyéndose entre los de carácter general y/o comparativo y los centrados monográficamente en áreas y países concretos.

En el primer bloque se incluirían, además de esta presentación introductoria sobre el modelo teórico y principales referencias empíricas de los estudios sobre revitalización sindical, los trabajos de *Fernando Fita* y *José M^a Goerlich* acerca de las transformaciones del modelo productivo y su impacto en la acción sindical, el de *Isidor Boix* sobre los retos de la globalización y el de *Fernando Rocha* dedicado a analizar la expansión de la economía digital y sus efectos sobre el trabajo, los trabajadores y el sindicalismo.

El segundo bloque está integrado por 8 artículos dedicados, fundamentalmente, a analizar la evolución reciente del sistema español de relaciones laborales, con especial referencia a la estructura y cobertura de los recursos de poder de los sindicatos.

La relación entre restricciones estructurales y recursos asociativos es analizada por *Alós, Jódar, Beneyto* y *Vidal* para el caso de Cataluña y *Marcial Sánchez* para el de Andalucía y el desarrollo de los recursos institucionales de los sindicatos en materia de prevención de riesgos y salud laboral por *Pedro J. Linares* y *Vicente López*, mientras que *David Luque* y *Sergio González* se centran en la evolución cuantitativa y transformación cualitativa de las huelgas y repertorios de protesta laboral en nuestro país.

A la descripción y análisis de las fortalezas y debilidades de los recursos sociales de los sindicatos para hacer frente a problemas emergentes de nuestro mercado de trabajo se dedican los artículos de *Vega Pérez-Chirinos* (el caso Deliveroo) y *Bruno López-Gutián* (integración de jóvenes precarios), completando este bloque temático el artículo de *Ana Mejías* sobre las falacias relacionadas con la financiación sindical, que tanto han deteriorado su imagen y debilitado incluso su estrategia reivindicativa.

El tercer bloque incluye 8 textos suscritos por cualificados expertos internacionales en sociología del trabajo y de las relaciones laborales, dedicados a analizar monográficamente la situación actual del sindicalismo en sus respectivos países.

Para el ámbito europeo se han seleccionado los trabajos correspondientes a los del área mediterránea, por su proximidad estructural y coyuntural con el caso español, suscritos por *Salvo Leonardi* (Italia), *Jean-Marie Pernet* (Francia), *Reinhard Naumann* (Portugal) y *Markos Vogiatzoglou* (Grecia), incorporando asimismo, como referencia de contraste, el caso alemán, analizado por *Heiner Dribbusch*, *Steffen Lehdorff* y *Thorsten Schulten*.

Se incluyen, finalmente, tres textos relacionados con el sindicalismo latinoamericano, de carácter transversal sobre sus procesos de autorreforma el de *Álvaro Orsatti* y monográficos los de *Carlos Mejía* (región andina) y el dedicado a la situación en Brasil (*Roberto Vera* y *Maurício Rombaudi*).

La diversidad temática de los textos aportados se corresponde, asimismo, con la plural procedencia territorial (17 españoles, 8 europeos y 4 latinoamericanos) e institucional de sus autores, de los que 12

proceden del ámbito académico, 7 del sindical y otros 10 que comparten ambos, lo que no sólo enriquece las perspectivas del análisis al incorporar la experiencia de la práctica sino que, complementariamente, puede contribuir también al debate y la acción *desde y para* la renovación del sindicalismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBARRACIÍN, D. y GUTIÉRREZ, E. (2012) “Financiarización, nuevos perímetros empresariales y retos sindicales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30(2), pp. 355-378
- ALONSO, L. (2007) *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos
- ALONSO, L. y FERNÁNDEZ, C. (2013) *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid: Siglo XXI
- AVDAGIC, S., RHODES, M. y VISSER, J. (2011) *Social Pacts in Europe. Emergence, evolution and institutionalization*. Oxford: Oxford University Press
- BACCARO, L. (2008) *Labour, globalization and inequality: Are Trade Unions still redistributive?* Ginebra: IEL-OIT, DP/192/2008
- BENEYTO, P. (2016) “Trabajo y sindicalismo en la globalización”, en *Revista Española de Sociología*, vol. 25(1), pp. 61-87
- (2014) *La representación de los trabajadores en la UE y España. Modelos, cobertura y recursos*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, col. Estudios, nº 78
- BENEYTO, P., ALÓS, R., JÓDAR, P. y VIDAL, S. (2016) “La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias”, en *Sociología del Trabajo*, 87, PP. 25-44
- BENEYTO, P. y ORSATTI, A. (2016) “Sindicalismo europeo y latinoamericano. Un análisis comparado de sus recursos de poder”, en *Revista de Derecho Social-Latinoamérica*, 1, pp. 133-149
- BERNACIAK, M., GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2015) *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?* Madrid: Fundación 1º de Mayo
- BOIX, I. (2007) “Es necesario un sindicato global”, en *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, 8, pp. 113-133
- BRYSON, A., EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2011) “Causes, consequences and cures of union decline”, en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(2), pp. 97-105
- CASTELLS, M. (2012) *Redes de indignación y esperanza: los movimientos sociales en la era de internet*. Madrid: Alianza Editorial
- COMISIÓN EUROPEA (2015) *Industrial Relations in Europe, 2014*. Luxemburgo
- CULPEPER, P. y REGAN, A. (2014) “Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy”, en *Socioeconomic Review*, 12, pp. 723-745
- DA COSTA, I. y REHFELDT, U. (2009) “Au-delà des frontières: l'action syndicales au niveau international”, en *Sociologie Pratiques*, 19, pp. 83-96
- DE BACKER, W. (ed.) (2016) *Shaping the new world of work. The impacts of digitalisation and robotisation*. Bruselas: ETUI
- DE LA GARZA, E. (2000) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica
- ETUI (2013) *Benchmarking Working Europe 2012*. Bruselas; European Trade Union Institute
- EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (1999) “When Institutions Matte. Union Growth and Decline in Western Europe”, en *European Sociological Review*, vol. 15(2), pp. 135-158
- FERNER, A. y HYMAN, R. (eds.) (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo

- FREGE, C. y KELLY, J. (eds.) (2004) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press
- FREGE, C., HEERY, E. y TURNER, L. (2004) “The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in five Countries”, en Frege y Kelly, *op. cit.*, pp. 137-158
- GALL, G. (2009) *Union Revitalisation in Advanced Economies*. Londres: Palgrave Macmillan
- GIL ZAFRA, M.A. (2016) *Mareas, movimientos sociales y sindicalismo*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, col. *Estudios*, nº. 97
- GONZÁLEZ, S. y LUQUE, D. (2015) “Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa: Los casos de España y Portugal”, en *Revista Internacional de Sociología*, vol. 73(2), pp.
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford: University Press
- HYMAN, R. (2010) “Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?”, *Working paper*, n1 11, Ginebra: OIT
- (2001) *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. Londres: Sage
- JULIÁN, D. (2017) “Legados del momento socialista en Chile Una Mirada al sindicalismo en los gobiernos de Lagos y Bachelet”, en *Teoría & Sociología*, vol. 22(1), pp. 145-167
- LEHNDORFF, S. DRIBBUSCH, H. y SCHULTEN, T. (2017) *European Trade Unions in a Time of Crises*. Bruselas: ETUI
- LEVESQUE, Ch. y MURRAY, G. (2010) “Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity”, en *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 16-3, pp. 333-350
- MAIRA, M^a (2012) “Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30(2), pp. 431-458
- MARTÍNEZ-LUCIO, M. (2017) “Organising without knowing it? The curious case of para-organising-style campaigns in southern Europe and the case of trade union elections in Spain”, en *Transfer*, vol. 23(1), pp. 89-94
- MAYER, F., PICKLES, J. y POSTHUMA, A. (2011) “Trabajo decente en las redes productivas mundiales”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 130 (3-4), pp. 325-346
- MELLEIRO, W. y STEINHILBER, J. (2016) “Trade Union Politics under the Workers Party Governments”, en D. De la Fontaine y T. Stehnen (eds.), *The Political System of Brazil*. Berlin: Springer, pp. 201-227
- MOLINA, O. (2016) (2016): “Los sindicatos en España”, en Molins, J. et al., *Los grupos de interés en España*. Madrid: Tecnos, 211-243
- MOLINA, O. y MIGUÉLEZ, F. (2013) “From negotiation to imposition: social dialogue in austerity times” *ILO Working Paper*, 51. Ginebra: OIT
- MURRAY, G. (2017) “Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?”, en *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23-1, pp. 9-29
- OCDE (2011) *Divided We Stand. Why inequality keeps rising*. Paris: OCDE
- OTAEGUI, A. (2012) *Participación sindical en Europa y representación de los trabajadores y trabajadoras en tiempos de crisis*. Madrid: Fundación 1º de Mayo
- PEDERSINI, R. (2010) *Trade union strategies to recruit new groups of workers*. Luxemburgo: Eurofound
- PÉREZ-GUZMÁN, S., ROCA, B. y DÍAZ-PARRA, I. (2016) “Political Exchange, crisis of representation and trade union strategies in a time of austerity: trade unions and 15M in Spain”, en *Transfer*, vol. 22(4), pp. 461-474

- PONTUSSON, J. (2013) "Unionization, Inequality and Redistribution", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51(4), pp. 797-825
- REGINI, M. (2002) "Il dilemma del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?", en *Quaderni di Rassegna Sindicale*, 3, pp. 121-145
- ROCHA, F. (ed.) (2014) *The New EU Economic Governance and Its Impact on the National Collective Bargaining Systems*. Madrid: Fundación 1º de Mayo
- SCHMALZ, S. y THIEL, M. (2017) "IG Metall's Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis", en *Journal of Industrial Relations*, vol. 39-4, pp. 465-486
- SCHMITT, J. y MITUKIEWICZ, A. (2011) *Politic matter. Changes in unionization rates in rich countries*. Washington: Center for Economic and Policy Research
- SCHMITTER, Ph. y STREECK, W. (1981) *The Organization of Business Interests: A Research Design to Study the Associative Action of Business in the Advanced Industrial Societies of Western Europe*. Informe para la discusión nº 13. Berlin: IIM/LMP/Wissenschaftszentrum
- SCHNABEL, C. (2013) "Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19(3), pp. 255-272
- SILVER, B. (2005) *Fuerzas de trabajo: Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal
- SIMMS, M. y HOGGATE, J. (2010) "Organising for what? Where is the debate on the politics of organising", en *Work, Employment and Society*, vol. 24(1), pp. 157-168
- STIGLIZ, J. (2012) *El precio de la desigualdad*. Madrid; Taurus
- SULLIVAN, R. (2010) "Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal", en *Work, employment and society*, vol. 24(1), pp. 145-156
- THOMAS, A. (2016) "The transitional circulation of the 'organizing model' and its reception in Germany and France", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22(4), pp. 317-333
- TILLY, Ch. (2005) "Los movimientos sociales entran en el siglo XXI", en *Política y Sociedad*, vol. 42(2), pp. 11-35
- TRAXLER, F. (2011) *National Labour Relations in International Markets*. Oxford: Oxford University Press
- TUC (2008) *Organizing at work: Building stronger unions in the workplace*. Londres: Trade Union Congress
- TURNER, L. (2006) "Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition-Building", en *Journal of Industrial Relations*, vol. 48(1), pp. 83-97
- TURNER, T. y D'ART, D. (2012) "Public perceptions of trade unions in countries of the European Union: A causal analysis", en *Labor Studies Journal*, vol. 37(1), pp. 33-55
- URBAN, H-J. (2012) "Crisis corporatism and the trade union revitalization", en Lehndorff, S., (ed.), *A triumph of Failed Ideas: European Models of Capitalism in the Crisis*. Bruselas: ETUI
- VAN GYES, G. y SCHULTEN, T. (eds.) *Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*. Bruselas: ETUI
- VISSER, J. (1995) "Trade unions from a comparative perspective", en Van Ruysseveldt, J., Huiskamp, R., I Van Hoof, J. (eds.) *Comparative industrial and employment relations*. London: Sage, pp. 37-67
- VOS, E., MAAK, W. y BILETTA, I. (2016) *New topics, new tools and innovative practices adopted by the social partners*. Luxemburgo: Eurofound
- VOSS, K. (2010) "Democratic dilemmas: Union Democracy and Union Renewal", en *Transfer*, vol. 16(2), pp.369-382
- XU, H. y SCHMALZ, S. (2017) "Socialising Labour Protest: New forms of Coalition Building in South China", en *Development and Change*, vol. 48(5), pp. 1031-1051
- WEBER, M. (2002) *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de Cultura Económica

- WEBSTER, E., BRITWUM, A. y BHOWMIK, S. (2017) *Crossing the Divide: Precarious Work and the Future of Labour in South Africa*. Scottsville: University of Kwa Zulu-Natal Press
- WRIGHT, E. (2000) "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests and Class Compromise", en *American Journal of Sociology*, vol. 105-4, pp. 957-1002
- ZAJAK, S. (2017) "International Allies Institutional Layering and Power in the Making of labour in Bangladesh", en *Development and Change*, vol. 48(5), pp. 1007-1030



E S T U D I S

SINDICALISMO Y ACCIÓN SINDICAL EN EL SIGLO XXI: CRISIS ECONÓMICA Y TRANSFORMACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO^(*)

FERNANDO FITA ORTEGA

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO. UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

(FERNANDO.FITA@UV.ES)

(JOSE.M.GOERLICH@UV.ES)

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

TRAS CONSTATAR LA DEBILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y SU MENOR CAPACIDAD DE MOVILIZACIÓN, EL ARTÍCULO ANALIZA POSIBLES FACTORES EXPLICATIVOS. DE UN LADO, CONSIDERA EL IMPACTO QUE PUEDE HABER TENIDO LA CRISIS ECONÓMICA. DE OTRO, ESTUDIA LOS FENÓMENOS RELACIONADOS CON LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO (MUNDIALIZACIÓN; DESCENTRALIZACIÓN; DIGITALIZACIÓN) Y EL IMPACTO QUE ESTÁN TENIENDO, Y SOBRE TODO, PUEDEN DESPLEGAR EN EL FUTURO INMEDIATO.

PALABRAS CLAVE

GLOBALIZACIÓN, CRISIS ECONÓMICA, REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA, TRABAJO, SINDICALISMO

CRISIS Y SINDICALISMO

El sindicalismo y, en general, los derechos colectivos de los trabajadores atraviesan una etapa difícil como consecuencia del contexto en el que deben desenvolverse: la presión de la economía y la mundialización y la transformación del modelo productivo. Pero no existe sólo tensión con el contexto; ésta parece retroalimentarse continuamente con la crisis institucional que padece. De este modo,

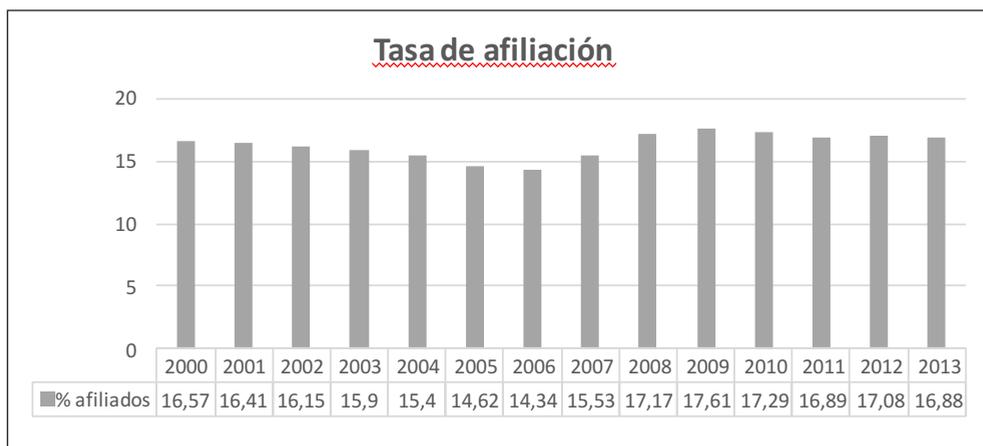
la crisis económica, junto con la crisis del modelo productivo y la del propio sindicato como organización, afectan enormemente a esta estructura representativa de los intereses de los trabajadores, así como a sus medios de acción.

Una primera manifestación de estas dificultades se encuentra, por supuesto, en la debilidad de la afiliación. Esta es una característica consolidada del sindicalismo español, que presenta unos bajos índices de afiliación. De acuerdo con las

^(*) Este trabajo tiene su origen en la participación de los autores en el seminario sobre “La libertad sindical en tiempos de crisis y economía digital” que se desarrolló en la Universidad de Talca (Chile) el 20 de abril de 2017.

estadísticas de la OCDE (<http://stats.oecd.org/index.aspx?r=124295>), nuestra tasa de afiliación se mueve por debajo del 16 % –lo que nos sitúa bastante por debajo de otros Estados miembros–. Es verdad que si atendemos a la densidad de la afiliación, resultante de la división del número total de trabajadores en activo entre los trabajadores en activo afiliados, advertimos una aproximación entre la española y la del conjunto de la OCDE.

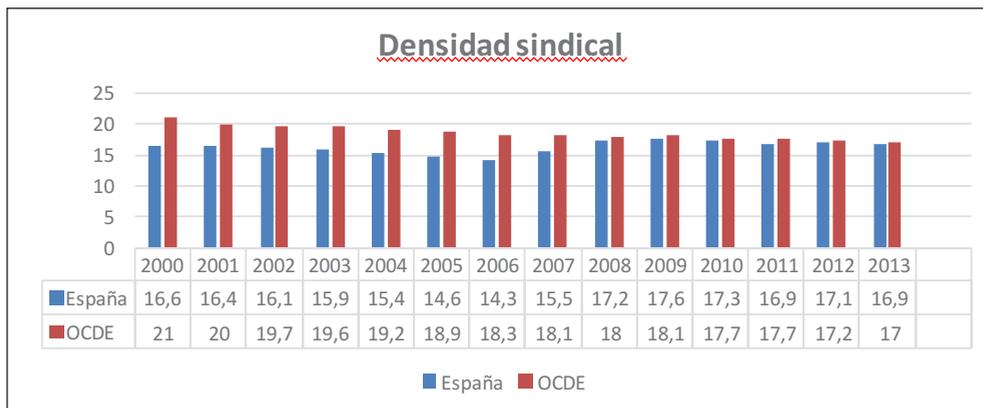
Pero la misma no resulta relevante. De un lado, porque la convergencia bien puede derivar de la disminución de población activa como consecuencia de la crisis económica; de otro, porque muestra una constante disminución de este índice en el conjunto de los países considerados, lo que implica que el fenómeno de la disminución de la presencia del sindicato no es patrimonio exclusivo de la experiencia española.



Las causas de la baja afiliación sindical española pueden ser de muy diversa índole. Algunas son estructurales entre las que destaca, seguramente, el carácter *erga omnes* de los convenios colectivos. En efecto, en la medida en que los convenios negociados por estos representantes van a desplegar su eficacia a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, con independencia de que estén afiliados o no a las organizaciones sindicales firmantes, la sindicalización se desincentiva a medida que crece su representatividad (Beneyto 2014: 16; Cilleros 2011: 35). Pero con toda probabilidad existen otros fenómenos que contribuyen a explicarla.

Por supuesto, la crisis económica y la transformación del sistema productivo han tenido notable incidencia en el sindicato, en sus medios de acción, así como en el nivel de sindicación. De una parte, la pérdida de importancia del sector industrial en favor del sector servicios incide sobre los porcentajes de afiliación sindical, toda vez que la presencia del sindicato es porcentualmente mayor

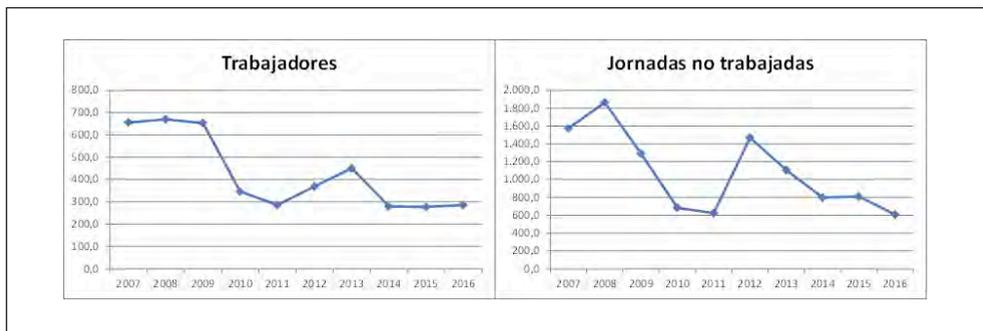
en aquel sector que en este (Beneyto 2014: 2). De otra, siendo España un país en el que el desempleo es un problema que cabría calificar de estructural, los pocos servicios que los sindicatos ofrecen para los desempleados no los hacen interesantes para este colectivo de ciudadanos (Alós 2015: 5). Por último, aunque no por ello menos importante, la inestabilidad en el empleo derivada de la crisis económica con el consecuente desfase entre oferta y demanda de mano de obra, no favorece la defensa (ni colectiva ni individual) de los intereses de los trabajadores. Los elevados niveles de temporalidad inciden, con toda probabilidad, de forma negativa en los niveles de afiliación sindical –aunque dicha repercusión se produzca de forma indirecta, al afectar a la antigüedad del trabajador en la empresa (CILLEROS 2011: 36 ss.)–, toda vez que el menor grado de identificación con la empresa, así como el mayor temor a represalias encubiertas por el hecho de la sindicación (Alós, 2015: 2) afectan de manera considerable a los ya de por sí bajos niveles de afiliación sindical en España.



Por lo demás, estos fenómenos no sólo se proyectan sobre la consistencia organizativa de los sindicatos sino sobre su capacidad de movilización. En efecto, pese al impacto que sobre las condiciones sociales y de trabajo han tenido las reformas que se han ido introduciendo en estos años de la segunda década del siglo, el número de participantes en las movilizaciones colectivas ha ido descendiendo. Valga como ejemplo la evolución en los últimos años del número de participantes en huelgas y de las jornadas no trabajadas por estas razón de acuerdo con la Memoria del CES para 2016 –cuya fuente es la *Estadística de Huelgas y Cierres patronales* del MEYSS–.

¿EL SINDICATO EN CRISIS?

El papel originario del sindicalismo se sitúa en la defensa colectiva y autónoma, ajena al poder estatal, de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados. El sindicato aparece históricamente, pues, como un sindicato reivindicativo en un contexto de conflicto social, defendiendo los intereses de aquellos a los que representa: la clase trabajadora. Con el paso del tiempo y la búsqueda de fórmulas de coparticipación e implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa, de una parte, y en la gestión de las políticas sociales, de otra, el objetivo reivindicativo del sindicato se resiente, haciéndose corresponsable en parte de las políticas sociales aun cuando estas hayan implicado recortes de derechos.



En efecto, el paso del sindicato de contrapoder a ente cogestor de las relaciones laborales, implicado en el mantenimiento de la paz social, ha deteriorado la imagen del sindicato, especialmente en épocas

de crisis y de retroceso de los derechos sociales históricamente adquiridos (Baylos 2012: 37). Así, en su papel de agente interlocutor del empresario en el seno de la empresa, al ser los representantes sin-

dicales quienes negocian, en un contexto adverso, con el empresario materias tales como reestructuraciones de plantilla, modificaciones de condiciones de trabajo, o los propios convenios colectivos, los trabajadores llegan a sentirse “traicionados” por el sindicato, que no ha sabido defender su puesto de trabajo o sus condiciones de trabajo.

Esa misma visión negativa del sindicato puede haberse derivado del papel de representante institucional en el ámbito supraempresarial, en la medida en que el sindicato ha asumido un papel de interlocutor social al más alto nivel, negociando reformas legales —en muchas ocasiones viéndose sometidas al chantaje de la amenaza de una reforma unilateral por parte del Gobierno en caso de no alcanzarse el debido consenso— y corresponsabilizándose en la eficiencia de un sistema, el sindicato ha aceptado reformas con recortes laborales importantes.

En otro orden de cosas, la crisis del sindicato también deriva del vasto colectivo de sujetos cuyos intereses representa: trabajadores ocupados (con contrato indefinido y con contratos precarios), trabajadores desempleados, jubilados, autónomos, inmigrantes, etc. Estos intereses se encuentran muchas veces contrapuestos lo que puede, evidentemente, deteriorar la imagen del sindicato entre los mismos. Más aun cuando ese potencial conflicto se ha intentado avivar para criticar las movilizaciones contra las sucesivas reformas laborales de carácter regresivo de derechos laborales y sociales, señalándose que al activar medidas de conflicto contra las reformas —dirigidas, se nos dice, a crear empleo—, los sindicatos sólo piensan en los ciudadanos empleados con contratos estables, sin atender a las necesidades de los desempleados, trabajadores precarios o pensionistas, cuyos intereses se pretende tutelar —según el Gobierno— mediante unas reformas laborales dirigidas a la creación de empleo y el mantenimiento del sistema de pensiones. De este modo se ataca al sindicato en su propia base, negándole la representación de los intereses de los desempleados y de aquellos con empleos precarios.

Finalmente, el papel del sindicato como interlocutor social ha favorecido su percepción como ente institucionalizado, lo que ha conllevado en buena medida una visión negativa del sindicato,

no sólo por aparecer como un órgano alejado de las preocupaciones de la clase trabajadora a la que tradicionalmente ha representado, sino porque como tal ha participado en el descrédito que en los últimos tiempos ha afectado a las instituciones españolas. No entraremos en un análisis detallado de la amplia crisis institucional que hemos vivido en España en los últimos años, que afecta al conjunto de las instituciones y a la clase política y que ha situado la corrupción entre las principales preocupaciones de los españoles. Lo que interesa destacar es que de esta crisis institucional tampoco ha escapado el sindicalismo: aparte la reducción de los índices de afiliación, su histórica vinculación con partidos políticos ha hecho que la mala imagen de éstos se irradie sobre los sindicatos, sin olvidar las críticas a la gestión de los recortes en la etapa más dura de la crisis así como los propios errores cometidos por el sindicato. A ello hay que añadir la existencia de numerosos ataques interesados al sindicalismo (Baylos, 2012: pp. 129 ss.).

En este último sentido cabe apreciar cómo se ha utilizado, de forma interesada, los errores del sindicato, así como la situación de crisis económica, como argumento o excusa para profundizar en el ataque del sindicalismo y de la acción sindical, descalificándose al del sindicato y de sus principales manifestaciones. Se ha venido manteniendo, en este sentido, que la negociación colectiva frena el crecimiento, dado que al negociarse subidas salariales o al establecerse la indexación de los salarios (vinculándolos a la evolución del índice de precios al consumo) se perjudica la competitividad de las empresas, frenando la creación de empleo y obligando al ajuste de plantillas en tiempos de crisis. Relacionado con este argumento, las pautas que se marcan desde la Unión Europea se dirigen al redimensionamiento de la negociación colectiva a nivel empresarial, donde el sindicato tiene más difícil su penetración como consecuencia de las reducidas dimensiones medias de las empresas españolas, y donde el poder del empresario se encuentra más fortalecido al encontrar menos trabas. Por otra parte, el medio más visible de acción sindical, la huelga se presenta como un instrumento de lucha decimonónico que no respeta los derechos de la ciu-

dadanía por lo que se invoca la necesidad de limitar sus efectos, y sobre la que se proyecta una valoración negativa al culpabilizarla del empeoramiento de la situación económica —con el consiguiente retraso de la ansiada recuperación— y respecto de la que también se critica su falta de efectividad frente a las modificaciones legales, considerándose que a pesar de recurrir a ella no se consiguen cambiar las políticas socio-laborales de los Gobiernos. Posiblemente la razón última de estos ataques no es otra que la de favorecer el poder unilateral del empresario, privando de un contrapoder obrero en la empresa, en una clara evolución hacia un modelo de relaciones laborales contractualizado, donde los derechos colectivos de los trabajadores queden debilitados.

MUNDIALIZACIÓN Y MERCADOS REGIONALES

Esta ofensiva ideológica tiene, por otro lado, un componente jurídico, que se relaciona con un fenómeno más amplio: la constitución de mercados regionales. La transformación que viene experimentando el mundo del trabajo como consecuencia del impacto de las nuevas tecnologías, de la mundialización y de las nuevas formas de organización empresarial, así como de ciertos principios reguladores de la actividad productiva de ámbito supranacional, está afectando a innumerables instituciones reguladas por el derecho del trabajo y, entre ellas, los derechos colectivos de participación y representación de los trabajadores.

Los dos aspectos que de una forma más evidente han incidido en el ámbito productivo lo constituyen la generalización de la externalización productiva como forma de organización empresarial (externalización acompañada de deslocalización, sobrepasando las fronteras nacionales) y la aparición de espacios económicos regionales, aspecto este último que llevó a que, en el ámbito de la Unión Europea, las estructuras de representación de los trabajadores dejaran de revestir, hace ya dos décadas, una dimensión estrictamente nacional mediante la implantación de niveles de participación en las empresas de dimensión comunitaria (Directiva 94/45/CEE,

actual Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo) así como a que se fijasen unos derechos de información comunes para los trabajadores de las empresas o centros de trabajo radicados en Europa que cuenten con una cierta dimensión en términos de volumen de empleo (Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores).

Mediante la constitución de estructuras de representación y participación de ámbito supranacional se pretendió dar respuesta a la nueva realidad de empresas transnacionalizadas a la que el derecho nacional en materia de representación no daba una respuesta adecuada. Mediante la implementación de los derechos de información y consulta de los trabajadores se pretendió evitar situaciones de conflicto como la surgida a raíz del cierre de la fábrica Renault-Vilvoorde (Bélgica) en 1997, cuando la empresa anunció en rueda de prensa, sin ningún tipo de consulta o información previa a los representantes de los trabajadores, el desmantelamiento de la fábrica que Renault tenía en dicha localidad Belga, procurando fortalecer el diálogo social y las relaciones de confianza mutua.

Sin embargo, la aparición de estos mercados únicos regionales no siempre ha resultado positivo para el ejercicio de los derechos colectivos (huelga y negociación colectiva) Así resulta en el caso de la Unión Europea en cuyo seno los principios de libertad de establecimiento y libre de prestación de servicios (definidos como libertades fundamentales) y no falseamiento de la competencia han afectado a una materia (los derechos de acción colectiva) sobre los que la Unión carece de competencia.

Así se ha puesto de manifiesto en sentencias del Tribunal de Justicia ya conocidas como Viking (asunto C-438/05) o Laval (asunto C-341/05) o la menos conocida del Tribunal de la Asociación Europea Libre Comercio de 19 de abril de 2016 (asunto E-14/15) por las que declaran lesivas a la libertad fundamental de libre prestación de servicios las medidas de conflicto colectivo, promovidas por agentes sociales del país en el que una empresa de otro Estado Miembro presta servicios, en demanda de la aplicación de las condiciones laborales previstas en

los convenios colectivos vigentes en el país donde se prestan tales servicios, sin que dicha observancia sea exigible en virtud de la Directiva 96/71/CE. E igualmente ha sucedido en aquellas sentencias del Tribunal de Justicia en de las que se ha analizado la posibilidad de que un convenio colectivo pueda considerarse como un acuerdo colusorio, contrario al art. 101 TFUE (entre otras, Albany, asunto C-67/96; Brentjens', asuntos acumulados C-115/97 a C-117/97; o Drijvende Bokken, asunto C-219/97).

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA E IMPENETRABILIDAD SINDICAL

A todo lo anterior, se ha de añadir el impacto que sobre la organización sindical tiene el nuevo modelo productivo que se vislumbra, como consecuencia de la masiva incorporación de tecnologías. La que se ha dado en llamar cuarta revolución tecnológica abre nuevos retos para organización y acción sindical. De un lado, porque las nuevas tecnologías incrementan y llevan al infinito la posibilidad de que las empresas recurran a la descentralización productiva; de otro, porque generan nuevas formas de trabajo. Cualquiera de ambos fenómenos abre nuevos entornos hostiles para el sindicato.

La externalización productiva no es un fenómeno nuevo. Pero las novedades tecnológicas de los últimos tiempos, que mejoran las comunicaciones y de los procesos de intercambio de información, incrementan las facultades de las empresas en este terreno: lo que anteriormente eran fases del proceso productivo inseparables por su necesaria conexión con los posteriores se convierten en servicios que pueden ser fragmentados y remitidos a su prestación por terceros ajenos a aquellas.

El creciente recurso a la descentralización como forma de organización empresarial tiene importantes efectos sobre la acción sindical puesto que incide en la presencia de representantes de trabajadores en las empresas y, por consiguiente, la acción colectiva. Así, la normativa laboral en materia de representación de los trabajadores en las empresas ha quedado obsoleta en tanto que la misma parte de una visión dual de las relaciones laborales (CRUZ

2000), manifestándose como una institución de carácter bilateral (esto es, la representación de los trabajadores frente a un único sujeto: quien los contrata como empleador o empresario) cuando la realidad productiva, en la que se ha generalizado el recurso a la externalización, pone de manifiesto que en los últimos años se ha rebasado dicho carácter bilateral al ser cada vez más frecuentes las relaciones triangulares o, incluso, cuadrangulares. Pero además de este factor de desajuste, ha de tenerse en cuenta que la normativa sobre representación de los trabajadores tampoco se adecua al actual contexto de internacionalización en la prestación de los servicios, donde cada vez es más frecuente que estos se acometan fuera del territorio nacional.

En definitiva, la realidad en la que se desarrolla la actividad productiva, en un contexto globalizado y regido por la exigencia de competitividad, y que excede no solamente las fronteras de la empresa sino también de las fronteras nacionales, ha puesto de relieve la obsolescencia de la normativa reguladora de la institución de la representación de los trabajadores.

En efecto, teniendo en cuenta que la presencia sindical en la empresa en España se consigue por una doble vía (a través del establecimiento de secciones sindicales en las empresas, para lo que se requiere la presencia de al menos un afiliado en la misma; y a través de las estructuras de representación unitaria, elegidos por entre los trabajadores de la circunscripción electoral) los bajos índices de afiliación sindical a los que se ha hecho referencia previamente, así como las dificultades para constituir estructuras de representación unitaria de los trabajadores como consecuencia de la externalización y el redimensionamiento a la baja de las plantillas de las circunscripciones electorales (centro de trabajo) obstaculizan enormemente la implantación de órganos de representación de los trabajadores.

Por lo que se refiere a la constitución de órganos de representación unitaria, estas dificultades derivan no sólo de la dimensión reducida de la circunscripción electoral, sino también de la generalización del recurso a la descentralización productiva, de modo que se pierden trabajadores

en la empresa principal (lo que puede conducir a la pérdida de representantes en la misma) y se dificulta la presencia de representantes en las empresas contratistas porque de considerar el lugar de prestación de servicios como centro de trabajo el número de representantes puede no alcanzar el umbral mínimo para contar con representación unitaria (Fita 2016: 29 ss.).

Por lo que se refiere a la acción sindical, el carácter triangular de las relaciones productivas supone un obstáculo para la efectividad de las acciones de conflicto que se puedan llegar a plantear por parte de los representantes y, además, comporta dificultades a la hora de que la acción sindical alcance al interlocutor válido en la determinación de las condiciones laborales. En efecto, si es la existencia de una “comunidad de trabajo”, donde se comparten unos mismos intereses y preocupaciones, lo que constituye la base de las estructuras representativas y su actuación frente al empresario, la descentralización productiva puede llegar a imposibilitar el surgimiento de un sentimiento de comunidad entre los trabajadores sometidos a dos —o más— empresarios distintos en lo que podría denominarse una “comunidad de trabajo” sin autoridad única (Lafuente *et al.* 2016: 153). Esta circunstancia puede, sin duda, mermar la capacidad de acción sindical dado que los trabajadores pueden sentirse al margen de los intereses y reivindicaciones de los agentes que las promueven.

Pero, además, tal y como se apuntaba anteriormente, la existencia de estas relaciones triangulares puede llegar a generar dificultades a la hora de conseguir que la acción sindical resulte efectiva. Así sucede en los casos de las movilizaciones promovidas en el seno de empresas contratistas, cuando los trabajadores actúan en demanda de unas mejores condiciones de trabajo, normalmente resultante de las condiciones para la ejecución de la obra o servicio negociadas entre empresa contratista y principal. En tales casos, con quien verdaderamente quieren negociar los trabajadores no será tanto con quien los ha contratado como tales, sino con la empresa para la que vienen prestando sus servicios y que, en el marco de un mercado competitivo, ha celebrado una contrata en unas condiciones lo más

ventajosas posibles para la empresa principal, ya sea porque la contratista ha buscado obtener la contrata ajustando mucho los márgenes o bien porque la principal presenta un contrato de adhesión en el que no se deja margen de decisión a la contratista.

Sin embargo la doctrina del Tribunal Supremo ha limitado de una forma notable la repercusión sobre la principal de las medidas de acción colectiva entabladas por los trabajadores de la contrata, así como las posibilidades de hacer que se sienta a negociar los representantes de la empresa principal. Así, en su sentencia de 23 de enero de 2017 (recurso núm. 60/2016) en la que se debatía acerca de la obligatoriedad de la empresa principal, en virtud del artículo 8.2 del RDL 17/1977, de sentarse a negociar en el comité de huelga constituido por los trabajadores de la contratista en un conflicto promovido en el seno de ésta, el tribunal niega dicha obligación por cuanto la empresa principal *en modo alguno tenía la condición de empresario afectado porque no era sujeto del derecho correlativo de los trabajadores a llevar a cabo la huelga, por lo que tampoco tenía capacidad ni por ello obligación de concurrir a la negociación con el comité de huelga para buscar soluciones al conflicto y poner término a la huelga*

Por otra parte, y si bien tanto el Tribunal Constitucional como el Supremo han entendido que se produce una lesión del derecho de huelga cuando la empresa principal extingue la contrata por la huelga existente en la empresa contratista (entre otras, SSTC 75/2010 y 76/2010), o cuando la empresa principal acude a otras empresas del grupo para que se realicen los servicios prestados por los trabajadores en huelga (SSTS de 11-2-2015, recurso núm. 95/2014, y de 20-4-2015, recurso núm. 354/2014), se ha considerado por parte de este tribunal que cuando no exista una especial vinculación entre los trabajadores huelguistas y las empresas contrataron los servicios de otras para desarrollar la actividad desempeñada por los trabajadores huelguistas (consistente en su pertenencia a un mismo grupo empresarial) no existirá vulneración del derecho de huelga (SSTS de 7-2-2017, recurso núm. 412/2016, y de 16-11-2016, recurso núm. 59/2016).

SINDICALISMO Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

En todo caso, el impacto de las nuevas tecnologías sobre la acción sindical no se agota en las consideraciones anteriores. Estamos asistiendo a una nueva revolución tecnológica, la cuarta, que desplegará extraordinarios efectos sobre la conformación de las relaciones laborales y, por tanto, sobre la organización y la acción sindicales. Las dos primeras oleadas de innovación tecnológica desde finales del siglo XVIII se relacionan con el primer maquinismo vinculado al vapor y, en segundo término, con la combinación de la mecanización y la aparición de nuevas fuentes de energía con la división del trabajo. En el último tercio del siglo XX presenciamos una tercera revolución relacionada con la incorporación de las entonces llamadas “nuevas” tecnologías vinculadas a la informática y las telecomunicaciones. El escenario del cambio en curso se basa en estas mismas técnicas, cuya evolución ha sido extraordinaria en el relativamente corto espacio de tiempo transcurrido desde los años 80. Tan extraordinaria que, en el análisis del fenómeno, se ha impuesto la idea de que el cambio no es sólo cuantitativo sino también cualitativo.

No procede extenderse demasiado sobre los principales fenómenos que comprende este cambio (Goerlich 2017; Mercader 2017). De un lado, el desarrollo de la llamada “inteligencia artificial” incrementa los espacios que corresponden a las máquinas en la actividad empresarial. La difusión de la impresión 3D hace aparecer nuevas formas productivas que permiten sustituir los procesos tradicionales. De otro, en el plano de la conectividad, las iniciales funciones de internet (“internet de las empresas”) ha sido superada por la posible conexión en todo tiempo y lugar de todos los sujetos (“internet de las personas”) y de los propios objetos (“internet de las cosas”). Las propias funciones de los mercados tradicionales son sustituidas ventajosamente por la “internet de los servicios”.

Las repercusiones de estos fenómenos sobre las empresas y las relaciones laborales que en ellas se desenvuelven son inmensas. En el ámbito de la producción, se viene hablando de la “industria 4.0” para hacer referencia a la nueva organización del

proceso productivo. La combinación entre los avances en la digitalización y en robotización implican, en este sentido, una sustancial transformación de aquél. Los nuevos sistemas ciberfísicos permiten la explotación de las posibilidades de Internet estableciendo un contacto directo e inmediato entre consumo y producción. Ésta, por su parte, queda plenamente automatizada, por los avances en la generación de bienes o en la medida en que los CPS la dirigen o reorientan. La aportación humana viene así sustancialmente transformada. Por lo que se refiere a los servicios, la red abre nuevas posibilidades de organización de su prestación. Consumidores y proveedores de servicios interaccionan directamente entre ellos, en tiempo real y con independencia de la distancia física. La expansión de la llamada economía colaborativa incluye la aparición de nuevas formas de intercambio de servicios por retribución, la llamada *gig economy*.

Todo ello puede tener un extraordinario impacto cuantitativo sobre el mercado de trabajo puesto que la automatización de los procesos productivos y los avances en materia de comunicación parecen implicar un fuerte impacto negativo sobre el empleo, pasando a ser objeto de discusión si el mismo podrá ser compensado por el aumento del crecimiento económico derivado de la revolución tecnológica y de la aparición de otros filones de empleo (Mercader 2017: 38 ss.). Por otro lado, la economía digital puede tener importantes efectos cualitativos, sobre la conformación de las relaciones de trabajo. En efecto, robotización y conectividad generan nuevos tipos de trabajadores que se distancian de los tradicionales. En el ámbito de la llamada “industria 4.0” la combinación de los dos factores implica una sustancial mutación de la aportación humana al proceso productivo. En efecto, las relaciones laborales tienen poco que ver con su configuración tradicional en la medida en se produce la desaparición de las diferentes “regularidades” que han caracterizado tradicionalmente la aportación de servicios a la organización empresarial. Este fenómeno afecta a diferentes aspectos (Goerlich 2016: 180 ss.). De un lado, se transforma el servicio requerido que deja de estar estandarizado lo que requiere unas dotes superior-

res de adaptabilidad, con crecientes exigencias de polivalencia y de formación profesional, inicial y permanente. Cambian también, de otro lado, las circunstancias del trabajo: absorbidos los trabajos directos y rutinarios por las máquinas, la presencia continuada del trabajador en el centro de trabajo durante un determinado período de tiempo pierde su sentido —sin perjuicio de que, en una paradoja que es sólo aparente, la conectividad sin límites hace que el trabajador quede completamente “atrapado” por el proceso productivo—.

Por lo que se refiere a los servicios, el aumento de la conectividad ha permitido que en un breve espacio de tiempo haya hecho explosión la llamada “economía colaborativa”: nuevas plataformas digitales a las que cabe acceder en todo tiempo y desde cualquier lugar posibilitan la oferta directa de bienes o servicios y su adquisición. No es posible extenderse sobre el conjunto de cuestiones que suscita esta nueva forma de intercambio de bienes y servicios, fundamentalmente porque en todas las aproximaciones se insiste en que el fenómeno no es, ni mucho menos, unitario (Todolí 2017: 20 ss.). De entrada, la posibilidad de ofrecer servicios a través de las plataformas digitales directamente a quienes los demandan tiene una clara repercusión: como ha señalado la Comisión de la UE en su comunicación *Una Agenda Europea para la economía colaborativa* (COM[2016] 356 final), “hace menos claros los límites establecidos. . . entre trabajador por cuenta propia y por cuenta ajena o la prestación profesional y no profesional de servicios” (p. 2). De este modo, estas nuevas formas de prestación de servicios se mueven al margen de los sistemas de protección tradicionalmente establecidos por el ordenamiento laboral, apareciendo la “incertidumbre en cuanto a los derechos aplicables y el nivel de protección social” (p. 12).

Pero además, y sobre todo en relación con el tema que aquí interesa, la prestación de servicios en la *gig economy* tiene importantes repercusiones desde el punto de vista de la decantación de los intereses colectivos de los trabajadores. De un lado, en alguno de los modelos de este nuevo tipo de trabajo, se produce en una dispersión difícilmente imaginable hace un lustro puesto que la plataforma

posibilita una efectiva mundialización de la prestación de servicios. Incluso en aquellos casos en que no se alcanza tal dimensión no existen centros de trabajo ni nada que se le parezca. Por otro lado, no se trata únicamente de que los trabajadores estén aislados; es que aparecen además, de otro lado, intereses contrapuestos entre ellos. Las plataformas digitales posibilitan, en efecto, que los trabajadores entren en competencia entre ellos en relación con la aceptación de trabajos ofrecidos a nivel global; y, por otra parte, los posicionan en mejores o peores escenarios mediante los llamados sistemas reputacionales. Dispersión y diversificación son, por tanto, elementos clave del nuevo trabajo en la *gig economy*.

Desde la perspectiva sindical, este panorama es sumamente problemático. De entrada, parece claro que un desarrollo tecnológico sin control puede implicar que el incremento de la riqueza no se traduzca en una mejora de la situación general, al ir acompañado del de la desigualdad. Por consiguiente, resulta necesario desarrollar políticas de intervención activa en los procesos de innovación tecnológica; y resulta igualmente claro que el sindicato no puede ser ajeno a ellas. No pueden, en suma, afrontarse exclusiva y unilateralmente por las empresas. Los intereses que se encuentran en juego implican un papel activo del sindicato, como su interlocutor natural, y de los propios poderes públicos. Pero ello incide negativamente en su posición en relación con los trabajadores, en la línea que se ha examinado más arriba: los beneficios de la acción sindical no resultan apreciables de modo inmediato, si no únicamente en el medio y largo plazo.

Por otro lado, la transformación del modelo productivo actúa en la línea de erosionar la actuación sindical: la dispersión y la diversificación que parecen caracterizar las relaciones laborales del futuro producen este efecto. De entrada, desaparece la base física del trabajo por cuenta ajena: el lugar y el tiempo de trabajo. Y ello tiene efectos impactantes sobre las organizaciones de los trabajadores: su desaparición dificulta el reconocimiento de la existencia de intereses comunes entre ellos. La diversificación acentúa este fenómeno. De

entrada, abre una clara contraposición entre los trabajadores que ocupan posiciones estratégicas, en atención a su cualificación y funciones, y los que se mueven en el extrarradio del sistema. Pero la diversificación se produce incluso en el empleo marginal. Separados física y temporalmente, los nuevos medios de producción implica la aparición de ulteriores diversificaciones.

Todo ello tiene, por supuesto, repercusiones en la acción colectiva. La negociación colectiva, en esta línea, podría resentirse igualmente. Con carácter general, se ha asociado el nuevo entorno tecnológico a la negociación de ámbito empresarial. La preferencia por el convenio de empresa ha venido siendo un lugar común a lo largo de toda la crisis. Pero, con la mirada puesta en las transformaciones del sistema productivo derivadas de la cuarta revolución industrial, se insiste en su carácter prevalente. Y esto no es lo peor: con toda probabilidad, los cambios que se están produciendo apuntan a un incremento del papel de la contratación individual en la determinación de las condiciones de trabajo. Por último, aunque no por ello menos importante, la actual configuración del convenio colectivo presenta límites estructurales para dar cobertura a las nuevas realidades. Su estructura actual no se adapta fácilmente a las nuevas formas de prestación que van apareciendo. De un lado, muchas de ellas se sitúan en el terreno del empleo autónomo. No existen previsiones de negociación colectiva respecto al trabajo no asalariado; y, lo que es peor, otros sectores del ordenamiento particularmente relevantes —derecho de la competencia y disciplina del mercado— plantean serias objeciones para su proyección en él. De otro lado, y sobre todo, la disciplina de la negociación colectiva sigue confinada en el ámbito de los estados nacionales, mientras que las nuevas formas de prestación se desarrollan a nivel global. La cuestión de cómo hacer llegar la tutela colectiva más allá de las fronteras dista, en este sentido, de ser banal.

Finalmente, la herramienta base del “contrapoder” sindical, la huelga, no queda tampoco exenta de problemas. Por supuesto, los problemas relacionados con la consistencia organizativa no pueden sino afectar a su efectividad. La organización de

un movimiento concertado sin la coincidencia espaciotemporal de los afectados resulta mucho más complicada: aunque la mejora de la conectividad facilita el llamamiento, la presión legítima a través de los piquetes —o por la sanción difusa de la insolidaridad— resulta mucho más complicado. A esta circunstancia, debemos añadir la creciente diversificación y estratificación de los trabajadores a las que hemos aludido varias veces, y que indudablemente repercutirá también sobre la eficacia de la huelga.

Adicionalmente, aunque no secundario, es claro que el nuevo entorno tecnológico incrementa las facultades empresariales de reacción frente a la huelga. No consideraremos dentro de este incremento las derivadas de la mejora de las comunicaciones —puesto que esto mismo puede estar al alcance de las organizaciones sindicales—. Pero, aun así, el saldo favorable al empresario es muy elevado. A estos efectos, conviene señalar de entrada la aparición de nuevas formas de sanción frente a las conductas conflictivas, al menos en determinados tipos de prestación: los sistemas reputacionales, que aparentemente no se basan en decisiones empresariales, pueden jugar un importante papel en este terreno. Por otro lado, cabe hacer mención a las mayores posibilidades del *esquirolaje*: no parece tener límites en el ámbito la *gig economy*, al menos cuando el servicio se ofrece a nivel global; y, como hemos visto recientemente, cabe que los trabajadores sean sustituidos por las máquinas (STC 17/2017, de 2 de febrero).

UNA REFLEXIÓN FINAL

El panorama de conjunto muestra, pues, que profundos interrogantes afectan a la organización y la acción sindicales en este inicio del siglo XXI. Se hace preciso, pues, abrir un proceso de intensa y extensa reflexión puesto que acaso estamos en presencia de un cambio muy profundo. Por supuesto, este repensamiento ha de extenderse más allá de las organizaciones sindicales ya que aborda al conjunto del Derecho del Trabajo. Pero es claro que su papel resulta clave y será preciso reflexionar sobre

la manera en la que deben cumplirlo. No en vano *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo* lanzada por el Director General de la OIT en 2015, al hilo de la gobernanza de las relaciones laborales, se ocupa de estos temas:

Este proceso de reflexión afecta tanto al sindicato como al poder político. Para el primero, será una cuestión de crucial importancia la de determinar cómo llegar a las nuevas realidades. Se trata de un proceso apenas empezado. Igualmente, el poder político debe replantearse la necesaria adaptación de las estructuras normativas existentes a la nueva realidad productiva. Las dificultades no son, por supuesto, baladíes. Son evidentes los límites que presenta la acción normativa del Estado pues ésta escapa a la territorialidad de las normas laborales. El reto que plantean las “tecnologías 4.0” ha de resolverse, pues, a una escala superior que acaso en este momento no exista todavía.

Las dificultades no pueden, sin embargo, hacernos caer en el completo pesimismo. El derecho del trabajo es un invento reciente. Dado que la OIT celebra pronto su primer centenario, podemos entender que también lo cumple el ordenamiento laboral. Por ello, en términos históricos, no hace tanto tiempo que resultaba impensable que pudiera existir en los términos que ha alcanzado. ¿Por qué, pues, hemos de abandonar la esperanza de que sea posible un cambio que no suponga abandonar los principios ni perder los valores que entonces lo inspiraron?

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALÓS, R. (2015) “El sindicalismo ante un cambio de ciclo”, *Pasos a la izquierda*, núm. 2
- BAYLOS, A. (2012) *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Fundación 1º de Mayo
- BENEYTO, P. (2014) “La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España. Modelos, cobertura y recursos” Fundación 1º de Mayo. *Colección Estudios*, núm. 78
- CIILLEROS, R. (2011) “Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical”, en *Encrucijadas - Revista Crítica de Ciencias Sociales*, núm. 1.
- CRUZ, J. (2000) “La permanente complejidad de las relaciones triangulares de trabajo”. *Temas Laborales* n.º 56.
- FITA, F. (2016) “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *Documentación Laboral*, n.º 107.
- GOERLICH, J.M. (2016) “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo”, *Gaceta sindical*, n.º 27.
- LAFUENTE, S.; JAMAR, D.; MARTÍNEZ, E. (2016) “Respuestas sindicales ante el desafío de la empresa-red: sector petroquímico y nuclear”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 34(1).
- MERCADER, J.R. (2017) *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch.
- TODOLÍ, A. (2017) *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch.

RETOS DEL SINDICALISMO DE CLASE ANTE LA ECONOMÍA DIGITAL

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ
FUNDACIÓN 1º DE MAYO
FROCHA@1MAYO.CCOO.ES

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

LA ECONOMÍA DIGITAL ES UN PROCESO SOCIAL EN CONSTRUCCIÓN, CON POTENCIALES IMPACTOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO SOBRE CUESTIONES COMO LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, LOS CONTENIDOS DE TRABAJO, EL ESTATUS LABORAL, LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LAS RELACIONES LABORALES. ESTE ESCENARIO PLANTEA IMPORTANTES RETOS A LOS SINDICATOS DE CLASE, CUYO ÉXITO EN LA ADAPTACIÓN DE SUS ESQUEMAS TRADICIONALES DE ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN DETERMINARÁ EN BUENA MEDIDA EL PAPEL QUE PUEDEN Y DEBEN SEGUIR DESEMPEÑANDO EN LA LUCHA POR EL TRABAJO DECENTE Y LA JUSTICIA SOCIAL.

PALABRAS CLAVE

ECONOMÍA DIGITAL; SINDICATO; TRABAJO DECENTE; DIÁLOGO SOCIAL; RELACIONES LABORALES.

1. INTRODUCCIÓN

La economía digital puede considerarse como un proceso social en construcción, cuya naturaleza y consecuencias están todavía por explorar en toda su profundidad. Su desarrollo concreto registra además pautas diferenciadas en la medida en que, tal como pone de manifiesto la experiencia histórica, la implantación de los cambios tecnológicos no es homogénea. Antes bien, la intensidad y alcance de los mismos puede registrar variaciones significativas entre los diferentes países y sectores productivos,

y sus impactos afectar asimismo de forma desigual a los distintos grupos de población.

La razón de esto, como ya señalara Manuel Castells en su trilogía clásica sobre la era de la información, es que “en cada caso, la articulación entre el nuevo paradigma tecnológico y la sociedad se hace según la historia, la cultura y la especificidad institucional de cada país” (Castells, 2011: I)¹.

El propio concepto de economía digital carece de hecho de una delimitación unívoca, a pesar de su frecuente presencia en los debates públicos. Una indefinición que se explica en parte por la complejidad de este fenómeno, que engloba un con-

¹ La edición original en inglés es de 1996.

junto creciente de innovaciones tecnológicas con manifestaciones y potencialidades diversas. Pero asimismo porque su auge no se basa únicamente en la eclosión de nuevas tecnologías disruptivas, sino en una forma diferente de integrarse: su creciente conectividad estrechamente asociada a estrategias empresariales de muy distinto tipo (Aragón, 2016).

No obstante, a efectos analíticos es posible distinguir dos grandes ámbitos dentro de la economía digital (Degryse, 2017). De un lado la robótica, que comprende la automatización e informatización de un conjunto creciente de procesos productivos y tareas cognitivas y manuales —rutinarias y no rutinarias— a través de dispositivos tecnológicos diversos, tanto físicos como virtuales (Brynjolfsson y McAfee, 2014; Ford, 2016; Frey y Osborne, 2013).

De otro lado la “economía de plataformas digitales”, también denominada —de forma menos rigurosa— como “economía colaborativa”, “economía sobre demanda”, “economía compartida” o “gig economy” (Aloisi, 2016; De Stefano, 2016; Drahokoupil y Fabo, 2016; Srnicek, 2017; Sundararajan, 2016). Este concepto, en la definición propuesta por la Comisión Europea, se refiere a la emergencia de “modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares” (Comisión Europea, 2016, p.3).

El desarrollo de la economía digital ha suscitado numerosos interrogantes sobre sus implicaciones en el mundo del trabajo, en relación a cuestiones como la evolución del empleo, los contenidos del trabajo, el estatus laboral, las condiciones de trabajo, la protección social y las relaciones laborales.

Cabe señalar sin embargo que, a pesar del elevado consenso existente sobre los potenciales efectos laborales de este fenómeno, no se dispone aún de evidencia empírica concluyente sobre la naturaleza y alcance real de los mismos (Codanogne et al, 2016; De Groen y Maselli, 2016; Degryse, 2016 y 2017; Meil y Kirov, 2017).

Conviene resaltar igualmente que las reflexiones sobre esta temática se encuadran en un debate de mayor amplitud sobre el futuro de trabajo, de

renovada actualidad a raíz de la iniciativa del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015). En este sentido, frente a los discursos que enfatizan el carácter disruptivo y “epocal” de la digitalización cabe remarcar la necesidad de contextualizar este fenómeno por una doble razón:

— Primero, debido a que su emergencia está estrechamente vinculada a otras dinámicas preexistentes en el mundo del trabajo, tales como: la fragmentación de los procesos productivos; la organización transnacional de las cadenas de valor; la multiplicación de las redes empresariales; y el crecimiento de las formas atípicas de empleo (Castells, 2011; De Stefano, 2016; Huws, 2017; Valenduc y Vendramin, 2016).

— Segundo, porque su desarrollo estará ineludiblemente condicionado por los impactos de algunas macro-tendencias en curso que afectan a todas las esferas de la vida social, económica y laboral, tales como los cambios demográficos, la crisis de los cuidados, el agotamiento de los recursos naturales y el cambio climático (ETUC, 2016.a; Méda, 2016; Raworth, 2017; Scholz, 2017).

En este marco general, el objetivo del presente artículo es contribuir a este debate aportando elementos de reflexión sobre los retos que la economía digital plantea a los sindicatos de clase, es decir: a aquellos que —en contraposición a los sindicatos corporativos— buscan organizar, representar y defender al conjunto de trabajadoras/es.

Para ello, se aborda en primer lugar la dimensión laboral de la economía digital, planteándose a continuación —a modo de conclusión— algunos ejes para la intervención sindical en este campo.

2. LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA ECONOMÍA DIGITAL

La revisión de la literatura permite ofrecer una panorámica de los principales debates sobre la dimensión laboral de la economía digital que, a efectos de exposición, se ha estructurado en torno a seis grandes cuestiones.

1) Un tema que suscita una especial preocupación concierne a los efectos de la digitalización

sobre la evolución del empleo, en una doble dimensión.

En primer lugar, se ha planteado que las innovaciones en el campo de la robótica implicarán una destrucción significativa de puestos de trabajo, ya que multiplican las posibilidades de automatización de los procesos productivos.

Diversos autores coinciden en remarcar que el riesgo de automatización es mayor para las tareas rutinarias aunque también, debido a innovaciones como el Big Data, afectará a un número creciente de tareas no rutinarias (Brynjolfsson y McFee, 2014; Ford, 2016). Ahora bien, existe un mayor grado de discrepancia a la hora de cuantificar la intensidad de este proceso.

Entre los diagnósticos más pesimistas destaca sin duda el estudio de Frey y Osborne (2013), donde se estima que el 47 por ciento del empleo de Estados Unidos se encuentra en alto riesgo de desaparición. Este estudio ha sido posteriormente replicado por otros, en los que se apuntan conclusiones similares para el contexto europeo (Bowles, 2014).

Desde una perspectiva crítica se ha señalado, sin embargo, que la mayoría de las previsiones cuantitativas sobre el impacto del cambio tecnológico en el empleo presentan tres limitaciones metodológicas (Valenduc y Vendramin, 2017): (a) la sobre-estimación del vínculo determinista entre las innovaciones tecnológicas y la sustitución de empleos, debido a la confusión entre tareas, ocupaciones y puestos de trabajo; (b) la infra-estimación del papel que desempeñan los diferentes modelos de organización del trabajo y de gestión de la mano de obra; y (c) la falta de consideración del ritmo de implantación de las innovaciones, ya que suele existir un lapso de tiempo significativo entre la adopción inicial de las mismas y su generalización al conjunto de la economía.

En este sentido, estudios más recientes que contemplan los tres criterios apuntados ofrecen

previsiones relativamente más moderadas, estimándose que el impacto de la robótica afectará en torno al 9 por ciento del empleo como media de la OCDE (Artanz et alia, 2016).

El segundo eje de debate se ha centrado en el potencial de creación de empleo de las plataformas digitales, donde en los últimos años han emergido nuevas formas de trabajo tales como el “crowdwork” y el “trabajo a demanda vía apps”² (De Stefano, 2016; Eurofound, 2015).

La medición cuantitativa de este fenómeno presenta notables dificultades, por lo que la evidencia estadística disponible es escasa. No obstante, diferentes estudios empíricos realizados apuntan que el volumen de empleo existente en este ámbito es relativamente pequeño, aunque con una mayor presencia relativa en Estados Unidos y —en el contexto europeo— en países como Austria, Alemania, Suecia, Países Bajos y Reino Unido (Codagnone et al, 2016; De Groen y Maselli, 2016; Huws et al, 2017).

Estos estudios prevén asimismo un crecimiento significativo del empleo a través de las plataformas digitales a medio plazo. Existe sin embargo una notable incertidumbre respecto de si esta dinámica será suficiente para compensar el impacto negativo sobre el empleo de la automatización.

Es importante evitar en todo caso los enfoques deterministas sobre el futuro de los empleos en la medida en que, como ya se ha señalado, los potenciales efectos de los cambios tecnológicos están condicionados por factores estructurales de diversa índole. Pero también, y de forma especialmente relevante, por las estrategias concretas que adopten los distintos actores involucrados en su desarrollo. En este sentido, “los gobiernos y los interlocutores sociales tienen el reto de moldear las dinámicas de los procesos de transformación tecnológica, social y económica que generan nuevos empleos” (Nübler, 2016:30).

² El crowdwork consiste en trabajo ejecutado a través de plataformas online que ponen en contacto un número indefinido de organizaciones, empresas y personas, posibilitando potencialmente la conexión entre clientes y trabajadoras/es sobre bases globales. El trabajo a demanda vía apps se refiere a los empleos en actividades tradicionales —tales como transporte, limpieza o actividades de oficina— que son ofertadas y asignadas mediante aplicaciones de teléfonos móviles.

2) La digitalización tiene asimismo implicaciones para los contenidos de los trabajos, es decir: para la manera en que se desempeñan las tareas y los requerimientos de cualificación necesarios para ejecutarlas.

Así, diferentes estudios empíricos ponen de relieve que la difusión de las tecnologías digitales está provocando cambios significativos en los requerimientos de los puestos de trabajo acelerando tanto el riesgo de obsolescencia de diversas cualificaciones como la demanda de otras nuevas, especialmente en los sectores con mayor intensidad tecnológica (CEDEFOP, 2016.a y b; Curtarelli et al, 2017, OCDE, 2016; Valsamio et al, 2016).

Estos estudios ponen de relieve asimismo que la naturaleza e intensidad de la demanda de las nuevas cualificaciones no es homogénea entre los diferentes países, ya que está condicionada por factores específicos tales como el marco institucional, las características del sistema productivo —en aspectos como la especialización sectorial y la estructura empresarial— y las estrategias de las empresas.

En este escenario, cabe apuntar a modo ilustrativo cuatro retos relevantes que se plantean sobre esta temática en el contexto español (Rocha et al, 2016):

- La persistencia de niveles más bajos de competencias digitales básicas y alfabetización digital universal en comparación a los estándares medios europeos.
- Los desajustes registrados entre la formación de las personas y los requerimientos de cualificación de las empresas, particularmente en el sector TIC, debido a factores como: las características del sistema de educación y formación profesional y su relación con el mundo productivo; la falta de movilidad laboral; y los bajos niveles de innovación registrados por las empresas españolas.
- La falta de una apuesta decidida por la formación digital de la fuerza de trabajo en muchas empresas.
- Una importante brecha de género, que se manifiesta entre otros aspectos en una participación significativamente inferior de las mujeres en los

estudios y ocupaciones relacionados con el perfil STEM³.

3) El estatus laboral de las personas que desarrollan una actividad profesional remunerada a través de las plataformas digitales está siendo objeto de una notable controversia jurídica, por una doble razón (Huws, 2016):

De un lado, porque las nuevas formas de empleo digital —como el *crowdwork* y el trabajo a demanda vía apps— están creciendo rápidamente en sectores económicos que ya registraban con anterioridad una presencia significativa del trabajo autónomo, tales como, las industrias creativas, transporte, consultorías y los servicios de limpieza.

De otro lado, y de forma más relevante, porque las nuevas plataformas están contribuyendo a potenciar la ambigüedad de la relación laboral: (a) mediante la incorporación de “terceras partes” en lo que previamente había sido un acuerdo bilateral, planteando la cuestión de quién debería ser considerado como empleador (el cliente, la plataforma digital, otro intermediario...); y (b) creando nuevas asimetrías en el mercado de trabajo, que hacen prácticamente imposible aplicar el concepto de “negociación significativa” implícito en los planteamientos tradicionales de relación laboral entre empleado y empleador, o de contrato de servicio entre trabajador autónomo y cliente.

El corolario es que la situación laboral de las personas que trabajan con estas plataformas no encaja ni en la figura del trabajo autónomo, ni en la de empleo asalariado. De ahí que algunos autores hayan propuesto la creación de una nueva categoría legal intermedia denominada “trabajador independiente”: una figura parecida a la del trabajador autónomo económicamente dependiente regulada en países como España, y que garantizaría a las personas que trabajan en la economía de plataformas muchos de los derechos laborales —aunque no todos— asociados al empleo asalariado (Harris y Krueger, 2015).

³ Acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

La idoneidad de esta propuesta y la potencial eficacia de su aplicación ha generado sin embargo una fuerte polémica en la doctrina jurídica, ya que a juicio de diversos autores la organización del trabajo a través de las plataformas digitales encubre en la mayoría de los casos una relación de facto de subordinación y dependencia laboral (Aloisi, 2016; De Stefano, 2016; Felstiner, 2011). Esto ha llevado a plantear, como opción alternativa, el encaje jurídico de las nuevas modalidades de empleo digital dentro del marco normativo del trabajo asalariado, mediante la creación de una relación laboral especial (Todoli, 2017).

4) Otra cuestión a debate concierne al impacto sobre las condiciones de trabajo.

Así, de un lado se ha señalado que la digitalización puede favorecer mejoras en las condiciones de trabajo en relación a aspectos como: la liberación de actividades peligrosas y tareas repetitivas; una mayor flexibilidad y autonomía en la organización del tiempo de trabajo; el enriquecimiento de los contenidos de trabajo; la mejora en las cualificaciones; y el reforzamiento de las posibilidades de cooperación (Valsamis, et al, 2015).

De otro lado, se ha apuntado sin embargo que —aún sin negar sus potenciales beneficios— la digitalización plantea igualmente riesgos para la calidad de las condiciones de trabajo y de los derechos laborales, particularmente, en las formas emergentes de empleo asociadas a las plataformas digitales.

A modo ilustrativo, un informe basado en los resultados de una encuesta realizada por la OIT sobre las condiciones laborales de las/os trabajadoras/es que desarrollan su actividad a través de plataformas digitales, concluye remarcando que “la actual organización del *crowdwork* no está proporcionando oportunidades de trabajo decente ni en Estados Unidos ni en otros lugares” (Berg, 2016, p. 25).

De forma más específica, se destacan tres dimensiones especialmente negativas de las condiciones de trabajo: (a) las bajas remuneraciones,

(b) el subempleo, provocado por el hecho de que en un elevado porcentaje de casos las actividades realizadas se fragmentan en “micro-tareas”; y (c) el trato injusto recibido, que incluye entre otras manifestaciones: los cambios unilaterales en las condiciones y términos del pago, e incluso la negación del mismo; la “desactivación” abusiva de las plataformas; la carencia de mecanismos fiables de resolución de disputas con los clientes; y problemas para el desarrollo de la acción colectiva debido a la mayor capacidad de control y vigilancia digital, que puede provocar por ejemplo en caso de ejercerse un menoscabo de la “reputación” de las personas (que redundaría en su capacidad para acceder a nuevos trabajos).

Diversos estudios confirman este diagnóstico, y apuntan asimismo otras tendencias que pueden contribuir a promover una mayor precariedad de las condiciones de trabajo, en relación a diferentes dimensiones (Aloisi, 2016; Codagnone et al, 2016; De Stefano, 2016; Degryse, 2016; EU OSHA, 2016; Huws, 2014; Meil y Kirov, 2017): (a) la intensificación y aceleración de los ritmos de trabajo con su correlato en términos de agudización del estrés y la ansiedad; (b) la dislocación del tiempo de trabajo, con crecientes requerimientos empresariales en términos de disponibilidad de las/ trabajadoras/es; (c) la pérdida de autonomía y privacidad, como consecuencia del desarrollo de nuevas formas de seguimiento y control del trabajo en las empresas; (d) la emergencia de nuevos riesgos físicos y psicosociales; (e) la asimetría de información; y (f) la ausencia de “voz” y representación de las personas que realizan su actividad profesional a través de las plataformas.

Finalmente, es necesario resaltar que la economía digital se inserta en un ecosistema global integrado por múltiples redes empresariales dedicadas a extraer los materiales y producir las infraestructuras y equipos necesarios para el desarrollo de la misma, y cuya competitividad se basa principalmente en un elevado nivel de explotación, precariedad y

carencia de derechos básicos de la fuerza de trabajo (Dyer-Witthford, 2015, Scholtz, 2017)⁴.

5) La exclusión de las personas que desarrollan su actividad profesional a través de las plataformas digitales de los derechos y prestaciones de la seguridad social, típicamente asociados al estatus del trabajo asalariado, es otro elemento de preocupación.

La principal solución planteada para este problema desde diversos ámbitos es la implantación de una renta básica incondicional, definida como un ingreso pagado por una comunidad política a todos sus miembros sobre bases individuales, sin evaluación de recursos ni requerimientos de trabajo. Una propuesta que no es precisamente novedosa, pero que ha cobrado un renovado vigor en el marco de los debates sobre la digitalización (Brynjolfsson y McAfee, 2014; Ford, 2016; Sundararajan, 2016).

Las iniciativas a favor de una renta básica han suscitado tradicionalmente una notable controversia, con argumentos contrapuestos entre sí (Karakas, 2016). Así, sus partidarios plantean que la aplicación de la misma no conllevaría costes muy elevados, y tendría un impacto muy favorable ya que la disposición de unos ingresos mínimos contribuiría a reforzar los niveles de autonomía y seguridad individual, mitigando en paralelo los riesgos de exclusión asociados a la precariedad y volatilidad de los nuevos empleos.

En el extremo opuesto, sus detractores resaltan en cambio que la renta básica supondría un coste financiero muy elevado, que requeriría un aumento de los impuestos para sufragarlo. Asimismo, se señala que la disponibilidad de un ingreso básico podría ser un desincentivo para la búsqueda de empleo. Por último, también se ha criticado el carácter incondicional de esta renta, que también beneficiaría a las personas con mayores niveles de ingresos.

6) Finalmente, otro tema de singular trascendencia concierne a la dinámica de las relaciones laborales en el ámbito de las plataformas digitales. Se trata de una cuestión que puede considerarse

todavía en fase incipiente, y cuyo desarrollo afronta diversos obstáculos.

Una limitación relevante es la exclusión de la noción de trabajo en el discurso dominante en este ámbito. Así, de un lado las plataformas digitales no se consideran “empleadoras”, sino intermediarias que facilitan la prestación de servicios pagados entre terceras partes. De otro, tampoco se reconoce a las personas como “empleadas/os”, sino como “proveedoras/es” independientes que desempeñan “tareas” (enmascarándose de este modo la relación social del trabajo).

Esta no es una cuestión meramente formal, ya que “abandonando el lenguaje del trabajo perderíamos las asociaciones con la historia del trabajo organizado, sus luchas y movimientos. No hablar de trabajo despolitiza la discusión desconectándola de las prácticas laborales tradicionales así como de los logros, sacrificios y lecciones aprendidas de esta historia” (Scholtz, 2017:6).

Otro elemento es el bajo nivel de asociacionismo existente entre las plataformas digitales. En este sentido, las pocas agrupaciones existentes tienen como principal objetivo ejercer funciones de “lobby” frente a los distintos gobiernos nacionales e instituciones supranacionales, en relación a los diferentes aspectos regulatorios planteados en este campo.

La organización colectiva de las/os trabajadoras/es presenta por último notables dificultades. En primer lugar por la ambigüedad de su estatus laboral, como ya se ha señalado. Pero sobre todo por la organización y condiciones de trabajo, que en muchos casos reviste una notable precariedad. Ello se pone especialmente de manifiesto en las plataformas “on-line”, que ofertan micro-tareas virtuales a un volumen indeterminado de personas a escala global contribuyendo así a la fragmentación, aislamiento y competencia entre las/os trabajadoras/es.

No obstante estas limitaciones, se han producido iniciativas de acción colectiva desarrolladas por las/os propias/os trabajadores de estas plataformas

⁴ Un caso paradigmático reiteradamente denunciado es por ejemplo el de la factoría de Foxconn en China.

“online” aprovechando las propias herramientas de comunicación digital disponibles, como por ejemplo la experiencia de Turkopticon relativa a Amazon Mechanical Turk. Asimismo, también se han desarrollado conflictos laborales y litigios judiciales en diferentes países contra plataformas “offline”, como es el caso paradigmático de Uber (Aloisi, 2016; Fabo et al, 2017; Felstiner, 2011; Irani y Silberman, 2013).

Los sindicatos de clase, por su parte, han comenzado a impulsar recientemente diversas iniciativas de apoyo a las personas que trabajan en este ámbito. A modo ilustrativo, en el contexto europeo existen experiencias promovidas por sindicatos en países como Alemania, Austria, Reino Unido y Suecia⁵.

En este sentido, un objetivo clave que se plantea al sindicalismo de clase para los próximos años es el de profundizar y ampliar estas iniciativas incipientes, contribuyendo así a luchar contra la invisibilidad, precariedad e indefensión de las/os trabajadoras/es de las plataformas digitales.

3. CONSIDERACIONES FINALES

El fenómeno de la economía digital y sus potenciales impactos socio-laborales conlleva implicaciones de indudable trascendencia para el futuro del trabajo, que los sindicatos de clase deberán afrontar ineludiblemente en los próximos años.

Este escenario plantea la necesidad de abordar iniciativas innovadoras tanto en el plano de la organización como de la acción sindical, cuya concreción tendría que atender lógicamente al marco institucional, económico y social de cada país, así como a las características de los diferentes sectores productivos.

No obstante, centrando el análisis en el contexto europeo es posible apuntar para concluir algunos elementos sobre tres ámbitos de intervención especialmente relevantes en este campo.

En primer lugar, resulta imprescindible impulsar a través del diálogo social tripartito la adopción de una estrategia integral para la transición justa a la economía digital, que favorezca la creación de trabajo decente y contribuya en paralelo a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social entre la población (Burrow y Byhosvkaya, 2016; ETUC, 2016.a; TUAC, 2017).

Esta estrategia debería abordar diferentes objetivos y ejes de actuación, pudiendo destacarse entre otros:

- La regulación de las lagunas legales existentes en la economía digital, en relación a aspectos como la fiscalidad de las plataformas que operan a escala transnacional, la privacidad y seguridad de los datos y las reglas de competencia, a fin de evitar la consolidación de los monopolios emergentes en este ámbito.
- El apoyo a la creación de empleo de calidad, combinando la apuesta por una política industrial efectiva con medidas de apoyo a la generación y mantenimiento de las ocupaciones menos susceptibles de automatización en todos los sectores, particularmente en los servicios que cubren necesidades sociales (tales como la sanidad y la atención a la dependencia).
- El fomento de un ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo, que entre otros elementos garantice la tutela jurídica de las personas que trabajan en las nuevas formas de empleo digital con independencia de su estatus laboral.
- El desarrollo de políticas activas de empleo, que contribuyan a facilitar una transición justa de los colectivos más vulnerables y con mayores obstáculos de adaptación a la economía digital.
- La mejora de las cualificaciones en materia digital. Las medidas que se adopten en esta materia deberían incidir al respecto en todas las fases del sistema educativo, prestando una especial atención a la formación dirigida a las personas ocupadas y desempleadas, planteándose dos ejes centrales de actuación: (a) el reforzamiento de las cualificaciones digitales, tanto las de carácter genérico como las

⁵ Puede consultarse información sobre las iniciativas desarrolladas en estos países en la web <http://faircrowd.work>, impulsada por el sindicato alemán IG Metall (acceso el 19/7/2017).

especializadas y complementarias; y (b) el desarrollo de una estrategia orientada a disminuir el desajuste existente entre la demanda y oferta de profesionales con competencias TIC.

- La adaptación de los esquemas de protección social, considerando la situación de las/os trabajadoras/es autónomas/os en aspectos como la irregularidad de las contribuciones y un umbral más bajo para el acceso a los beneficios. Asimismo, se plantea la adopción de una renta mínima garantizada, dirigida a las personas con ingresos más bajos y mayores dificultades para encontrar empleo.
- La articulación de instrumentos para la prospección de las principales tendencias de cambio y sus potenciales efectos económicos, sociales y laborales en los diferentes sectores productivos.
- La incorporación de la dimensión de género en todas las iniciativas, y en particular aquellas relativas al fomento de educación y formación en competencias digitales.

En segundo lugar, es importante que la negociación colectiva desempeñe un papel más proactivo en el gobierno de la adaptación de los sectores, empresas y personas a los retos de la economía digital. En este sentido, se plantean elementos como:

- Fomentar la anticipación y gestión de los cambios, incorporando en los acuerdos y convenios colectivos cláusulas sobre digitalización y difusión de las tecnologías en las empresas, que contemplen entre otros aspectos los derechos de participación de la representación de las/os trabajadores desde la fase inicial del proceso.
- Potenciar el enriquecimiento de los contenidos materiales de los convenios colectivos, a fin de abordar los efectos de la digitalización sobre las condiciones de trabajo en relación a materias como: la estabilidad laboral; igualdad de género y de trato; remuneraciones e ingresos mínimos; tiempo de trabajo; formación; protección de datos, vigilancia y privacidad; y nuevos riesgos para la salud laboral. Asimismo, contemplar la incorporación de cuestiones novedosas, como el derecho a la desconexión; o la suspensión temporal de las decisiones sobre organización del trabajo, relacionadas con la introducción

de cambios tecnológicos (especialmente, cuando implican la destrucción no justificada de empleo).

- Promover a través de las Federación Sindicales Sectoriales Europeas la negociación de Acuerdos Transnacionales de Empresa sobre estas materias, a fin de asegurar el establecimiento y respeto de reglas comunes en el conjunto de la empresa y de la cadena de valor.
- Explorar las posibilidades de alianzas sectoriales innovadoras, con el objetivo de presionar a las empresas “clásicas” y plataformas digitales a negociar con los sindicatos y establecer esquemas apropiados de negociación colectiva (ETUC, 2016.b).

Finalmente, un eje de singular relevancia consiste en la organización y tutela de las/os trabajadoras/es que desarrollan su actividad a través de las plataformas digitales.

Las actuaciones en este campo se encuentran en una fase incipiente y su desarrollo presenta además, como ya se ha señalado, dificultades significativas. No obstante tomando como referencias las iniciativas emergentes, así como la experiencia histórica acumulada por los sindicatos de clase en materia de organización y protección de trabajadoras/es precarias/os, es posible apuntar algunos elementos:

- Potenciar el rol de los órganos de representación de las/os trabajadoras/es en las empresas en el control de las prácticas de subcontratación y externalización, con el objetivo de asegurar que se respetan las condiciones de trabajo y salarios pactados en la negociación colectiva. En particular, “las nuevas plataformas de negocio digital y la incorporación de tecnologías de la información y las comunicaciones deberían ser supervisada desde el principio” (ETUC, 2016.a:10).
- Impulsar la afiliación, organización y defensa de las/os trabajadoras/es autónomas/os que no tienen empleadas/o a su cargo, en la medida en que se prevé un aumento relevante de esta figura laboral en el contexto de la economía de plataformas.
- Crear espacios virtuales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación a las/os trabajadoras/es, en la línea de algunas de las

iniciativas ya puestas en marcha por los sindicatos europeos⁶.

- Apoyar y ofrecer cobertura jurídica y sindical a los conflictos emergentes en el ámbito de las plataformas digitales (on line y offline), explorando la posibilidad de interlocución y negociación con las mismas.
- Promover mecanismos de coordinación sindical transnacional, que favorezcan la extensión de buenas prácticas y el cumplimiento de los derechos laborales básicos a escala global.
- Impulsar alianzas con otro tipo de entidades sociales, como las entidades cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas digitales.

En suma, a modo de conclusión cabe reiterar nuevamente que la economía digital es un proceso social en construcción, cuyos impactos potenciales están condicionados por factores de índole tanto tecnológica como social e institucional, así como por las estrategias concretas que adopten los distintos actores involucrados en su desarrollo.

Esto plantea importantes retos a los sindicatos de clase, cuyo éxito en la adaptación de sus esquemas tradicionales de organización y acción determinará —en buena medida— el papel que pueden y deben seguir desempeñando en la lucha por el trabajo decente y la justicia social.

REFERENCIAS

- ALOISI, A. (2016): “Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms”, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 620-653.
- ARAGÓN, J. (2016): “Notas sobre una ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo”. *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 27, diciembre de 2016, pp. 11-22.
- ÁREA DE ESTRATEGIAS INDUSTRIALES DE CCOO INDUSTRIA (2017): *Encuentros sobre Digitalización e Industria 4.0. Principales Conclusiones*. Madrid, CCOO Industria.
- ARNITZ, M.; GREGORY, T.; ZIERAHN, U (2016): *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. Paris, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189.
- BERG, J. (2016), *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*. Ginebra, ILO, Conditions of Work and Employment Series, nº 74.
- BOWLES, J. (2014): *The computerization of European jobs*. Bruegel Blog Post, 14/7/2014.
- BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. (2014): *The second machine age*. New York, W.W. Norton & Company Limited.
- BURROW, SH.; BYHOSVKAYA, A. (2016): “Assesing the social dimension of the digital economy”, en VVAA (2016): *Transformations in Technology, Transformations in Work*. JustJobs Network Inc, pp. 181-206.
- CASTELLS, M. (2011): *La Sociedad Red. La Era de la Información, Volumen 1*. Madrid, Alianza Editorial.
- CEDEFOP (2016.a): “Rise of the machines: Technological skills obsolescence in the EU”, *#ESJsurvey Insights*, No 8, Thessaloniki: Greece.
- (2016.b): “The great divide: Digitalisation and digital skill gaps in the EU workforce”, *#ESJsurvey Insights*, No 9, Thessaloniki: Greece.
- CODAGNONE, C; ABADIE, F; BIAGI, F. (2016): *The Future of Work in the ‘Sbaring Economy. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?* Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN, doi:10.2791/431485
- COMISIÓN EUROPEA (2016): *Una Agenda Europea para le economía colaborativa*. Bruselas, Comisión Europea.
- CURTARELLI, M; GUALTIERI, V; SHATER, M.; DONLEVY, V. (2016): *ICT for work: Digital skills in the workplace*. Brussels, European Union.

⁶ Ver por ejemplo: <http://faircrowd.work>.

- DE GROEN, W.; MASELLI, I. (2016): *The impact of the Collaborative Economy on the labour market*. Brussels, CEPS Special Report, n° 138.
- DE STEFANO, V. (2016): *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*. Geneva, ILO, Conditions of Work and Employment Series, n° 71.
- DEGRYSE, CH. (2016): *Digitalisation of the economies and its impact on labour markets*. Brussels, ETUI Working Paper 2016.02.
- (2017): *Shaping the world of work in the digital economy*. Brussels, ETUI Foresight Brief, 01.2017.
- DRAHOKOUPIL, J; FABO, F. (2016): *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. Brussels, ETUI Policy Brief, n° 5.
- DYER-WITFORD, N. (2015): *Cyber-Proletariat. Global Labour in the Digital Vortex*. London, Pluto Press.
- EU-OSHA (2015): *A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational safety and health*. Discussion Paper, Bilabo.
- EUROFOUND (2015): *New forms of employment*. Dublin, Eurofound.
- EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) (2016.a): *ETUC Resolution on digitalisation: "towards fair digital work"*. Brussels, ETUC.
- (2016.b): *Towards new protection for self-employed workers in Europe*. Brussels, ETUC
- FABO, B; KARANOVIC, J.; DUKOVA, K. (2017): "In search of an adequate European policy response to the platform economy", *Transfer*, Vol. 23 (2), pp. 163-175.
- FELSTINER, A. (2011): "Working the Crowd: Employment and Labour Law in the Crowdsourcing Industry", *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 32 (1), pp. 143-203.
- FORD, M. (2016): *El auge de los robots*. Barcelona, Paidós.
- FREY, C.; OSBORNE, M. (2013): *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* Oxford, University of Oxford.
- HARRIS, S.; KRUEGER, A. (2015): *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The "Independent Worker"*. The Hamilton Project. Discussion Paper 2015-10.
- HUWS, U. (2014): *Labor in the Digital Global Economy. The Cibertariat Comes of Age*, New York, Monthly Review Press.
- (2016): "New forms of platform employment or crowd work", en VVAA (2016): *The Digital Economy and the Single Market*. Brussels, Foundation For European Progressive Studies, pp. 65-80.
- (2017): "Where Did Online Platforms Come From? The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises", en MEIL, P.; KIROV, V. (Eds) (2017): *Policy Implications of Virtual Work*. Cham, Palgrave MacMillan, pp. 29-48.
- HUWS, U.; SPENCER, N.; JOYCE, S. (2017): *Crowd work in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. Brussels, European Foundation for Progressive Studies.
- INTERNATIONAL ORGANIZATION OF EMPLOYERS (IOE) (2017): *Understanding the future of work*. Geneva, IOE Brief.
- IRANI, L.; SILBERMAN, S. (2013): "Turkopticon: Interruptig Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk", *Changing Perspectives*, pp.611-620.
- KARAKAS, C. (2016): *Basic income: Arguments, evidence, prospects*. Brussels, European Parliament Briefing.
- MASCHKE, M. (2016): *Digitalisation: challenges for company codetermination*. Brussels, ETUI Policy Brief, n° 6.
- MÉDA, D. (2016): *The future of work: The meaning and value of work in Europe*. GENEVA, ILO Research Paper n° 18.
- MEIL, P.; KIROV, V. (Eds) (2017): *Policy Implications of Virtual Work*. Cham, Palgrave MacMillan.
- NÜBLER, I. (2016): *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?* Geneva, ILO.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015): *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) (2016): *Skills for a Digital World*. Paris, OECD Digital Economy Papers, nº 250.
- RAWORTH, K. (2017): *Doughnut Economics. Seven Ways to Think lie a 21st-Century Economist*. London, Random House Busines Books.
- ROCHA, F.; LÓPEZ, E.; POBRE, V.; TEMPRANO, L. (2016): *Vocational training for employment in Information and Communication Technologies in Spain*. Dublin, Eurofound, Foundation Seminar Series 2016.
- ROCHA, F. (2017): *La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación*. Contribución presentada a la Conferencia de la OIT “El futuro del Trabajo que queremos”. Madrid, Oficina de la OIT en España, 28/3/2017.
- SCHMID-DRÜNER, M. (2016): *The situation of the workers in the collaborative economy*. Brussels. European Parliament.
- SCHOLZ, T. (2017): *Uberworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy*. Cambridge, Polity.
- SRNICEK, N. (2017): *Platform Capitalism*. Cambridge, Polity.
- SUNDARARAJAN, A. (2016): *The Sharing Economy*. Cambridge, The MIT Press.
- TODOLI, A. (2017): *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia, Tirant Lo Blanch.
- TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE TO THE OCDE (TUAC) (2017): *Digitalisation and the Digital Economy. Trade Union Key Messages*. TUAC, February 2017.
- VALENDUC, G.; AND VENDRAMIN, P. (2016): *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. Brussels, ETUI Working Paper 2016.03.
- (2017): “Digitalisation, between disruption and evolution””, *Transfer*, Vol. 23 (2), pp. 121-134.
- VALSAMIS, D.; DE COEN, A.; VANOETEREN, V.; AND VAN DER BECKEN, W. (2015): *Employment and Digital Skills. Aspects of the Digital Single Market Strategy*. Brussels, European Parliament.
- WEBER, T. (2017): “Janus and the trade union challenge od digital technology”, *Transfer*, Vol. 23 (2), pp. 225-227.

LA GRAN RECESIÓN DE 2007 Y SUS EFECTOS SOBRE LA AFILIACIÓN SINDICAL. EL CASO DE CCOO DE CATALUÑA

PERE JÓDAR

*DEPARTAMENT DE CIÈNCIES POLÍTQUES I SOCIALS DE LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA
(PERE.JODAR@UPF.EDU)*

RAMON ALÓS

*INSTITUT D'ESTUDIS DEL TREBALL (IET) DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA
(RAMON.DEALOS@UAB.CAT)*

PERE J. BENEYTO

*DEPARTAMENT DE SOCIOLOGÍA – UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
(PERE.J.BENEYTO@UV.ES)*

SERGI VIDAL

*UNIVERSIDAD DE QUEENSLAND
(S.VIDAL@UQ.EDU.AU)*

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EN ESTE TEXTO SE ANALIZA EL EFECTO DE LA GRAN RECESIÓN DE 2007 EN LA AFILIACIÓN SINDICAL. SU BASE ES EL REGISTRO DE CCOO DE CATALUÑA, QUE PERMITE COMPARAR CUANTITATIVAMENTE LAS ALTAS Y BAJAS, EL TIEMPO DE AFILIACIÓN Y, EN SU CASO, LA REAFILIACIÓN. ESTAS DIMENSIONES SE DISTINGUEN EN FUNCIÓN DEL SEXO, EDAD Y ORIGEN DE LAS PERSONAS AFILIADAS. EN EL TEXTO SE CONTRASTAN DOS ETAPAS, LA PRIMERA INCLUYE LOS AÑOS DE CREACIÓN DE EMPLEO (2001-2007) Y LA SEGUNDA LOS DE DESTRUCCIÓN (A PARTIR DE 2008), CON UNA MODESTA RECUPERACIÓN A PARTIR DE 2014. LOS RESULTADOS MUESTRAN COMO LA AFILIACIÓN SINDICAL ES ALTAMENTE SENSIBLE AL CICLO ECONÓMICO, LO CUAL AFECTA ESPECIALMENTE A LOS COLECTIVOS CON VÍNCULOS MÁS DÉBILES EN EL MERCADO DE TRABAJO, ESTO ES, A JÓVENES Y A INMIGRANTES.

PALABRAS CLAVE

SINDICALISMO, AFILIACIÓN, PERMANENCIA, CICLO ECONÓMICO

INTRODUCCIÓN

Los estudios socio-laborales tienden a atribuir a los ciclos económicos una de las causas de la evo-

lución de la afiliación y del poder de los sindicatos. Sobre esta base explicativa analizaremos los efectos de la crisis de 2007 en la afiliación sindical, a partir de los datos del fichero de afiliación de CCOO de

Cataluña. Asimismo, situaremos el comportamiento afiliativo en Cataluña, en la transformación del contexto acontecida a nivel nacional e internacional. En este sentido cabe apuntar algunas tendencias previas a la crisis. Así, el cambio de composición de la afiliación sindical, con la incorporación de mujeres e inmigrantes, también de asalariados con niveles medios y altos de estudios, al tiempo que trabajadores de servicios privados financieros y de servicios públicos han ido sustituyendo la tradicional afiliación industrial. Mientras que, en paralelo, se detectan fuertes resistencias en el reclutamiento de jóvenes y precarios o la casi impermeabilidad afiliativa caso de los desempleados o de los precarios fuertemente atípicos.

Repasando la literatura especializada, uno de los autores que plantea un abanico más amplio de causas que coadyuvan a los efectos de la crisis actual en el sindicato, es Kochan (2012). El autor, tratando el caso norteamericano, mantiene que los problemas del sindicalismo y de la contratación colectiva son fruto de la conjunción de diversos factores en su mayor parte externos a las organizaciones sindicales. Entre ellos destaca la desindustrialización y el auge de los servicios con el consiguiente trasvase de mano de obra manual, así como los cambios tecnológicos y legislativos que favorecen una creciente oposición de las empresas a la presencia sindical. Empero también destaca la incapacidad de los sindicatos en adoptar nuevas estrategias para hacer frente a las rápidas transformaciones del contexto. Este conjunto de causas conduce, desde la perspectiva del autor, a un declive sindical (afiliación) que se relaciona con la pérdida de fuerza de la negociación colectiva, y del apoyo de los trabajadores.

La mayor parte de los factores expuestos por Kochan han sido barajados por diferentes autores en un intento de explicar el tendencial declive sindical desde los años 80-90 del pasado siglo. Sin embargo, algunos de ellos se han recrudecido con la crisis. Un factor de peso es el mayor intervencionismo del Estado, ahora de orientación neoliberal, que no duda en usar la legislación para disminuir la fuerza de los sindicatos, no sólo directamente mediante mecanismos que limitan su capacidad

representativa o la misma negociación colectiva, sino indirectamente y, en el sentido de Kalecki (2011), aumentando el desempleo o precarizando la ocupación. Otro, es el uso de dicho intervencionismo en sectores donde los sindicatos, tras el proceso desindustrializador, se habían hecho fuertes como es el caso de la administración pública. Un tercero, es la ruptura del contrato social (Kochan 2012: 306) explícito o implícito —es decir aquello que Hobsbawm (1979) denominó las reglas del juego— que regularon a partir de la segunda guerra mundial la relación entre empresas y trabajadores; mediante dicha ruptura las empresas han aumentado su capacidad de disposición y discrecionalidad en términos de condiciones de trabajo y empleo. Finalmente, en Europa los organismos de la UE han reforzado el intervencionismo estatal promoviendo prácticas de austeridad y reformas laborales que cuestionan, incluso, la legitimidad de los sindicatos.

En ese escenario europeo Schnabel (2013) concluye que no hay convergencia entre países. Así, la crisis de 2007, aun poniendo sobre la mesa una relativa aceleración de la tendencia común hacia el declive afiliativo, no ha impedido que factores institucionales, como la intervención del Estado, las políticas sociales, las leyes, la conformación y evolución de los agentes (estructura y facilidades de representación en el puesto de trabajo, o de la misma negociación colectiva) mantengan las diferencias. Así, observa que, a partir de la Gran Recesión, las reformas laborales desreguladoras no se aplican en todos los países con la misma intensidad y en el mismo sentido.

Al declive afiliativo se suman las dificultades de afiliación de jóvenes (Lehndorff 2015), desempleados y precarios, así como de asalariados del sector privado y de las pequeñas empresas, en particular de las subcontratadas nacidas al amparo de la creciente externalización. Frente a ello las oportunidades afiliativas se mantendrían en el sector público, en las grandes empresas y entre las mujeres; estas últimas, en gran medida, por estar tradicionalmente más presentes en actividades que ahora soportan la afiliación: administración pública, sanidad, educación, servicios financieros, comercio y hostelería. Si en la era industrial los trabajadores cualificados

eran los más propensos al asociacionismo, ahora los trabajadores no manuales cualificados y con estudios tienden a tomar el relevo. En realidad, la dinámica negativa en la afiliación derivada del cambio en el mercado de trabajo se relaciona sobre todo con el desempleo o la precariedad y menos con el sexo o la nacionalidad, mientras que la juventud se muestra mucho más renuente. En este aspecto Waddington (2015) sugiere una afiliación más instrumental de los jóvenes respecto de los adultos, explicable por su situación en el mercado laboral.

Prosser (2014) describe el impacto que las sucesivas reformas laborales impuestas en los países europeos tienen sobre el despido, la estructura de la negociación colectiva, la protección social y el mercado de trabajo (desempleo y precariedad); es decir, sobre los derechos y las conquistas de los trabajadores, lo que, finalmente, repercute negativamente en su percepción sobre los sindicatos y en su propensión a afiliarse; una vez sustraídas las oportunidades de mejora de las condiciones de trabajo y empleo impulsadas por dichas organizaciones.

Desde un punto de vista más teórico Dribbusch (2015) apelando a Silver (2003), y Lehndorff (2015) basándose en Gumbrell-McCormick y Hyman (2013), sostienen que la acción colectiva impulsada por los sindicatos deriva de dos escenarios fundamentales. Por un lado, de su poder organizativo derivado de las características de los puestos de trabajo; y, por otro lado, de su poder estructural conseguido en el mercado de trabajo. Su combinación, es decir el incremento de las capacidades organizativas y estructurales da lugar a un escenario de poder institucional. Ahora bien, la crisis de 2007 ha acelerado la pérdida de poder en los tres escenarios. En el mercado de trabajo la disminución de la capacidad de acción sobreviene por el aumento del trabajo atípico y el desempleo que, a su vez, impacta en un poder organizativo reducido por las reformas laborales que desequilibran la capacidad de negociación colectiva, al otorgar más discrecionalidad a la parte empresarial. Finalmente, las capacidades institucionales se ven cuestionadas por los gobiernos y por las entidades supranacionales (FMI e instituciones comunita-

rias) y por las actitudes de las asociaciones empresariales y de las empresas multinacionales que, en su intento de aislarlos, acrecientan la debilidad de los sindicatos.

Marginson et al. (2014) y Prosser (2014) coinciden en señalar los efectos negativos de la mercantilización (y financiarización) de la economía, sobre la negociación colectiva, aunque hay diferencias de estructura según el país. Así, argumentan que los países con negociación descentralizada (Sur y Este de Europa) han visto acelerada la pérdida de peso de los convenios en la determinación de las condiciones de empleo; mientras que los países con negociación centralizada (Norte de Europa) mantienen capacidad contractual (Andersen et al. 2015); aunque también sus asalariados sufren problemas de contratación colectiva, fruto de la presión desreguladora que tiende a sustituir la relación laboral por múltiples formas de relación desprotegida o incluso mercantil; un caso particularmente extremo es el alemán, tal como lo describe Lehndorff (2015).

Los cambios legales, mencionados por Marginson et al. (2014) y Keune (2015), dirigidos a disminuir la autonomía de las partes y a aumentar la intervención de los Estados o de la propia Comisión Europea, tienen gran importancia dado que rompen con la tradición de autonomía y profundización de la democracia mantenida hasta la crisis -aquello conocido como Europa social-. En la actualidad es la imposición estatal o, incluso la de la Comisión Europea (o del Banco Central Europeo) la que sustituye a la negociación colectiva y las prácticas de participación, cooperación y confianza que esta implica. En este sentido, bajo el manto de la libertad de mercado se reduce la capacidad negociadora con la consiguiente pérdida de control por parte de los sindicatos, lo que incide negativamente en el número y composición de su afiliación, dado el aumento de los trabajadores con contrato atípico o totalmente desprotegidos. Ello es especialmente punzante en el sector privado, tal como sucede en el caso español o el portugués (Stoleroff 2013), que incluyen el auge de la precarización y de la subcontratación en el sector público. En todo caso en España, las reformas laborales de 2010 con

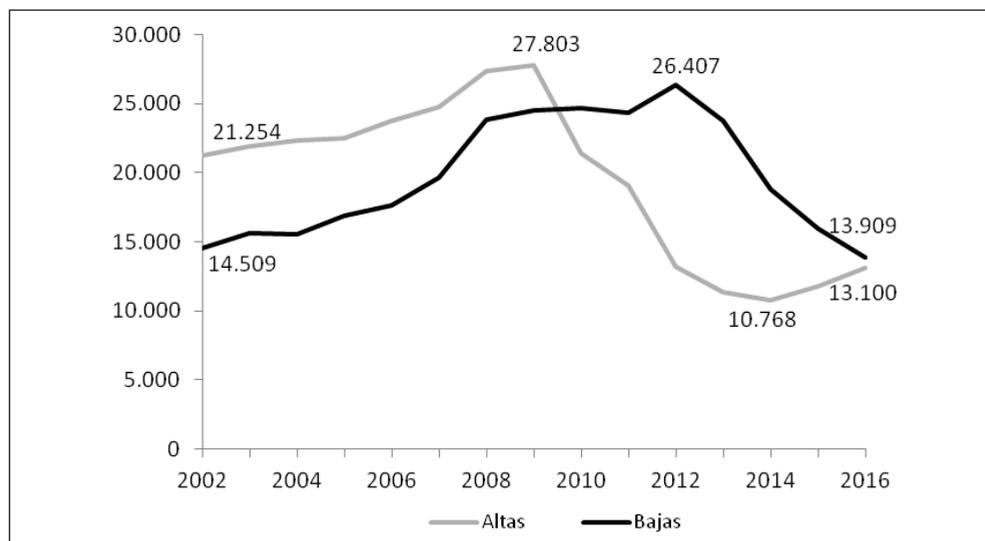
el gobierno Zapatero y de 2012 con el de Rajoy, fueron exigidas por los organismos comunitarios, y se orientaron claramente en los términos arriba apuntados.

Por su parte, Dribbusch (2015) observa momentos críticos de luchas solidarias que implican sindicatos de los diferentes países europeos. Como ejemplo de ello destaca la movilización europea (CES-ETUC) del 14 de noviembre de 2012, y las sucesivas acciones internacionales de los trabajadores portuarios. También Bieler y Erne (2015) subrayan las acciones de la Federación Europea de la Función Pública en 2012 y 2013 alrededor del agua como derecho, mientras exponen serias dificultades de acción transnacional entre las federaciones industriales (Meardi 2012). No obstante, para Dufresne (2015), Lehndorff (2015), o Stan et al. (2015), la Unión Europea ha impuesto medidas y prácticas de coordinación económica que afectan salarios y condiciones de trabajo a todos los países, mientras los sindicatos en general han permanecido en sus esferas nacionales.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN EN CATALUÑA

La afiliación de CCOO en España y en Cataluña crece hasta el año 2009, característica poco habitual en ese momento en el escenario sindical europeo. Sin embargo, la Gran Recesión tuvo su efecto y ya en 2010 se constata un descenso paulatino, de manera que en el caso de Cataluña a fines de 2016 la afiliación es prácticamente idéntica a la de 15 años antes. Ahora bien, la evolución del número de miembros es el resultado obvio de sus altas y bajas y, en este sentido el gráfico 1, permite observar el cambio producido a partir de 2009, cuando se reduce el número de altas mientras sigue aumentando el de bajas, de forma que desde 2010 las últimas superan a las primeras. Esta tendencia se ha mantenido hasta la actualidad, si bien a partir de 2014 vuelve a aumentar el número de altas que, en 2016, se acerca bastante a la de miembros que se dan de baja. El ciclo económico y ocupacional ha incidido seriamente en el desarrollo afiliativo de CCOO de Cataluña. Cuestión ya observada en un estudio sobre CCOO del conjunto de España, en el que altas y bajas oscilan con una cadencia similar (Vidal et al. 2016).

Gráfico 1. Altas y bajas de la afiliación 2002-2013. CCOO de Cataluña.
Números absolutos (datos anuales)

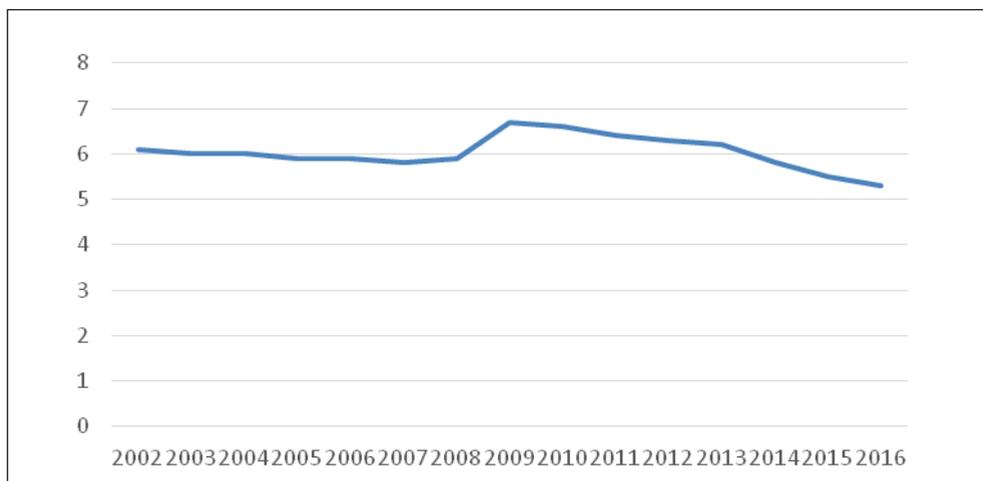


Fuente: CCOO de Cataluña.

Ahora bien, la tasa de afiliación, calculada sobre el total de asalariados en Cataluña, no sufre grandes variaciones en las diversas etapas del ciclo ocupacional presentes en el gráfico 2, ya que siempre se mantiene alrededor del 6%; sólo aumenta casi

un punto en 2009 por la fuerte caída del empleo asalariado, mostrando a partir de entonces una ligera tendencia a la baja, que se acentúa a partir de 2013, año de inicio de una cierta recuperación del empleo.

Gráfico 2. Tasa de afiliación CCOO de Cataluña.



Fuente: CCOO de Cataluña, mes de diciembre. Asalariados Cataluña: INE: EPA (segundo trimestre de cada año).

Contemplando diferentes segmentos afiliativos (tabla 1) se observan tendencias relacionadas con la composición de la afiliación ya remarcadas en Vidal et al. (2016). Por una parte, el crecimiento paulatino de la presencia de mujeres en el sindicato. Aún y así la diferencia con los hombres es notable, teniendo en cuenta el incremento de la tasa de ocupación y asalarización femenina; además, el aumento de su participación se debe en gran parte

al descenso acusado de los miembros masculinos. En términos de tasas afiliativas estos datos se relativizan aún más; así, hombres y mujeres alcanzaban en 2012 el 8,4% y el 5,3%, respectivamente; cifras que se convierten en el 6,1% y el 4,3% en 2016. En el caso de los extranjeros tras el estancamiento provocado por la Gran Recesión se detecta un ligero aumento del número de miembros, tanto en números absolutos, como en términos porcentuales.

Tabla 1. CCOO de Cataluña. Proporción de afiliación correspondiente a:

	2001	2007	2010	2012	2016
Mujeres	31,9%	36,2%	38,2%	38,6%	40,8%
Extranjeros	1,3%	5,2%	5,7%	5,1%	7,2%

Fuente: 2001-2012, CCOO de Cataluña, mes de junio; 2016: CCOO de España, mes de diciembre.

Por edades (tabla 2), la afiliación más joven ya experimentaba un decremento porcentual desde antes de la crisis, que ésta ha acentuado. El problema de la atracción de los jóvenes ya se

detectó en anteriores estudios (Jódar et al. 2009) y, además, forma parte de una tendencia relevada en muchos estudios de ámbito europeo (Waddigton y Kerr 2002). Aquello que destaca aquí es que la Gran

Recesión ha provocado el envejecimiento progresivo de la afiliación, puesto que las franjas intermedias de edad también se reducen (entre 31 y 44 años).

Tabla 2. Distribución de la afiliación por edades. CCOO de Cataluña

Edad	2007	2013	Edad	2012	2016
Hasta 30 años	10,8%	4,9%	Hasta 29 años	4,8	3,1
De 31 a 40 años	27,7%	24,6%	30-44 años	38,7	34,5
De 41 a 50 años	30,9%	30,5%	45-64 años	51,3	58,5
De 51 a 60 años	23,9%	30,2%	>64 años	2,9	3,8
Más de 60 años	6,7%	9,7%	Sin datos	2,3	0,0

Fuente: 2001-2013, CCOO de Cataluña, mes de junio; 2012-2016: CCOO de España, mes de diciembre.

En términos de grandes sectores (tabla 3), industria y construcción pierden presencia y, en el conjunto del período 2007-2016, se reducen 6,3 puntos porcentuales; la diferencia la absorbe los

servicios, que sube en el conjunto del período 8,4 puntos. CCOO de Cataluña se transforma paulatinamente en un sindicato de servicios.

Tabla 3. Evolución de la distribución de la afiliación por sectores de actividad. CCOO Cataluña 2007-2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Industria y construcción	46,2	45,2	43,8	43,0	42,7	42,1	41,6	41,9	40,8	39,9
Servicios	51,5	52,2	53,6	54,3	54,7	55,3	55,5	58,0	59,1	59,9
Otros	2,3	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,8	0,1	0,1	0,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: CCOO de España, mes de diciembre de cada año.

METODOLOGÍA

El estudio se basa en los datos procedentes del registro de cotizaciones (enero 2001 a junio 2014) de CCOO de Cataluña. En total la matriz de datos contiene más de cuatrocientos mil casos, en 12 filas o variables de orden demográfico y ocupacional, referidos a individuos que en algún momento del período analizado pagaron cuotas. Se eliminaron del análisis las cuotas anteriores a 2001 por no tener información completa.

El anterior apartado descriptivo se construye con las observaciones de afiliados que han pagado

la cuota en el mes indicado, datos provenientes de los registros de CCOO de Cataluña, complementados en algún caso con registros de CCOO de España. La referencia de altas y bajas es siempre el año natural. En cambio, en el análisis de supervivencia que constituye el siguiente apartado se tendrán en cuenta las altas y bajas que se producen cada mes.

Para el análisis de la mayor o menor estabilidad de la afiliación, la unidad básica de análisis es el episodio de afiliación, que es el espacio de tiempo delimitado entre el momento afiliarse y el momento en que se deja el sindicato; del episodio se derivan el resto de instrumentos de medición, como los

aspectos temporal y cronológico que son claves para analizar la permanencia de los afiliados o la reafiliación. La permanencia sindical o duración de los episodios, contada en meses desde que el afiliado se dio de alta en la organización, permite observar, de una parte, la estabilidad de un núcleo numeroso de miembros, pero también la salida de gran parte de la nueva afiliación, así como calcular el tiempo que unos y otros (afiliados según género, edad u origen) se mantienen en el sindicato. Se descartan los episodios de afiliación que empiezan en diciembre de 2012 pues el cómputo máximo de su permanencia en el sindicato se limita a junio de 2014. Para el análisis de la continuidad en la afiliación se cuenta con 258.411 nuevos afiliados entre 2001 y 2012; ahora bien, separaremos el análisis de esta afiliación en dos etapas, 2001-2007 y 2008-2012, con la intención de capturar el efecto del ciclo económico. Asimismo, la observación de más de un episodio de una misma persona entre 2001 y 2014 permite estudiar el fenómeno de la reafiliación.

PERMANENCIA DE LOS AFILIADOS A CCOO DE CATALUÑA

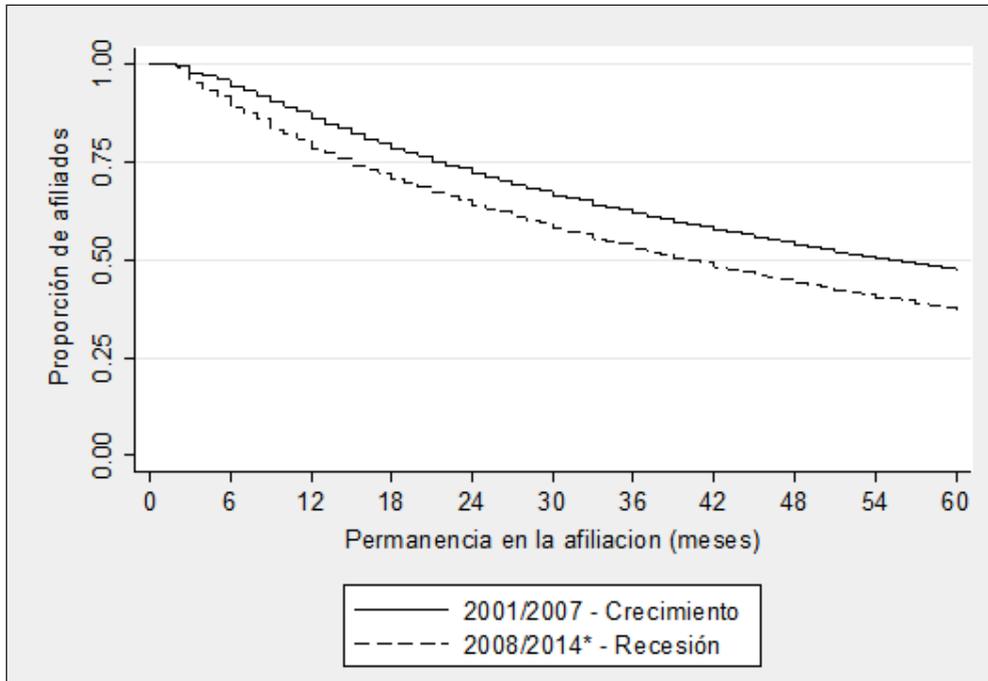
Los patrones de comportamiento afiliativo sugieren una creciente polarización de las trayectorias sindicales. Por un lado, unas más inestables y de corta duración, asociadas a la precarización de las condiciones de trabajo de buena parte de los nuevos afiliados, y por otro, las trayectorias de afiliación tradicional, que son más estables, pero que al no renovarse comportan un progresivo envejecimiento del sindicato. De hecho, un gran volumen de los altibajos afiliativos (altas y bajas) se deben al elevado número de nuevos afiliados que permanecen poco tiempo en la organización. Uno de cada dos afiliados se da de baja antes de los cuatro años como miembro.

La permanencia media de los nuevos afiliados se ha reducido durante el ciclo recesivo. El número

de afiliados que sale del sindicato (bajas), tras los seis primeros meses de la incorporación (alta) casi se ha doblado durante la crisis, pasando del 5,9% entre 2001-2007 (ciclo de auge), al 11,4% entre 2008-2014 (recesión). La diferencia porcentual en bajas (acumuladas en el tiempo) entre los dos períodos, por parte de aquellos que marcharon después del segundo, tercer y quinto año desde la incorporación es del 14%, 28% y 38%, respectivamente, para todos aquellos afiliados en los años de crecimiento; aunque durante la recesión estas cifras subieron al 22%, 37% y 48% para los nuevos afiliados. Así pues, una gran parte de la nueva afiliación permanece poco tiempo en el sindicato. La mitad de los nuevos afiliados (incorporados en el siglo XXI) se da de baja pasados unos cuatro años desde su afiliación; ello repercute en la reducción de la permanencia media del afiliado; así en la etapa de crecimiento (2001-2007) la duración media de los nuevos miembros fue de cuatro años y medio, mientras que en la recesión descendió a tres años y medio (ver gráfico 3), reduciéndose la permanencia media en un año.

Los años de recesión permiten, además, contemplar como el paso del tiempo incrementa los efectos de la crisis en la afiliación, aumentando la salida de miembros y acortando la vida afiliativa. De hecho, esta tendencia ya se observaba en los primeros años del siglo, de ciclo económico en auge, pero se ha agravado con la recesión. Así, entre 2001 y 2007, el porcentaje de bajas durante los primeros meses de afiliación aumenta alrededor de un punto porcentual, mientras que de 2007 a 2008 aumenta en tres puntos y sigue incrementándose en los años posteriores. Por ello sugerimos que el gran número de bajas y el saldo afiliativo negativo acumulado en los años de recesión se debe a la confluencia de dos patrones de comportamiento. Por una parte, permanencias muy breves entre los nuevos afiliados entre 2008-2014; por otra, trayectorias afiliativas más estables (iniciadas en los años de bonanza) truncadas abruptamente por la recesión.

Gráfico 3. Permanencia en la afiliación de nuevos afiliados según período de afiliación. CCOO de Cataluña (proporción de afiliados)



*Altas en la afiliación hasta 2012.

Fuente: CCOO de Cataluña

Los cambios en la composición de la afiliación no se relacionan con la duración de las nuevas afiliaciones según género. De hecho, tanto en el ciclo de crecimiento económico y ocupacional, como en el de recesión, no hay diferencias por género en la continuidad como miembro. Es decir, no hay indicios de que los nuevos afiliados dejen el sindicato mucho antes que las nuevas afiliadas, y viceversa. De modo que el aumento gradual del peso de las mujeres en la afiliación se puede atribuir a un diferencial constante de altas que ha favorecido a las asalariadas en la etapa de crecimiento. Aunque este diferencial posiblemente se ha incrementado durante el período de la Gran Recesión, sobre todo en su inicio, al observarse una caída ligeramente más fuerte de la afiliación masculina, debido tanto a la menor incorporación de asalariados al sindicato (dado el fuerte impacto de la crisis en la industria y sobre todo en la construcción)

junto al hecho de que el grueso de la afiliación tradicional –mayoritariamente masculina– ha causado comparativamente más bajas debido a la jubilación, pérdida de trabajo o, incluso, descontento. Factores todos ellos que, cuantitativamente, afectaron menos a las mujeres. De todos modos, como hemos comentado en el apartado anterior, las mujeres han ganado peso durante la crisis, incluso a partir de 2013, año en el que el incremento de sus tasas de ocupación es inferior al de los hombres y, en cambio, sus tasas de paro vuelven a ser más altas. Aunque esta dinámica que ahonda la brecha ocupacional de género no cambia, por ahora, la tendencia y las afiliadas continúan incrementando su presencia orgánica.

La continuidad de los nuevos afiliados según grupo de edad muestra que los asalariados más jóvenes se mantienen menos tiempo en el sindicato. De todos modos, se ha de remarcar que el estallido

de la crisis provocó una caída de la duración del tiempo de afiliación de los nuevos miembros proporcional en todos los grupos de edad. Ahora bien, antes de cumplir los dos años como afiliados, uno de cada tres (32,2%) jóvenes menores de 35 años, deja el sindicato entre 2001-2007, mientras que durante la etapa de crisis son algo más de la mitad (53,4%) de los nuevos afiliados jóvenes los que causan baja antes de cumplir los tres años de afiliación, y una cuarta parte de los mismos (25,2%) lo hace antes de cumplir el año. Entre los nuevos afiliados mayores de 35 años (que representan un número proporcionalmente menor de nuevas altas), la mitad de los nuevos miembros, durante la etapa de crecimiento, siguió organizada al menos cinco años, pero con la crisis económica la permanencia media de estos afiliados se redujo a cuatro años.

El hecho de que los nuevos afiliados, jóvenes sobre todo, se mantengan poco tiempo en el sindicato (dinámica agudizada en tiempos de crisis), es uno de los nuevos retos que claramente impacta ya no en la reducida presencia de jóvenes en la organización sino, y más grave, en el progresivo envejecimiento de la afiliación. En la etapa analizada (crecimiento y declive) el volumen de altas afiliativas ha sido importante, incluso teniendo en cuenta la aguda reducción durante la crisis; pero la gran inestabilidad contractual (precariedad) y el alto riesgo de desempleo de estos asalariados se ha traducido en afiliaciones de muy corta duración y, por tanto, la renovación generacional de la afiliación no se produce de manera satisfactoria.

La continuidad orgánica entre los afiliados de origen español, en comparación con los extranjeros, adquiere un comportamiento diferenciado. Los afiliados extranjeros tienen permanencias mucho más cortas entre 2001-2007, ya que un tercio (31,3%) de sus nuevos afiliados causa baja durante el primer año de afiliación, y la mitad (55%) durante los dos primeros años. En definitiva, al cabo de cinco años, cuatro de cada cinco afiliados de

origen extranjero dejó el sindicato. Durante la crisis económica aún se acorta de forma más dramática la estancia organizativa de los nuevos afiliados extranjeros, ya que una cuarta parte (24%) deja el sindicato durante los seis primeros meses tras el ingreso y, la mitad, antes del año y medio de su inscripción. Quizás la proposición de Waddington (2015) sobre la instrumentalidad de los jóvenes se pueda ampliar a los inmigrantes. Aunque, tal vez, sea la precariedad laboral, el desempleo y el trabajo pobre, asociados a los jóvenes e inmigrantes los que conllevan la instrumentalidad (en términos de defensa y protección), afectando la continuidad de su afiliación sindical y creando nuevas divisiones en el seno de la clase trabajadora.

Otra de las cuestiones que permite analizar la base de datos es el fenómeno de la reafiliación¹, interesante no sólo para cuantificar la posible rotación, sino también para establecer el grado de lealtad o fidelidad al sindicato; en cierto modo es un indicador indirecto de la presencia de afiliados sensibles a incentivos de identidad y de valores o, en su defecto, de miembros más propensos a incentivos instrumentales. La reafiliación entre 2001 y 2014 (ver tabla 4) comprende a unos 20.000 individuos (5% del total) que han sido miembro más de una vez².

¹ La reafiliación la entendemos aquí como aquél afiliada que se da de alta y de baja como miembro del sindicato más de una vez durante su vida laboral.

² Recordemos que en el estudio sobre CCOO de toda España este porcentaje era del 6% (Vidal et al. 2016).

Tabla 4. Afiliados según el número de episodios de afiliación. CCOO de Cataluña

	Período 2001/2014	
	Frecuencia	Porcentaje
1 episodio	369.156	94,94
2 episodios	18.352	4,72
3 episodios	1.194	0,31
4 o más episodios	109	0,03
Total	388.811	100

Fuente: CCOO de Cataluña.

Entre los reafiliados el porcentaje de bajas del primer episodio de afiliación es más alto durante el ciclo recesivo dado que el 48,8% de los episodios acaba en baja, mientras que en el ciclo de crecimiento este porcentaje se reduce a un 37,6%. De los miembros que causan baja vuelve a afiliarse el 7,8% (8.249 individuos) en el ciclo de crecimiento y el 11,4% (16.203 individuos) en la etapa de declive. Por tanto sólo un porcentaje reducido vuelve al sindicato. La trayectoria menos estable es la de aquellos que se dan de baja y de alta en diversas ocasiones, pero sólo 1.144 lo hacen tres o más veces durante los siete años de crisis. No obstante, los que se reafilian al sindicato no sólo tienen una mayor tendencia a dejar el sindicato (de nuevo), sino que permanecen menos tiempo. La permanencia media de los reafiliados, entre 2001-2007, era de dos años y medio y cae a un año y medio entre 2008-2012. La composición de la reafiliación no varía por género, ni origen, mientras los jóvenes tienen una relativa mayor tendencia a ser reafiliados.

DISCUSIÓN

En el período estudiado hemos podido observar que la afiliación de CCOO de Cataluña evoluciona con el ciclo. Aunque con cierto desfase temporal experimentó una fuerte dinámica positiva en el crecimiento y una profunda caída en la crisis y, en 2016, se observa una relativa estabilización. Así, podemos compartir con Kalecki (2011) que mientras el pleno empleo bajo formas típicas fortalece

a los sindicatos, el desempleo y la precariedad los debilita.

Coincidimos con Kochan (2012) en los efectos negativos del declive industrial, agravados en nuestro caso por la fuerte caída de la construcción, y el trasvase de mano de obra a los servicios; dado que éstos, en el caso español, se caracterizan por ser intensivos en trabajo: comercio, turismo, servicios personales, y no por actividades que generen puestos de trabajo más dinámicos y cualificados; de hecho, los servicios públicos perdieron y precarizaron empleo y algo similar sucedió en los servicios financieros privados. Sobre ello planean los cambios legislativos que favorecen la discrecionalidad empresarial; en España las reformas de los gobiernos de Zapatero (2010) y de Rajoy (2012), dirigidas a debilitar a los sindicatos atacando la base de la negociación colectiva y que se acompañaron de intensas campañas de deslegitimación.

Pero también incide la internacionalización de las relaciones laborales. Si bien los sindicatos han continuado arraigados a sus territorios nacionales, los organismos internacionales (Comisión Europea, BCE, FMI, OCDE, etc.) han desplegado gran actividad para conseguir que las cuestiones económicas y laborales se determinen mediante contrarreformas laborales con objetivos de austeridad impuestos por dichos organismos.

Pero Kochan también menciona factores internos relacionados con la dificultad de las organizaciones sindicales en adaptarse a los cambios del contexto. En este terreno, hay aspectos positivos como es la mayor presencia de mujeres, pero también hay aspectos negativos, como son el escaso

atractivo del sindicato hacia los jóvenes y, sobre todo el progresivo envejecimiento del conjunto de miembros. Ello coincide con Lehndorff (2015) dado que uno de los elementos clave que explica la afiliación y la permanencia como miembro del sindicato es la estabilidad contractual; lo que excluye a desempleados y precarios, pero también a los colectivos más proclives a estas situaciones laborales: jóvenes, no cualificados y de bajo nivel de instrucción, inmigrante. España ha utilizado medidas de flexibilidad cuantitativa destinadas a aumentar el control empresarial de contratos y despidos, y de la disponibilidad de jornada y horario de los trabajadores. Lo que, a su vez, redundará en mayor desempleo, precariedad, trabajo pobre, inseguridad y reducción de salarios. Asimismo, la crisis ha implicado la reducción de la dimensión de los centros de trabajo y el incremento del peso de los sectores de actividad intensivos en mano de obra de baja cualificación. Factores todos ellos que dificultan la tarea afiliativa y, ahí, están por ver las posibilidades señaladas por Svalund y Kervinen (2013) de puesta en marcha de cambios organizativos que aumenten la proximidad con los afiliados, o la aplicación de medidas de consulta y participación destinadas a favorecer la afiliación. En todo caso nuestro estudio muestra algunas carencias internas que esperamos contribuyan a ampliar el abanico de actuaciones posibles. Una de ellas es la recuperación de afiliados que se dan de baja, otra es la destinada a incrementar su continuidad como miembros.

Durante el período 2001-2007 se observa una tendencia a abreviar el tiempo de permanencia como afiliado, que se agrava en la Gran Recesión. Así, el tiempo que tarda en dejar el sindicato la mitad de los nuevos afiliados se ha reducido en un año, pasando de cuatro años y medio entre los nuevos afiliados de 2001-2007 a tres años y medio entre los nuevos afiliados de 2008-2014. También ha habido, en el ciclo recesivo, una disminución de los individuos que se han dado de alta al sindicato por primera vez; y esto se acompaña por un aumento de los afiliados que se dan de baja. La mayor parte de los afiliados (55,7%) en el ciclo de crecimiento se dieron de alta en el período, mien-

tras que sólo una minoría de afiliados (38,6%) en el período de crisis se dio de alta en esos años. En cambio, el 48,8% de los episodios acaba en baja durante el ciclo recesivo, mientras que el 37,6% de los episodios de afiliación acaba en baja durante el ciclo de crecimiento.

Por tanto, el saldo negativo de la afiliación durante la crisis se explica por la confluencia de dos patrones diferenciados: por un lado, la reducción de las altas y, por otro, las permanencias más breves entre los nuevos afiliados del período 2008-2014; al tiempo que la afiliación tradicional, más estable, ha experimentado un retroceso notorio. En referencia a la composición, el aumento del peso de las mujeres en la afiliación es atribuible a un mayor número de altas entre las asalariadas en el ciclo de auge, junto a una mayor caída de las altas entre los hombres en los primeros años de crisis; pero también es atribuible al progresivo avance de los servicios, más feminizados, acompañado del retroceso de la afiliación tradicional, masculina, de los sectores industriales y de la construcción. La afiliación de jóvenes y extranjeros ya se mostraba mucho más inestable en la bonanza, pero además estos colectivos han sido más castigados por la crisis, por lo que su trayectoria sindical es mucho más corta. También se observa unas consecuencias similares en los sectores de actividad más proclives a la precariedad.

Estas conclusiones conducen a recomendar al sindicato la implementación de una estrategia global que no sólo incentive la permanencia, sino también la recuperación de antiguos afiliados, ya que sólo un 5% de las bajas del período 2001-2014 retorna al sindicato en forma de reafiliación. El estallido de la crisis se acompañó de un ligero incremento de las reafiliaciones, lo que tal vez indica que una parte de este fenómeno se asocia con la ocupación inestable. En todo caso la estrategia para la recuperación de antiguos afiliados se ha de fijar en aquellos colectivos que se dan más de baja (jóvenes e inmigrantes) o son más reticentes a la afiliación. Y es aquí donde son necesarias acciones de representación de colectivos vulnerables, propensos a la precariedad, la desocupación y el trabajo pobre. Ahí están una buena parte de los puestos de

trabajo y de las nuevas actividades que se crean, de los hombres y mujeres ocupados y, sobre todo de los y las jóvenes. Una estrategia de renovación es necesaria no sólo para conseguir que el sindicato sea atractivo para todos ellos, sino también para frenar el progresivo envejecimiento de miembros y militantes.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSEN, S.K.; IBSEN, C.L.; ALSOS, K.; NERGAARD, K.; SAURAMO, P. (2015): “Changes in wage policy and collective bargaining in the Nordic countries – comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden”, en Van Gyes y Schulten (comps.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance. Alternative strategies for inclusive growth*. Brussels, ETUI; pp. 139-168.
- BIELER, A.; ERNE, R. (2015): “Transnational Solidarity? The European Working Class in the Eurozone Crisis”, en L. Panitch y G. Albo (eds.), *Transforming Classes*, Socialist Register. London, Merlin Press; 157-177.
- DRIBBUSCH, H. (2015): “Where is the European general strike? Understanding the challenges of trans-European trade union action against austerity”, *Transfer*, 21(2): 171-185.
- DUFRESNE, A. (2015): “The trade union response to the European economic governance regime. Transnational mobilization and wage coordination”, *Transfer*, 21(2): 141-156.
- GUMBRELL-MCCORMICK, R.; HYMAN, R. (2013): *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford/New York, OUP.
- HOBBSBAWM, E.J. (1979): *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona, Crítica.
- JÓDAR, P.; ALÓS, R.; VIDAL, S.; ORTIZ, L.; GARRELL, D. (2009): *La diversitat en el sindicat. Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l’afiliació a CCOO de Catalunya*. Barcelona, CERES.
- KALECKI, M. (2011): “Aspectos políticos del pleno empleo”, *Revista de Economía Crítica*, 12: 214-222
- KEUNE, M. (2015): “Less governance capacity and more inequality: the effects of the assault on collective bargaining in the EU”, en G. Van Gyes y T. Schulten (eds.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance*. Brussels, ETUI; pp. 283-296.
- KOCHAN, T.A. (2012): *Collective bargaining: crisis and its consequences for American society*, *Industrial Relations Journal*, 43(4): 302-316.
- LEHNDORFF, S. (2015): “Acting in different worlds. Challenges to transnational trade union cooperation in the eurozone crisis”, *Transfer*, 21(2): 157-170.
- MARGINSON, P.; KEUNE, M.; BOHLE, D. (2014): “Negotiating the effects of uncertainty? The governance capacity of collective bargaining under pressure”, *Transfer*, 20(1): 37-51.
- MEARDI, G. (2012): “Union Immobility? Trade Unions and the Freedoms of Movement in the Enlarged EU”, *British Journal of Industrial Relations*, 50(1): 797-825.
- PROSSER, T. (2014): “Financialization and the reform of European industrial relations systems”, *European Journal of Industrial Relations*, 20(4): 351-365.
- SCHNABEL, C. (2013): “Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges”, *European Journal of Industrial Relations*, 19(3): 255-272.
- SILVER, B.J. (2003): *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid, Akal.
- STAN, S.; HELLE, I.; ERNE, R. (2015): “European collective action in times of crisis”, *Transfer*, 21(2): 131-139.
- STOLEROFF, A. (2013): “Employment relations and unions in public administration in Portugal and Spain: From reform to austerity”, *European Journal of Industrial Relations*, 19(4): 309-323.
- SVALUND, J.; KERVINEN, H. (2013): “Trade union power during labour adjustments – comparison of company-level cases”, *Transfer*, 19(4): 489-505.
- VIDAL, S.; ALÓS, R.; BENEYTO, P.J.; JÓDAR, P. (2016): *La afiliación a CCOO: evolución, es-*

- tructura y trayectorias. Madrid, Fundación 1º de Mayo, Informe 123.
- WADDINGTON, J. (2015): “Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times”, *European Journal of Industrial Relations*, 21(3): 205–221.
- WADDINGTON, J.; KERR, A. (2002): “Unions fit for young workers?”, *Industrial Relations Journal*, 33(4): 298-315.

SINDICALISMO Y TRABAJO PRECARIO EN ANDALUCÍA

MARCIAL SÁNCHEZ MOSQUERA
UNIVERSIDAD DE SEVILLA
MSM@US.ES

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

LOS EFECTOS DE LA CRISIS Y DE LAS REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO, JUNTO CON OTROS ELEMENTOS, HAN GENERADO UN RETROCESO GENERAL DEL SINDICALISMO EN ANDALUCÍA Y PARTICULARMENTE EN LOS DOS GRANDES SINDICATOS, COMISIONES OBRERAS Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. EL TEXTO ES UNA APROXIMACIÓN INICIAL A LA REACCIÓN DE ESTOS DOS GRANDES SINDICATOS ANTE EL AVANCE Y CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO PRECARIO EN UNO DE LOS MERCADOS DE TRABAJO MÁS DETERIORADOS Y PROBLEMÁTICOS DE EUROPA.

PALABRAS CLAVE

SINDICALISMO, SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS, ANDALUCÍA, TRABAJADORES ATÍPICOS, TRABAJADORES PRECARIOS

INTRODUCCIÓN

En los últimos veinte años el mercado de trabajo regional ha consolidado una serie de cambios que prácticamente han devenido en estructurales. La crisis económica, las medidas y las reformas adoptadas y la nueva dinámica de crecimiento han extendido el denominado trabajo atípico (no estable, temporal, de jornada parcial), que en su práctica totalidad es precario. Sin embargo, la temporalidad en la contratación ha sido singularmente alta en Andalucía desde mucho antes del inicio de la crisis, llegando a cotas superiores al 40%.

En la Europa meridional la crisis iniciada en 2008 ha evidenciado y confirmado el retroceso sindical iniciado en los años 1990. Las organizaciones españolas más representativas, que precisamente habían avanzado a partir de esa década (Beneyto,

2008), constituyen un ejemplo esclarecedor del efecto de la crisis. Este retroceso debe ser motivo de reflexión y estudio, máxime en regiones como la andaluza con un mercado de trabajo tan problemático y alta estimación de economía informal. Las propias organizaciones, de hecho, han activado un debate interno e iniciado medidas para afrontar la situación (Comisiones Obreras, 2016). En este sentido, es muy importante el tratamiento hacia el empleo precario y, consecuentemente, los trabajadores sometidos a éste. El trabajo sindical persigue un doble objetivo: reducir el empleo precario, que debilita el sindicalismo y genera desigualdad, y aproximarse, organizar y mejorar los derechos sociolaborales de los trabajadores precarios.

Este trabajo realiza un análisis de aproximación a la situación de los sindicatos andaluces más representativos en relación con los denominados

trabajadores atípicos, ciertamente precarios. Para ello examina el mercado de trabajo regional de la parte de la ocupación en perspectiva comparada con España y Europa occidental. En un segundo término se estudia la afiliación y el grado de representatividad a través de las elecciones sindicales.

La exposición, tras la introducción, se desarrolla en un epígrafe de estado de la cuestión, seguido de un apartado de evolución del mercado de trabajo del lado del empleo y la consolidación de un importante segmento precario en Andalucía, y otro en que se fijan los resultados del estudio e insertarlo en el debate académico. Finalmente, las conclusiones.

MARCO TEÓRICO DE ESTUDIO.

TRABAJO PRECARIO Y SINDICALISMO EN EUROPA

La consolidación de rasgos desreguladores y flexibilizadores en la política económica europea se produjo en la década de 1990, tras el giro conservador que encabezó M. Thatcher en el decenio anterior. En esta consolidación hegemónica de una visión liberal de los mercados, sobre todo el de trabajo, destacan como factores el colapso del bloque soviético y la apuesta por una Unión Económica y Monetaria europea centrada en el mercado. Las políticas sociales quedaron en un segundo plano, en el convencimiento liberal de que más desregulación y más mercado supondrán un mayor desarrollo del que se derivará, casi automáticamente, bienestar social.

Han prevalecido las políticas centradas en la oferta (la empresa) y la desregulación económica como respuestas a las nuevas exigencias competitivas y la globalización progresiva de los mercados, y de austeridad respecto de la crisis económica. El auge de la internacionalización de la economía ha restado operatividad (y eficacia) al marco regulatorio estatal y, en consecuencia, a las instituciones económicas y sociales en las que están insertas los sindicatos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como trabajo atípico aquel que no encaja en los parámetros normales de estabilidad (sin fecha de término) y jornada completa. Era el

empleo habitual del mundo industrializado posterior a la segunda guerra mundial. La atipicidad, si no es elegida por el trabajador, afecta la calidad del empleo y deviene singularmente en precariedad. Un trabajo sin estabilidad, temporal, y/o a jornada parcial repercute negativamente en la retribución y otros parámetros como la cotización que da acceso a prestaciones sociales de calidad, la seguridad, la formación, etc.

La noción de precariedad está sólidamente conceptualizada en los trabajos de Bilbao (1999), Beck (2007), Neilson y Rossiter (2008), Kalleberg (2011) y Arnold y Bongiovi (2013). Resulta evidente, según se tendrá ocasión de exponer, que hay una correspondencia entre el fenómeno en sí y el interés científico por conceptualarlo y explicarlo.

El *trabajo decente* es aquel que genera un ingreso justo, seguridad en el puesto de trabajo y protección social. También igualdad de género y libertad. Este último parámetro alude a la democracia, con el reconocimiento de los derechos a la libre asociación, manifestación y huelga, y por supuesto la autonomía colectiva. Es decir, el sindicalismo. Por tanto, el empleo precario no cumple los rasgos de *decencia* exigidos. Habitualmente comienza no cumpliendo con un ingreso justo (y estabilidad en el empleo) para terminar infringiendo el resto. La precariedad, consecuentemente, se ha erigido como un fuerte obstáculo al sindicalismo (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Algún autor ha conceptualado al *precariado* como una clase social aparte (Standing, 2016), de este modo la fragmentación del mercado de trabajo habría escindido la clase trabajadora en dos, trabajadores con cierta estabilidad y derechos, y trabajadores que no los tienen. Esto explicaría la lejanía absoluta, incluso la incompreensión, de los trabajadores precarios respecto de los grandes y tradicionales sindicatos. Esta “nueva clase” debería construir organizaciones propias, con intereses enfrentados a la otra clase de trabajadores y sus organizaciones.

Sin necesidad de dar por buena esa separación radical, sí se encuentran suficientes evidencias de, por un lado, la falta de penetración del sindicalismo confederal más representativo en este segmento de

trabajadores y, en el mismo sentido, el desapego de éstos hacia estas organizaciones tradicionales de la izquierda (Lindvall y Rueda, 2014) e incluso el Estado, que no se muestra tan eficaz en su protección como con los trabajadores estables o típicos.

En Europa occidental –también los países del Sur– se encuentran los sindicatos con mayor afiliación, representación y capacidad de intermediación y contratación del mundo, los cambios

institucionales y económicos operados en los últimos treinta años ha impulsado un retroceso y debilitamiento generalizado. La densidad sindical en Europa occidental se ha reducido prácticamente a tasas de la década de 1950, excepción hecha de los países nórdicos. De igual modo, la cobertura de la negociación colectiva también ha retrocedido (Waddington, 2015).

Tabla 1. Densidad sindical en Europa Occidental, promedio de tasa afiliación 1994-2013 por periodos

	1994-1998	1999-2003	2004-2008	2009-2013
Austria	40.0	36.1	31.5	28.0
Bélgica	52.5	55.3	54.3	54.8
Dinamarca	75.8	72.9	68.7	67.0
Finlandia	79.7	74.4	70.5	69.2
Francia	8.5	8.0	7.6	7.7
Alemania	28.1	24.0	20.7	18.2
Grecia	29.3	24.9	23.9	22.1
Irlanda	44.9	36.1	32.2	33.9
Italia	37.2	34.4	33.9	36.3
Holanda	24.8	22.2	20.2	18.8
Noruega	56.5	54.5	53.9	53.2
Portugal	25.1	21.7	21.0	19.1
España	17.1	16.4	15.4	17.1
Suecia	84.7	78.9	73.5	68.4
Reino Unido	33.4	29.6	27.4	26.5

Fuente: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016. Open access database at: uva-aias.net/en/ictwss

La tasa de afiliación está influida de un modo fuerte por el ciclo económico (es pro-cíclica, afectada por la depresión económica), tamaño de la empresa y antigüedad en la misma, existencia de secciones sindicales en el centro de trabajo y diseño institucional (Sistema Ghent); de un modo medio por la actividad (favorable industria y sector público, y desfavorables servicios y privado), situación contractual, edad y nivel formativo; y de manera débil por el género, la nacionalidad de los

trabajadores y el modelo de negociación colectiva (Beneyto et al., 2016: 28).

La capacidad de contratación colectiva y la afectación masiva de ésta al empleo ha resistido bastante bien los cambios institucionales operados (Tabla 2). Pese a la reducción generalizada de la sindicación, los acuerdos colectivos que firman los sindicatos, también en España, tienen bastante eficacia y extensión a la fuerza de trabajo.

El debilitamiento de los sindicatos europeos ha discurrido de manera coetánea a la asunción, siquiera en parte, del discurso político, económico y social dominante a través de los acuerdos sociales

suscritos con gobiernos que interpretaban una política de orientación más o menos –según el caso– favorable a la empresa (Sánchez Mosquera, 2017).

Tabla 2. Porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en Europa Occidental, 1999-2013

	1999-2003	2004-2008	2009-2013
Austria	98.0	98.0	98.0
Alemania	68.5	63.4	59.3
Bélgica	96.0	96.0	96.0
Dinamarca	85.0	83.3	83.0
España	82.0	76.9	78.3
Finlandia	89.0	89.0	86.0
Francia	ND	97.9	98.0
Grecia	82.0	82.4	60.0
Holanda	85.1	79.2	85.5
Irlanda	44.2	41.7	40.5
Italia	80.0	80.0	80.0
Noruega	70.5	70.0	67.5
Portugal	75.4	82.0	75.4
Reino Unido	35.7	34.2	30.7
Suecia	94.0	92.5	88.5

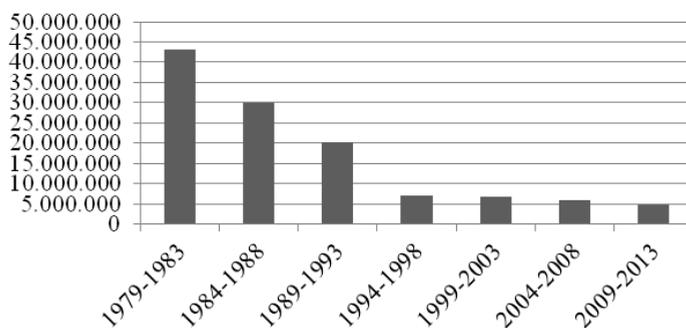
Fuente: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016. Open access database at: uva-aias.net/en/ictwss

A partir del bienio 2009-2010, para hacer frente a la crisis económica, los gobiernos europeos iniciaron políticas de desregulación del mercado de trabajo y rigor fiscal (ajuste y reducción del gasto social).

Los sindicatos se opusieron frontalmente. En total, se han producido 57 huelgas generales en los países de Europa occidental entre 2008 y 2015 (Vandaele, 2016, p. 283). Sin embargo, no pudieron frenar el programa de reformas desreguladoras y liberalizadoras, tampoco la política de austeridad.

En los países del sur las reformas laborales han supuesto un ataque frontal hacia el papel de intermediación de los sindicatos, pues han debilitado significativamente la negociación colectiva y han reforzado el unilateralismo empresarial (Baylos, 2014; la *gran agresión* según Beneyto et al., 2016: 25), incluso causando un desequilibrando a favor del autoritarismo (Rocha, 2014). En correspondencia con lo anterior, la conflictividad medidas en jornadas perdidas por huelga se ha reducido a mínimos históricos.

Figura 1. Promedio de jornadas de trabajo perdidas por huelgas o cierres patronales en países de Europa Occidental, 1979-2013



Países de Europa Occidental: Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Holanda, Noruega, Portugal, España, Suecia y Reino

Fuente: Base de Datos ILOSTAT, European Trade Unions Institute (ETUI), Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch de Austria, Statistics Finland, Central Statistics Office Ireland, Centraal Bureau voor de Statistiek Holanda,

Varios son los factores que explican esta tendencia. Los sistemas de resolución de conflictos laborales extrajudiciales derivados de acuerdos corporatistas, pese a la crisis, siguen mitigando las huelgas. Pero también se deben tener en cuenta factores más relacionados con la pérdida de capacidad movilizadora, como la desindustrialización (la industrial es un factor fuerte que favorece la sindicación), las derrotas sufridas en huelgas en un contexto tan desfavorable como el descrito más arriba, de reforzamiento de la autoridad empresarial y la limitación del derecho de huelga que se ha producido en algunos países (Vandaele, 2016). Por supuesto, otro factor destacado es el avance en la fragmentación del mercado de trabajo.

Las estrategias de los sindicatos europeos ante el avance y consolidación del empleo precario han girado en torno integrarlos en sus estructuras (sin hacer distinciones entre trabajadores precarios y ordinarios); no excluirlos ni realizar acciones que sirvan exclusivamente a los trabajadores estables o típicos; y establecer federaciones específicas para los trabajadores sindicados precarios (Keune, 2013; y Gumbrell-McCormick, 2011). Con claridad la negociación colectiva y la influencia política (diá-

logo social) continúan siendo imprescindibles para alcanzar estos objetivos. Pero deben implementarse otras estrategias.

EMPLEO, TRABAJADORES PRECARIOS Y SINDICALISMO

En los últimos veinte años el mercado de trabajo en Europa, del lado del empleo, ha evolucionado favorablemente pese a la crisis. La media de los países de la UE, así como los de la zona euro, registran en el último bienio (2015-2016) una mayor tasa de empleo que en el primer cuatrienio analizado, más de cuatro puntos porcentuales (pp) por encima. Además, se ha registrado un crecimiento ininterrumpido sostenido, con apenas un pequeño retroceso en los peores años de la crisis 2012 y 2013, que influyen los resultados del cuatrienio 2011-2014.

El caso de España, aunque la tasa de empleo al final del periodo analizado es superior respecto al inicio, no se ha guardado una tendencia ascendente. Los diferenciales con respecto a Europa se han ampliado. Si al inicio del periodo analizado la tasa de empleo española era inferior en 5.7 pp a la UE, al

final la diferencia asciende a 7.5. Andalucía sigue la estela de España, pero con peores resultados. Inicia a una diferencia de 9.3 pp y termina igual.

La tasa de empleo andaluza era la más baja de España al inicio del periodo analizado y también lo es en 2015-2016.

Tabla 3. Tasa de empleo en España por Comunidades Autónomas (CCAA) con referencia a la UE, 1999-20016

	1999-2002	2003-2006	2007-2010	2011-2014	2015-2016
UE 28	62.3	63.2	64.8	64.2	66.1
Zona Euro 19 países	61.7	63.2	64.8	63.7	64.9
España	56.6	62.5	62.3	56.2	58.7
Andalucía	47.4	54.3	54.1	46.8	49.4
Aragón	60.6	66.7	67.3	61.0	64.0
Canarias	55.4	59.9	55.9	49.7	52.8
Cantabria	53.7	61.3	63.5	58.0	60.2
Castilla-la Mancha	55.4	60.6	60.3	52.7	54.5
Castilla y León	55.3	60.7	62.7	58.4	60.8
Cataluña	63.9	68.6	67.4	61.2	64.3
Comunidad de Madrid	60.4	67.8	68.5	63.5	65.5
Comunidad Foral de Navarra	63.5	67.7	68.4	63.1	64.1
Comunidad Valenciana	58.6	63.6	61.4	54.2	58.2
Extremadura	49.1	53.8	54.9	48.2	50.1
Galicia	55.2	60.3	62.7	57.4	58.9
Islas Baleares	66.0	68.7	65.7	60.8	65.8
La Rioja	60.0	66.7	66.6	61.1	64.8
País Vasco	58.5	64.7	66.2	62.9	64.0
Principado de Asturias	49.0	55.2	59.2	54.0	56.2
Región de Murcia	56.7	62.6	60.6	53.2	55.5

Fuente: Eurostat e INE

La temporalidad suele implicar empleos de menor calidad. En términos relativos, la temporalidad en España con respecto a Europa ha mejorado desde el inicio del periodo estudiado. Pero debe tenerse en cuenta que la reducción radical de distancia se produjo en un contexto de reducción masiva del

empleo en España (mientras la tasa de empleo se mantenía estable en Europa), y que la recuperación de empleo de los últimos años ha cursado con un claro ascenso de la temporalidad.

Tabla 4. Porcentaje de temporalidad en el empleo en España por CCAA con referencia a la UE, 2002-2016

	2002-2005	2006-2009	2010-2013	2014-2016
UE 28	11.1	11.9	11.6	11.9
EURO 19	12.7	13.6	12.9	13.1
España	32.5	29.9	24.1	25.1
Andalucía	45.2	41.8	33.1	35.0
Aragón	26.9	26.4	22.6	23.4
Canarias	39.6	35.1	29.1	31.2
Cantabria	27.0	27.4	20.6	22.7
Castilla - La Mancha	37.2	32.3	24.9	26.7
Castilla y León	29.6	26.3	21.1	23.4
Cataluña	24.4	22.4	18.8	19.7
Comunidad de Madrid	23.9	24.1	18.0	17.1
Comunidad Foral de Navarra	26.8	27.0	23.1	24.5
Comunidad Valenciana	37.9	32.5	27.0	27.2
Extremadura	40.1	39.2	34.5	33.5
Galicia	34.7	30.7	23.8	25.0
Islas Baleares	30.6	29.0	25.4	26.7
La Rioja	25.7	24.1	20.2	21.9
País Vasco	29.0	27.1	22.0	23.0
Principado de Asturias	28.4	28.0	23.4	25.6
Región de Murcia	42.7	37.8	32.4	33.6

Fuente: Eurostat e Instituto Nacional de Estadística

Cabe anotar también la estabilidad de la media europea en tasas de temporalidad moderadas durante todo el periodo examinado, que de acuerdo con la estabilidad de la tasa de empleo (e incluso crecimiento sostenido) determina un mercado de trabajo como media mucho más sólido y menos problemático. En el caso de Andalucía, con un diferencial de 10 pp, se vuelven a encontrar el peor resultado de España.

La parcialidad en la jornada es otro de los problemas que aqueja al empleo, sobre todo si no es una opción elegida. La jornada parcial tiene un claro efecto de reducción de la retribución sobre la jornada y el salario completo. En este caso, la parcialidad es superior en el caso de la media de la UE. Pero esas tasas de parcialidad son más problemáticas en un entorno de bajo empleo y alta temporalidad.

Tabla 5. Porcentaje de parcialidad en la jornada de trabajo en España por CCAA con referencia a la UE, 2002-2016

	2002-2005	2006-2009	2010-2013	2014-2016
UE 28	16.6	17.6	19.0	19.6
Zona Euro 19 países	16.6	17.6	20.5	21.6
España	9.2	11.9	14.2	15.6
Andalucía	9.8	12.8	15.7	17.6
Aragón	9.5	12.2	13.9	14.9
Canarias	9.5	10.5	14.0	16.0
Cantabria	6.3	9.8	12.2	13.2
Castilla - La Mancha	8.3	10.9	13.1	13.8
Castilla y León	9.7	11.6	13.9	15.6
Cataluña	9.0	11.6	13.7	14.5
Comunidad de Madrid	7.9	11.2	12.3	13.6
Comunidad Foral de Navarra	11.2	13.7	15.4	17.6
Comunidad Valenciana	11.4	13.9	17.4	19.0
Principado de Asturias	6.6	10.2	12.6	13.8
Extremadura	9.5	12.4	14.4	15.5
Galicia	8.7	10.6	12.7	14.1
Islas Baleares	8.7	10.4	13.2	13.7
La Rioja	6.0	12.5	14.9	16.1
País Vasco	10.6	13.9	15.5	17.9
Región de Murcia	8.8	12.0	15.1	16.3

Fuente: Eurostat e INE

El sindicalismo más representativo en Andalucía debe trabajar en un mercado de trabajo bastante problemático y deteriorado. Esto ha tenido un impacto claro sobre la afiliación. Por otro lado,

la crisis económica ha supuesto en Andalucía el colapso del proceso continuado de concertación social tripartita iniciado en los años noventa y cuyo último acuerdo, el séptimo, se extinguió en 2013.

Tabla 6. Tasa de afiliación sindical en España por CCAA, 1999-2010

Comunidades Autónomas	Media 1999-2002	2008	2010
España	17,4	17,2	16,4
Andalucía	19,4	17,2	13,5
Aragón	21,2	19,8	18,9
Canarias	17,6	17,8	15,0
Cantabria	23,7	22,5	23,2
Castilla-La Mancha	15,6	19,8	19,4
Castilla y León	17,2	23,4	20,4
Cataluña	11,8	14,6	12,6
Comunidad de Madrid	14,6	14,7	11,8
Comunidad Foral de Navarra	22,7	25,3	18,5
Comunidad Valenciana	16,9	16,9	20,5
Principado de Asturias	32,1	24,0	31,4
Extremadura	15,5	16,1	18,8
Galicia	17,8	19,7	23,2
Islas Baleares	13,4	16,1	17,4
La Rioja	14,9	20,7	20,1
País Vasco	22,9	20,9	22,1
Región de Murcia	11,8	16,1	10,3

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 1999-2002, 2008 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los resultados en las elecciones sindicales, por otro lado, han proyectado una evolución claramente negativa, sobre todo para las dos organizaciones

mayoritarias a nivel nacional, y más aún para las organizaciones más representativas andaluzas.

Tabla 7. Comparación de la representación sindical medida en delegados de CC OO, UGT y resto de España y Andalucía, 1999-2015

	DELEG ESP		CC OO		CC OO AND		UGT		UGT AND		OTROS		OTROS AND	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1999	260 285	34 670	98 440	37.8	13 987	40.34	96 770	37.2	14 720	42.46	65 975	25	5 963	17.2
2003	280 396	41 119	109 431	39	16 513	40.16	102 93	36.7	17 420	42.36	68 055	24.3	7 186	17.48
2007	310 231	46 627	121 556	39.2	19 027	40.81	114 269	36.8	19 940	42.76	74 406	24	7 660	16.43
2011	308 188	43 925	116 414	37.8	16.961	38.61	110 228	35.8	17 632	40.14	81 546	26.5	9 332	21.25
2015	261 237	36 015	94 263	36.1	13372	37.12	85 917	32.9	12 634	35.08	81 057	31	10 009	27.79

Fuente: Jódar (2013: 543), DE SOTO RIOJA, DE ARMAS CEJAS, (2010: 213, 216,219, 225) y Elecciones Sindicales, VI y IX Congresos de CC OO-A, AHCCOO-A Cajas 16 y 1271; e Informe de Datos Electorales de abril de 2015, Confederación Sindical CCOO.

Resulta muy claro el punto de inflexión que ha supuesto la crisis, con una continuidad de tendencia en las elecciones de 2015. De manera regular, la ampliación del número de delegados electos en España y Andalucía hasta las elecciones de 2007, siguiendo el ciclo económico alcista que benefició a las organizaciones mayoritarias. En Andalucía, la ausencia de sindicatos nacionalistas, entre otros factores, ha permitido una mayor representatividad relativa de las dos grandes organizaciones. Sin embargo, la crisis y los dos últimos años (2014 y

2015) de crecimiento económico y descenso del paro han supuesto una reducción general del número de delegados electos. Reducción del 15.79% en España y del 22.76 en Andalucía. Retroceso andaluz mayor que debe ser explicado, al menos en buena medida, por el peor desempeño absoluto y relativo (en los últimos años) del mercado de trabajo andaluz. El retroceso ha sido tal que, en términos de representatividad, prácticamente las organizaciones andaluzas alcanzan un grado coincidente con la representatividad nacional.

Tabla 8. Comparación de representatividad (suma de delegados sindicales) de los dos grandes sindicatos en Andalucía y España, 1999-2015

EE. SS.	UGT-A + CC OO-A	UGT + CC OO	DIFERENCIA
1999	82.8	75	7.8
2003	82.5	75.7	6.8
2007	83.6	76	7.6
2011	78.7	73.7	5
2015	72.2	69	3.2

Fuente: elaboración propia a partir de la tabla anterior.

Pese a la pérdida de representatividad, todavía se encuentran en niveles de representatividad muy destacados, muy por encima del resto de organizaciones. En España, más de las dos terceras partes de la representación sindical pertenecen a las dos grandes organizaciones. En Andalucía, la representación de éstas es superior. No obstante, el caso andaluz es preocupante porque desde 1999 los dos grandes sindicatos han perdido más de 10 pp de representación.

La evolución descrita ha provocado cambios. En el interior de las organizaciones, desde un punto de vista de la organización, se han reducido y reagrupado federaciones. En primer lugar, porque la actividad económica aparece más interconectada, pero también porque permite aligerar los gastos en un momento que no se ha recobrado todavía el nivel

de afiliación precedente a la crisis y con una menor financiación pública, al permanecer interrumpidos los intercambios y consensos corporatistas.

El reto de la feminización. La afiliación masiva de la mujer a niveles del hombre (en gran medida con el acceso de la mujer al mercado de trabajo en 1970, con el hecho además de la feminización del empleo público) y, últimamente, con una buena incorporación de la mujer a los puestos directivos. En la actualidad, los dos sindicatos mayoritarios andaluces cuentan, respectivamente, con dos secretarías generales a su frente.

La mayor presencia sindical en puestos de trabajo estable, en empresas de mayor tamaño en la administración pública ha decantado un perfil de afiliación de edad por encima de los cuarenta años¹, además de perfiles sectoriales que guardan

¹ La edad media de afiliación se ha incrementado desde los 42 años, en 2000, a 46,5 años en la actualidad (Comisiones Obreras, 2016).

relación con la administración y sectores económicos (industria) que cada vez tienen menos peso en el conjunto de la economía.

El rejuvenecimiento de la afiliación es, por tanto, una prioridad y un reto. La búsqueda de la afiliación de los jóvenes, frecuentemente sometidos al desempleo y a trabajo precario, ya es un argumento suficientemente convincente como para que las organizaciones busquen penetrar en sectores y trabajos precarizados.

Tampoco existe una representación eficaz de los trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo, que habitualmente sufren condiciones laborales marcadas por la dependencia de las empresas que contratan sus servicios. El análisis comparado ha mostrado que es más eficaz crear organizaciones concretas y ligadas al sindicato, que organizar a estos trabajadores en federaciones dentro del propio sindicato. Del mismo modo el componente territorial es más eficaz que el sectorial (Gumbrell-McCormick, 2011). En España, la Unión General de Trabajadores cuenta con una organización de autónomos y Comisiones Obreras ha preferido recientemente establecer una política de alianzas con las organizaciones de trabajadores autónomos progresistas.

En cuanto a la estrategia y la acción sindical, éstas pasan por recomponer los cauces habituales de acción sindical: presión-negociación/acuerdo, pero bajo nuevas premisas. Las restricciones sufridas por las reformas legislativas en los países del sur de Europa han hecho virar a los sindicatos hacia un mayor interés por la afiliación y la representación directa. En España esto ha supuesto una mayor apuesta por las secciones sindicales y un esfuerzo por llegar a las pequeñas empresas.

Al igual que en Europa y España, el diálogo social ha quedado sensiblemente dañado en Andalucía. Ni unas finanzas públicas que han frenado su deterioro en los últimos años ni la necesidad de apoyo político y social externo de los últimos gobiernos han rehabilitado el diálogo social tripartito. Los sindicatos mayoritarios, según han recordado en reiteradas ocasiones, resultaron decisivos para que el Partido Socialista conservara el poder en la difícil coyuntura de las elecciones regionales de

2012, cuando el Partido Popular venía de obtener una extraordinaria mayoría absoluta en las elecciones nacionales de 2011. Sin embargo, no se ha rehabilitado la concertación social.

El trabajo realizado en las décadas anteriores ha institucionalizado mecanismos, pautas y tradiciones corporatistas que pueden restaurarse. Pero, en realidad, el gobierno de turno no estará demasiado incentivado a abrir el juego corporatista y empeñar recursos económicos si los sindicatos no presionan suficientemente. Por otro lado, en la opinión pública los acuerdos corporatistas no suponen gran rédito político.

El instrumento de presión habitual, la huelga, ha declinado en toda Europa, también en España. El repertorio de protestas y presión será más amplio, si se traban alianzas verdaderas con organizaciones en estos sectores, pero ciertamente el protagonismo será también compartido.

En este sentido, hay un largo camino sociopolítico por recorrer en iniciativas legislativas populares, las campañas audiovisuales y el uso de una política de comunicación inteligente a través de Internet (Roca Martínez, 2016, y Luque Balbona y González Begega, 2016). Uno de los objetivos fundamentales es justamente romper la “narrativa ultraliberal” que ha dominado el espacio público (Köhler, González Begega y Balbona, 2012).

DISCUSIÓN

La literatura ha señalado el caso de los sindicatos europeos (Keune, 2013, y Gumbrell-McCormick, 2011) en relación al problema de sindicarse a los trabajadores atípicos. El caso de los grandes sindicatos regionales andaluces resulta de especial interés en el estudio de los cambios organizativos y de estrategia en Europa por la fuerte precariedad de su mercado de trabajo y porque, pese al retroceso, todavía cuentan con una fuerte presencia social y económica.

El caso andaluz puede ser esclarecedor acerca del estudio de la redefinición de alianzas con partidos de izquierda (*mosaic left*) y otros movimientos sociales sobre los que hasta ahora habían mostrado

suspicious (Hyman y Gumbrell-McCormick, 2010 y 2013: 145-151). También alianzas a nivel europeo, que debe cambiar la actitud defensiva de los sindicatos ante un proyecto de UE que, en los últimos años, ha acentuado su carácter neoliberal (Hyman y Grumbrell-McCormick, 2013: 190), en un contexto normativo como la UE determinante para Andalucía.

La negociación colectiva ha sufrido reformas que ha limitado en gran medida la intermediación y la capacidad de contratación, y de intervención, de los sindicatos en España. En Andalucía la aplicación a un mercado de trabajo más problemático y deteriorado refuerzan los efectos nocivos de los cambios sobre las organizaciones de trabajadores, aunque deben ponderarse con datos actualizados de 2015-2017.

Los sindicatos andaluces, al igual que los españoles, han estado habituados a hacer un fuerte trabajo de diálogo social al más alto nivel. En estos momentos de parálisis del diálogo social deben volverse hacia una visión más micro, de labor sindical en centros de trabajo, de proximidad (Roca Martínez, 2016).

La recuperación del discurso sociopolítico, de un sindicalismo que hace también política fuera de los centros de trabajo y que enlaza con otros movimientos sociales. En este punto, nuevos repertorios de protesta que reivindican derechos sociales. Resultan de interés para probar estas alianzas cívicas las denominadas coaliciones contra la política de austeridad (Luque Balbona y González Begega, 2016). Se podrá forzar así un diálogo social en una posición negociadora más fuerte.

El reto en Andalucía se plantea mejorar la presencia en las empresas, sobre todo en las pequeñas y medianas, sindicarse y defender al trabajador precario (habitualmente joven) y la necesidad de establecer alianzas con otras organizaciones de raíz ciudadana. Además, el escepticismo de la opinión pública, la desconexión de los precarios y éxito de propuestas ciudadanas y políticas surgidas del 15M generan una notable presión en esas organizaciones a favor de estos cambios (Pérez de Guzmán, Roca y Díaz-Parra, 2016).

La aproximación a los trabajadores precarios, muy escasamente sindicados, aunque planteada por algunos sindicatos europeos, ha topado con verdaderos problemas organizativos (Gumbrell-McCormick, 2011). Los sindicatos españoles y andaluces, hasta el momento, han puesto más énfasis en el diálogo social y menos en la negociación colectiva que otros del sur como los italianos. En cuanto a fórmulas organizativas, éstos se han decantado por implementar federaciones específicas para trabajadores precarios (Pulignano, Ortiz Gervasi y De Francesci, 2016). Fórmula que todavía no se ha ensayado en España.

Conclusiones

En Europa, más en los países del sur y España en particular, se ha consolidado una importante masa de trabajadores precarios, sobre todo jóvenes. En Andalucía el superior deterioro del mercado de trabajo y, en la misma clave nacional, la parálisis del diálogo social, han favorecido un retroceso del sindicalismo más representativo, superior al nacional, que resulta preocupante.

La ruptura del diálogo social y las reformas que desarticulan y atomizan la negociación colectiva han dotado de mayor importancia a la afiliación. En el ámbito de los trabajadores precarios, jóvenes en su mayoría, existe un amplísimo margen para la mejora.

La fortaleza sindical también es la representatividad, altas tasas de representatividad (delegados sindicales en las elecciones) y de cobertura de la negociación colectiva. Pese a la restricción normativa deben incluirse en la contratación colectiva a los trabajadores precarios.

Se detecta, de igual modo, una pérdida en la operatividad de la huelga. Debe ser complementada con la participación en nuevos repertorios de protesta. También se precisa mejorar la comunicación. La revitalización social, económica y comunicativa resulta esencial para aprovechar la falta de mayorías parlamentarias regionales fuertes y homogéneas. El diálogo social, desde una posición negociadora fuerte, puede ser un buen instrumento para reducir las fórmulas contractuales de precariedad.

BIBLIOGRAFÍA

- ARNOLD, D. y BONGIOVI, J. R. (2013): "Precarious, Informalizing, and Flexible Work", *American Behavioral Scientist*, 57 (3): 289 – 308.
- BAYLOS, A. (2014), *Negociar en crisis. Negociación colectiva en los países del sur de Europa*. Albacete, Bomarzo.
- BECK, U. (2007), *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, Paidós.
- BENEYTO, P.J. (2008): "El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26 (1): 57-88.
- BENEYTO, P. J.; ALÓS, R.; JÓDAR, P. y VIDAL, S. (2016): "La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias", *Sociología del Trabajo, nueva época*, 87: 25-44
- BILBAO, A. (1999), *El empleo precario. Seguridad de la economía, inseguridad del trabajo*. Barcelona, Los Libros de la Catarata.
- COMISIONES OBRERAS (2016), *Repensar el sindicato. Hicimos, hacemos, haremos historia*. Disponible en: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o101053.pdf>
- DE SOTO, J. M.; DE ARMAS, M. P. (2010): "Las elecciones sindicales en el periodo democrático: 30 años de UGT Andalucía (1978-2009)", GALÁN GARCÍA, A. (Dir.), *Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social: 30 años de UGT Andalucía*. Córdoba, Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía, pp. 209-243.
- GUMBRELL-McCORMICK, R (2011): "European trade unions and 'atypical' workers". *Industrial Relations Journal* 42 (3): 293-310.
- HYMAN, R. y GUMBRELL-McCORMICK, R. (2010): "Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16 (3): 315-331.
- HYMAN, R. y GUMBRELL-McCORMICK, R. (2013), *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford, Oxford University Press.
- JODAR, P. (2013): "Una breve panorámica de las elecciones sindicales de 2011, con apuntes de su evolución desde 2003", *Anuario Sociolaboral de*
2012. Madrid, Fundación 1º de Mayo – Comisiones Obreras. Disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Portada201208.pdf> [Consultado: 10 de noviembre de 2015].
- KALLEBERG, A. L. (2011), *The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. New York, Russell Sage Foundation.
- KEUNE, M. (2013): "Trade union responses to precarious work in seven European countries", *International Journal of Labour Research*, 5(1): 59-78.
- KÖHLER, H-D., GONZÁLEZ, S. y LUQUE, D. (2012): "Sindicatos, crisis económica y repertorios de protesta en el Sur de Europa", *Anuari del Conflict Social*. Disponible en: <http://revistes.ub.edu/index.php/ACS/article/view/6357/8113>
- LINDVALL, J y RUEDA, D. (2014): "The Insider-Outsider Dilemma", *British Journal of Political Science*, 44(2): 460-475.
- LUQUE, D. y GONZÁLEZ, S. (2016): "Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España Viejos y nuevos repertorios de protesta (2010-2014)", *Sociología del Trabajo*, 87: 45-67.
- NEILSON, B. y ROSSITER, N. (2008): "Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception", *Theory, Culture & Society*, 25 (7-8): 51 – 72.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012), *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Ginebra, OIT. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf [Consultado 10/06/2017].
- PÉREZ DE GÚZMAN, S., ROCA B., y DÍAZ-PARRA, I. (2016): "Political exchange, crisis of representation and trade union strategies in a time of austerity: trade unions and 15M in Spain", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22 (4): 461-474.
- PULIGNANO, V., ORTIZ GERVASI, L. y FRANCESCHI, F. (2016): "Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared", *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1): 39-55.

- ROCA, B. (2016): "Transformaciones en el trabajo y movimiento sindical. Propuestas para una renovación necesaria", Estudios de Progreso Fundación Alternativas, 86. Disponible en: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/3db-b85e5f22632a0391f8ad9fa63d76a.pdf
- ROCHA, F. (2014): "Crisis and austerity policies in Spain: Towards an authoritarian model of industrial relations", en ROCHA, F. (Ed.) *The New EU Economic Governance and Its Impact on the National Collective Bargaining Systems*. Madrid, Fundación 1º de Mayo, pp. 175–204.
- SÁNCHEZ MOSQUERA, M. (2017): "Trade unionism and social pacts in Spain in comparative perspective", *European Journal of Industrial Relations*, doi: 10.1177/0959680117711476. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1177/0959680117711476>
- STANDING, G. (2016), *The precariat. The new dangerous class*. London and New York, Bloomsbury Academic.
- VANDAELE, K. (2016): "Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3): 277-294.
- WADDINGTON, J. (2015) Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times. *European Journal of Industrial Relations*, 21 (3), pp. 205-22.

LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL

PEDRO J. LINARES

SECRETARIA DE SALUD LABORAL DE COMISIONES OBRERAS

PLINARES@CCOO.ES

VICENTE LÓPEZ MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD DE VALENCIA - DIRECTOR DEL ISTAS

VLOPEZ@PV.CCOO.ES

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO Y LA DESREGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES HA PROVOCADO UN AUMENTO DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL. EL ARTÍCULO ANALIZA DICHO PROCESO CON OBJETO DE IDENTIFICAR LOS FACTORES DETERMINANTES DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y PONER EN VALOR LA IMPORTANCIA DE LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN EL CONTROL DE LAS CAUSAS Y LA REDUCCIÓN DE SUS EFECTOS

PALABRAS CLAVE

CONDICIONES DE TRABAJO, PRECARIEDAD, ACCIDENTES, PARTICIPACIÓN SINDICAL

LAS CONDICIONES DE TRABAJO COMO DETERMINANTES DE LA (DESIGUALDAD EN) SALUD

La interrelación existente entre la actividad laboral y la salud tiene un carácter bidireccional. Que la actividad laboral beneficie o perjudique a la salud depende en gran medida de las buenas o malas condiciones en las que se ejercite dicha actividad. Unas buenas condiciones de trabajo tienen un efecto positivo sobre la salud de las personas

(satisfacción, bienestar), lo que repercute a su vez de forma positiva en la propia actividad laboral, mejorando los niveles de productividad del trabajo. Por el contrario, los problemas de salud que puedan derivarse de unas malas condiciones de trabajo repercutirán negativamente en la actividad laboral (Benavides, 2007:33). La mejora o empeoramiento de la productividad en el trabajo debemos considerarlo como un efecto paralelo al objetivo esencial¹: que la actividad laboral no perjudique a un derecho

¹ Aunque muchas veces, por desgracia, se invierten los objetivos y sólo se consideran asumibles aquellas inversiones o gastos, tanto por lo que respecta a la esfera empresarial como aquellos recursos provenientes del erario público, que repercuten en la productividad y competitividad de las empresas, relegando la salud a un segundo término. Sólo desde esta perspectiva pueden entenderse la escasa inversión empresarial en prevención de riesgos laborales o la negativa de empresarios y otros organismos públicos o semipúblicos (mutualidades, Instituto Nacional de Seguridad Social...) a reconocer ciertos daños de origen laboral (cardiovasculares, mentales, distintos tipos de cáncer).

fundamental de las personas como es la salud. En este artículo tratamos específicamente la relación entre salud y actividad laboral y no analizamos los efectos en la salud que tiene la falta de actividad laboral. El desempleo y todo lo que conlleva en términos de falta de ingresos, marginalidad social, acceso a servicios públicos, también tiene efectos negativos en la salud y, en un entorno de desempleo masivo, se ha convertido en uno de los pilares básicos en el análisis de la desigualdad. (Sen, 1997: 176-177).

Tal y como señala la Organización Mundial de la Salud (OMS), las condiciones de trabajo constituyen uno de los principales determinantes sociales de la salud que "... explican la mayor parte de las inequidades sanitarias, esto es, de las diferencias injustas y evitables observadas en y entre los países en lo que respecta a la situación sanitaria", siendo el resultado de la desigual "... explican la mayor parte de las inequidades sanitarias, esto es, de las diferencias injustas y evitables observadas en y entre los países en lo que respecta a la situación sanitaria"²

Así pues, para la OMS las circunstancias en las que se trabaja, el cómo se trabaja (y no tanto, como a veces se enfatiza, en qué se trabaja), operan como causas básicas de las desigualdades en salud, y que la desigualdad económica, consecuencia de las políticas económicas, laborales y sociales aplicadas, está detrás también de los distintos niveles de salud que presenta la población.

Según dicha organización la calidad del empleo y la organización del trabajo explican también algunos hábitos de vida poco saludables como la falta de actividad física, una dieta desequilibrada o algunas adicciones (alcohol, tabaco, drogas). Esta relación causal pone en entredicho aquellas perspectivas de análisis y, no lo olvidemos, de acción política (ideológica) que, desde el individualismo

metodológico, asocian al estilo de vida personal a las desigualdades en salud, obviando los condicionantes sociales que envuelven la vida de las personas, es decir, a cómo trabaja y vive el individuo. Esta perspectiva individualista limita de forma importante el papel del sujeto colectivo (sindicato) en la relación entre actividad laboral y salud³.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR CONDICIONES DE TRABAJO?

Resulta preciso en este análisis de las relaciones entre actividad laboral y salud definir a qué nos estamos refiriendo exactamente cuando hablamos de condiciones de trabajo. La misma normativa en salud laboral (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 4.7) lo define como "cualquier característica del mismo (el trabajo) que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador...", incluyéndose desde las características físicas del puesto hasta las relativas a organización del trabajo.

Entenderíamos pues, desde esta perspectiva amplia, como condición de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo, así como, y esto es muy importante, las propias condiciones de empleo, que engloban las formas de acceso al puesto de trabajo (modelos de contratación, asalariados o no asalariados), la permanencia en el puesto de trabajo (condiciones del puesto, salario, jornada, categoría,...) y, por supuesto, las condiciones de salida del puesto del trabajo (procedimientos de despido, indemnización, y evidentemente otros aspectos como el seguro de desempleo, o las políticas de apoyo social...).

² http://www.who.int/social_determinants/es/

³ Podemos ver este tipo de aproximación a la salud de los trabajadores y trabajadoras en algunas praxis empresariales y actuaciones públicas cada vez más habituales (por ejemplo, en todo el marco en el que se desarrolla actualmente lo que se conoce como "empresas saludables" o la perspectiva individual desde la que se analizan los problemas de estrés laboral) que priorizan como mecanismo de mejora de la salud los llamados "estilos de vida".

Así, las condiciones en las que se presta la actividad laboral vienen determinadas por distintas dimensiones: estrategia competitiva de la empresa (tamaño empresarial, instalaciones, tecnología, tipo producto que se realiza, mercado, ...), las que derivan de las políticas empresariales de gestión de la mano de obra (tipo de empleo, salario, organización del trabajo, relaciones laborales, despido, indemnizaciones, ...) (Prieto, 1991:186) y, finalmente, el propio contexto socioeconómico en el que se desarrolla el trabajo (modelo del Estado de Bienestar, clase social, conciliación de la vida laboral y familiar, ...) (Jodary y Benavides, 2007:20). Por lo tanto, el cómo trabajas, y los potenciales riesgos para la salud que se derivan, vienen determinados tanto por tipo de contrato, o de jornada, o de puesto de trabajo que ocupas, como, y esto se olvida en muchas ocasiones al hablar de salud en el

trabajo, de la existencia o no de convenio colectivo, la fortaleza de la representación de los trabajadores en la empresa y los sindicatos que los representan, o de que el sistema de seguro por desempleo sea más o menos generoso u otros aspectos relacionados con el desarrollo del Estado del Bienestar.

Algunos datos sobre siniestralidad no dejan lugar a dudas a este respecto: la incidencia de accidentes de trabajo en los asalariados con contrato temporal duplica prácticamente a los que tienen contrato indefinido (*tabla 1*). De la misma forma, entre de los asalariados con contrato indefinido, es mayor la incidencia entre los que trabajan a tiempo parcial. Por último, en los años analizados, el aumento de la incidencia es mayor en los contratos temporales, y especialmente en los contratos temporales a tiempo parcial.

Tabla 1. Accidentes de trabajo según tipo de contrato

	2012	2015	var. 12-15
Total ocupados	2653,51	2962,24	11,6%
Asal contratos indefinidos	2741,49	2929,30	6,9%
A tiempo completo	2648,91	2806,22	5,9%
A tiempo parcial	3446,97	3758,66	9,0%
Asal contratos temporales	4337,83	5237,97	20,8%
A tiempo completo	5015,05	5945,47	18,6%
A tiempo parcial	2746,79	3526,62	28,4%

Fuente: Estadística de accidentes de trabajo y EPA.

Queda así de manifiesto que la desigualdad en salud (medida en este caso por la mayor siniestralidad) tiene una clara relación causa-efecto con el tipo de contratación. Naturalmente, la utilización de un tipo de contrato temporal o indefinido viene determinada por un marco regulador, más o menos permisivo con este tipo de desregulación y, sobre todo, por unas prácticas de gestión de la mano de obra que priorizan estrategias defensivas de competitividad basadas en los bajos costes laborales frente a otras estrategias empresariales menos defensivas,

de diferenciación del producto o servicio, sustentadas en mayor inversión en I+D+i, y en procesos productivos o de servicio? de mayor valor añadido. Estas desigualdades en la tasa de incidencia de la siniestralidad se muestran igualmente si analizamos, por ejemplo, los datos por tamaño de empresa (con una incidencia superior en las empresas de menor tamaño), o la ocupación, variable que nos aproxima a la clase social (mayor incidencia en las ocupaciones menor cualificación y manuales).

PARTICIPACIÓN EN SALUD LABORAL

Respecto a la participación de los trabajadores en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, cabe señalar que ésta viene determinada en el caso español por la propia legislación, que regula e institucionaliza un derecho básico en la media en que “la plena realización del potencial de vida sana de una persona implica el derecho a no ser sometida a la imposición de riesgos no deseados y, por ello, tenida en cuenta en la toma de decisiones que pueden condicionar su salud” (Boix y Vogel, 2006)

La propia exposición de motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales insiste en este aspecto al referirse al mandato que conlleva el artículo 40.2 de la Constitución Española respecto de “... la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo” regulando en su capítulo V los correspondientes derechos de consulta y participación en materia de salud laboral u prevención de riesgos que se justifica, además, por razones metodológicas y de eficacia, ya que es el propio trabajador la fuente esencial de información (objetiva y subjetiva) y sin su implicación, la prevención tiene un desarrollo más impredecible.

Así, más allá de las estructuras de participación indirectas, colectivas, la prevención de riesgos laborales necesita para ser eficaz de la participación directa del trabajador, que conoce mejor que nadie cómo le afectan las condiciones de trabajo que padece

Como indica la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2012) los directivos no tienen en sus manos la solución a todos los problemas relacionados con la seguridad y la salud. Los trabajadores y sus representantes poseen amplios conocimientos y experiencia sobre el mejor modo de realizar el trabajo y sobre la forma en que ello les afecta. Por este motivo, los centros de trabajo en que los trabajadores contribuyen activamente en materia preventiva suelen presentar niveles inferiores de riesgo y de siniestralidad laboral.

REGULACIÓN NORMATIVA

Como ya se ha indicado, la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) regula la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de la figura del delegado de prevención, en cumplimiento tanto de un mandato constitucional (artículo 40.2), como de la traslación a la legislación nacional de la Directiva 89/391/CEE de la Unión Europea destinada a “... armonizar nuestra política con la comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo”.

En su artículo 34 la LPRL establece que “... los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centro de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo. A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde... la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes”.

El artículo 35 señala que los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con *funciones específicas* en materia de prevención de riesgos en el trabajo, siendo designados “por y entre los representantes del personal”, en proporción al volumen total de la plantilla de la empresa, de dos en las de entre 50 y 100 trabajadores y ocho en las de más de 4.000

Para empresas de menos de 50 trabajadores se establecen dos escalas, en las de menos de 30 empleados el Delegado de Prevención es el propio Delegado de Personal (asume ambas competencias). Recordemos que sólo tienen derecho a un Delegado de Personal las empresas con más de

10 trabajadores y trabajadoras. Aquellas empresas entre 6 y 10 trabajadores y trabajadoras pueden elegir un Delegado si así lo decide la mayoría de trabajadores y trabajadoras. Las empresas por debajo de 6 trabajadores y trabajadoras no tienen representación. Y, para las empresas entre 31 y 49 trabajadores se elige un Delegado de Prevención entre los tres Delegados de Personal a los que tienen derecho estas empresas.

Según el artículo 36 de la LPRL las principales competencias de los Delegados de Prevención son colaborar con la dirección empresarial en la mejora de la acción preventiva; promover y mejorar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; ser consultados por el empresario y ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención.

Por su parte, el artículo 38 define el Comité de Seguridad y Salud en las empresas (de más de 50 trabajadores) como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Este comité está formado por los Delegados de Prevención y los representantes de la empresa (en igual número), si bien, también pueden participar, sin voto, los Delegados Sindicales y los técnicos de prevención, los que se les reconoce una serie de competencias tales como participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los programas preventivos, o promover métodos y procedimientos para la efectiva prevención.

Por último, el artículo 40 indica que es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la institución que en cierta forma tutela este procedimiento de participación y la realidad de la prevención de riesgos laborales. Los planes de inspección, por otro lado, deberán haber sido informados y consultados con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Como hemos visto, la participación de los trabajadores en la prevención en la empresa viene regulada básicamente a través de sus representantes legales. Se trata, por tanto, de una participación cla-

ramente institucional para determinar los riesgos y las estrategias de prevención. Ahora bien, nada dice la normativa respecto a esta participación directa de los trabajadores en la acción preventiva, por lo que resulta de trascendental importancia la instauración de procedimientos o métodos de análisis y evaluación de los riesgos laborales que conlleven un nivel de participación directa de los trabajadores y trabajadoras (información y consulta directa).

Evidentemente, además del marco normativo que impone la legislación actual, un aspecto importante para desarrollo de las políticas de prevención depende del dinamismo de la negociación colectiva, tanto a nivel de empresa como sectorial. En este caso, debemos advertir del peligro que supone también para la prevención de riesgos laborales los cambios introducidos en la última Reforma Laboral (Real Decreto-ley 3/2012) que facilita el despido, elimina la ultratractividad de los convenios colectivos y cambia la jerarquía de convenios colectivos a favor de los de empresa, lo que supondrá a medio plazo una reducción en los niveles de cobertura de la negociación colectiva, con el consiguiente aumento de las desigualdades entre la clase trabajadora.

LA ACCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL.

Los trabajadores y los sindicatos que los representan, junto con los empresarios y las asociaciones patronales, así como el Estado y los distintos organismos e instituciones implicados (la Inspección de Trabajo, los servicios de mediación y arbitraje, los juzgados de lo social), conforman los actores principales del sistema de relaciones laborales, entendido éste como el proceso de regulación y normalización del empleo.

Este proceso de conflicto y consenso tiene lugar entre unos actores, sindicatos, empresarios y Estado, que presentan intereses claramente distintos. La propia existencia de un sistema de relaciones laborales estaría evidenciando implícitamente la necesaria regulación social (política) a la que todos los países someten el funcionamiento de sus mercados de trabajo, limitando de esta forma, en

mayor o menor medida dependiendo del grado de fortaleza y las dinámicas de cada uno de los actores, las fuerzas de oferta y demanda que rigen los mercados si se analizan desde una perspectiva puramente economicista (García Calavia, 2012).

Por otro lado, la actividad sindical se enfrenta a una visión tradicional de la prevención que contempla los problemas de salud relacionados con el trabajo como la consecuencia de una exposición “ambiental” a “factores de riesgo” (de seguridad, químicos, físicos, ergonómicos, biológicos y psicosociales) que pueden dañar la salud. Bajo este prisma, la observación de (algunos) daños que estas exposiciones pueden provocar en la población trabajadora se plantea como la forma de conocer los problemas y su evolución.

Sin embargo, esta visión ignoraría lo más importante para la salud, como son sus determinantes sociales y laborales, relegando la resolución de los problemas resultantes a una cuestión puramente técnica que debe resolverse a través de sistemas de “gestión de riesgos ambientales” y “personales” que funcionan en base a criterios determinados por supuestos expertos. Bajo esta visión, el conflicto social (y con él su dinámica colectiva) se diluye en un falso marco de actuación tecnocrática.

Es en este marco de conflicto (y consenso) desde el que debemos analizar la acción sindical en general y, en salud laboral en particular. Los sindicatos vehiculizan los intereses de los trabajadores en este conflicto social permanente, con un objetivo claro: la construcción de un marco regulador en el que ese intercambio entre fuerza de trabajo y salario se produzca en las mejores condiciones posibles, y por lo tanto, de la forma más democrática, más justa y más saludable.

La acción sindical es un concepto heterogéneo que engloba diversas actividades en espacios sociales distintos, tomando diferentes formas en el ámbito institucionalizado de la salud laboral:

1. A nivel micro, en la empresa o en el centro de trabajo, a través de los delegados de prevención (parte específica de la representación legal de los trabajadores) o el comité de seguridad y salud en el trabajo. Este espacio de interlocución está normativizado por la LPRL que regula la participación activa

de los trabajadores y sus representantes legales en los sistemas de prevención en la empresa. Es evidente que el desarrollo de este marco de acción sindical viene determinado no tanto por la normativa que lo ampara, sino por, entre otros factores, la fortaleza misma de la acción sindical.

2. A nivel meso, nos encontraríamos con dos niveles de acción, por un lado, a nivel sectorial, con el desarrollo de la negociación colectiva supra-empresarial y, por otro, a nivel territorial, con los procesos de concertación social que se derivan de las distintas mesas de diálogo tripartito que se abren en las Comunidades Autónomas o en cualquiera de las instituciones que agrupan distintas empresas, sectores o ámbitos territoriales (como es el caso por ejemplo de la participación de las organizaciones sindicales en las Mutuas de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social).

3. Y a nivel macro, donde se englobarían todas aquellas actividades sindicales desarrolladas en el ámbito estatal, como es el caso de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales, o en el ámbito europeo, como es la participación en el Comité Consultivo de Salud y Seguridad o la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Si bien en todas estas esferas de participación, de conflicto y negociación, de nivel macro se determinan aspectos esenciales por lo que respecta a las condiciones de empleo y también los aspectos normativos básicos que rigen los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (procesos de reconocimiento del daño laboral, mecanismos de intervención, sensibilización, formación, . . .), es en la esfera meso y micro donde se desarrolla y toma forma ese marco normativo, convirtiéndose en práctica sociolaboral. La acción sindical en el sector, a través de la negociación colectiva supraempresarial sobre todos los aspectos de la relación laboral, y en la empresa, mediante la actuación de la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras, es, sin duda, el proceso mediante el que se plantean y dirimen en su caso las demandas y problemas en materia de salud laboral

ESTRUCTURA Y COBERTURA DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo analiza algunos aspectos interesantes respecto del conocimiento que los trabajadores tienen tanto de sus estructuras de representación y participación, como, en concreto, de las medidas sobre salud y seguridad en el trabajo.

Así, según los datos de la ECVT-2010, a la pregunta sobre la existencia de una estructura que facilita la negociación colectiva en tu empresa (existencia de delegados de personal, comités de empresa, delegados sindicales) un 52,5% de los encuestados no la conoce o no sabe/no contesta. En el sector privado, sólo el 42,4% de los encuestados conoce la existencia de tales estructuras de negociación colectiva en la empresa

Estos datos son, si cabe, más alarmante por sector o por tamaño de empresa. Así entre el 25% y el 30% de los trabajadores de la agricultura, la construcción o la hostelería conoce la existencia de representación social en la empresa. Sólo un 32% de los trabajadores en empresas entre 10 y 50 trabajadores tienen constancia del funcionamiento de las mismas. Es decir, la existencia de normativa en términos de representación de los trabajadores y, por lo tanto, de participación de los mismos en las decisiones empresariales, no conlleva una participación o una representación real. Esta misma encuesta pregunta sobre la valoración de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo y sólo el 50,6 % la califican como buena o muy buena, mientras que el resto declara una valoración regular o negativa y un 13,2% ni siquiera la conoce.

¿Qué factores explican este insuficiente conocimiento y valoración de las estructuras y procesos de negociación y participación? Parece claro que la explicación reside en, entre otros, los altos niveles de precariedad en el empleo existente en nuestro país, una estructura empresarial dominada por pequeña y micro empresa, una estrategia competitiva excesivamente basada en el control de costes y, en particular de los costes laborales, y con un bajo nivel de inversión en I+D+i, que han fortalecido

prácticas de gestión de recursos humanos escasamente participativas.

La fuente estadística que más nos aproxima a la actividad sindical concreta en salud laboral es la Encuesta de Condiciones de Trabajo (ECT-2011), según la cual el 38,8% de los encuestados no tiene (25,1%) o no sabe si tiene (13,7%) delegado de prevención en su empresa. Dicho porcentaje aumenta al 49,1% entre los trabajadores con contrato temporal, al 44% en empresas entre 11 a 49 trabajadores y al 50,5% entre los trabajadores extranjeros. En otros aspectos relativos al sistema de prevención de riesgos laborales en la empresa, el 45% de los trabajadores y trabajadoras encuestadas nunca ha tenido un estudio de riesgos laborales en su puesto de trabajo (52% en el caso de temporales) o el 45% indica que nunca se han adoptado medidas preventivas en su centro de trabajo.

Por último, la encuesta europea sobre riesgos nuevos y emergentes en las empresas (ESENER) pone de manifiesto, entre otras, algunas características significativas de los sistemas de prevención, tales como:

- la representación de los trabajadores es un factor impulsor clave en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- el cumplimiento de obligaciones jurídicas y las solicitudes de los trabajadores y trabajadoras son un factor impulsor en la gestión de riesgos laborales.
- los directivos reconocen que la participación del trabajador es un factor clave para el éxito de la gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, por lo que la función de los interlocutores sociales deviene crucial para la ejecución de medidas eficaces.
- de hecho, el segundo motivo (tras el cumplimiento normativo) que impulsa las políticas preventivas en los países europeos son las reclamaciones por parte de los trabajadores o de sus representantes.
- el nivel de participación formal de los trabajadores es directamente proporcional al tamaño de la empresa.

Todos estos datos evidencian la debilidad real del sistema de prevención de riesgos laborales en nuestro país, que debemos enmarcarla en la propia dinámica precarizadora (no sólo en el sentido de mayor temporalidad, sino también por la baja

cobertura del desempleo, la facilidad de despido, los bajos salarios, . . .) del modelo laboral existente, dentro un modelo productivo de bajo valor añadido, con amplio predominio de la pequeña o muy pequeña empresa, con baja dotación de capital y escasa inversión en I+D+i. El aumento del poder empresarial en las relaciones laborales (junto al papel cada vez más pasivo del Estado como actor necesario para un reequilibrio de poder entre capital y trabajo), ha provocado un aumento de los niveles de precariedad entre la población trabajadora y, consecuentemente, una mayor debilidad del sujeto colectivo (sindicato) que la representa en todos los ámbitos de intervención, lo que ha ocasionado una erosión continuada de las condiciones de trabajo, el aumento de las desigualdades socioeconómicas así como del deterioro de los niveles de salud laboral

BIBLIOGRAFÍA

- BENAVIDES, F., RUIZ-FRUTOS, C. y GARCÍA, A.M. (2007) *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Masson
- BOIX, P. y VOGEL, L. (2012) *Participación de los trabajadores y trabajadoras. Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Masson
- CANO, E. (2007). “La extensión de la precariedad laboral como norma social” en *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, nº 29.
- EU-OSHA (2012) *Representación de los trabajadores y consultas sobre salud y seguridad. Análisis de los resultados de la Encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes (Esener)*, Bilbao_ OSHA
- GARCÍA-CALAVIA, M. (2012) *Relaciones Laborales en Europa Occidental*. Valencia: Tirant lo blanch
- JÓDAR, P. y BENAVIDES, F. (2007). “Trabajo, condiciones de trabajo y riesgos laborales”. *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, op. cit., 3ª ed.
- PRIETO, C. (1991), “Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo”, en Miguelez, F., Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XX
- SEN, A. (1997). “Desigualdad y desempleo en la Europa Contemporánea”. *Revista Internacional del trabajo*, vol. 116, número 2
- WALTERS, D, et al. (2012) *Worker representation and consultation on health and safety. An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

DECLIVE DE LAS HUELGAS Y CAMBIOS EN EL REPERTORIO DE PROTESTA EN ESPAÑA

DAVID LUQUE BALBONA

SERGIO GONZÁLEZ BEGEGA

GRUPO DE INVESTIGACIÓN PROMOVRIENDO EL EMPLEO Y EL BIENESTAR EN EUROPA
(PROMEBI)¹

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

LUQUEDAVID@UNIOVI.ES

GONZALEZSERGIO@UNIOVI.ES

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EN ESTE TRABAJO SE ANALIZA, POR UN LADO, LA EVOLUCIÓN DE LAS HUELGAS DURANTE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS Y, POR OTRO LADO, LOS CAMBIOS MANIFESTADOS RECIENTEMENTE EN EL REPERTORIO DE PROTESTA. DEL ESTUDIO REALIZADO SE DESPRENDE QUE LA HUELGA, ACCIÓN COLECTIVA PARADIGMÁTICA DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL, SE DISUELVE EN UN REPERTORIO DE PROTESTA MÁS AMPLIO. NO OBSTANTE, LO ANTERIOR NO IMPLICA LA DESAPARICIÓN DE LAS HUELGAS SINO UN USO MÁS RESTRICTIVO DE LAS MISMAS. EN CUANTO A LA TRANSFORMACIÓN DEL REPERTORIO DE PROTESTA SE DESTACAN TRES CAMBIOS QUE SE MANIFIESTAN EN EL ÚLTIMO CICLO DE PROTESTA: LA INTENSIFICACIÓN DEL USO DE LA MANIFESTACIÓN, EL SURGIMIENTO DE LAS MAREAS Y EL RE-DESCUBRIMIENTO DE CIERTOS MODOS DE ACCIÓN MENOS INSTITUCIONALIZADOS EN CLARO RETROCESO DURANTE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS.

PALABRAS CLAVE

HUELGAS, REPERTORIO DE PROTESTA, CRISIS ECONÓMICA, ESPAÑA.

INTRODUCCIÓN

Durante buena parte del siglo XX la huelga ha sido considerada como un indicador imperfecto, no exhaustivo pero adecuado del conflicto industrial (Bordona y Cella, 2002). En las últimas décadas

ha habido una tendencia general de descenso acusado de la actividad huelguística en la mayoría de países occidentales (Piazza, 2005; Scheuer, 2006; Van der Velden *et al.*, 2007; Hale, 2008; Vandaele, 2011). España, uno de los países más propensos a la huelga durante las últimas décadas dentro del

¹ Financiado por la Conserjería de Economía y Empleo del Principado de Asturias, referencia FC15-GRUPIN14-86.

contexto europeo (Rigby y Marco, 2001), no ha sido ajena a dicha evolución y los niveles de actividad huelguística se encuentran en niveles bajos en términos históricos (Luque, 2013).

En paralelo al declive de las huelgas, se produjo una pérdida de interés académico sobre las mismas. Sin embargo, tras años registrando una menguante producción académica al respecto, en la Gran Recesión ha habido un renovado interés por el análisis del conflicto laboral. No obstante, en los trabajos más recientes la huelga —en otro momento objeto central del análisis— se encuentra disuelta dentro del estudio más general del conflicto social. Ahora, la huelga forma parte de un repertorio más amplio de protesta (Vandeale, 2016).

En este trabajo se aborda el análisis de la evolución de las huelgas y de los cambios acontecidos en el repertorio de protesta en España, prestando especial atención al periodo más reciente. La hipótesis que se defiende en este artículo es que los cambios estructurales acontecidos durante las últimas décadas —tanto en el ámbito de la producción (desindustrialización y globalización) como de la política (europeización)— han desactivado, en cierta medida, la capacidad de presión de los instrumentos del repertorio clásico (industrial) de protesta como la huelga.

El artículo se estructura de la siguiente forma. Tras esta introducción se analiza de forma panorámica la evolución de las huelgas en España desde 1977. Posteriormente, se apuntan dos características novedosas en la evolución de las huelgas más allá de su declive cuantitativo: su terciarización y politización. En el cuarto apartado se analizan los principales cambios observados en el repertorio de protesta durante el periodo más reciente. En el quinto se apuntan de forma tentativa algunas de las causas subyacentes que pueden estar tras los procesos descritos anteriormente. El trabajo concluye con unas observaciones finales.

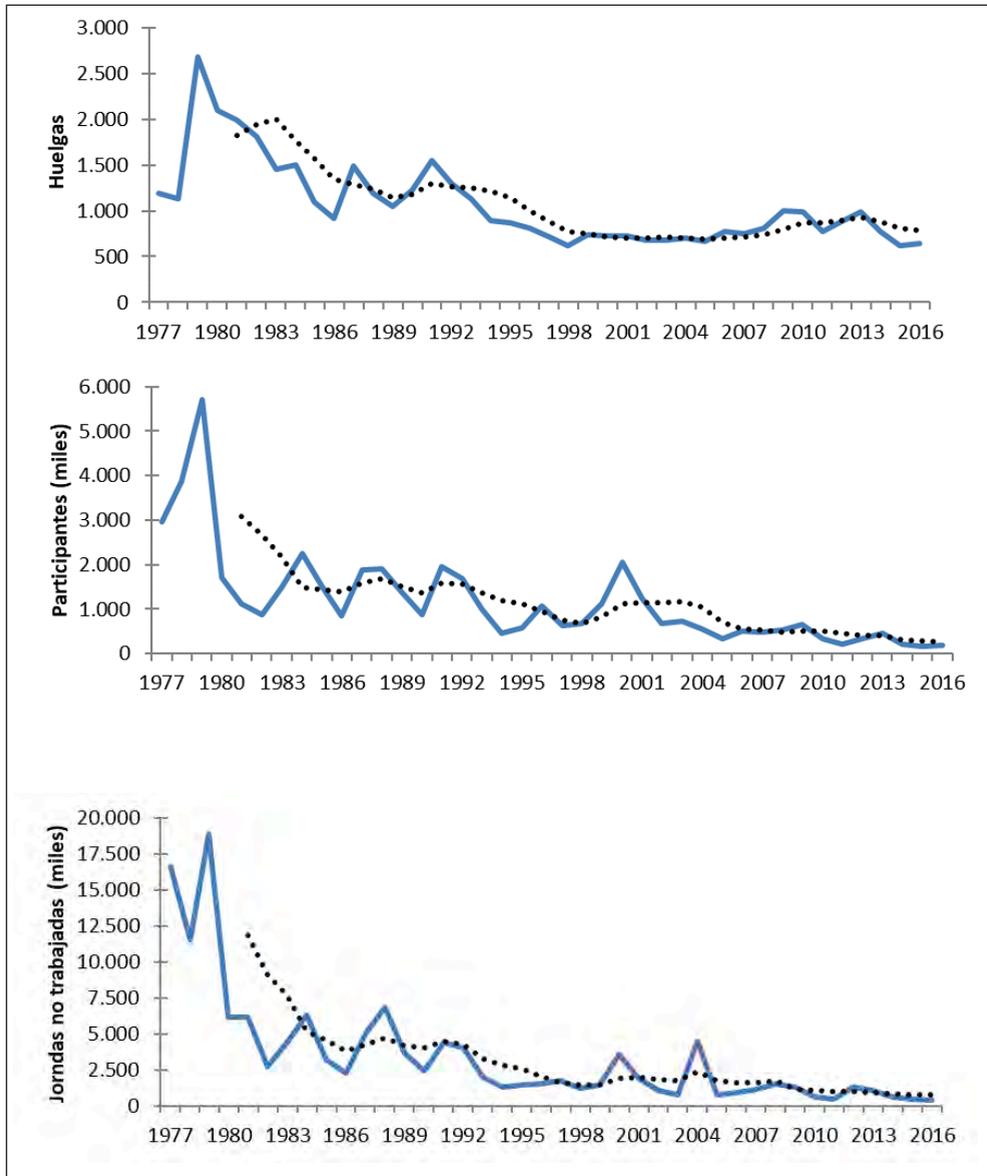
LA EVOLUCIÓN DE LAS HUELGAS

En el gráfico 1 se reproduce la evolución de la intensidad de la actividad huelguística en España durante las últimas cuatro décadas. Las huelgas generales de ámbito nacional se excluyen del análisis por ser consideradas como observaciones extraordinarias que se analizarán por separado. Su incorporación a la serie de datos haría que un número muy reducido de observaciones distorsionasen la imagen general de la evolución de la actividad huelguística.

En un primer análisis panorámico se aprecia que, tras la “oleada de huelgas” de finales de los setenta y principios de los ochenta², la actividad huelguística se reduce drásticamente en los ochenta, registrando un promedio en torno a los cinco millones de jornadas no trabajadas y ligeramente por debajo de los dos millones de participantes al año. Mediados los noventa, las jornadas no trabajadas se reducen hasta un promedio de un millón y medio de jornadas no trabajadas y la participación se sitúa por debajo del millón de huelguistas al año. A partir del año 2000 tanto los participantes, con un leve repunte a comienzos de la década, como las jornadas no trabajadas siguen su tendencia descendente; incluso tras la Gran Recesión de 2008. En cambio, el número de huelgas no sigue la misma tendencia. Las huelgas se mantienen en torno a un promedio de 700 huelgas al año hasta el comienzo de la crisis. Con la crisis las huelgas repuntan en el periodo 2009-2013 y se reducen a partir de 2014.

² Para una análisis más detallado de las distintas etapas en la intensidad de la actividad huelguística en España desde los años setenta, véase, Luque (2010).

**Gráfico 1. Intensidad de la actividad huelguística
(excluidas huelgas generales de ámbito nacional), 1977-2016**



Nota: la línea punteada representa la media móvil tomando en consideración periodos sucesivos de cinco años.

Fuente: 1977-1985: Anuario de Estadísticas del Trabajo (OIT); 1986-2016: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MESS).

En la tabla 1 se observan de forma más clara las tendencias descritas. En esta ocasión, para evitar tomar como referencia los registros extraordinarios de finales de los setenta y principios de los ochenta,

se fija el inicio del análisis en el año en 1986, primer año de publicación de la serie actual de datos: la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales.

Tabla 1. Evolución por décadas de la intensidad de las huelgas (1986-2016) (promedios anuales)

Periodo	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas
1986-1989	1.163	1.503.937	4.458.305
1990-1999	984	1.001.289	2.173.933
2000-2009	753	777.514	1.750.283
2010-2016	809	272.191	721.730

Nota: No incluye las huelgas generales de ámbito nacional.

Fuente: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales, MESS.

Se aprecia claramente la evolución descendente continuada de los participantes y las jornadas no trabajadas, incluso de mayor magnitud relativa en el periodo más reciente, lo que podríamos calificar como un declive. La exclusión de determinadas huelgas sectoriales en la última década³ no puede explicar por sí sola el gran descenso registrado en ambos indicadores (500.000 participantes y un

millón de jornadas no trabajadas menos al año de promedio). En cambio, el número de huelgas repunta levemente en la década actual.

¿Cómo se explica esta disparidad de trayectorias? La respuesta la encontramos en la tabla 2 que reproduce la evolución de “la forma de las huelgas” (Shorter y Tilly, 1971).

Tabla 2. Evolución por décadas de la forma de las huelgas (1986-2016) (promedios anuales)

	Frecuencia	Tamaño (centenas)	Duración	Volumen
1986-1989	13,6	12,8	2,9	519
1990-1999	10,1	10,1	2,2	224
2000-2009	5,1	10,5	2,5	123
2010-2016	5,5	3,3	2,6	50

Nota: No incluye las huelgas generales de ámbito nacional.

Frecuencia: huelgas cada 100.000 asalariados; Tamaño: participantes/huelgas; Duración: jornadas no trabajadas/participantes;

Volumen: jornadas no trabajadas cada 1.000 asalariados.

Fuente: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales, MESS.

La forma de las huelgas permite observar, más allá de los cambios en la intensidad de la actividad huelguística, la transformación sufría en su confi-

guración. Durante las décadas de los noventa y dos mil la disminución del volumen de huelgas se debió principalmente a la reducción de la frecuencia con

³ A partir de 2010 la fiabilidad de la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales se ha visto resentida por la exclusión, expresamente reflejada en la publicación, de las huelgas generales de ámbito nacional acontecidas ese mismo año y las dos de 2012 por el motivo declarado de “no disponer de información sobre todas las comunidades autónomas”. De igual forma, no se dispone de información sobre las huelgas “Sector Administración Pública” y “Sector interinos docentes de enseñanza no universitaria” de 8 de junio de 2010, de la Huelga de la enseñanza de ámbito público y privado de 22 de mayo de 2012, de la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013 ni de la huelga del sector del *Contact Center* de los meses de septiembre a diciembre de 2016. La omisión de estas huelgas afecta principalmente al número total de participantes y de jornadas no trabajadas pero apenas lo hace en el número de huelgas, que se convierte en el indicador más fiable de la serie y el que presenta una mayor exactitud.

que acontecían. En cambio, durante el periodo más reciente la reducción del volumen de huelgas se produce por una drástica reducción de su tamaño. Por lo tanto, el uso de la huelga se ha estabilizado en las dos últimas décadas. Este matiz no puede ser detectado con la práctica habitual en las comparativas internacionales de centrar el análisis en el volumen de jornadas no trabajadas.

El tamaño de las huelgas es, a su vez, un indicador compuesto por tres elementos (Shorter y Tilly, 1971). El primero es el seguimiento, el porcentaje de trabajadores del centro afectado que han participado en la huelga. El segundo lo constituye el alcance o número medio de centros convocados por huelga. El tercero es el tamaño medio de los centros convocados. El producto de los tres elementos da como resultado el tamaño medio de las huelgas.

Tabla 3. Evolución por décadas del tamaño de las huelgas y sus componentes (promedio anual)

	Seguimiento (%)	Centros por huelga	Tamaño de los centros	TAMAÑO
1986-1989	43,4	185,4	27,0	1.276
1990-1999	41,7	143,8	17,9	1.014
2000-2009	27,7	415,7	16,2	1.050
2010-2016	25,5	80,1	52,6	328

NOTA: Se excluyen los registros de las huelgas generales de ámbito nacional.

FUENTE: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales, MESS.

En la tabla 3 se observa que la reducción del tamaño de las huelgas durante el periodo más reciente se debe a uno de los tres elementos que componen su tamaño: a la drástica reducción de su alcance. El grado de seguimiento de las huelgas apenas ha variado y el tamaño medio de los centros afectados se ha triplicado. Lo anterior parece indicar que el uso de la huelga se ha fragmentado. Las huelgas se han desplazado a los centros de trabajo de mayor tamaño. Este puede ser uno de los efectos de la descentralización de la negociación colectiva propiciada por la reforma de 2012.

En resumen, detrás de la tendencia secular de descenso acusado del volumen de huelgas se pueden identificar dos fases diferenciadas. Durante años ochenta y noventa se reduce drásticamente la frecuencia de las huelgas, que posteriormente se estabiliza en el cambio de siglo e incluso aumenta durante la crisis iniciada en 2008. En la segunda década del nuevo siglo se reduce drásticamente su tamaño como consecuencia de su menor alcance. De lo anterior se deriva que, lejos de desaparecer, las huelgas siguen siendo una herramienta útil

dentro del repertorio de protesta, al menos, para algunos trabajadores.

LA TERCIARIZACIÓN DEL CONFLICTO Y POLITIZACIÓN DE LAS HUELGAS

Más allá del declive del volumen de huelgas, una segunda tendencia de la actividad huelguística en las últimas décadas ha sido el fenómeno conocido como la “terciarización del conflicto” (Accornero, 1985). La terciarización del conflicto hace referencia al cambio en la distribución sectorial de las huelgas; aunque no solo a eso como veremos más adelante. La pérdida de relevancia de las industria extractivas y manufactureras y el surgimiento del sector público y de los servicios esenciales como lugares dominantes de la actividad huelguística es una tendencia que se aprecia desde finales de los años setenta en muchos países (Gall, 2013).

La tabla 4 reproduce la evolución de la distribución porcentual de las huelgas por sectores de actividad. En ella se aprecia cómo el sector servicios ha ido ganado peso relativo sobre el total de huelgas,

participantes y jornadas no trabajadas. No obstante, en términos cuantitativos, el incremento relativo del peso del sector servicios se debe más al declive de las huelgas en las ramas tradicionalmente más

combativas del sector industrial que al aumento de la militancia en el propio sector servicios (Bordogna y Cella, 2002; Dribbusch y Vandaele, 2007; Hale, 2007).

Tabla 4. Evolución de la distribución porcentual de la incidencia de las huelgas por sectores de actividad

	1986-1989	1990-1999	2000-2009	2010-2016
	Huelgas			
Agrario	1,2	1,4	1,3	1,0
Industria	58,0	55,9	47,5	41,9
Construcción	5,3	4,9	2,9	4,5
Servicios	35,5	37,9	48,3	52,6
	Participantes			
Agrario	1,4	3,5	3,5	4,2
Industria	44,7	43,6	27,4	28,3
Construcción	14,8	13,7	26,1	1,6
Servicios	39,0	39,3	43,0	65,9
	Jornadas no trabajadas			
Agrario	3,6	4,0	22,3	1,9
Industria	34,6	43,8	27,7	43,1
Construcción	20,0	15,0	17,8	3,6
Servicios	41,9	37,2	32,3	51,4

FUENTE: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MESS).

Otra característica de la terciarización de las huelgas es lo inadecuado que resultan los registros tradicionales sobre la actividad huelguística para medir el impacto de los conflictos en el sector servicios (Bordogna y Cella, 2002).

En primer lugar, la efectividad de una huelga en el sector servicios no puede ser capturado por completo a través de los indicadores clásicos (participantes y jornadas no trabajadas). Un ejemplo paradigmático es la huelga de los controladores aéreos en 2010 en la cual, con muy pocos trabajadores y jornadas no trabajadas, interrumpieron el tráfico aéreo en todo el país. Las estadísticas oficiales no tienen en cuenta la capacidad disruptiva del proceso productivo de cierta categoría de trabajadores. Esta capacidad disruptiva está especialmente presente

en el sector servicios dada la gran importancia de ciertos servicios para toda la sociedad, como por ejemplo, el transporte. En el sector industrial no se da este efecto en la medida en que el conflicto “está dirigido directamente contra una singular parte oponente” (Bordogna y Cella, 2002: 600).

El desplazamiento de las huelgas al sector servicios es importante por otra razón (Bordogna y Cella, 2002). En varios casos, especialmente en el sector de los servicios públicos esenciales, se está dando un cambio en la naturaleza de las huelgas. Este tipo de conflictos afectan a otros sujetos distintos a las partes directamente en conflicto: a los usuarios de los servicios, ya sean individuos o empresas. Como señalan Bordogna y Cella (2002: 601) esto hace surgir una pregunta: “huelga sí, pero ¿contra quién?”

Además, en muchos casos los convocantes de estas huelgas no son los sindicatos mayoritarios de clase sino pequeños sindicatos profesionales como las asociaciones de pilotos, conductores de autobuses, médicos y enfermeras, funcionarios públicos, que ponen en cuestión la utilidad de los sindicatos de clase (Köhler y Calleja, 2010).

Una tercera tendencia observada en las últimas décadas es la creciente politización de las huelgas (Gall, 2013). Esta lógica política seguida por las huelgas en España, y no solo en el sector servicios, ha sido analizada en profundidad en trabajos previos (Luque, 2010, 2012).

Más allá de las huelgas generales de ámbito nacional, de una clara connotación política, en

un número creciente de huelgas, principalmente en el sector público o en el ámbito de los servicios públicos, “el principal objetivo no es imponer un coste económico al empleador (como la huelga clásica pretende hacer) sino imponer un coste político al gobierno, ya sea como empleador o ejecutivo o legislador” (Gall, 2013: 682). En la misma línea, Hamann *et al.* (2013) destacan que las huelgas generales están aumentando a la par que disminuyen las huelgas económicas en Europa.

En la tabla 5 se recogen las huelgas generales de ámbito nacional convocadas por las dos principales confederaciones sindicales (CCOO y UGT) desde 1986.

Tabla 5. Huelgas generales de ámbito nacional convocadas por los principales sindicatos a nivel nacional

	Motivación (inmediata)	Participantes (miles)	Asalariados (miles)	Seguimiento (%)
1988	Plan de Empleo Juvenil	4.798	8.722	55,0
1992	“Decretazo”, recorte protección desempleo	3.491	9.463	36,9
1994	Reforma laboral	4.975	9.034	55,1
2002	“Decretazo”, recorte protección desempleo	3.860	13.472	28,7
2010	Reforma laboral	2.149	15.347	14,0
2012 (marzo)	Reforma laboral	3.357	14.347	23,4
2012 (noviembre)	Ajuste y consolidación fiscal	3.070	14.347	21,0

FUENTE: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MESS), Barómetros de noviembre de 2010, abril de 2012 y diciembre de 2012 (CIS) y Encuesta de Población Activa (INE).

Durante el periodo más reciente, la crisis de la deuda soberana de la periferia del euro ha llevado a un cambio generalizado de la “negociación a la imposición” en la gobernanza socio-económica a nivel nacional (Molina y Miguélez, 2013). La puesta en marcha de reformas unilaterales por parte de los gobiernos bajo la vigilancia de las instituciones

comunitarias ha provocado el debilitamiento de los pactos sociales (González Begega y Luque, 2015). La respuesta de los sindicatos más representativos a nivel nacional fue la convocatoria de tres huelgas generales de ámbito nacional (29 de septiembre de 2010, 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012). Ante su paralización, aunque no total⁴, el intercambio

⁴ A principios de 2011 se firma el *Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones*.

político entre sindicatos y gobierno se torna negativo. Su utiliza el arma de la huelga general, no para denunciar el sistema, sino para forzar su reactivación (Luque, 2012).

A pesar de la tensión a la que se ha visto sometido el intercambio político corporatista, el enfrentamiento de “sindicatos contra gobiernos” no ha supuesto el abandono del diálogo social como instrumento para la construcción de políticas públicas en España. El aparcamiento de los pactos sociales ha respondido más a aspectos contextuales relacionados con la condicionalidad a la que se ha visto sometido el marco político nacional que al viraje estratégico de alguno de sus actores (González y Luque, 2015). Tras el relajamiento de las exigencias de austeridad, a partir de 2013, se alcanzaron algunos acuerdos entre sindicatos, patronal y gobierno.

CAMBIOS EN EL REPERTORIO DE PROTESTA DURANTE LA CRISIS

En este apartado nos centramos en otras manifestaciones del conflicto que se han intensificado,

añadido o rescatado del repertorio de protesta laboral durante el “nuevo ciclo de protesta social” iniciado en 2010 (Antón, 2015).

No todas las manifestaciones del conflicto analizadas a continuación son novedosas. En algunos casos, los cambios radican en la intensificación en su uso o en su redescubrimiento. En este apartado se destacan tres cambios en el repertorio de protesta colectiva que se han manifestado de forma intensa durante la crisis. El primer cambio implica la intensificación de una herramienta clásica dentro del repertorio de protesta: la manifestación pública. Un segundo cambio ha sido la incorporación de una nueva forma de protesta al repertorio: las mareas. Por último, se destaca la re-exploración de formas simbólicas, y en cierta medida arcaicas, en claro retroceso en las décadas previas: ocupaciones, huelgas de resistencia, marchas y saqueos.

El calendario de la protesta laboral en España durante la crisis se ajusta a la intensificación del programa de austeridad aplicado por los sucesivos gobiernos y a la institucionalización de los mecanismos de control sobre el mismo por parte de las instituciones europeas (tabla 6).

Tabla 6. El ciclo de protestas anti-austeridad en España: Periodización

<i>Fase</i>	<i>Austeridad y vigilancia europea</i>	<i>Protesta laboral</i>
Despegue (Mayo 2010)	Primer paquete de medidas de austeridad (Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de Mayo).	Huelga General Sector Público, 8 de junio de 2010.
Intensificación (primavera/verano, 2011)	Carta Presidente BCE al Gobierno Zapatero (Agosto). Modificación artículo 135 Constitución Española (Septiembre).	Surgimiento del 15-M.
Meseta (2012-2013)	Memorando de Entendimiento sobre condiciones de Política Sectorial Financiera (MdE). Julio, 2012.	Huelga General 29 de marzo 2012 Huelga General 14 de noviembre de 2012 Mareas Sector Público. Huelgas Sectoriales (2013)
Desaceleración (2014)	Expiración MdE. Post-supervisión (MEDE y Semestre Europeo).	Marchas de la Dignidad, marzo 2014

Fuente: Luque y González (2016: 55).

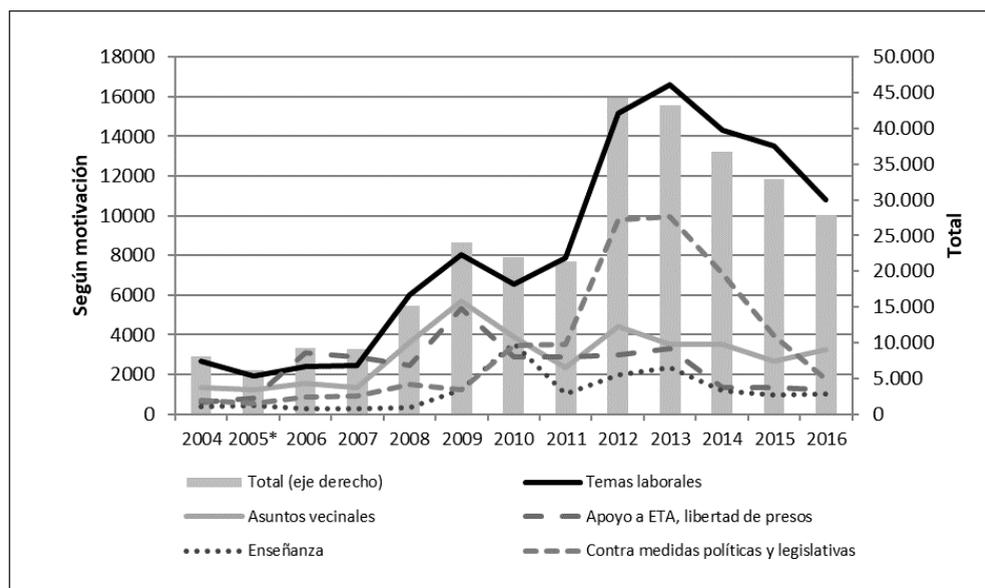
La desaceleración del ciclo de protestas, a partir de la primavera de 2014, es el resultado de un conjunto de factores económicos, políticos y socio-laborales, entre los que cabe incluir: (1) la

expiración del *Memorandum de Entendimiento* con la Comisión Europea y el relajamiento de las exigencias de austeridad tras el cambio de orientación de la política monetaria del Banco Central

Europeo, desde julio de 2012; (2) la consumación del programa de reformas del mercado laboral, la estructura de la negociación colectiva y del sistema de pensiones (3) la inminencia del ciclo electoral de 2015, que ha significado la institucionalización política de un amplio espectro de organizaciones de protesta civil (Antón, 2015; Domènech, 2015).

La intensificación de la convocatoria de manifestaciones desde el año 2008 –de forma exponencial en el bienio 2012-2013– ha sido una de las características más palpables de la transformación del repertorio de protesta dentro de su variante clásica. En el gráfico 2 se reproduce la evolución del número de manifestaciones convocadas desde 2004 desglosadas según su motivación.

Gráfico 2. Evolución del número de manifestaciones según motivación



Fuente: Anuario Estadístico del Ministerio del Interior (varios años).

Antes de la crisis apenas se convocaban unas 9.000 manifestaciones al año. En el periodo 2009-2011 se sobrepasan las 20.000. En 2012 se registra un crecimiento exponencial sobrepasando las 40.000 manifestaciones, al igual que en 2013. A partir de entonces se reduce progresivamente el número de manifestaciones. En 2016 el número de manifestaciones se aproxima a los registros de los primeros años de la crisis.

En cuanto a su motivación, los temas laborales han liderado este ciclo expansivo de manifestaciones y ha marcado su ritmo. También cabe destacar que durante la meseta del ciclo de protesta (2012-2013) las manifestaciones convocadas contra medidas políticas y legislativas registran,

de igual modo, un crecimiento exponencial. Este tipo de manifestaciones se reabsorben en el largo ciclo electoral abierto a continuación. Este hecho destaca la importancia que durante el punto álgido del ciclo de protesta ha tenido el descontento de la ciudadanía por la respuesta política a la crisis.

La gran novedad en el repertorio de protesta laboral durante la crisis se ha dado en el sector público. Alrededor del sector público han emergido formas mixtas de movilización laboral-civil a partir de la colaboración entre trabajadores de la Administración y usuarios, denominadas como Mareas (Pastor, 2013; Sánchez, 2013).

Las Mareas constituyen el principal vehículo de expresión de la protesta laboral dentro del sector

público y representan una experiencia innovadora de movilización frente a la austeridad, que aglutinan en una misma fórmula unitaria de protesta a sindicatos de clase, a sindicatos profesionales y a usuarios de los servicios públicos.

La conflictividad del sector público no ha tenido un carácter exclusivamente laboral, sino que, al incorporar el interés de los usuarios, ha tomado la forma de una estrategia de resistencia civil ante la pérdida de calidad de los servicios públicos y la degradación de los derechos sociales (Luque y González, 2016).

A lo largo del año 2012, las mareas blanca (sanidad), verde (educación), naranja (de los servicios sociales) y negra (resto de la Administración), plantean sus respectivos conflictos de forma fragmentada y obtienen resultados desiguales, que abarcan desde el éxito de la sanidad madrileña hasta el fracaso de las movilizaciones en la educación. A pesar de la existencia de intentos de coordinación de la protesta en 2012, la movilización de las mareas no experimenta una integración efectiva hasta diciembre de 2013, con una multitudinaria manifestación en Madrid, a la que se da continuidad, cuatro meses después, con las Marchas de la Dignidad de marzo de 2014.

Más allá de su adormecimiento después de la primavera de 2014, las mareas han constituido un instrumento de movilización específico de la crisis y altamente novedoso, que ha desbordado las pautas tradicionales de organización del conflicto laboral dentro del sector público (Köhler y Calleja, 2015).

Un tercer cambio en el repertorio de protesta en el contexto de la crisis se relaciona con la re-exploración de formas simbólicas —en algunos casos arcaizantes— de protesta. El impacto de la crisis económica en el tejido productivo se ha traducido en numerosos anuncios de cese de actividad empresarial con consecuencias inmediatas sobre el empleo. La reacción de trabajadores, comités de empresa y secciones sindicales a conflictos como los planteados por los expedientes de extinción de empleo presentados por empresas como Coca-Cola, Panrico, Pescanova, Tenneco, Roca, Canal 9, FCC —citando algunos ejemplos—, ha supuesto la recuperación de formas simbólicas de expresión del

conflicto laboral como los encierros de empleados o la ocupación de centros de trabajo. El carácter radical y no institucionalizado de estas formas de protesta enlaza con un repertorio progresivamente abandonado por los sindicatos en últimas décadas como son las huelgas de resistencia (Luque y González, 2016).

El mismo carácter simbólico se detecta en otros conflictos laborales de dimensión sectorial, como la huelga de los mineros asturleonés de 2012. La radicalidad de la protesta y la organización de una marcha de mineros a Madrid aseguraron la repercusión social y mediática del conflicto, pero no el éxito de las reivindicaciones. No obstante, la huelga minera se convirtió en un elemento de referencia para otras expresiones de protesta de otros sectores, tanto civiles como laborales (Vega, 2013).

Por último, y en una misma dimensión simbólica, aunque con una orientación arcaizante más marcada, deben situarse las formas de agitación y bandolerismo social (asalto de supermercados y ocupación de fincas) protagonizadas por el Sindicato Andaluz de Trabajadores, cuyo diseño y ejecución responde al repertorio histórico del movimiento jornalero (Roca y Díaz, 2013).

Como recapitulación, del ciclo de protesta de la crisis se pueden destacar tres características principales en lo que respecta a los cambios en el repertorio de protesta: una intensificación en el uso de acciones colectivas del repertorio clásico (manifestaciones), la recuperación de formas de protestas simbólicas casi en desuso en las últimas décadas (encierros, marchas, acampadas, acciones de bandolerismo social) y el surgimiento de las mareas como una nueva forma de protesta que se incorporara al repertorio de acción colectiva de los trabajadores.

FACTORES ESTRUCTURALES TRAS LOS CAMBIOS EN EL REPERTORIO DE PROTESTA

Si bien la manifestación de los cambios acontecidos en el repertorio de protesta se hace más evidente en el ciclo de protesta 2010-2014, los repertorios de protesta “cambian de modo lento

e incremental” (Máiz, 2011: 59). El repertorio clásico de protesta se forjó durante décadas en el modelo de producción industrial-fordista de escala nacional. Al igual que el auge de la industria y de los mercados nacionales dejó obsoleto el repertorio de protesta de los rebeldes primitivos de Hobsbawm (1974), el post-industrialismo y la globalización pueden estar dejando desfasado el repertorio clásico de protesta del movimiento obrero.

A modo de simplificación, vamos considerar el impacto que en el repertorio de protesta han tenido los cambios en dos factores estructurales clave: el modo de producción (post-industrialismo y globalización) y la estructura del Estado (europeización).

La globalización y la europeización han introducido elementos de re-escalado sobre los procesos de toma de decisiones, tanto corporativos como públicos. Por una parte, las empresas transnacionales han adquirido la destreza para desactivar la protesta económica, a través de su capacidad para administrar coercitivamente sus decisiones de inversión. La comparación sistemática de rendimientos productivos entre locus de trabajo situados en distintos países y sujetos a diferentes marcos institucionales de regulación, proporciona a las empresas transnacionales una ventaja de negociación permanente sobre las formas organizativas del trabajo, al tiempo que desvirtúa la efectividad de algunos de los repertorios de protesta tradicionales de los sindicatos, como la huelga económica. De ahí que, desde la década de los noventa, las organizaciones sindicales hayan vuelto sus miradas al Estado-nación y tratado de politizar el conflicto en un intento de corregir la pérdida de poder estructural en el ámbito de la empresa (Luque, 2012; Hamann *et al.* 2013; Culppeper y Regan, 2014).

Pero esta estrategia de politización del conflicto ha mostrado también sus limitaciones. La globalización también ha afectado a los procesos de determinación de las políticas públicas. La integración de los mercados internacionales se ha visto acompañada por la extensión y el fortalecimiento de diversas fórmulas de gobernanza supranacional, con capacidad para someter a vigilancia los procesos de toma de decisiones políticas a escala nacional. La Unión Europea, como la más desarrollada

de estas fórmulas institucionales de gobernanza supranacional, ha recibido de sus socios nacionales una importante transferencia de soberanía que condiciona ex ante cualquier intercambio político entre actores que se produzca dentro de la arena nacional, incluidos los de las relaciones laborales. El re-escalado supranacional de la toma de decisiones públicas introduce elementos adicionales de presión sobre la estrategia de politización del conflicto, que también corre el riesgo de ser desactivada por ineficiente, al plantearse a una escala exclusivamente nacional (Bohle, 2011; Zeitlin y Vanhercke, 2015).

Adicionalmente, se deben de tomar en consideración los profundos cambios acontecidos de forma paralela en el mercado de trabajo y en la organización de las empresas. El poder estructural de los trabajadores se ha visto debilitado en las últimas décadas por factores como el desempleo estructural, la precarización de las formas laborales, la desindustrialización o la descomposición del lugar físico de trabajo, a raíz de la introducción de nuevas fórmulas de organización productiva. Todos estos factores han contribuido, de forma adicional, a erosionar la protesta laboral como recurso de poder al incrementar la asimetría de fuerzas entre actores del proceso productivo.

OBSERVACIONES FINALES

En este trabajo se apuntan importantes cambios en el repertorio de protesta laboral. En primer lugar, la huelga ha perdido la preminencia de antaño. El número de participantes y las jornadas no trabajadas —más allá de las huelgas generales de ámbito nacional— se encuentra en España —como en gran número de países de Europa occidental— en niveles bajos en términos históricos. No obstante, lo anterior no implica “la desaparición de las huelgas” —anunciada de forma fallida por Ross y Hartman (1960) hace ya más de medio siglo— sino un uso más restrictivo de la misma. Los trabajadores, ante el cambio en la relación de fuerzas, hacen un “nuevo cálculo” en su uso (Scheuer, 2006). La huelga se difumina ante la ampliación del repertorio de protesta.

Una segunda característica en la evolución de la actividad huelguística es la terciarización del conflicto de trabajo. La terciarización de las huelgas implica algo más que un cambio en la cartografía del conflicto, que se desplaza al sector público y a los servicios. Además, tiene importantes connotaciones metodológicas para su análisis y conlleva un cambio en la propia naturaleza de las huelgas.

La tercera característica, también de carácter cualitativo, es el desplazamiento de la búsqueda de solución de los conflictos al ámbito político. Ante el claro desequilibrio de fuerzas, los trabajadores buscan cada vez en mayor medida la intervención de las autoridades públicas para resolver favorablemente el conflicto.

En cuanto a la transformación del repertorio de protesta se han destacado tres cambios que se han manifestado de forma intensa en el último ciclo de protesta. En primer lugar, la intensificación del uso de las manifestaciones. Este ciclo de protesta se puede caracterizar como una “oleada de manifestaciones”. En segundo lugar, la gran novedad en el repertorio de protesta ha sido la incorporación al mismo de las mareas como una forma novedosa de movilización unitaria de trabajadores y usuarios de los servicios públicos. En tercer lugar, se han rescatado formas de protesta más “primitivas”, como acciones de bandolerismo social, o que se estaban quedando en desuso ante la creciente institucionalización del conflicto en las últimas décadas, como las ocupaciones, encierros, marchas o acampadas.

Finalmente, en este trabajo se ha destacado cómo la pérdida de los anclajes nacionales de los procesos de toma de decisiones empresariales y públicas –propios de la era industrial– ha forzado el cambio en el repertorio de protesta. Los procesos de globalización y europeización han supuesto el re-escalado supranacional de la toma de decisiones corporativas y políticas, mientras que las medidas de presión, el repertorio de protesta, sigue siendo eminentemente de ámbito nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACCORNERO, A. (1985): “La terziarizzazione del conflitto e i suoi effetti”, en CELLA, G.P. y REGINI, M. (eds.), *Il conflitto industriale in Italia*, Bolonia, Il Mulino
- ANTÓN, A. (2016): *Movimiento popular y cambio político: nuevos discursos*. Editorial UOC.
- BOHLE, D. (2011): “Trade Unions and the Fiscal Crisis of the State”, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 2(1): 89-105.
- BORDOGNA, L., y CELLA, G.P. (2002): “Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 8(4): 585-607.
- CULPPEPER, P.D. y REGAN, A. (2014): “Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy”, *Socio-Economic Review*, 12(4): 723-745.
- DOMÈNECH, X. (2015): *Hegemonías. Crisis, Movimientos de Resistencia y Procesos Políticos (2010-2013)*, Madrid, Akal.
- DRIBBUSCH, H., y VANDAELE, K. (2007) “Comprehending divergence in strike activity”, en VAN DER VELDEN, S.; DRIBBUSCH, H.; LYDDON, D. y VANDAELE, K. (eds.) (2007): *Strikes around the world, 1968-2005: Case-studies of 15 countries*, Amsterdam, Aksant.
- GALL, G. (2013): “Quiescence continued? Recent strike activity in nine Western European economies”, *Economic and Industrial Democracy*, 34(4): 667-691.
- GONZÁLEZ, S. y LUQUE, D. (2014): “¿Adiós al corporatismo competitivo en España?: Pactos sociales y conflicto en la crisis económica”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148: 79-102.
- GONZÁLEZ, S. y LUQUE, D. (2015): “Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa: Los casos de España y Portugal”, *Revista Internacional de Sociología*, 73(2) e013
- HALE, D. (2008): “International comparisons of labour disputes in 2006”, *Economic & Labour Market Review*, 2(4): 32-39
- HAMANN, K., JOHNSTON, A., y KELLY, J. (2013): “Unions against governments: Explaining gene-

- ral strikes in Western Europe, 1980–2006”, *Comparative Political Studies*, 46(9): 1030-1057.
- HOBBSAWM, E. J. (1974): *Rebeldes primitivos*, Barcelona, Ariel.
- KÖHLER, H.D. y CALLEJA, J.P. (2010): “Organizing heterogeneity: challenges for the Spanish trade unions”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(4): 541-557.
- KÖHLER, H.D., y CALLEJA, J.P. (2015): “They don’t represent us! Opportunities for a Social Movement Unionism Strategy in Spain”, *Industrial Relations*, 70(2): 240-261.
- LUQUE, D. (2010): *Las huelgas en España: intensidad, forma y determinantes*, Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo, TESEO.
- LUQUE, D. (2012): “Huelgas e intercambio político en España”, *Revista Internacional de Sociología*, 70(3): 561-585.
- LUQUE, D. (2013): *Las huelgas en España, 1905-2010*, Alzira, Germania.
- LUQUE, D. y GONZÁLEZ, S. (2016): “Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España. Viejos y nuevos repertorios de protesta (2010-2014)”, *Sociología del Trabajo*, 87: 45-67.
- MÁIZ, R. (2011) “Las dos lógicas de la explicación en la obra de Charles Tilly: Estados y repertorios de protesta”, en M.J. Funes (ed.), *A propósito de Tilly. Conflicto, poder y acción colectiva*, Madrid, CIS: 49-76.
- MOLINA, O. y MIGUÉLEZ, F. (2013): “From negotiation to imposition: social dialogue in austerity times”, *ILO Working Paper* No. 51. Geneva, International Labour Office.
- PASTOR, J. (2013): “El 15M, las Mareas y su relación con la política sistémica. El caso de Madrid” *Anuario del Conflicto Social 2013*: 224–247.
- PIAZZA, J. (2005): “Globalizing Quiescence: Globalization, Union Density and Strikes in 15 Industrialized Countries”, *Economic and Industrial Democracy*, 26(2): 289-314.
- RIGBY, M. y MARCO, M.L. (2001): “The worst record in Europe?: A comparative analysis of industrial conflict in Spain”, *European Journal of Industrial Relations*, 7(3): 287-305.
- ROCA, B. y DÍAZ, I. (2013): “De la tierra a los supermercados: el SAT como ejemplo de particularismo militante y de renovación sindical”, en S. AGUILAR (ed.), *Anuario del conflicto social 2012*, Barcelona, Universidad de Barcelona: 855-876.
- ROSS, A.M. y HARTMAN, P.T. (1960): *Changing Patterns of Industrial Conflict*, Nueva York, John Wiley & Sons.
- SÁNCHEZ, J.L. (2013): *Las diez mareas del cambio: claves para comprender los nuevos discursos sociales*. Roca.
- SCHEUER, S. (2006): “A Novel Calculus? Institutional Change, Globalization and Industrial Conflict in Europe”, *European Journal of Industrial Relations*, 12(2): 143-164
- SHORTER, E. y TILLY, C. (1971): “The Shape of Strikes in France, 1830-1960”, *Comparative Studies in Society and History*, 13(1): 60-86.
- VAN DER VELDEN, S.; DRIBBUSCH, H.; LYDDON, D. y VANDAELE, K. (eds.) (2007): *Strikes around the world, 1968-2005: Case-studies of 15 countries*, Amsterdam: Aksant.
- VANDAELE, K. (2011): “Sustaining or abandoning ‘social peace’? Strike development and trends in Europe since the 1990s”, *ETUI Working Paper* 5/2011. ETUI, Brussels.
- VANDAELE, K. (2016): “Interpreting strike activity in Western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3): 277-294.
- VEGA, R. (2013): “España: la última gran huelga de mineros”, en S. Aguilar (ed.), *Anuario del Conflicto Social 2012*, Barcelona, Universidad de Barcelona: 831-854.
- ZEITLIN, J. y VANHERCKE, B. (2015): “Economic governance in Europe 2020: socialising the European Semester against the odds?”, en D. NATALI y B. VANHERCKE (eds.) *Social Policy in the European Union. State of Play 2015*, Bruselas, ETUI: 65-96.

LOS MOVIMIENTOS SOCIALES EN LA REVITALIZACIÓN SINDICAL

HOLM-DETLEV KÖHLER
JOSÉ PABLO CALLEJA JIMÉNEZ
(UNIVERSIDAD DE OVIEDO)

HKOHLER@UNIOVI.ES

JOSEPABLO@UNIOVI.ES

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

LOS SINDICATOS ESPAÑOLES ESTÁN EN DECLIVE DEBIDO A SU PÉRDIDA PROGRESIVA DE AFILIADOS Y DE INFLUENCIA SOCIAL Y POLÍTICA. SIMULTÁNEAMENTE, LOS MOVIMIENTOS SOCIALES ESTÁN DESPLAZANDO A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA EXPRESIÓN DE LAS DEMANDAS SOCIALES. ESTE ARTÍCULO SE DEDICA A EXPLORAR LOS EFECTOS DE LAS ALIANZAS ENTRE MOVIMIENTOS SOCIALES Y SINDICATOS, CON VISTAS A LA REVITALIZACIÓN DE ESTOS ÚLTIMOS. PARA ELLO, SE RECOGEN ASPECTOS RELEVANTES DE LA LITERATURA SOBRE REVITALIZACIÓN SINDICAL, SE SEÑALAN EXPERIENCIAS DE COLABORACIÓN RECIENTES Y SE TRATA DE IDENTIFICAR ACTORES PARA LA FORMACIÓN DE COALICIONES. EL ARTÍCULO FINALIZA ARGUMENTANDO LA NECESIDAD DE EXPLORAR NUEVAS ESTRATEGIAS PARA DETENER LA PÉRDIDA DE PODER SINDICAL.

PALABRAS CLAVE

SINDICATOS, CRISIS, CAMBIO ESTRATÉGICO, MOVIMIENTO SOCIAL, RENOVACIÓN

LOS SINDICATOS ESPAÑOLES: MÁS AUDIENCIA QUE PRESENCIA

El panorama sindical español, resultado de la refundación e institucionalización durante la transición democrática (1976-1985), se caracteriza por una densidad afiliativa baja, en torno al 18% de los trabajadores y que está concentrada en determinados sectores que se caracterizan por condiciones de empleo estables y homogéneas (sector público, industrial, banca). Pese a estas bajas cifras de afiliación, alrededor de la mitad de los trabajadores del país participan en los procesos

electorales para elegir delegados. En España, uno de los países europeos que tiene más presencia de microempresas, no se celebran elecciones sindicales en empresas de menos de 6 trabajadores, lo que afecta sensiblemente a la representatividad sindical y demanda una actualización de la legislación. En relación a la participación electoral y la afiliación, los sindicatos españoles tienen “más audiencia que presencia” (Rojo, 1990). Sin embargo, lo que más tienen es influencia en la determinación de las condiciones laborales puesto que tres cuartas partes de los trabajadores españoles están afectados por un convenio colectivo negociado por los sin-

dicatos. Además, los grandes sindicatos españoles, UGT y CCOO, han participado ampliamente en la concertación de políticas durante todo el periodo democrático.

La evolución del sindicalismo democrático se puede resumir en tres periodos. En el primero de ellos, durante los años 80 y la primera mitad de los 90, los sindicatos tuvieron una escasa presencia en la concertación de políticas con el gobierno socialista pero, gracias a su capacidad de movilización lograban influir en las mismas. Posteriormente, hasta la crisis económica de 2008, los sindicatos mayoritarios colaboraron ampliamente en la concertación política con los gobiernos popular y socialista, contribuyendo notablemente a la estabilidad política y económica a la vez que expandieron y consolidaron su papel institucional. Posteriormente, desde el año 2008, las organizaciones sindicales sufren ataques del gobierno para reducir su papel institucional porque suponen un obstáculo para las políticas neoliberales con las que se enfrenta la crisis económica. Simultáneamente a este último periodo, los sindicatos sufren una crisis de legitimidad social por su papel institucional en el pasado, que los vincula con la acción de gobierno. En esta situación, los sindicatos españoles realizan una concertación social llamada “de titular” (Avdagic *et al.*, 2005: 8) o un “corporatismo de crisis” (Urban, 2012: 229). Se trata de una posición defensiva que sirve para mantener vivo el mecanismo o para minimizar las pérdidas de los representados, pero no para avanzar en objetivos sindicales. Como conclusión, nos encontramos con unas organizaciones sindicales necesitadas de una reorientación estratégica, puesto que sus principales mecanismos para conseguir sus objetivos, primero la movilización y posteriormente la concertación política, se han debilitado. En ambos casos, la pérdida de apoyo popular o el distanciamiento de los sindicatos con la sociedad y la clase trabajadora, son un factor causal importante del debilitamiento. Simultáneamente, los movimientos sociales en España han obtenido una considerable repercusión e influencia en la política, llegando a impulsar medidas legislativas y a cambiar el panorama político español, con la irrupción de nuevos partidos políticos.

A continuación, este artículo analizará las posibilidades de revitalización de las organizaciones sindicales españolas que el auge de los movimientos sociales como nueva vía de expresión de las demandas ciudadanas puede ofrecer. Para ello, nos apoyaremos en las aportaciones teóricas de lo que se ha venido a llamar Corriente de Estudios de Revitalización Sindical (*Labor Revitalization Studies*), que desde hace dos décadas viene generando un cuerpo de conocimientos en torno al devenir del trabajo organizado.

DECLIVE SINDICAL Y NECESIDAD DE CAMBIO ESTRATÉGICO

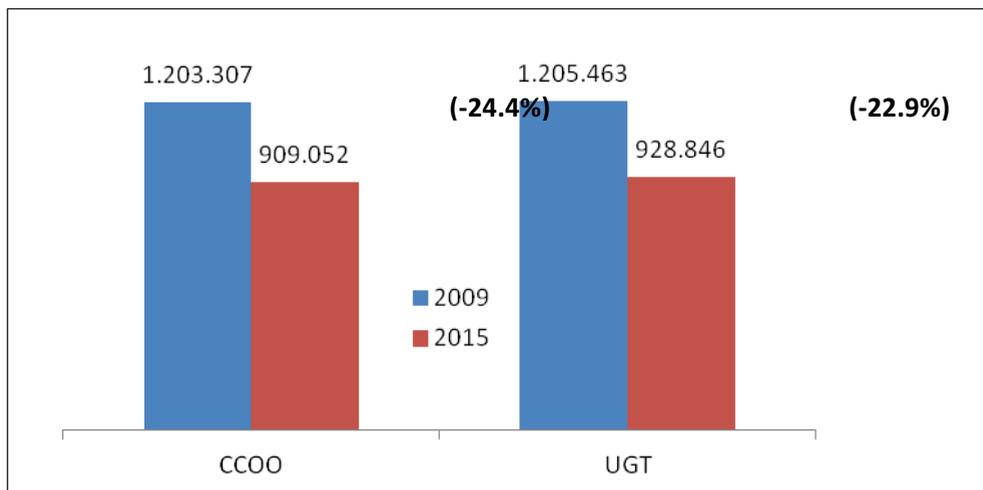
La efectividad del sindicato se ha visto debilitada a nivel mundial en los últimos tiempos por multitud de factores. A nivel externo, la globalización económica, las transformaciones del tejido empresarial y el auge de las políticas neoliberales se suma a la pérdida de la identidad obrera y el predominio del individualismo. A nivel interno, los sindicatos se han visto doblegados por el peso de estos procesos y no han sabido plantear respuestas eficaces, caracterizándose actualmente por una respuesta reactiva, generalmente a la defensiva (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013). La falta de capacidad para dar una respuesta estratégica eficaz de los sindicatos da lugar a un “círculo vicioso” (Turner, 2004: 5). Por ejemplo, la pérdida de utilidad del sindicato puede hacer que disminuya su afiliación y capacidad para recabar apoyos y, con ello, disminuirá su capacidad de poner presión a empresarios y gobiernos, lo que resulta en una todavía mayor pérdida de utilidad generándose una espiral de declive. Poner freno a estos procesos requiere de apuestas estratégicas decididas. De este modo, con una visión integrada de las diversas fuentes del poder sindical, se podrá generar un proceso acumulativo de empoderamiento dando lugar a un “círculo virtuoso”, que conduce a la revitalización (Calleja, 2016).

Mientras no se produzcan cambios estratégicos, los sindicatos españoles se mantienen actualmente en la senda del debilitamiento. A falta de estadísticas oficiales, parece que en los últimos años los grandes sindicatos habrían perdido más de un 20% de la afi-

liación (ver ilustración 1). A la pérdida de utilidad mencionada, hay que añadir la crisis de desafección que viven los sindicatos, que son percibidas como una de las instituciones menos valoradas de la sociedad (CIS, 2015). A esto se suma la deriva estratégica de los sindicatos, que hace que cada vez

basen más su actividad en los sectores donde tienen repositorios de afiliación estables. En consecuencia, las personas que no se sienten representadas por los sindicatos canalizan sus reivindicaciones a través de actores que consideran más útiles, como los movimientos sociales (Antón, 2007).

Ilustración 1: N° de afiliados y % de variación a CCOO y UGT 2009-2015



Fuente: Diario Expansión (7/3/2016) a partir de datos de las organizaciones. Elaboración propia

EL SINDICALISMO COMO MOVIMIENTO SOCIAL

Al ser tratado como movimiento social, al sindicalismo se le ha venido denominando como un movimiento social “viejo”. En contraste, los movimientos sociales “nuevos” engloban temas y causas que trascienden la relación entre el capital y el trabajo (Touraine, 1981; Offe, 1985; Laraña *et al.*, 1994) y se caracterizan por tener unas características más “líquidas”, acordes a los nuevos tiempos (Bauman, 2003). Turner y Kilian (1987) acentúan las diferencias organizativas entre los movimientos sociales y otros tipos de acción colectiva más institucionalizadas, como pueden ser las que protagonizan actualmente los sindicatos. La mayoría de las definiciones de movimiento social les dan un enfoque muy amplio, es decir, en su interior tienen cabida otros actores. Así, Touraine (1981) habla de los movimientos sociales como un comportamiento colectivo de un actor de clase

en lucha con su adversario para el control de la historicidad, siendo esta última el conjunto de significados que fija las reglas dominantes en la comunidad. Esta amplitud se observa también en Diani (2015) que los contempla como un proceso por el que diferentes actores se dan a sí mismos una definición compartida para situarse en el mismo lado de un conflicto social. Los movimientos sociales, por tanto, incluyen múltiples organizaciones que están llamadas a relacionarse entre ellas. En estas relaciones pueden darse dinámicas de cooperación, pero también de competición (Zald y McCarthy, 1980). En la actualidad, cobran especial relevancia los movimientos sociales que utilizan las redes sociales basadas en internet. Castells (2012) enfatiza que los avances tecnológicos en la comunicación no son la causa de su origen, sino el instrumento para la organización, coordinación, movilización y toma de decisiones.

Se ha argumentado que “si los sindicatos quieren revitalizarse, han de volver a ser movimientos sociales” (Frege y Kelly 2004: 137). Esto implicaría ampliar sus objetivos e incluir los intereses de los trabajadores no sólo como asalariados, sino también como ciudadanos. Para poder hacerlo, los sindicatos han de cambiar su discurso, cultura organizativa y objetivos, añadiendo nuevos perfiles, valores y causas. Deberán establecer alianzas estratégicas con los movimientos sociales y otras organizaciones y, al hacerlo, definirán el grado de apertura de la organización. Según Tattersall (2011), cuanto mayor sea la apertura de las organizaciones implicadas, más beneficios mutuos se podrán obtener. Waterman (1993) considera que este es un enfoque cada vez más apropiado para los sindicatos, ya que es aconsejable actualizar su discurso añadiendo objetivos posmaterialistas.

Los sindicatos tienen distintas fuentes para obtener poder sindical, entendido como la capacidad de alcanzar sus objetivos ante sus interlocutores. En las últimas décadas, los sindicatos han basado su poder en fuentes tradicionales que Gumbrell-McCormick y Hyman (2013) han denominado como asociativa, organizativa, estructural e institucional. Esto es, han obtenido su poder de su afiliación, de su capacidad para organizarla en pos de los objetivos fijados, de su posición en el sistema de producción o de su capacidad para influir en las políticas por su participación en las instituciones, respectivamente. Como hemos apuntado, estas fuentes de poder sindical tradicional se han venido erosionando en las últimas décadas.

Sin embargo, existen otras fuentes de poder sindical complementarias (íbid.) que, sin ser necesariamente nuevas, pueden servir para empoderar al sindicato eficazmente. Así, el poder discursivo o moral del sindicato, se desarrolla cuando el sindicato es capaz de transmitir eficazmente a la ciudadanía que su objetivo es la mejora de la sociedad y que sabe cómo hacerlo. Obtener poder moral sienta las bases para el reclutamiento y la movilización, que permitirán a su vez el desarrollo de la acción sindical. Estamos, por tanto, ante un aspecto básico y esencial para los sindicatos españoles que requiere de profundos debates internos

para preguntarse sinceramente “¿para qué estamos aquí?” (Bernaciak *et al.*, 2014: 80).

Por otro lado, en tiempos de recursos escasos, es más que nunca necesario que los sindicatos desarrollen poder logístico. Este poder se demuestra cuando la organización sindical es capaz de priorizar estrategias eficaces para mejorar la posición sindical, localizando los recursos que sean necesarios para este objetivo y eliminando gasto y esfuerzos para otras finalidades. Finalmente, los sindicatos deben ser capaces de mostrar poder de coalición, es decir, capacidad de formar alianzas estratégicas. La formación de alianzas se encuentra en los orígenes del propio movimiento sindical y ha sido definido como un método secundario (Frege y Kelly, 2004:138), muy eficaz para apoyar los métodos sindicales primarios (seguro mutuo, convenio colectivo y sanción legal).

Desde el punto de vista estratégico, este objetivo enlaza directamente con una apuesta por el Sindicalismo de Movimiento Social (SMS), término que la literatura sobre revitalización sindical designa para una estrategia que utiliza las alianzas con grupos de la sociedad civil como elemento central. Así, el sindicato podría aumentar, entre otros, lo que se ha denominado poder moral. Allan D. Flanders advirtió de las dos caras de los sindicatos que deben desarrollar la imagen de ser “la espada de la justicia” y combatir la idea de que buscan defender “intereses particulares” (Flanders, 1970: 15). Haciendo una apuesta fuerte por un cambio de estrategia, el sindicato estaría demostrando poder logístico en tiempos difíciles y se podría detener la actual parálisis organizativa. Por último, el sindicato debe poder establecer alianzas que tengan utilidad para la revitalización ya que si se involucra en alianzas superficiales con organizaciones muy similares, no obtendrá los beneficios que esta estrategia permite.

Dichas las ventajas, conviene también tener presentes las dificultades y problemas de esta estrategia. En primer lugar, habrá que vencer las resistencias internas para la apertura de la organización y cambiar la agenda y el discurso. En este aspecto, el papel del liderazgo sindical será una cuestión fundamental, pues la reorientación del sindicato depende estrechamente de las capacidades

de los dirigentes. En segundo lugar, será necesario vencer las resistencias externas y en el caso de los sindicatos mayoritarios españoles es un asunto importante, pues existe un nivel importante de rechazo y extrañamiento mutuo con algunos movimientos sociales. No debemos olvidar que esta es una apuesta que aumentará el nivel del conflicto social, al ser éste un elemento central de la estrategia. Recurrir al conflicto significa renunciar al papel de *insiders* y a la estabilidad organizacional que otorga el papel institucional del sindicalismo, lo que también producirá tensiones. Los sindicatos españoles han confiado mucho, demasiado, a su papel institucional y al poder sindical que emana de esa función. Este poder sindical, obtenido por formar parte de las instituciones y participar en las políticas públicas, es un poder dependiente puesto que son los gobiernos quienes lo conceden y también quienes lo utilizan, en función de las circunstancias. Así, la asimetría estructural existente en las relaciones entre el capital y el trabajo lleva a que los gobiernos prioricen siempre los intereses del capital del que dependen en mayor medida que los intereses de otros actores (Offe y Wiesenthal, 1980). Esta tendencia es cada vez más evidente con el auge del neoliberalismo que empuja a los países a en una espiral competitiva a escala mundial.

El auge de los movimientos sociales crea una situación de “oportunidad política” (Tarrow, 2004) en la que los sindicatos podrían beneficiarse y desarrollar poder sindical independiente. Finalmente, el estado precario del poder sindical a nivel internacional y la necesidad de configurar un contrapoder al capital a ese nivel hace que se deban contemplar todas las opciones. En este sentido, el desarrollo a nivel internacional de algunos movimientos sociales puede favorecer a ambas partes, sumando fuerzas conjuntas para detener los aspectos más negativos del actual proceso de globalización.

¿QUÉ ALIANZAS Y CON QUIÉN?

El desarrollo de alianzas exitosas puede reportar importantes recursos para un sindicato ya que permiten acceder a nuevos grupos sociales y poten-

ciar la afiliación; aumentan la legitimidad social; mejoran los conocimientos y la eficacia en las movilizaciones; pueden incrementar los recursos de tipo material o financiero; se obtiene mayor repercusión social, así como presencia en los medios ofreciendo una renovada imagen. Sin embargo, para Kloosterboer (2007) esta estrategia de búsqueda de alianzas sólo se desarrolla en los sindicatos de forma forzada, pues implica riesgos y las cúpulas sindicales la suelen ver con desconfianza. Además, en el caso español, el rechazo entre los movimientos sociales, en su papel de *outsiders*, y los sindicatos mayoritarios, en su papel de *insiders*, del sistema político-económico es más que evidente. Situados del mismo lado al de los movimientos sociales, algunos sindicatos minoritarios han obtenido parte de los recursos referidos a través de una alianza con ciertos movimientos sociales. Esta situación, en la que una parte del movimiento sindical español (si es que existe como tal) desarrolla esta estrategia puede contribuir a aumentar la brecha en el ya de por sí fragmentado panorama sindical español.

En cuanto a las alianzas, Tattersall (2011) considera que el reto de los sindicatos es conseguir formar coaliciones con potencial para la revitalización ya que, con frecuencia, los sindicatos se envuelven en alianzas superficiales y mediáticas con otros grupos sociales, pero que no conducen a cambios en el interior del sindicato, ni mejoran sus fuentes de poder, ni sirven, en definitiva, para avanzar en la revitalización. Esta misma autora, considera que existen diferentes alternativas, siendo una elección estratégica del sindicato determinar cuál se va a desarrollar (Tattersall, 2005):

- *Coalición Ad-hoc*: Es una alianza puntual. Por su propia naturaleza instrumental está dominada por la parte que hizo el llamamiento y limitada por la interacción que se genera.
- *Coalición de Apoyo*: Es una coalición más estructurada que la anterior aunque también es temporal y suele ser a propuesta de una parte. En teoría, hay una toma de decisiones conjunta, aunque suele acabar dominada por la organización que impulsa la alianza.
- *Coalición de Apoyo Mutuo*: Profundizando en el interés común, se pueden definir temas mutuos

para las organizaciones participantes. Cada una de las organizaciones tiene un beneficio directo en el éxito de la coalición. Los intereses particulares de las organizaciones están presentes, pero en una definición amplia y la toma de decisiones se hace conjuntamente. Las coaliciones mutuas suelen ser más exclusivas, pero la existencia de intereses directos genera un potencial movilizador amplio.

— *Coalición Profunda*: En este caso la amplitud de los temas de interés general se complementa con mayor profundidad. Esta profundidad se deriva de la apertura de las estructuras de las organizaciones, de una significativa asignación de recursos y generando actividad a todos los niveles. Así se construye una mayor capacidad para movilizar miembros al tiempo que se construye una red de relaciones entre el sindicato y la comunidad local. Es una forma poderosa para obtener poder sindical y, por tanto, conduce a la revitalización sindical.

EXPERIENCIAS DE COLABORACIÓN

En los últimos años, se han desarrollado varias experiencias de coalición entre sindicatos y movimientos y organizaciones sociales. La existencia de importantes amenazas, tanto para los sindicatos como para los intereses de la ciudadanía en general, motivaron una respuesta conjunta ante el enemigo común de las políticas gubernamentales de gestión de la crisis. Así, en 2012 se desarrolló la “Cumbre Social”, en la que los sindicatos mayoritarios se ponen a la vanguardia de hasta 150 organizaciones de la sociedad civil, en lo que puede ser considerada como una coalición de apoyo mutuo. Sin embargo, no obtiene muchos de los réditos que los sindicatos podrían obtener si se tratara de una alianza más profunda. Otra experiencia importante ha sido la de las “mareas ciudadanas”. Con motivo de la defensa de los servicios públicos ante los recortes se produce la unión de organizaciones sociales con los profesionales de dichos sectores. Esta nueva forma de acción colectiva, horizontal, inclusiva y abierta es una coalición de apoyo mutuo y llega incluso

a incorporar algunas características de coalición profunda, como su objetivo de interés general. No sin tensiones internas, la capacidad para la movilización desarrollada, las formas innovadoras de protesta, así como la influencia social y política obtenidas, han resultado en el establecimiento de una coalición exitosa. No obstante, Gil (2016) considera que las “mareas ciudadanas” responden a un conflicto de tipo simbólico y no laboral y, en este sentido, son espacios de encuentro que los agentes tradicionales no ofrecían y mantienen un importante sesgo corporativo.

Las “mareas ciudadanas” siguen presentes, ahora en un estado de latencia y siguen manteniendo un carácter sectorial, pese a los intentos de formar coordinadoras. Otra experiencia relevante es la de las “marchas por la dignidad” convocadas inicialmente por algunos sindicatos minoritarios en alianza con otros grupos sociales. En este caso, el rechazo a los sindicatos mayoritarios es evidente. Hasta la fecha, han realizado varias movilizaciones locales que han llegado a confluir en la capital del país en manifestaciones de cierta repercusión.

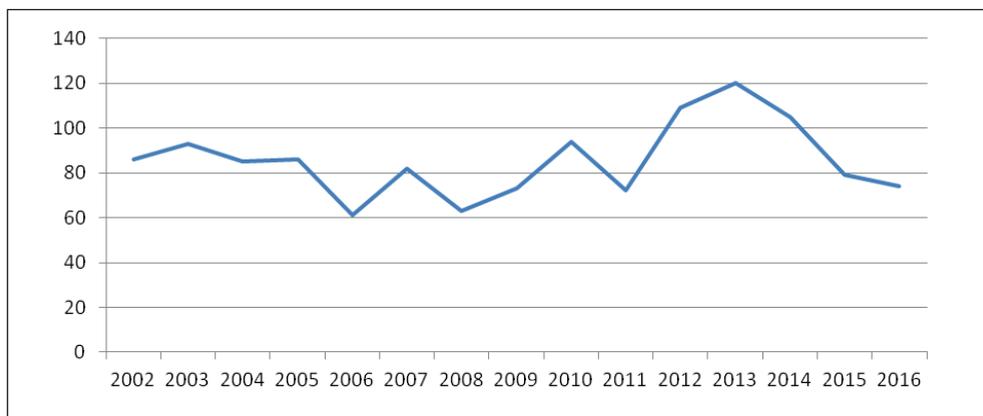
Finalmente, existen a nivel local iniciativas de plataformas conjuntas de trabajadores con empresas en problemas¹. Dentro de estas plataformas, organizaciones sindicales y sociales, se alían para ejercer una mayor presión sobre los empleadores y gobiernos locales. Esta concentración de recursos organizativos responde a la debilidad de la parte sindical para enfrentar conflictos de forma autónoma en empresas de tamaño pequeño y mediano. Ante esta falta de utilidad sindical, algunos grupos de trabajadores prefieren aumentar su participación en la gestión del conflicto y buscar alianzas, siguiendo un estilo similar de la estrategia que en los países anglosajones se ha venido denominando “organising”. No obstante, a diferencia de este enfoque, el protagonismo de los trabajadores no proviene de una estrategia deliberada del sindicato, sino de la desconfianza de los propios trabajadores hacia la parte sindical, prefiriendo la autogestión

¹ Por ejemplo, la Asamblea de Trabajadores en Lucha: <https://www.facebook.com/asambleadetabajadoresenlucha/> o Coca Cola en Lucha: <https://www.facebook.com/groups/837762996256846/?fref=ts>

del conflicto. Durante los peores años de la crisis económica, también aumentó la utilización de la huelga indefinida como forma de conflicto ante el empleador (Ver Ilustración 2) y se produjeron

muchas llamadas a la solidaridad, al no contar con caja de resistencia en la mayoría de las organizaciones sindicales.

Ilustración 2: Número de huelgas de más de 30 días de duración



Fuente: Estadística de huelgas y cierres patronales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Una experiencia particularmente interesante es la huelga planteada por las subcontratas de la telefónica Movistar en contra de la precariedad, que contó con la financiación de la cooperativa Coop57 mediante un préstamo sin intereses para apoyar la duración de la huelga. Los trabajadores devolvieron el préstamo posteriormente a través de la organización de una actividad deportiva² con la ayuda de movimientos sociales (Oñederra, 2016). Como resultado, se generó un superávit de varias decenas de miles de euros que ahora se emplean para apoyar otros conflictos laborales, como medida de presión en la negociación colectiva.

El panorama de los movimientos sociales español es complejo y heterogéneo. Lógicamente, el sindicalismo español debería vincularse a movimientos sociales que compartan el ideario de los sindicatos. Este objetivo se persigue desde una visión progresista, solidaria e internacionalista, aspectos que los vincula a muchos movimientos sociales.

Por su repercusión en los últimos años, el movimiento de los indignados o 15M, contribuyó a despertar la conciencia de muchos ciudadanos en torno a una amalgama que parecía difusa de ideas y conceptos, pero que tenía un trasfondo claro: El poder político no debe someterse al poder económico. Los sindicatos han sufrido la marginación de sus intereses con respecto a los del capital, acentuado por la crisis económica, por lo que la coincidencia es plena. No obstante, la participación institucional de los sindicatos mayoritarios hace que se los vincule directamente con el sistema político. Será necesario romper con esta percepción para que los simpatizantes de este movimiento se planteen acciones vinculadas a los sindicatos. Ahora muy atomizado, este movimiento, junto con otros, puede aportar a las organizaciones sindicales personas jóvenes, cada vez más ausentes en la afiliación y en los cuadros sindicales y muy necesarias para obtener vitalidad organizativa y vinculación con el trabajo joven, generalmente

² <https://correscales2016.org/es/>

precario. A nivel político, el nuevo partido Podemos recoge muchos de los planteamientos del citado movimiento, incluida la desconfianza de las organizaciones sindicales mayoritarias. Los sindicatos deben desarrollar una acción política inteligente y cuidarse de vincularse en exceso a ningún partido. La llegada de líderes sindicales con un nuevo perfil, como es el caso del nuevo secretario general de CCOO Unai Sordo, puede tener efectos positivos para el establecimiento de alianzas. Por otra parte, la irrupción de nuevos actores en la política puede ser un instrumento muy útil para la revisión de una normativa ya desfasada en materia sindical y que es causa de una buena parte de los problemas del modelo sindical español.

Uno de los movimientos que ha obtenido una mayor repercusión recientemente es la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH). La alta densidad sindical entre los trabajadores bancarios y los funcionarios públicos que se ven involucrados en procesos de desahucio puede ser el germen de una colaboración que tiene importantes connotaciones morales. Otra de las asignaturas pendientes de los sindicatos es la colaboración y organización de aquellas personas que están fuera del mercado de trabajo. Al contrario de lo que sucede en otros países, como Italia, los sindicatos españoles no han conseguido dar utilidad a la afiliación tras la jubilación, perdiendo con ello importantes recursos personales y financieros. Casi peor es la situación de las muchas personas en situación de desempleo, pues las lleva a organizarse en colectivos de defensa de sus intereses fuera de los sindicatos. Esto lleva a los sindicatos al deber de plantearse colaboraciones y crear estructuras más flexibles donde poder encuadrar y dar actividad a estas personas que, generalmente, tienen la virtud de ser críticas en un momento como el actual.

El movimiento feminista es un numeroso grupo de organizaciones, muchas aglutinadas en la Federación Estatal de Organizaciones Feministas. La lucha por la igualdad está en la agenda de los sindicatos y establecer alianzas estratégicas con este movimiento permitiría acceder a importantes recursos compartidos. Abolir la discriminación salarial de la mujer, la conciliación familiar efec-

tiva de ambos sexos y la lucha contra violencia de género son, entre otros, objetivos comunes. Sin embargo, se sigue percibiendo a los sindicatos como organizaciones algo machistas, con los puestos de responsabilidad ejercidos mayoritariamente por hombres y con ciertos modos de funcionamiento interno propios de una cultura patriarcal. En los últimos años, los sindicatos han ido incorporando muchas mujeres entre la afiliación, pero su participación sigue siendo inferior a la de los hombres (Calleja, 2016). No cabe duda que una buena política sindical en materia de género mejora las posibilidades de revitalización (Briskin, 2011).

Por supuesto, existen movimientos ciudadanos que defienden derechos sociales básicos como pueden ser la educación, sanidad, servicios sociales y de los que ya hablamos en el caso de las “mareas ciudadanas”. Se trata, por ejemplo, de las organizaciones a favor del establecimiento de una renta básica universal o de todas aquellas plataformas que defienden los derechos de las personas dependientes. En el ámbito del reconocimiento, existe un importante movimiento social en torno a las reivindicaciones de las personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales. Entre los objetivos más importantes de estos movimientos se encuentran importantes cuestiones de índole laboral.

Con respecto a la falta de jóvenes en las filas de los sindicatos asistimos al paradójico y peculiar dilema de que los trabajadores que más necesitan a los sindicatos (y viceversa) son los más difíciles de reclutar, organizar y representar (Bernaciak *et al.*, 2014). Acercarse al movimiento organizado juvenil o a los colectivos de estudiantes debería permitir al sindicalismo hacer una labor pedagógica que ponga en valor sus aportaciones al medio laboral y social. Los jóvenes no sienten al sindicato como algo cercano ni relevante (López Calle, 2007). En el establecimiento de alianzas es fundamental la utilización de aliados que hagan de “puente”, es decir que pertenezcan tanto al sindicato como al movimiento social. Además, en el caso de los jóvenes es imprescindible llegar con un discurso renovado y que ofrezca una alternativa ya que actualmente se sienten desvinculados.

La coalición con movimientos sociales pacifistas y de acogida de refugiados viene ocupando la agenda de los sindicatos en los últimos tiempos. Obtener poder moral mediante las coaliciones requiere de alianzas profundas y estables con una actividad continua. En materia de derechos humanos, la oposición al racismo y la xenofobia también en el terreno laboral implica a los sindicatos y los acerca a movimientos con esta misma causa. La presencia, casi testimonial, de inmigrantes en los sindicatos es un objetivo a mejorar por parte de las organizaciones sindicales españolas.

Hay algunas causas, desarrolladas por movimientos sociales, que atrapan al sindicalismo en posiciones dilemáticas. Por ejemplo, el movimiento ecologista plantea reivindicaciones que pueden ir en contra de los intereses de los trabajadores de una empresa con impacto ambiental. De forma similar, iniciativas sociales en contra del pago de la deuda o del rescate bancario puede contraponer ciertas reivindicaciones morales a la pérdida de puestos de trabajo. La existencia de objetivos dispares no puede ser un argumento para descartar la alianza, sino que debe ser vista como un incentivo para la búsqueda de nuevas soluciones que satisfagan a ambas partes.

Como dijimos anteriormente, el sindicalismo debe desarrollar poder sindical también a nivel internacional. El movimiento alterglobalización concita un conglomerado de organizaciones que creen posible otro modelo de desarrollo económico. Integrarse en un movimiento social global, significaría la superación de un modelo de hacer sindicalismo internacional fragmentado, débil y diplomático, ya obsoleto. Las confederaciones sindicales a nivel mundial buscan convertirse en un interlocutor válido, según Antenas (2008), papel que podrán desarrollar más eficazmente si cuentan con fuentes de poder sindical independiente y no simplemente prestadas por los interlocutores. Además, la colaboración con movimientos sociales a nivel internacional aumentaría el repertorio de la acción colectiva con instrumentos potencialmente muy útiles como la huelga de consumo y las denuncias de explotación laboral, afectando a la imagen de las marcas. Además, podría suponer un impulso

de la debilitada Organización Internacional del Trabajo (OIT), potenciando una mejor legislación internacional en materia laboral y la supervisión de su cumplimiento. En esta cuestión internacional, el sindicalismo europeo puede servir de guía si consigue profundizar en el desarrollo de poder sindical, evitando las luchas cainitas a nivel sindical entre diferentes países que, consecuencia de la crisis, se han replegado a defender sus intereses nacionales (Beneyto y Rocha, 2016).

CONCLUSIONES

El descenso de la militancia de los sindicatos españoles coincide con el auge de los movimientos sociales como canal de expresión de las demandas ciudadanas. Para los sindicatos españoles, los movimientos sociales constituyen una amenaza y al mismo tiempo una oportunidad para la necesaria reorientación estratégica que detenga su declive. Así, en la medida que descienden los apoyos sociales en las movilizaciones sindicales y aumentan los apoyos a los movimientos sociales, los sindicatos podrían verse desplazados de su papel protagonista como actores principales para canalizar el conflicto social. Por otro lado, el debilitamiento de los sindicatos requiere acceder a recursos de poder sindical que una alianza con los movimientos sociales puede proporcionar.

Alcanzar el objetivo de la revitalización sindical es un largo y, a veces, contradictorio proceso (Köhler y Calleja, 2017). Por esta razón, el liderazgo ejerce un papel fundamental puesto que los cambios exitosos en las organizaciones sindicales suelen provenir desde las cúpulas, pero requieren una buena coordinación con las bases (Voss, 2010). Desde el punto de vista estratégico, los sindicatos españoles han optado hasta ahora por realizar reestructuraciones y fusiones internas. Con un carácter defensivo, estos arreglos son insuficientes para detener el debilitamiento sindical. En las páginas anteriores hemos visto como las alianzas con potencial para la revitalización han de ser cuidadosamente elegidas y deben ser estables, siendo la captación de miembros de los movimientos sociales

un aspecto importante para contar con cuadros que sirvan de enlace.

El sindicalismo necesita una renovación de su discurso, así como reforzar los principios morales e ideológicos y que estos sean percibidos por la sociedad. Adquirir recursos para la acción colectiva a través de las alianzas puede reforzar la posición estructural de los sindicatos y facilitar el alcance de los objetivos sindicales. Así, el desarrollo de las fuentes complementarias de poder sindical (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013) puede suponer el punto de partida para empoderar el sindicalismo en tiempos de debilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTENAS, J. (2008). Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional? Cuadernos de Relaciones Laborales, 26 (1), 35-55.
- ANTÓN, A. (2007). Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España. Análisis de un desencuentro. (Tesis doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- AVDAGIC, S., RHODES, M. Y VISSER, J. (2005). The emergence and evolution of social pacts: A provisional framework for comparative analysis. N-05-01. Brussels: Eurogov.
- BAUMAN, Z. (2003). Modernidad Líquida. México: Fondo de Cultura Económica.
- BENEYTO, P. & ROCHA, F. (2013). Acción sindical y relaciones laborales transnacionales. Comunicación al XI Congreso de la Federación Española de Sociología. Madrid, 10-12 julio.
- BERNACIAK, M., GUMBRELL-MCCORMICK, R. Y HYMAN, R. (2014). European trade unionism: from crisis to renewal? Bruselas: European Trade Union Institute.
- BRISKIN, L. (2011). Union Renewal, Postheroic Leadership, and Women's Organizing. Crossing Discourses, Reframing Debates. Labor Studies Journal, 36 (4), 508-537.
- CALLEJA, J.P. (2016) Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.
- CASTELLS, M. (2012) Redes de indignación y esperanza. Madrid: Alianza.
- CIS (2015). Barómetro de abril de 2015 del Centro de Investigaciones Sociológicas. Estudio nº 3082. Madrid: CIS.
- DIANI, M. (2015) Revisando el concepto de movimiento social. Encrucijadas. Revista crítica de ciencias sociales, 9, 1-16.
- FLANDERS, A. (1970) Management and Unions. London: Faber & Faber.
- FREGE, C. Y KELLY, J. (2004). Union Strategies in Comparative Context. En C. Frege y J. Kelly, Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press.
- GIL, M.A. (2016) Mareas, movimientos sociales y sindicalismo. Madrid: Fundación 1º de mayo CCOO.
- GUMBRELL-MCCORMICK, R. Y HYMAN, R. (2013). Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices. Oxford: Oxford University Press.
- KLOOSTERBOER, D. (2007). Innovative Trade Union Strategies. Amsterdam: Stichting FNV Pers.
- KÖHLER, H-D. & CALLEJA, J.P (2017) Spain: A peripheral economy and a vulnerable trade union movement. En Lehndorff, S., Dribbusch, H. & Schulten, T. Rough Waters: *European trade unions in a time of crises*. Bruselas: ETUI.
- LARAÑA, E., JOHNSTON, H. GUSFIELD, J. R. (1994) New Social Movements. Philadelphia: Temple University Press.
- LÓPEZ CALLE, P. (2007). La desmovilización general: jóvenes, sindicatos y reorganización productiva. Madrid: Catarata.
- OFFE, C. (1985). New Social Movements: Challenging the Boundaries of Institutional Politics. Social Research, 52 (4), 317-868.
- OFFE, C. Y WIESENTHAL, H. (1980). Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. Political Power and Social Theory, 1, 67-115.
- OÑEDERRA, U. (2016) Coop57: una herramienta complementaria a la lucha sindical. Comunicación presentada al II Encuentro de profesionales del asesoramiento laboral y social UPV/

- EHU. "Negociación colectiva y control sindical. Aspectos laborales y económicos". Leioa 29-30 septiembre 2016.
- ROJO, E. (1990). Las tareas pendientes. *Política y Sociedad*, 5:31-44.
- TARROW, S. (2004). El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. Madrid: Alianza.
- TATTERSALL, A. (2005). There is Power in Coalition: A framework for assessing how and when union-community coalitions are effective and enhance union power. *Labour and Industry*, 16 (2), 97-112.
- TATTERSALL, A. (2011). The Power of Union-Community Coalitions. *Renewal*, 19(1), 75-82.
- TOURAINE, A. (1981). *The voice and the eye. An analysis of social movements*. Cambridge: Cambridge University Press.
- TURNER, L. (2005). From transformation to revitalization: A new research agenda for a contested global economy. *Journal of Industrial Relations*, 32(4), 383-399.
- TURNER, R. KILLIAM, L. (1987). *Collective Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- URBAN, H-J. (2012). Crisis corporatism and Trade Union Revitalisation in Europe. En S. Lehdorff, *A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis* (págs. 219-241). Brussels: ETUI.
- WATERMAN, P. (1993). Social-Movement Unionism: A new Union Model for a New World Order. *Fernand Braudel Center Review*, 16 (3), 245-278.
- ZALD, M. N., & MCCARTHY, J.D. (1980). "Social Movement Industries: Competition and Cooperation among Movement Organizations." en *Research in Social Movements, Conflict and Change*, ed. Louis Kriesberg. Greenwich, CT: JAI Press, pp. 1-20.

LO QUE EL CASO DELIVEROO PUSO SOBRE LA MESA: AUTÓNOMOS Y ACCIÓN COLECTIVA

VEGA PÉREZ-CHIRINOS CHURRUCA
LICENCIADA EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS
VEGAPCHIRINOS@GMAIL.COM

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EN EL VERANO DE 2017, UNA SERIE DE PROTESTAS PROTAGONIZADAS POR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE REPARTO A DOMICILIO DELIVEROO GENERARON UNA GRAN CONTROVERSIA ACERCA DE LOS RECURSOS QUE DICHA ORGANIZACIÓN UTILIZABA PARA EVITAR GENERAR UNA RELACIÓN LABORAL CON LAS PERSONAS QUE TRABAJAN PARA ELLA, QUE LO HACÍAN BAJO UN CONTRATO MERCANTIL. ESTA FIGURA, NO OBSTANTE, NO SOLO NO ES UNA RAREZA SINO QUE SE HA MULTIPLICADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS. EL CONFLICTO LABORAL HA PUESTO DE MANIFIESTO LA INDEFENSIÓN ANTE LA QUE SE ENCUENTRAN LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN DICHAS CONDICIONES, Y HACE NECESARIA UNA REFLEXIÓN SOBRE LAS FORMAS DE ACCIÓN COLECTIVA A LAS QUE PUEDEN ACUDIR EN CASOS SIMILARES.

PALABRAS CLAVE

NUEVA ECONOMÍA, PRECARIEDAD, TRABAJO AUTÓNOMO, CONFLICTO, ACCIÓN SINDICAL

INTRODUCCIÓN

El 2 de julio de 2017, los repartidores de la empresa Deliveroo, autodenominados “riders”, anunciaron una huelga estatal en España. Como consecuencia, fueron despedidos trece trabajadores: ocho en Madrid, cuatro en Barcelona y uno en Valencia. Los repartidores de Barcelona se agruparon entonces en la plataforma ‘Ridersxderechos’ (liderada por repartidores de Deliveroo, agrupa no obstante a otros repartidores de marcas competidoras, como Glovo o Stuart, cuyas condiciones

laborales no difieren entre sí) para convocar una huelga de 48 horas para el siguiente fin de semana, exigiendo la readmisión de estos y el pago a todos los repartidores en función de las horas trabajadas en lugar de por pedidos entregados, como pretendía la compañía (Tena, 2017a, 2017b, 2017c, 2017d).

El conflicto laboral entre *riders* y Deliveroo tiene un largo historial, al menos en Gran Bretaña. En agosto de 2016 la compañía modificó unilateralmente las condiciones de pago a los repartidores en el mismo sentido que en España un año después: si hasta ese momento venían cobrando por hora más

una comisión por pedido entregado, con el cambio pasaban a cobrar solo por pedidos, haciendo necesario entregar dos pedidos a la hora para alcanzar los salarios anteriores y por tanto alejándose del salario mínimo fijado en Gran Bretaña. Comenzó entonces una huelga de seis días, que llamó la atención sobre la situación de los repartidores: su condición de trabajadores autónomos, el hecho de que sus contratos incluyeran una cláusula que les impedía llevar a la empresa a juicio, y su desprotección no solo ante cualquier iniciativa de la empresa como la del cambio de remuneración, sino también ante accidentes laborales (o ataques masivos como el perpetrado en julio de 2017 a cinco repartidores, a quienes dos jóvenes británicos atacaron con ácido por motivos racistas).

Algo que el periódico *The Guardian* se había esforzado en señalar previamente con un reportaje (Khaleeli, 2016), que resaltaba que las condiciones de Deliveroo, lejos de ser una excepción, estaban convirtiéndose en las formas de trabajo estándar de la que han dado en llamar “gig economy” (Friedman, 2014; Hernández, 2015; De Stefano, 2015), expresión que podríamos traducir como “economía de los encargos”, y que emplea ya a más de veinticuatro millones de estadounidenses (cuatro millones más que en 2003) y cinco millones de ingleses según las estimaciones (Torpey y Hogan, 2016; Wilson, 2017). No obstante, a nivel mediático fue el caso de Deliveroo el que se cubrió con mayor atención (Osborne, 2016a, 2016b, 2016c, 2016d; Osborne y Butler, 2016; Osborne y Farrell, 2016; Cant, 2017; Butler, 2017a, 2017b), posiblemente por el mayor conocimiento de la marca entre el público lector.

A pesar de esta cobertura y de que la generalización de este conflicto se ha hecho fundamentalmente dentro del marco de la economía de los encargos, en términos organizativos esta no se aleja demasiado de lo que ya Boltanski y Chiapello (2002: 153-240) señalaban como “economía por proyectos” hace dos décadas, más allá de los cambios que podemos atribuir a la explosión tecnológica, que ha contribuido a virtualizar aún más las relaciones entre la población activa y las empresas. De hecho, la desindicalización que los autores asociaban ya a

este modelo de organización económica (íd: 364-396) se ha puesto de manifiesto en la forma en que este conflicto se ha venido gestionando en Gran Bretaña, incluso a pesar del apoyo conseguido por el sindicato de trabajadores independientes de Gran Bretaña (IWGB, por sus siglas en inglés) y la forma en que este requirió una posición formal respecto al conflicto por parte del gobierno (Osborne, 2016d).

En la primavera de 2017, una serie de *riders* británicos emprendieron acciones legales contra la compañía con el objetivo de ser reconocidos como trabajadores de esta, en lugar de su estatus de trabajadores autónomos, basándose en la jurisprudencia que ya había reconocido situaciones similares en otras compañías del sector y en la empresa de taxis Uber. A pesar del apoyo prestado por IWGB a las protestas a lo largo de los meses anteriores, la acción colectiva se organizó de forma espontánea, fundamentalmente a través de medios sociales y mensajería instantánea, incluso recurriendo al crowdfunding para financiar la acción (Osborne y Butler, 2016; Cant, 2017). El proceso se realizó a través del bufete Leigh Day, responsables de la demanda contra Uber., aunque por su parte el IWGB arrancara una iniciativa por el derecho de los *riders* a ser reconocidos como trabajadores y, en consecuencia, a tener representación sindical (Butler, 2017a).

También en el caso español la colaboración colectiva se organizó a través de mensajería instantánea y, en un principio, al margen de los sindicatos, a pesar de la oferta de CGT de representarles (Tena, 2017a). Finalmente, los *riders* se incorporaron a la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), confederación que agrupa a diferentes sindicatos catalanes y cuyo portavoz, Luis Blanco, destaca que se distingue de otras agrupaciones sindicales fundamentalmente en su carácter asambleario (no reconoce, por ejemplo, la figura del secretario general), en la autonomía de los sindicatos adheridos, y, sobre todo, en la importancia que reconocen a los nuevos movimientos sociales, considerando el 15M, las Mareas o la PAH como referentes a la hora de actuar (Ferrer, 2014). Algo que encaja mucho mejor con la realidad de la economía colaborativa que la forma de hacer de los sindicatos tradicionales, como

ya reconoció el nuevo secretario general de CC.OO. Unai Sordo, quien precisamente hizo referencia al conflicto de Deliveroo como un ejemplo de “relaciones laborales atípicas, complejas de abordar desde parámetros sindicales básicos” (Del Castillo, 2017). Pero, ¿se pueden seguir considerando “atípicas” este tipo de relaciones laborales en el contexto socioeconómico español actual?

EL AUGE DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN ESPAÑA: UNA ESTIMACIÓN

Lo cierto es que, a pesar del foco que la prensa ha puesto en este tipo de prácticas dentro de las organizaciones llamadas “de la economía colaborativa”, sobre todo en lo relativo a transportes y mensajería, están lejos de ser una excepción. De hecho, dentro del propio sector de los medios se trata de una figura cada vez más frecuente (Murphy, 2015). La sección sindical de Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos del sindicato CNT en Madrid cuenta desde 2014 con una página web para su campaña “STOP falsos autónomos”, llamando a la situación “el fraude de moda”. Una de sus acciones más populares fue precisamente la realizada en 2015 contra un medio de comunicación, el diario digital Playground Magazine (CNT Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos de Madrid 2015a, 2015b) que, paradójicamente, había cubierto en los meses anteriores tanto la situación de los becarios fraudulentos como la existencia de la Oficina Precaria como alternativa a la que acudir en caso de hallarse en dicha situación, a raíz de la campaña “No + becas x trabajo” (Oficina Precaria, 2011).

Uno de los casos denunciados por CNT Artes Gráficas de forma anónima fue recogido también en los medios de comunicación, en un artículo de denuncia (Munera, 2015) que destacaba que solo en los tres años anteriores se habían detectado 2.372 falsos autónomos según datos del Gobierno a través de inspecciones. El fenómeno tenía unas dimensiones mucho mayores según las asociaciones de trabajadores autónomos en base a la EPA: en 2015, 175.000 autónomos trabajaban en exclusiva para una sola empresa, y otros 100.000 casi en exclusiva.

Esta situación había sido teóricamente regularizada a través de la introducción de la figura del “trabajador autónomo económicamente dependiente” (conocido habitualmente por las siglas TRADE) en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, aunque menos de 11.000 personas se encuentran inscritas de forma oficial en el Servicio Público de Empleo con estas características según datos de 2016.

Un trabajador autónomo económicamente dependiente es quien percibe al menos el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales de la misma persona física o jurídica (cliente), siempre que su actividad no se ejecute de forma indiferenciada con las modalidades de contratación laboral por cuenta del cliente, disponga de infraestructura productiva y material propios, tenga sus propios criterios organizativos (“sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente”), y asuma el “riesgo y ventura” de la contraprestación económica” por su actividad.

Cabe preguntarse por el realismo de estas condiciones a la hora de marcar una relación salarial particular, si atendemos a cómo está evolucionando la realidad organizativa en el trabajo. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2015: 71-74), algo menos del 70% de los trabajadores autónomos pueden fijar libremente su horario de trabajo; en el caso de los asalariados, en cambio, el 6% puede elegir entre varios horarios fijos, el 13% adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (por ejemplo, horario flexible) y el 15% determinarlo por completo; un aumento de la flexibilidad horaria del 7% frente a 2010 y del 8% respecto a 2005. También crece entre los asalariados la opción del teletrabajo (Eurofound and the International Labour Office, 2017: 13, 18): el 6,7% de los empleados lo ejerce y el 13% de las empresas ofrece a sus trabajadores esta posibilidad; en cuanto al número de trabajadores autónomos que recurren al trabajo móvil, ronda el 25%. Este informe también refleja que la opción del trabajo móvil genera un aumento de las llamadas fuera del horario laboral, así como de la extensión de este más allá de las 40 horas reguladas (íd: 21-24).

En cuanto a la infraestructura productiva y material, es más evidente en el caso de la mensajería y el transporte (donde efectivamente las grandes empresas como Deliveroo, Uber, etc. esperan que quienes prestan los servicios dispongan de vehículo propio), pero difícil de delimitar en el caso de los trabajadores del conocimiento, considerando que los equipos informáticos o teléfonos móviles cada vez tienen más capacidades de conexión entre sí y a través de la nube, permitiendo por tanto el acceso remoto desde cualquier dispositivo a los mismos archivos. En esta era de “trabajo inmaterial” (López Carrasco, 2015), ¿dónde se ponen las fronteras entre la infraestructura productiva y las capacidades personales? Las barreras entre el individuo y su fuerza de trabajo, entre su conocimiento y el producto de ese trabajo, cada vez están más difuminadas, y esto se pone de manifiesto en la forma en que se demandan sus capacidades, no solo en tanto que trabajadores autónomos, sino también como asalariados e incluso como desempleados (García et. al. 2015; Alonso y Fernández, 2011; Crespo et al., 2009).

Según Lorenzo Amor, de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), la figura del TRADE fue extendiéndose en la construcción en época de bonanza y propagándose a otros sectores (entre otros, los medios de comunicación) a raíz de la crisis económica (Munera, 2015). La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) relaciona también este crecimiento con la decisión del Gobierno en 2013 de bonificar las cuotas a nuevos autónomos, la llamada “tarifa plana” que redujo la cuantía de esta a 50 € mensuales independientemente de la base cotizada. Inicialmente propuesta como medida para fomentar el autoempleo entre los menores de 30 años como plan de choque ante los datos de desempleo juvenil, las reacciones del colectivo llevaron al ejecutivo a plantear la medida con carácter general a toda la población que decidiera autoemplearse.

¿Cómo llegan estas reivindicaciones a la agenda gubernamental?

SINDICALISMO Y TRABAJO AUTÓNOMO: UNA RELACIÓN COMPLICADA

“El acceso de un trabajador al estatuto de independiente significa, sin duda, su emancipación, pero igualmente la pérdida de todos sus derechos sobre la solidaridad administrativamente instaurada entre los asalariados”. (Rolle: 2003: 160)

Entre las condiciones asociadas al trabajo asalariado a las que los trabajadores autónomos no tienen acceso suele debatirse acerca de las prestaciones por desempleo, jubilación o incapacidad, pero en la práctica también han sido alejados de la representación sindical. No por ley: el Estatuto del Trabajador Autónomo reconoce en su artículo 19 el derecho a afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, así como fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos (aunque no sindicatos) para la defensa de sus intereses sin autorización previa. La afiliación sindical solo está vetada en el caso de los autónomos con trabajadores a su cargo, quienes entran ya en la categoría de empresarios y por tanto deben acudir a asociaciones empresariales o profesionales.

Las principales organizaciones sindicales cuentan o bien con federaciones o bien con respuestas internas dentro de las unidades funcionales por sectores para responder a las demandas de los trabajadores autónomos. La pregunta es si realmente estas están resultando de suficiente utilidad y/o si se distinguen realmente de las demandas que puedan realizar las organizaciones empresariales y profesionales, tanto en lo referente a acción sindical como desde el marco discursivo en que se sitúan.

En UGT, la UPTA, que trabaja con el PSOE para incluir en la agenda del congreso las demandas de los trabajadores, convocó una reunión con Deliveroo para ofrecerles la mediación de cara a que firmasen con los *riders* un Acuerdo de Interés Profesional (AIP) para reconocerles como TRADE, siempre que estos se afiliasen a UPTA y aprobasen el acuerdo (UPTA, 2017). Una tibia medida en comparación con las reclamaciones de los repartidores, que exigían ser reconocidos como trabajadores de pleno derecho. La sección sindical de empleo au-

tónomo y economía social de CC.OO., por decisión congresual, también prioriza el caso de los TRADE; tiene acuerdos con CONFESAL (la Confederación de Sociedades Laborales de España; acuerdo firmado junto a UGT) y UATAE (Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores) para derivar si es necesario a quienes encajen mejor en los colectivos prioritarios para estas asociaciones. En la práctica, sus acciones se dirigen a entidades de la economía social y trabajadores autónomos económicamente dependientes, a quienes ofrecen asesoramiento jurídico y sociolaboral. Por otra parte, ambas fuerzas sindicales aseguran estar poniendo a disposición del colectivo su capacidad de representación institucional.

La participación en el diálogo social está vetada a las organizaciones de autónomos (salvo en algunas Comunidades Autónomas, como Extremadura y Castilla-La Mancha), en tierra de nadie entre las organizaciones empresariales y las sindicales, como ha demostrado la imposibilidad de participación en el proceso de elaboración y aprobación de la nueva Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, aprobada por el Congreso el 28 de junio de 2017.

Muestra de ello son los cambios aprobados: entre las medidas principales están la extensión de la tarifa plana hasta 12 meses para nuevos autónomos y madres reincorporadas, así como la bonificación al 100% de aquellos quienes cuidan a menores o dependientes; una medida que, de ser ciertas las suposiciones de UPTA, podría ser un arma de doble filo que provocara un crecimiento aún mayor de los falsos autónomos (Munera, 2017). En cuanto a la principal demanda del colectivo, la existencia de una cuota progresiva en función de los ingresos, ha sido mínimamente paliada con la inclusión de una opción a variar la base de cotización cuatro veces al año, así como la implantación de la cotización por los días efectivos de la actividad si se trata de trabajadores ocasionales por cuenta propia (hasta tres veces al año). No obstante, la cotización por la base mínima, a la que se siguen acogiendo la mayoría de los autónomos (el 86% según datos de ATA) no solo se mantiene, sino que ha subido de 267 a 275 € mensuales; un gasto difícil de afrontar si consideramos que según los datos de la Agencia

Tributaria el salario medio de los autónomos es de 751 € netos.

Una realidad suficientemente precaria y urgente como para aparecer en la agenda de las organizaciones sindicales, y de la que sin embargo no parecen haberse hecho eco hasta la fecha. Tampoco de la gravedad de la morosidad o de las demoras en los pagos, y del hecho de que no se haya incorporado en la Ley una de las medidas más reclamadas por las asociaciones más próximas a las organizaciones empresariales: la del criterio de caja en el pago del IVA que, aunque oficialmente reconocido, se ha implantado a través de un modelo que dificulta la gestión contable; algo asequible, quizá, para las empresas, pero no tanto para los trabajadores autónomos (de hecho, se encuentra en fase de remodelación).

¿Están, entonces, las organizaciones sindicales prestando a este colectivo la suficiente atención?

HABLAR EL LENGUAJE DE LOS AUTÓNOMOS: UNA TAREA PENDIENTE

Son personas que se sienten excluidas de las relaciones laborales de las empresas para las que trabajan. Se agudiza así su sensación de individualización, de aislamiento. En una muestra de orgullo y reivindicación de su autoestima, el autónomo quiere pensar que no necesita a nadie, pero traslada siempre que nadie se ocupa de él. Al tiempo que, en todo momento, siente que su soledad y abandono produce una escasa protección social. El trabajador y trabajadora autónomo terminan por no reconocerse como empresarios, ni como trabajador, ni como autónomo.

El autónomo, mayoritariamente, no se reconoce en las organizaciones empresariales, sindicales, ni tan siquiera en las organizaciones de autónomo. (López, 2011)

Los trabajadores autónomos en España en el segundo trimestre de 2017 suman ya 3,2 millones, con una tasa de salarización del 83,4%. De entre la población asalariada, 1.040.000 han sido contratados por menos de 450.000 autónomos (la mayoría de los cuales cuenta con un solo asalariado a su cargo), quienes podríamos considerar que, en tanto

que empleadores, encuentran representación en aquellas opciones asociativas que se integran en estructuras patronales (como CEAT, vinculada a CEPYME; o ATA, que en Andalucía se integra en la Confederación de Empresarios). Por otra parte, y como hemos visto, los TRADE están estimados en unas 300.000 personas más; eso nos deja cerca de dos millones y medio de personas trabajando por cuenta propia que no se ubican en ninguno de los dos supuestos en los que se centra la acción colectiva en torno al trabajo autónomo. ¿Quién las representa?

La falta de representatividad de las personas sindicadas ni es nueva ni exclusiva de este colectivo, y ha originado grandes debates, pero lo que hace particularmente interesante la situación de los trabajadores autónomos es la existencia de una especie de “doble vínculo” (Bateson, 1985: 236-237) por la cual son interpelados al mismo tiempo como trabajadores y como empresarios: como emprendedores, son ensalzados y figurativizados como héroes en la misión de salir de la crisis; como trabajadores autónomos, se les requiere que se ajusten a las demandas del mercado de trabajo, incluyendo la disponibilidad total, el aprendizaje permanente, la flexibilidad y otros paradigmas competenciales propios de la clase trabajadora actual (Santos, 2014; Moruno, 2015: 149-164; Briales, 2017). Este doble vínculo se ha generalizado en el caso de la literatura de autoayuda y managerial e impera también en los discursos políticos y socioeconómicos, especialmente cuando son transmitidos por los medios de comunicación, gracias a su enorme poder ideológico, que ha llevado a algunos autores a denominar estos recursos como “dispositivos psíquicos” (Apodaka, 2011). De esta forma, los riesgos se desplazan desde las empresas hacia los trabajadores y consumidores, mientras que las ganancias se acumulan a través de estructuras mediadoras. Este mecanismo dificulta la autoidentificación de las personas que se autoemplean como parte de un conjunto, obstaculizando por tanto la acción colectiva. En tanto que “empresarios”, compiten entre sí en lugar de cooperar: algo que sin duda facilita la negociación individual de las condiciones de trabajo (también entre los TRADE: ya vemos que la opción que

UPTA da a los *riders* es la de resolver la situación individualmente). De hecho, la propia Deliveroo se ha encargado de transmitir a los trabajadores una guía de “palabras prohibidas” para evitar la identificación de los *riders* con empleados: turno, salario, horarios, uniforme, trabajo o contratación quedan vetadas y deben ser sustituidas por misión, pago por servicio, disponibilidad, ropa, actividad o colaboración (Tena, 2017e).

Mientras que los sindicatos anarquistas niegan incluso la expresión de “trabajo autónomo”, puesto que consideran que el autoempleo se aleja de la noción de autonomía tal y como sus principios la entienden (CNT, 2010), los sindicatos mayoritarios, incluso tras haber hecho declaraciones sobre cómo la figura del emprendedor se está convirtiendo en un tropo que legitima determinadas prácticas precarias incluyendo la de los falsos autónomos, caen en contradicciones: CC.OO. editó con la ONCE la Guía Práctica del Emprendedor para Personas Sordas; UPTA elabora con frecuencia guías para “emprendedores inmigrantes”; parece que la interpelación como emprendedores es más frecuente en los discursos dirigidos a los colectivos con mayor riesgo de exclusión laboral (como sucede también al referirse a jóvenes o a mujeres de cualquier edad).

¿Tiene sentido que los sindicatos representen a personas que se consideran emprendedoras, considerando lo que ello conlleva de intención empresarial? ¿Pueden considerarse emprendedoras, en el sentido pleno del término, aquellas personas que se acogen al autoempleo como forma de subsistencia en un entorno laboral marcado por la precariedad en todas sus formas (trabajo a tiempo parcial, subempleo, economía sumergida, horarios cambiantes, contratos de brevísima duración) y unas históricas tasas de desempleo? Y en caso de que no tengan esa categoría, ¿pueden sentirse representadas por estas organizaciones y sus agendas?

CONCLUSIONES

Si el trabajo asalariado sigue descendiendo y el autoempleo se convierte en la forma mayoritaria de trabajo remunerado en la población, estamos

ante la necesidad de un cambio de paradigma en cuanto a la forma de entender la acción colectiva. La negociación colectiva no puede ceñirse a los convenios de empresa; ni siquiera, en muchos casos, a los sectoriales, dada la lentitud con la que se adaptan estas estructuras a los cambios de la realidad productiva.

Casi un veinte por ciento de la población activa se encuentra ahora mismo en tierra de nadie en materia de representación sindical, y el porcentaje tiende a seguir creciendo. Independientemente de las demandas históricas del colectivo (cuotas progresivas, etc.), es tiempo de que las organizaciones sindicales se acerquen a esta realidad con el fin de comprenderla en toda su complejidad.

La forma en que los movimientos sociales post 2010 han sido capaces de recuperar lo colectivo en torno a problemáticas como la vivienda, la turistificación o los cuidados puede ser un referente a la hora de organizar nuevas formas de reivindicación. El hecho de que durante el periodo posterior al 15M se establecieran asambleas de personas desempleadas (otro colectivo excluido de la representación sindical estrictamente hablando, en tanto que no forma parte de la población asalariada) o la aparición de la Oficina Precaria son indicios prometedores de que existe una voluntad de acción colectiva y de que esta puede suponer un avance en términos materiales, como muestran las victorias de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH).

La terminología empleada para interpelar a los autoempleados se está situando en una deliberada ambigüedad que permite las figuras ambiguas e incluso las regula a posteriori, como en el caso de los TRADE; algo contra lo que ya se ha pedido al Gobierno inglés que tome medidas, precisamente a raíz del caso de Deliveryo. Más allá de lo legal, el terreno discursivo en el que se mueven quienes se autoemplean resulta individualizador y confuso.

Existe una gran proporción de trabajadores autónomos cuya situación es de indefensión absoluta: no cuentan con subsidio de desempleo (también regulado en los últimos años, pero en tales términos que más de la mitad de las personas que lo solicitan no consiguen acceder a él), no existe una figura equivalente al salario mínimo (lo que

fomenta la competitividad por precio, y por tanto aumenta la precariedad), no disponen de ingresos suficientes para acceder a la asesoría legal y fiscal que requeriría su situación (lo que les coloca en una situación de vulnerabilidad ante la acción sancionadora de las instituciones) y al mismo tiempo ven cómo se naturaliza el incremento de las demandas: las posibilidades de conciliación que idealmente se atribuyen a esta forma de trabajo son cada vez menos viables considerando que la cotización por la base mínima (la única asequible para muchos de los trabajadores autónomos) no permite la subsistencia en caso, por ejemplo, de una incapacidad.

Es fundamental que las personas en estas situaciones sean capaces de reconocerse como parte de un colectivo con necesidades comunes, deshaciendo la progresiva individualización de la precariedad y el desplazamiento que ha venido haciéndose de la responsabilidad moral de su situación, atribuida a una incapacidad personal (de negociación, de gestión del estrés y de proyectos, de conocimientos jurídicos y fiscales, de venta de su “marca personal”...), de forma que se recupere la acción colectiva dentro de este marco.

En caso contrario, e igual que asistimos al desmantelamiento progresivo del Estado del Bienestar en lo referente a los derechos sociales, iremos viendo cómo desaparecen los derechos laborales conseguidos a través de tantas décadas de reivindicaciones desde lo común.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E. Y FERNÁNDEZ, C. (2006): “El imaginario managerial: el discurso de la fluidez en la sociedad económica.” En *Política y Sociedad*, vol. 43, núm. 2, pp. 127-151.
- ALONSO, L.E. Y FERNÁNDEZ, C. (2011): “La innovación social y el nuevo discurso del management: limitaciones y alternativas”. En *Arbor*, vol. 187, núm. 752, pp. 1133-1145.
- ALTHUSSER, L. (1989). “Los aparatos ideológicos del estado”. En *La filosofía como arma de la revolución*. México D.F., pp. 102-153.

- BATESON, G. (1985). Pasos hacia una ecología de la mente: una aproximación revolucionaria a la autocomprensión del hombre. Buenos Aires, Carlos Lohlé.
- BOLTANSKI, L. Y CHIAPELLO, E. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid, Akal.
- BRIALES, A. (2017). “Emprendedores fracasados: individualización neoliberal en los discursos sobre el desempleo”. En *Recerca*, núm. 20, pp. 79-104.
- BUTLER, S. (2017a). “Deliveroo riders plan legal action over employment rights”. En *The Guardian*, 27 de marzo de 2017. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/business/2017/mar/27/deliveroo-riders-plan-legal-action-over-employment-rights>
- BUTLER, S. (2017b). “Deliveroo accused of ‘creating vocabulary’ to avoid calling couriers employees”. En *The Guardian*, 5 de abril de 2017. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/business/2017/apr/05/deliveroo-couriers-employees-managers>
- CANT, C. (2017) “I’m a Deliveroo rider. Collective action is the only way we’ll get a fair deal”. En *The Guardian*, 31 de marzo de 2017. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/commentis-free/2017/mar/31/deliveroo-organising-wages-conditions-gig-economy>
- CNT (2010): “La representatividad de los autónomos”. [Página web]. Recuperado de: <http://www.cnt.es/noticias/la-representatividad-de-los-autonomos>
- CNT ARTES GRÁFICAS, COMUNICACIÓN Y ESPECTÁCULOS DE MADRID. (2015, enero, 12). Así es Playground Magazine: despido libre y falsos autónomos. [Entrada de blog]. Recuperado de <https://falsosautonomos.wordpress.com/2015/01/12/asi-es-playground-magazine-despido-libre-y-falsos-autonomos/>
- CNT ARTES GRÁFICAS, COMUNICACIÓN Y ESPECTÁCULOS DE MADRID. (2015, marzo, 5). Las mofas de Playground hacia la trabajadora falsa autónoma que despidió. [Entrada de blog]. Recuperado de <https://falsosautonomos.wordpress.com/2015/03/05/las-mofas-de-playground-hacia-la-trabajadora-falsa-autonoma-que-despidio/>
- ground-hacia-la-trabajadora-falsa-autonoma-que-despido/
- CRESPO, E.; REVILLA, J.C. Y SERRANO, A. (2009). “Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación”. *Psicoperspectivas*, vol. VIII, núm. 2, pp. 82-101.
- DE STEFANO, V. (2015). “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy”. En *Comparative Labor Law & Policy Journal*, núm. 37, pp. 471-483.
- DEL CASTILLO, C. (2017). “Entrevista a Unai Sordo, nuevo líder de CCOO: ‘Tenemos que acercarnos a los trabajadores que han renunciado a los sindicatos’”. En *Público*, 4 de julio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/politica/unai-sordo-nuevo-lider-ccoo-entrevista-acerca-trabajadores-han-renunciado-sindicatos.html>
- EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, y Ginebra: International Labour Office.
- FERNÁNDEZ, C. J. (2007). El discurso del management, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- FERRER, T. (2014). “Luis Blanco (IAC): ‘El 15M ha hecho que mucha gente mire la política a partir de valores libertarios’”. En *eldiario.es*, 12 de julio de 2014. Recuperado de: http://www.eldiario.es/catalunya/eldiarideltreball/Luis-Blanco-IAC-politica-libertarios_6_279682063.html
- FRIEDMAN, G. (2014). “Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy”. En *Review of Keynesian Economics*, Vol. 2, núm. 2, verano de 2014, pp. 171–188.
- GARCÍA, J., LAGO, J., MESEGUER, P. Y RIESCO, A. (2005): “Una introducción al trabajo como realidad social”. En García, J.; Lago, J.; Mesequer, P. y Riesco, A. (Coords.): *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*. Madrid, Traficantes de sueños, pp. 19-104.
- GORDO, A., DE RIVERA, J. Y CASSIDY, P. (2017). “La economía colaborativa y sus impactos sociales

- en la era del capitalismo digital”. En Cotarelo, R. y Gil, J.: *Ciberpolítica: gobierno abierto, redes, deliberación, democracia*. Capítulo X, pp. 189-208.
- HERNÁNDEZ, E. (2015). “Gig economy: el empleo actual desaparecerá y esto es lo que vendrá a sustituirlo”. En *El Confidencial*, 30 de julio de 2015. Recuperado de: http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2015-07-30/gig-economy-el-empleo-actual-desaparecera-y-esto-es-lo-que-vendra-a-sustituirlo_947162/
- ILLOUZ, E. (2010). *La salvación del alma moderna. Terapia, emociones y la cultura de la autoayuda*. Madrid, Katz.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017). Encuesta de población activa. Recuperado de: <http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm>
218.?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España*. Madrid,
- INSHT.
- KHALEELI, H. (2016) “The truth about working for Deliveroo, Uber and the on-demand economy”. En *The Guardian*, 15 de junio de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/money/2016/jun/15/he-truth-about-working-for-deliveroo-uber-and-the-on-demand-economy>
- Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Boletín Oficial del Estado, núm. 233, de 28 de septiembre de 2013, pp. 78787-78882.
- Ley 20/2007. Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado, núm. 166, de 12 de julio de 2007, pp. 29964-29978.
- LÓPEZ CARRASCO, C. (2015). “La materialitat del treball ‘immaterial’: algunes claus per a una aproximació alternativa al treball en el capitalisme tardà”. En *Revista Catalana de Sociologia*, núm. 30, pp. 5-18.
- LÓPEZ, J. (2011, 18 de marzo). “Autónomos, una lucha sindical”. [Entrada de blog] Recuperado de: <https://ccooblog.wordpress.com/2011/03/18/autonomos-una-lucha-sindical/>
- MORUNO, J. (2015). *La fábrica del emprendedor. Trabajo y política en la empresa-mundo*. Madrid, Akal.
- MUNERA, I. (2015): “El calvario de ser un falso autónomo”. En *El Mundo*, 24 de mayo de 2015. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/2015/05/24/555e0878ca474193258b458c.html>
- MUNERA, I. (2017): “230.000 trabajadores autónomos, en tierra de nadie y sin derechos”. En *El Mundo*, 12 de abril de 2017. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/04/12/58ed12af268e3edd578b45d9.html>
- MURPHY, L. (2015, 2 de diciembre). “Huffington Post joins the union movement – but what about their freelancers?”. En *Freelancers Union*. [Entrada de blog]. Recuperado de: <https://blog.freelancersunion.org/2015/12/02/huffington-post-joins-union-movement-what-about-their-freelancers/>
- OFICINA PRECARIA (2011). *No + becas x trabajo*. [Página web]. Recuperado de <http://www.no-masbecasportrabajo.org>
- OSBORNE, H. (2016a). “Deliveroo workers’ contracts ban access to employment tribunals”. En *The Guardian*, 25 de julio de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/law/2016/jul/25/deliveroo-workers-contracts-ban-access-to-employment-tribunals>
- OSBORNE, H. (2016b). “Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure”. En *The Guardian*, 11 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure>
- OSBORNE, H. (2016c). “Deliveroo couriers demonstrate against new contract”. En *The Guardian*, 11 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/aug/11/deliveroo-couriers-demonstrate-against-new-contract>
- OSBORNE, H. (2016d). “Deliveroo pay scheme a return to Victorian Britain, says Labour”. En

- The Guardian, 12 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/money/2016/aug/12/deliveroo-pay-scheme-a-return-to-victorian-britain-says-labour>
- OSBORNE, H. Y BUTLER, S. (2016). "Collective action via social media brings hope to gig economy workers". En The Guardian, 19 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/money/2016/aug/19/collective-action-via-social-media-brings-hope-to-gig-economy-workers>
- OSBORNE, H. Y FARRELL, S. (2016). "Deliveroo workers strike again over new pay structure". En The Guardian, 15 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/15/deliveroo-workers-strike-again-over-new-pay-structure>
- Proposición de Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo 122/000043. Boletín Oficial de las Cortes Generales, XII Legislatura, Serie B, núm. 56-5, pp. 1-25.
- Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Boletín Oficial del Estado, núm. 263, de 1 de noviembre de 2011, pp. 114289-114312.
- Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Boletín Oficial del Estado, núm. 54, de 4 de marzo de 2009, pp. 22048-22062.
- ROLLE, P. (2003): "Por un análisis ampliado de la relación salarial". En Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 21, núm. 2, pp. 137-166
- SANTOS, A. (2014). "La política en manos de los empresarios: el imparable ascenso de la ideología del emprendedor". En Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, núm. 127, pp. 29-43.
- TENA, A. (2017a): "Los repartidores de Deliveroo, hartos de pedalear por un salario precario". En Público, 8 de abril de 2017 (actualizado el 13 de abril de 2017). Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/repartidores-deliveroo-hartos-pedalear-salario.html>
- TENA, A. (2017b): "Los repartidores de Deliveroo protestan en Madrid y Barcelona por un trabajo digno". En Público, 23 de junio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/repartidores-deliveroo-protestan-madrid-barcelona-digno.html>
- TENA, A. (2017c): "Varios trabajadores de Deliveroo despedidos tras apoyar la huelga de repartidores". En Público, 30 de junio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/trabajadores-deliveroo-despedidos-apoyar-huelga-repartidores.html>
- TENA, A. (2017d): "Los trabajadores de Deliveroo denuncian a la empresa por su condición de 'falsos autónomos'". En Público, 7 de julio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/trabajadores-deliveroo-denuncian-empresa-condicion-falsos-autonomos.html>
- TENA, A. (2017e): "No digas 'turno', di 'misión': así oculta Deliveroo la precariedad de sus repartidores". En Público, 14 de julio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/no-digas-turno-di-mision-oculta-deliveroo-precariedad-repartidores.html>
- TORPEY, E. Y HOGAN, A. (2016): "Working in a Gig Economy". En Career Outlook: U.S. Bureau of Labor Statistics. Recuperado de: <https://www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/what-is-the-gig-economy.htm>
- UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (UPTA) (2017). "UPTA y Deliveroo trabajan conjuntamente para ordenar las relaciones de los autónomos que ofrecen servicios a través de esta compañía", [Página web]. Recuperado de: <http://upta.es/upta-y-deliveroo-trabajan-conjuntamente-para-ordenar-las-relaciones-de-los-autonomos-que-ofrecen-servicios-a-traves-de-esta-compania/>
- WILSON, B. (2017). "What is the gig economy?". En BBC News, 10 de febrero de 2017. Recuperado de: <http://www.bbc.com/news/business-38930048>

JÓVENES, AFILIACIÓN SINDICAL Y VALORACIÓN DE LOS SINDICATOS. CRÍTICA AL DISCURSO SOBRE EL RECHAZO ENTRE JÓVENES Y SINDICATOS

BRUNO LÓPEZ-GUITIÁN
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS
BRUNO.LG.ARRANZ@GMAIL.COM

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL PRESENTE ARTÍCULO PRESENTA UNA CRÍTICA A LAS POSTURAS QUE TRATAN DE EXPLICAR LA BAJA TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL DE LOS JÓVENES ACUDIENDO A UN CAMBIO DE VALORES GENERACIONAL QUE SE ENTIENDE CONTRARIO AL PROYECTO Y A LOS VALORES DEL SINDICALISMO Y FRENTE AL QUE LOS SINDICATOS NO TIENEN MÁS OPCIÓN QUE ADAPTARSE. PESE A LA FALTA DE EVIDENCIA, SUS POSICIONES SE MANTIENEN, APOYADAS EN LA IMAGEN NEGATIVA QUE SE DA, TANTO DE LOS JÓVENES COMO DE LOS SINDICATOS, DESDE LOS MEDIOS Y LA ACADEMIA. EL ARTÍCULO EXPONE EL CASO DE ESPAÑA Y SE SIRVE DE LOS DATOS SOBRE VALORACIÓN DE LOS SINDICATOS DE LA ÚLTIMA ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (2010), PARA MOSTRAR, DE MANERA SENCILLA, QUE NO SE OBSERVA UNA PEOR VALORACIÓN DE LOS SINDICATOS POR PARTE DE LOS JÓVENES CON RESPECTO A LOS ADULTOS Y QUE ES IMPORTANTE APORTAR MÁS CONOCIMIENTO SOBRE ESTE ASUNTO.

PALABRAS CLAVE

JÓVENES, SINDICALISMO, VALORES, DEBATE, ALTERNATIVAS

INTRODUCCIÓN

La menor tasa de afiliación de los jóvenes es un hecho que preocupa a los sindicatos en la mayoría de los países europeos (Bernaciak, Gumbell-McCormic y Hyman, 2015) y que ha generado un amplio debate sobre sus causas (Serrano y Waddington, 2000). Una de las explicaciones que se han aportado, se basa en un supuesto cambio de valores entre

generaciones que habría distanciado a los jóvenes del proyecto sindical (Valkenburg y Zoll, 1995). El riesgo de dicho tipo de explicaciones, consiste en que para la opinión pública son fáciles de asumir, pese a no contar con evidencia empírica, ya que se sostienen en discursos de rechazo a los sindicatos y a los jóvenes, que son amplificadas por los medios de comunicación (Mercier, 2014). Así pues, nuestra hipótesis general es que España no es una excep-

ción a estas explicaciones. Es por ello que se hace necesario aportar evidencia sobre la valoración que tienen los jóvenes sobre los sindicatos, para evitar debates cargados de prejuicios.

Nuestro objetivo consiste en mostrar las debilidades de las explicaciones sobre la baja tasa de afiliación sindical de los jóvenes basadas en un auge de los valores individualistas y de la racionalidad instrumental, sin entrar a valorar otras posibles causas, pero con la intención de generar un debate más cuidado sobre la relación entre los jóvenes y los sindicatos. De esta manera, el texto comienza mostrando el debate existente (desarrollado principalmente en los países anglosajones), para pasar a exponer el caso de España y, seguidamente, analizar los datos sobre valoración de los sindicatos de la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2010).

MARCO TEÓRICO

La menor tasa de afiliación sindical de los jóvenes no es un problema nuevo para los sindicatos (Payne, 1989), es por ello que existen distintos enfoques que tratan de explicar este fenómeno. Siguiendo a Serrano y Waddington (2000), las principales explicaciones se diferencian en función de dónde situemos la causa del problema: en los trabajadores jóvenes, en los sindicatos, o en el lugar de trabajo, no siendo explicaciones excluyentes entre sí.

Dentro de los tres enfoques que acabamos de citar, nuestro interés se centra, no en señalar cuál explica mejor la baja tasa de afiliación de los jóvenes, sino en analizar el primero de ellos, denominado por Serrano y Waddington (2000) "explicaciones basadas en la actitud", compuestas a su vez por dos fenómenos interrelacionados: el auge de los valores individualistas y el auge de la racionalidad instrumental.

Manteniendo este enfoque, los valores individualistas se establecerían como contrarios a los valores colectivistas propios del sindicalismo, implicando un distanciamiento entre la identidad de los jóvenes asalariados (centrados en sí mismo) y los fundamentos del sindicalismo, dentro de los cuales,

encontramos la solidaridad como elemento más amenazado (Valkenburg y Zoll, 1995). Unido a esto, debemos entender que se trata de un fenómeno que va de la mano de un proceso de diferenciación, el cual supone un incremento de distintas condiciones laborales, que a su vez generan distintos intereses y subjetividades en los trabajadores, dificultando que defiendan un proyecto común y erosionando así las formas tradicionales de representación de intereses de los sindicatos (Allvin y Smerke, 2000).

La multiplicidad de identidades con respecto al trabajo, habría supuesto un cambio en las motivaciones a la hora de que los trabajadores se afilien a un sindicato. Los motivos ya no se deberían a que trabajadores (jóvenes en este caso) y sindicatos compartiesen un proyecto, sino a que los trabajadores buscasen obtener un beneficio que superase el coste de estar afiliado, es decir, se deberían a un cálculo basado en la racionalidad instrumental (Serrano y Waddington, 2000).

Las consecuencias de este discurso sitúan a los sindicatos en una posición complicada. Algunos autores (Zoll y Valkenburg, 1995; Alvin y Sverke 2000) señalan una falta de comprensión de la realidad por parte de los sindicatos y una serie de elementos, ligados a la tradición sindical (como su concepción negativa sobre el individualismo o su visión inflexible de la solidaridad), que dificultan el desarrollo de los cambios necesarios para que se puedan adaptar y lograr así ser atractivos para las nuevas generaciones de trabajadores. Es decir, el margen de acción que le queda a los sindicatos, siguiendo este discurso, es muy pequeño, al no contemplar la posibilidad de atraer a los jóvenes sin cambiar ciertos valores básicos del sindicalismo.

Existe una amplia evidencia empírica crítica con el anterior enfoque (centrada en los países anglófonos, pero que también alcanza a los países más desarrollados de la Unión Europea) que señala cómo los trabajadores jóvenes tienen un deseo de afiliarse igual o incluso superior al de los adultos (Vandaele, 2012). De esta manera, la propuesta de adaptación de los sindicatos a una serie de valores que difieren de su tradición, se muestra innecesaria e ineficaz para solucionar el problema de la baja tasa de afiliación de los jóvenes, abriéndose la

puerta a otro tipo de estrategias más fácilmente asumibles para los sindicatos. Sin embargo, los discursos basados en un distanciamiento entre los trabajadores jóvenes y los sindicatos, se siguen observando en los medios de comunicación y en la opinión pública (Mercier, 2014).

Nos encontramos, al menos, con dos causas que, siguiendo a Mercier (2014) y para el caso de Irlanda, nos ayudan a entender el mantenimiento del discurso basado en el cambio de valores y el distanciamiento entre jóvenes y sindicatos: la imagen negativa que desde los medios se da sobre los jóvenes, describiéndolos como egoístas y apáticos frente a la participación política (Galais, 2012), y el rechazo que muestran hacia los sindicatos, adjudicándoles una actitud de desentendimiento con respecto a los trabajadores con una situación laboral más débil, entre los que se encuentran los jóvenes (Mercier, 2014).

En cuanto al rechazo hacia los jóvenes promovido por los medios, éste puede alimentar las opiniones que responsabilizan a los jóvenes de su baja tasa de afiliación sindical, eximiendo de culpa a los sindicatos. Es por ello que dicho rechazo mediático puede ser atractivo para los sindicalistas, pero también puede serlo por su coherencia con la crítica que desde el sindicalismo se hace a la lógica neoliberal, pudiendo asociar el individualismo a un estilo de vida negativo promovido por la publicidad y el mundo empresarial (Peetz, 2010). Sin embargo, el rechazo hacia los sindicatos desde los medios, puede darle la vuelta al argumento y mostrar a los sindicatos como organizaciones distantes con respecto a los jóvenes, justificando así la baja tasa de afiliación juvenil y cargando la culpa sobre los sindicatos, volviendo finalmente al enfoque que mostrábamos al principio, el cual dejaba a los sindicatos sin más margen de acción que adaptarse.

EL CASO DE ESPAÑA

Los medios de comunicación y la academia han dado fuerza a una idea negativa sobre los jóvenes españoles, caracterizados como individualistas, hedonistas, políticamente apáticos (Morán y Benedicto, 2015 y 2016) y, en definitiva, distanciados de sus mayores en valores y actitudes (Galais, 2012). Sin embargo, para Galais (2012), los jóvenes de los años 80 fueron la excepción, debido al contexto que vivieron, siendo los actuales jóvenes menos activos pero con un nivel de desinterés similar al de los adultos. Dicho de otra manera, la imagen negativa que se achaca a los jóvenes es igualmente aplicable al conjunto de españoles (Ferrer, 2006).

Es cierto que desde la aparición del 15-M, a este discurso se le ha añadido otro que muestra una imagen mucho más positiva de los jóvenes (Morán y Benedicto, 2016), sin embargo, esa visión negativa todavía se mantiene. De esta manera, en la siguiente cita (extensa pero relevante por concentrar gran parte del debate que hemos expuesto) podemos ver cómo la visión crítica sobre la juventud presentada desde la academia y los medios, se conjuga coherentemente con el discurso sindical contrario al neoliberalismo, dando la razón a Peetz (2010) cuando se refiere al atractivo de la explicación de la baja tasa de afiliación de los jóvenes basada en el auge del individualismo¹:

El sindicalismo en nuestro país se ha fundamentado en un sistema de valores que ha conformado históricamente al activo sindical. Son los valores de la solidaridad, la democracia y la igualdad. Estos valores estaban presentes en los y las sindicalistas que lucharon antes y después del proceso de la transición, pero estos valores impregnan de igual manera el actual relevo generacional, gente que creció con el inicio de la democracia cuando los valores de la lucha por la democracia todavía estaban presentes y cuando era el tiempo donde se vivían claramente conquistas sociales como la sanidad y la educación

¹ Manel García Biel en "El sindicalismo y la gente joven", publicado en *Nuevatribuna.es* el 14-05-2017: <http://www.nuevatribuna.es/opinion/manel-garcia-biel/sindicalismo-gente-joven/20170514114348139810.html>. Consultado el 15 de junio de 2017.

pública y donde la lucha social y sindical se veía reflejada de forma amplia en la vida social.

Estos valores inherentes a los primeros años de la democracia han sido progresivamente sustituidos por otros derivados de la cada vez más creciente hegemonía de la derecha neo-liberal que se refleja en todos los campos de la vida social. Primero en los años 90 y el inicio del siglo XXI durante la borrachera derivada de un superficial crecimiento económico que parecía no tener fin, muy vinculado al crecimiento de la burbuja inmobiliaria y que después con el brusco despertar del sueño ha derivado en la crisis económica y financiera.

Ha sido una época donde se han fomentado ya desde la escuela unos valores diferentes, no ajenos al fomento de una educación cada vez más segmentada hacia la especialización y la técnica en detrimento de la educación humanística que fundamenta conocimiento global y valores. Así cada vez se ha fomentado más en todos los niveles educativos y sociales los valores del individualismo, de la competitividad y del consumismo y estos valores han conformado las mentalidades de gran parte de las nuevas generaciones.

[...] La gente joven se encuentra rodeada por una cultura del individualismo y de rechazo a todo aquello que es colectivo y que a la vez es potenciada por todos los medios del poder económico, político y mediático. Esta es una de las causas de que se mantenga su negativa situación y para liberarse deben hacer un esfuerzo para salir de este círculo vicioso.

El artículo también incluye otras causas que intentan explicar la baja tasa de afiliación de los jóvenes, principalmente, haber entrado en el mercado laboral en sectores precarizados como los servicios y en sectores muy afectados por la crisis como la construcción y la banca, no conociendo la estabilidad laboral. De esta manera, el autor reconoce las dificultades ante las que se encuentran los jóvenes, pero sin pasar por alto que la solución pasa por un cambio de mentalidad de este colectivo.

Por otra parte, vemos cómo el autor entiende que a los sindicatos se les critica por desentenderse de la

situación laboral de los jóvenes, y busca ejemplos mediante los cuales demostrar la falsedad de tal hecho y así evitar una opinión entre los jóvenes trabajadores que legitime su baja tasa de afiliación sindical²:

El sindicalismo desde sus posibilidades, disminuidas por los feroces ataques sufridos durante la época de crisis, tiene que intentar aprovechar el momento que da la ligera recuperación actual para iniciar una ofensiva para recuperar posiciones. Y sin duda debe poner una especial relevancia para hacer llegar su voz a la gente joven, que a pesar de su desconocimiento, ha sido un objetivo preferente de la acción del sindicato. A pesar de los continuados ataques que se hacen contra los sindicatos a los cuales se acusa de defender sólo a los trabajadores con trabajo fijo, hay que decir que la mayoría de las grandes movilizaciones han sido siempre precisamente en defensa de sectores de la población trabajadora más débil. Lo podemos ver ya en la famosa Huelga General del 1988 contra el Plan de Ocupación Juvenil del Gobierno González, continuando por la exitosa Huelga General de 2002 en defensa de los parados y contra el Decretazo del Gobierno Aznar, y así hasta ahora cuando CCOO y UGT han presentado más de quinientas mil firmas al Congreso en defensa de la ILP por una Renta Mínima Garantizada para la gente sin o con poco ingresos.

Esta defensa viene dada por la existencia de un discurso antisindical, promovido intelectualmente desde think tanks como FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada), que señala una débil representatividad sindical (Beneyto, 2012) y que puede servir para justificar la baja tasa de afiliación sindical de los jóvenes, cargando la culpa sobre los sindicatos. Este discurso deslegitimador de los sindicatos, también se ve apoyado mediante el uso poco riguroso de las encuestas por los medios de comunicación³. Así, algunos medios de comunicación han usado los datos del CIS relativos a la valoración de los sindicatos, sin filtrar por población asal-

² *Ibid.*

³ Tal y como señalan R. Benito y P. Beneyto en "Los sindicatos y las encuestas" publicado en *Infolibre* el 23-12-2013, disponible en: https://www.infolibre.es/noticias/opinion/2013/12/23/los_sindicatos_las_encuestas_11448_1023.html. Consultado el 20 de junio de 2017.

riada o al menos población activa, para justificar un discurso deslegitimador de los sindicatos⁴ (El confidencial, 2016, 4, diciembre y 20 minutos, 2013, 30, marzo). En este sentido, Beneyto señala la falta de contextualización de estos datos, haciendo referencia a que “los sindicatos están en crisis en la medida en que lo están todas las instituciones económicas, políticas y representativas porque estamos ante un cambio de modelo económico productivo y de representatividad”⁵, defendiendo además que los sindicatos gozan de mayor representatividad que el resto de organizaciones sociales.

Podemos ver cómo existe un discurso deslegitimador de los sindicatos que puede influir en la legitimación de la baja tasa de afiliación sindical de los jóvenes, asumiendo que es lógico que los jóvenes se vean distanciados de unas organizaciones que no les representan.

Encontramos estudios en España que muestran el papel de la edad en la afiliación y en la valoración sindical, negando que los jóvenes asuman dicho distanciamiento. Así Jódar y Alós señalan que “el género o la edad no influyen significativamente en la valoración o percepción de los asalariados españoles sobre el conjunto de los sindicatos” (2011: 280). De manera similar, datos de un estudio del Observatorio Confederal de Afiliación (Jódar, Alós y Vidal, 2009), muestran que los jóvenes no mantienen un patrón instrumental a la hora de afiliarse:

En líneas generales no hay diferencias sustantivas por lo que se refiere a prioridades en las demandas y líneas de acción sindical. Los jóvenes se afiliaron, en primer lugar, por los valores y el sindicato; en segundo lugar, por la mejora de sus condiciones de empleo; y, en tercer lugar, porque todos los trabajadores deberían estar afiliados. (p.61).

También encontramos resultados del mismo tipo en un estudio sobre Cataluña (Jódar, Alós, Vidal, Ortiz y Garrell, 2009), el cual nos muestra, cómo la opinión sobre la resolución de los problemas concretos del trabajo, tiene una relación significativamente muy baja con respecto a la edad.

La consecuencia lógica de las explicaciones sobre la baja tasa de afiliación sindical de los jóvenes basadas en el auge de los valores individualistas y la racionalidad instrumental, deberían mostrar, principalmente, que los jóvenes asalariados no afiliados tienen una peor opinión sobre los sindicatos. En este sentido, Alós, Jódar, Beneyto y Vidal (2013) muestran, para una realidad contraria (que califican como paradójica) para el caso similar (del sindicato Comisiones Obreras) de los desafiados periféricos (donde podríamos situar a los jóvenes) y centrales (donde podríamos situar a los adultos), teniendo los primeros más valoraciones positivas sobre los sindicatos.

METODOLOGÍA

Partiendo de los datos expuestos, queremos comprobar si los jóvenes asalariados tienen una visión sobre los sindicatos peor que la de los adultos asalariados, descomponiendo a su vez a los asalariados entre afiliados y no afiliados. Para ello vamos a servirnos de las siguientes variables de la *ECVT* del año 2010 (la última que se realizó, llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo): la valoración de la representación y defensa de sus intereses por los sindicatos, la valoración de los beneficios laborales por estar afiliado, la valoración de los beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa y la valoración de la actividad sindical en su empresa. Dichas variables comprenden unos valores que van

⁴ Véase: “El 37,3% de los españoles dejó de pertenecer a un sindicato porque no defendía sus intereses”, en *20 minutos* el 30-03-2013, disponible en:

<http://www.20minutos.es/noticia/1996877/0/cis/barometro-noviembre-2013/sindicatos-partidos-politicos/>. Consultado el 20 de junio de 2017, y “¿Dónde están los sindicatos?” en *El Confidencial* el 04-12-2016, disponible en:

http://www.elconfidencialdigital.com/te_lo_aclaro/sindicatos_0_2818518141.html. Consultado el 20-6-2017.

⁵ Declaraciones recogidas por Carlos Fonseca en “Sindicatos: renovarse o morir”, en *Cambio 16*, el 03-03-2016, disponible en: <http://www.cambio16.com/reportajes/sindicatos-renovarse-o-morir/>. Consultado el 20-6-2017.

de cero a diez. Así pues, la manera más sencilla de analizar los datos consiste en comparar las medias, tal y como podemos ver en Jódar y Alós (2011) y Alós *et al.* (2013), pero sin reparar sobre la propia cifra, ya que no pretendemos valorar si son medias altas o bajas por sí mismas.

A la hora de realizar las comparaciones, estableceremos las valoraciones medias (y las desviaciones típicas) de los jóvenes y los adultos en relación a tres categorías: asalariados no afiliados, asalariados afiliados y asalariados, con el objetivo de ver las diferencias entre los dos primeros grupos, teniendo como referencia el tercer grupo. Debemos tener en cuenta que para la encuesta con la que estamos trabajando, la tasa de afiliación juvenil era del 9,01%, mientras que para los adultos era del 20,74%, siendo la tasa de afiliación media de todos los afiliados, del 18,9%.

No existiendo una postura universal sobre a quiénes se les considera jóvenes, hemos establecido como jóvenes a aquellos que tienen entre 17 y 29 años (no había individuos encuestados menores de 17 años). Se trata de una postura intermedia entre los estudios que entienden como jóvenes a aquellos que tienen una edad comprendida entre los 18 (en ocasiones 15) y los 24 años, y los estudios que amplían el rango hasta los 34 años (García y Martín, 2010). De esta manera, intentamos evitar usar rangos de edad demasiado concretos o demasiado amplios y conseguir así que los resultados sean más fácilmente comparables con otros estudios, al ser un rango intermedio.

Por otra parte, hemos situado como adultos a aquellos que tienen entre 30 y 54 años, dejando fuera a los mayores de 54 años para no obtener un grupo demasiado grande, con individuos que hayan vivido contextos históricos con notables diferencias.

PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

La variable referida a la valoración sobre la representación y defensa de los intereses del encuestado por los sindicatos, es especialmente relevante por ser más clara en su formulación que las otras dos, pero también por poder relacionarse

más fácilmente con la identificación entre los valores del asalariado y la aplicación del proyecto sindical. Así pues, los jóvenes asalariados tienen una valoración media próxima a la de los adultos asalariados (estando éstos ligeramente por encima) en esta variable, proximidad que se mantiene entre afiliados jóvenes y adultos, aunque con una media superior en ambos casos. En cambio, en el caso de los jóvenes y adultos no afiliados, los primeros pasan a tener una valoración media superior (ligeramente pero con una mayor distancia que en los otros dos casos) a la de los adultos. Esto nos muestra que hay un sentimiento mayor de identificación entre los jóvenes asalariados no afiliados que entre sus homólogos adultos, contradiciendo el discurso que explica la baja tasa de afiliación haciendo referencia a una menor identificación de los jóvenes con los sindicatos.

Por lo que respecta a la variable referente a los beneficios laborales por estar afiliado, su relevancia descansa en estar directamente relacionada con la presencia o no de una racionalidad instrumental a la hora de valorar a los sindicatos. Llama la atención que la valoración de los jóvenes no cambie en función de estar o no afiliados, mientras que para los adultos existe una valoración superior en el caso de los afiliados (y muy próxima a la de los jóvenes) e inferior en el caso de los no afiliados. Siguiendo a Pere Jódar y Ramón Alós (2011), los ex afiliados valoran peor esta variable, lo que puede explicar tanto los cambios entre los adultos como el mantenimiento de la valoración media de los jóvenes. También podría ser que los jóvenes entendiesen que estar o no afiliados es indiferente a la hora de obtener beneficios laborales, debido al sistema de relaciones laborales español, sin embargo es difícil asegurar esto cuando su conocimiento sobre la actividad sindical es menor (1,20 puntos de diferencia entre afiliados y 0,59 puntos de diferencia entre no afiliados según datos de la ECVT 2010). En cualquier caso, los jóvenes no hacen un cálculo instrumental sobre los sindicatos peor que los adultos.

En cuanto a la valoración sobre los beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en la empresa, su relevancia es menor que la de las otras dos

variables, al no atender directamente a las razones sobre afiliación que hemos tratado anteriormente, pero nos sigue aportando información sobre la visión que tienen los jóvenes sobre los sindicatos. Así, podemos ver cómo la valoración es similar entre los asalariados y entre los afiliados, independientemente de su rango de edad, pero más positiva para los jóvenes no afiliados que para los adultos no afiliados. De nuevo, los jóvenes no afiliados tienen una mejor perspectiva sobre los sindicatos que los adultos homólogos.

Por último, la variable sobre la actividad sindical en la empresa, es la que recibe una peor valoración por parte de los jóvenes con respecto a los adultos, en las tres categorías analizadas. Sin embargo, la ambigüedad de la pregunta puede provocar que las valoraciones se deban no tanto a la perfección sobre cómo desarrollan los sindicatos sus funciones, sino a la inexistencia de actividad en ciertos sectores o al tamaño de la empresa, y no a (Jódar y Alós, 2011).

Tabla 1. Valoración media de los jóvenes y los adultos sobre distintas funciones de los sindicatos (2010)

Valoraciones	Asalariados		Afiliados		No afiliados	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Representación y defensa de sus intereses por los sindicatos	4,66 (2,72)	4,78 (2,61)	5,70 (2,52)	5,78 (2,34)	4,43 (2,70)	4,22 (2,59)
Beneficios laborales por estar afiliado	4,04 (2,96)	3,71 (2,96)	4,03 (3,27)	4,00 (3,12)	4,04 (2,86)	3,50 (2,82)
Beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa	4,26 (2,74)	4,25 (2,82)	4,86 (2,75)	4,80 (2,92)	4,10 (2,71)	3,93 (2,74)
Actividad sindical en su empresa	4,20 (2,88)	4,62 (2,74)	5,13 (3,16)	5,66 (2,51)	3,99 (2,77)	4,06 (2,69)

Nota: la desviación típica se encuentra entre paréntesis, siendo el otro dato la media.

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT del Ministerio de Trabajo, 2010.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

En base a los datos anteriores, podemos ver cómo las hipótesis sobre un auge del individualismo y de la racionalidad instrumental como explicación de la baja tasa de afiliación sindical de los jóvenes, no se sostienen con los datos que acabamos de observar.

Que los jóvenes afiliados tengan una valoración media similar a la de sus homólogos adultos, nos podría indicar que los jóvenes afiliados no se han

visto afectados por el auge de los valores individualistas ni por la racionalidad instrumental, al menos no más que los adultos. Aceptando esta idea, deberíamos fijarnos principalmente en las valoraciones de los no afiliados. De nuevo, una valoración similar podría suponer que los jóvenes no se vieran específicamente afectados por el auge de dichos valores. Sin embargo, los jóvenes asalariados no afiliados tienen una valoración media más positiva sobre los sindicatos en las

dos variables más relevantes (la valoración de la representación y la defensa de sus intereses por los sindicatos y la valoración de los beneficios laborales por estar afiliado), de manera que no se aprecia un mayor distanciamiento de los jóvenes no afiliados hacia los sindicatos que justifique su menor tasa de afiliación.

Con estos datos, no intentamos negar los cambios generacionales ni que los jóvenes sean o no individualistas, nos limitamos a señalar que esa serie de cambios, se den o no se den, no se traducen en una peor valoración de los jóvenes sobre las funciones de los sindicatos.

Por otra parte, más allá del análisis sobre los datos de la encuesta, debemos señalar la necesidad de profundizar en la posición de los jóvenes con respecto a los sindicatos, de manera que no se desarrollen discursos sin evidencia empírica que puedan implicar importantes consecuencias. Para ello, se hace imprescindible mantener y mejorar las encuestas existentes (lo contrario de lo que ha ocurrido con la ECVT) y desarrollar nuevos estudios.

CONCLUSIONES

En este artículo hemos visto cómo en el contexto europeo existe un enfoque sobre la baja tasa de afiliación juvenil, que observa sus causas en el auge del individualismo y de una racionalidad instrumental. Dicho enfoque se ha visto desmentido para distintos países europeos, principalmente anglosajones, manteniéndose pese a ello, gracias a la imagen negativa que desde parte de los medios de comunicación y de la academia, se da sobre los jóvenes y sobre los sindicatos. Así pues, hemos mostrado cómo esta situación facilita discursos que justifican la baja tasa de afiliación sindical de los jóvenes, culpando o bien a los jóvenes (por sus valores negativos) o bien a los sindicatos (por no adaptarse a los cambios), y cómo este fenómeno también se encuentra en España.

Para analizar el caso español, hemos acudido a la ECVT del año 2010. Así pues, los asalariados españoles, jóvenes y adultos, mantienen una valoración media similar ante la variable “valoración

de la representación y defensa de sus intereses por los sindicatos”, siendo ligeramente mejor entre los jóvenes no afiliados que entre sus homólogos adultos. Para el caso de los “beneficios laborales por estar afiliado”, la valoración de los jóvenes se mantiene, independientemente de si analizamos a los asalariados en su conjunto, a los asalariados afiliados o a los asalariados no afiliados, siendo en este caso una valoración superior a la de sus homólogos no afiliados. Por lo que respecta a los “beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa”, la valoración es similar entre jóvenes y adultos en todos los casos. En último lugar, la variable relativa a la “actividad sindical en su empresa” presenta más complicaciones por permitir valoraciones más relacionadas con la presencia o no de sindicatos que con sus actuaciones.

De esta manera, hemos concluido que no se observan diferencias entre adultos y jóvenes en la valoración de los sindicatos que nos hagan entender que los jóvenes asalariados los vean distantes o ajenos. Sin embargo, hemos señalado la necesidad de profundizar en la visión de los jóvenes con respecto a los sindicatos, para así evitar discursos sesgados y conseguir una visión más completa de la relación entre los jóvenes asalariados y los sindicatos.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLVIN, M.; SVERKE, M. (2000): “Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization”, *Economic and Industrial Democracy*, 21:71-95.
- ALÓS, R.; JÓDAR, P. BENEYTO, P.; VIDAL, S. (2013): “La dinámica afiliativa sindical y las trayectorias de sus miembros”, *Política y sociedad*, 50: 1065-1096.
- BENEYTO, P. (2012): “Desmontando el discurso antisindical”. *Anuario Sociolaboral Fundación 1º de mayo*: 525-539.
- BERNACIAK, M.; GUMBELL-MCCORMIC, R.; HYMAN, R. (2015): *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?* Madrid, Fundación 1º de mayo.

- FERRER, M. (2006): "Jóvenes, participación y actitudes políticas en España, ¿son realmente tan diferentes?", *Revista de Estudios de Juventud*, 75:195-206.
- GALAIS, C. (2012): "¿Cada vez más apáticos? El desinterés político juvenil en España en perspectiva comparada", *Revista Internacional de Sociología*, 70: 107-127.
- GARCÍA, G.; MARTÍN, I. (2010): "La participación política de los jóvenes españoles en perspectiva comparada", en Mariano Torcal (ed.), *La ciudadanía europea en el siglo XXI. Estudio comparado de sus actitudes y opinión pública y comportamiento políticos*. Madrid, CIS; pp. 201-236.
- JÓDAR, P.; ALÓS, R. (2011): "Sobre la percepción social de los sindicatos", *Gaceta sindical: Reflexión y debate*, 16: 271-288.
- JÓDAR, P.; ALÓS, R.; VIDAL, S.; ORTIZ, L.; GARRELL, D. (2009): *La diversitat en el sindicat. Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya*. Barcelona, CERES.
- JÓDAR, P.; ALÓS, R.; VIDAL, S. (2009): "Por qué los afiliados al sindicato se dan de baja. Un estudio de la desafiliación de CCOO de Cataluña", *Sociología del trabajo*, 65: 31-52.
- MERCIER, S. (2014): *Youth Activism, Precarious Work and Trade Union Membership, Irish Congress of Trade Unions (ICTU) Placement Research Report*. Derry: ICTU.
- MORÁN, M. L.; BENEDICTO, J. (2015): "La construcción de los imaginarios colectivos sobre jóvenes, participación y política en España", en Benedicto, J. y Feixa, C. (coord.), *Los estudios sobre la juventud en España: Pasado, presente, futuro*. Madrid, Revista de estudios de juventud, 110: 83-103.
- MORÁN, M. L.; BENEDICTO, J. (2016): "Los jóvenes españoles entre la indignación y la desafección política", *Última década*, 44:11-38.
- PAYNE, J. (1989): "Trade union membership and activism among young people in Great Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 27: 111-132.
- PEETZ, D. (2010): "Are individualistic attitudes killing collectivism?", *Transfer*, 16: 383-398.
- SERRANO, A.; WADDINGTON, J. (2000): *Young people: the labour market and trade unions. Research prepared for the Youth Committee of the European Trade Union Confederation*. Bruselas: ETUI.
- VALKENBURG, B.; ZOLL, R. (1995): "Modernization, Individualization and Solidarity", *European Journal of Industrial Relations*, 1: 119-144.
- VANDAELE K (2012): "Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand?", *European Journal of Industrial Relations*, 18: 203-218.

LA FALACIA DE LAS SUBVENCIONES SINDICALES

ANA MEJÍAS GARCÍA

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UV.

ABOGADA DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE UGT-PV

AMEJIAS@PV.UGT.ORG

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL PRESENTE TRABAJO TIENE POR OBJETO INVESTIGAR SI LAS FUNCIONES ATRIBUIDAS A LOS SINDICATOS POR LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y LAS LEYES ESTÁN SUBVENCIONADAS Y EN QUÉ MEDIDA. PARA ELLO SE CONCRETAN LAS TAREAS ASIGNADAS A LAS ASOCIACIONES SINDICALES, SE ESPECIFICA EL CONTENIDO DE CADA FUNCIÓN Y SE DETERMINA EN QUÉ MEDIDA ESTÁN O NO SUBVENCIONADAS. LA CONCLUSIÓN ES QUE LA MAYOR PARTE DE LAS FUNCIONES QUE LOS SINDICATOS DESARROLLAN NO ESTÁN FINANCIADAS CON CARGO A LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO O DE LAS CC.AA. SON LAS CUOTAS DE SUS AFILIADOS LAS QUE CONTRIBUYEN Y MANTIENEN LOS GASTOS DERIVADOS DEL DIÁLOGO Y LA CONCERTACIÓN SOCIAL; DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; DEL ASESORAMIENTO A LOS TRABAJADORES; DEL PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES Y DE LAS NUEVAS FUNCIONES QUE LA REFORMA LABORAL ENCOMIENDA A LOS SINDICATOS EN LAS EMPRESAS DONDE NO HAY REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

PALABRAS CLAVE

SINDICATOS, FINANCIACIÓN, CUOTAS, SUBVENCIONES, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SERVICIOS

En la última década y coincidiendo en parte con la crisis, se ha constatado una clara ofensiva mediática contra el movimiento sindical y un evidente interés político por mermar la capacidad reivindicativa de los sindicatos, que se concreta, de forma preocupante, en la desarticulación de la negociación colectiva y en la limitación del derecho de huelga y de los recursos sindicales.

Los sindicatos y el desarrollo de la actividad sindical tienen su apoyo en el derecho a la libertad sindical, reconocido en la Constitución Española

(en lo sucesivo CE), en concreto en el art.28.1 y en multitud de normas internacionales ratificadas por España. Además, los sindicatos tienen asignada constitucionalmente (art. 7 CE) la tarea de “la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”, que no son otros que los de todos los trabajadores en una economía capitalista (Lahera y Landa:2017). En efecto, el papel de representación de los intereses de la clase trabajadora, y en general de la ciudadanía, sitúa al sindicato, y en particular al sindicato más repre-

sentativo, como un agente político más. Se ha afirmado (Palomeque:1980) que la CE encomienda al sindicato una función más ambiciosa que la mera defensa del interés profesional de los trabajadores, y que, en cierto modo, concibe al sindicato como un sujeto político.

A este reconocimiento legal, con concreción normativa y constitucional de atribuciones tan relevantes, se debe añadir el reconocimiento sustancial y de facto que otorga la elección democrática de los representantes de los trabajadores en los procesos electorales que se celebran en los centros de trabajo del sector privado y público. Atendiendo a estas dos consideraciones, puede afirmarse con rotundidad que la legitimidad del sistema sindical español debe estar fuera de toda duda.

El presente trabajo tiene por objeto investigar si están subvencionadas las funciones que tienen atribuidas los sindicatos por la CE y las leyes, y en su caso, en qué medida. Para ello me propongo concretar las subvenciones públicas que perciben las asociaciones sindicales y efectuar un balance entre las tareas sindicales y la contraprestación pública.

LA FINANCIACIÓN DE LOS SINDICATOS

Las fuentes de financiación sindical tienen su origen en la propia organización, a través de la aportación de las cuotas de sus afiliados. Las cuotas sindicales son aportaciones económicas de carácter periódico que realizan los trabajadores afiliados a su sindicato en los términos fijados estatutariamente por la organización sindical.

Ahora bien, es cierto que los sindicatos, también las asociaciones empresariales, perciben aportaciones de los presupuestos públicos, tanto del Estado como de las administraciones autonómicas. La financiación pública del sindicalismo se puede concretar en las siguientes partidas:

- Partidas presupuestarias destinadas a apoyar al conjunto de los sindicatos en función de su representatividad. A esta finalidad, responde la Orden TASS/1302/2007, de 26 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en proporción a la representación obtenida en las elecciones sindicales. El objeto de

la subvención se concreta en el art. 1 de la Orden referida y comprende la realización de cualquier tipo de actividad sindical dirigida a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

El preámbulo de la norma configura un régimen de concesión de subvenciones dirigido a todas las organizaciones que hayan tenido representación en las elecciones sindicales y se distribuye el crédito máximo presupuestario en proporción a la representatividad que acredita cada una de ellas a finales de cada año.

- Subvenciones a los sindicatos y organizaciones patronales como compensación por su participación institucional en organismos públicos. El RD 1971/2008, de 28 noviembre, tiene por objeto compensar los gastos corrientes o de funcionamiento ocasionados con motivo de la participación sindical en los órganos consultivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social.

El objeto de esta partida supone una contraprestación por los gastos ocasionados a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales por las actividades realizadas con motivo de su participación en los siguientes órganos consultivos: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE); Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), Instituto Social de la Marina, Instituto de Mayores y Servicios Sociales, Comisión consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical, Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

La razón fundamental que justifica el otorgamiento de estas compensaciones radica, según la propia norma que lo habilita, en el interés social existente en contar con la participación de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales en los órganos colegiados de los organismos públicos, cuyas funciones afectan directamente a la calidad de vida o al bienestar general.

- Partidas presupuestarias que utilizan como criterio de distribución el número de representantes en mesas de negociación dentro de la Administración o la creación y mantenimiento de órganos de asesoramiento técnico. Esta es la finalidad, por ejemplo, de la Orden HAP/1808/2014, de 29 septiembre, que establece subvenciones para las organizaciones sindicales que hayan obtenido representación suficiente para estar presentes en las Mesas Generales de Negociación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en las que participa la Administración General del Estado, como apoyo instrumental a su participación en las mismas.
- Partidas presupuestarias “ad hoc”, creadas con el objetivo de implicar a los sindicatos en misiones específicas y destinadas a compensar los gastos, por ejemplo, del asesoramiento sociolaboral para inmigrantes, o la destinada a la prevención de la seguridad y salud laboral.

Como ya se ha dicho, los gastos derivados de la participación sindical en los organismos públicos y en los consultivos están compensados con una ayuda específica. Lo mismo ocurre con la participación en las Mesas Generales de Negociación establecidas en el EBEP y con partidas “ad hoc” o sustantivas, destinadas a sufragar la medida en que establece cada norma, los gastos generados en

los programas o acciones que las desarrollan. Por tanto, en este apartado se tratarán todas aquellas tareas sindicales que no tengan compensación específica por parte de la Administración. Es decir, aquellas que deban ir a cargo de las ayudas establecidas en base a la Orden TASS 1303/2007, de 26 de abril, con el objeto de concretar el importe de las ayudas públicas que se destina a la realización de cualquier tipo de actividad sindical dirigida a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores en general.

Lógicamente, el importe de las cuotas de los trabajadores afiliados a los sindicatos debe o debería destinarse a cubrir gastos derivados de la acción sindical y de actividades y servicios que redunden en beneficio exclusivo de los afiliados.

La subvención establecida en desarrollo de la Orden TASS 1303/2007, para el ejercicio de 2017, asciende a la cantidad de 8.883.890 €. En la siguiente tabla, puede comprobarse que la ayuda a favor de los sindicatos supone una cantidad dineraria idéntica a la aprobada en los Presupuestos Generales del Estado para 2016.

En realidad, desde el año 2013, la partida destinada a sufragar la defensa de los intereses económicos y sociales de todos los trabajadores está congelada en 8,8 millones de euros.

Subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad (2002-2016)

AÑO	CANTIDAD (miles de euros)	VARIACIÓN ABSOLUTA RESPECTO AÑO ANTERIOR	VARIACIÓN RELATIVA RESPECTO AÑO ANTERIOR	CANTIDAD UGT	Nº TOTAL DE ORGANIZACIONES SUBVENCIONADAS
2002	10.610,39				
2003	10.822,60	212,21	2,00		
2004	11.039,05	216,45	2,00		
2005	11.259,83	220,78	2,00		
2006	15.185,03	3.925,20	34,86		
2007	15.488,73	303,70	2,00	6.064.294,69	52
2008	15.798,50	309,77	2,00	6.092.257,09	59
2009	15.798,50	0,00	0,00	6.080.603,57	80
2010	15.798,50	0,00	0,00	6.114.669,00	79
2011	15.798,50	0,00	0,00	6.121.927,05	79
2012	11.104,86	- 4.693,64	-29,7	4.173.308,70	
2013	8.883,89	-2.220,97	-19,8	3.294.170,61	
2014	8.883,89	0,0	0,0	3.262.035,95	67
2015	8.883,89	0,0	0,0	3.249.090,14	62
2016	8.883,89	0,0	0,0		

Fuente: Presupuestos Generales del Estado. Elaboración propia.
Comisión Ejecutiva Confederada de UGT

El número de delegados de personal, miembros de comités de empresa y de juntas de personal elegidos y con mandato vigente a fecha 31 de diciembre de 2016, ha sido de 264.586. La subvención establecida, esto es, los 8,8 millones de euros es la cantidad que se repartirá proporcionalmente entre los sindicatos que hayan obtenido representación y en función del número de representantes legales que acrediten.

Los representantes unitarios elegidos en candidaturas presentadas por UGT a 31 de diciembre de 2016, con mandato electo vigente, ascienden a 86.528. UGT percibió la cantidad de 3.249.090 euros en 2016, como contraprestación para cubrir los gastos ocasionados por cualquier tipo de actividad dirigida a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de todos los trabajadores, incluso de los no afiliados. Una simple división, entre la partida percibida y los representantes electos, muestra que los sindicatos reciben por cada representante electo, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, la cantidad de 37,5 euros. Incluso en el periodo 2008-2011, la contraprestación que obtuvieron los sindicatos por representante no superó los 49 euros.

Ahora bien, se estaría ofreciendo una información sesgada si no se facilitaran los datos relativos a las ayudas que conceden las CC.AA. a las organizaciones sindicales, también para la realización de cualquier tipo de actividad sindical dirigida a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de todos los trabajadores. Tomando como ejemplo la Comunitat Valenciana, los datos que interesan, a los efectos que aquí tratamos, son los siguientes: para el ejercicio de 2017 se ha previsto la aprobación de una línea presupuestaria en los Presupuestos de la Generalitat Valenciana por importe de 397.800,00 euros, destinada a las organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad. Del total de representantes legales de los trabajadores con mandato vigente, la UGT-PV ha obtenido 9.842. La ayuda concedida a UGT por el Gobierno autonómico es para el año en curso de 147.556,82 euros, lo que representa 14,99 euros por delegado de personal, miembro de comité de empresa o de junta de personal electo y con mandato vigente.

A la vista de estas cifras, hay que convenir que, si el sindicato consigue, tras participar en un proceso electoral un representante unitario y éste se mantiene en su mandato a 31 de diciembre del correspondiente año, el sindicato en cuestión percibe 37,5 euros con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y unos 15 euros con cargo a los presupuestos de la correspondiente comunidad autónoma.

BALANCE ENTRE LAS TAREAS SINDICALES Y LA CONTRAPRESTACIÓN PÚBLICA

Una vez establecidas cuáles son las contraprestaciones públicas que perciben las organizaciones sindicales, el objeto, la cuantía y la finalidad de las mismas, conviene detenerse para analizar si, como se viene afirmando de forma reiterada, la acción sindical está subvencionada por el Estado y las CC.AA., o si solo lo está en parte y, en este caso, concretar en qué medida.

Ahora bien, como su propio nombre indica, los fondos finalistas; las ayudas destinadas a compensar los gastos de participación institucional en los diferentes órganos consultivos; las establecidas “ad hoc” con el objetivo de implicar a los sindicatos en misiones específicas, son ayudas que deben eliminarse del balance, por cuanto que van destinadas, según las normas que las regulan, a cubrir exclusivamente y previa justificación, en la mayor parte de las ocasiones, los concretos gastos de la acción o el programa. En consecuencia, estas ayudas, ni pueden, ni deben ser destinadas a la actividad sindical, ni a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de todos los trabajadores.

Por tanto, las ayudas que perciben los sindicatos para la acción sindical y defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de todos los trabajadores son las ya referidas, esto es las que establece la Orden TASS 1303/2007, y en su caso, la correspondiente CC.AA.

Debe recordarse que los sindicatos mayoritarios son los que han de promover cada uno de los procesos electorales que se celebran en las empresas o en los centros de trabajo; que todos los sindicatos

deben, si participan en el proceso convocado, realizar las oportunas asambleas informativas para anunciar la convocatoria electoral y conformar las candidaturas; deben comparecer en los actos de constitución de las correspondientes mesas electorales el día fijado en el preaviso; deben examinar los censos electorales; deben efectuar los cálculos que exige la norma para determinar el número de representantes a elegir, en general o por colegios electorales; deben presentar en tiempo y forma las candidaturas; deben llevar a cabo la correspondiente campaña electoral; deben asistir al acto de votación y escrutinio y a todos y cada uno de los actos del proceso de elección que las mesas establezcan en el correspondiente calendario electoral; deben, en general, comparecer en todos los actos del proceso, para, llegado el caso, formular las oportunas reclamaciones ante la mesa electoral o incluso, las demandas arbitrales si sus solicitudes no son atendidas; deben comparecer en los arbitrajes electorales e incluso, interponer demanda judicial contra el laudo electoral que, en su caso, se dicte.

Ni el Estado ni las CC.AA. ponen a disposición de las mesas electorales personal que les asista en la gestión del proceso electoral que se celebra de forma individualizada en cada empresa o centro de trabajo. En la práctica, son los agentes electorales sindicales los que asisten a los miembros de las mesas electorales que son trabajadores a los que, en la mayor parte de las ocasiones, les resulta muy difícil, por falta de conocimiento y de experiencia, llevar a cabo todos los actos del proceso electoral y confeccionar la documentación del mismo. Ni el Estado ni las CC.AA. se ocupan de la convocatoria, gestión y elección de los representantes de los trabajadores, ni destinan más medios que los genéricos previstos en la Orden TASS/1303/2007.

Resulta obvio que se trata de una cantidad exigua para una labor tan compleja y que exige tanta dedicación y resulta evidente que ni siquiera cubre todos los gastos que genera la participación de los sindicatos en los procesos de elecciones sindicales. Y la cantidad se revela todavía más insuficiente si se compara con la que se destina a las elecciones generales, al Congreso o al Senado, con las subvenciones que reciben los partidos políticos para sufragar

los gastos electorales en las elecciones políticas, o incluso con las subvenciones que perciben las televisiones públicas, estatal y autonómicas.

La convocatoria, gestión y elección de los representantes de los trabajadores es una función sindical que no puede dejar de atenderse. Puede convenirse, incluso, que es la primera función que las organizaciones sindicales deben abordar y quizá una de las más relevantes porque, sin duda, es la expresión que democratiza el sistema de representación sindical y en última instancia, la que lo legitima.

Pero, si en la convocatoria, participación y elección de los representantes de los trabajadores, los sindicatos invierten la cantidad que el Estado determina en aplicación de la Orden TASS/1303/2007 y aun la que perciben de la CC.AA., el resto de actividades sindicales dirigidas a la defensa y promoción de los intereses generales de todos los trabajadores, debe sufragarse con fondos propios, esto es, con cargo a las cuotas de los trabajadores afiliados.

Así, en este balance entre las tareas sindicales y la financiación pública de las mismas, quedan en el apartado que corre a cargo de los fondos propios del sindicato y de las cuotas de sus afiliados, funciones tan esenciales como el dialogo y la concertación social, la representación institucional que no constituye propiamente participación en órganos públicos, la negociación colectiva, la información y el asesoramiento a los trabajadores, la acción sindical, la huelga, la gestión del conflicto, el planteamiento de los conflictos colectivos e individuales y las nuevas tareas que la Reforma Laboral encomendó a los sindicatos más representativos en empresas en las que no existen representantes de los trabajadores. Funciones, todas ellas, exentas de contraprestación específica que coadyuve con los gastos que el desarrollo de las mismas conlleva.

Resulta paradójico que se afirme, de forma casi generalizada, que los sindicalistas viven de las subvenciones, cuando los sindicatos están financiando con fondos propios, con cargo a las cuotas de sus afiliados, funciones de interés general de todos los trabajadores estén o no afiliados. Un breve repaso a las funciones que tienen encomendadas las

organizaciones sindicales por las leyes, confirma esta afirmación.

En primer término, la concertación y el diálogo social son una clara manifestación de la representación institucional encomendada a los sindicatos más representativos por la LOLS en el art. 6.3 a). En este plano, los sindicatos y también las asociaciones empresariales, asumen una posición de representantes de la ciudadanía en materia de derechos sociales, e impulsan cambios no sólo en el ámbito jurídico-laboral, sino también en materia de pensiones o de configuración del mercado de trabajo. Se trata de una actividad que regula el Convenio 144 OIT, sobre consulta tripartita, en el que se exige a los Estados establecer cauces de “consultas efectivas” entre la Administración y los interlocutores sociales.

En este ámbito, los sindicatos más representativos ostentan un papel determinante junto con las asociaciones empresariales. El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva con vigencia de 2012 a 2015 y el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2015-2017 dan buena muestra de ello. El objetivo final de estos Acuerdos es generar un marco estable para el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales y representan el resultado del diálogo social bipartito que reivindica una forma de hacer y de afrontar los problemas basada en la autonomía colectiva.

Por las tareas de representación institucional, que trascienden de la concreta participación en los órganos consultivos, por el dialogo y la concertación social no existe contraprestación pública específica, y de ella se benefician todos los trabajadores, como se ha dicho, con independencia de que estén o no afiliados.

En segundo término, la negociación colectiva es transcendental en nuestro sistema de relaciones laborales; representa el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva; constituye el ámbito apropiado para fijar las condiciones de trabajo; para impulsar un empleo estable y de calidad; para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas; para establecer los elementos que permiten mejorar la productividad y, también, para contribuir a la cohesión ya la paz social. Además, los convenios

colectivos, junto con la política fiscal, son un instrumento vital para la redistribución de las rentas.

Los sindicatos desarrollan un enorme esfuerzo negociador en tiempo y en recursos humanos. La ingente labor negocial se constata a vista de la estadística de convenios colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Así, los convenios negociados y firmados en 2016 fueron 1.761 y resultan de aplicación a un total de 2.763.417 trabajadores. Los convenios colectivos en los que UGT ha participado en la negociación y que han concluido en acuerdo en ese año son 1.058; representan el 60% del total de los firmados; vinculan a 2.684.885 trabajadores. Los datos oficiales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social no facilitan el total de convenios firmados por UGT, incluyendo años anteriores y posteriores, que tienen vigencia en 2016, pero es un dato relevante, que conviene tener en cuenta, pues 4.529 convenios fueron negociados con anterioridad a 1 de enero de 2016, sus efectos están vigentes y resultan de aplicación a un total de 9.608.072 trabajadores.

Debe tenerse en consideración que hablamos de convenios colectivos de eficacia general y que de esta negociación se benefician todos los trabajadores, incluso los no afiliados. En alguna ocasión se ha planteado la posibilidad de establecer un régimen de negociación distinto al establecido en el Título III ET y propiciar una negociación cuyo resultado sea un convenio de eficacia limitada, que resulte de aplicación solo a los trabajadores afiliados al sindicato/s que negocia/n, ya que resulta discriminatoria, al menos desde el plano de la equidad, que los trabajadores no afiliados se beneficien de la negociación sin contraprestación alguna y en los mismos términos que aquellos que pagan cuota sindical.

Como se ha declarado, (Garrido:2017), este argumento no puede conducir como erróneo efecto a plantear o considerar un distinto escenario, un nuevo modelo de negociación no de eficacia general sino limitada solo para los afiliados. Pero resulta indudable que la aplicación directa de los acuerdos colectivos a todos los trabajadores ejerce de desincentivo a la afiliación sindical del trabajador (Lahera y Landa: 2017).

De otro lado, la solución tampoco puede venir de la mano del canon de negociación. El Tribunal Constitucional para su implantación exige la voluntad individual del trabajador, que ha de mostrar expresamente su conformidad con el descuento del canon. Esta interpretación del Alto Tribunal, radicalmente restrictiva, hace ilusoria la finalidad del canon y su implantación. Es claro que, si se exige la conformidad expresa e individualizada del trabajador para el cobro del canon, éste no la va a dar, porque no obtiene ningún beneficio con ello. De la negociación y de los convenios pactados se van a beneficiar los trabajadores en la misma medida que si no aceptan pagar el canon o no se afilian (García: 2008).

Algo parecido ha ocurrido con el abono de los servicios de asesoramiento que los sindicatos prestan en el periodo de consultas de los expedientes de regulación de empleo a trabajadores no afiliados. Se ha declarado nulo un acuerdo adoptado en asamblea por más de 80 por ciento de los trabajadores en el que se aprobaba que los sindicatos cobrarían por la gestión de más de 500 despidos, entre el 4 y el 6 por ciento de la cuantía que excedía de la indemnización legal y el montante total de la indemnización pactada y conseguida por los sindicatos negociadores, cantidad inferior a la que cualquier despacho profesional cobra por la intervención en el periodo de consultas y la formalización del acuerdo negociado. Los tribunales, como en el caso del canon de negociación, vienen exigiendo para que los gastos de asesoramiento en los ERES y ERTES se puedan practicar a los trabajadores que se benefician del mismo, que exista una voluntad expresa e individualizada de cada trabajador. Los trabajadores, en este caso, tampoco tienen interés en aceptar el pago del servicio sindical si se van a beneficiar sin pagarlo, de la negociación y del acuerdo, que afecta a todos los incluidos en el expediente.

En la misma línea, la STS de 30 de junio de 2016 (recurso17/2015) declaró que no es lícito el establecimiento de aportaciones obligatorias de los trabajadores para la financiación de la Fundación Laboral de Hostelería y Turismo creada por el IV Acuerdo Laboral Estatal de la Hostelería (dedicada al fomento de la formación profesional,

la investigación, el empleo, y la mejora de la salud y seguridad en el trabajo en el sector). La creación de esta Fundación fue impugnada por el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que rechazó en el acto de registro y depósito el acuerdo en el que se obliga a los trabajadores del sector a aportar un 0,1 por ciento de su base de cotización para financiar dicho organismo. Para el Tribunal se trata de una donación, de un acto personalísimo y exige, nuevamente, que cada trabajador, de forma individualizada, preste un consentimiento expreso.

Previsiblemente, la solución de los tribunales se va a extender a las negociaciones derivadas de la movilidad geográfica (art.40 ET); la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 TRLET); la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas empresariales (art. 47 ET); los despidos colectivos (art. 51 ET); la inaplicación de las condiciones reguladas en los convenios colectivos estatutarios (art. 82.3 ET), que deben asumir los sindicatos mayoritarios en todas aquellas empresas en las que no existen representantes de los trabajadores y éstos últimos así lo decidan. Son nuevas funciones atribuidas por la Reforma laboral, que también están huérfanas de financiación o compensación pública que permita resarcir a los sindicatos de los gastos de todas las negociaciones relacionadas.

La interpretación restrictiva de los tribunales en cuanto al establecimiento de sistemas o cauces de contraprestación de los servicios prestados, especialmente a los trabajadores no afiliados, tiene una de sus últimas expresiones en la STS de 18 de julio de 2017, al declarar que no forma parte de la participación institucional la información sobre normas ni sobre programas de ayuda de interés para los trabajadores. Según el Tribunal, tampoco son susceptibles de integrar la participación institucional con cargo a la subvención que se destina por la Administración a este cometido todas aquellas jornadas, seminarios y actos promovidos por los sindicatos más representativos, aunque tengan como objeto el fomento del desarrollo económico y social.

El cierre judicial de puertas de todas las iniciativas convencionales que han intentado la implicación del trabajador en la acción del sindi-

cato, o el abono del servicio prestado, deja todavía más patente el descompensado balance entre las funciones sindicales encomendadas por la CE y las ayudas públicas percibidas.

La conclusión a la que se llega es que la mayor parte de las funciones que los sindicatos deben desarrollar no están financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado o de las CC.AA. Son las cuotas de los trabajadores afiliados a los sindicatos las que contribuyen y mantienen los gastos y partidas derivados del diálogo y la concertación social; de la negociación colectiva; de la convocatoria y gestión de las huelgas; del asesoramiento a los trabajadores; del planteamiento de conflictos colectivos e individuales y también de las nuevas funciones que la Reforma laboral encomienda a los sindicatos en las empresas donde no hay representantes de los trabajadores.

Se reitera de forma constata la afirmación de que los sindicatos están en crisis, pero, al margen de los efectos directos e insoslayables de la crisis (a menos empresas, menos trabajadores, a menos trabajadores, menos afiliados y también menos representantes), deberíamos preguntarnos si esta crisis sindical es artificiosa. Si está orquestada por el poder político, financiero y los grandes grupos mediáticos. Si es casual que la financiación pública a los sindicatos haya mermado casi un 50 por ciento desde 2011. Si obedece a intereses espurios. Si estamos asistiendo a una interesada deslegitimación del movimiento sindical. Si, en definitiva, no estamos ante una “crisis fabricada”. Si la crisis del movimiento sindical es real. No obstante, resulta incuestionable, dados los resultados publicados por los organismos oficiales, que las organizaciones sindicales siguen respondiendo a los retos que presenta la realidad social, laboral y sindical.

BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO, C.L. “La promoción de derechos de los afiliados en la práctica sindical española”, en AA.VV., Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión. Edita CEC UGT. Madrid 2015, pp. 103 y ss.
- GOERLICH, J.M. “La libertad sindical negativa y mejora de las condiciones laborales de los afiliados: un panorama jurisprudencial”, en AA.VV., Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión. Edita CEC UGT. Madrid 2015, pp. 119 y ss.
- GARCÍA, B. (2008): “El canon de negociación y su extensión en acuerdo adoptado en expediente de regulación de empleo”. Revista Doctrinal Aranzadi Social. num.48/200813/2008. BIB 2008\2394.
- GARRIDO, E. (2017) “El canon de negociación: práctica convencional”. UGT-CEC. Jornadas de Representación y libertad sindical. Madrid 25 y 26 de marzo de 2017.
- LAHERA, J. y LANDA, J.P. (2017). La financiación pública de los sindicatos: fundamentación jurídica y alternativas Jornadas de Representación y libertad sindical. Madrid 25 y 26 de marzo de 2017.
- MARTÍNEZ, J. (2016) La transparencia sindical en España. Un estudio crítico-comparativo con la regulación del tema en el Derecho francés. Revista Española de Derecho del Trabajo num.183/2016. BIB 2016\314
- PALOMEQUE, M.C (1980) “El sindicato como sujeto político”, en AA.VV., Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón, Tecnos, Madrid, 1980, pp. 551 y ss.
- RODRÍGUEZ, I.A. (2014) La representación institucional de los sindicatos y el Tribunal Constitucional. Aranzadi Social num.11/2014. BIB 2014\124
- TORMOS, J.A. (2014) Licitud de las aportaciones dinerarias obligatorias a cargo de los trabajadores en la negociación colectiva. Revista de información laboral num. 9/2014. BIB 2014\3787.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1988) Representación y representatividad en España. RL, nº14-15, 1988, pp. 56 y ss.

EN LA GLOBALIZACIÓN: ¿SINDICALISMO GLOBAL?

ISIDOR BOIX LLUCH

SINDICALISTA

IBOIX@INDUSTRIA.CCOO.ES

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL ARTÍCULO ANALIZA EL IMPACTO DEL PROCESO GLOBALIZADOR SOBRE LAS RELACIONES LABORALES, CUYAS ESTRUCTURAS NACIONALES RESULTAN ACTUALMENTE INSUFICIENTES PARA GESTIONAR UNA ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN PROCESO ACELERADO DE DESLOCALIZACIÓN. ENFRENTADO A LAS NUEVAS CIRCUNSTANCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN, EL SINDICALISMO DEMOCRÁTICO INTENTA TRANSFORMAR EL DISCURSO RETÓRICO DEL VIEJO INTERNACIONALISMO EN UN NUEVO REPERTORIO DE RECURSOS PRÁCTICOS, COMO LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES, CAPACES DE DEFENDER GLOBALMENTE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. LAS CONCLUSIONES DAN CUENTA DE LAS PERSPECTIVAS DE DESARROLLO DE ESTE EMERGENTE SINDICALISMO GLOBAL

PALABRAS CLAVE

GLOBALIZACIÓN, GRUPOS DE INTERÉS, RELACIONES LABORALES, SINDICALISMO, ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

INTRODUCCIÓN

Parece obvia la respuesta positiva, pero intentaré explicar porque no lo veo así, aunque me gustaría que así fuese. Y para ello otra pregunta: *¿Es necesario el sindicalismo global en la globalización?*, y en el supuesto afirmativo: *¿es posible, existe, en qué consiste?*

Mi reflexión al respecto resulta además facilitada por el sugerente título general propuesto por ARXIUS: “*crisis y renovación del sindicalismo*”, que parte del convencimiento, que comparto, de que el *sindicalismo* también sufre una *crisis* y que de ella deriva la exigencia de su *renovación*. Y ello es de aplicación a lo que hoy pueda ser, si es, el “*sindicalismo global*”.

Existen ciertamente unas estructuras que dicen representar al sindicalismo mundial, internacional o global, tanto confederalmente (la Confederación Sindical Internacional, CSI) como sectorialmente en los principales ámbitos (IndustriALL Global Union para los sectores industriales). Pero para que exista no es suficiente proclamarlo.

Si tal “sindicalismo global” existiera, y en todo caso si pudiera existir, creo también de interés preguntarnos ¿en qué consiste, o consistiría? ¿cuál es, o sería, hoy su realidad? ¿Cuáles sus principales problemas, retos, acciones...? Como entiendo que no tenemos todas las respuestas a todas las preguntas, voy a aportar mi opinión a partir de mi concreta experiencia. Con una primera consideración sobre lo que pudiera parecer también una obviedad,

como es la respuesta a la pregunta de “¿qué es el sindicalismo?”

¿QUÉ INTERESES? ¿QUÉ ORGANIZACIÓN?

Aunque se trata de una ya vieja definición de los estudiosos de las organizaciones sociales, creo conviene recordar el concepto clásico de los sindicatos como “*organización de intereses*” para definirlos en función de los intereses que se pretende defender. Hablamos de “intereses colectivos” con entidad propia, pero también necesarios para la tutela de los “individuales”, que para el sindicalismo deben referirse al colectivo al que le es de aplicación la condición de “trabajador”. Y trabajadores, para utilizar una definición que nos ha de resultar próxima (la del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores), son “*los que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”. Supone colocar el salario y sus condiciones de dependencia en el eje de esta relación, por lo que algunos idiomas utilizan para el “trabajador” la denominación de “*asalariado*”.

Organizar a los trabajadores de un determinado ámbito significa determinar cuáles puedan ser los *intereses comunes* de todos los asalariados del mismo, lo que abre una necesaria discusión sobre cuáles son y cómo se establecen estos intereses comunes. Una primera consideración es que no pueden ser la suma en la medida que los hay contradictorios entre los individuos de un mismo colectivo. Pero tampoco solamente los coincidentes. Como primera aproximación entiendo que tales intereses comunes son la *síntesis* de los de todos los individuos o colectivos de los niveles inferiores que su pretende unificar en el nivel superior, incluyendo los necesarios para la *tutela* de los individuales, de todos los individuales, también de los detectados como contradictorios.

Considero esta cuestión merecedora de análisis más completos, como clave para muchas cosas, fundamentalmente para dos objetivos básicos: 1) cómo establecer la “*plataforma reivindicativa*” de

cada ámbito partiendo de los intereses no plenamente homogéneos de los individuos o colectivos que lo integran y 2) qué forma de *organización*, qué órganos de representación y dirección deben establecerse en tal ámbito.

Para reflexionar sobre un posible sindicalismo “global” habrá que examinar en primer lugar si existen tales intereses comunes, sintetizables, del conjunto de la clase trabajadora en el ámbito mundial. Y de tales intereses comunes deberá surgir la organización para defenderlos solidariamente. Una organización “común” con intereses propios, únicos para toda la organización, y no suma de organizaciones con diversos intereses propios, tampoco sólo en torno a los coincidentes. Síntesis de intereses y síntesis en la organización.

Para tales objetivos no resulta suficiente recordar la histórica consigna de “*proletarios de todos los países uníos*” del Manifiesto Comunista. Ciertamente hoy se mantienen igual a los del Siglo XIX los elementos básicos de las relaciones sociales del sistema capitalista, aunque la evidente evolución de éste y su interrelación de una a otra punta del globo, obliga a examinar cuáles puedan ser hoy tales intereses comunes para deducir de ellos las líneas maestras de una posible organización sindical global para defenderlos.

Durante los Siglos XX y XXI la extensión de las relaciones capitalistas de producción ha provocado la del trabajo asalariado, así como una progresiva heterogeneidad de la clase trabajadora en cada país, una mayor interrelación entre países (comercial y de deslocalización-relocalización), una progresiva internacionalización de la actividad productiva, . . . , generando también intereses contradictorios (pérdidas de empleo en el Norte, dumping social, . . .). Afloran enormes desigualdades existentes en los salarios, en las jornadas de trabajo, en las condiciones de salud y de vivienda, . . . Crecen las desigualdades entre países y en un mismo país, pero también se producen fenómenos de reequilibrio, de lo que es un ejemplo que los salarios mínimos de China, que se situaban entre 30 a 65 euros mensuales (según regiones) en 2006, pasaron a estar entre 250 y 300 euros en 2016, superando al de Bulgaria, país de la Unión Europea.

Ante todo ello hemos de preguntarnos: ¿Qué puede unir a los trabajadores del mundo? ¿En qué coinciden? ¿Solidaridad porque, dicen, todos luchamos contra los capitalistas? ¿Para tener todos el mismo salario? ¿Sería “sostenible” una inmediata y general igualdad de salarios a su máximo nivel actual?, ¿y de general aceptación si fuera a otro nivel? Siendo esencial el salario en la condición de trabajador, ¿hablamos de la condición independientemente de su cuantía, de su contenido, de sus condiciones? ¿hay otras cuestiones que unifiquen a la clase?

No puede haber solidaridad sin un interés común e importante a defender. La solidaridad para ser efectiva debe interesar a quien la practica, no sólo a quien la recibe. A los trabajadores que mejores condiciones de trabajo tienen, tenemos, les interesa, nos interesa, que la práctica de derechos y las condiciones dignas de trabajo se extiendan. Para no quedar aislados, para que del asilamiento no surja la debilidad. Y aunque ello debe ser importante objeto de análisis, ahora sólo quiero señalar lo que en mi opinión son los elementos de cohesión del conjunto de trabajadores del planeta: *los derechos, derechos de acción sindical, la libertad sindical, el derecho de huelga y el de negociación colectiva, el derecho a un salario vital¹, y a la seguridad, a la vida*, como derechos esenciales. Los considero la base para la conquista de los demás derechos constitutivos de condiciones de trabajo dignas, y al mismo tiempo elemento homogeneizador y solidario. Por ello, si es así, las acciones en ejercicio y defensa de tales derechos son la base para la activa solidaridad. Y definen la “contraparte” con la que negociar y acordar, o a la que combatir: en primer lugar las multinacionales y las instituciones globales y nacionales. Integrado todo ello en la reivindicación de un *nuevo orden jurídico internacional* que establezca una tutela efectiva y generalizada de los derechos fundamentales del trabajo, con instrumentos eficaces para su aplicación y para la sanción de los incumplimientos.

EL SINDICALISMO Y LA ACTUAL CRISIS DE LEGITIMIDAD INSTITUCIONAL

Ahora me interesa abordar los problemas que se plantean para construir la organización “global” de los trabajadores como clase social. Los problemas de hoy, en este 2017, cuando subsisten cuestiones de fondo puestas de manifiesto por la crisis. Una crisis no sólo económica, también institucional, que ha provocado una crisis de confianza social en unas instituciones que se afirman representativas cuando cumplen formas y procedimientos previamente consensuados, y que deberían garantizarlo, pero que no siempre lo son desde la perspectiva de los formalmente representados. Una crisis de confianza que parece que afecte más a las organizaciones políticas, pero de la que no se libran las sociales, los sindicatos entre ellas.

Examinemos las actuales estructuras sindicales. Las supranacionales constituyen el objetivo de este trabajo, aunque es necesario tener presentes las nacionales, las regionales, las sectoriales, hasta las de centro de trabajo, en la medida de que el colectivo global surge de todos los colectivos en tales diferentes ámbitos. Ahora hay que volver a señalar que no se trata de la suma de todos ellos sino de su síntesis, no de la yuxtaposición de personas, organizaciones e intereses, sino de su integración en un colectivo de otras dimensiones, el colectivo “global”. Una integración en torno a intereses comunes que no excluye su específica identidad, y autonomía, en torno a los intereses particulares de cada colectivo, asumiendo que pueda haber intereses contradictorios entre tales colectivos. Seguramente la clave para entenderlo sea la ya apuntada no identidad entre suma y síntesis.

La crisis económica, traducida en pérdidas de afiliación ante las dificultades y la carencia de respuestas eficaces, así como de financiación institucional, significó sin duda la acentuación de los problemas financieros de las organizaciones sindicales, lo que además llevó a que muchas

¹ Me estoy refiriendo al derecho –igual–, no a la cuantía –no necesariamente igual–. Ésta debería depender de las condiciones de cada país. Una referencia, no única ni decisoria, podría ser la “paridad de poder adquisitivo”. Y la acción sindical la vía para su determinación

redujeran sus cotizaciones a las estructuras supranacionales, regionales o mundiales, provocando el debilitamiento de éstas. Pero al mismo tiempo la crisis planteó nuevos problemas que demandaban una respuesta sindical supranacional, mayores exigencias a tales estructuras supranacionales. Un problema similar al que sufrían muchos sindicatos nacionales.

En este 2017 los dos grandes sindicatos españoles, CCOO y UGT, afirman una recuperación afiliativa. Bienvenida sea, pero quizás, siendo positivo, lo esencial no sean las cifras. Habrá que considerar qué es lo que las personas afiliadas esperan del sindicato, la evolución de su grado de adhesión. No sé si hay una vara de medir la confianza, el sentimiento de sentirse representado, la consciente y activa delegación de la defensa de derechos e intereses en la institución.

La señalada crisis de confianza no creo tenga su origen en las dificultades para encarar la crisis económica, su repercusión en las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora y, sobre todo, en la respuesta dada desde las organizaciones sindicales, pero seguramente todo ello la ha agravado como consecuencia de la demostrada incapacidad para corregir las políticas austericidas y la aparente inutilidad de las acciones convocadas para hacerle frente, por la falta de análisis y explicación del porqué del fracaso².

Partiendo de estas consideraciones, sugerencias y apuntes, así como de mi particular experiencia, me interesa en este punto examinar cuáles son los instrumentos para la acción sindical supranacional, global, su funcionamiento, sus planteamientos generales y sus criterios de acción, también los

problemas que entiendo existen para poder cumplir mejor la función que se supone tienen.

ALGUNOS SÍNTOMAS PREOCUPANTES

Creo que se entenderán mejor mis comentarios sobre la organización sindical si previamente recojo algunos hechos, sin aparentemente directa relación entre ellos, pero que no considero anécdotas desgraciadas, sino síntomas del quehacer de las organizaciones sindicales supranacionales y su relación con las nacionales.

— La página web de IndustriALL Global Union (<http://www.industrialunion.org/es>) ha informado en diversas ocasiones de conflictos en filiales y proveedores de grandes multinacionales, llamado a la solidaridad de forma genérica. Así ha sucedido en mayo y junio de este año informando de agresiones a los derechos de los trabajadores en una filial en Indonesia de la americana Freeport y la japonesa Mitsubishi, o en Sudáfrica de la General Motors. Pero no había en tales informaciones ni una palabra, ninguna referencia ni orientación de las necesarias acciones de los sindicatos americanos o japoneses para presionar a la cabecera de la multinacional en solidaridad con los trabajadores de la cadena de valor de su misma multinacional³.

— En la reunión de los días 14 y 15 de diciembre de 2016 del Comité Ejecutivo (CE) de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Luca Visentini, su actual Secretario General, afirmó “*Los sindicatos están para negociar, para movilizar ya están las ONGs*”, manifestando una profunda ignorancia, difícilmente aceptable en un Secretario General europeo, de la estrecha relación entre negociación y movilización en la acción sindical.

² Quizás debería haberse planteado negociar qué austeridad, con qué contrapartidas presentes y futuras, con qué controles, en qué plazos. A ello me referí con cierta amplitud en el nº 4 de “pasos a la izquierda” de abril 2016 y en mi blog (<http://pasosalaizquierda.com/?p=1236> y <http://iboix.blogspot.com.es/2016/04/sobre-los-desacuerdos-que-jose-luis.html>). A estos textos me remito además para el planteamiento sobre la necesaria “renovación” sindical, “*refundación*” en mi propuesta. Ahora pretendo abordar tal problemática desde la perspectiva del sindicalismo “global”.

³ No quiero dejar esta problemática sin señalar que en julio llegó una positiva noticia, también desde IndustriALL Global Union, como es la positiva reacción del sindicalismo italiano en la FIAT ante una movilización de los trabajadores de una filial en Serbia de esta multinacional del automóvil exigiendo mejoras salariales y de condiciones de trabajo. Lamentablemente son muy escasas las informaciones y orientaciones en este sentido.

— Las delegaciones sindicales europeas que asistían en Sao Paulo al 3er Congreso de la Confederación Sindical de las Américas (CSA-CSI), celebrado del 25 al 26 de abril de 2016, se reunieron para examinar la propuesta del CE de la CES de realizar en mayo en Berlín una masiva manifestación sindical europea contra la política de la Unión Europea sobre los refugiados. Los sindicatos alemanes manifestaron que “*la situación actual de Alemania no permite esa acción*”. Los sindicatos italianos propusieron entonces una movilización en la frontera entre Italia y Austria, uno de los escenarios de tal política europea, a lo que los sindicatos austríacos indicaron que “*se oponen frontalmente a cualquier acción en esta zona*”. La conclusión en Sao Paulo de los sindicatos europeos fue que la única posibilidad era “*estar pendientes de que los sindicatos italianos acepten el reto de una manifestación masiva en Roma a finales de junio*”. Pero de ello ya no se volvió a hablar, parece que no aceptaron el reto⁴.

— A lo largo de la crisis se han desarrollado en Europa movimientos huelguísticos en bastantes países contra las políticas económicas de los respectivos gobiernos y patronales. Bastantes Huelgas Generales, alguna en España, donde más en Grecia, con reiterada denuncia de las imposiciones austericidas de la Unión Europea. Pero ninguna convocatoria de *Huelga General Europea*, tampoco en Alemania. Ni se abrió la discusión sobre su posibilidad. No se analizaron luego los porqués de estas ausencias, ni tampoco la evolución de dichas huelgas en sus contenidos, formas y participantes, tampoco sus resultados, su concreta incidencia en cada país y en la Unión Europea.

— En enero de 2009 se produjeron importantes huelgas (inicialmente “salvajes” y apoyadas luego por los sindicatos británicos) en la refinería de *Lindsey* contra el intento de contratar a trabajadores italianos y portugueses, y cuyo contenido podría resumirse en el slogan acuñado al respecto por el primer ministro Gordon Brown: “*empleos británicos para los trabajadores británicos*”. El debate sobre el tema en el CE de la EMCEF (la entonces Federación Sindical europea de la Química, la Energía y la Minería) sólo se tradujo en el finalmente mayoritario rechazo de una propuesta de moción solidaria con

aquellos huelguistas presentada por los sindicatos británicos.

— Desde 2008 el “*7 de octubre*” es, nada menos, la “*Jornada mundial por el trabajo decente*”. En Europa, y no en todos los países, sólo hemos sido capaces de impulsar “jornadas” simbólicas en torno a los problemas del “trabajo decente” en el propio país, nunca con un consciente planteamiento de que el eje debía ser el trabajo decente “en el mundo”, partiendo para ello de la acción sindical en relación con las multinacionales, esencialmente de cabecera europea o norteamericana, cuyas cadenas de producción llegan a todos los confines del globo.

— En los Congresos de la CES de Sevilla (2007) y Atenas (2011) se planteó una cuestión capital para todo sindicalismo, también para el europeo, *la negociación colectiva en su ámbito*. Y como punto no secundario el de un posible *salario mínimo europeo*. No fue posible ni siquiera el acuerdo para avanzar en la discusión de una posible plataforma reivindicativa europea común centrada en los derechos básicos del trabajo, por la oposición de algunos sindicatos, los nórdicos en particular. Y seguimos igual.

— En el mencionado Congreso de la CES de mayo 2007 en Sevilla, Guy Ryder, recién elegido Secretario General de la Confederación Sindical Internacional en su Congreso fundacional de 2006, lanzó un llamamiento a construir un “*nuevo internacionalismo sindical*”. Ni de la fórmula (en la que hay que subrayar sus 3 conceptos: “nuevo”, “internacionalismo” y “sindical”), ni de sus posibles contenidos, nunca más se supo.

Son ciertamente episodios aparentemente desconexos entre sí, pero los considero por una parte suficientemente preocupantes cada uno de ellos, y, por otra, síntomas claros de un problema de fondo: la existencia de serias deficiencias en la función dirigente de las estructuras sindicales supranacionales.

⁴ Lástima que, antes o después, no hubieran más ejemplos de valentía en la convocatoria como la que llevó a cientos de miles de personas a manifestar su solidaridad con los inmigrantes el 18 de febrero de 2017 en las calles de Barcelona.

LAS ESTRUCTURAS SINDICALES SUPRANACIONALES

Es evidente la directa relación entre los contenidos de una acción social y la organización que la protagoniza. Así creo que hemos de abordar las formas de organización y trabajo de las estructuras sindicales supranacionales. Si sus contenidos deben ser, como pienso, síntesis, no suma, de las organizaciones que las integran desde los diversos ámbitos nacionales y sectoriales, la organización protagonista de esta síntesis no debería ser una simple coordinadora de las organizaciones nacionales, sino un órgano sindical capaz de asumir, protagonizar y dirigir los intereses comunes, no coordinar los más o menos coincidentes.

Pero “coordinadoras” es lo que son de hecho las organizaciones sindicales supranacionales cuando establecen en sus estatutos rígidas cuotas territoriales en la composición del órgano de dirección, el Comité Ejecutivo. Y si en algo desbordan algunas veces esa función coordinadora es esencialmente por sus tics autoritarios de dirección burocrática.

Unas cuotas territoriales desde las regiones mundiales que en la práctica van acompañadas por la voluntad de control por parte de las organizaciones nacionales que más cuotas aportan, y que en casi todas las estructuras supranacionales son Alemania, los países nórdicos europeos, Estados Unidos, Japón, Reino Unido, Brasil, Sudáfrica y Australia, las cuales acaban repartiéndose las funciones decisivas en los órganos, así como las decisiones en la política de contratación de los cuadros técnicos de dirección. El problema no es tanto en mi opinión que haya muchos alemanes, suecos, estadounidenses, británicos, . . . en los órganos de dirección, sino que cuando actúan desde éstos no se olvidan suficientemente de que lo son. A ello habría que añadir que algunas de las contrataciones resultan, salvo por amiguismo, absolutamente imposibles de explicar sindicalmente, lo que no sólo se traduce en una evidente incapacidad de dirección sino incluso en un claro entorpecimiento de muchas iniciativas sindicales, una negativa gestión que resulta además de un elevado coste.

Con tales antecedentes resulta comprensible la escasa función sindical dirigente en el ámbito

global que desarrollan las actuales estructuras sindicales supranacionales, más allá de periódicas proclamas con tópicos sindicales supuestamente de aplicación en todos los continentes y en todos los tiempos, con una escasa o nula función de síntesis de las posiciones sindicales heterogéneas que resultan en los diversos países y/o continentes. Todo ello, sin embargo, no debe llevar a olvidar algunos positivos avances en este sentido reflejados a continuación. Son insuficientes, pero acreditan que es posible.

Elaborar las posibles reivindicaciones comunes, resultado de la síntesis de las de ámbitos inferiores, no es sencillo, seguramente es un aspecto clave en la construcción del sindicalismo supranacional, ya lo es de hecho para trascender del centro de trabajo al sector, al país, . . . A ello podría ayudar el análisis de las plataformas reivindicativas a los diversos niveles y ámbitos de la acción sindical y su traducción en iniciativas de dirección sindical. Es en todo caso una tarea poco frecuente y entiendo que muy necesaria.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL: LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES

En la medida de que el sindicalismo es acción social colectiva, movilización, negociación y acuerdo, acuerdo para que la contraparte (organizaciones empresariales, administraciones públicas) asuman compromisos a partir de los derechos sindicales consensuados, un elemento que define la existencia plena de una organización a determinado nivel es si ha logrado acuerdos formales de su ámbito que tutele las relaciones laborales en el mismo. O, al menos, si lo ha planteado como objetivo efectivo a partir de una plataforma reivindicativa que lo aborde y orienta su acción en torno a la misma.

Ya me he referido a las reticencias, no superadas, para la negociación colectiva europea. Puede objetarse, y es cierto, que las organizaciones empresariales europeas son muy reticentes a tal negociación, incluso las hay en algunos sectores que se han dado estatutos que se protegen frente a ello, que prohíben expresamente la negociación de cuestiones relacionadas con las condiciones de

trabajo. Por otra parte la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos les atribuye sólo funciones de “información y consulta”, no de negociación. Pero el problema principal considero que es la propia y escasa voluntad de los sindicatos europeos al respecto.

Los Acuerdos Marco Globales suscritos por el sindicalismo global (Federaciones Sindicales Internacionales) con algunas multinacionales son una efectiva expresión de negociación y acuerdos transnacionales. Suponen un avance cualitativo en relación con los Códigos de Conducta decididos unilateralmente por las empresas multinacionales, al establecer no sólo los contenidos de los compromisos empresariales de Responsabilidad Social, sino sobre todo los mecanismos de intervención sindical para hacerlos efectivos. Si se tratara de indicar sus elementos más importantes subrayaría el derecho sindical (de las instancias sindicales supranacionales y de los sindicatos locales) de conocer todos los centros de trabajo que integran su cadena de suministro, integrando toda la cadena de subcontrataciones, así como de acceso sindical a tales centros de trabajo.

En los sectores industriales existen 47 Acuerdos Marco Globales (AMG) firmados por la Federación Sindical Internacional, IndustriALL Global Union, alcanzando hasta un centenar los suscritos por el conjunto de estructuras sindicales supranacionales. Siendo muy importante estas cifras, más importante es señalar que pueden llegar a 10.000 los compromisos empresariales unilaterales sobre el trabajo decente en el mundo (en forma de Códigos de Conducta o adhesiones a Códigos u otras fórmulas como el Global Compact de las Naciones Unidas, el SA8000, ISO26000, etc.). Ambas cifras subrayan lo mucho aún por avanzar al respecto. Cabe señalar además que no todos los AMG establecen suficientemente los requisitos básicos de su ámbito (hasta el último eslabón de sus cadenas de subcontratación) y los derechos de intervención sindical. Algunos reducen su ámbito a la multinacional y sus filiales, limitándose a instar a sus proveedores y contratistas al cumplimiento de los mismos principios generales, pero sin instrumentos eficaces de control desde la

multinacional y de intervención del sindicalismo global y local.

En el ámbito de la industria del vestido, uno de los más internacionalizados, durante años ha habido un sólo AMG, el suscrito con Inditex, del que precisamente este año se cumple ya su 10º aniversario, mientras que la sueca H&M lo suscribió en 2015 y la alemana Tchibo en 2016. Ya son tres. Pero no hay ninguno de las importantes multinacionales distribuidoras mundiales de ropa de las marcas italianas, norteamericanas, británicas, francesas, . . . Lo más grave en mi opinión no es que nos los haya, pues podría ser debido a resistencias empresariales que no hubiéramos encontrado en las 3 ya señaladas, sino que se desconoce porque no los hay, se ignoran las iniciativas sindicales en estos países y desde las direcciones sindicales supranacionales para conseguirlos. O una explicación de vías distintas que pudieran ser consideradas como más adecuadas. Lo peor sería comprobar que no han hecho nada, que tal objetivo no consta en sus proyectos a corto o medio plazo, que no tienen propuesta de acción sindical, más allá de las proclamas en los papeles, para la defensa del trabajo decente en el mundo, particularmente en las cadenas de suministro de las multinacionales de cabecera en su país, es decir en su ámbito más directo de intervención y de responsabilidad.

Como un importante avance en la construcción de relaciones laborales globales pactadas debe entenderse el primer acuerdo global multiempresas con el sindicalismo mundial, el Acuerdo de Bangladesh de Prevención de Incendios y para la Seguridad de los Edificios (conocido como el “Accord” de Bangladesh). Se firmó en 2013 tras la catástrofe de Rana Plaza por las Federaciones Sindicales globales de industria y servicios, IndustriALL Global Union y UNI, con más de 200 marcas de ropa con proveedores en el país. Y hay ya un primer acuerdo para su renovación a partir de 2018. Se ha traducido en un muy importante trabajo de inspección de casi 2.000 fábricas, con numerosas medidas de corrección de sus condiciones, así como en un significativo desarrollo del sindicalismo local a través de su intervención en la gestión del mismo.

En el mismo sentido, aunque de menor eficacia hasta ahora, debe entenderse el Proyecto ACT (“Action, Collaboration, Transformation”) firmado por 15 de las principales marcas mundiales del vestido y por el que se establecen las bases para que en los principales países en los que se fabrica la ropa de sus marcas se abra un espacio de interlocución de sus proveedores con los sindicatos locales para desarrollar una negociación colectiva que permita concretar condiciones de trabajo decente en tales países, empezando por un salario “vital”, es decir que permita vivir con dignidad.

DUMPING SOCIAL Y ALTERNATIVAS SINDICALES

Estimaciones de la Confederación Sindical Internacional, CSI, apuntan a que el 80% del comercio entre los países del planeta se desarrolla con los productos de las multinacionales. Los canales del comercio mundial han ido evolucionando en contenido e intensidad con el proceso de internacionalización productiva, han sido vehículo para los productos resultado de deslocalizaciones y relocalizaciones industriales, así como escenario de la competencia en los mercados mundiales entre producciones de orígenes distintos, con iniciativas diversas de los Estados para proteger y expandir “sus” productos, desde aranceles, acuerdos preferenciales, de “libre comercio”, subvenciones a las exportaciones, Zonas Francas, ...

Integran también este escenario medidas “antidumping”, con limitaciones aduaneras y otras, planteadas contra la supuesta competencia “desleal” en los mercados por parte de la empresa o país que vende por debajo de su precio de coste. Una variante es el “dumping social”, cuando se considera que la mercancía se vende a bajos precios como consecuencia de la violación de los derechos básicos del trabajo sobre los trabajadores que las producen. Cuestión importante, aunque a veces

se plantea más como una expresión de guerra comercial que como defensa del trabajo decente.

En los últimos años la Unión Europea ha tomado medidas antidumping, entre otras, en relación con importaciones de acero, azulejos y productos químicos de China, minerales y productos siderúrgicos de Rusia, plásticos de Vietnam, ... Y en casi todos estos casos se ha argumentado la existencia de “dumping social”.

Evidentemente el sindicalismo algo podría, debería, decir cada vez al respecto, tanto el del país comprador (que se supone protege también los derechos laborales en otra parte del globo) como del país vendedor (por lo que ello afecta a su producción, a las condiciones laborales en las que se obtiene). Y efectivamente hemos visto pronunciamientos sindicales al respecto. Las del sindicalismo del país comprador apoyando en general, sin otra iniciativa propia, las posiciones de su país restrictivas de tales importaciones, y las del vendedor denunciándolas y negando muchas veces, sin verificaciones creíbles, las razones alegadas y denunciando, con su gobierno, el proteccionismo de los primeros.

Nada que objetar seguramente desde la perspectiva de la guerra comercial, pero quizá sí desde la de la acción sindical. En ésta podría suponerse que los sindicatos de ambos polos del problema deberían coincidir en la defensa de la dignidad del trabajo. En todo caso, los sindicatos europeos, las Federaciones Sindicales europeas de los sectores afectados, y la Confederación Europea de Sindicatos, deberían abordar el tema con los sindicatos del país vendedor, conscientes de que difícilmente estos últimos estarán por la labor de dificultar la venta de los productos de su país⁵. Cuando hemos hablado con trabajadoras y trabajadores de los países proveedores de marcas españolas, hemos encontrado siempre un mismo planteamiento: *“hay que mejorar, y mucho, nuestras condiciones de trabajo, pero que se compre más aquí”*.

⁵ Solamente he conocido un caso, el de los sindicatos de Myanmar –la antigua Birmania– promoviendo el boicot a los productos de su país, en la época más dura de la dictadura militar, como forma de presión mundial sobre ésta.

No creo excesivo exigir a los sindicatos europeos que, antes de apoyar cualquier medida antidumping y con ello enfrentarse a los sindicatos de los países exportadores, conocieran la opinión de éstos al respecto y se plantearan examinarlo conjuntamente, y para una posible acción solidaria con ellos, en lugar o incluso complementariamente de apoyar las medidas antidumping impulsadas por “sus” patronales y “sus” gobiernos.

Pero más importante, y necesaria, entiendo que debería ser la posición de las instancias sindicales de ámbito superior, las globales, para tomar la iniciativa y convocar a ambas estructuras sindicales, las de los países exportadores y las de los importadores, para afrontar el problema. Es ésta sin embargo una cuestión ni siquiera planteada en los contenidos congresuales o de trabajo diario de las Federaciones sindicales globales, de industria y servicios (que incluye el comercio), IGU y UNI, de la Confederación Sindical Internacional, CSI, o de la CES. En alguna ocasión fueron rechazadas enmiendas en ese sentido presentadas por nuestra Confederación de CCOO a los documentos congresuales europeos o mundiales.

No se trata de un tema secundario, puesto que afecta a una importante proporción del comercio mundial y al trabajo de muchos miles de trabajadores de los países emergentes. Es por ello un instrumento de relación y posible cohesión sindical, o de dispersa acción sindical subordinada a otros intereses. Podría constituir además un positivo ejemplo de la “tutela”, por parte de estructuras sindicales de ámbito supranacional, de derechos contradictorios entre colectivos sindicales nacionales y/o regionales.

Quien sí parecía entender qué intereses defendía prioritariamente (aunque no compartidos por mi parte) era Jiang Guangping, Director General del Departamento de Relaciones Internacionales de la Confederación Sindical China (ACFTU). En nuestro encuentro en Beijing, en septiembre de 2007, me dijo: “*Los principales enemigos de los traba-*

jadores chinos sois los trabajadores europeos. Queréis que suban los salarios en China para hacer menos competitivos nuestros productos”. A lo que le respondí que “*los trabajadores, los sindicatos europeos, lo que queremos es que los trabajadores chinos puedan ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva para decidir qué parte de los beneficios de su trabajo les corresponde a ellos, o a sus biznietos, o a otros...*”. Lo cierto es que desde entonces el incremento salarial de los trabajadores chinos ha sido notable y parece que sus productos siguen siendo competitivos⁶.

HACIA UN ORDENAMIENTO JURÍDICO GLOBAL

Un objetivo evidente en la acción sindical global es alcanzar acuerdos con las contrapartes, empresariales o institucionales, para consolidar derechos, y también establecer mecanismos para su exigencia, para la sanción y reparación ante incumplimientos. En este marco, una de las cuestiones a examinar ya hoy es la exigibilidad judicial de los compromisos empresariales de Responsabilidad Social empresarial, unilaterales o pactados. Con el objetivo prioritario de que sea la multinacional quien presione a su proveedor, pues será en éste donde se plantee habitualmente el incumplimiento. Esto es lo que en la cadena de suministros de Inditex hemos comprobado como más eficaz.

La primera respuesta ante posibles incumplimientos es la exigencia sindical, con la movilización de los colectivos de trabajadores afectados, los de la empresa matriz y los directamente implicados, para ir ampliando el ámbito de movilización si el problema persiste..

El posible procedimiento judicial plantea serios problemas, tanto por la inexistencia de un Tribunal Laboral Internacional como por el hecho de que cuando se firma un Acuerdo Global quien con él se compromete directamente es la marca

⁶ Al mismo tiempo que está evolucionando la estructura industrial y comercial de China, con deslocalizaciones a otros países de la región, y ello no parece que esté perjudicando a la clase trabajadora china

multinacional, y las infracciones se dan en general en sus proveedores, que pueden haber firmado un compromiso con la marca pero no son (hasta ahora) parte activa en el propio Acuerdo Marco. Se trata sin duda de un tema de interés sindical, social y también académico, para desarrollar en el futuro normas y procedimientos que lo faciliten.

Es ésta aún una cuestión poco desarrollada en los Acuerdos Marco hasta ahora firmados. En algunos se apuntan problemas de “interpretación” con la posibilidad de acudir al “consejo experto de la OIT”. En otros se apunta a una fórmula algo más desarrollada estableciendo una posibilidad de “arbitraje” por parte de la OIT, lo que ha llevado a que los órganos de ésta empiecen a plantearse cómo podrían organizar su intervención en tal sentido.

Un planteamiento de largo alcance es el que se dio en la Conferencia anual de la OIT de 2016, en su Comisión sobre “trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”. La representación de los trabajadores propuso un nuevo Convenio que abordara las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro refundiendo y adaptando a la realidad actual las diversas normas OIT que les podrían ser de aplicación. Las resistencias empresariales y de hecho de los gobiernos aplazaron una posible decisión. Pero la cuestión está ya abiertamente planteada. Y hay que plantearse también como acentuar la eficacia de las normas de la OIT, sin obviar la posible exigencia de que a través de la OMC u otros se requiera que los productos objeto del comercio mundial cumplan los requisitos básicos del trabajo decente.

LA DIFÍCIL CONSTRUCCIÓN DEL SINDICALISMO GLOBAL

Porque no creo en el determinismo histórico, aunque considero necesario un efectivo sindicalismo global, no estoy convencido de que su advenimiento sea inevitable. De lo que sí estoy convencido es de que las actuales estructuras que de él se reclaman no son aún las que garantizan su existencia.

Creo que hay efectivos intereses comunes de los trabajadores del mundo, esencialmente en

torno a los derechos fundamentales del trabajo. Y que el sindicalismo tiene una base sólida para su desarrollo en todos los ámbitos y niveles, hasta el global, porque las relaciones asalariadas generan intereses comunes, movilizaciones, solidaridad, conciencia colectiva de clase.

Y creo además que, en la medida de que la globalización tiene una progresiva y en ocasiones determinante influencia en las condiciones de vida y de trabajo en todos los rincones del mundo, junto a la necesidad de la acción sindical en cada centro de trabajo de cada uno de los países del planeta, son necesarias también formas de solidaridad y acción sindical en los más amplios ámbitos sectoriales y territoriales, hasta el global, en este nuestro mundo cada día más pequeño.

Si la construcción y consolidación del sindicalismo global no es inevitable, aunque lo consideramos necesario, no es suficiente que existan bases objetivos para su desarrollo. El principal problema son las carencias (algunas he querido apuntar) del propio sindicalismo, más que las dificultades derivadas de la actitud de las contrapartes empresariales y gubernamentales.

La clave en mi opinión está en que el sindicalismo organizado no aborde los temas de la globalización sólo en los papeles y en los discursos, ni sólo con ocasión de los accidentes tipo Rana Plaza, ... y sólo para denunciar las responsabilidades de los malos de siempre (que lo son), pero sin propuestas de acción en los eslabones fundamentales de las cadenas de valor. Debe ser en la acción sindical diaria, no para repetir en ésta discursos de denuncia global, genéricos, sino para detectar su particular ligazón con los problemas de la cadena de valor en la que se integra. Y ello desde cada estructura sindical a todos los niveles de la cadena de valor, empezando por el sindicalismo de las cabeceras de las multinacionales, que tienen una muy particular responsabilidad en todo ello.

Quiero por todo ello terminar estas notas dando respuesta, mi respuesta, a la pregunta con la que las encabezaba: Sí, en la Globalización es necesario y posible el sindicalismo global, pero está aún pendiente su adecuada construcción.

LOS SINDICATOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ITALIA DURANTE LA CRISIS

SALVO LEONARDI

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO (ROMA)

S.LEONARDI@FDV.CGIL.IT

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EN ESTE ARTÍCULO SE PRETENDE EXAMINAR DE CERCA EL SINDICALISMO ITALIANO, ANALIZANDO LAS TENDENCIAS Y LAS CAUSAS DE LAS DIFICULTADES A LAS QUE SE ENFRENTA, ASÍ COMO LAS CONTRAMEDIDAS ADOPTADAS. PUEDE AFIRMARSE QUE EL PODER ASOCIATIVO DE LOS SINDICATOS ITALIANOS ES CUANTITATIVAMENTE MÁS SÓLIDO Y ESTABLE QUE EL DE MUCHOS DE SUS HOMÓLOGOS EUROPEOS. NO OBSTANTE, LA SITUACIÓN ES MÁS CRÍTICA DESDE EL PUNTO DE VISTA ESTRUCTURAL, ORGANIZATIVO E INSTITUCIONAL, DONDE EL AVANCE DE LOS SINDICATOS SE HA VISTO MERMADO CUALITATIVAMENTE POR DESAFÍOS TAN GRAVES QUE AMENAZAN SUSTANCIALMENTE SU PAPEL EN LA SOCIEDAD ITALIANA CONTEMPORÁNEA

PALABRAS CLAVE

CRISIS, RECURSOS DE PODER, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ESTRATEGIAS DE REVITALIZACIÓN SINDICAL

UNA PREMISA

Al igual que una proporción significativa de los movimientos sindicales que se desarrollan dentro de las tradiciones industriales más antiguas, también en Italia los sindicatos se enfrentan a dificultades. Las razones por las que los sindicatos italianos están bajo presión siguen siendo sustancialmente similares a las que afectan más o menos severamente al movimiento sindical internacional en su conjunto (Bryson et al., 2011, Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013, Bernaciak et al. 2014). Se han producido una serie de transformaciones

revolucionarias, cambios que han desordenado y erosionado profundamente las condiciones objetivas y subjetivas que, a lo largo del siglo XX, condujeron al desarrollo y consolidación de sindicatos fuertes e influyentes en Europa. Entre otros, estos cambios incluyen las consecuencias para el trabajo de la globalización neoliberal: financiarización de la economía, post-fordismo y desindustrialización, precarización del trabajo, neo-individualismo y desintermediación en la representación de los intereses sociales.

En un escenario global, las diferencias entre países —en términos de variedades de capitalismo (Hall

(*) Traducción realizada por Neus Beneyto Falagán

y Soskice 2001) y sistemas de representación (Frege y Kelly 2004; Pedersini, 2014)— siguen siendo importantes en relación al carácter y la gravedad de los desafíos que enfrentan los sindicatos nacionales. Sin embargo, más allá de esta persistente diversificación institucional y su dependencia de trayectorias previas, algunos académicos han subrayado las crecientes “*divergencias convergentes*” (Katz y Darbyshire 2000) hacia un modelo neoliberal bastante común (Baccaro y Howell, 2011). Este es el resultado de tres décadas de cambios radicales y globales en los sistemas occidentales de empleo, recientemente acelerados por la profunda crisis financiera y económica y las medidas erróneamente tomadas para combatirla (Lehndorff, 2013). La legislación laboral se ha desregulado en casi todas partes y, en el caso italiano, a través de una serie interminable de “reformas”, ha llevado a una dramática disminución del Índice de Legislación sobre Protección del Empleo de la OCDE. La negociación colectiva también ha pasado de una “corrosión gradual al asalto frontal” (Marginson 2014). Con la *nueva gobernanza económica europea* (NEEG en sus siglas en inglés), la devaluación interna se ha convertido en un sustituto funcional de la devaluación de la moneda, mientras que las “reformas estructurales” orientadas a la austeridad tienen como objetivo aumentar la flexibilidad de las instituciones del mercado laboral, reducir los sistemas de negociación supra-empresarial, congelar los mecanismos de extensión, reducir o congelar los salarios mínimos y del sector público, fomentar la descentralización e intensificar las descuelgues en la negociación colectiva (Muller y Schulten, 2014; Van Gyes y Schulten, 2015). Un “austeridad tóxica” (Hyman, 2015) ha dejado poco o ningún margen para las instituciones democráticas nacionales y los actores sociales, que han pasado de ser políticos a sujetos ejecutivos.

Los países más afectados por las crisis de la deuda soberana —en el sur de Europa— han sido los objetivos y el laboratorio de un intervencionismo sin precedentes en el ámbito laboral y de las relaciones laborales. Esto ocurrió en Italia en agosto de 2011, cuando el gobierno recibió una carta “secreta” muy detallada del BCE, pidiéndole

que implementara una serie de “reformas estructurales” y otras medidas dolorosas. Entre ellas figuraban la prolongación de la edad de jubilación, la desregulación de los despidos individuales, la descentralización de la negociación colectiva y su congelamiento en el sector público.

En este artículo se pretende examinar de cerca el sindicalismo italiano, analizando las tendencias y las causas de las dificultades a las que se enfrenta, así como las contramedidas adoptadas. Anticipando algunas de las conclusiones, es posible afirmar que el poder asociativo de los sindicatos italianos es *cuantitativamente* más sólido y estable que el de muchos de sus homólogos europeos. No obstante, la situación es más crítica desde el punto de vista estructural, organizativo e institucional, donde el avance de los sindicatos se ha visto mermado *cualitativamente* por desafíos tan graves que amenazan sustancialmente su papel en la sociedad italiana contemporánea. Una de las características más impresionantes es la diferencia entre un nivel de recursos de poder comparativamente alto (afiliación, cobertura de negociación, capacidad de movilización, finanzas) y los modestos resultados en materia de condiciones de los trabajadores (salarios, empleo, bienestar, desigualdades). Esto se debe ciertamente a una serie de factores externos, como la debilidad de la economía italiana, las deficiencias estructurales y las actuales dificultades mundiales, pero también algunos factores internos, como i) los cambios en la composición de la afiliación, tanto objetivos (sectores, tipo de trabajadores, edad, cualificación) como subjetivos (motivación, activistas); ii) la crisis del voluntarismo tradicional en las relaciones laborales, con la consiguiente inseguridad jurídica y los conflictos intra-sindicales; y iii) el eclipse del intercambio político neo-corporatista, bajo la presión del NEEG y la fractura entre sindicatos y partidos políticos.

CRISIS Y AUSTERIDAD EN ITALIA

En los últimos años Italia ha experimentado una aguda crisis económica y social, caracterizada por el estancamiento y la recesión, con la caída de

la inversión y la producción industrial, la demanda interna y el ahorro (Simonazzi 2012)

Debido a la unión monetaria, la devaluación de la moneda dejó de ser una opción de política económica nacional. El ajuste estructural requerido podría haber allanado el camino para fomentar un acercamiento y remodelar las capacidades de producción del país. Sin embargo, esto no ha ocurrido, porque las empresas han optado —autorizadas por nuevas leyes sobre la flexibilidad del mercado laboral— por una mera reducción de los costos de producción. Durante la crisis, los trabajadores precarios fueron los primeros en ser despedidos. Entre 2007 y 2014, el desempleo se duplicó, del 6 al 13 por ciento, aunque atenuado por el uso generalizado de planes de trabajo a corto plazo y fondos de indemnización por despido. Las tasas de empleo y de inactividad son unas de las peores de la UE, con un 55,9% (sólo un 46,8% para las mujeres) y un 36,5% (un sorprendente 73,1% en el grupo de edad de 15 a 24 años). El número de NEET y personas sin trabajo que han abandonado la búsqueda de empleo, son de los más altos de la UE: 24 y 13 por cien, respectivamente.

Con su “Ley de Empleo”, aprobada en la primavera de 2015, el gobierno de Renzi reformó una vez más la legislación del mercado laboral, con un amplio paquete de medidas, incluyendo, después de la liberalización de los contratos temporales: una derogación definitiva del derecho a la reincorporación en caso de despido injustificado (solo si se demostraba ser discriminatorio)¹.

El Gobierno prevé la creación de nuevos empleos de duración indeterminada por medio de una exención fiscal de la contribución social de tres años, que inicialmente estaba completa y fue gradualmente reduciéndose al 40% actual de un costo laboral estándar². Un incentivo muy conveniente, gracias al cual, en 2015 —cuando la desgravación fue del 100 %— el número de nuevos empleos creció nota-

blemente. En 2016, con la reducción de impuestos a un 40%, el número de nuevos contratos disminuyó trimestre tras trimestre. Estas medidas han alentado a contratar de nuevo, sobre todo a las empresas, de modo que los niveles de empleo han mejorado después de haber perdido 1 millón de empleos en ocho años. En enero de 2016 el desempleo cayó al 11,5 por ciento (con un todavía terrible 39,3 por ciento en el grupo de edad de 15 a 24 años), después de alcanzar un máximo del 13 por ciento.

Al dar prioridad a la competitividad basada en los precios, tanto el gobierno como las empresas han descuidado la abrumadora importancia de la demanda interna de crecimiento del PIB y, por tanto, han evitado abordar las verdaderas causas de las debilidades del sistema productivo italiano, a saber, la profunda división territorial y su dualismo histórico, el inadecuado tamaño medio de las empresas italianas (cuatro empleados en promedio), la escasa inversión en I+D, la ineficiencia de la administración pública, el incumplimiento fiscal y la corrupción generalizada.

Si se pretende entender el papel y el poder de los sindicatos en Italia, además de sus características y capacidades subjetivas y organizativas, es necesario siempre tener en cuenta las limitaciones objetivas y el marco estructural.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SINDICALISMO ITALIANO: TENDENCIAS DESDE LOS AÑOS NOVENTA

TRADICIÓN E IDENTIDAD

Al igual que en otros países latinos, el sistema italiano se basa en el principio del pluralismo sindical, arraigado en los conflictos ideológicos surgidos de las ruinas de la Segunda Guerra Mundial. Desde finales de la década de 1940, han existido tres organizaciones sindicales centrales: la

¹ En el caso de los despidos por razones económicas, la reincorporación al lugar de trabajo, prevista antes de la reforma, fue sustituida por una indemnización por desempleo, basada en la edad del trabajador y los años de servicio.

² Hasta 2015, los empleadores podían beneficiarse de una reducción de impuestos de 24.000 euros en tres años por cada nuevo trabajador contratado. A partir de 2016, este descuento se ha limitado a 3.250 €/año

Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana Sindical de Trabajadores (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL). Se incluyen también sindicatos menores como la UGL, originalmente cercana a los posfascistas; una gran cantidad de sindicatos profesionales “autónomos” o “extra-confederales”, bastante fuertes en la banca, los servicios públicos, la educación y el transporte; y los sindicatos izquierdistas radicales (USB), relativamente significativos sólo en ramas o empresas individuales.

Todas estas organizaciones han diferido en cuanto a sus identidades, ideología y propósitos (Hodder y Edwards 2015; Leonardi 2016a). La CGIL ha estado siempre vinculada a partidos de izquierda (con una “dialéctica” organizada estatutariamente entre la mayoría comunista y la minoría socialista). La CISL, originalmente cercana a los demócrata-cristianos, ha tenido miembros simpatizantes de partidos de un espectro político más amplio. La tercera confederación, UIL, se ha asociado principalmente con la izquierda socialdemócrata. Desde finales de los años sesenta, todos los estatutos sindicales han prohibido a sus funcionarios en diferentes niveles asumir roles de responsabilidad en partidos políticos y en asambleas electivas. Sin embargo, sus vínculos con los partidos políticos, en términos de líderes, doble afiliación o compromiso individual, han persistido, influyendo en sus relaciones con los gobiernos. Esto se aplica especialmente a la CGIL, cuyos miembros son tradicionalmente más politizados y militantes. Los intentos de organizar nuevos sindicatos vinculados a un partido, como en el caso de la xenófoba Liga del Norte, han fracasado, aunque muchos de sus votantes son miembros de las otras tres confederaciones.

CGIL, CISL y UIL han adoptado diferentes combinaciones de *lógica de clase* y *lógica de asociación*. Cabe mencionar el papel del voluntarismo y el derecho en los asuntos sindicales; de la centralización y la descentralización de la negociación colectiva; del conflicto y la participación de la militancia; de la regulación y la flexibilidad del mercado laboral. La CGIL ha interpretado durante mucho tiempo su papel en el marco de la lucha de clases, practicando un tipo de sindicalismo más

político y de base, dirigiendo conflictos industriales y movilizaciones sociales. Beneficiando la primacía de la Confederación sobre sus federaciones sectoriales y defendiendo un sistema de negociación coordinado centralmente, la CGIL es favorable a cualquier forma de democracia directa y semi-directa, haciendo poca distinción entre miembros y no miembros al elegir comités de empresa o en votaciones sobre convenios colectivos o pactos sociales. La CISL —y en cierta medida también el UIL— persiste en un modelo de asociación en el cual los afiliados son primordiales y “van por delante”, por ejemplo, en consultas sobre proyectos de acuerdos. Después de un período militante en la década de 1970, cuando el igualitarismo y la autogestión se convirtieron en un rasgo de la nueva CISL, la confederación volvió gradualmente a un espíritu moderado, con una opción dictada por la identidad para *participar* en todas las formas posibles y una descentralización más pronunciada de la negociación. Tradicionalmente reticente a aceptar cualquier interferencia legal, su preferencia es un sistema voluntario de autonomía colectiva, apoyado en recursos organizativos derivados de la prestación de servicios y bienestar ocupacional (Baglioni 2011). Incluso la CGIL no ha renunciado a desarrollar negociaciones pragmáticas a nivel de empresa y ha revisado algunas de sus opiniones originales sobre el tema. A partir de la década de los ochenta, la confederación más grande del país, a través de un animado debate interno, aceptó gradualmente la *co-determinación*, incluyendo la representación, rechazada durante mucho tiempo, de los trabajadores de la junta directiva de las empresas.

El grado de descentralización de la negociación, la flexibilidad del mercado laboral y el papel de los no afiliados, son algunos de los principales temas sobre los que las tres confederaciones a menudo no están de acuerdo, hasta el punto de interrumpir en ocasiones su habitual unidad de acción. Casos de acuerdos separados —especialmente a nivel máximo en los gobiernos de Berlusconi, pero también a nivel sectorial y de empresa— han debilitado la fortaleza sindical y preparado el camino, en ausencia de normas legales sobre representación y negociación,

a una situación casi anómica en las relaciones laborales. Esta es, de hecho, una de las críticas más serias al estado actual del sindicalismo italiano. Al mismo tiempo, tal pluralismo de identidades, posición y programas es probablemente uno de los factores explicativos de su relativo éxito, en términos de pertenencia al menos, ya que ofrece la posibilidad de representar diferentes culturas y expectativas dentro del mundo multifacético del trabajo tanto del antiguo como del nuevo.

RECURSOS DE PODER ORGANIZACIONAL Y ASOCIATIVO

Un indicador clave de la fuerza sindical (Lévesque y Murray 2010) es la densidad afiliativa, que tiene la ventaja —aunque controvertida— de ser más fácilmente monitoreada y comparada (Bryson et al., 2011; Visser 2015). Las estadísticas internacionales han puesto de relieve una disminución continua y generalizada de las tasas de afiliación a lo largo de los años, aunque con distintos grados de intensidad. Los promedios de la UE oscilan entre el 23 y el 24 por ciento, muy lejos de los registrados a finales de los años setenta, cuando superaban el 40 por ciento.

La densidad sindical también ha disminuido en Italia, pero la tendencia a la baja ha sido más lenta y mucho más contenida que en otros lugares. En 1980 era del 41% y actualmente se estima en el 33,4% (Carrieri y Feltrin, 2016), aún así sigue siendo una de las más altas del mundo, superada sólo por las tasas registradas en Bélgica y los países nórdicos que mantienen el *sistema de Ghent* (OIT, 2015). No hay datos fiables disponibles para la amplia constelación de sindicatos “autónomos”, de modo que sus miembros no suelen ser contabilizados en las estadísticas oficiales. Esto significa que las cifras generales sobre la densidad sindical italiana son siempre conservadoras y casi nunca exageradas³.

A diferencia de lo que ha ocurrido en otros países europeos, en Italia el aumento del número

de miembros involucra a la población activa. A partir de 1998, la afiliación entre los trabajadores activos se benefició de las tasas de empleo, que crecieron fuertemente en el período anterior a la crisis de 2008. Esta tendencia se mantuvo al menos hasta 2012, registrando una regresión muy leve en el rendimiento de los últimos dos años. La última recesión económica no parece afectar a la afiliación. Tomando como referencia 2008 (= 100), la afiliación de la CGIL en 2014 aumentó ligeramente (+0,6 por ciento) en comparación con una tasa de empleo que en el mismo período cayó un 4 por ciento.

En 2015, la CGIL contaba con 5.539.472 miembros (5.686.210 en 2014), convirtiéndose en la tercera confederación sindical más grande de Europa por detrás de la DGB alemana y la TUC británica. Mientras que 2.938.956 de éstos son pensionados, entre el resto una abrumadora mayoría (96%) son asalariados, el 75 por ciento de la fuerza laboral nacional. Por su parte, la CISL, con 4.302.352 miembros, es el segundo sindicato más grande de Italia y el cuarto más grande de Europa, con 1.911.213 pensionistas. El tercero es UIL, con 2.196.443 miembros (576.266 pensionistas).

Usando un oxímoron, se puede decir que la afiliación sindical italiana ha ido *decreciendo en paralelo al crecimiento* a lo largo de los años. Entre 1981 y 2014 el número de afiliados en activo disminuyó en casi 2 millones (Carrieri y Feltrin, 2016), mientras que la afiliación total a las tres mayores confederaciones aumentaba de 8,819 millones a 11,708 millones de personas, un incremento del 33% que, en cifras absolutas, empuja a Italia a ocupar el primer lugar en Europa. La explicación de esta aparente paradoja radica en la peculiar proporción de jubilados sobre el total de miembros del sindicato. Su porcentaje aumentó del 20% en 1981 al 50% en 2001, antes de descender al 46% en los últimos años, lo cual ha tenido un impacto en la afiliación sindical global que ha sido mayor que en cualquier otro lugar de Europa. Este éxito se debe probablemente a que los jubilados no se

³ De hecho, según la base de datos de ICTWSS, la densidad sindical italiana se estima más alta, hasta el 37 por ciento (Visser, 2015).

suscriben a sus antiguas federaciones, sino a la propia de pensionistas, que participa activamente en la prestación de servicios y negociación a nivel territorial, con la administración pública, los servicios locales y el bienestar para mejorar la calidad de vida de las personas mayores.

Los masivos cambios en curso en la producción han afectado inevitablemente el mapa sectorial y laboral de los sindicatos. El sector manufacturero ha descendido a menos del 20 por ciento del total de afiliados (más del 30 por ciento si se incluye la industria agroalimentaria, el 49 por ciento en 1981), con un fuerte descenso en ramas como los textiles, los productos químicos y el metal casi a la mitad en los últimos treinta años. Al mismo tiempo, el aumento de los servicios públicos (en su mayoría profesores) y privados (del 5 al 15 por ciento del total de afiliados) ha compensado parcialmente esas pérdidas. La densidad sindical entre los trabajadores del sector público es más alta que la registrada en el sector privado: el 38 por ciento frente al 32 por ciento. Los servicios privados están en constante crecimiento. En la actualidad, la mayor federación afiliada a la CGIL es la FILCAMS, que representa a los trabajadores de sectores como el comercio, los hoteles y los restaurantes, la atención sanitaria privada, la limpieza y los servicios de seguridad. Este sindicato por sí solo registró un crecimiento del 28 por ciento en el período entre 2008 y 2014 (tenía 470.000 miembros en 2015). Sin embargo, este impresionante crecimiento está lejos de corresponder al aumento del empleo en este segmento amplio y todavía en expansión del mercado laboral, de modo que la tasa de sindicalización apenas ha cambiado desde el nivel de 1983, y sigue siendo la más baja (17%) a nivel sectorial.

Hoy en día, los sectores más sindicalizados son el transporte (52%) y la construcción (63%), donde los empleados están cubiertos por uno de los sistemas de bilateralidad y bienestar ocupacional más amplios y eficaces (véase más adelante). Profesores,

bancarios, trabajadores de correos, industriales y empleados públicos altamente calificados son los empleos más sindicalizados.

La incidencia de las mujeres trabajadoras es en promedio más débil que la de los hombres, debido también a una de las peores disparidades de género en la tasa de empleo en la UE⁴. La participación de los inmigrantes es cada vez más significativa, con una contribución global de alrededor del 8%, que se eleva al 18% entre todos los trabajadores; 26 por ciento si se considera apenas el sector privado. Los grupos más débiles siguen siendo los menores de 30 años y los trabajadores eventuales (15% de tasa de afiliación), con una diferencia de 30 puntos porcentuales respecto de los miembros del grupo de edad de entre 45 y 60 años⁵. Éstos son los más afectados por la precarización del empleo, aunque tienen también una predisposición a inclinarse políticamente hacia el centro-derecha. Huelga decir que este segmento clave representa una de las principales preocupaciones sindicales. La geografía de la afiliación sindical es muy divergente y polarizada. En la CGIL, por ejemplo, aproximadamente dos de los cerca de 5,6 millones de afiliados provienen sólo de dos regiones, Lombardia y Emilia Romagna. En la CISL, Campania y Sicilia son particularmente importantes.

CGIL, CISL y UIL pueden contar con recursos financieros y humanos significativos. Según algunas estimaciones, las tres confederaciones recaudan anualmente más de mil millones de euros en cotizaciones de sus afiliados (Feltrin 2015). Fuentes sindicales, sin embargo, afirman que esta suma está subestimada, y que la CGIL recauda esta cantidad por sí misma. Desde 1973, los sindicatos italianos se han beneficiado del sistema *check-off*: las cuotas de afiliación se deducen de los salarios y se pagan a los sindicatos por parte de los empleadores. Esa cuota de afiliación, aproximadamente el 1 por ciento de los salarios de un trabajador a tiempo completo, se renueva automáticamente cada año, a menos que

⁴ En el caso de la CGIL, la afiliación femenina es del 42 por ciento (47 por ciento de la fuerza de trabajo).

⁵ Éstos representaban el 18% de los miembros de la CGIL (23% de la fuerza de trabajo), mientras que los trabajadores precarios son menos del 5% de los miembros (17% de los empleados).

sea específicamente revocada por el trabajador. Parte de la estabilidad de la afiliación sindical italiana puede ciertamente explicarse por este apoyo, que proporciona la continuidad financiera.

Los ingresos adicionales provienen de los servicios de asistencia fiscal (7 millones de declaraciones de impuestos cada año), jubilación y asistencia social proporcionada por el *patronati*, defensa individual por parte de sus asesorías legales y beneficios ocupacionales proporcionados por entidades bilaterales. La suma total, incluyendo las cuotas de afiliación y los cargos por servicios, que reciben los sindicatos estaría cerca de 2.000 millones de euros. Este máximo histórico, debe observarse, también se acompaña de bajos niveles de deuda y un sólido volumen de bienes inmuebles. Esta fortaleza financiera permite a los sindicatos mantener una nómina de personal de más de 25.000 personas, la mayoría con contratos regulares. La cifra era menos de 10.000 a finales de los años setenta (Carrieri y Feltrin 2016).

Los datos de afiliación son proporcionados por los propios sindicatos. Las cifras son más exactas y fiables entre los trabajadores del sector público y los pensionistas, gracias al papel de las autoridades públicas en la aplicación de los datos oficiales. Los datos de afiliación poco fiables pueden crear problemas durante las negociaciones entre sectores o confederaciones, especialmente cuando se discute sobre quién puede participar en la negociación y qué mayoría aplicar cuando se necesita aprobar una resolución. Esta es una cuestión bastante delicada: en la votación sobre la aprobación de un convenio colectivo, la CISL preferiría involucrar sólo a sus propios miembros, mientras que la CGIL prefiere consultar a todos los trabajadores interesados. El compromiso entre las dos posiciones ha sido buscar un valor promedio entre el número de afiliados y los votos obtenidos en las elecciones en el lugar de trabajo, recopilados y certificados por autoridades

públicas. Esta decisión fue aprobada por ley en el sector público y ahora va a ser aplicable en parte del sector privado, siguiendo acuerdos marco.

APOYO INSTITUCIONAL

Entre las peculiaridades del sistema italiano de relaciones laborales se encuentra el alto grado de voluntarismo y la abstención de la ley. Cuestiones clave como la representación de los trabajadores, la negociación colectiva (procedimientos y efectos), el salario mínimo, las huelgas y la participación de los empleados en el sector privado no están reguladas por la ley, sino por acuerdos tripartitos y/o bilaterales⁶. Aunque la Constitución de 1948 contiene indicaciones específicas sobre esas mismas instituciones, las partes sociales, a su vez, se han opuesto a su regulación, en algunos casos porque sonaban como ecos del corporativismo fascista, como cuando la validez de un acuerdo de toda la industria depende sobre el registro público de los sindicatos signatarios (Artículo 39). Inspirándose en el pluralismo de los países anglosajones, la CISL siempre ha privilegiado la autonomía colectiva, basada en la voluntad mutua de los interlocutores sociales, sin interferencia del Estado. La CGIL, que tiene un punto de vista diferente sobre el papel del derecho, nunca ha insistido sobre esta demanda, temiendo que perjudicara las ya delicadas relaciones con CISL.

La única ley de amplio alcance que en medio siglo ha proporcionado un conjunto de principios y reglas generales en materia de derechos de los trabajadores fue el *Estatuto de los Trabajadores*, aprobado en 1970, derivado de las luchas y victorias del “otoño caliente” de 1969. Inspirado en la Ley de Wagner de Roosevelt, se trataba de un caso de legislación auxiliar, cuyo objetivo era estabilizar las libertades sindicales y su intervención en la

⁶ Esto distingue claramente a Italia de los otros países del sur de Europa, donde la intervención estatal es significativamente más fuerte y las relaciones entre los sindicatos y el sistema político están más profundamente arraigadas. Vale la pena mencionar que Italia es el único Estado miembro de la UE, con Suecia y Dinamarca, que no tiene un salario mínimo legal ni un procedimiento administrativo de extensión para garantizar la cobertura universal de los convenios colectivos.

empresa. El *Statuto* establece el derecho de los empleados a elegir a los representantes de los lugares de trabajo y ejercer libremente los derechos y libertades sindicales en empresas con más de 15 trabajadores. Al tiempo que se establece el derecho de los trabajadores a ser reintegrados cuando son despedidos indebidamente, el *Statuto* prohíbe el establecimiento de sindicatos amarillos y prescribe sanciones para las empresas que llevan a cabo actividades antisindicales.

Gracias al mutuo enriquecimiento de culturas colectivas e identidades plurales entre comunistas, socialistas y católicos (Cella 2008), el movimiento obrero italiano, a raíz de un ciclo creciente de lucha de clases (Pizzorno et al., 1978) experimentó una de los más largos períodos de crecimiento y poder sindical en las sociedades occidentales. Esto se refleja en la frecuencia, históricamente muy alta, de huelgas y movilizaciones sindicales. En este contexto, era importante que la legislación italiana no prohibiera las huelgas solidarias y políticamente motivadas.

Muchas cosas en Italia cambiaron en la década de 1980, como lo hicieron en el resto del mundo. El equilibrio de poder comenzó a cambiar y los académicos y sindicalistas italianos empezaron a mirar con creciente interés el propio neo-corporatismo que había sido desechado desde hacía mucho tiempo, justo cuando estaba entrando en crisis en los países nórdicos en que se había originado. Su implementación se basa en la noción de “intercambio político”. Desde principios de los noventa, Italia surgió como uno de los países que estimularon lo que se conoce como el “renacimiento neo-corporatista” (Crouch 1998) a través de una serie de pactos sociales, mientras que los conflictos laborales comenzaban a decaer. La entrada de Italia en la Unión Económica y Monetaria Europea implicó una importante revisión económica, que también se logró mediante la definición de una política salarial que fue el resultado de un esfuerzo concertado entre el gobierno y los interlocutores sociales, con el objetivo de reducir la inflación y aumentar la producción. El Protocolo tripartito firmado el 23 de julio de 1993 fue el principal logro de esa fase de las relaciones laborales en Italia. Estableció las

normas marco para la negociación colectiva, la representación en el lugar de trabajo y las políticas laborales. Otros acuerdos importantes se firmaron hasta 2007, anunciando reformas de pensiones, flexibilidad laboral y bienestar que los legisladores implementaron sólo después de pactarlo con los principales actores sociales.

Este enfoque neo-corporatista, que invitaba a los trabajadores a aprobar todos los acuerdos en referéndum, comenzó a quebrarse con la gran crisis de 2008. Los gobiernos de centro-derecha trataron de romper el frente unido de los sindicatos mediante la cooptación de CISL y UIL, mientras que la CGIL se configuró como punto de referencia para la oposición a las políticas cada vez más neoliberales.

A diferencia de lo que ocurrió en algunos Estados miembros para permitirles el acceso a la unión monetaria, las instituciones europeas ahora parecen estar muy impacientes con el ritmo y los procedimientos de la socialdemocracia, llamando a los gobiernos nacionales a aplicar medidas unilaterales a menudo draconianas. Los países que reactivaron el neo-corporatismo en los años noventa son los que ahora han declarado su muerte bajo la imposición unilateral de los gobiernos: Grecia, Irlanda, Portugal, España, los países de Europa central y del Este e Italia. En agosto de 2011, el BCE —con una controvertida iniciativa sin precedentes— envió una carta secreta al gobierno italiano, dirigida entonces por Silvio Berlusconi, exigiendo una lista de reformas detalladas. Se solicitó urgentemente que Roma llevase a cabo reformas en las áreas de pensiones, flexibilidad laboral y descentralización de la negociación colectiva. Esta petición fue aceptada incondicionalmente por los legisladores, sin buscar ningún acuerdo previo con los interlocutores sociales, aunque en conflicto abierto con la parte sindical.

Berlusconi, Monti y Renzi han expresado su aversión por la “vieja” concertación política —estigmatizada como una de las principales razones del estancamiento del país— abogando por el pleno derecho de gobernar y hacer leyes sin restricciones, sin ser vetadas por los interlocutores sociales. Los sindicatos, y en especial la CGIL, han sido acusados de ser partidarios de una vieja noción de represen-

tación, concentrada en salvaguardar los intereses de los últimos bastiones de la “protegida” fuerza laboral y cada vez más alejados de la generación más joven y el nuevo mundo del trabajo. El hecho de que esta crítica haya sido fuertemente reiterada también por un gobierno de centro-izquierda indica la brecha que se ha ampliado cada vez más entre los sindicatos y los partidos políticos. Los trabajadores ya no parecen tener un socio político al que puedan consultar dentro de las instituciones parlamentarias.

Una de las razones de la creciente brecha entre el poder asociativo de los sindicatos italianos y el poder real que realmente pueden reunir es su progresiva marginación por parte del sistema político, cada vez más impaciente con los “viejos rituales” de intercambio político y desdén del papel que pueden desempeñar los sindicatos en la intermediación social.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EL PROBLEMA DE MEDIR LA REPRESENTACIÓN

La representatividad sindical se ha convertido en un tema espinoso, ya que las relaciones entre las principales confederaciones se han agravado a lo largo de los años, tras la aplicación de algunos acuerdos clave, independientemente de que sus firmantes tuvieran mayoría para respaldarlos. Esto ha ocurrido repetidamente, con los acuerdos tripartitos sobre el mercado laboral (2001) y el sistema de negociación colectiva (2009); en algunos acuerdos sectoriales, como el sector terciario y la metalurgia (2008-2010); y a nivel de empresa, en alguna grande como FIAT (2010). En todos estos casos, la CGIL y sus federaciones fueron eliminadas del acuerdo. La cuestión de la representatividad no afecta sólo a las relaciones entre las tres principales confederaciones sino también al papel de los sindicatos independientes y de las asociaciones patronales, cuya aguda fragmentación sigue siendo una de las debilidades más graves del sistema italiano de relaciones laborales. En 2008, se registraron unos 396 acuerdos sectoriales, de los cuales menos de 300

fueron aprobados por las grandes confederaciones; en 2016 esa cifra se elevó a 800 (CNEL, 2016). El paisaje es, en el mejor de los casos, caótico y sin reglas claramente definidas que gobiernen la representación. También existe un riesgo creciente de *dumping* salarial en los acuerdos firmados en cada sector, sin la participación de los interlocutores sociales representativos.

Esta fragmentación organizativa ha tenido una serie de consecuencias, a menudo no sólo intrusivas sino también impopulares, como cuando la acción industrial interrumpe los servicios públicos esenciales como el transporte urbano. Sólo en 2014 se anunciaron 2.084 huelgas, pero sólo unas pocas fueron convocadas los sindicatos más representativos. Mientras que “sólo” 1.233 se llevaron a cabo realmente, el sentimiento generado fue el de uso indebido generalizado de un derecho considerado sin embargo fundamental.

En un clima de divisiones sindicales, la falta de normas vinculantes y eficaces en relación con los sindicatos más representativos y los resultados de la negociación colectiva dio lugar a incertidumbre y amargas disputas, tanto políticas como judiciales. Entre 2011 y 2014 se intentó superar este dilema, con la estipulación de tres acuerdos marco con la patronal *Confindustria* que definían reglas específicas sobre (i) quién tiene derecho a participar en negociaciones y (ii) cuándo un acuerdo puede ser considerado suficientemente representativo para ser vinculante para ambas partes. Los sindicatos debían pasar un umbral de representatividad del 5 por ciento para participar en la negociación colectiva nacional, mientras que un acuerdo final sería obligatorio si es firmado por sindicatos que representen al menos el 50 por ciento de la fuerza de trabajo pertinente. Estos umbrales se calculan como un promedio ponderado entre los votos y los afiliados de cada sindicato, recopilados por autoridades públicas, como el Instituto Nacional de Protección Social (INPS). Se trata de un compromiso a partes iguales entre la preferencia de la CGIL por la democracia electoral y la de la CISL por un mandato asociativo. Se impide la acción industrial a los representantes sindicales afiliados a las confederaciones signatarias si terminan en

minoría, cláusula que ha provocado descontento en la izquierda sindical, como los trabajadores metalúrgicos de la CGIL.

Una vez más, la elección de la autonomía colectiva se opone a una serie de críticas sobre el alcance y la aplicabilidad. A pesar de que los interlocutores sociales de los sectores minorista, cooperativo y de servicios firmaron acuerdos marco muy similares, no todos los sectores siguen cubiertos por dichos textos (los bancos y la artesanía siguen estando fuera). Además, el proceso de recolección de datos se ha visto muy dificultado debido a la reticencia de muchas empresas a proporcionar la información requerida al INPS, encargado de su procesamiento.

El resultado hasta ahora no ha sido del todo satisfactorio y la última ronda de negociaciones nacionales en 2015-2016 aún no se ha beneficiado del nuevo modelo. Un debate sobre la necesidad de una ley específica está de nuevo en juego y algunos proyectos de ley han sido presentados al parlamento. Un camino posible podría pasar por la incorporar en la ley lo que los interlocutores sociales han suscrito, basándose en legislación auxiliar, pero hay resistencia en algunos sectores de confederaciones y partidos políticos. El Gobierno declaró su intención de intervenir, pidiendo a las principales asociaciones de interlocutores sociales que propusieran posiciones comunes. Es probable que los empleadores respalden el plan, sobre todo si la aplicación de un salario mínimo legal condujera en última instancia a una estructura salarial más descentralizada. Por el contrario, todos los sindicatos parecen estar sustancialmente unidos en rechazar la idea de un salario mínimo legal. Como alternativa, proponen otorgar a los acuerdos sectoriales un efecto vinculante *erga omnes*, tal como se prevé en el artículo 39 de la Constitución.

¿QUÉ TIPO DE DESCENTRALIZACIÓN?

La cuestión de la representación sindical está vinculada al tema de la negociación colectiva y ha sido objeto de una prolongada fase de transición que parece no haber llegado a su fin (Carriero y Treu, 2013). El sistema se basa en una estratifica-

ción de los convenios colectivos marco firmados desde el Protocolo de 23 de julio de 1993. Es un modelo dual, coordinado centralmente a través de un sistema jerárquico de especializaciones y no repetición, donde el nivel superior establece y exige de los niveles inferiores competencias y prerrogativas. El nivel nacional de toda la industria define las reglas comunes básicas, mientras que el segundo, que es facultativo, sirve para integrar las disciplinas relacionadas de acuerdo con el antiguo principio de favorabilidad. Estos últimos pueden ser de empresa o territoriales (comunes en sectores con muchas empresas muy pequeñas) y tienen como objetivo estimular la flexibilidad y la competitividad empresarial.

En el ámbito de la industria, las negociaciones son realizadas por los interlocutores sociales más representativos, mientras que la negociación de segundo nivel es prerrogativa exclusiva del órgano representativo sindical unitario, a diferencia del pasado reciente, cuando era asistido por los sindicatos sectoriales territoriales. El órgano de representación, cuyos miembros son elegidos por afiliados y no afiliados sindicales, es el órgano exclusivo de representación en el lugar de trabajo y puede ser elegido en empresas con más de 15 empleados en nómina.

Los acuerdos sectoriales deben proteger el poder adquisitivo contra la erosión derivada de la inflación. Según el artículo 36 de la Constitución Italiana, el salario mínimo debe ser “proporcional” y “suficiente para permitir a una persona y a su familia una existencia libre y digna”. Según lo interpretado por los tribunales, consiste en el montante mínimo establecido por el acuerdo sectorial nacional que cubre al trabajador en cuestión. Dado que tales contratos no tienen formalmente un efecto vinculante *erga omnes*, la jurisprudencia establece que el salario mínimo fijado en los acuerdos sectoriales se extienda a todos los trabajadores. De esta manera, el sistema alcanza el objetivo dual de tener un salario mínimo “constitucional”, aplicado en otros lugares por ley o por actos administrativos, que preserva la soberanía sindical sobre la negociación salarial, un privilegio que los sindicatos guardan celosamente. La tasa

de cobertura y el índice de Kaitz se estiman entre los más altos de la UE (Kempelmann et al., 2014). La proporción de los salarios nacionales a nivel sectorial cubre aproximadamente el 88% de los ingresos totales en el sector privado y cerca del 90% en el sector público (Fondazione Di Vittorio, 2016)⁷. La relación entre salarios y productividad laboral representa el caso contrario, ya que se encuentran entre los más bajos de la UE. El sistema dual de negociación salarial ha sido acusado por algunos de estar demasiado centralizado a nivel nacional, limitando el margen para la negociación a nivel de empresa y los salarios basados en el rendimiento. Esto ha provocado un debate importante y continuo sobre si un nuevo modelo debe contener un grado más alto de descentralización organizada.

En 2009, los principales interlocutores sociales (excepto la CGIL) firmaron un par de acuerdos marco, con una serie de cambios en el sistema vigente desde 1993. La duración de los acuerdos sectoriales se unificó a tres años tanto para sus componentes normativos como económicos. La progresión de los salarios se ha vinculado a un nuevo índice de precios de consumo (neto de los costes energéticos importados), fijado por una autoridad externa y que ya no se fija en las reuniones tripartitas programadas, como antes. La brecha entre la inflación pronosticada y la inflación real sólo se cerrará si se considera “significativo” a nivel inter-confederal y no a nivel de sector. Con el fin de evitar que los trabajadores queden al descubierto por la negociación a nivel de empresa, el acuerdo sectorial establecerá el nivel de salario mínimo sólo para ellos. El punto más controvertido —la razón principal por la cual la CGIL se negó a firmar— fue la cláusula que permitió que los acuerdos celebrados a nivel de empresa se desviaran de los acuerdos nacionales, incluso para peor.

Aunque no fue firmado por la mayor confederación, el protocolo de 2009 no impidió que los

sindicatos renovaran todos los acuerdos sectoriales de manera unitaria en los años siguientes. Las excepciones flagrantes fueron los acuerdos en los sectores terciario y metalúrgico, de los que quedaron excluidas las federaciones afiliadas a la CGIL. A nivel de empresa, los más controvertidos —también porque se trataba del más importante empleador privado del país— fueron algunos acuerdos firmados en la FIAT en 2009 y 2010. La empresa abandonó la asociación patronal nacional, que había presidido durante muchos años, y firmó un acuerdo de primer nivel sin precedentes al margen del acuerdo nacional metalúrgico, ofreciendo un ejemplo de descentralización radicalmente desorganizada y una estrategia de ruptura del sistema dual⁸.

Por último, conscientes de los riesgos para la estabilidad de todo el sistema de relaciones laborales, los interlocutores sociales restablecieron paulatinamente las relaciones de cooperación, firmando nuevos acuerdos marco sobre negociación colectiva y representación en el lugar de trabajo. En junio de 2011, Confindustria y todas las centrales sindicales (CGIL incluida esta vez) firmaron el primero de los tres acuerdos sobre representación y negociación antes mencionados: además de definir normas más estrictas sobre las partes y los procedimientos de negociación, confirmando la importancia primordial del sector a la vez que admite la posibilidad limitada de aplicar condiciones menos favorables en términos de rendimiento, de horas de trabajo y de organización laboral a nivel de empresa.

Indiferente a la voluntad ya expresada por la mayoría de las asociaciones de interlocutores sociales representativos y signatarios, en agosto de 2011 el Gobierno, respondiendo a la ya citada solicitud del BCE, promulgó la Ley 148/2011 con el fin de allanar el camino a una drástica descentralización del sistema. De hecho, el art. 8 sobre “contratos de proximidad” prevé “acuerdos específicos”, firmados a nivel de empresa o de ámbito territorial por las

⁷ La parte restante se compone de forma diversa por remuneración colectiva o negociada individualmente (salario limitado) y/o otros elementos, como pago de horas extras.

⁸ La FIOM-CGIL, expulsada de todas las plantas de la empresa, hizo una gran campaña, apelando a la opinión pública y demandando a los tribunales contra la discriminación antisindical. Los tribunales de distintos niveles han ratificado reiteradamente los argumentos de la FIOM.

asociaciones comparativamente más representativas, que pueden derogar (a peor) todas las cuestiones reguladas por el nivel más alto de negociación y, lo que es más importante, por la propia ley. El sistema estaría completamente invertido, ya que los acuerdos descentralizados podrían convertirse en el nuevo núcleo del sistema, con el sector relegado, a su vez, a un papel residual. Sin embargo, tal descentralización desorganizada no tuvo lugar, ya que las principales asociaciones de interlocutores sociales confirmaron, una vez más, los objetivos y contenidos del acuerdo marco firmado en junio. Según varias encuestas, los acuerdos derogados representan entre el 5 y el 12 por ciento del total de los acuerdos de empresa.

A pesar de reducir el peso de los acuerdos sectoriales y los incentivos fiscales para los aumentos de la productividad acordados colectivamente (este último se incluyó en la ley de estabilidad para 2016), la difusión de la negociación a nivel descentralizado sigue siendo muy limitada, -aproximadamente el 20% de los empleadores, de los cuales 12% por empresa y 8% de negociación territorial, y aproximadamente el 35% de los asalariados (Fondazione di Vittorio, 2016)-, abarcando sólo las empresas medianas y grandes (del norte de Italia, en su mayoría), mientras que una parte importante de los trabajadores no están cubiertos por este segundo nivel de negociación, aunque sectores tales como la construcción, los artesanos y los hoteles y restaurantes están cubiertos por acuerdos territoriales. En contraste con lo que afirma la narrativa principal, la razón básica de un desarrollo tan débil no es la hipertrofia de los acuerdos nacionales, sino la escasez estructural de los representantes de los trabajadores en las pequeñas y muy pequeñas empresas, la columna vertebral de la producción italiana. Según encuestas recientes, los órganos representativos sindicales unitarios operan en apenas el 12 por ciento de todas las empresas (23% si se incluye a los representantes sindicales no elegidos). La presencia desciende hasta el 8 por ciento en empresas que emplean hasta 50 trabajadores (CNEL-ISTAT, 2015). Este hecho justifica por sí solo la renuencia de aquellos que en Europa y en

Italia —la CGIL sobre todo— se oponen a la plena descentralización de la negociación colectiva.

En enero de 2016, CGIL, CISL y UIL firmaron conjuntamente un acuerdo para ser entregado a la asociación patronal y al gobierno, en el que insisten en acuerdos duales, con prioridad por el ámbito sectorial. Según dicha propuesta, las condiciones económicas relevantes ya no se limitarán a la recuperación del poder adquisitivo, que ha pasado a ser una cuestión marginal debido a la deflación, sino que incluirá variables macroeconómicas como la producción industrial o la productividad media. El documento incluye demandas y propuestas relativas a la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y en el consejo de administración de las empresas, con planes de opciones sobre acciones para los empleados.

ESTRATEGIAS DE REVITALIZACIÓN SINDICAL

Los cambios en los sistemas de producción y en el mercado laboral han dado lugar a nuevas formas de representación y protesta social, a los que los sindicatos necesitan dar una nueva respuesta. De este modo, se les exige que actúen estratégicamente (Hyman 2007), expandiendo y revitalizando a su electorado más allá de sus bastiones tradicionales cada vez más erosionados. Los sindicatos se dedican a desarrollar e implementar una serie de iniciativas, encaminadas a reclutar y retener a los afiliados, consideradas un requisito previo para recuperar los recursos de poder organizativos y estructurales. Estas iniciativas, que incluyen la prestación de servicios, la promoción organizativa, las fusiones, la democracia sindical y las coaliciones sociales (Frege y Kerry, 2004, Phelan 2007, Bernaciak y otros, 2015), están muy presentes en las acciones y planes de los sindicatos italianos.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Además de las explicaciones teóricas basadas en el valor de la decisión de afiliarse a un sindicato, se reconoce que la conducta instrumental, que maxi-

miza la utilidad de la decisión individual, juega un papel crucial (Leonardi, 2005; Frangi and Barisione 2015; Feltrin 2015). En tiempos de despolitización y de crisis de las identidades colectivas tradicionales, con el mercado laboral y las relaciones laborales cada vez más fragmentadas y desreguladas, la prestación de servicios a los individuos ofrece a los sindicatos una oportunidad importante para establecer contacto con empleados y no empleados.

En Italia, los sindicatos ofrecen una amplia gama de servicios en los ámbitos de la asistencia fiscal y de pensiones, asesoramiento y defensa jurídica, así como en materia de protección social. La ley reconoce y apoya tales actividades, con los sindicatos actuando como proveedores de bienes públicos, en una situación en la que todos ganan, en la que el Estado descentraliza algunas de sus funciones hacia actores cualificados y los ciudadanos se benefician de los bienes y servicios prestados en mejores condiciones que en el “mercado”, mientras que los sindicatos aumentan su afiliación y reputación. El sistema de servicios es hoy un pilar del sindicalismo italiano, articulado en una amplia gama de áreas, proporcionando nuevos miembros y recursos financieros. Incluye: (i) los llamados *Patronati*, (ii) centros de asistencia fiscal y (iii) oficinas de defensa legal. Los *Patronati* son institutos reconocidos y regulados por el Estado que proporcionan asistencia en la solicitud de beneficios en las áreas de seguridad social, sanidad y seguridad en el trabajo, asistencia social y migración. Éstos desempeñan un papel clave al final de la carrera laboral de un trabajador, cuando, con la jubilación a la vista, proporcionan apoyo especializado en la determinación de derechos adquiridos. Los centros de asistencia tributaria ayudan a hacer las declaraciones de impuestos, mientras que los centros legales brindan a los trabajadores una defensa profesional ante los tribunales en caso de desavenencia con un empleador. La mayoría de estos servicios se ofrecen tanto a afiliados como a no afiliados, pero una vez establecidos los contactos, éstos son invitados a ser sindicalizarse, en la federación sectorial que les corresponda por su trabajo. La CGIL emite unas 600.000 tarjetas de afiliación cada año.

El compromiso con los inmigrantes es actualmente un tema estratégico para los sindicatos. Éste se presenta en diversas formas, como la creación de oficinas locales para prestar asistencia en el cumplimiento de los requisitos burocráticos, la traducción y difusión de los convenios colectivos y otras normas laborales, la inclusión en los acuerdos de las cláusulas que responden a las necesidades específicas de los inmigrantes —necesidades dietéticas específicas en comedores de empresa, celebraciones y días feriados unificados para permitir a los trabajadores inmigrantes más tiempo en el país de origen— así como apoyo a delegados y representantes electos de origen extranjero.

Otro servicio clave está representado por los órganos y fondos bilaterales compuestos por representantes sindicales y patronales en el ámbito del bienestar profesional voluntario. Su principal objetivo es administrar los beneficios sociales en las áreas de pensiones integradoras y asistencia sanitaria, capacitación y apoyo a los ingresos, etc. Estas entidades bilaterales se han implementado principalmente en sectores como la construcción, la artesanía, el turismo, el comercio minorista y las agencias de trabajo temporal, lo que da un poderoso incentivo a la adhesión de personas que de otro modo son difíciles de sindicalizar. Financiados por las empresas, recogen importantes recursos que contribuyen a ampliar la gama de servicios que los sindicatos ofrecen a los empleados, que aprecian los esfuerzos de los sindicatos para mejorar sus prestaciones. Entre los sindicatos, la CISL ha respaldado dichos acuerdos bilaterales con la mayor convicción, considerándolos como un elemento clave de sus actividades estratégicas. Se han transferido segmentos de la estructura organizativa de los sindicatos a estos órganos bilaterales, ayudando indirectamente a impulsar la acción sindical y la difusión en general. El “bilateralismo” probablemente puede considerarse la forma más estructurada de participación alcanzada en Italia en los últimos 20 años (Leonardi 2016a)

Si bien la asunción de funciones semipúblicas es un beneficio adicional para los sindicatos, y una probabilidad de contrarrestar la disminución de su afiliación, también puede ser una fuente de

problemas. La afiliación sindical se transforma, con un cambio desde las motivaciones colectivas e ideales a las de carácter individual e instrumental. Los afiliados se convierten cada vez más en *clientes* y no en *activistas*, carentes de conciencia política y de interés en un compromiso duradero. Los sindicatos, por su parte, podrían verse tentados a relajar su búsqueda de legitimidad en sus actividades tradicionales de negociación colectiva y democracia industrial, aprovechando las ventajas —organizativas y financieras— de la gestión de provisiones de bienestar, abandonadas por un Estado que ya no busca proporcionar garantías universales. El personal sindical a tiempo completo, fuera del lugar de trabajo, aumentaría a expensas de la militancia popular, mientras que las finanzas organizativas dependerían más de los subsidios del gobierno y de las empresas que de las cuotas de afiliados. La reciente proliferación de nuevas asociaciones y acuerdos nacionales podría explicarse por el fuerte atractivo financiero de los fondos bilaterales. Tanto la prensa como los expertos plantean periódicamente la cuestión de las cuentas sindicales y su supuesta falta de transparencia. Por todas estas razones, es necesario mantener una relación equilibrada entre la representación colectiva y la individual, a fin de no pervertir completamente la naturaleza y las funciones de los sindicatos.

ORGANIZACIÓN

Muchas de las iniciativas dirigidas a la revitalización sindical se han centrado en el reclutamiento y organización (*organising*, según el modelo desarrollado por el sindicalismo anglosajón) de nuevas categorías de trabajadores vulnerables, difíciles de alcanzar a través de las formas tradicionales de acción y militancia sindical: empleados jóvenes y atípicos con contratos precarios, trabajadores autónomos económicamente dependientes, “trabajadores del conocimiento” e inmigrantes. Tales estrategias ya están bien desarrolladas en algunos países anglófonos y nórdicos, y los sindicatos italianos están comprometidos con estos esfuerzos, que figuran en la lista de su agenda organizativa para un

sindicalismo más inclusivo (Pirro y Pugliese, 2015). Se establecen “planes de reajuste” plurianuales, trazando nuevas necesidades y demandas sociales, a través de campañas dirigidas a grupos sobre los que existe un crecimiento potencial en términos de mayor representación y afiliación.

A partir de finales de los años noventa, los sindicatos italianos fueron de los primeros en crear organizaciones específicas para trabajadores autónomos y temporales. El objetivo era mejorar la protección de los desprotegidos, proporcionando derechos laborales y una cobertura más inclusiva, también a través de la negociación colectiva. Los trabajadores de agencias temporales están cubiertos por acuerdos específicos intersectoriales basados en el principio de igual salario por trabajo igual, la aplicación de los derechos sindicales y la oferta de formación permanente financiada por los fondos bilaterales, establecidos conjuntamente por los empleadores y los sindicatos. Actualmente, la Nidil-CGIL (organización de “nuevas identidades laborales”) tiene 74.000 miembros; y sumando las otras dos federaciones, CISL y UIL, los sindicatos atípicos han alcanzado un total de 215.000 miembros (80.000 en 1998), lo cual es una buena tendencia, pero aún está lejos de ser plenamente satisfactoria. Para los trabajadores independientes, la CGIL ha creado un comité nacional de profesionales autónomos (arquitectos, juristas, traductores, fisioterapeutas, etc.), gracias al cual finalmente se ha lanzado una lucha común para hacer más inclusivos los derechos laborales y la protección social, más allá de las fronteras tradicionales de los asalariados.

En los últimos años ha habido una fuerte y constante movilización contra el trabajo precario, por ejemplo, en las multinacionales del mueble y del *fast-food*, los *call centers*, las escuelas y las entidades culturales. En la agricultura, la atención se centra en combatir la plaga de la sobreexplotación de los trabajadores migratorios mediante la prestación de asistencia sobre derechos y contratos, con la ayuda de unidades móviles de información. La acción encaminada a combatir la xenofobia en la sociedad y en el lugar de trabajo ha sido otra de las características clave de la campaña que se viene desarrollando desde hace varios años, contrarres-

tando las tendencias chovinistas difundidas por partidos como la Liga Norte.

La representación y ampliación de la protección legal y social a los trabajadores jóvenes, atípicos y migrantes se considera actualmente una prioridad absoluta, mediante campañas específicas y movilización, pero también —como en el caso del programa CGIL— de *negociación colectiva* más inclusiva con respecto a sus necesidades y condiciones. La CGIL presentó, en abril de 2016, una petición nacional de nueva *Carta de los derechos laborales universales*, que recogía firmas de toda Italia, con la exigencia de un referéndum sobre la derogación de las normas legales establecidas en la Ley de Empleo (las reformas del mercado laboral de Renzi) que entre otras cosas marginan la reintegración en casos de despido improcedente y permiten pagar a los empleados en mini-empleos con bonos por valor de 10 euros brutos.

CAMBIOS ORGANIZATIVOS

Otro aspecto clave de la reforma es la organización interna de los sindicatos. Si bien los niveles de afiliación se han mantenido sustancialmente iguales, la composición ha cambiado, con un aumento en el número de trabajadores con salarios más bajos del sector terciario y una disminución de los trabajadores mejor pagados que podrían pagar cuotas de suscripción más altas. Los trabajadores de los sectores manufactureros han estado recibiendo salarios más bajos reflejados en la reducción de las cuotas sindicales. Además, el gobierno ha reducido significativamente el presupuesto asignado a los *Patronati* y los centros de asistencia fiscal. También ha reducido a la mitad el número de representantes de los sindicatos del sector público con dedicación exclusiva (“liberados”) para desempeñar funciones sindicales.

Todos estos factores han llevado a un replanteamiento profundo de los presupuestos, ya que el foco se centra cada vez más en la generación de ahorro. Con este fin, se han reducido los costes de funcionamiento de los sindicatos disminuyendo el número de federaciones mediante fusiones in-

ter-sectoriales. Existen entre 12 y 15 federaciones afiliadas a las tres principales confederaciones. La confederación sindical que ha hecho el mayor esfuerzo para reducir el número de federaciones miembro es la CISL: el objetivo es fusionar y reducir el número de federaciones a más o menos de cinco o seis y transferir el 70 por ciento de las cuotas de afiliación a los territorios, donde se reorganizarán las federaciones. UIL y CGIL también están considerando actualmente este tipo de cambios. Las últimas fusiones en la CGIL, hace algunos años, unificaron profesores de las escuelas públicas y académicos con investigadores del sector privado y trabajadores del conocimiento (FLC), mientras que los antiguos y gloriosos sindicatos de trabajadores del textil y la confección se fusionaron en un conglomerado (FILCTEM). La Federación de Trabajadores Metalúrgicos ha propuesto una profunda reforma, con no más de tres o cuatro federaciones, unificando a todos los sindicatos industriales en una sola entidad, como en la *European IndustryAll*, y una simplificación similar del número de acuerdos sectoriales. Sin embargo, existe una fuerte oposición a este enfoque ya que otros sindicatos temen perder sus identidades y especializaciones forjadas durante muchas décadas. Las reformas internas de la CGIL están dirigidas a reforzar los procesos ascendentes en la selección de su liderazgo, con la inclusión en la gestión de más miembros electos y a potenciar la presencia de jóvenes, mujeres y migrantes en la organización. La relación entre la CGIL y la FIOM no ha sido fácil en esta fase crítica, especialmente en las áreas de conflicto y coaliciones sociales.

PROGRAMAS POLÍTICOS

CGIL, CISL y UIL siguen siendo sindicatos con fuertes raíces y conexiones europeas. Dentro de la CES, están entre los que han mostrado más voluntad de transferir cierta soberanía a nivel europeo, con vistas a reforzar la coordinación a nivel sectorial, la negociación transnacional y el papel de los EWC (European Works Councils). Aunque en contra de los salarios mínimos legales como una solución viable en todos los países, coinciden no obstante

en la necesidad de aplicar una política de salario mínimo en la UE, ya sea por ley o por negociación colectiva. Y siempre han tenido una postura favorable sobre la inmigración, combatiendo todas las formas de nacionalismo y proteccionismo.

Los sindicatos italianos están exigiendo un salario y una política económica basada en la demanda interna, fundamentada en el apoyo a los ingresos de los trabajadores a través de cambios en la negociación colectiva y la reforma fiscal, incluyendo una reducción significativa de los impuestos para los trabajadores y pensionistas, al tiempo que se aumentan los impuestos sobre plusvalías y se combate la evasión fiscal masiva. Piden un giro de 180 grados en la política económica europea, afirmando que la “Nueva gobernanza económica europea” y las políticas de austeridad han sido la respuesta equivocada basada en un diagnóstico equivocado.

En 2013, un grupo mixto de sindicalistas y economistas creó un completo *Piano per il Lavoro* (Plan laboral) para la CGIL, con el fin de definir una política económica alternativa a la que de hecho ha sido impuesta por la nueva gobernanza económica europea. Inspirado en un plan similar lanzado por la CGIL en 1949, después de la Segunda Guerra Mundial, con algunas similitudes con el Nuevo Plan Marshall para Europa de la DGB, el nuevo Plan pretende impulsar la demanda interna y crear nuevos puestos de trabajo a través de inversiones públicas en obras e infraestructura públicas que el país tan urgentemente necesita. A pesar de ser un motor clave en ciertos sectores de producción, las exportaciones no implican más del 15 por ciento de las empresas italianas, lo que significa que la cuestión de la demanda interna es un factor clave en el arranque de la economía. Las propuestas son numerosos pero pertenecen sobre todo al desarrollo de una economía verde y del conocimiento. Incluyen inversiones en medio ambiente y el patrimonio nacional, viviendas eco-sostenibles, instalaciones de procesamiento de residuos, fuentes alternativas de energía e infraestructura logística, muy pobres, especialmente en el sur. El plan trienal está dirigido a crear nuevos puestos de trabajo mediante la activación de en-

tidades y recursos locales que serían coordinados por una agencia nacional, no muy diferente del modelo del *New Deal*, y sostenido por un banco público para la inversión y la innovación. El precio estimado de la operación era de 50.000 millones de euros para el trienio 2014-2016, financiado por una combinación de recursos generados por la reforma fiscal, una revisión de gastos y fondos europeos. Se estima que el plan crearía 1,5 millones de puestos de trabajo, reduciendo el desempleo a un nivel anterior a la crisis del 7-8% y, por tanto, reiniciando el gasto y la inversión de los hogares. El gobierno ha hecho caso omiso de ello, así como de otras propuestas que han presentado los sindicatos, siguiendo adelante con su propio plan, que incluye una propuesta de recorte fiscal de 1.000 euros al año, unos 80 euros mensuales, para ingresos mensuales de 1.500 euros.

CONCLUSIONES

Parafraseando las famosas líneas iniciales de *Anna Karenina*, Mimmo Carrieri (2015) —uno de los más destacados estudiosos de las relaciones laborales de Italia— ha escrito de manera conmovedora que mientras en tiempos buenos todos los sindicatos son bastante similares, en tiempos difíciles cada uno sufre a su manera. Como se ha observado, los sindicatos italianos todavía pueden confiar en recursos significativos de poder orgánico e intervención social, con una afiliación consistente entre trabajadores y no trabajadores. La cuota de jubilados, que es particularmente alta, otorga a los sindicatos masa crítica, recursos financieros y experiencia del personal, memoria histórica y la capacidad de movilización de masas. Mientras que la afiliación entre los trabajadores ha ido disminuyendo progresivamente desde los años ochenta, el ritmo de la disminución ha sido más lento que en otros países industrializados, con tasas que se situaron en torno al 35 por ciento. La afiliación sindical está sustancialmente dividida entre los sectores público y privado, y la disminución de la producción manufacturera se ha compensado por el aumento de la afiliación en el sector servicios. En la actualidad, la afiliación recibe un importante

impulso de los inmigrantes en el sector privado, donde uno de cada cuatro está afiliado. A pesar de los esfuerzos globales, la afiliación sindical sigue siendo insuficiente entre los jóvenes, trabajadores atípicos y del conocimiento, un segmento de la población activa que ha crecido enormemente en los últimos años.

Aunque en términos absolutos no ha cambiado sustancialmente, la composición de afiliación es menor entre los grupos de ingresos más altos (gran industria, bancos, sector público, trabajadores cualificados) y mayor entre los trabajadores de ingresos más bajos (terciario, comercio y servicios), de manera que las finanzas sindicales son bastante sólidas pero más débiles que en el pasado.

La cobertura de la negociación colectiva sigue siendo muy alta y, lo que es más importante, sin disponer de mecanismos de extensión. Esto se debe al apoyo constitucional y legal existente, según el cual el acuerdo sectorial se convierte en el umbral de referencia para establecer, incluso durante el litigio, lo que debe ser considerado como un *salario digno y suficiente*. Contribuir significativamente a esta situación es también el papel clave de los acuerdos de sector. Sustantivamente defendida por los sindicatos, también es útil para los empleadores proporcionar un parámetro equitativo en un sistema de producción compuesto en su mayoría por pequeñas empresas y microempresas, evitando formas salvajes de concurrencia y *dumping* social o costos transitorios y conflictivos para una negociación colectiva, si no se ha introducido todavía.

El panorama general que ha surgido es el de un sindicalismo sustancialmente resiliente, capaz de resistir el ataque de la crisis. Incluso es probable que la gestión de los despidos y la reestructuración de las empresas hayan podido acercar a trabajadores y sindicatos, prestando asistencia durante las negociaciones y definiendo los planes de movilidad y de indemnización por despido.

Entre los factores que pueden arrojar luz sobre este éxito relativo, algunos se refieren al apoyo institucional en el que los sindicatos todavía pueden confiar, mientras que otros se apuntan a su capacidad de actuar estratégicamente y de revitalizarse mediante la auto-reforma. Desde el punto de

vista institucional, los sindicatos se benefician de una serie de disposiciones legales, entre las que se incluyen la libertad de acción y los derechos en el lugar de trabajo, así como el sistema de *check-off*, en virtud del cual las cuotas de afiliación se deducen como proporción de los salarios y son pagadas por sus empleadores a los sindicatos.

También existen prerrogativas otorgadas por el Estado, aunque no de manera exclusiva o monopolística, a los interlocutores sociales como sus intermediación en las áreas de asistencia fiscal, jurídica y de bienestar social. Este aspecto es una opción significativa para millones de empleados y no empleados, que así tienen la oportunidad de obtener información de primera mano de lo que los sindicatos ofrecen también fuera del lugar de trabajo. Es un incentivo extraordinario para las personas que aproxima la experiencia italiana al *sistema Gante*. Al delegar estas prerrogativas, el Estado podría estar reduciendo la posibilidad de intercambios políticos con los interlocutores sociales, pero en lugar de ello, se prevén nuevos ámbitos de actuación—pensiones complementarias y seguro médico, apoyo a la renta para el desempleo temporal— más allá de la negociación colectiva y el diálogo social.

Si bien no cabe duda de que el apoyo institucional es un determinante crucial de la estabilidad de la afiliación sindical, no es suficiente para explicar la estabilidad constante de los sindicatos italianos y sus recursos de poder. Es evidente que han podido llevar a cabo renovaciones, tanto culturales como organizativas, combinando la actividad central de la negociación colectiva con una acción más centrada en la organización y el servicio. Actuar con una pluralidad de identidades y asociaciones ha debilitado la unidad del movimiento obrero, pero también ha permitido a los sindicatos ampliar su alcance e involucrar a un abanico más amplio de trabajadores en una especie de división del trabajo, a diferencia de en otros países donde los sindicatos son identificados con una o, como mucho, dos divisiones político-culturales. La competencia entre diferentes sindicatos ha llevado centrarse más en la afiliación, generando aprendizaje mutuo, presionando menos donde los sindicatos se benefician

de un apoyo institucional muy fuerte o donde hay un monopolio sustancial en la representación de los trabajadores.

Por último, pero no menos importante, las organizaciones italianas siguen subrayando el valor de la democracia sindical (Baccaro, 2002). Aunque con algunas diferencias en cuanto a la función y las prerrogativas de los no miembros, la CGIL, la CISL y la UIL invariablemente han sometido los convenios colectivos a todos los niveles al escrutinio de los trabajadores interesados, sean o no sindicalistas. Esto no es lo que generalmente ocurre en otras partes de Europa, donde consultas similares normalmente sólo involucran a miembros o incluso, en algunos casos, a dirigentes o representantes sindicales.

A pesar de este panorama sustancialmente positivo, los sindicatos italianos se enfrentan a graves problemas, muy presentes en el debate público. Comparativamente, estos problemas parecen ser más *cualitativos* que *cuantitativos* (Leonardi y Sanna, 2015). Por ejemplo, existe una brecha entre los recursos de poder en los que los sindicatos italianos todavía pueden confiar formalmente—afiliados, recursos financieros, cobertura de la negociación, capacidad de movilización— y los resultados que han logrado en los últimos 25 años. Los resultados han sido deficientes en los ámbitos clave como la dinámica salarial, la tasa de empleo, la participación de los trabajadores, la universalización de la protección social, la formación permanente, las cuestiones de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, todos ellos indicadores en relación a los cuales la fuerza laboral italiana está en los mínimos europeos.

Si esto se debe más a factores *objetivos*—globalización, post-fordismo, las políticas económicas neoliberales de la UE, la naturaleza del capitalismo italiano y la muerte de una verdadera izquierda política— o a los *subjetivos* (el conservadurismo de los dirigentes sindicales y su incapacidad para abordar los cambios en el mundo laboral en la era de la Industria 4.0 y la exclusión de la burocracia sindical de los jóvenes y precarios), es el tema clave en el actual debate sobre la crisis del sindicalismo, no sólo en Italia. Mientras que la izquierda radical y la derecha neoliberal, aunque desde direcciones

opuestas, enfatizan esta última, los comentaristas sindicales están más inclinados a señalar los profundos cambios que han ocurrido globalmente en los últimos años como factores explicativos de la crisis sindical.

Un tercer problema es la desaparición de las prácticas neo-corporatistas que han dominado las relaciones laborales en las últimas dos décadas. El último pacto social se firmó en 2007, en el ámbito del bienestar social. Siguiendo el eclipse de los partidos históricos y la absorción parcial de la vieja PCI y DC por el Partido Democrático de Renzi, los sindicatos se encuentran, en términos prácticos, sin un socio fiable en la lucha política. Con la excusa de la crisis y los decretos impuestos por la UE, el nuevo poder político interpreta al gobierno como una combinación de tecnocracia y neopopulismo, donde no hay lugar para los cuerpos intermedios y sus “rituales cansados”. La oposición sindical a estas políticas se ha topado con la retórica agresiva de la emergencia que ha dominado los medios de comunicación y ha permeado la conciencia nacional y la incertidumbre de los sindicatos sobre cómo debe abordarse la crisis. CISL y UIL inicialmente confirmaron su planteamiento pragmático, mostrando una voluntad de cooperar y firmaron, a partir del año 2000, una serie de acuerdos con el gobierno de centro-derecha, empujando a la CGIL al papel de oposición social. La CGIL, por su parte, ha sido reacia a enfrentarse con los gobiernos de centro-izquierda, temiendo que tal antagonismo pueda dañar al país a nivel internacional, sin poder, por otro lado, contar con un gobierno más pro-laboral y más amigable con los sindicatos. Esta timidez llevó a la CGIL a ganarse la acusación de ser excesivamente moderada con respecto al gobierno Monti (2011-2012) y sus dolorosas e impopulares reformas.

Mientras tanto, las encuestas y los sondeos de opinión sobre cómo se perciben los principales actores e instituciones del país muestran que la popularidad de los sindicatos ha disminuido algo a lo largo de los años. Las fuerzas más hostiles a los sindicatos han tomado esto como una clara indicación del carácter esencialmente conservador de los sindicatos, incapaces de dominar una perspectiva

más amplia, firmemente arraigados en sus propias rutinas, incapaces de absorber los cambios en curso en el mercado de trabajo y en la sociedad en su conjunto. Los sindicatos, según esta visión, son otra “casta”, formada por burocracias privilegiadas y financiadas por canales no transparentes, con intereses egoístas y residuales, llenos de jubilados y alejados de los jóvenes y sus necesidades. Esta crítica desde arriba (y desde la derecha) se combina con la de abajo (y desde la izquierda), donde se acusa a los sindicatos de ser demasiado complacientes y sustancialmente incapaces de impedir la erosión prolongada de los salarios, la seguridad laboral, los derechos laborales, la protección del bienestar social y perspectivas de futuro para los jóvenes. Mientras que el primer planteamiento aboga por un caso sustantivo y definitivo para el papel de los sindicatos en las sociedades del siglo XXI, éstos últimos esperan una profunda renovación, sugiriendo un retorno a un tipo de sindicalismo más antagónico y de base.

Aunque desde diferentes perspectivas y orígenes, ambas conclusiones descuidan una serie de cosas: (i) la caída de la popularidad es parte de una crisis más amplia que afecta a toda la gama de instituciones representativas y de intermediación, incluidos los partidos políticos, las instituciones parlamentarias, la Unión Europea e incluso la iglesia; (ii) no está claro si las críticas a los sindicatos se deben a un exceso de conservadurismo, a su defensa de los derechos adquiridos o a la debilidad excesiva en su renovación, lo que significa que las consecuencias políticas de uno u otro son radicalmente diferentes. . . , fuera como fuere, en tiempos difíciles para todos los actores democráticos, cuando los vínculos con los partidos políticos y los movimientos sociales se han debilitado como nunca antes, los sindicatos, aún con más de 11 millones de miembros de una población nacional de 60 millones de habitantes, todavía manifiestan una notable vitalidad y presencia en la sociedad italiana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAPT (2015) *La contrattazione collettiva in Italia (2012–2014)*, Adapt University Press.
- BACCARO, L. (2002) “The Construction of ‘Democratic’ Corporatism in Italy”, *Politics & Society*, 30 (2), 327–57.
- BACCARO, L. y HOWELL, C. (2011) “A Common Neoliberal Trajectory. The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism”, *Politics & Society*, 39(4), 521–63.
- BAGLIONI, G. (2008) *L’accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- (2011) *La lunga marcia della Cisl: 1950–2010*, Bologna, Il Mulino.
- BERNACIAK, M., GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2014) *European trade unionism: from crisis to renewal?* ETUI, Report 133.
- BRYSON, A., EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2011) “Introduction: Causes, consequences and cures of union decline”, *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 97–105.
- CARRIERI, M. (2015) *Declino o rideclinazione: i sindacati alla prova*, Roma, Italianieuropei.
- CARRIERI, M y FELTRIN, P. (2016) *Al bivio*, Roma, Donzelli.
- CARRIERI, M. y TREU, T. (eds) (2013) *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- CELLA, G.P. (2008) “Le culture sindacali nel secolo industriale”, En Causarano P. (ed.) *Mondi operai*, culture del lavoro e identità sindacali, Rome, Ediesse, 49–62.
- CISL (2015) *Numeri e qualità del lavoro sotto la lente*, Roma.
- CNEL (2016), *Notiziario dell’Archivio contratti*, n. 23
- CNEL-ISTAT (2015) *Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa*, Roma.
- CROUCH, C. (1998) “Non amato ma inevitabile il ritorno al neocorporativismo”, *Giornale diritto del lavoro e relazioni industriali*, 77.
- CRUCES, J., ÁLVAREZ, I., LEONARDI S. y TRILLO, F. (2015) “Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe – a comparison of Italy, Portugal and Spain”, en Van Gyes and Schulten (eds), Brussels, ETUI.
- FELTRIN, P. (2015) “Il fenomeno sindacale nell’Italia contemporanea: decline ‘politico’ e

- ascesa del ‘mercato’”, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 4.
- FONDAZIONI DI VITTORIO (2016), *Contrattazione integrative e retribuzioni nel settore privato*, http://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Contrattazione_2_livello_2016.pdf
- FRANGI, L. y BARISIONE, M. (2015) “Are you a union member? Determinants and trends of subjective union membership in Italian society (1972–2013)”, *Transfer*, 4.
- FREGE, C. y KELLY, J. (2004) *Varieties of unionism. Strategies for Union Revitalisation in a Globalizing Economy*, Oxford University Press.
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press.
- HALL, P.A. y SOSKICE, D. (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- HODDER, A. y EDWARDS, P. (2015) “The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose”, *Work, Employment and Society*, 29 (5), 843–854.
- HYMAN, R. (2007) “How can trade unions act strategically?”, *Transfer*, 13 (2).
- (2015) “L’‘austeritarismo’ e l’Europa: quali vie per resistergli”, *Quaderni Rassegna Sindacale*, 3, 65–110.
- ILO (2015) *Labour relations and collective bargaining*, Issue Brief, 1.
- KAMPELMANN, S., GARNERO, A. y RYCX, F. (2013) *Minimum wages in Europe: does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes?* Brussels, ETUI, Report 128.
- KATZ, H.C. y DARBISHIRE, O. (2000) *Converging Divergences. Worldwide Changes in Employment Systems*, Cornell University Press.
- LEHNDORFF, S. (2015) (ed.) *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited*, Brussels, ETUI.
- LEONARDI, S. (2005) *Bilateralità e servizi: quale ruolo per il sindacato?* Roma, Ediesse.
- (2016a) “Employee participation and involvement: the Italian case and trade union issues”, *Transfer*, 22 (1), 81–100.
- (2016b) “L’impatto della nuova governance europea sulla contrattazione in Italia, Spagna e Portogallo”, *Quaderni Rassegna Sindacale*, 1, 147–172.
- LEONARDI, S. y SANNA, R. (2015) “Italy”, in van Klaveren M. et al. (eds.) *Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Labour Perspective*, Palgrave MacMillan, 211–229.
- LÉVESQUE, C. y MURRAY, G. (2010) “Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity”, *Transfer*, 16, 3.
- MARGINSON, P. (2014) “Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault”, *European Journal of Industrial Relations*.
- PHELAN, C. (2007) *Trade Union Revitalisation. Trends and prospects in 34 countries*, Peter Lang.
- PEDERSINI, R. (2014) “European industrial relations between old and new trends”, *Stato e Mercato*, 3, 341–368.
- PIRRO, F. y PUGLIESE, E. (2015) *Rappresentare i non rappresentati*, Rome, Ediesse.
- PIZZORNO, A., REYNERI, E. y REGINI, M. (1978) *Lotte operaie e sindacato: il ciclo del 1968–72 in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- SCHNABEL, C. (2012) *Union membership and density: some (not so) stylized facts and challenges*, Bonn, IZA Discussion, Paper No. 6792.
- SCHULTEN, T. y MÜLLER, T. (2015) “European economic governance and its interventionism in national wage development and collective bargaining”, en Lehndorff, S. (2015), 331–363.
- SIMONAZZI, A. (2015) “Italy: Chronicle of a crisis foretold”, en Lehndorff S. (2015), 183–198.
- VAN GYES, G. y SCHULTEN, T. (eds.) (2015) *Wage bargaining under the new European Economic Governance, Alternative strategies for inclusive growth*, Brussels, ETUI.
- VISSER, J. (2012) “The Rise and the Fall of Industrial Unionism”, *Transfer*, 2, 129–141.
- (2015) *ICTWSS database on institutional characteristics of trade unions, wage, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2013*, version 5, January.

LOS SINDICATOS FRANCESES TRAS LA CRISIS DE 2008-2009*

THE FRENCH UNIONS AFTER THE CRISIS OF 2008-2009

JEAN-MARIE PERNOT
IRES- CHS XX^o SIÈCLE

PERNOT.JEANMARIE@GMAIL.COM

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

LA ÚLTIMA CRISIS ECONÓMICA Y LAS REFORMAS DESREGULADORAS DEL MERCADO DE TRABAJO HAN DEBILITADO LA CAPACIDAD DE INTERVENCIÓN DEL SINDICALISMO FRANCÉS, CARACTERIZADO PARADÓJICAMENTE POR SU BAJA AFILIACIÓN Y ALTA CAPACIDAD DE MOVILIZACIÓN. EL ARTÍCULO REvisa LA ESTRUCTURA Y RECURSOS DE PODER DE LOS SINDICATOS FRANCESES, CON ESPECIAL REFERENCIA A SU PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CRECIENTEMENTE DESCENTRALIZADA, IDENTIFICANDO SUS PRINCIPALES DEBILIDADES Y PLANTEANDO PROPUESTAS DE RENOVACIÓN.

PALABRAS CLAVE

CRISIS, REFORMA LABORAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DIVISIÓN SINDICAL, REPRESENTATIVIDAD

INTRODUCCIÓN

El sistema de relaciones laborales francés se ha caracterizado, tradicionalmente, por su estructura plural y fuerte intervención estatal. El sindicalismo está dividido y su afiliación es débil, pero dispone sin embargo de potentes recursos de tipo no convencional, especialmente una importante capacidad de movilización y la habilidad de imponer en el espacio público reivindicaciones y temáticas sociales o políticas que le aportan legitimidad, más allá del desarrollo de la negociación colectiva.

Esta capacidad de actuar, sin embargo, parece haberse debilitado tras un ciclo de una veintena de años marcados por varias secuencias de enfrentamientos con las autoridades acerca de las reformas iniciadas por el gobierno. Algunas de estas luchas acabaron en victoria, la última en 2006, pero la mayoría fracasaron, sobre todo desde el año 2009 y 2010. Los cinco años de la presidencia de Hollande han fragilizado el sindicalismo y es desde una situación difícil que se aborda el mandato de Emmanuel Macron.

(*) La traducción del francés ha sido realizada por Neus Beneyto Falagán

El presente artículo pretende revisar los diversos componentes del poder de acción de los sindicatos. En primer lugar nos referiremos a (1) la evolución de las condiciones de la negociación colectiva para, seguidamente, profundizar sobre (2) las causas y etapas del debilitamiento del movimiento sindical francés. Para finalizar realizaremos (3) algunas reflexiones inspiradas en el “caso francés” sobre las perspectivas del sindicalismo.

LA CRISIS DE 2008-2009 Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La crisis de 2008-2009 no ha provocado en Francia, como en otros países del área mediterránea, un grave colapso económico. Las medidas tomadas en su momento han conservado los grandes intereses del sistema financiero aunque sin la regresión generalizada de los derechos sociales y sin la explosión de la pobreza. La crisis de la deuda pública que sobrevino posteriormente tuvo menos que ver con la crisis que con el déficit fiscal acumulado en ejercicios anteriores debido a los beneficios fiscales concedidos a los contribuyentes más ricos (Asamblea Nacional, 2010). El consumo y la inversión no se desplomaron. Tras una “brecha” en 2009 (-3,1%), al rápido retorno del PIB a los valores previos a la crisis le sucedió una larga secuencia de estancamiento económico. El desempleo siguió en continuo ascenso. A pesar de importantes transferencias financieras a las empresas, la inversión sigue siendo baja y la economía no ha permitido la reanudación de empleo.

La política *pro-business* implementada por E. Macron desde su elección en 2017 no ha sido más que la amplificación de la anterior en términos de un neoliberalismo consolidado. La estrategia frente a las confederaciones sindicales era simple: embarcarlos en la medida de lo posible en el acompañamiento de reformas impopulares a costa de repetidas consultas en las que sólo se observan desarrollos marginales. Al igual que en años anteriores, los sindicatos se han mostrado profundamente divididos sobre qué hacer en tales circunstancias

UNA CONEXIÓN INESTABLE ENTRE LOS NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tradicionalmente, en Francia, las organizaciones sindicales y patronales negocian un tanto de forma espontánea: se dirigen desde siempre al Estado y le presionan para que arbitre en su favor. La negociación colectiva lucha por construir compromisos sociales, la articulación entre sus diferentes niveles sigue siendo inestable, con una creciente tendencia a la descentralización.

El período posterior a Mayo de 1968 registró varios acuerdos nacionales interprofesionales (ANI) entre patronal y confederaciones sindicales que condijeron a la adopción de nuevas leyes a favor de los trabajadores. Este método de negociación legislativa se desvaneció antes de ser reactivado de forma espectacular a partir de 2007. Desde entonces, muchos ANI han sido firmados, conduciendo a una abundante actividad legislativa en materia de mercado laboral. Este cambio debe poco a la crisis internacional y gran parte a la crisis del “diálogo social a la francesa”. Paradójicamente, mientras que los procedimientos de intercambio, pactos sociales y otras fórmulas de consulta/negociación centralizadas parecían en declive en Europa después de 2010, Francia experimentó una gran cantidad de acuerdos nacionales interprofesionales desde entonces.

La razón, sin embargo, hay que buscarla fuera de la crisis de 2009. Dos años antes se aprobó una ley obligando al gobierno a consultar a los interlocutores sociales sobre cambios legislativos en materia de empleo y trabajo. La voluntad de cambiar las reglas del mercado de trabajo ha dado lugar a una frenética producción de acuerdos firmados por la parte más conciliadora del campo sindical. Cuatro acuerdos (y una declaración de desacuerdo en 2015) han producido igual número de leyes que modifican, entre otros, el marco de la negociación colectiva.

Hasta los años 80, la mayor parte de las relaciones contractuales, sin embargo, se desarrollaban a nivel sectorial que, en el caso de Francia, presenta una doble característica: por un lado, la negociación colectiva de sector resulta casi siempre avalada

por el Ministerio de Trabajo lo que implica la extensión de su aplicación con carácter general; por otro lado, la definición del contorno de los sectores corresponde, casi exclusivamente, a las organizaciones empresariales (Le Crom, Maggi-Germain, 2011). La tasa de cobertura resultante es superior al 90% de los trabajadores y no se ha visto afectada por la fuerte caída de la sindicalización de los años 80 y 90. Sin embargo, que la tasa de cobertura de la negociación colectiva no haya cambiado no implica que su contenido no haya sufrido una significativa evolución.

En 2011 había, aproximadamente 460 ramas profesionales “activas”. El objetivo declarado desde hace muchos años es reducir ese número a un centenar (Combrexelle, 2015). Pero el problema no es meramente cuantitativo, pues la evolución de los sectores de la industria revela, en la mayoría de los casos, una pérdida significativa de contenido sustantivo (Jobert, 2003; Poisson, 2009).

En cuanto a la determinación de los salarios, el papel de los convenios sectoriales es heterogéneo. En algunos, la negociación empresarial ha tomado claramente el relevo, lo que es menos evidente en otros casos (Meurs y Skalli, 1997; Castel, Delahaie, Small, 2013). Entre estos últimos, muchos tienen

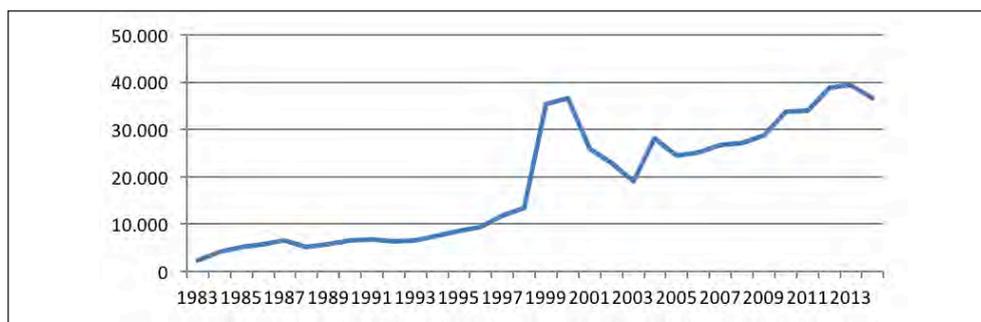
mínimos inferiores a SMIC como en el comercio, el mayor sector profesional con más de 600 000 empleados, por ejemplo. Gran parte de la actividad comercial se limita entonces a redefinir el salario mínimo del sector tras la publicación del decreto anual de aumento del salario mínimo.

EL TRIUNFO DE LA EMPRESA

Tradicionalmente poco importante hasta los años 80, la negociación empresarial ha experimentado un auge en varias etapas: gracias a las leyes Auroux (1982), se establece una negociación salarial anual obligatoria en empresas con más de 20 empleados. Tras una lenta progresión en los años 90, la negociación empresarial despegó en 1999 como consecuencia de la ley de 35 horas. Después de este período, el número de acuerdos disminuye primero para experimentar seguidamente un nuevo despegue regular a partir de 2005 (véase gráfica 1).

Los temas sometidos a la obligación de negociar en las empresas se han ampliado: la igualdad profesional entre hombres y mujeres, por ejemplo, o el empleo de los trabajadores con discapacidad y el empleo de las personas mayores¹.

**Gráfica1. La negociación empresarial 1983-2014
(número de acuerdos anuales)**



Fuente: DARES, Ministerio de Trabajo

¹ Hay que destacar también el desarrollo de acuerdos comerciales que no pasan por los sindicatos: en el año 2014, aproximadamente 31.000 acuerdos son firmados por los representantes sindicales, 5.600 por representantes del personal en ausencia de delegados sindicales y 11.400 textos son ratificados por referéndum.

La negociación a nivel de empresa cubre un poco menos de 7 millones de empleados en el sector competitivo (sobre aproximadamente 17 millones)². Debido a su debilidad y las divisiones, los sindicatos no han sido capaces de coordinar esta descentralización. A lo sumo, hoy en día se las arreglan para gestionar la articulación entre los centros de trabajo de una misma empresa, situación que deviene difícil sobre todo debido a las diferente configuración sindical que a menudo existe entre ellos.

Los representantes de las grandes empresas, que controlan los sectores, permitían anteriormente elevar las normas a un nivel superior, pero progresivamente han hecho que los sectores permanezcan en el mínimo para crear el margen de maniobra necesario para su propia política empresarial. Así, los 10 millones de empleados que no tienen negociación en su empresa se ajustan a normas reducidas al mínimo nivel.

A pesar de esta gran cantidad de acuerdos, la negociación empresarial está todavía lejos de ser generalizada. De hecho, sólo el 10% de las empresas posibles firman acuerdos. La presencia de negociaciones no se traduce necesariamente en un clima de paz ya que un tercio de éstas terminan sin acuerdo. Incluso los informes oficiales señalan la debilidad del contenido de la negociación empresarial (Combexelle, 2015).

Esta naturaleza complementaria de la rama ha encontrado una consagración en una ley de 2016 que tenía por objeto una amplia reorganización del Código del Trabajo, colocando la producción de la norma al nivel de la empresa, al tiempo que las cláusulas del sector se vuelven accesorias. Este primer dispositivo aplicado a la cuestión del tiempo de trabajo ha sido extendido por las nuevas Ordenanzas del gobierno Macron al conjunto de temas de la negociación colectiva, con la excepción de algunas reglas mantenidas en el nivel sectorial. La empresa se convierte así en la autoridad normativa sobre los temas centrales de la relación salarial. A

falta de acuerdo, en caso de rechazo por los sindicatos o ausencia de éstos, se aplican las reglas sectoriales calificadas de "suplementarias" que son, en muchas áreas, inferiores a las protecciones contenidas en el Código del Trabajo anterior.

Así pues, en treinta años, el centro de gravedad del sistema de negociación colectiva se ha trasladado a la empresa. Esta descentralización se llevó a cabo de manera descoordinada, las unidades sindicales de base se independizan de sus estructuras sectoriales y poco a poco se aíslan en la empresa o centro de trabajo.

EL SINDICALISMO FRANCÉS: UNA FUERZA EN DECLIVE

El movimiento sindical en Francia es conocido por el gran número de organizaciones que lo constituyen y el bajo número de miembros que reúne. Dividido por fuertes diferencias ideológicas, no obtiene su poder de las instituciones de negociación colectiva, poco propicias para la formación de su legitimidad.

Hay ocho organizaciones de diversa importancia a las que hay que añadir una serie de sindicatos autónomos o independientes de pequeña influencia. Los tres primeros son la CGT, CFDT y Force Ouvrière: los dos primeros comprenden entre el 65 y el 70 por cien de los afiliados sindicales y con FO se alcanza el 80% del total. Siguen una pequeña confederación cristiana (CFTC) y una organización sectorial que representa una parte de los cuadros y profesionales (CFE-CGC). Dos organizaciones más recientes se presentan como unión de sindicatos, UNSA y *Solidaires*, que no son reconocidos como representativas a escala interprofesional; por último, FSU recoge la mayoría de los profesores sindicados.

Se puede abordar la evolución de los sindicatos durante los últimos treinta años a través de las diferencias entre los poderes estructural, organizativo e institucional así como mediante la evaluación de la influencia ejercida en el espacio público (Dörre,

² Las Administraciones Públicas (5,2 millones de trabajadores) tienen diferentes reglas, pero existen numerosas negociaciones a nivel local en los entes territoriales y los hospitales públicos.

Holst y Nachtwey 2009 Grumbell McCormick y Hyman, 2013).

POTENCIA ESTRUCTURAL Y MUTACIONES DEL SISTEMA PRODUCTIVO

La potencia estructural se define como la capacidad del sindicato de generar recursos de poder e influencia en lugares estratégicos del sistema productivo (industrias primarias o industrias de exportación, etc.) o servicios vitales para la economía doméstica (educación, salud, transporte público...). Sin embargo, este tipo de poder debe evaluarse en relación a la dinámica del sistema productivo. Un movimiento muy importante de externalización y subcontratación ha transformado, en Francia, los fundamentos del trabajo remunerado durante los últimos treinta años. Si antes el trabajador colectivo era más o menos fácil de aprehender en el ámbito de la empresa, hoy en día se extiende a lo largo de una cadena de valores que involucra un gran número de participantes y trabajadores de diferentes empresas, de diversos convenios colectivos y de todos los estatutos (contratos indefinidos, de duración determinada, interinos o autónomos, a tiempo completo o a media jornada).

El poder estructural ya no debe ser considerada desde la sola presencia en empresas situadas en el corazón del sistema productivo. Supone también una distribución de fuerzas que asegura la cohesión mínima entre los trabajadores que participan en la misma producción de bienes o servicios. Ahora bien, los sindicatos están presentes en las empresas contratistas, aunque raramente o en situación de debilidad entre los subcontratistas. Como el sector ya no garantiza la cohesión, la negociación colectiva centrada en la empresa ha perdido su carácter inclusivo: los sindicatos de la empresa principal no tienen ningún control sobre la capacidad de asumir los costes de los subcontratistas, es decir de los trabajadores de la subcontratación. El "sistema" Airbus, por ejemplo, está muy controlado alrededor

de un poderoso sindicato Force Ouvrière, capaz de importantes compromisos corporativistas a cambio de una paz social garantizada una vez que las tensiones se trasladan a la subcontratación.

El principal factor de potencia estructural de los sindicatos franceses era la posición estratégica que ocupaban en las infraestructuras públicas y en particular por la CGT en la energía y los ferrocarriles. La capacidad de bloqueo del país se llevó a cabo en ciertos momentos, especialmente en 1995 y 2003, durante los grandes movimientos sociales que paralizaron parte de la actividad económica del país. Las reformas de la SNCF y EDF³ en los años que siguieron desmantelaron parcialmente las bases de este poder, privando a los sindicatos de un arma que apenas pueden utilizar hoy en día.

CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN

La capacidad de organización de los sindicatos ha sido también reducida en las últimas dos décadas. La tasa de sindicalización ha sufrido, desde la post-guerra, una erosión casi continua. Tras haberse mantenido durante mucho en torno al 8%, en 2016 ha sido objeto de una nueva estimación. Ahora asciende a un 11,2% (Pignoni, 2016), aunque esta sindicalización tiene dos caras: el 19,8% en las funciones públicas (Estado, autoridades locales, hospitales) y el 8,7% en el sector privado y asociativo.

Conviene recordar que en Francia no existe ningún sistema de conexión entre el empleo y la sindicalización (*closed shop*, *open shop*) ni de *check-off*. La sindicalización está desvinculada de la prestación de servicios, el beneficio de los acuerdos sociales se extiende a todos los trabajadores ya que el convenio colectivo se aplica incluso fuera de cualquier presencia sindical en la empresa y no existe un sistema de *opting out* para el empresario (Bevort, Jobert, 2010). La tasa de sindicalización se ha estabilizado desde principios de los años 90, pero

³ SNCF, Compañía Ferroviaria Nacional Francesa; EDF, Compañía Electricidad de Francia. Gaz de France, que formaba parte del grupo, fue subcontratada y privatizada por fusión en 2008 por el grupo Suez

esta estabilidad oculta los movimientos internos que ven cómo la fuerza de trabajo se debilita en las industrias tradicionales y cómo crece su implantación en otros lugares, especialmente en los servicios. Esta baja afiliación de los sindicatos franceses los hace muy dependientes de los fondos públicos que apoyan muchas de sus actividades: la formación, la información y el análisis económico, etc.

La primera caída de la sindicalización ocurrió alrededor de 1977-1978 con las primeras grandes reestructuraciones industriales que redujeron la fuerza del movimiento obrero no solo numérica, sino también simbólicamente. A principios de los años 80, la llegada de la izquierda al gobierno (1981) abrió un período de reformas que consolidaron el poder de los sindicatos. Este aumento reflejaba las relaciones de poder establecidas en el ciclo anterior, cuando el movimiento sindical era capaz de afiliarse a las generaciones más jóvenes llegadas a la acción colectiva en torno a 1968 (Artous et al, 2008). Existía entonces un clima de competencia entre la CGT y la CFDT sobre una base de lucha social y movilización colectiva.

Esta dinámica se ha convertido en su contrario en muy poco tiempo por razones económicas, políticas e ideológicas (Pernot, 2010). En 1984, el gobierno de izquierda revirtió su política macroeconómica desestabilizando las expectativas populares frente al repentino aumento del desempleo masivo. La ruptura de la unidad de acción entre la CGT y la CFDT así como los grandes cambios en los referentes ideológicos que los han afectado han acabado por desorientar a los trabajadores y succionado como un agujero negro los procesos de reconocimiento de la acción sindical.

Las huelgas se han ido dispersando. Fuera de los grandes movimientos sociales periódicos (1995, 2003, 2006, 2009 y 2010), la conflictividad disminuyó como en todos los países de la OCDE. La concentración de la negociación colectiva en la empresa redujo la escala de las protestas que se convirtieron en movilizaciones internas en la empresa o incluso a nivel de centro de trabajo.

Mientras que la tasa de sindicalización sigue siendo baja, la tasa de presencia sindical en el lugar de trabajo, sin embargo, es bastante im-

portante. En 2011, el 47% de los establecimientos con 20 o más empleados declaró la presencia de delegados sindicales en el establecimiento o en la empresa. Esta presencia sindical hace referencia al 70% de los empleados de empresas con más de 20 empleados (Pignoni y Raynaud, 2013). Sin embargo, este indicador no aporta nada acerca de la naturaleza de esta presencia, que puede estar limitada a la existencia de un delegado sindical, útil para firmar acuerdos pero sin otro significado de acción colectiva.

Los logros institucionales dan poder y recursos a los sindicatos. Pero a menudo, concentran la actividad en unos pocos especialistas y la sobreinversión institucional puede contribuir a aumentar la distancia entre representantes y representados. A nivel local, los trabajadores franceses están acostumbrados a contar con los sindicalistas en caso de dificultad, aunque no se sienten muy implicados con este compromiso, especialmente porque sigue siendo arriesgado y está sujeto a represalias por parte de los empleadores.

Debido a la descentralización de la negociación colectiva, los sindicatos dentro de la empresa han perdido a menudo algunas de sus referencias a los intereses generales de los asalariados y a veces incluso la conexión con su propia organización. En 2005, los representantes sindicales admitían, en una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo, tener poco contacto con las estructuras sindicales fuera de la empresa (Amossé, Jacod, 2008). Muy a menudo la presencia sindical se reduce a la de un delegado, aislado y, a veces totalmente absorbido por los problemas en la empresa. La fragilidad de la sindicalización también se explica por una presencia que no siempre es portadora de las identidades colectivas.

LOS RECURSOS DISCURSIVOS O PROGRAMÁTICOS

Hay muchos escenarios donde los sindicatos están involucrados en el debate social: el Consejo económico, social y ambiental (CESE) y las instituciones equivalentes en cada región, por ejemplo. Forman parte de un impresionante número de co-

misiones, observatorios o comités que les conducen a asesorar sobre cuestiones económicas o sociales.

El peso de la historia en esta área es determinante. Desde el principio, la CGT rechazó cualquier principio de subordinación frente a los partidos políticos. Si, a partir de entonces y hasta la década de 2000, ha mantenido una estrecha relación con el Partido Comunista (Dreyfus, 1995), la FO y la CFDT no han tenido más que relaciones intermitentes con un partido socialista poco preocupado por las relaciones con los sindicatos.

Los sindicatos de todas las tendencias consideran normal no depender de los partidos políticos e intervenir sobre temas generales que afectan a la vida de los trabajadores, como la vivienda, el transporte y las políticas públicas en general. Debido a sus débiles recursos estructurales y organizativos, los sindicatos tuvieron que movilizar a muchos referentes ideológicos para consolidar una conciencia de clase, reunir a los trabajadores al tiempo que los incitaban en las luchas entre las diferentes organizaciones.

Si desde la crisis de los años 80 los sindicatos han retrocedido en el ámbito de “proyecto” mantuvieron, sin embargo, algunos recursos políticos. Así, en 2009, después del anuncio por parte del gobierno de su plan anticrisis, ocho organizaciones sindicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, Solidaires, FSU) aprobaron un documento conjunto *“Por una política alternativa, por medidas urgentes a favor del empleo, de la retribución y políticas públicas integradas en una política de recuperación económica”*. Sin embargo, después de 2012 y más aún en 2017, los sindicatos parecen impotentes para influir en las políticas públicas. Sus recursos programáticos no están probablemente muertos, sino que están hoy en día esterilizados por las divisiones sobre temas fundamentales como la sanidad, las pensiones o incluso competitividad⁴.

Por lo tanto, los recursos institucionales pueden actuar como una trampa ya que las instituciones

cristalizan las relaciones de poder formadas en algún momento de la historia. Si el equilibrio de poder cambia de una manera estructural y durante un tiempo lo suficientemente largo, la función y contenidos de la institución se transforman gradualmente: detrás de la singularidad y la permanencia de la forma se muestra un debilitamiento de la capacidad de influir en los arbitrajes, los posibles compromisos se realizan cada vez más cerca de la posición de los empleadores. ¿Cómo gestionar una situación así? Esta es la pregunta en torno a la cual se cristalizan las mayores diferencias intersindicales. La CFDT acepta prácticamente cualquier compromiso. La CGT por su parte los rechaza todos, aunque no tiene la capacidad práctica para oponerse. Su debilidad no la hace más indispensable en las zonas en las que ejercía alguna influencia. La CGT ha perdido la hegemonía que ejercía sobre el movimiento sindical hasta la década de 2000, pero ningún otro la ha reemplazado. La CFDT se está convirtiendo poco a poco en la primera organización debido a este retroceso, pero no logra alcanzar una especial influencia. Ninguna hegemonía alternativa toma el relevo, la fragmentación es lo que domina en el seno de un paisaje sindical muy dividido.

PERSPECTIVAS

La dificultad del movimiento obrero para diseñar perspectivas se debe, en Francia como en otras partes, a algunas de las razones comunes como la globalización, la transición a la era digital y en general el cambio de la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo impuesto con la financiarización del capitalismo. En Europa, el desarrollo de la nueva “gobernanza”, es decir, la institucionalización en los tratados de los principios económicos del neoliberalismo, crea tensiones de distinto tipo, en principio económico, aunque también político,

⁴ La CFDT con la CFTC y CFE-CGC trabajaron largos meses para desarrollar un documento conjunto con las organizaciones patronales (Medef, CGPME y UPA), *“Aproximación a la competitividad francesa”*, junio de 2011. No existe ningún trabajo común de las confederaciones sobre este tema, como ocurre en otros países.

suscitando nuevas preguntas sobre la relación entre el capitalismo y la democracia.

Estos factores comunes tienen efectos diferentes sobre las distintas empresas que conforman la Unión Europea y también sobre las crisis que acompañan esta redistribución del poder del capital, afectando de manera diferente a los movimientos sindicales. Los recursos políticos de la socialdemocracia son por el momento ineficaces debido a la crisis política de los partidos que se adhieren a esta corriente. Su incapacidad para distinguirse de las tendencias neoliberales plantea siempre la cuestión de la autonomía sindical, en términos tanto de estrategia como de acción.

El caso francés se caracteriza por una capacidad discursiva mantenida en parte por los sindicatos, pero que cada vez más es transmitida hoy por los movimientos sociales sectoriales que ejercen una función de denuncia de las grandes desigualdades provocadas por las políticas neoliberales. Los sindicatos están atrapados por sus divisiones, por sus impasses estratégicos, por su burocratización: absorbidos en el vértice por los gobiernos que los embarcan en sus políticas públicas, y en los centros de trabajo por un “diálogo social” dirigido por la empresa, por lo que la aparente abundancia de acuerdos sociales esconde un contenido bastante pobre muy alejado de un verdadero compromiso social. La ausencia de estrategia coordinada de negociación ha hecho de ésta una herramienta de gestión patronal y el sindicalismo de base ha sido asignado a la empresa donde asume una función de gestión del ajuste competitivo de las empresas.

El debate sobre la renovación sindical no está muy presente entre los estudiosos franceses y menos aún en el seno del movimiento sindical. Eso no quiere decir que no suceda nada nuevo. Los experimentos siguen su curso, poniendo en juego nuevas formas de organización: por sectores, por grupo de trabajo, en busca de estrategias territoriales para salir de la confrontación vinculada a la empresa. Cae la fuerza de trabajo sindicalizada en la industria, pero aparecen nuevos nichos afiliativos en el comercio, en los grandes distribuidores, entre los conductores de camiones, dentro de la actividad del cuidado personal. Se ha ido creando

nuevas colaboraciones con las asociaciones de la sociedad civil: la lucha por la regularización de los inmigrantes sin papeles dirigidos por la CGT es una referencia para este nuevo tipo de movilizaciones como la creciente cooperación (a veces difícil) con el movimiento ecologista, por ejemplo alrededor de la prolongada protesta contra la construcción del aeropuerto de Notre Dame des Landes cerca de Nantes. Estas experiencias acaban siendo fragmentadas y discontinuas. El enraizamiento de la CGT en el sector nuclear retrasa la apertura de ésta de cara a los movimientos ambientales o asociaciones como Attac. La CFDT, por su lado, se ha cerrado frente a todos los movimientos sociales y solo se abre tímidamente a las organizaciones más próximas a su sensibilidad. La cuestión de las alianzas es obviamente importante, pero no puede responder por sí misma a algunas cuestiones estratégicas insuficientemente comprendidas por la problemática de la revitalización.

La representación de los trabajadores proporcionada por el movimiento sindical se construye sobre una base profesional establecida a principios del siglo XX, cuando la referencia al producto sustituye a la del oficio en la mayor parte del sindicalismo europeo continental. Esta forma de estructuración en federaciones ha adoptado los contornos de la estructura sectorial que se ha impuesto poco a poco, aunque sea cuestionable si estos límites organizacionales siguen siendo suficientes para la producción de identidades y solidaridades entre los asalariados. En Francia, la concentración de la actividad y de la negociación colectiva en la empresa se produce en un momento paradójico en el que la propia empresa se diluye como espacio productivo en un conjunto de relaciones de externalización y subcontratación a las que hay que añadir la reestructuración interna de las empresas que tienden a reducir el carácter cooperativo del trabajo. Con la transformación de las profesiones y la reducción de las fronteras del sector nacen nuevas identidades sociales que la organización actual del movimiento sindical difícilmente puede tener en cuenta. En este punto, los sindicatos franceses no han cambiado, excepto en el margen, los campos de sus asociaciones profesionales, siguen estando,

CGT a la cabeza, próximos a identidades parciales relacionadas a menudo con el pasado.

La cuestión de la unidad de los trabajadores y de las diferencias que los atraviesan ha sido resuelta (subsumida) hace tiempo mediante su reconocimiento en un proyecto político permitiendo trascender las identidades profesionales. Esta “solución” es por el momento ineficaz y es cuestionable cómo el movimiento sindical podría asegurar por sus propios medios esta función cohesiva y orientada hacia un proyecto emancipatorio que es, quizás, la condición para una renovación de las creencias en la acción colectiva.

Mientras tanto, los sindicatos franceses tienen que cumplir una serie de desafíos de orden interno: en primer lugar, la capacidad de resolver algunas de sus divergencias heredadas de la historia, pero también para desarrollar nuevas estrategias de acción en la perspectiva de avanzar hacia la resindicalización de los trabajadores franceses.

BIBLIOGRAFÍA

- AMOSSÉ, T. y JACOD, O. (2008) «Salariés, représentants du personnel et directions: quelles interactions entre les acteurs des relations sociales en entreprise?», en Amossé T, Bloch-London C, Wolff L (dir), *Les relations sociales en entreprises*, Paris: La Découverte, collective Recherches, pp. 165-191.
- ARTOUS, A., EPSZTAIN, D. y SILBERSTEIN, P. (2008) *La France des années 1968*, Paris: Syllepse.
- ASSEMBLÉE NATIONALES (2010) *Rapport d'information présenté par M. Gilles Carrez*, n° 2689, juin 2010.
- BANQUE DE FRANCE (2015) «Endettement des agents non financiers résidents en France» sur webstat.banque-France.fr
- BETHOUX, E., MIAS, A. et al. (2015) «Dialoguer plus mais sur quoi? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise», *Revue de l'IRES*, n° 84, 2015.
- BÉVORT, A. y JOBERT, A. (2012) *Sociologie du travail, les relations professionnelles*, Paris: A. Colin.
- CASTEÑ, N., DELAHAIE, N. y PETIT, H. (2013) “L’articulation des négociations de branche et d’entreprise dans la détermination des salaires”, en *Travail et Emploi*, n° 134, pp. 21-40.
- COBREXELLE, J.D. (2013) *Rapport sur la représentativité patronale*, DGT, Ministère du Travail.
- (2015) *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, France Stratégie.
- DEMMOU, L. (2011) “Le recul de l’emploi industriel en France entre 1980 et 2007 - Ampleur et principaux déterminants: un état des lieux”, *Économie et Statistique*, n° 438-440, pp. 273-296
- DÖRRE, K., HOLST, H. y NACHTWEY, O. (2009) “Organizing – A strategic option for Trade union Renewal?”, en *Internaitoanl Journal of Action Research*, vol 5(1), pp. 33-67.
- DREYFUS, M. (1995) *Histoire de la CGT*, Bruxelles: Complexe.
- GRUMBELL-McCPORMICK, R. y HYMAN, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford: Oxford University Press.
- JANY-CATRICE, F. y LALLEMENT, M. (2010) “France confronts the crisis: economic symptoms exacerbate social inequality”, en Lehndorff, S. (ed.) *A triumph of failed ideas – European models of capitalism in the crisis*, Bruselas: ETUI.
- JOBERT, A. (2003) «Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche?», *Travail et Emploi*, n° 95, pp. 5-26
- LeE CROM, JP. Y MAGGI-GERMAIN, N. (2011) *La construction de la représentativité patronale*, Rapport pour la DARES. Site du ministère du travail.
- MEURS, D. y SKALLI, A. (1997) «L’impact des conventions de branche sur les salaires» In *Travail et emploi*, n° 70, pp. 33-50.
- NABOULET, A. (2011) «Que recouvre la négociation collective d’entreprise en France? – un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008» *DARES*, document d’études n° 163.

- PERRAUDIN, C., PETIT, H., THEVENOT, N., TINEL, B. y VALENTIN, J. (2014) *Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance: conséquences sur les relations de travail*, Document du travail 2014.89, Paris: Centre d'économie de la Sorbonne.
- PERNOT, JM. (2010) *Syndicats, lendemains de crise?*, Paris: Gallimard
- (2012) “De quoi la désyndicalisation est-elle le nom?”, en Tartakowsky, D. (dir) *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*, Paris: La Découverte, pp. 641-651.
- PHILIPPON, T. (2007) *Un capitalisme d'héritiers, la crise française du travail*, Paris: Seuil, collection La république des idées.
- PIGENET, M. y TARTAKOWSKY, D. (dirs.) (2012) *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*, Paris: La Découverte.
- PIGNONI, MT. y RAYNUD, É. (2013) «Les relations professionnelles au début des années 2010, entre changement institutionnels, crise et évolutions sectorielles», *DARES Analyses*, n°26, avril.
- PIGNONI, MT. (2016) «La syndicalisation en France dans la fonction publique et les entreprises», *Dares-Analyse*, n° avril 2016.
- POISSON, JF, 2009, *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, Rapport au Premier ministre. Paris: La Documentation française.

EL PAPEL DE LOS ACTORES SOCIALES EN LAS CAMBIANTES RELACIONES DE PODER ENTRE TRABAJO Y CAPITAL EN PORTUGAL*

REINHARD NAUMANN
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT
NAUMANN@FES-PORTUGAL.ORG

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL PRESENTE ARTÍCULO OFRECE UNA VISIÓN GENERAL DE LOS EFECTOS DE LA CRISIS Y DEL PROGRAMA DE AJUSTE EN EL MARCO DEL MoU SOBRE LAS RELACIONES DE PODER ENTRE CAPITAL Y TRABAJO EN PORTUGAL. EL ANÁLISIS INCLUYE UNA EVALUACIÓN DE LOS LOGROS DE LOS EMPLEADORES CON RESPECTO A LA REESTRUCTURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, LA CRISIS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CRECIENTE IMPORTANCIA DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL. ADEMÁS, SE ANALIZA EL EFECTO NEGATIVO DE LA CRISIS Y EL MoU EN LA CONCERTACIÓN SOCIAL A NIVEL MACRO. EL ANÁLISIS SE BASA EN DATOS EMPÍRICOS SOBRE TENDENCIAS A LARGO PLAZO EN LAS DIFERENTES ÁREAS. EN EL CONTEXTO DE ESTA CONFIGURACIÓN, SE EXTRAEN ALGUNAS CONCLUSIONES SOBRE EL IMPACTO DE LA CRISIS EN LOS SINDICATOS PORTUGUESES Y SOBRE LA CALIDAD DE SU RESPUESTA A ESTE DESAFÍO.

PALABRAS CLAVE

CRISIS, SINDICATOS, EMPRESARIOS, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SALARIO MÍNIMO, RETOS

INTRODUCCIÓN

La crisis financiera de 2007-2008 y la posterior gran recesión tuvieron consecuencias particularmente devastadoras para Portugal, un país que había logrado importantes avances en su desarrollo acelerado desde la revolución de 1974-75. Este esfuerzo para ponerse al día con los países altamente industrializados incluyó una profunda y amplia

reestructuración de la economía (en el marco de la liberalización y la privatización) y una amplia modernización del estado, pero desde el cambio de milenio este modelo entró en dificultades cada vez mayores.

En marzo de 2011, el gobierno tuvo que pedir un rescate. Las elecciones anticipadas llevaron al poder a una coalición de centro derecha que demostró durante su mandato su firme voluntad de utilizar

(*) Traducción de Neus Beneyto Falagán

el programa de ajuste bajo el MoU (“Memorandum de Entenimiento-Memorandum of Understanding” firmado en 2011 por el gobierno portugués y la Troika. *N. de T.*) para lograr un cambio masivo y duradero en las relaciones de poder en la sociedad portuguesa y en particular en relaciones laborales. De acuerdo con la estrategia del MoU, se implementaron medidas de largo alcance para fortalecer el poder de disposición de los empleadores en las relaciones de trabajo y para reducir los costos laborales. Las dramáticas consecuencias sociales de este proceso se han demostrado a fondo en otras estudios (ver en particular Farinha, 2016). En este artículo nos centraremos en las tendencias a corto y medio plazo en las relaciones de poder entre el trabajo y el capital y en las perspectivas del movimiento laboral para recuperar al menos parte del terreno que perdió en los últimos años. El análisis del caso portugués se lleva a cabo en el contexto de un proceso más amplio de fragmentación de las relaciones laborales (Klaus Dörre 2016) que cuestiona la existencia misma de una representación colectiva efectiva de los intereses de los trabajadores frente a empleadores en general.

DEMANDAS EMPRESARIALES Y POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE 1980

La creación del sistema de relaciones laborales postrevolucionario se produjo en un contexto que fue especialmente favorable para los sindicatos y

el marco regulador (derecho laboral, convenios colectivos) que se configuró a partir de 1974 tuvo un fuerte sesgo pro-laboral. Desde la década de 1980, en el contexto de la liberalización y apertura de la economía nacional a la competencia europea y mundial, los empleadores ejercieron una mayor presión sobre los sindicatos y los gobiernos para que realizaran cambios en la regulación de las relaciones laborales (véase Barreto y Naumann, 1998). La aprobación del Código Laboral en 2003, promovida por el gobierno de centro derecha del primer ministro José Manuel Barroso (2002-2004), representó un gran avance en la perspectiva de los empleadores. El Código Laboral abolió el principio de “*favour laboris*” y la ultractividad de los convenios colectivos, cuestiones ambas de interés estratégico en la relación de poder entre trabajo y capital. Sin embargo, debido a algunas lagunas en la legislación, los sindicatos pudieron bloquear en la mayoría de los casos la retirada de los empleadores de los convenios colectivos.

Poco después, el Partido Socialista (PS) ganó la mayoría absoluta en las elecciones anticipadas de 2005 e inició una ronda de negociaciones de varios pactos sociales temáticos. En esta situación, el CIP y las otras tres confederaciones patronales con acceso a negociaciones tripartitas a nivel macro (CCP, CA y CTP)¹ formularon una lista de demandas comunes para una mayor desregulación de las relaciones laborales que incluía cambios de gran alcance (ver a continuación).

¹ CCP – Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal); CAP – Confederación de Agricultores de Portugal (Confederação dos Agricultores de Portugal); CTP – Confederación del Turismo Portugués (Confederação do Turismo Prutuês).

Tabla 1. Empleadores y Legislación Laboral

<i>Posición común de las cuatro confederaciones patronales sobre la revisión del Código del Trabajo (2007): CAP, CCP, CIP y CTP</i>	<i>Revisión del Código del Trabajo (2009): Ley 105/2009</i>	<i>Memorando de entendimiento (2011): Gobierno portugués, Comisión Europea, FMI, BCE</i>	<i>Legislaciones y reglamentaciones nacionales (2011-2014): Gobierno y Parlamento</i>
<i>Demanda: Revisión de la Constitución de la República Portuguesa: Artículo 53: Facilitar despidos; Artículo 56-3: Abolir el derecho exclusivo de los sindicatos a la negociación colectiva; Artículo 57: Limitar el derecho a huelga y permitir el bloqueo; Artículos 54-5 y 56-2: Eliminar los derechos de consulta de los sindicatos y los comités de empresa.</i>	<i>No considerado</i>	<i>No considerado pero: MoU (sección 4.8) exige una descentralización organizada de la negociación colectiva, la posibilidad de que los comités de empresa firmen convenios colectivos.</i>	<i>No considerado pero: Nueva legislación sobre el derecho de los comités de empresa a la negociación colectiva</i>
<i>Negociación colectiva: Hacer posible la retirada de los convenios colectivos en todos los casos, mantener el Principio general de negociabilidad, acortar el período de supervivencia de los convenios colectivos cancelados hasta un máximo de 1 año, uniformidad de los convenios colectivos aplicables</i>	<i>Parcialmente considerado: Posible retiro par todos, principio de negociabilidad mantenido, favour laboris no reinstalado.</i>	<i>Ajuste salarial y competitividad (4.7 y 4.8) Preparar acortar la supervivencia</i>	<i>Período de supervivencia acortado</i>
		<i>Congelar el salario mínimo Restringir la extensión de los convenios colectivos</i>	<i>Congelado verano 2011 – verano 2014</i>

Tabla 1 (cont.). Empleadores y Legislación Laboral

<p><i>TIEMPO DE TRABAJO flexible; mayor flexibilidad de duración y organización del tiempo de trabajo Permitir más trabajo de horas extra (al menos el doble)</i></p>	<p><i>Parcialmente considerado, pero las cuentas de tiempo de trabajo solo pueden ser introducidas mediante convenio (Art. 208)</i></p>	<p><i>Disposición del horario de trabajo (4.6): “Banco de horas” por mutuo acuerdo a nivel de planta; reducción de pago por horas extra y abolición del tiempo de compensación</i></p>	<p><i>Cuenta de tiempo de trabajo individual y grupal sin convenio colectivo. Reducción del pago de las horas extra en un 50% y abolición del descanso comp.</i></p>
<p><i>DESPIDOS más fáciles:</i> Permitir el despido debido a la pérdida de confianza, sin justa causa, permitir el despido colectivo para renovar la fuerza laboral, facilitar el despido debido a la extinción del lugar de trabajo, requisitos formales más flexibles, abolir la obligación legal de reintegrar a los trabajadores, establecer techos para compensaciones en caso de despido.</p>	<p><i>No considerado en gran parte.</i></p>	<p><i>Legislación de protección del empleo (4.4, 4.5): Reducir las indemnizaciones por despido, permitir los relacionados con la inadecuación, los de la extinción de los puestos de trabajo no deben seguir a la antigüedad, los despidos no deben estar sujetos a la obligación de intentar una transferencia para un posible puesto adecuado</i></p>	<p><i>Varias enmiendas a la legislación sobre despidos: criterios para la selección de los trabajadores a ser despedidos, compensación den caso de cese reducido y con techos</i></p>
<p><i>Menos VACACIONES:</i> Abolir el aumento automático de vacaciones en caso de no ausentismo, reducir el número de días festivos y permitir que se muden</p>	<p><i>No considerado</i></p>		<p><i>Incremento automatic abolido 4 vacaciones bancarias abolidas</i></p>
<p><i>Reducir los créditos de tiempo para los representantes de los trabajadores y las reuniones</i></p>	<p><i>No considerado</i></p>		

En 2009, el nuevo Código del Trabajo fue aprobado por el Parlamento. La demanda clave de los empleadores había sido que se eliminarían los obstáculos para la cancelación de los convenios colectivos. Esta demanda fue satisfecha, con la consecuencia de que se canceló efectivamente un conjunto de acuerdos de rama (principalmente en manufactura) que habían sido denunciados por las respectivas asociaciones patronales poco después de la aprobación del Código Laboral original en 2003. Por otro lado, el Código revisado hizo que la introducción de las *cuentas del tiempo de trabajo* dependa de la condición indispensable de su regulación por convenio colectivo. Este fue un incentivo importante para que los empleadores renegociaran los acuerdos cancelados en lugar de abolirlos por completo.

El Código Laboral en 2003 había sido un avance importante en la perspectiva de la confederación patronal mediante el fortalecimiento de su posición en las relaciones laborales individuales y colectivas. La revisión del Código en 2009 fue mucho más equilibrada, pero, no obstante, completó el avance de los empleadores en la regulación de la negociación colectiva (y no revertió la abolición del principio de “favour laboris”).

El Memorando de Entendimiento (Comisión Europea, FMI y BCE) abrió el camino a la implementación de una serie de medidas adicionales exigidas por los empleadores portugueses en 2007, en particular en las áreas de tiempo de trabajo flexible, reducción de la legislación de Protección del Empleo (EPL) y vacaciones reducidas. Estas y otras medidas impuestas por el MoU (como la reducción de las prestaciones por desempleo) representaron un cambio sustancial adicional en las relaciones de poder individuales y colectivas en favor de los empleadores. En contraste con la revisión preparada y negociada del Código Laboral en 2009, los cambios realizados en el marco del MoU no hicieron ningún esfuerzo serio para equilibrar este cambio. Por el contrario, un análisis realista muestra que el MoU fue diseñado para debilitar el sistema de diálogo social portugués en todos los niveles, en particular la negociación colectiva a nivel sectorial o de rama.

EL ATAQUE A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El MoU introdujo un nuevo elemento al exigir una regulación y práctica restrictiva de la extensión administrativa de los convenios colectivos. Hasta 2011, la práctica general había sido que el Ministerio de Trabajo emitía siempre órdenes de extensión para un convenio colectivo si las partes firmantes lo solicitaban. La práctica restrictiva de las extensiones fue implementada inmediatamente por el gobierno de centro-derecha, y en octubre de 2012, el gobierno aprobó una resolución que estableció un umbral del 50% para la representatividad de las asociaciones patronales firmantes.

La crisis económica fue ciertamente el motivo más importante para que los empleadores dudaran de la conclusión de los convenios colectivos renovados. La no extensión de los convenios no fue el primer motivo de la profunda crisis en la negociación colectiva desde 2012, pero representó un desincentivo más importante (más allá de la crisis). La mayoría de las asociaciones patronales que consideraron la posibilidad de firmar nuevos convenios no pudieron contar con su extensión a través de un decreto gubernamental y tuvieron que enfrentar el riesgo de crear una desventaja comparativa para sus afiliados. La siguiente tabla muestra que las reducciones más evidentes en la cantidad de convenios colectivos firmados y en el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva coinciden con los años con menos decretos de extensión, a saber, 2004 y 2011-2013. Esta coincidencia significativa sugiere que una reducción drástica de los decretos de extensión emitidos por el Ministerio de Trabajo constituye un fuerte desincentivo para la conclusión de los convenios colectivos.

Este proceso de debilitamiento de la negociación colectiva como instrumento de regulación de las relaciones de trabajo no había sido una exigencia de las confederaciones patronales. Por el contrario, los empleadores (en coalición con los sindicatos) se opusieron a las restricciones al mecanismo de extensión. La presión ejercida por todos los interlocutores sociales fue lo suficientemente fuerte como para forzar al gobierno a modificar su política.

Inmediatamente después de la conclusión del programa de ajuste en junio de 2014, se firmaron una gran cantidad de acuerdos y el gobierno aprobó

una nueva regulación que permitió pasar por alto el umbral del 50% que se había introducido en 2012.

Tabla 2. Convenios colectivos publicados y Ordenanzas de extensión de su cobertura (2000-2016)

Año	Nº de convenios	Nº de trabajadores cubiertos	Tasa de Cobertura (%)	Nº de Ordenanzas (PEs)	PEs/ Convenios (%)
2000	371	1.453.000	61	144	39
2001	361	1.396.000	58	185	51
2002	338	1.386.000	56	147	43
2003	342	1.512.000	60	152	44
2004	162	600.000	23	4	2
2005	254	1.125.000	41	56	22
2006	245	1.419.000	51	137	56
2007	252	1.570.000	53	74	29
2008	296	1.704.000	56	131	44
2009	252	1.303.000	45	101	40
2010	230	1.407.000	52	116	50
2011	170	1.237.000	47	17	10
2012	85	328.000	13	12	14
2013	94	241.000	8	9	10
2014	152	246.000	10	13	9
2015	138	490.000	19	36	26
2016	146	749.000	29	35	24

Fuente.- DGERT, *Boletín Estadístico*

El número total de trabajadores cubiertos en 2001 y 2016 son estimaciones del autor

SALARIO MÍNIMO Y CONVENIOS

Según Farinha et al. (2016: 43), Portugal tuvo en 2013 el segundo mayor coeficiente GINI de ingresos de mercado (salarios, ingresos de capital) antes de las transferencias sociales) dentro de la UE28. Dichos autores identifican los ingresos del mercado (salarios, ingresos de capital, etc.) como los principales impulsores de la desigualdad de

ingresos, y su análisis demuestra que esta función aumentó entre 2009 y 2014.

En este punto surgen preguntas como: ¿hasta qué punto la negociación colectiva ayuda a rectificar esta tendencia hacia la creciente desigualdad producida por el sistema de fijación de salarios, debilitando en particular a los grupos de ingresos más bajos? ¿Pueden los sindicatos organizar alguna resistencia efectiva contra ella? Existen indicadores de que la capacidad regulatoria de la negociación

colectiva ha sido demasiado débil para realizar cambios importantes en esta relación.

Tabla 3. Salarios acordados colectivamente en comparación con la inflación y la productividad

Año	Productividad aparente (crecimiento en %)	A Inflación (%)	B 50% del crecimiento de la productividad más la inflación (%)	C Aumentos salariales acordados en convenio (CAWI)	Brecha entre C y B	Brecha entre C y A
2000	5,2	2,9	5,5	3,4	-2,1	0,5
2001	4,5	4,4	6,7	4,0	-2,7	-0,4
2002	4,3	3,6	5,8	3,8	-2,0	0,2
2003	3,8	3,2	5,1	2,9	-2,2	-0,3
2004	5,0	2,4	4,9	2,9	-2,0	0,5
2005	3,6	2,3	4,1	2,7	-1,4	0,4
2006	4,3	3,1	5,3	2,7	-2,6	-0,4
2007	6,1	2,5	5,6	2,9	-2,7	0,4
2008	2,3	2,6	3,8	3,1	-0,7	0,5
2009	2,6	-0,8	0,5	2,9	2,4	3,7
2010	3,0	1,4	2,9	2,4	-0,5	1,0
2011*	-0,1	3,7	3,7	1,5	-2,2	-2,2
2012	0,9	2,8	3,3	1,4	-1,9	-1,4
2013	4,2	0,3	2,4	1,0	-1,4	0,7
2014	-0,5	-0,3	-0,6	1,0	1,6	1,3
2015		0,5		0,7		0,2
2016		0,8		1,5		0,7
2017		1,4				

Fuente.- PORDATA (para datos de productividad e inflación), DGERT (para datos CAWI) y VMPI (aumento salarial)
 (*) La cobertura de acuerdos desde 2011 se sitúa muy por debajo del nivel anterior, por lo que las comparaciones deben hacerse con reservas

La tabla muestra que los resultados de la negociación colectiva estuvieron muy por detrás del objetivo de los sindicatos de aumentar los salarios acordados hasta el punto de que capturarían una parte considerable de las ganancias de productividad.

En el contexto de un sistema de fijación de salarios que produce una desigualdad significativa sin ser efectivamente corregido por la negociación colectiva, el salario mínimo legal (RMMG²) adquiere mayor importancia. El procedimiento durante las últimas dos décadas ha sido que los gobiernos

² Retribuição Mínima Mensal Garantida: Salario Mínimo Mensual Garantizado

de derecha han mantenido los incrementos reales anuales del RMMG cerca de cero mientras que los gobiernos socialistas decidieron a favor de aumentos reales sustanciales.

Los elevados aumentos del RMMG durante los años 2007-2010 se debieron a un acuerdo tripartito firmado por el gobierno y todos los interlocutores sociales (incluida CGTP-IN) en 2006. Las medidas adoptadas en el curso del programa de ajuste en el marco del MoU se centraron en la dirección

opuesta: el RMMG estaba congelado, la negociación colectiva colapsó y varias medidas de bienestar social fueron eliminadas. Estas medidas afectaron, en primer lugar, a la parte más pobre de la población (Farinha, 2016: 27) y podemos suponer que contribuyeron al creciente problema de la pobreza en el trabajo. En octubre de 2014, comenzó un nuevo período de aumento sostenido del RMMG basado en acuerdos tripartitos.

Tabla 4. Aumentos del Salario Mínimo y de los salarios acordados en Convenio

Año	Salario Mínimo (€)	Aumento Salario Mínimo (%)	Inflación (%)	Salario Mínimo a precios constantes (Base:2011)	Aumentos salariales por convenio (CAWI)	Brecha entre SM y CAWI
2000	318	4,1	2,9	1,2	3,4	0,7
2001	334	5,0	4,4	0,6	4,0	1,0
2002	348	4,1	3,6	0,5	3,8	0,3
2003	357	2,5	3,2	-0,7	2,9	-0,4
2004	366	2,5	2,4	0,2	2,9	-0,4
2005	375	2,5	2,3	0,2	2,7	-0,2
2006	386	3,0	3,1	-0,1	2,7	0,3
2007	403	4,4	2,5	1,9	2,9	1,5
2008	426	5,7	2,6	3,0	3,1	2,6
2009	450	5,6	-0,8	6,5	2,9	2,7
2010	475	5,6	1,4	4,1	2,4	3,2
2011	485	2,1	3,7	-1,5	1,5	0,6
2012	485	0,0	2,8	-2,7	1,4	-1,4
2013	485	0,0	0,3	-0,3	1,0	-1,0
2014	485	0,0	-0,3	0,3	1,0	-1,0
2015	505	4,1	0,5	3,6	0,7	3,4
2016	530	5,0	0,8	4,2	1,5	3,5
2017	557	5,1	1,4	3,7		

Fuente.- PORDATA (para datos de Salario Mínimo), DGERT (para datos CAWI)

Desde 2005, la participación de los trabajadores cubiertos por el RMMG en el sector privado aumentó constantemente de 4.5% a 12.9% en 2012, disminuyendo en 2013 a 12.0% y luego aumentando abruptamente a 19.6 en 2014 y a 21.1 en 2015. El aumento de RMMG en Enero de 2016 impulsó la participación de los trabajadores cubiertos por ella al 23.3% y con el aumento adicional en enero de 2017 probablemente haya pasado el umbral del 25%.

La reducida efectividad y reciente crisis de la negociación colectiva así como la creciente importancia del RMMG indican que la capacidad de movilización de los sindicatos portugueses frente a los empleadores ha disminuido y que dependen cada vez más de obtener apoyo político (del Parlamento y/o del gobierno) para proporcionar una regulación socialmente equilibrada de las relaciones laborales.

NEGOCIACIONES TRIPARTITAS A NIVEL MACRO: EL FINAL ABRUPTO DE UN PERÍODO DE CAMBIO NEGOCIADO BAJO LA CRISIS Y EL MOU

Podemos distinguir seis períodos de acuerdos tripartitos en Portugal:

1. La constitución del organismo para las negociaciones tripartitas a nivel macro (CPCS) en 1984

y la firma de una serie de acuerdos sobre salarios e ingresos durante los años siguientes, con el objetivo explícito de reducir la inflación.

2. El Acuerdo Económico y Social (AES 1990) fue el primer pacto social amplio que cubrió los salarios y los ingresos y varias otras áreas de la política social y económica. El Acuerdo a Corto Plazo de Concertación Social (ACSCP 1996) y el Acuerdo de Concertación Estratégica (ACE 1996) ampliaron la gama de temas tratados (por ejemplo, el tiempo de trabajo y las políticas fiscales).

3. CGTP-IN no firmó ninguno de los acuerdos mencionados anteriormente y se opuso a su implementación. En el caso de la regulación del tiempo de trabajo definida en el ACSCP 1996, esta movilización por CGTP-IN tuvo mucho éxito y el gobierno redefinió su estrategia de concertación y abrió una ronda de negociaciones paralelas sobre pactos temáticos en diferentes áreas. Esto permitió la participación constructiva de la CGTP-IN en el proceso. (Por motivos fundamentales, CGTP-IN se había negado a firmar acuerdos generales o acuerdos sobre política salarial).

Dos acuerdos específicos sobre formación profesional (VET) y salud y seguridad ya habían sido firmados en 1991 (también por CGTP-IN) y en 2001 las negociaciones dieron como resultado cuatro acuerdos, dos de ellos también sobre formación y salud y seguridad y otros dos sobre la reforma del esquema público de pensiones. CGTP-IN firmó tres de estos cuatro acuerdos.

Año	Contenido y período cubierto	Firmantes	Año	Contenido y período cubierto	Firmantes
1984	Creación del CPCS	Todos excepto CGTP	1996 (24-1)	Jornada y salarios 1996+	Todos excepto CGTP
1986 (29-6)	Ingresos 1987	Todos los miembros CPCS (CGTP fuera)	1996 (20-12)	Salarios 1996-99	Todos excepto CGTP
1988 (25-1)	Ingresos 1988	Todos, excepto CGTP y CIP	2001 (9-02)	VET	Todos
1990 (19-10)	General	Todos, excepto CGTP	2001 (9-02)	HS	Todos
1991 (30-7)	Voc. Educ. & Training (VET)	Todos	2001 (20-11)	Estrategia de pensiones	Todos excepto CGTP
1991 (30-7)	Salud laboral (HS)	Todos	2001 (20-11)	Límites de pensiones	Todos excepto CGTP y CIP
1992 (15-2)	Ingresos 1992	Todos, excepto CGTP			

4. Durante el primer mandato del gobierno socialista del Primer Ministro José Sócrates (2005-2009) se firmaron una serie de Pactos temáticos. Dos de estos acuerdos trataron sobre el Plan de Pensiones Públicas (2006), uno estipuló el aumento del salario mínimo nacional (RMMG) de € 385,90 en 2006 a € 500,00 en 2011 (2006), uno centrado en VET (2007) y otro aprobó la revisión del Código del Trabajo (2008). Estos acuerdos fueron firmados por todas las confederaciones representadas en el CPCS, con la excepción de CGTP-IN que solo firmó una (en el aumento del salario mínimo).

Este período de concertación social fue de gran importancia porque demostró que será posible que el gobierno y los interlocutores sociales pudieran gestionar un proceso de cambio negociado, a pesar de los intereses muy diferentes o incluso diametralmente opuestos de las partes involucradas. Por primera vez, se alcanzó un compromiso integral tripartito sobre la reforma de la legislación laboral (aunque sin el consentimiento de la CGTP-IN). El método de negociaciones paralelas de un conjunto de pactos temáticos fue decisivo para el éxito de este proceso de intercambio político. CGTP-IN se opuso a la mayoría de los acuerdos, pero el firmado por esta confederación tuvo una duración de cinco años (2007-2011), cubriendo así todo el período de negociaciones.

5. La dramática escalada de la crisis en 2010-2011 provocó el brusco final de este período de cam-

bio negociado. Se firmaron dos “pactos nacionales de emergencia”, primero uno en marzo de 2011 poco antes de la firma del memorando de entendimiento y un segundo en enero de 2012, después del inicio de la implementación del memorando de entendimiento por el nuevo gobierno liberal-conservador. Ambos acuerdos tenían como principal objetivo fortalecer al gobierno nacional frente a las instituciones internacionales (concretamente la Troika) y crear una base para las negociaciones con el gobierno en un contexto extremadamente adverso. Ambos acuerdos quedaron rápidamente obsoletos, el primero con la caída del gobierno socialista en marzo de 2011 y el segundo en el contexto del unilateralismo del gobierno en el contexto de la implementación del MoU. CGTP-IN no firmó estos acuerdos.

6. Después del final del programa de ajuste bajo el MoU (junio de 2014) y un período de congelación del salario mínimo (verano 2011-verano 2014), se firmaron tres acuerdos tripartitos para aumentar el RMMG, todos los cuales incluyen una reducción de contribución de los empleadores a la seguridad social para aquellos trabajadores que se benefician del aumento del salario mínimo. En el caso del acuerdo más reciente, esta reducción de la contribución social fue revocada por el Parlamento (en contra de la voluntad del gobierno de la minoría socialista elegida en 2015) y sustituida por la reducción de un impuesto específico. CGTP-IN tampoco firmó estos acuerdos.

Año	Contenido y período cubierto	Firmantes	Año	Contenido y período cubierto	Firmantes
2006 (01-07)	Pensiones (estrategia)	Todos excepto CGTP	2011 (22-3)	General	Todos excepto CGTP
2006 (10-10)	Pneiones (límites)	Todos excepto CGTP	2012 (18-1)	General	Todos excepto CGTP
2006 (5-12)	Salario Mínimo 2007-11	Todos	2014 (24-9)	Salario Mínimo 2014-15	Todos excepto CGTP
2007 (14-3)	VET	Todos excepto CGTP	2016 (22-1)	Salario Mínimo 2016	Todos excepto CGTP
2008 (25-6)	Nueva legislación laboral	Todos excepto CGTP	2017 (17-7)	Salario Mínimo 2017	Todos excepto CGTP

Durante los primeros cinco períodos de concertación social, se aplicaron diferentes métodos de negociación y el proceso evolucionó de manera progresiva, culminando en 2008 con el acuerdo sobre la revisión del Código Laboral. La crisis y el MoU interrumpieron este proceso de cambio negociado. Los recientes acuerdos sobre el aumento del salario mínimo y la presentación de un nuevo *Libro Verde sobre relaciones laborales* en diciembre de 2016 (Dray 2016) pueden anunciar una nueva fase de cambio negociado.

El cambio de estrategia entre la segunda y la tercera fase, desde pactos amplios con un fuerte carácter político hasta negociaciones paralelas de varios convenios monotemáticos, puede verse como el avance decisivo para los siguientes dos períodos muy productivos de negociaciones (2001 y 200-2008). El mayor compromiso de la CGTP-IN con el proceso (en particular en 2001) fue de gran importancia para este éxito y se vio favorecido por varios factores:

1. En primer lugar, el cambio de método (desde pactos políticos amplios hasta convenios monotemáticos) eliminó un gran obstáculo para la participación de CGTP-IN porque esta confederación se oponía fundamentalmente a los acuerdos de nivel macro que condicionaban la negociación colectiva y los pactos que legitimaban las políticas gubernamentales en general.
2. En segundo lugar, los principales sindicatos de CGTP-IN participaron en intensas y amplias negociaciones sobre la reforma de la administración pública, obteniendo ganancias significativas para sus electores.
3. En tercer lugar, porque el liderazgo del Partido Comunista bajo su Secretario General, Carlos Carvalhas (1994-2004), había aflojado su control sobre la CGTP-IN³, permitiendo así a la confederación arriesgarse a avanzar más en el juego del intercambio político.

No es posible presentar en este documento una evaluación exhaustiva de las ganancias y pérdidas de cada parte en los diferentes períodos de concertación social, pero hay claros indicadores de que los pactos firmados en 2001 marcaron el pico de la influencia de los sindicatos en las negociaciones tripartitas y que esta fuerte posición sindical todavía estaba presente (aunque en menor medida) en las negociaciones entre 2005 y 2009.

EL IMPACTO DE LA CRISIS EN LOS SINDICATOS PORTUGUESES

El análisis de la evolución de las relaciones laborales durante las últimas décadas muestra que la crisis y las políticas gubernamentales bajo el MoU cambió las relaciones de poder en favor de los empleadores, contribuyó a una profunda crisis en la negociación colectiva e interrumpió un proceso muy productivo de cambio negociado en la concertación tripartita a nivel macro. Además, la crisis y el programa de ajuste aceleraron la tendencia a largo plazo de disminuir la densidad sindical en el sector privado (y posiblemente también en el sector público).

Los sindicatos movilizaron sus recursos contra las políticas gubernamentales agresivas en el marco del MoU al organizar protestas y huelgas (ver Hermes, 2014). A pesar de esta resistencia, el gobierno no hizo concesiones sustanciales en sus esfuerzos por reducir los salarios y los derechos de los trabajadores y debilitar a los sindicatos. Los únicos obstáculos efectivos para algunas de las medidas del gobierno fueron de origen legal y, en consecuencia, fue el Tribunal Constitucional quien detuvo/revocó algunas medidas.

El único caso de una retirada clara del gobierno frente a un movimiento social se produjo cuando el anuncio del primer ministro de un aumento

³ El Partido Comunista de Portugal (PCP) comenzó a construir su hegemonía en el movimiento sindical portugués durante la dictadura del Estado Novo (1933-1974). Los competidores más pequeños surgieron solo al final de la dictadura. Así, en 1974, al comienzo de la transición democrática, el PCP logró controlar la mayoría de los sindicatos y construir una sólida hegemonía dentro de la Intersindical Nacional que se reconstituyó como CGTP-IN en 1977.

sustancial de la contribución de los trabajadores asalariados a la seguridad social pública y una disminución de la contribución de los empleadores provocó una reacción de la población sorprendentemente fuerte. Una manifestación el 15 de septiembre de 2012, convocada por un pequeño grupo de activistas relacionados con el movimiento de trabajadores precarios, ganó el apoyo público que superó la capacidad organizativa de los organizadores y se convirtió en una de las mayores manifestaciones masivas en la historia de Portugal (Soeiro 2015: 3215-316). Las protestas masivas y la oposición pública de la UGT junto con las asociaciones patronales obligaron al gobierno a retirar la medida. Las protestas masivas pueden haber tenido algún apoyo de los sindicatos (en primer lugar, la CGTP), pero es indicativo de su debilidad relativa que éstos (los sindicatos) no fueron los iniciadores de la manifestación (ver Soeiro 2015: 317).

Se plantea la cuestión de si los sindicatos (y en primer lugar la mayor confederación CGTP) podrían haber contribuido a la resistencia contra el MoU de una manera más efectiva. El programa de acción de la CGTP, aprobado en su XII Congreso (27-28 de enero de 2012), caracterizó la crisis y las políticas bajo el MoU como una “regresión social y civilizatoria peligrosa” y la política de los gobiernos nacionales como “un ataque a los logros y derechos históricos sin precedentes en el Portugal democrático”. En vista de esta dramática situación, se podría esperar que la confederación hubiera definido una estrategia para alcanzar nuevas alianzas dentro del movimiento sindical, con otras partes de la sociedad civil y con los partidos políticos. Sin embargo, los documentos oficiales de la CGTP aprobados en los Congresos de 2012 (a saber, el Programa de Acción y el Informe de Actividades) no contienen ideas significativas para una política de alianza activa que corresponda a los desafíos extraordinarios a los que se enfrentan los sindicatos. En comparación con el Programa de Acción aprobado en 2008, el Programa votado en 2012 dio fundamentalmente el mensaje de hacer “más de lo mismo”. Además de los compromisos verbales habituales con respecto a la unidad de los trabajadores y los sindicatos, no se presentaron ideas concretas para los avances

en esta área y la cuestión de las alianzas sociales y políticas se mencionó solo en el capítulo sobre relaciones internacionales.

El declive a largo plazo del poder sindical tiene importantes razones estructurales, pero las decisiones tomadas por los equipos dirigentes de los sindicatos (y otras instituciones) también son relevantes. El período de negociaciones de una serie de acuerdos temáticos firmado en 2001 estuvo asociado a un aumento de la influencia sindical y puede verse como un enfoque prometedor para revertir la tendencia predominante de disminución del poder sindical. Esto se hizo posible porque dos participantes habían dado pasos importantes:

1. El gobierno eliminó los principales obstáculos para una mayor participación de la CGTP en la concertación a nivel macro al negociar acuerdos temáticos sobre cuestiones específicas en lugar de amplios pactos políticos,
2. y la CGTP hizo uso de su mayor espacio político de maniobra concedido por los líderes del Partido Comunista, negociando con el objetivo de firmar acuerdos y asumir la corresponsabilidad política con el resultado.

Antes, la CGTP se había opuesto a todos los acuerdos (con la única excepción de dos acuerdos temáticos firmados en 1991) y luchó activamente contra su implementación. Por lo tanto, los empleadores y los gobiernos solían firmar acuerdos con la confederación más pequeña (UGT), que tenía menos poder de negociación y poca capacidad para hacer cumplir los acuerdos. El resultado fue que los acuerdos alcanzados sólo por UGT eran ciertamente menos favorables para los trabajadores que si ambas confederaciones hubieran seguido una estrategia común de negociación de acuerdos y la aplicación de la misma. La obstrucción mutua entre CGTP y UGT provocó en un rendimiento inferior del movimiento sindical en su conjunto.

Los años 1997-2001 pueden verse como el punto más álgido de la influencia de la CGTP en la sociedad portuguesa, y como la intervención dinámica de la CGTP en este período fue en su mayoría complementaria a la influencia de UGT (independientemente de la continuación de múl-

tiples contradicciones y conflictos), este período también puede verse como un éxito de la influencia del movimiento sindical portugués en su conjunto. La reforma organizativa de la CGTP en la década de 1990 fortaleció su capacidad de movilización y, por lo tanto, automáticamente su posición en la mesa de la negociación colectiva y la concertación tripartita. El pluralismo político dentro de la CGTP recibió un nuevo impulso. Fue durante este período cuando el movimiento sindical en su conjunto tuvo un mejor desempeño en las negociaciones tripartitas.

El gobierno liberal-conservador de Barroso puso fin bruscamente a este proceso que había tenido el potencial de revertir la tendencia negativa (desde el punto de vista de los sindicatos) en las relaciones de poder e implementó un vigoroso regreso al objetivo de debilitar la posición de los trabajadores y sindicatos. Durante este período, la dirección moderada del Partido Comunista fue sustituida por una nueva (elegida en 2004) con una comprensión leninista ortodoxa de su misión y de su relación con los sindicatos. Este nuevo liderazgo comenzó una retractación integral contra los logros de la CGTP en términos de pluralismo interno y autonomía en sus decisiones, con graves consecuencias para la intervención de la confederación en la sociedad y frente al gobierno y los empleadores.

Como hemos visto anteriormente, los sindicatos tuvieron dos períodos de oportunidad para mejorar su posición general en las relaciones de poder, el primero durante el mandato del gobierno socialista liderado por el primer ministro António Guterres (1995-2002) y el segundo durante el mandato del gobierno socialista del primer ministro José Sócrates (2005-2011). Ambos períodos terminaron con la elección de gobiernos liberal-conservadores que implementaron medidas que dieron como resultado cambios importantes en las relaciones de poder en detrimento de los sindicatos. Los propios recursos de poder de los sindicatos y los de sus aliados más cercanos no fueron suficientes para detener estas políticas, los únicos obstáculos efectivos vinieron de la jurisprudencia (con la única excepción de las protestas del 15 de septiembre de 2012).

En esta perspectiva, los sindicatos tenían un gran interés en un cambio de gobierno después de las elecciones del 4 de octubre de 2015. Las elecciones dieron como resultado una mayoría de izquierda en el Parlamento, pero la lista común de la coalición liberal-conservadora gobernante ganó por una relativa mayoría y era una cuestión de conocimiento general que el presidente conservador de la República tenía la intención de designar al primer ministro Pedro Passos Coelho para formar un gobierno. En esta situación, era previsible que la CGTP se hubiera apresurado a instar a los partidos de izquierda a formar una alianza para terminar con el gobierno de los conservadores liberales y comenzar un nuevo período de cambio negociado, pero la dirección de CGTP se abstuvo de una inmediata declaración pública de este tipo. Podemos interpretar este autocontrol como un acto de reconocimiento de la primacía de la dirección política del Partido Comunista.

La cuestión del posicionamiento político del liderazgo de la CGTP es de gran importancia para el movimiento sindical en general. Por un lado, la UGT, como la organización mucho más pequeña que está vinculada a los compromisos de una coalición política de sindicalistas de los dos partidos grandes (socialistas y socialdemócratas liberal-conservadores) y a su necesidad fundamental de llegar a acuerdos en el CPCPS, tiene poco margen de maniobra porque su problema estructural de falta de capacidad de movilización no puede resolverse a corto o mediano plazo. La CGTP, por otro lado, todavía tiene cierta capacidad de movilización relevante que puede usarse para maximizar la posición de los sindicatos en la lucha general entre intereses sociales, económicos y políticos. Y la CGTP tiene en sus filas una pluralidad de posiciones políticas que podrían ser un terreno fértil para un debate sobre la revitalización de la unidad interna de la confederación, de nuevas ideas para alianzas con otros sindicatos (UGT y no afiliados) y de iniciativas de cooperación con otros movimientos sociales y políticos (por ejemplo, relacionados con trabajadores precarios).

En vista de las limitaciones y autolimitaciones dentro de los sindicatos, sería importante organizar

un amplio debate político sobre las oportunidades y desafíos que enfrentan los sindicatos para desatar el potencial creativo dentro del movimiento sindical

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARRETO, J. y NAUMANN, R. (1998) “Portugal: Industrial Relations under Democracy”, en Anthony Ferner/Hyman, Richard (eds.): *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford (UK)/ Malden (US).
- COSTA, H., DIAS, H. y SOERIRO, J. (2014) “As greves e a austeridade em Portugal: Olhares, expressões e recomposições”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, Maio 2014: 173-202;
- CRL (2017a) *A Negociação Colectiva em Números*. Série 2005-2016 [Collective Bargaining in Numbers. Series 2005-2016], Lisbon-Centre of Labour Relations.
- (2017b) *A Negociação Colectiva em Números – Dados de 2016* [Collective Bargaining in Numbers – Data from 2016], Lisbon-Centre of Labour
- (2017c) *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Colectiva em 2016* [Annual Report on the Evolution of Collective Bargaining in 2016], Lisbon-Centre of Labour Relations
- DÖRRE, K. (2016) Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen, en *Industrielle Beziehungen*, Jahrgang 23, Heft 3, 2016, 348-365
- DRAY, G. (coord.) (2016) *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, GEP-MTSSS [Strategy and Planning Office - Ministry of Labour, Solidarity and Social Security] / Lisbon, December 2016; in: <http://www.portugal.gov.pt/media/26493126/20170324-mtsss-livro-verde-1.pdf>
- ECE (2017) *Labour Market Policy Thematic Review 2017: An in-depth analysis of the impact of reforms on inequality – PORTUGAL*, written by Reinhard Naumann; European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policy
- EUROPEAN COMMISSION (2014) *Collective bargaining in Portugal: Study on the survival of contracts that are expired but not renewed (sobrevigência)*, A report submitted by ICF GHK in association with Reinhard Naumann, Brussels February 2014
- FARINHA, C. et al. (2016) *Desigualdade do Rendimento e Pobreza em Portugal: As consequências sociais do programa de ajustamento*. Francisco Manuel dos Santos Foundation, Lisbon
- GOVERNO DO PORTUGAL (n.d.) *Programa do XXI Governo Constitucional. 2015-2019*: <http://www.portugal.gov.pt/media/18268168/programa-do-xxi-governo.pdf>
- (2012) “Resolution 90/2012”, en *Diário da República*, 1.ª série — N.º 122 — 31 de Outubro de 2012, pp. 6265-6266.
- “(2014), Resolution 43/2014”, en *Diário da República*, 1.ª série — N.º 122 — 27 de junho de 2014, pp. 3520-3521.
- (2017) “Resolution 82/2017”, en *Diário da República*, 1.ª série — N.º 112 — 9 de junho de 2017, pp. 2849; in: <https://dre.pt/application/file/a/107494357>
- NAUMANN, R. y CAMPOS, M^a (2007) “Portugal”, en Franz Traxler and Gerd Huemer (eds.): *Handbook of business interest associations, firm size and governance: a comparative analytical approach*, Londres: Routledge.
- NAUMANN, R., REGO, R. y PONTES, C. (2012) “Collectively agreed wage increases in Portugal (1995-2010)”, contribution to the European project “CAWIE: Collectively agreed wages in Europe - Improving existing data and indicators to support social dialogue and economic governance in the EU”. University of Leuven y la Comisión Europea https://hiva.kuleuven.be/resources/docs/vor-ming/20121129_CAWIEpaper_Portugal.pdf
- NAUMANN, R. (2014) *Expiry of collective agreements in Portugal (sobrevigência)* – Final Report, submitted by ICF GHK to the European Commission
- CAMPOS, M^a. Y NAUMANN, R. (2011) “Portugal: From Broad Strategic Pacts to Policy-Specific

- Agreements”; en Sabina Avdagic, Martin Rhodes and Jelle Visser (eds.), *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalization*, Oxford University Press.
- PEDROSO, P. (2013) “Portugal in international crisis - The impact of austerity policy in economy, social model and state functions”, Report prepared in September 2013 in the framework of the Friedrich Ebert Stiftung project “*Social cohesion and the State in times of austerity*”
- SCHULTEN, T., ELDRING, L. y NAUMANN, R. (2015) “The role of extension for the strength and stability of collective bargaining in Europe”, en Guy Van Gyes and Thorsten Schulten, *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, ETUI, Brussels; at: <http://www.etui.org/Publications2/Books/Wage-bargaining-under-the-new-European-Economic-Governance>
- SOEIRO, J. (2015) *A formação do precariado*, PhD-thesis, Universidad de Coimbra.

SINDICATOS GRIEGOS: ENTRE CRISIS Y AUSTRERIDAD*

MARKOS VOGIATZOGLU
HELLENIC BROADCASTING CORPORATION
MARKOSVOG@GMAIL.COM

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL OBJETIVO DEL PRESENTE ARTÍCULO ES PROPORCIONAR EXPLICACIONES SOBRE LA INCAPACIDAD DE LOS SINDICATOS GRIEGOS PARA HACER FRENTE AL DESAFÍO DE AUSTRERIDAD IMPUESTO A GRECIA POR LA TROIKA Y SUS MEMORANDOS TRAS EL RESCATE DE MAYO DE 2010. PARA ENTENDER POR QUÉ LOS PRINCIPALES ACTORES SINDICALES RESPONDIERON A LA CRISIS DE LA FORMA EN QUE LO HICIERON, LLEVAREMOS A CABO UN ANÁLISIS DE SU TRAYECTORIA. MÁS CONCRETAMENTE, LAS ELECCIONES SINDICALES EN TÉRMINOS TANTO DE POSICIONES POLÍTICAS COMO DE ACCIONES CONCRETAS SE EXPLICAN A LA LUZ DEL SISTEMA SINDICAL GRIEGO Y DE LA LÓGICA QUE SE ESTABLECIÓ EN RESPUESTA A IMPORTANTES CAMBIOS EN EL MARCO LEGISLATIVO DE PRINCIPIOS DE LOS AÑOS NOVENTA; A SABER: LA INTRODUCCIÓN DE TRABAJO FLEXIBLE Y LA APROBACIÓN DE LA LEY SOBRE NEGOCIACIONES COLECTIVAS LIBRES Y OTRAS DISPOSICIONES.

PALABRAS CLAVE

CRISIS, AUSTRERIDAD, MARCO LEGISLATIVO, TRABAJO FLEXIBLE, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SINDICATOS

INTRODUCCIÓN

El enfoque utilizado aquí trata de responder a la cuestión de cómo el conjunto de decisiones a las que se enfrentaron los sindicatos griegos durante el período más duro de la crisis que se examina estaban *limitados* por las decisiones que habían tomado en el pasado, a pesar de que las circunstancias anteriores ya no eran las mismas. Y, dado el fracaso documentado de los sindicatos griegos

en el tratamiento de la crisis y la austeridad de 2010-2015, ¿qué conclusiones pueden extraerse con respecto al futuro del movimiento obrero griego? ¿De qué manera sus decisiones tomadas en el pasado limitarán sus opciones futuras? Debe aclararse que las “predicciones”, en el sentido literal, son demasiado especulativas, dado el contexto nacional extremadamente volátil y rápidamente cambiante, que se confundió aún más a raíz del cambio de gobierno en Enero de 2015.

(*) Traducción del original en inglés a cargo de Neus Beneyto Falagán

El artículo está estructurado de la siguiente manera. En la sección 2 se examinan los cambios en el modelo de desarrollo económico y la configuración del mercado laboral desde 1990. En la sección 3.1 se analiza su impacto en la actividad sindical, teniendo en cuenta indicadores tales como los poderes organizativos, discursivos, disruptivos e institucionales de los sindicatos. En la sección 3.2 se destaca el impacto de la crisis y el desafío de austeridad en las organizaciones laborales griegas, destacando su respuesta -percibida como inadecuada-, así como los mínimos logros concretos de los sindicatos.

La sección 3.3 examina el estado actual de los recursos de poder de los sindicatos. Por último, en la sección 4 se analizan los puntos de vista antes mencionados, tomando una perspectiva crítica de la representación nostálgica de los sindicatos griegos del período anterior a la crisis y sugiriendo alternativas.

EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DEL MERCADO DE TRABAJO HASTA 2010

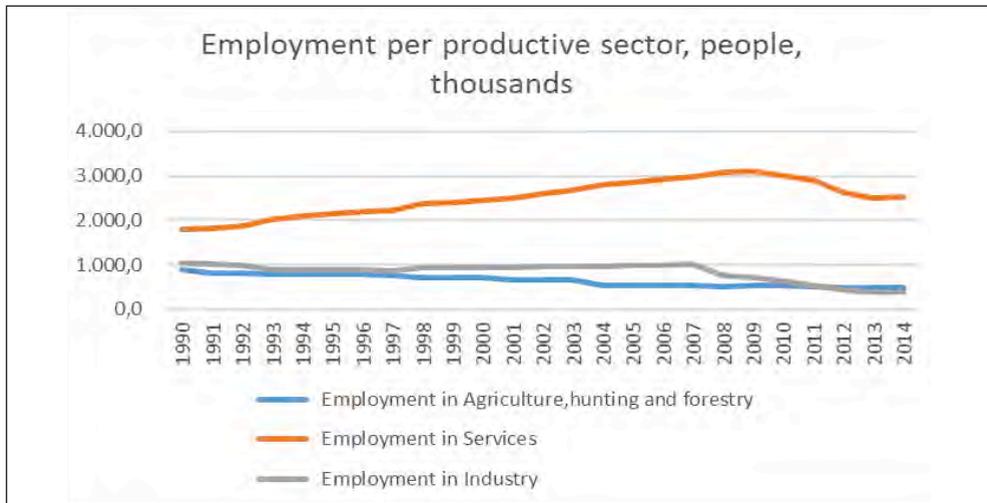
EL MODELO DE DESARROLLO ECONÓMICO GRIEGO DE 1990 A 2010

Es imposible comprender las reconfiguraciones del mercado de trabajo que tuvieron lugar entre 1990 y 2010 sin examinar primero el modelo de desarrollo del país durante el mismo período. No sólo se produjeron importantes cambios en las principales prioridades de política económica, sino

que también se establecieron los fundamentos de lo que se convertiría en la crisis de la deuda pública después de 2010, durante los años anteriores al colapso de Lehman Brothers.

En primer lugar, con respecto al escenario político, la nueva década (1990) empezó en Grecia con una coalición derecha-izquierda en el gobierno. Fue entonces cuando el proyecto de ley de las “negociaciones colectivas libres” fue aprobado por unanimidad en el parlamento griego. De 1990 a 1993 gobernó un gobierno de derechas, cuya ambiciosa agenda neoliberal de reformas fue socavada por la fuerte resistencia de los trabajadores y la disminución del apoyo popular. Las elecciones anticipadas de 1993 llevaron al partido socialdemócrata de Andreas Papandreou al poder. Sin embargo, el PASOK se distanció rápidamente de su pasado populista (Lyberaki y Tsakalotos, 2002). Los sucesores de Papandreou siguieron, en términos generales, el giro social-liberal de los socialdemócratas europeos (Tsakalotos 1998). El PASOK permaneció en el gobierno hasta 2004.

Su enfoque de política económica giraba principalmente alrededor de tres ejes que son importantes para este capítulo. En primer lugar, el sector de los servicios (el turismo, las telecomunicaciones y la banca), encabezaron el aumento de la contribución del sector al PIB griego, pasando de un 70% en 1990 a más de un 80% en 2014 (véase también Ioannis Palaiologos y Giorgos Kassar, Michaelides et al., 2013), lo que generó una importante recomposición del empleo, como refleja la siguiente gráfica:

Gráfica 1. Evolución del empleo en Grecia (1990-2014) En miles de personas

Fuente: OCDE 2014.

En segundo lugar, entre 1996 y 2004 se hizo hincapié en la construcción de infraestructuras importantes, impulsada por la necesidad del país de prepararse para los Juegos Olímpicos. El mecanismo elegido para financiar los megaproyectos pertinentes fue la creación de empresas mixtas del sector público-privado, ocasionalmente cofinanciadas por la UE y/o préstamos del Estado (Kasimati - Dawson 2009, Kasimati 2003). La construcción a pequeña escala también se vio impulsada por los préstamos hipotecarios baratos y las hipotecas ofrecidas por un sector bancario en constante expansión. El número de trabajadores de la construcción alcanzó un máximo de alrededor de 400.000 en 2008, antes de colapsar a menos de 100.000 en 2014 (*Gráfica 2*). Cabe señalar que los datos de la OCDE presentados aquí se basan en registros oficiales y, por lo tanto, no incluyen el gran número de inmigrantes sin papeles, en su mayoría de países de Europa central y oriental, que entraron masivamente en el mercado laboral después de 1991.

En tercer lugar, desde mediados de los años noventa se aplicó una combinación de leve austeridad y políticas monetarias cuidadas destinadas a reducir drásticamente la inflación, con el fin de permitir que Grecia se convirtiera en miembro de la zona euro (Oltheten et al., 2013).

De hecho, Grecia no sólo logró reducir su tasa de inflación del 24% en 1991 a menos del 5% en 2001 —el año en que adoptó el euro— sino que superó con creces el crecimiento económico medio de la zona del euro de 1996 a 2007.

Estos impresionantes logros, sin embargo, tuvieron un fuerte impacto en las perspectivas económicas a largo plazo del país. El notable aumento del PIB durante el período bajo escrutinio se basó en el endeudamiento externo. El ratio deuda pública / PIB fue inferior al 80 por ciento, pero rompió el umbral del 100 por ciento en 1993 y explotó después de 2008, alcanzando un máximo histórico del 180,5 por ciento en 2014 (Trading Economics Indicators 2015).

Gráfica 2. Empleados en la construcción (en miles)

Fuente: OCDE 2014.

Cambios estructurales en el mercado laboral

En cuanto a las relaciones laborales, 1990 fue un punto de inflexión importante puesto que dos iniciativas legislativas diferentes sentaron las bases para cambios radicales en la estructura del mercado laboral. La primera fue el proyecto de ley de la libre negociación colectiva, mencionado en la Introducción. Quizás por primera vez, el Estado hizo un serio esfuerzo para construir órganos tripartitos de diálogo social. El proyecto de ley permitía que la agenda de la negociación colectiva incluyera cuestiones más allá de las meras discusiones salariales e instituyó mecanismos de arbitraje y resolución colectiva de conflictos (Stamati 2013; Ioannou 2000). Los sindicatos elogiaron la reforma y se apresuraron a involucrarse en el sistema de negociación colectiva, ya que percibían correctamente el potencial de los beneficios individuales y colectivos. Como sostienen Culpepper y Regan, la participación en los procedimientos de deliberación colectiva era una “zanahoria” que los sindicatos podían utilizar para conservar su poder institucional, ya que estaba acompañada por la promesa de un cierto grado de paz laboral que las organizaciones sindicales

podían garantizar a sus interlocutores sociales, a los empleadores y al Estado (Culpepper y Regan, 2014).

En segundo lugar, en 1990 se introdujo también la flexibilización del mercado laboral, año en que el empleo a tiempo parcial se reconoció oficialmente como parte del sistema de relaciones laborales. Hasta 2009, al menos ocho paquetes legislativos desregularon determinados aspectos del mercado de trabajo y/o reordenaron otros de acuerdo con estándares internacionales (Milo 2009; Stamati 2013). La última de estas iniciativas que tuvo lugar antes del acuerdo de rescate de 2010 entre el gobierno griego y sus acreedores incluía varias regulaciones sobre los trabajadores temporales y una nueva configuración de la situación de las empresas de gestión de recursos humanos (Vogiatzoglou 2010). La flexibilización del mercado laboral en Grecia tenía como objetivo explícito la introducción de tipos de contrato de trabajo que no estaban disponibles previamente y no afectó las condiciones laborales de los trabajadores con contrato de duración indefinida. Así pues, los principales campos de discusión que surgieron no se centraron tanto en los reglamentos de rescisión de contratos, sino más en cuestiones de salarios y derechos específicos de los trabajadores

incluidos en los contratos (vacaciones, permiso de maternidad, pago de contribuciones al sistema de bienestar social y así sucesivamente).

LA ZANAHORIA Y EL PALO: RECONFIGURACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y SU IMPACTO EN LOS SINDICATOS

RECURSOS DE PODER DE LOS SINDICATOS GRIEGOS

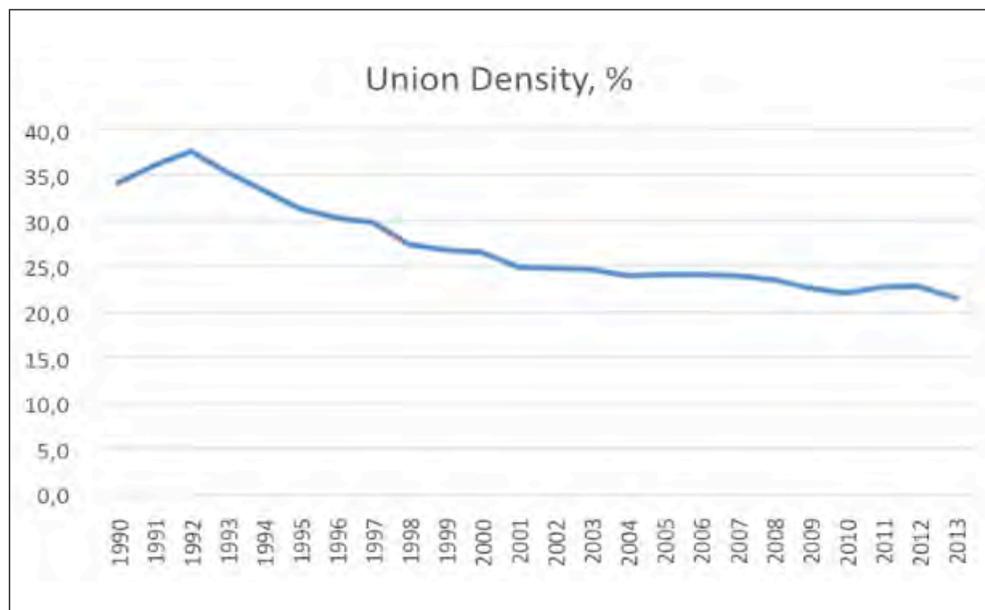
Las respuestas de los sindicatos a la flexibilización fueron débiles. Aparte de algunos comunicados de prensa indignados, los sindicatos griegos hicieron escaso uso de las publicaciones y hallazgos de sus institutos de investigación, que reiteradamente ponían de relieve los riesgos que los trabajadores y sus organizaciones afrontarían en un mercado laboral desregulado y flexibilizado (véase, por ejemplo, Georgakopoulou y Kouzis 1996, INE-GSEE 2009).

Con respecto al poder *organizativo* de los sindicatos, el principal indicador a ser examinado es la densidad sindical. Los datos disponibles pintan un cuadro sombrío cuando se trata del pasado cercano,

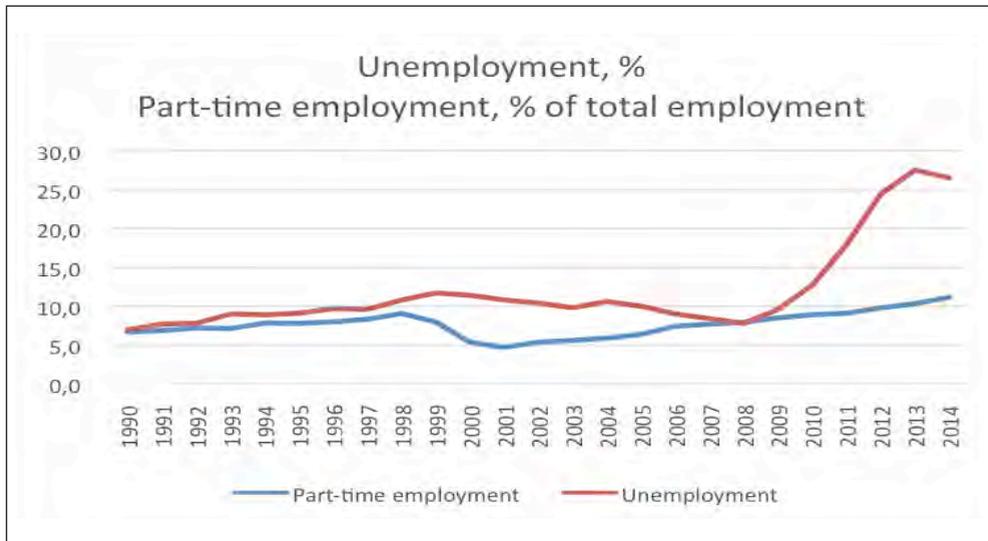
presente y futuro del movimiento obrero griego. A pesar de que existen disputas académicas sobre la forma más adecuada de calcular la densidad sindical en Grecia (para una visión general, véase Vogiatzoglou, 2014), las estadísticas de la OCDE revelan una tendencia a la baja indiscutible, similar a la experimentada en el hemisferio occidental durante el mismo período (*gráfica 3*).

Es más, los sindicatos no lograron encontrar maneras de movilizar a la gran cantidad de trabajadores migrantes indocumentados, así como la siempre creciente fuerza laboral precaria que se agrupaba en torno a varias profesiones del sector servicios (telecomunicaciones, *call centers*, ingeniería, catering y limpieza). Como se verá a continuación, las iniciativas de sindicalización de los trabajadores precarios fueron principalmente propuestas por activistas de base (Kretsos 2011), mientras que los trabajadores migrantes siguen estando en gran parte desorganizados. Cabe destacar que la GSEE (la confederación sindical del sector privado) no ha invertido recursos en la organización. No emplea a organizadores profesionales ni ha lanzado campañas de sindicalización.

Gráfica 3. Densidad sindical en Grecia (%)



Fuente: OCDE 2014.

Gráfica 4. Desempleo (%) y empleo a tiempo parcial (% del empleo total)

Fuente: OCDE 2014.

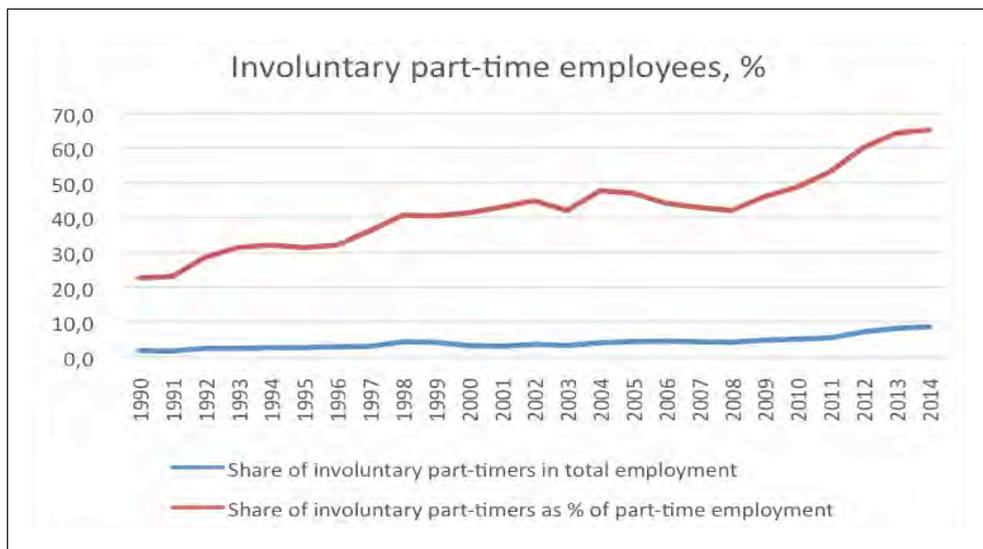
Estos elementos ofrecen también una idea de por qué la pérdida de poder organizativo fue acompañada por una tendencia similar en el poder estructural de los sindicatos griegos. Durante los años setenta y ochenta, habían establecido una sólida base de afiliación en empresas de servicios públicos (agua, electricidad, telecomunicaciones), en empleados municipales y regionales, así como en sectores industriales específicos donde los trabajadores votaron en masa por el Partido Comunista (Muelles, construcción, astilleros, entre otros).

Después de 1990, el desempleo se mantuvo relativamente estable algo por encima de la media de la UE (*gráfica 4*). Es más, la incidencia del empleo a

tiempo parcial siguió la tendencia general del empleo y su tasa se volvió negativa en torno al cambio de siglo, cuando la demanda de empleo era alta.

Sin embargo, es importante señalar que la proporción de trabajadores involuntarios a tiempo parcial en la fuerza de trabajo (*gráfica 5*) aumentó constantemente, como porcentaje del empleo a tiempo parcial y del empleo total. La pérdida de puestos de trabajo en sectores caracterizados por una sindicalización relativamente alta fue compensada por un aumento de los empleos en los servicios, que tradicionalmente tienen una sindicalización baja (Kouzis 2007).

Gráfica 5. Trabajadores involuntarios a tiempo parcial



Fuente: OCDE 2014.

El surgimiento de competidores privados en sectores previamente dominados por el Estado (telecomunicaciones, banca) agravó aún más la situación, ya que la diferencia entre los niveles de sindicalización de los sectores privado y público era dramática (Zamponi y Vogiatzoglou, 2015). El período hasta 2010 se caracterizó por un debilitamiento de la posición de los grupos de empleo basados en profesiones y sectores bien organizados, mientras que las categorías profesionales y de producción en expansión apenas estaban sindicalizadas.

Respecto de la integración institucional de los sindicatos, como se señaló en la sección 2.2, las intervenciones legislativas de 1990 permitieron un aumento espectacular del poder *institucional* del movimiento obrero griego. Hasta 2012, el sistema de negociación colectiva en Grecia se caracterizaba por tres elementos: la extensión obligatoria de los convenios colectivos a todos los trabajadores, sindicalizados o no; la mediación en caso de conflictos laborales por parte de un órgano tripartito (OMED, véase más adelante) en el que los representantes estatales pudieran determinar las decisiones mayoritarias; y la prolongación obligatoria de los convenios colectivos, incluso después de su vencimiento, si no se firmaban nuevos acuerdos.

La negociación colectiva tendría lugar en varios niveles. La GSEE negociaría y firmaría el convenio colectivo nacional con las respectivas asociaciones patronales nacionales. Los sindicatos profesionales, locales y del sector productivo firmarían acuerdos con sus respectivas asociaciones patronales. Los sindicatos de nivel empresarial podrían firmar convenios colectivos directamente con sus empleadores. En todos estos casos, los contratos personales de los trabajadores deberían respetar el convenio colectivo más positivo -para los derechos de los trabajadores-, independientemente de que los propios trabajadores estuvieran sindicalizados o no. Si un convenio colectivo expirase y las dos partes no quisieran o no pudieran firmar uno nuevo, cualquiera de las partes podría solicitar unilateralmente la intervención de la OMED (Organización de Mediación y Arbitraje), cuyas decisiones serían jurídicamente vinculantes. Es más, el convenio colectivo prescrito conservaría su validez por otros seis meses, permitiendo a las partes concluir con éxito sus negociaciones.

Además, durante todo el período examinado, los vínculos entre los partidos políticos y las élites sindicales siguieron siendo muy fuertes. Las fracciones sindicales tenían claras filiaciones políticas y sus representantes eran elegidos en forma casi

política. Es cierto que las privilegiadas relaciones interpersonales de los dirigentes sindicales y de los partidos llevaron a una mayor influencia de los sindicatos griegos en la escena política central. Sin embargo, este esquema también funcionó al revés. Los estudiosos reconocen que uno de los principales problemas estructurales del sistema sindical griego es el denominado “sindicalismo gubernamental”, en el que las capas superiores de la jerarquía sindical participan activamente en los esfuerzos por pacificar la movilización popular para mantener sus relaciones privilegiadas con sus afiliados políticos y promover las prioridades políticas de estos últimos (Ioannou 2000, Kritsantonis 1992, Ioannou 1989).

Los elementos anteriores combinados explican, en cierta medida, la escasez relativa de movilizaciones significativas de trabajadores de 1993 a 2010. Dependiendo del partido político de origen, en medio de una densidad sindical a la baja, de la pérdida de poder estructural y de la falta de líderes jóvenes visionarios, los dirigentes sindicales griegos sólo explotaron el marco positivo de la negociación colectiva y demostraron ser incapaces de mantener una acción industrial intersectorial duradera, como la que caracterizó el panorama laboral de finales de los años setenta y principios de los ochenta y el período entre 1990 y 1993 (Aytonomi Protovoulia Politon 1983). Sin embargo, los estrechos vínculos entre el sistema político y los sindicatos permitieron que la huelga política por excelencia, la huelga general de 24 horas, se convirtiera en el principal “palo” de los sindicatos griegos hasta 2010. Durante todos estos años, se proclamó al menos una huelga general por año, el día en que se votaba el presupuesto estatal. La participación en las huelgas no fue particularmente impresionante, pero el tamaño de las manifestaciones fue un indicador del descontento social, aunque irrelevante para las demandas oficiales de trabajo.

Finalmente, el poder *discursivo* de los sindicatos griegos siguió siendo limitado. Los datos del Eurobarómetro de 1999 y 2008 muestran que, en ambos marcos temporales, más del 70% de la población tenía poca o ninguna confianza en los sindicatos (Comisión Europea, 1999, Comisión Europea,

2008). Esta puntuación es similar a la de muchos otros países europeos, pero la situación empeora si se cambia ligeramente la pregunta, preguntando sobre “dirigentes sindicales” en vez de sobre sus organizaciones. En una encuesta de opinión de 2011, el 93% de los encuestados declaró que no tenían confianza en el liderazgo sindical (Laou-taris 2011). Además, en una encuesta de 2013, el 95,2% de los encuestados declaró que los sindicatos “hicieron muy poco o nada” para bloquear las medidas de austeridad (Lykavitos 2013). A medida que avanzaban los años de crisis, la hostilidad contra el actual presidente de la GSEE, Yannis Panagopoulos, aumentó hasta el punto de que fue agredido físicamente y herido por las multitudes enfurecidas dos veces, durante las manifestaciones de la huelga. La sede de la GSEE fue ocupada durante varios días en tres ocasiones diferentes (2009, 2011 y 2014). Los activistas de base que ocuparon el edificio acusaron a la confederación de complacencia y de falta de voluntad de representar los intereses de los trabajadores.

En resumen, todos los elementos que explican el fracaso de los sindicatos griegos para hacer frente a la crisis y el desafío de la austeridad ya estaban presentes en 2010. En primer lugar, un conjunto de profundos problemas estructurales: disminución de la densidad sindical; burocratización; incapacidad de llegar a los trabajadores jóvenes y migrantes; y una estructura organizativa de nivel medio fragmentada que obstaculiza la coordinación intersectorial. En segundo lugar, un arsenal de acción industrial predecible, de una sola arma (la huelga general). Los años de asignación de recursos exclusivamente a la negociación colectiva habían causado una pérdida de conocimientos y de la capacidad de coordinar una movilización duradera. Finalmente, hubo un severo problema de liderazgo. Las élites sindicales estaban desacreditadas ante grandes franjas de trabajadores. Un sistema electoral anticuado (si no amañado) favoreció a los titulares sobre los recién llegados, poniendo obstáculos a la renovación del liderazgo. Por último, aunque no por ello menos importante, la mayoría de los miembros de la junta de la GSEE y de la ADEDY (confederación de funcionarios

públicos) tenían vínculos estrechos con un partido (PASOK) que estaba a punto de ser eliminado del mapa electoral.

LOS SINDICATOS DURANTE LA CRISIS

Cuando, en abril de 2010, el Gobierno socialdemócrata griego anunció el denominado *Memorando de Entendimiento* firmado por el propio gobierno y la Troika de acreedores (BCE - UE - FMI), se hizo evidente de inmediato que las medidas de austeridad que el acuerdo requería se dirigían primero y principalmente a la población activa. El *memorandum* provocó un desempleo masivo, recortes de salarios y pensiones, aumento de impuestos y, lo que es más importante, el colapso del sistema de negociación colectiva que se había adoptado en 1990. El impacto en los sindicatos fue doble, tanto directo como indirecto. La consecuencia indirecta está relacionada con el rápido aumento del desempleo y la máxima movilización de recursos en nombre de las élites políticas y económicas para contrarrestar posibles reacciones. El temor al desempleo proporcionó contra-incentivos a los trabajadores a expensas de movilizarse y comprometerse en la acción laboral, mientras que una serie de derrotas en las disputas de pequeña y mediana escala dejó claro a todos que las luchas aisladas, tanto de las empresas como del sector productivo, no tenían ninguna posibilidad de éxito. La consecuencia directa fue que el sistema de negociación colectiva heredado del período anterior quedaba totalmente desmantelado, como exigían los acreedores. A nivel nacional, se canceló el convenio colectivo firmado por la GSEE y se redujo el salario mínimo mensual por decreto legislativo de 751 euros a 540 euros mensuales. A nivel sectorial y ocupacional, se abandonaron los mecanismos estatales de arbitraje y mediación. Se suprimió la prórroga obligatoria de los convenios colectivos después de su vencimiento, en el caso de que no se hubiera firmado un nuevo acuerdo. Y los empleadores ya no estaban vinculados por los convenios colectivos firmados por sus respec-

tivas asociaciones patronales. Hoy en día, apenas están en vigor un puñado de convenios colectivos sectoriales o profesionales. La gran mayoría de los empleados están cubiertos sólo por el salario mínimo, según lo definido por el decreto estatal mencionado anteriormente.

Así pues, los sindicatos perdieron tanto su zana-horia como (parte de) su palo. La única influencia que les quedaba eran intervenciones políticas de alto nivel. Dada la falta de alternativas en su arsenal de acción colectiva, no es sorprendente que se convocaran masivamente huelgas generales de 24 horas. La primera huelga general contra la austeridad fue convocada el 5 de mayo de 2010 y la participación fue excepcionalmente alta: unas 250.000 personas participaron en la protesta de Atenas (Kousis 2012).

En 2011 y 2012, se convocaron más de 30 días de huelga general. El peso simbólico de estas huelgas fue muy importante en el desarrollo del movimiento anti-austeridad. Las investigaciones han confirmado que todos los grandes eventos de protesta ocurrieron exactamente en los días en que se convocaron las huelgas generales (Kousis y Kanellopoulos 2013, Kousis 2012, Diani y Kousis 2014). En los días de la huelga, decenas de miles (ocasionalmente, cientos de miles) de manifestantes marcharon por las calles de Atenas y las otras grandes ciudades griegas y los enfrentamientos con la policía y otras acciones violentas fueron frecuentes. Las huelgas generales se complementaron con el descontento generalizado expresado por diversos grupos sociales, sobre todo por actos de desobediencia civil: negativa a pagar los impuestos recientemente creados, ataques verbales y físicos a políticos en espacios públicos y protestas en contextos y eventos previamente no politizados, como estadios de fútbol y desfiles militares y escolares.

En 2013 se produjeron dos grandes huelgas en el sector de la producción, en las que participaron trabajadores del metro y maestros de escuelas secundarias. Su incapacidad para coordinarse con otras organizaciones del sector profesional y productivo resultó fatal, ya que ambos se enfrentaron a una fuerte represión estatal: aparte del

“reclutamiento civil” de huelguistas¹, la policía antidisturbios intervino para desalojar los lugares de trabajo tanto de los huelguistas como de los trabajadores que se solidarizaron con éstos. En junio de 2013, el anuncio del cierre de la emisora pública de radio-televisión (ERT) y el despido de sus empleados provocó una manifestación espontánea de unas 50.000 personas frente a la sede de la compañía. Los estudios de la ERT estaban ocupados y las emisoras de radio y televisión continuaban emitiendo clandestinamente, hasta el momento en que intervino la policía antidisturbios.

Los logros concretos de estas acciones fueron mínimos: frente a un oponente que había movilizizado todos los recursos disponibles, que basaba sus acciones en una estrategia política muy clara y que estaba asistido por un fuerte mecanismo de propaganda lanzado por prácticamente todos los medios de comunicación privados; los sindicatos no consiguieron bloquear ninguna de las medidas propuestas. Sin embargo, sí que contribuyeron, junto con un amplio abanico de organizaciones y grupos políticos que constituían el movimiento anti-austeridad griego, al colapso del sistema de partidos políticos de la post dictadura griega. En 2011, el último gobierno del PASOK renunció. El gobierno tecnócrata que lo reemplazó duró menos de un año. Se necesitaron dos rondas de elecciones nacionales, en mayo y junio de 2012, para formar un gobierno tripartito de coalición. En mayo de 2014, el partido de izquierda SYRIZA ganó las elecciones europeas. El gobierno se tambaleó durante unos meses más y se convocaron nuevas elecciones urgentes para enero de 2015. SYRIZA ganó y formó un gobierno de coalición con el partido populista de derechas ANEL.

Los primeros seis meses de SYRIZA en el poder fueron relativamente tranquilos en cuanto a la movilización laboral. El gobierno gozó de una popularidad sin precedentes y sus negociaciones

con los acreedores monopolizaron la agenda social y política, sin dejar espacio para grandes cambios en el marco de las relaciones laborales. Durante el febril verano de 2015, sin embargo, las negociaciones llegaron a un punto muerto. Los bancos griegos estaban experimentando enormes flujos de depósitos en el extranjero y la tesorería del Estado había llegado al punto en el que era incapaz de cumplir incluso sus obligaciones financieras más fundamentales. Se impusieron controles de capital y se convocó un referéndum para decidir sobre un nuevo memorando.

La GSEE, que había desaparecido durante meses, emitió un comunicado en el que instaba a sus miembros a *aprobar* el nuevo acuerdo de rescate votando “Sí a nuestra moneda común y la Europa federal”². El resultado - el 61,3 por ciento votó “No” - resaltó hasta qué punto las élites sindicales se habían alejado de su base. Aunque no se ha llevado a cabo una investigación sistemática sobre el voto del referéndum, una simple observación de los resultados regionales confirma que los trabajadores, especialmente los más pobres, desafiaron totalmente la sugerencia del sindicato y rechazaron abrumadoramente el acuerdo propuesto.

Lo que siguió fue la capitulación de Alexis Tsipras ante las demandas de los acreedores, las elecciones anticipadas, la reelección de un SYRIZA moderado y la adopción, por el partido de otra ronda de medidas de austeridad. Los sindicatos convocaron un par de huelgas generales contra el nuevo memorando, pero la participación fue mínima, debido a la desilusión y desesperación generalizadas.

¹ El reclutamiento civil “era una disposición legislativa que permitía al gobierno romper una huelga por razones de” seguridad pública “al obligar a los huelguistas a seguir trabajando bajo pena de prisión. La disposición fue cancelada en abril de 2015 por el gobierno de SYRIZA.

² Comunicado de prensa de la GSEE, sin número, 01/07/2015. Disponible en: <http://www.gsee.gr/2015/07/01/deltio-tipou-sinedriasi-olomelias-diikisis-gsee-3/>

EVALUACIÓN DE LOS RECURSOS SINDICALES TRAS SEIS AÑOS DE CRISIS

En la Sección 3.1 se identificaron tres categorías principales de desafíos a los que se enfrentaban los sindicatos griegos en 2010. En 2016, los problemas estructurales siguen intactos, en medio de un ambiente mucho más duro. Los poderes organizativos y estructurales de los sindicatos se han debilitado debido al dramático aumento del desempleo. Los empleadores ya no necesitan sindicatos para asegurar la paz laboral: el desempleo masivo

funciona como un contra-incentivo tanto para la sindicalización como para la movilización dirigida a garantizar los derechos laborales. El poder institucional de los sindicatos está casi destruido, ya que el marco de la negociación colectiva previo a la crisis ha sido desmantelado. En términos de liderazgo, no se han notado cambios significativos desde 2010. El actual consejo de la GSEE fue elegido en marzo de 2016. El mandato de Panagopoulos fue renovado por otros cuatro años. La siguiente tabla muestra la composición actual del comité ejecutivo de la GSEE.

Tabla 1. Comité Ejecutivo de la GSEE

Nombre	Afiliación	Votos	Esaños
PASKE	PASOK (Socialdemócrata)	119	15
DAS	KKE (Comunista)	83	10
DAKE	Nueva Democracia (conservador)	67	8
EAK	Izquierda	53	7
Nea DAKE	Nueva derecha	31	4
EMEIS	Extrema izquierda	9	1
TEK	Extrema izquierda	6	0

Fuente: Comunicado de prensa de la GSEE, 20 de marzo de 2016.

El PASKE de Yannis Panagopoulos (afiliado al PASOK) tiene 15 esaños. La división de las fracciones sindicales de derechas influyó en su disminución, pero lograron asegurar un total de 12 esaños. La fracción del Partido Comunista se ha fortalecido, ocupando el segundo lugar y eligiendo un total de 10 representantes. La fracción sindical de izquierdas EAK está representada por siete sindicalistas. Nea DAKE es una escisión de DAKE, afiliado a la New Democracy. El EMEIS fue una escisión del PASKE, afiliado al PASOK, pero muchos en sus filas se aliaron con el partido de izquierdas extraparlamentario Alianza Popular (Laiki Enotita), que está compuesto por ex funcionarios de SYRIZA, diputados y ministros que no estaban de acuerdo con el cambio pro-Troika de su partido. Por último, TEK es ampliamente apoyado por ANTARSYA, un partido extraparlamentario de extrema izquierda. Cabe destacar que el partido gobernante, SYRIZA,

no tiene afiliados entre los dirigentes sindicales. La razón es que la fracción sindical afiliada al partido de Alexis Tsipras (Aftonomi Paremvasi - AP) se disolvió después de la capitulación del gobierno griego. Varios sindicalistas renunciaron, mientras que el resto pasó a formar nuevas coaliciones. Es importante señalar que los desdoblamientos, reajustes y cambios de afiliación descritos anteriormente no significan un debilitamiento de las relaciones entre los partidos y los sindicatos en Grecia, sino que reflejan la volatilidad del sistema de partidos políticos en los últimos años.

CONCLUSIÓN

En esta última sección nos referiremos a las perspectivas del movimiento obrero griego, más específicamente su agenda y los medios empleados para lograr sus demandas y objetivos. Hemos

examinado la insuficiencia del tradicional kit de herramientas griego de acción industrial. Para los trabajadores griegos, la huelga general de 24 horas tiene más una utilidad simbólica que práctica. De hecho, se observó que incluso en tiempos de relativa paz laboral, era común convocar dos o tres huelgas generales al año. El cambio cuantitativo durante los años de crisis fue considerado insuficiente e indicativo de la incapacidad de la GSEE para renovar su repertorio de protesta. Por otro lado, la alternativa propuesta por muchos sindicatos radicales de base, una huelga general abierta a escala nacional, era imposible, no sólo por la falta de voluntad de las élites sindicales de involucrarse en “la madre de todas las batallas”, sino también porque el movimiento sindical no tenía la capacidad organizativa para sostener una movilización que requiriese tantos recursos. Aparte de la baja densidad sindical, los sindicatos griegos carecían de experiencia en grandes luchas laborales. Las últimas acciones laborales multisectoriales de larga duración tuvieron lugar en los años ochenta y principios de los noventa (Ioannou 2000), período en el que los sindicatos eran mucho más fuertes que hoy y el contexto sociopolítico totalmente diferente. Desde entonces, la actividad sindical a nivel macroeconómico se ha limitado a representar a los trabajadores en las llamadas estructuras de “diálogo social” (Daskalakis 1995). Los conflictos ocasionales rara vez iban más allá del nivel simbólico. Además, la propia sociedad se volvió muy hostil hacia las élites sindicales, desalentando así la movilización que requeriría altos niveles de apoyo social.

Para resumir una larga historia, lo que los líderes de la GSEE no percibieron en 2010 ni posteriormente fue que, en el contexto sociopolítico radicalmente cambiado de los años de crisis, se requería una aplicación más cualitativa que cuantitativa del repertorio de acción colectiva, la renovación de las prácticas y estructuras organizativas, así como un fortalecimiento de la base afiliativa.

Las perspectivas, ya sombrías, del movimiento obrero griego se ven aún más eclipsadas por la falta de propuestas y demandas innovadoras en la agenda de los sindicatos. Seis años después del despliegue de la crisis, no han podido formular

ideas productivas o innovadoras sobre su propio futuro o el de las relaciones laborales en el país. Por el contrario, su agenda está monopolizada por una nostalgia con respecto al período anterior a la crisis: las únicas cuestiones planteadas son el aumento del salario mínimo al nivel anterior a la crisis y el restablecimiento del marco de negociación colectiva de 2009. Cabe señalar que esta falta de ideas productivas no se limita a la mayoría (más moderada) del liderazgo de la Confederación, sino que refleja también los puntos de vista de las fuerzas de izquierdas en el sistema sindical, los que anteriormente eran afiliados a SYRIZA, así como las fracciones de extrema izquierda.

Indudablemente, este “romanticismo” sindical tardío es, hasta cierto punto, comprensible. Casi nadie va argumentar en contra de un mercado de trabajo más regulado—especialmente al observar la “jungla laboral” contemporánea de las relaciones laborales en Grecia—o salarios más altos para una fuerza laboral que ha sido privada de un 30% de sus ingresos medios durante los últimos seis años (Comisión Europea 2015, Kretsos y Vogiatzoglou 2015). Sin embargo, no se puede pasar por alto que la agenda sindical pide simplemente volver a un período en el que—como ya se ha dicho— todos los problemas relacionados con el repertorio estructural de acción colectiva y las cuestiones de liderazgo ya estaban presentes. ¿Cómo se podría suponer que esta vez el resultado podría ser significativamente diferente?

Durante los años de crisis, expertos en temas laborales se plantearon una serie de propuestas que abordaban los desafíos sindicales sistémicos de larga duración. Se sugirieron fusiones de la federación como remedio para el déficit de fragmentación y coordinación de las organizaciones de nivel medio (Kapsalis 2013). Para contrarrestar la disminución de la densidad sindical, se propusieron realizar “programas especializados y mensurables para reclutar nuevos miembros en los sindicatos, poniendo el énfasis en nuevos estratos de trabajo asalariado (jóvenes, mujeres, trabajadores flexibles, migrantes, nuevos sectores profesionales dinámicos)” (Kouzis, 2014: 16). Los cambios progresivos en los sistemas electorales de la GSEE-ADEDY podrían abrir un

camino para la renovación del liderazgo sindical a mediano plazo. También se sugirió la idea de establecer vínculos con organizaciones de movimientos sociales no relacionadas con el trabajo y activistas anti-austeridad (Vogiatzoglou, 2013). Por último, muchos estudiosos han subrayado la necesidad de una mejor cooperación y colaboración entre los sindicatos, tanto en Europa como fuera de ella (Bieler et al 2015, Bieler y Erne 2014, Gumbrell-McCormick y Hyman 2015 y Kouzis 2014). Estas discusiones son interesantes, pero su utilidad puede resultar limitada, en la medida en que se circunscriben al nivel académico.

Queda por ver si los activistas sindicales aprovecharán la oportunidad de iniciar una evaluación sincera y profunda del pasado, presente y futuro del movimiento obrero griego. Si no lo hacen, incluso si sus organizaciones logran restaurar un antiguo modelo supuestamente glorioso (un desarrollo que parece muy improbable en este momento), lo que los sindicatos griegos podrían conseguir sería apenas reavivar el camino al infierno neoliberal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANOS, A. y BOUSLI, E. (2014) "Institutional and critical review of collective disagreement mediation". *Journal of Applied Research Review*, XV, 1-21. [in Greek only]
- AYTONOMI PROTOVOULIA POLITON (1983) *These struggles are still going on - November 1973*, Athens, Aytonomi Protovoulia Politon. [in Greek only]
- BIELER, A. et al. (2015) *Labour and transnational action in times of crisis*, London, Rowman & Littlefield International.
- BIELER, A. y ERNE, R. (2014) "Transnational solidarity? The European working class in the Eurozone crisis", *Socialist Register*, 51 (1), 154-178.
- IOANNOU, C. (2011) "Tectonic changes in the wage regulation system". *Social Research Review*, 134, 133-164. [in Greek only]
- CROUCH, C. (1982) *Trade unions: the logic of collective action*, London, Fontana.
- CULPEPPER, P.D. y REGAN, A. (2014) "Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy", *Socio-Economic Review*, 12 (4), 723-745.
- DASKAKALIS, D. (1995) *Collective autonomy in the contemporary industrial society: The collective bargaining experience in European countries*, Thessaloniki, Sakkoulas. [in Greek only]
- DIANI, M. y KOUSIS, M. (2014) "The duality of claims and events: the greek campaign against Troika's memoranda and austerity, 2010-2012", *Mobilization: An International Quarterly*, 19 (4), 387-404.
- EIRO (2011) *Italy: Industrial relations profile*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/eiro/country/italy.pdf.
- EUROPEN COMMISSION (2015) *Assessment of the social impact of the new stability support programme for Greece*, SWD(2015) 162 final, 19.08.2015.
- (2008) *Eurobarometer Report Number 68*, May 2008.
- (1999) *Eurobarometer Report Number 51*, July 1999.
- GEORGAKOPOULOU, V. y KOUZIS, G. (1995) *Flexibility and new labour relations*, Athens, GSEE/INE Labour Institute. [in Greek only]
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2015) *International trade union solidarity and the impact of the crisis*, Stockholm, Swedish Institute for European Policy Studies.
- INE-GSEE (2009) *The Greek economy and employment - Annual report 2009*, Athens, INE-GSEE. [in Greek only]
- PALAIOLOGOS, I. y KASSAR, G. (2003) "An estimation of the hidden economy in Greece: 1960-2000", *Spoudai - Journal of Economics and Business*, 53 (3), 14-36. [in Greek only]
- IOANNOU, C. (2000) "Change and continuity in Greek industrial relations: the role of and impact on trade unions", in Waddington J. and Hoffmann R. (eds.), *Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions*, Brussels, ETUI, 277-304
- (1989) *Dependent employment and trade unionism in Greece*, Athens, IME. [in Greek only]

- KAPSALIS, A. (2013) *Tackling the problem of undeclared work*, Athens, INE-GSEE. [in Greek only]
- KASIMATI, E. (2003) “Economic aspects and the Summer Olympics: a review of related research”, *International journal of tourism research*, 5(6), 433–444.
- KASIMATI, E. y DAWSON, P. (2009) “Assessing the impact of the 2004 Olympic Games on the Greek economy: A small macroeconomic model”, 26(1), 139–146.
- KOUKOULES, G. y TZANETAKOS, V. (1986) *Syndicalist Movement 1981-1986: The great lost opportunity*, Athens, Odysseas. [in Greek only]
- KOUSIS, M. (2012) “Greek Mega Protests against Austerity Measures: A Relational Approach”, XXII World Congress of Political Science, Madrid, 8 July 2012.
- KOUSIS, M. y KANELLOPOULOS, K. (2013) “The impact of the Greek Crisis on the Repertoire of Contentious and Conventional Politics, 2010-2012”, 1st Midterm International Conference of the ‘Disaster, Conflict and Social Crisis Research Network’ of the European Sociological Association.
- KOUZIS, Y. (2007) *The characteristics of the Greek Union Movement*, Athens, Gutenberg. [in Greek only]
- KRETSOS, L. (2011) “Union responses to the rise of precarious youth employment in Greece”, *Industrial Relations Journal*, 42(5), 453–472.
- KRETSOS, L. y VOGIATZOGLU, M. (2015) “Lost in the Ocean of Deregulation? The Greek Labour Movement in a Time of Crisis”, *Relations industrielles/Industrial Relations*, 70 (2), 218-239.
- KRITSANTONIS, N. (1992) “Greece: From state authoritarianism to modernization”, En Ferner A. and Hyman R. (eds.) *Industrial relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell, 601–628.
- LAOUTARIS, G. (2011) *The blurry image of local administration*. laoutaris.wordpress.com. <http://laoutaris.wordpress.com/tag/δημοσκόπηση/> [in Greek only]
- LYBERAKI, A. y TSAKALOTOS, E. (2002) “Reforming the economy without society: social and institutional constraints to economic reform in post-1974 Greece”, *New Political Economy*, 7 (1), 93-114.
- LYKAVITOS (2013) Opinion Poll: What the Greeks are afraid of. <http://lykavitos.gr/archives/77016> [in Greek only].
- LYRINTZIS, C. (1984) “Political parties in post-junta Greece: A case of “bureaucratic clientelism”?” *West European Politics*, 7 (2), 99-118.
- MICHAELIDES P., PAPAGEORGIOU, T. y VOULDIS, A. (2013) “Business cycles and economic crisis in Greece (1960–2011): A long run equilibrium analysis in the Eurozone”, *Economic Modelling*, 31, 804-816.
- MILO, E. (2009) *The changes in the labour relations’ status of state-controlled companies: The case of OTE*, Athens, Panteion. [in Greek only]
- OECD (2014) *OECD.StatExtracts*. <http://stats.oecd.org> [Accessed 01.07.2016].
- OLTHETEN, E. et al. (2013) “Greece in the Eurozone: lessons from a decade of experience”. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 53(4), 317-335.
- STAMATI, A. (2013) *Greece: Impact of the crisis on industrial relations*. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece_3.htm.
- TRADING ECONOMICS INDICATORS (2015) *Cyprus GDP Growth Rate 2001-2016*. <http://www.tradingeconomics.com/cyprus/gdp-growth>.
- TSAKALOTOS, E. (1998) “The political economy of social democratic economic policies: the PASOK experiment in Greece”. *Oxford Review of Economic Policy*, 14(1), 114-138.
- VOGIATZOGLU, M. (2010) *Precarious Workers’ Unions in the Greek Syndicalist Movement*, Rethymnon, University of Crete. [in Greek only]
- (2011) “Precarious workers’ unions in the aftermath of a student rebellion”, paper presented at ECPR General Conference, Reykjavik, 25 August 2011.
- (2013) *It’s not (only) the fault of Panagopoulos*, Avgi. <http://rmbnet.gr/details.php?id=8983> [in Greek only]
- (2014) “Die griechische Gewerkschaftsbewegung: Protest- und Sozialbewegungen im Kon-

- text der Austeritätspolitik”, *WSI-Mitteilungen*, (5/2014). [in German only]
- ZAMBARLOUKOU, S. (2006) “Collective bargaining and social pacts: Greece in Comparative Perspective”, *European Journal of Industrial Relations*, 12(211), 211–229.
- ZAMPONI, L. y VOGIATZOGLOU, M. (2015) “Organising workers’ counter-power in Italy and Greece”, in Buxton N. and Dumontier M. B. (eds.) *State of Power 2015*, Amsterdam, The Transnational Institute.

EL SINDICALISMO ALEMÁN EN LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS: ¿DOS MODELOS DIFERENTES?

HEINER DRIBBUSCH (INSTITUT OF ECONOMIC AND SOCIAL RESEARCH, DÜSSELDORF)

HEINER-DRIBBUSCH@BOECKLER.DE

STEFFEN LEHNDORFF (UNIVERSIDAD DE DUISBURG/ESSEN)

STEFFEN.LEHNDORFF@UNI-DUE.DE

THORSTEN SCHULTEN¹ (HANS BÖCKLER FOUNDATION, DÜSSELDORF)

THORSTEN-SCHULTEN@BOECKLER.DE

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL ARTÍCULO ANALIZA LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS ALEMANES EN EL MARCO DE LA CRISIS SOCIAL PROVOCADA POR LA RECESIÓN ECONÓMICA INICIADA EN 2008, IDENTIFICANDO SIGNIFICATIVAS DIFERENCIAS ENTRE LOS SECTORES INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS, EN FUNCIÓN DE SUS RESPECTIVOS RECURSOS (ESTRUCTURALES, ORGANIZATIVOS, INSTITUCIONALES Y SOCIALES), MEDIANTE EL ESTUDIO DE LOS CASOS CORRESPONDIENTES A LAS PRINCIPALES FEDERACIONES DE CADA ÁMBITO (IG-METALL Y VER.DI)

PALABRAS CLAVE

CRISIS, AUSTERIDAD, SINDICATOS, RECURSOS, FEDERACIONES SECTORIALES

INTRODUCCIÓN

El estado de los sindicatos alemanes ha estado siempre estrechamente vinculado al modelo de desarrollo económico propio del capitalismo alemán, que ha experimentado profundos cambios en los últimos 30 años (Lehndorff, 2015). La reestructuración neoliberal incluía, en primer lugar, una mayor orientación al valor accionario en el gobierno corporativo alemán e importantes cambios en la

estructura de propiedad de las principales empresas alemanas.; en segundo lugar incluía también la liberalización y privatización de los servicios públicos y en tercero, un debilitamiento significativo de la protección social y laboral. Al mismo tiempo, Alemania sufrió un importante debilitamiento de la negociación colectiva.

En la década de 2000, Alemania percibió una brecha cada vez mayor entre sus florecientes industrias de exportación y su relativamente débil

¹ El presente artículo es una versión abreviada de un capítulo del libro "Rough waters – European trade unions in a time of crises", editado por los mismos autores y publicado en 2017 por el Instituto Sindical Europeo de Bruselas.

La traducción ha sido realizada por Neus Beneyto Falagán

sector nacional, lo que dio lugar a condiciones económicas bastante diferentes para las distintas organizaciones sindicales sectoriales. El desarrollo relativamente débil de la demanda interna tuvo un efecto particularmente fuerte sobre los sindicatos en los servicios privados nacionales, aunque también en los servicios públicos, que sufrieron privatizaciones y falta de inversión pública. En la industria manufacturera, la fuerte orientación hacia la exportación fue acompañada por un discurso dominante de competitividad, lo que colocó a los sindicatos bajo una creciente presión para aceptar una evolución salarial moderada y otros tipos de concesiones. Las transformaciones estructurales y políticas del capitalismo alemán condujeron a un creciente dualismo en las relaciones industriales entre la industria manufacturera y los servicios, así como a nivel de empresa entre el núcleo central y una fuerza laboral periférica (Hassel 2014).

Dado que las repercusiones de los trastornos en el modelo alemán sindical difieren entre los sectores, las respuestas de los sindicatos a estos desafíos también fueron bastante diferentes. En este contexto, una hipótesis clave de este capítulo es que no podemos hablar de los sindicatos alemanes como un actor único o incluso homogéneo. Antes de abordar el análisis de la imagen multifacética del sindicalismo alemán a través del ejemplo de los dos sindicatos más importantes, el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Alemania *IG Metall* y el Sindicato Unido de Servicios *ver.di.*, se ofrece un breve resumen de los principales cambios en los recursos de poder de los sindicatos en las dos últimas décadas.

CAMBIOS EN LOS RECURSOS DE PODER DE LOS SINDICATOS

En lo que sigue, se distinguen cuatro formas principales de los recursos sindicales de poder, a saber, el poder *estructural*, *organizacional*, *institucional* y *social* (Silver 2003, Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013; Schmalz y Dörre, 2014).

El *poder estructural* está fuertemente influenciado por la situación en el mercado laboral. Cuanto más difícil sea reemplazar a los trabajadores, más

fuerte será su poder de negociación. Después de que el paro alcanzara su nivel más alto a mediados de los años 2000, el desempleo oficial disminuyó considerablemente y los niveles generales de empleo alcanzaron máximos sin precedentes. Mientras que el crecimiento del empleo hasta la crisis se canalizó en contratos a tiempo parcial, mini-jobs y trabajo precario, el empleo en general pudo estabilizarse durante la crisis y empezó a incluir —por primera vez desde principios de los noventa— condiciones normales de empleo a tiempo completo. Después de que los sindicatos alemanes experimentaran durante largo tiempo una continua disminución de sus recursos de poder estructural debido al aumento del desempleo, la situación ha cambiado recientemente hacia un re-fortalecimiento de su capacidad de negociación.

Aparte del desarrollo general del mercado laboral, la transnacionalización de las cadenas productivas también contribuyó a un debilitamiento significativo del poder estructural de los sindicatos, sometiéndolos a una presión continua para aceptar estrategias de reducción de costes. En el sector público, el tradicional equilibrio de poder ha sido debilitado por las privatizaciones que, paradójicamente, también han provocado un aumento del número de trabajadores de los antiguos servicios públicos que ya no están sujetos a la prohibición legal de su derecho a la huelga como funcionarios (como es el caso, por ejemplo, de los conductores de trenes). Además, dado que el proceso general de fabricación se organiza cada vez más en redes de producción estrechamente vinculadas (transnacionales) que cooperan bajo el método “*just in time*”, ello lo hace también sumamente vulnerable a las interrupciones en el proceso.

El *poder organizacional* no sólo se basa en la fuerza numérica sino que incluye la capacidad de movilizar con éxito a los afiliados. Más de tres cuartas partes de todos los sindicalistas de Alemania están organizados en sindicatos adscritos a la Confederación Alemana de Sindicatos (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), de los cuales el 70 por ciento pertenece a IG Metall y ver.di. La densidad sindical neta (todas las confederaciones y los sindicatos no afiliados unidos) se ha reducido al 17%

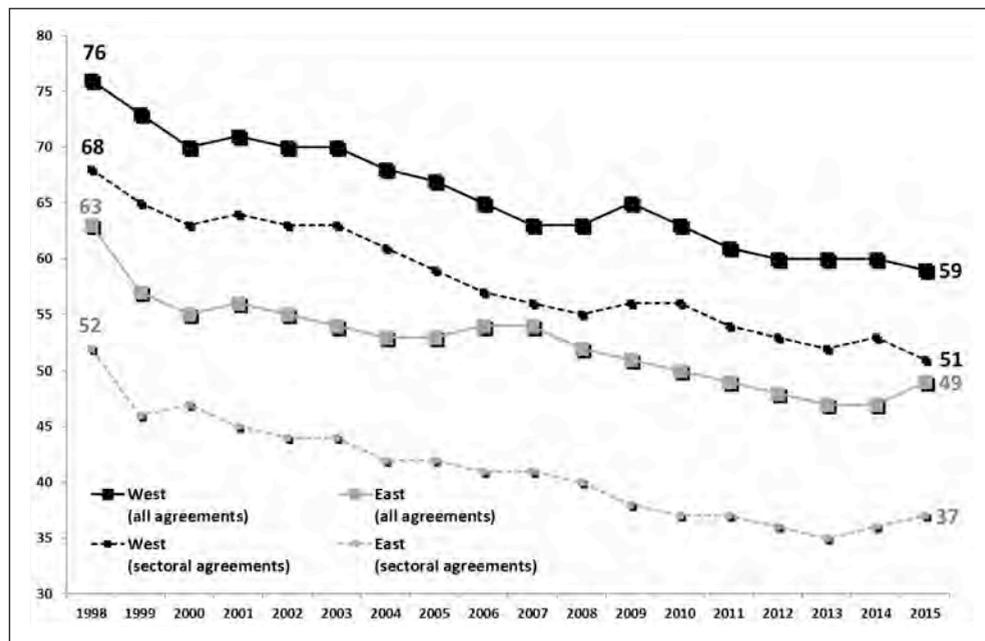
en 2015 (véase la versión 5.0 de ICTWSS). El descenso general se ha desacelerado significativamente desde 2010 con el cambio de tendencia de algunas federaciones de la DGB. (Dribbusch y Birke 2016).

La densidad sindical muestra diferencias sustanciales entre sectores y categorías ocupacionales. La industria automotriz, con grandes fabricantes de equipos originales (OEM en sus siglas en inglés) en su núcleo, está comparativamente bien organizada con algunas plantas de automóviles tradicionales que todavía tienen niveles de densidad de hasta 90 por ciento o más. Los niveles de densidad son, en promedio, mucho más bajos en la mayoría de las pequeñas y medianas empresas. En los servicios el panorama es igualmente diverso. Si bien las empresas de servicios públicos y las antiguas empresas estatales del ferrocarril, las telecomunicaciones y los servicios postales siguen bien organizadas, la imagen es mucho más sombría en las empresas que entraron en el mercado sólo después de la liberalización de estos sectores. El sector sanitario y la educación han experimentado un desarrollo

positivo de la afiliación debido a que las enfermeras y los puericultores se han convertido en el foco de una mayor actividad sindical desde mediados de los años 2000.

El *poder institucional* de los sindicatos entró en un proceso de erosión a mediados de la década de 1990, aunque el marco legal del tradicional “modelo alemán” de relaciones laborales permaneció prácticamente intacto. La característica más destacada de dicha erosión es el declive y la creciente fragmentación de la negociación colectiva (Schulten y Bispinck, 2015, Haipeter y Lehdorff, 2014, véase la gráfica 1). Para toda Alemania, en 2015 no más del 57 por ciento de los empleados estaban cubiertos por convenios colectivos (Ellguth y Kohaut 2016). La cobertura de la negociación difiere ampliamente entre los sectores. Mientras que en algunos, como la administración pública, la industria química y la automotriz, la cobertura es muy amplia, en la construcción y en un gran número de servicios privados, a veces menos de un tercio de la fuerza laboral trabaja bajo un convenio colectivo.

Figura 1. Cobertura de la negociación colectiva en Alemania, 1998-2015
(% de todos los trabajadores)



Fuente: IAB.

El sistema de negociación también ha sufrido un proceso de transformación interna, que puede definirse como descentralización y fragmentación. A mediados de los años 2000, casi todos los acuerdos importantes de la industria incluían cláusulas de apertura que ofrecían amplias oportunidades de desviación/descuelgue a nivel empresarial (Bis-pinck y Schulten, 2011).

En cuanto al segundo pilar de la representación de intereses, la proporción de trabajadores cubiertos por un comité de empresa disminuyó del 51% en Alemania Occidental y del 43% en Alemania Oriental en 1996 al 42% y 33% respectivamente en 2015 (Ellguth y Kohaut 2016).

Por último, el *poder social* puede ser entendido, en primer lugar, como el poder de coalición o de colaboración, basado en la capacidad de los sindicatos para construir coaliciones y actuar dentro de las redes de la sociedad civil, incluyendo el vínculo más tradicional pero aún importante con los partidos políticos; y en segundo, como potencia discursiva o comunicativa (Urban 2015); es decir, la capacidad de los sindicatos para influir con éxito en el discurso público y el establecimiento de la agenda.

A comienzos de los años 2000, los sindicatos alemanes eran ampliamente considerados como “totalmente anticuados, perdedores de la globalización y reliquias de una era industrial en vías de extinción”, como dijo Michael Sommer (2013), el ex jefe de la DGB al echar la vista atrás sobre este período. También reconoció que el pensamiento neoliberal había ganado terreno entre “amigos y aliados”, una referencia al Partido Socialdemócrata (SPD). Los estrechos vínculos de los sindicatos con el SPD se vieron cada vez más presionados en el momento en el que el movimiento sindical fue marginado cuando el canciller Schröder lanzó en 2003 la “Agenda 2010”, cuyo núcleo era una revisión sustancial de la legislación vigente sobre bienestar social (Hassel 2010; Knuth, 2014).

La gestión tripartita de la crisis durante la Gran Recesión en 2009 condujo a un primer acercamiento, que ganó impulso cuando la dirección del SPD tuvo que reconsiderar su relación con los sindicatos después de una devastadora derrota en las elecciones nacionales de 2009. Este desarro-

llo fue favorecido por la apertura gradual a las demandas sindicales del segundo gobierno de la Gran Coalición bajo el mandato de Angela Merkel. Este acercamiento fue paralelo a la mejora de la reputación de los sindicatos en los medios de comunicación y en el discurso público. Mientras que, según las encuestas representativas, en 2003 sólo el 23% de la población tenía una opinión “positiva” de los sindicatos y para el 45% su imagen era claramente negativa, el panorama había dado vuelta hacia 2012. Ahora más del 40 por ciento de los encuestados tienen una imagen positiva de los sindicatos, mientras que sólo el 20 por ciento los juzga negativamente.

Hubo por lo menos dos causas principales del cambio en la reputación pública de los sindicatos: por un lado, su papel en la gestión de la crisis en 2008/2009, en el que se percibió especialmente que IG Metall había hecho una importante contribución para garantizar el empleo y salvaguardar las industrias en Alemania. Por otro lado, existía la idea, entre partes cada vez más numerosas del público alemán, de que la desregulación de los mercados de trabajo, con sus consecuencias de creciente desigualdad y precariedad, había ido demasiado lejos. Esto fortaleció el poder discursivo de los sindicatos con respecto a las cuestiones de justicia social.

LOS SINDICATOS ALEMANES DESDE LA GRAN RECESIÓN

Aunque el sindicalismo en Alemania está menos dividido según líneas ideológicas, religiosas u ocupacionales (white collar/blue collar) que en cualquier otro lugar de Europa, hay diferencias significativas entre el sindicalismo en la industria manufacturera y en el sector de servicios. Para profundizar en este tema se examinarán algunas actividades sindicales entre 2009 y 2016.

GESTIÓN DE LA CRISIS EN 2008-2009

La Gran Recesión de 2008-2010 fue un gran desafío para los sindicatos en Alemania. Pero a

diferencia de algunas de sus organizaciones hermanas de toda Europa, fueron testigos de un final relativamente feliz. Ante las elecciones federales de otoño de 2009, ninguno de los partidos gobernantes de la “gran coalición” de demócratas cristianos y socialdemócratas estaba interesado en que las cifras de desempleo alcanzaran niveles sin precedentes. Los sindicatos, que habían sido marginados en años anteriores, eran ahora necesarios como mediadores potenciales y se vieron invitados a una gestión de crisis tripartita para luchar contra las consecuencias de la crisis para el núcleo industrial de Alemania.

El éxito del ‘corporatismo de crisis’ (Urban 2015) permaneció restringido a los intereses inmediatos de las empresas y el empleo en el sector metalúrgico. Ninguna de las demandas políticas más amplias que la federación sindical IG Metall había presentado en 2008/2009, como la propuesta de un fondo público para inversiones, una nueva regulación para las agencias de trabajo y una extensión significativa de los derechos de codeterminación, fueron recogidas por la “gran coalición” y su sucesor liberal conservador, que llegó al poder a finales de 2009. Tampoco se había producido una mayor movilización política de los miembros para estas demandas. A pesar de todas sus deficiencias, sin embargo, el corporatismo de crisis y la gestión de la misma a nivel de empresa mantienen un lugar firme en la memoria colectiva de IG Metall. “El milagro de los empleos en Alemania” ayudó al sindicato a ganar nuevo prestigio y confianza en sí mismo. Y aunque en un examen más minucioso el período de consulta tripartita y la intervención estatal fue un matrimonio de conveniencia de corta duración (Ohl 2011), es percibido por el sindicato como un modelo al que volver en el futuro si fuera necesario.

EL SECTOR DE SERVICIOS EN TIEMPOS DE RECESIÓN Y AUSTERIDAD

En comparación con la industria manufacturera, la Gran Recesión tuvo un impacto mucho menos inmediato en el sector servicios. A diferencia de otros países europeos, en Alemania el sector público ya

había sido objeto de políticas de austeridad incluso antes de la crisis (Keller, 2013), lo que hizo que los sindicatos del sector servicios fueran en gran medida testigos de la gestión nacional de crisis, logrando movilizar con éxito el apoyo público a sus demandas.

Esto se demostró por primera vez cuando en junio de 2009 la federación sindical del sector servicios (*ver.di*) convocó la primera huelga nacional de los servicios sociales municipales y de atención infantil. La controversia se centró en mejorar las condiciones de trabajo del personal de los servicios sociales y, en particular, de los servicios de guardería. Se inscribió en una campaña sindical más amplia a favor de una mejora financiera del trabajo social y del cuidado infantil, que recibió gran apoyo público.

Sin embargo, el tratamiento político privilegiado de la industria automovilística se hizo visible en 2012 cuando una de las mayores cadenas de *drugstores* se declaró en bancarrota en 2012. Más de 20.000 trabajadores del comercio minorista, casi todos ellos mujeres, fueron amenazados inmediatamente con el despido. A pesar de la intensa presión política y la campaña pública de *ver.di*, el gobierno conservador-liberal que había llegado al poder en 2009 rechazó cualquier intervención significativa.

El hecho de que *ver.di* estuviera más involucrado en la acción sindical que *IG Metall* tiene que ver más bien con las diferentes características de sus respectivos territorios organizativos que con una expresión de enfoques fundamentalmente diferentes. Las relaciones laborales en el sector servicios se han vuelto menos estables y están mucho más fragmentadas que en la industria manufacturera (Dribbusch y Schulten, 2007). *Ver.di* está fuertemente confrontado con las consecuencias de la privatización de los antiguos servicios públicos y los grandes comercios minoristas como Aldi, Lidl y el grupo EDEKA que no tienen ni comités de empresa ni presencia sindical y la densidad sindical general sigue siendo baja. Las historias de éxito del sindicato son la sanidad y el cuidado infantil, donde es más capaz de convencer a un público más amplio de que las mejores condiciones de trabajo para los empleados son de interés general.

Un tema muy destacado fue la campaña para el mejoramiento financiero de los servicios sociales municipales y las profesiones de cuidado infantil en 2015, que se basó en la movilización de 2009 (Kutlu 2015). El argumento popular del sindicato era que los empleados que cuidan personas no deben ser pagados menos que los que cuidan máquinas. A la disputa se añadió un alto grado de participación de base y muchos debates animados y también polémicos. Cuando después de cuatro semanas de huelga el liderazgo estaba preparado para aceptar un compromiso, la gran mayoría de los miembros lo rechazaron y forzaron nuevas negociaciones. Al igual que en campañas sindicales similares en la atención sanitaria, la idea fue muy bien acogida por el público, ya que estos servicios se consideran esenciales. El denominador común de una movilización pública eficaz es que las cuestiones en juego están relacionadas con asuntos normativos como el “pago justo” o la “justicia social”, que aparentemente han facilitado la movilización pública desde la segunda mitad de los años 2000.

MOVILIZARSE POR LA JUSTICIA SOCIAL — HACER CAMPAÑA CONTRA EL TRABAJO MAL REMUNERADO Y LAS AGENCIAS TEMPORALES

Las llamadas “reformas Hartz” de principios de los años 2000 desregularon las agencias de trabajo temporal y dieron un impulso adicional al sector de bajos salarios. La creciente presión sobre las normas de empleo de las franjas del mercado laboral provocó una preocupación generalizada de la población por la inseguridad social y los trabajadores pobres. Fue en este contexto que las campañas sindicales por un salario mínimo nacional y una nueva regulación las agencias de trabajo aumentaron el apoyo popular.

LA CAMPAÑA POR UN SALARIO MÍNIMO LEGAL

La introducción del salario mínimo legal con efecto a partir del 1 de enero de 2015 puso fin al singular estatuto de Alemania como uno de los pocos países europeos sin salario mínimo nacional

(Schulten 2014). Para ver.di marcó el mayor éxito político de su historia. La campaña se había convertido en un punto de referencia común para una organización que de otra manera hubiera quedado muy fragmentada. Reclamado hoy en día por todos los afiliados de la DGB, el salario mínimo había sido inicialmente un tema bastante polémico. En particular, IG Metall y el sindicato de trabajadores químicos IG BCE querían mantener al estado fuera de los salarios. El sindicato de Alimentos, Bebidas y Abastecimiento (NGG) fue el primero en exigir un salario mínimo legal desde 1999. La campaña tomó impulso cuando ver.di se unió a NGG en 2004, pero sólo en 2006 el Congreso de la DGB decidió seguir y lanzar una campaña federal. La decisión se produjo tras asumir como hipótesis más realista que la cobertura general de la negociación se había vuelto cada vez más irregular y los sindicatos no tenían la capacidad de cerrar las brechas, especialmente en los sectores de servicios donde los salarios eran más bajos.

La Campaña del Salario Mínimo fue elaborada no tanto sobre una movilización masiva de trabajadores mal pagados, que a menudo estaban fuera del alcance directo de los sindicatos, sino sobre una campaña política dirigida a ganar al público. Esta estrategia fue un éxito. El apoyo público a un salario mínimo legal en las encuestas de opinión se había incrementado hasta el 85% en 2009, incluyendo la mayoría de los votantes conservadores y liberales (infratest dimap 2013). Después de su derrota en las elecciones de 2009, el Partido Socialdemócrata comenzó a reconsiderar su atractivo social y aceptó la exigencia de la DGB de un salario mínimo de 8,50 €/hora. La introducción de un salario mínimo nacional fue una precondition importante de los socialdemócratas para entrar en el gobierno de la Gran Coalición que surgió de las elecciones de 2013.

La importancia de la campaña para el sindicalismo alemán fue triple. Primero fue un éxito discursivo por parte de los sindicatos el ganar a la mayoría de la gente por una demanda sindical clave. En segundo lugar, el debate sobre el salario mínimo devolvió el interés del público y de los sindicatos a cuestiones como los bajos salarios y el empleo precario. Esto, a su vez, ha tenido repercusiones

positivas en la negociación colectiva en industrias anteriormente no reglamentadas, como el sector cárnico y otros donde los sindicatos hasta ahora no tenían ni poder organizativo ni institucional. Sin embargo, el salario mínimo legal es también prueba de la falta de poder de negociación de los empleados en gran parte del sector de servicios. Se requiere intervención pública y estatal si se quiere evitar una “carrera a la baja”. Esto sigue siendo una de las grandes diferencias entre gran parte del sector servicios y la industria manufacturera, al menos en el oeste de Alemania. Esta diferencia explica por qué una segunda campaña sindical nacional, paralela a la campaña de salario mínimo, tomó una forma diferente.

LA CAMPAÑA DE IG METALL SOBRE LAS AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL

Cuando el gobierno “rojiverde” desreguló las agencias de trabajo en 2002, aceptó la directiva de la UE sobre la igualdad salarial, pero incluyó una cláusula de apertura en la Ley de Trabajo Temporal que permitió desviaciones de la igualdad de trato mediante convenios colectivos. Esto fue finalmente aceptado por los sindicatos de la DGB. Su objetivo era cerrar la brecha entre la remuneración de agencia y las tarifas en las compañías de contratación a través de suplementos específicos acordados colectivamente. Esta estrategia fracasó rápidamente a principios de 2003 cuando el “Sindicato Cristiano” CGB celebró un convenio colectivo que rebajó las tarifas previstas por las filiales de la DGB (Benassi y Dorigatti 2015). Las filiales de la DGB, incluyendo IG Metall, acordaron finalmente un convenio colectivo que apenas mejoró gradualmente los bajos niveles establecidos por la CGB. Las deficiencias de este enfoque y el hecho de que los sindicatos de la DGB estuvieran atrapados por la cláusula de opt-out en beneficio de un “sindicato amarillo” se reflejaron en el número cada vez mayor de trabajadores temporales en la industria metalmeccánica. Los bajos salarios de las agencias de trabajo se convirtieron en una característica permanente del empleo en las operaciones básicas. Así, IG Metall

se dio cuenta de su limitada influencia frente al aumento del empleo precario y revisó su estrategia.

En abril de 2008, el sindicato lanzó la campaña “Igualdad de trabajo, igualdad de salario” centrada en la organización de los trabajadores de agencias temporales en sus lugares de trabajo. Poner en práctica este nuevo enfoque exigía la incorporación de los comités de empresa. Algunos de estos comités de empresa se sentían incómodos al respecto, ya que a menudo los trabajadores de agencias temporales no eran considerados como parte de la plantilla, sino como un amortiguador externo que ayudaba a proteger a los empleados principales (Hassel, 2014). Así pues, IG Metall tuvo que enfrentarse a un problema estratégico cuyo aumento en importancia había sido tolerado por muchos de sus activistas a nivel de la empresa como la más aceptable de todas las malas soluciones.

Paralelamente a estas iniciativas en el lugar de trabajo, IG Metall siguió una estrategia de negociación colectiva en combinación con una campaña pública y otra de organización. Decenas de miles de trabajadores de agencias temporales se unieron al sindicato, y no sólo con la esperanza de recibir apoyo para el empleo permanente. A nivel local, en 2012 se habían concertado más de 1.200 acuerdos laborales por parte de los comités de empresa para mejorar las condiciones de los trabajadores de agencias temporales (Benassi y Dorigatti, 2015). A nivel sectorial, el sindicato siguió una estrategia de negociaciones paralelas con las asociaciones patronales del sector de las agencias de trabajo y de la industria metalúrgica. Al final, se celebraron dos conjuntos de acuerdos en 2012. El firmado con el sector de agencias de trabajo establecía que los trabajadores temporales recibirían un pago superior de entre el 15 y el 50 por ciento, dependiendo de la antigüedad en cualquier empresa de contratación de la industria metalúrgica. Según IG Metall, esto significaba que los trabajadores de agencias temporales podían alcanzar cerca del 97% del salario mínimo en la industria. Un acuerdo paralelo firmado con las asociaciones patronales de la industria metalúrgica estipulaba que tras 24 meses de servicio en la empresa, los trabajadores

de la agencia tenían derecho a ser asumidos como parte de la organización contratante.

Con el advenimiento de la Gran Coalición en el otoño de 2013, los sindicatos de la DGB presionaron para una nueva regulación de las agencias de trabajo. El objetivo era introducir una duración máxima del empleo, una garantía de igualdad salarial y una prohibición efectiva de emplear a los trabajadores de las agencias como rompehuelgas. Además, se debía dar a los comités de empresa más información y derechos de codecisión, no sólo en lo que respecta al trabajo temporal, sino también a los llamados contratos de trabajo y servicios (*Werkverträge*) celebrados con (falsos) trabajadores autónomos o empresas para el desempeño de determinadas tareas y cargas de trabajo de la parte contratante. La reacción legislativa del gobierno de la Gran Coalición en 2017 ha sido criticada como insuficiente por los sindicatos.

En resumen: tanto la campaña de salario mínimo encabezada por *ver.di* como la campaña de IG Metall para mejorar los salarios y las condiciones de los trabajadores de agencias temporales demostraron que los sindicatos alemanes podían llegar más allá de sus colectivos centrales. La campaña sobre el salario mínimo tenía un claro enfoque de cambio legal. Una característica distintiva de la campaña de IG Metall fue que combinaba las actividades de organización sobre el terreno con una estrategia de negociación en toda la industria y una campaña de justicia social dirigida al público en general.

LOS SINDICATOS Y LA NECESIDAD DE CONSTRUIR PUENTES

En términos del equilibrio político del poder, los años 2000 fueron un período particularmente difícil y defensivo para los sindicatos en Alemania. Contrariamente a sus esperanzas, los sindicatos perdieron a su aliado tradicional cuando la coalición rojiverde liderada por el SPD marginó a los sindicatos de cuestiones sociales fundamentales. Las desregulaciones del mercado laboral y de productos y la reducción del Estado de Bienestar, junto con la continua disminución de la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva, fueron

superadas en la primera mitad de la década de 2000 por importantes contratiempos políticos, como la fracasada huelga de IG Metall por la semana laboral de 35 horas en Alemania oriental, el creciente número de desviaciones/descuelgues locales de los convenios colectivos sectoriales en la industria manufacturera y una política de austeridad cada vez más agresiva que empujó a *ver.di* a refugiarse en sus baluartes en el servicio público. Las tendencias centrífugas en las relaciones laborales hacían cada vez más difícil “mantener una estrategia unida” (Silvia 2003).

En esta situación, la Gran Recesión marcó un cierto punto de inflexión. A diferencia de lo ocurrido en muchos otros países, en Alemania no condujo a un mayor debilitamiento de los sindicatos, sino que resultó ser una oportunidad para revivir su posición. Esto fue posible gracias a la reactivación de aquellos elementos del modelo alemán que habían sobrevivido al celo destructivo neoliberal del período anterior a la crisis. Es más, los sindicatos fueron capaces de llevar a cabo algunas destacadas campañas que obtuvieron un amplio apoyo público. Al luchar por la igualdad y la decencia en el mercado laboral, podrían demostrar que no sólo cuidaban de sus miembros principales, sino de la sociedad en su conjunto. Mejorar su imagen frente al público aumentó su aceptación en la esfera política.

Este regreso gradual de los sindicatos alemanes tuvo lugar en el contexto de un desempeño económico comparativamente bueno que redujo el desempleo, mejorando así el poder estructural de los sindicatos. Alemania entró en un círculo virtuoso de mayores aumentos salariales, lo que favoreció el crecimiento del mercado interno, estabilizando así la recuperación económica y llevando al crecimiento del empleo.

Sin embargo, este desarrollo está lejos de ser sostenible. Aunque el mercado interno ha ganado terreno recientemente, Alemania sigue dependiendo de un modelo de crecimiento, algo desequilibrado, orientado hacia las exportaciones, con excedentes comerciales y de balanza de pagos en continuo aumento. Esto hace que la economía alemana siga siendo altamente vulnerable y dependa en gran medida del entorno económico internacional.

Además, la crisis del euro está arraigada en fuertes desequilibrios económicos e intensificada por el enfoque de austeridad adoptado por la UE y sus países centrales. Todo esto puede perjudicar el poder estructural recuperado de los sindicatos.

Lo mismo se aplica al poder institucional. Los primeros intentos de volver a regular el mercado laboral, aunque bien recibidos por los sindicatos, han sido bastante tímidos y no han reducido los daños causados por la desregulación de los años 2000. Para superar las crecientes divisiones entre el empleo estándar y el empleo precario, se requerirían pasos legislativos sustanciales hacia un “nuevo modelo de mercado laboral” (Bosch 2015).

Por lo que se refiere a los sindicatos, no consiguieron detener la erosión ni de la representación en el lugar de trabajo ni de la cobertura de la negociación colectiva. Conscientes de estos desafíos, los sindicatos alemanes tomaron dos iniciativas que podrían dar forma a las próximas luchas. Una de ellas es la reciente campaña de todos los afiliados de la DGB titulada “Ofensiva por la codeterminación” (*Offensive Mitbestimmung*), cuyo objetivo es ampliar la difusión de los comités de empresa y ampliar sus derechos. La otra es una iniciativa conjunta de los jefes de IG Metall, ver.di y el sindicato de trabajadores químicos IG BCE para fortalecer la cobertura de la negociación mediante una combinación de mayores esfuerzos para obligar a los empleadores a volver a negociar colectivamente y exigir una nueva legislación para facilitar los mecanismos para declarar vinculantes los convenios colectivos (Hofmann et al., 2016).

Aunque se ha insistido en que no existe un tipo uniforme de sindicato en Alemania, se pretende dejar claro que, además de los diferentes ámbitos organizativos, existen importantes similitudes entre los sindicatos de la industria manufacturera y de servicios. El principal reto para los sindicatos alemanes sigue siendo el de fortalecer el poder organizacional aumentando su afiliación y aumentando su capacidad para participar en la movilización política. La mayoría de los sindicatos de la DGB todavía están luchando para estabilizar su afiliación y detener su descenso. La brecha sustancial entre la densidad sindical en la industria manufacturera y

los servicios privados persiste. Abordar esta brecha es más que nunca un reto para todos los afiliados de la DGB, exigiendo estrategias conjuntas y esfuerzos coordinados. Dadas las diferentes culturas y tradiciones y los distintos intereses entre los afiliados de DGB esto no será fácil.

Sin embargo, uno de los principales desafíos para los sindicatos alemanes de hoy en día es el de construir puentes entre sectores a fin de desarrollar un enfoque conjunto para una modernización progresiva del modelo de desarrollo socioeconómico de Alemania. El núcleo de esta estrategia debe ser un reequilibrio más fundamental del modelo de desarrollo económico alemán mediante un fortalecimiento integral del sector interno. En lo que respecta a las instituciones del mercado laboral, esto requiere el apoyo de una dinámica salarial más elevada mediante un refuerzo sustancial del sistema de negociación colectiva, mayores aumentos del salario mínimo legal y una mejora sistemática de los puestos de trabajo en el sector servicios con el fin de revisar la gran brecha en relación con la industria manufacturera. Este último es un desafío no sólo para ver.di, sino para todos los sindicatos alemanes, ya que las demarcaciones sectoriales tradicionales se han vuelto cada vez más borrosas.

Igualmente crucial para un giro hacia un modelo de desarrollo progresivo es sustituir la política de austeridad por un aumento de la inversión pública, especialmente en educación, servicios sociales y sanidad. Hasta ahora este tema ha sido planteado casi exclusivamente por los sindicatos del sector servicios. Sin embargo, los diferentes acentos sobre las fronteras de las industrias representadas por los respectivos sindicatos no son soluciones sostenibles para el futuro. En la medida en que la *Agenda 2010* hizo más político el conflicto en torno a la distribución de los ingresos primarios, la defensa obstinada de la baja fiscalidad y del “freno a la deuda” (y el “pacto fiscal” de la UE, por cierto) de los principales actores políticos de Alemania enfrenta a todo el movimiento sindical con el desafío de entrar en el conflicto político en torno a la distribución secundaria. El punto de partida podría ser el hecho de que los empleados de la industria manufacturera son también usuarios de los servicios públicos que

se echarán a perder como resultado de la austeridad. La lucha por servicios públicos de alta calidad sería entonces asunto de todos los sectores del movimiento sindical. También implicaría la necesidad de que los sindicatos decidieran sobre sus capacidades y su voluntad de actuar como actores políticos autónomos, independientemente de cualquier agenda de coalición gubernamental.

Por último, pero no menos importante, la cuestión de cómo construir puentes y desarrollar capacidades como actores políticos autónomos es aún más difícil cuando se trata del futuro de Europa. En los últimos años, los sindicatos alemanes han adoptado una actitud cada vez más explícita en lo que se refiere a los enfoques de política de austeridad de la UE y, en particular, al papel principal de los gobiernos alemanes en este contexto. También se oponen a los intentos de incluir a los sindicatos a nivel de la UE en las llamadas iniciativas de “reforma estructural”. Los sindicatos alemanes han ayudado a impulsar los debates sobre un gran programa de inversiones estratégicas en Europa (sobre todo la propuesta de la DGB de un “Plan Marshall para Europa”). Sin embargo, estos avances en las declaraciones públicas no son suficientes para resolver el problema de cómo los sindicatos pueden salvar la brecha entre el nivel de las políticas de la UE y las áreas de conflicto que tienen que enfrentar a nivel nacional. Dado que los sindicatos de los distintos países no tienen más remedio que luchar contra las políticas de gestión de la crisis predominantes a nivel nacional, es justo suponer que los esfuerzos realizados a este nivel son la única base posible para iniciativas y campañas conjuntas a nivel europeo y nacional para las reformas sociales y democráticas de la UE. En el caso alemán, en particular, esto significa considerar los enfoques proactivos de la distribución primaria y secundaria de la renta como una de las principales contribuciones a la lucha contra los desequilibrios de Europa.

Así, en la Europa de hoy, los sindicatos alemanes, como los de cualquier otro país, se enfrentan al reto de construir puentes tanto a nivel nacional como transfronterizo. Es probable que, dada la gradual revitalización de los sindicatos alemanes en los últimos años, su contribución a un mayor progreso

en el difícil camino hacia la construcción de puentes pueda ser mayor que en los períodos de reveses estratégicos y agitación política previos a la crisis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BENASSI C. y DORIGATTI, L. (2015) “Straight to the Core - Explaining Union Responses to the Casualization of Work. The IG Metall Campaign for Agency Workers”, *British Journal of Industrial Relations* 53 (3), 533–555.
- BISPINCK, R. y SCHULTEN, T. (2011) *Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany*, Dublin; Eurofound https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1087en4.pdf
- BOSCH, G. (2015) “Eine neue Ordnung der Arbeit: Herausforderungen für die Politik”, en Hoffmann R. and Bogedan C. (eds) *Arbeit der Zukunft*, Frankfurt/New York, Campus, pp. 480-499.
- DRIBBUSCH, H. y BIRKE, P. (2016) “Trade Unions in Germany: Development, Challenges, Responses”, en Artus I. et al. (eds) *Developments in German Industrial Relations*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 93-129.
- D RIBBUSCH, H. y SCHULTEN, T. (2007) “The End of an Era: Structural Changes in German Public Sector Collective Bargaining”, en Leisink P., Steijn A.J. and Veersma U. (eds) *Industrial relations in the new Europe. Enlargement, integration and reform*, Cheltenham, UK, Northampton, MA, Edward Elgar, pp. 155–176.
- ELLGUTH, P. y KOHAUT, S. (2016) “Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015”, *WSI-Mitteilungen* Vol. 69 (4), 283-291.
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2013) *Trade unions in Western Europe. Hard times, hard choices*, Oxford, New York, Oxford University Press.
- HAIPETER, T. y LEHNDORFF, S. (2014) “Decentralisation of collective bargaining in Germany:

- Fragmentation, coordination and revitalization”, *Economia & Lavoro* 48 (1), pp. 45-64.
- HASSEL, A. (2010) “Twenty Years after German Unification: The Restructuring of the German Welfare and Employment Regime”, *German Politics & Society* 28 (2), pp. 102-115.
- (2014) “The Paradox of Liberalization — Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy”, *British Journal of Industrial Relations* 52 (1), 57–81.
- HOFMANN, J., BSIRSKE, F. y VASSILIADIS, M. (2016) “Tarifbindung ist unverzichtbar für Sozialstaatlichkeit in der Arbeitswelt” von morgen (19.6.2016).
https://www.igmetall.de/docs_20160629_Tarifbindung_Thesenpapier_20_06_16_90b2aaa46b-6d6ccd0a520faf4fac051942e2c5c0.pdf
- KELLER, B. (2013) “Germany: The public sector in the financial and debt crisis”, *European Journal of Industrial Relations* 18, pp. 359-374.
- KNUTH, M. (2014) “Labour market reforms and the ‘jobs miracle’ in Germany. ‘The impossible gets done at once; the miraculous takes a little longer’”, *European Economic and Social Committee*.
- KUTLU, Y. (2015) “Kampf um Anerkennung. Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik”, *Zeitschrift für marxistische Erneuerung* 26 (103), pp. 126–140.
- LEHNDORFF, S. (2015) “Model or liability? The new career of the ‘German model’”, en Lehndorff S. (ed.) *Divisive Integration. The triumph of failed ideas in Europe - revisited*, Brussels, ETUI, pp. 149-178.
- SCHMALZ, S. y DÖRRE, K. (2014) “Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens”, *Industrielle Beziehungen* 21 (3); 217-237
- SCHULTEN, T. (2014) *Minimum Wage Regimes in Europe... and What Germany Can Learn from them*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.
<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>
- SCHULTEN, T. y BISPINCK, R. (2015) “Germany”, en Van Klaveren M., Gregory D, and Schulten T. (eds) *Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Labour Perspective*, Palgrave Macmillan, 230-252.
- SILVER, B. J. (2003): *Forces of labor. Workers’ movements and globalization since 1870*, Cambridge, New York, Cambridge University Press.
- SILVIA, S.J. (2003) *Holding the Shop Together. German Industrial Relations in the Postwar Era*. Ithaca: Cornell University Press.
- SOMMER, M. (2013) Rede auf dem 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall am 24./25. November 2013 in Frankfurt am Main.
- URBAN, H.J. (2015) “Between crisis corporatism and revitalisation – Trade union policy in the era of European financial market capitalism”, en Lehndorff S (ed.) *Divisive Integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited*, Brussels, ETUI, pp. 271-296.

LA AUTORREFORMA SINDICAL EN AMÉRICA LATINA-CARIBE Y EL FUTURO DEL TRABAJO

ALVARO ORSATTI
RELATS

ALVARO.ORSATTI@CSA-CSI.ORG

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

DURANTE LA ÚLTIMA DÉCADA, EL SINDICALISMO LATINOAMERICANO HA DESARROLLADO UN PROCESO DE AUTO-REFORMA DE SUS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN, CON OBJETO DE ADAPTARSE A LOS CAMBIOS EN EL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES (GLOBALIZACIÓN, PRECARIEDAD, DESREGULACIÓN). EL ARTÍCULO DA CUENTA DE LOS EJES ESTRATÉGICOS Y RESULTADOS DE DICHO PROGRAMA PLANTEANDO, ASIMISMO, INTERESANTES REFLEXIONES SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, EN EL MARCO DEL DEBATE PROMOVIDO POR LA OIT CON MOTIVO DE SU CENTENARIO.

PALABRAS CLAVE

TRABAJO, DESREGULACIÓN, REFORMA, SINDICALISMO, OIT

INTRODUCCIÓN

En la actual década está haciendo eclosión un debate sobre el “futuro del trabajo, a la vista de lo que sería un nuevo período en el movimiento de largo plazo, con un renovado determinismo tecnológico (“la cuarta revolución industrial”).

Un efecto central de este proceso es el empleo asalariado “atípico”¹, en ocupaciones, con eje en la temporalidad, la parcialidad, la tercerización

y el trabajo autónomo dependiente. En los países industrializados, donde el empleo dependiente es el 85% de la ocupación total, el componente atípico ya supera el 30% de aquel, luego de un ciclo de aumento incesante que se prolonga desde hace treinta años.

La OIT estuvo atenta a estos cambios, desde fines de los ochenta, con los primeros análisis aplicados. Por su parte, el sindicalismo internacional² comen-

¹ En 2015 se alcanzó en OIT un consenso a favor de utilizar esta denominación sintética para referirse a: contratos individuales temporales, temporarios y a tiempo parcial, tercerización mediante contratación de empresas periféricas y agencias privadas de empleo, y el recurso a trabajo autónomo dependiente económicamente (Trade), incluyendo formas encubiertas de la relación laboral.

² Se está haciendo referencia a la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y los secretariados profesionales internacionales, que en 2001 crearon la Agrupación Global Unions (junto con TUAC, Trade Union Advisory Committee, en la OCDE). En 2006 la CIOSL se fusionó con la CMT (Confederación Mundial de Trabajadores) y centrales nacionales independientes en la actual CSI (Confederación Sindical Internacional). Un inicial posicionamiento de la época fue la resolución del XV Congreso de CIOSL (Caracas, 1992) sobre problemas del empleo.

zó los años noventa ya con una conciencia creciente del problema, adoptando el concepto de “empleo precario” como forma de caracterizar a ese empleo atípico y otros aspectos igualmente delicados (el “empleo no declarado”).

En América Latina-Caribe (ALC en adelante) el escenario es más complejo, en el marco de una situación económica estructural³ de menor desarrollo, con un correlato directo en términos laborales. Efectivamente: el empleo asalariado equivale a 2/3 de del total, porque el restante 1/3 corresponde casi todo (excluyendo el pequeño grupo de empleadores) a el trabajo autónomo (tres veces más que el 10% de los países avanzados). Ello deriva de, en el sector privado, un gran predominio de unidades económicas unipersonales, familiares, y de micro y pequeña escala (en el sector urbano y rural), y el mantenimiento de un importante sector de empleo en los hogares (trabajo doméstico remunerado).

Comparativamente a los asalariados, este trabajo autónomo tiene una clara situación de inferioridad. Por ejemplo, el 80% no está declarado en las agencias públicas de la seguridad social y la actividad económica (lo que suele ser definido como “informalidad” económica y laboral)⁴ En el subuniverso asalariado, también hay una importante brecha social en relación a los países avanzados: su tasa de no registro es del 25% (contra menos del 10%)⁵. Como resultado combinado de los

mundos asalariado y no asalariado, el empleo no declarado/informal es el 50% del total.

Las diferencias entre ambos tipo de países también está presente en términos de representación e intervención sindical, lo que se vincula de manera directa a las respectivas situaciones en términos económico-sociales. Respecto de la afiliación, ALC tiene una densidad sindical similar a la europea (algo menos del 25% del empleo asalariado total) pero es muy limitada en términos del principal recurso de acción, la negociación colectiva (40% inferior en ALC respecto del promedio europeo). En cuanto a la representación en el lugar de trabajo, éste instrumento, que complementa y fortalece la capacidad negocial en Europa) tiene mínima presencia en ALC.

En este escenario, el sindicalismo de ALC siguió un recorrido lógico. Por un lado, actuó sobre los asalariados en los núcleos concentrados (los funcionarios públicos, las grandes empresas industriales y comerciales –incluso las plantaciones agrícolas–). Por otro, encaró el trabajo no asalariado fragmentado, principalmente los vendedores en espacios públicos, así como los campesinos. Luego fue agregando otras expresiones: trabajadoras domésticas, trabajadores de zonas francas de exportación, trabajadores tercerizados.

³ La tradición del análisis económico en la región, desde el enfoque desarrollista de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina), hasta las diversas teorías alternativas que enfatizan sobre el componente histórico del ciclo de desarrollo capitalista, que introduce la dependencia y el desarrollo desigual, han destacado, en comparación con los países industrializados, la heterogeneidad productiva, la falta de integración interna entre sectores y estratos y, en definitiva, la gran desigualdad de ingresos y riqueza (incluyendo un peso muy superior de la pobreza absoluta). Dos indicadores clave son el Índice de Desarrollo Humano de Naciones Unidas y el nivel de productividad por hombre ocupado: ambos son, en ALC 1/3 de Europa (cf. Beneyto y Orsatti, 2016 para estos datos y otros citados en el texto). A los efectos de este artículo, se hace abstracción de las grandes diferencias internas en ambas regiones, que han sido analizados en el documento mencionado.

⁴ En este marco, la cobertura de pensiones y de salud solo se eleva en diez puntos porcentuales adicionales (contra 50-60% para el empleo total). En el plano de los ingresos, el trabajo autónomo representa 3/4 del primer ventíl y 1/4 del quinto, lo que es la inversa exacta del total de la ocupación (datos de OIT-Oficina regional, para 2013)

⁵ Conviene tener en cuenta también que la mitad del empleo asalariado corresponde al sector público, donde, por definición, no se presentan situaciones de informalidad (aunque sí de empleo atípico).

NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL PROGRAMA SOBRE AUTORREFORMA SINDICAL

A fines de la década pasada, la nueva estructura sindical regional de la CSI⁶ (CSA, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas) estableció, en el documento-base de su primer Congreso (Panamá, abril 2008) una línea de acción denominada *Autorreforma Sindical*, que daba continuidad a un enfoque previo de ORIT (Brasilia, abril 2005). Sobre esta base, se inició inmediatamente un programa de cooperación con el sindicalismo español (CCOO y UGT) en el marco de OIT-ACTRAV, desde la oficina regional en Lima⁷. Este programa tenía tres antecedentes:

- las estrategias originales de CLAT y ORIT⁸
- los aportes de CCOO y UGT, desde los encuentros iberoamericanos y la propia cooperación sindical previa⁹

– lineamientos generales de la CSI, cuyo plan de acción del 2006 destacaba el eje “Organizar-Sindicalizar”¹⁰.

En cuanto al término “autorreforma sindical”, fue aportado por el intelectual orgánico sindical argentino Julio Godio, inspirado por el uso previo del sindicalista italiano de la CGIL Bruno Trentin¹¹

El programa se sustentó en la participación de las organizaciones afileadas y fraternales en el marco de GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical), creado en abril 2009. Hubo luego cinco reuniones más del Grupo, hasta octubre 2013, así como varias otras nacionales y subregionales). El GTAS publicó, en ese período, cuatro libros, que reunieron un total de 195 documentos sobre dicha cuestión.

En 2012, el proyecto de cooperación sindical español terminó¹², si bien CSA pudo continuar con el tema en el marco de un programa más amplio denominado “Campaña por la Libertad Sindical, la

⁶ La CSA era un resultado simétrico del proceso de concentración sindical mundial ya mencionada, como producto de la fusión de ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) con la CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores) y el agregado de centrales previamente independientes (de Argentina y Colombia, las más importantes). Se mantienen fuera de la estructura otras organizaciones importantes (en Bolivia, Cuba, Perú y Uruguay) con las que se mantienen relaciones fraternales de colaboración.

⁷ El proyecto que dió cobertura al nuevo programa se denominaba “Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en A.Latina”, comenzado en 2000, fue redireccionado a la nueva temática (Castillo y Orsatti, 2005 y 2007)

⁸ CLAT había creado, desde fines de los años setenta, el enfoque del “movimiento de los trabajadores”, para posteriormente agregar, en los años noventa, la estrategia de “organización de los sectores populares” y la estrategia de las “3R” (redimensionamiento, reestructuración y reorganización). ORIT comenzó a introducir el tema desde fines de los ochenta (documento “Nuevos Rumbos del Sindicalismo”, en el Congreso de 1989), y continuó con los enfoques sobre “fortalecimiento interno y modernización de las estructuras sindicales” y “demandas sociolaborales heterogéneas de grupos específicos” (Congreso de 1993), la estrategia de “repensar la organización sindical” y de producir un “cambio sistémico” del sindicalismo (Congreso de 1997), y la propuesta de “afiliación directa” y de redefinición de la negociación colectiva y la organización en el lugar de trabajo en función de los cambios en la estructura de las empresas y el empleo (Congreso de 2001).

⁹ En las relaciones bilaterales, además del programa regional mencionado en la nota 7, CCOO había aportado modelos organizativos en sus programas de colaboración con el sindicalismo colombiano, peruano y argentino, en tanto que UGT había desarrollado desde comienzos de los años noventa el tema de informalidad laboral (directamente con ORIT), así como otros ejes de la estrategia (migraciones laborales, seguridad social y salud y seguridad en el trabajo) (Zufiaur, 2012). Sobre informalidad, ORIT también tuvo proyectos con la FNV holandesa y la CISL italiana. La cooperación para la CLAT provino del sindicalismo holandés y belga.

¹⁰ En 2007 la CSI había establecido un programa especial de acción sobre economía informal, centrado en las cuestiones organizativas, y al año siguiente lanzó la Jornada Mundial por el Trabajo Decente (JMTD, 7 de octubre), incluyendo entre sus dimensiones la “solidaridad”, entendida como “asistencia a los sindicatos para su trabajo de organización de trabajadores en trabajo informal, no protegido y formal”.

¹¹ Debo esta precisión al sindicalista catalán José Luis Lopez Bulla, que ha sido el traductor al español de textos de Trentin, para la Fundación Primero de Mayo de CCOO. De hecho Gabaglio (2013) y Moreno (2013), en dos artículos publicados en el GTAS, utilizaban esta denominación al referirse a la historia de la CES.

¹² Su finalización, aún cuando se había presentado un nuevo proyecto, fue decisión de la cooperación española, en el marco del cambio de gobierno de 2011 que impuso drásticos recortes en los programas de la AECI (Baez, 2013)

Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical en las Américas”, con el apoyo directo de OIT-ACTRAV y la cooperación sindical de la LO noruega (“Los sindicatos por la justicia social”), que cubrió el período 2013-2016, en que se continuó con la temática ya sin utilizar el formato del GTAS.

Las organizaciones participantes en los dos ciclos del Programa fueron 70, principalmente las centrales y confederaciones nacionales afiliadas y fraternales de ALC, así como las de América del Norte¹³

OBJETIVOS

El Programa de Acción aprobado en el primer Congreso de CSA afirmaba que “el carácter y funcionamiento de la globalización neoliberal son causas de fondo y contextuales para los actuales problemas de la existencia y el accionar sindical... El neoliberalismo ha entablado una dura batalla por ganar la hegemonía ideológica y cultural en la sociedad y, por ello, sigue intentando destruir las organizaciones sindicales existentes, impedir la creación de nuevas y desprestigiar al sindicalismo como opción legítima para los trabajadores y la sociedad”.

El Congreso encomendaba a la CSA y a sus afiliadas a que se “comprometan a una profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical... se requiere una revisión de las estructuras para que se adecuen a los principios y a los objetivos

de la lucha, permitiendo una mayor cobertura, expresión de la diversidad... toda exclusión y discriminación deben ser eliminadas... los problemas e intereses de los nuevos sectores deben ser temas de interés sindical... en especial, la autoreforma debe posibilitar la inclusión de los nuevos sujetos en la organización sindical... la organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activas”

En este marco, se destacaba como un elemento clave el componente referido a los jóvenes y mujeres trabajadoras. También, en el plano de la dirigencia sindical, se particularizaba sobre lo “inadecuado de ciertas prácticas y hábitos personales de los dirigentes, incluyendo caciquismo y cupularización, verticalismo y autoritarismo, burocratización, ausencia de autonomía política, conflictos intersectoriales, divisiones y corrupción sindical”¹⁴

A este respecto, el secretario general de la CSA y uno de los principales impulsores del programa (Baez, 2011) ha explicitado que la autoreforma no era un concepto definitivo y que, por el contrario, estaba en continua revisión y validación. En este marco, se utilizaba la siguiente enunciación: “el proceso de autoreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral.

¹³ Las centrales afiliadas y fraternales participantes han sido: CGT y CTA de Argentina; COB de Bolivia (fraternal); CNPL, CUT, Força Sindical, y UGT de Brasil; CLC y CSN de Canadá; CGT, CTC y CUT de Colombia; CTRN y CMTC de Costa Rica; CAT y CUT de Chile; AFL-CIO (a través del Solidarity Center) de EEUU; CATS y CTD de El Salvador; CGTG, CUSG, FNL y Unsitragua Histórica de Guatemala; CGT, CTH y CUTH de Honduras; CTM, CROC y UNT de México; CST y FNT (fraternal, luego integrada) de Nicaragua; CONUSI (previamente SUNTRACS), CS, CGTG y CTRP de Panamá; CNT y CUTA de Paraguay; CATP, CUT y CGTP (fraternal) de Perú; CASC, CNTD y CNUS de República Dominicana; PIT-CNT (fraternal) de Uruguay y CTV y ASI (fraternal, luego integrada) de Venezuela. Otros participantes han sido: las coordinadoras sindicales subregionales (CCSA, CCSCS, CSUACC, PSCC), los Mineros de México, el PSS salvadoreño, las oficinas regionales de las federaciones sindicales internacionales (FIP, ICM, IE, IndustriALL (durante una parte del ciclo de manera individual por las luego integradas FITIM, FITVVC, e ICEM) ISP, ITF y UNI Américas, estructuras técnicas de apoyo al sindicalismo (IOS de Brasil, ENS e INES de Colombia, CILAS de México, PLADES de Perú, el Programa Sindical Regional de la FES alemana), la FNV holandesa, y CCOO y UGT de España.

¹⁴ Un rasgo negativo que se mantiene en el desarrollo del sindicalismo de ALC, es la frecuencia de divisiones internas sindicales nivel de las centrales y confederaciones, lo que da lugar a nuevas centrales, que suelen tener el contrapeso dialéctico de incorporar sindicatos y federaciones que anteriormente no estaban agrupadas.

El proceso de autoreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical. . . Además del objetivo básico de “reformarnos a nosotros mismos”, la autoreforma se ocupaba también de una reforma “externa” en el campo de la legislación laboral, dirigida a facilitarla.

La CSA daba a la autorreforma un enfoque flexible, sin creación de estructuras y, por su parte, la tarea del GTAS era “visibilizar experiencias” ya desarrolladas en esa dirección, procurando un efecto demostración sobre el resto del sindicalismo. En este sentido, el objetivo de la autoreforma era sistematizar lo ya avanzado y “devolverlo” a las propias organizaciones, para colaborar en el avance del proceso conforme a sus cinco ejes estratégicos

Una vez analizados los orígenes, objetivos y participantes en el programa de autorreforma sindical, nos centraremos ahora en revisar sus ejes estratégicos, colectivos implicados, perspectivas transversales, procediendo finalmente a una evaluación provisional de sus resultados.

EJES ESTRATÉGICOS

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Democracia y transparencia interna. Incluye representación adecuada de las líneas políticas minoritarias, debate interno periódico, publicidad permanente de las acciones, introducción de un criterio de rotación en la dirigencia; incompatibilidad entre cargos dirigenciales sindicales y cargos políticos.

Autofinanciamiento. Incluye garantías de que la cuota garantizada a la Central llegue efectivamente, política de presupuestos anuales, tratamiento especial para ciertos colectivos en materia de pago de cuotas: domicialización bancaria, fondo de solidaridad para emergencias.

Pensamiento estratégico propio. Producción de teoría sindical a través del análisis y la reflexión de la realidad y desde la autonomía de pensamiento y acción sindical. En este aspecto es sumamente

importante la relación con intelectuales y universidades.

Prestación de servicios. Asesoría legal, servicios de salud, educación y formación profesional, acceso a vivienda y suministro de gas y electricidad más baratos, ocio y cultura, cooperativas de consumo, descuentos en comercios privados. Si esta política se extiende a los no afiliados, puede convertirse en un instrumento importante para su incorporación.

Comunicación sindical con la sociedad. La comunicación externa como instrumento para mostrar la identidad sindical y aumento de su credibilidad social. Incorporación en las currícula educativa del nivel primario de contenidos sobre historia y actualidad del movimiento sindical, incluso con participación directa en su presentación.

Economía Social y Solidaria. La creación de formas asociativas y autogestionarias (cooperativas, mutuales, “empresas de trabajadores”).

ESTRUCTURAS

Agrupamiento sectorial, como vía de superación de la fragmentación y encuadramiento de ciertos colectivos considerados como “sector” (autónomos, desempleados, jubilados y pensionados) y organizaciones de base no propiamente sindicales (asociaciones, cooperativas) o sin autorización para su registro. Puede ser desarrollado mediante afiliación directa.

Agrupamiento territorial, aplicada en función de espacios geográficos y criterios de organización intersectorial. Puede facilitar la disposición de servicios y la articulación de alianzas.

Estructuras funcionales. Incorporación a la estructura básica de secretarías o departamentos dirigidos a determinados colectivos o sectores económicos, como instrumento de organización, alianzas y acción sociopolítica.

Estructuras en la empresa. Creación o profundización de estructuras ubicadas al interno de la empresa (comités, secciones), cuando se trata de colectivos de cierto tamaño, como forma de acción sindical directa en el lugar de trabajo, para incidir en la organización del trabajo, apuntar a

formulas de cogestión o autogestión, y apoyar la negociación colectiva.

REPRESENTACIÓN

Ampliación de la cobertura, con carácter universal, a todos los colectivos de trabajadores sin excepciones ni exclusiones, tanto en relación de dependencia como autónomos, incluyendo los que son resultado de estrategias empresariales de disimulo de relaciones laborales, y quienes no son considerados trabajadores por la normativa vigente en cada país

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es la principal acción sindical, con la meta de alcanzar el nivel sectorial y territorial, aplicando el criterio “erga omnes” en ese plano pudiéndose utilizar asimismo para cubrir a colectivos autónomos que se desempeñan en el plano de los gobiernos locales.

UNIDAD Y COORDINACIÓN SINDICAL/ALIANZAS

Para promover la inserción sindical en la agenda más amplia de la sociedad, en los planos de la acción social, política, legislativa y comunicacional.

Sindicalismo ciudadano/Sindicalismo comunitario. Participación en organizaciones sociales no sindicales, mediante coaliciones.

Relación con las federaciones sindicales internacionales, en especial para los acuerdos marco globales, que tienden a garantizar los derechos de los trabajadores en filiales/sucursales.

COLECTIVOS

En relación con la dimensión organizativa, GTAS también desarrolló un ejercicio de clasificación de colectivos con dificultades para organizarse y que, en el espíritu de la autorreforma, convenía integrar¹⁵ Se utilizaba una combinación de criterios: condición de actividad, sector, características personales, situaciones de ambigüedad ante la ley o directamente el no reconocimiento. La tipología resultante fue la siguiente:

TRABAJADORES CON RELACIÓN LABORAL

Trabajadores temporales y a tiempo parcial: Trabajadores con contratos por tiempo determinado, Trabajadores con contratos a tiempo parcial, Trabajadores con contratos-aprendizaje, o trabajo-formación, Trabajadores a domicilio.

Trabajadores Tercerizados, en empresas contratadas y suministrados por empresas de de trabajo temporario, con las que se mantienen relaciones laborales triangulares. Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados. Se presenta tanto en el sector privado como en el público

Trabajadores en Zonas Francas. En algunos países, se desestimula o impide la organización de estos trabajadores, mediante acciones antisindicales de las empresas o normas legales internas al área, determinadas como factor promocional

Trabajadores de call centers. Espacio laboral en que es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo. Incluye tercerización.

Trabajadores en microempresas. En empresas muy pequeñas, la no sindicalización deriva de: costumbres, dada la relación horizontal con el empleador; abusos del titular, aprovechando la escasa visibilidad exterior de la unidad; criterios legales, por los cuales se establece un número mínimo de

¹⁵ Se presenta aquí la segunda versión (2013), que revisaba la primera (2010) (CSA2015). En ese año también se elaboraron tipologías más amplias de trabajo temporal y tercerizado, así como las específicas sobre las ocupaciones típicas de la mujer y los jóvenes (CSA2015)

trabajadores (entre 10 y 40, según el país) para autorizar la creación de un sindicato de empresa.

Trabajadores/as de empresas multinacionales. En sus sucursales/filiales en países con poco desarrollo sindical puede haber estrategias de desestímulo a la sindicalización. Se recurre frecuentemente a la tercerización.

Trabajadoras/es del hogar. Son trabajadores generalmente regulados a través de regímenes especiales, con reconocimiento de derechos en un nivel subestándar. Se las considera dependientes si se desempeñan en la modalidad “internas”, o por horas, si supera cierto mínimo diario con el mismo empleador. El convenio 189 establece el nuevo parámetro de considerarlos a todos asalariados.

Trabajadores del Sector Público. En algunos países se impide la sindicalización de determinadas categorías de trabajadores de la administración pública. Está también generalizada la exclusión de los trabajadores de la policía, fuerzas armadas y de seguridad, trabajadores de centros penitenciarios.

Trabajadores paraestatales. Beneficiarios de programas públicos de transferencias de ingreso condicionados a la realización de trabajos a nivel municipal, y de servicios de cuidados

Trabajadores no considerados dependientes por las normas. Promoción de productos mediante “venta directa” o “puerta a puerta”. Voluntarios en ONGs y fundaciones sin fines de lucro.

TRABAJADORES NO ASALARIADOS

Titulares de pequeña producción urbana: Cuentapropistas unipersonales, titulares de empresas familiares

Titulares de pequeña producción rural: campesinos, pequeños productores agrarios, artesanos rurales, pescadores artesanales. Se asimila también la situación de los trabajadores indígenas.

Titulares de empresas de la economía social solidaria: Cooperativas, empresas de trabajadores autogestionados (“empresas “recuperadas”), mutuales y otras formas asociativas

Profesionales: incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma

muy concentrada a uno o dos demandantes, así como los denominados “falsos autónomos”.

Trabajadores en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad: recicladores de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas), Trabajadores de juegos de azar. Trabajadores sexuales, excluye siempre las situaciones delictivas.

Amas de casa no remuneradas, en relación a la creciente tendencia al reconocimiento del valor económico de su aporte a la economía, incluyendo la posibilidad de realizar aportes a subsistemas voluntarios de la seguridad social. Existe una tradición organizativa mediante ligas de amas de casa y de consumidores, que se proyecta hacia la creación de sindicatos.

PERSPECTIVA TRANSVERSAL

Jóvenes en búsqueda de su primer trabajo. En esquemas de afiliación directa, para su posterior incorporación a estructuras sectoriales. En las estadísticas del trabajo son considerados “nuevos trabajadores”, y quedan clasificados entre los desocupados. Pueden incorporarse a las estructuras sindicales mediante esquemas de afiliación directa para su posterior reclasificación al momento de conseguir trabajo.

Desocupados. Se refiere a los desocupados coyunturales, que en las estadísticas del trabajo son parte de la población económicamente activa. Pueden mantenerse temporalmente en las organizaciones de su último trabajo o, en esquemas de afiliación directa, quedando sujetos a una reclasificación sectorial en el momento de conseguir nuevo empleo.

Jubilados. Personas de edad avanzada cubiertas por la seguridad social. Pueden seguir trabajando, en algunos casos con autorización del régimen al que pertenecen, en ocupaciones precarias (frecuentemente tercerizadas). Pueden seguir siendo parte de los sindicatos de su última ocupación u organizarse en estructuras propias.

Migrantes. En los frecuentes casos en que el inmigrante está en situación irregular (indocumentada), la relación laboral suele ser precaria.

Situaciones de incapacidad. Se refiere a los habitualmente denominados “discapacitados”, que suelen tener relaciones precarias de trabajo.

RESULTADOS

Es imposible en este artículo hacer una evaluación extensa del Programa de Autorreforma sindical, del que ya se han realizado algunos evaluaciones parciales (Baez Mosqueira, 2011 y Orsatti, 2013), que seguidmnte trataremos de ampliar y sistematizar.

Difusión de conceptos, incluyendo los de a) “trabajo precario” y, especialmente, “tercerización”, siguiendo los parámetros construídos por las federaciones sindicales internacionales¹⁶; b) “trabajo autónomo”, siguiendo la tradición de parte del sindicalismo latinoamericano y del sindicalismo español, para evitar la identificación automática con el concepto de “informalidad”¹⁷; c) “afiliación directa” o “individual”, como alternativa a la práctica habitual de afiliación a través de las

organizaciones, como instrumento facilitador de la integración¹⁸; d) la “economía social solidaria”, y el trabajador “autónomo colectivo”, para encuadrar diversas prácticas habituales en muchas centrales de la región, que incorporan de manera natural organizaciones populares no estrictamente sindicales, principalmente cooperativas agrarias y urbanas, y últimamente “empresas recuperadas” tras su quebra; e) “densidad sindical” y “densidad negocial”, como forma de cuantificar el grado de presencia del sindicalismo en cada país y en la región. Se trata de un instrumento ampliamente promovido por OIT y OCDE, pero casi ausente en las oficinas estadísticas nacionales de la región (CSA, 2013a y CSA, 2016)

Diagnóstico. Incluye la visualización y promoción de distintos procesos organizativos relacionados con: a) el trabajo autónomo urbano y rural; b) trabajadores migrantes en su país de destino; c) colectivos femeninos de difícil visibilización (remuneradas del hogar, del cuidado –“madres comunitarias”–, venta directa); d) las primeras representaciones de los trabajadores de call centers.

También en el plano organizativo, se identificaron experiencias de políticas de comunicación externa y alianzas a nivel nacional con organi-

¹⁶ CSA partía de los contenidos de la Campaña “El trabajo precario nos incumbe a todos” (2008) con protagonismo de las federaciones sindicales internacionales, que daría lugar a la mencionada JMFD. Posteriormente, CSI aprobó la resolución “Hacer frente al trabajo precario e informal” (2011), e inmediatamente apoyó la realización del Simposio ACTRAW “Del trabajo precario al trabajo decente. Sobre políticas y reglamentación para luchar contra el trabajo precario”. De hecho, el consenso tripartito del 2015 en OIT sobre formas atípicas de empleo sigue de cerca la tipología utilizada en ese Simposio, aunque recurriendo a una terminología “neutra”, ya que los empleadores se han opuesto sistemáticamente a que la expresión “trabajo precario” se utilice en instrumentos formales.

¹⁷ El término “sector informal” (también denominado “no estructurado”) comenzó a ser utilizado por OIT en la primera parte de los años ochenta, con un polo regional previo en ALC, de donde provenían, desde mediados de los años setenta, estudios aplicados y avances conceptuales (Programa Regional de Empleo de ALC), lo que influyó en su adopción por gobiernos y sindicatos de la región. El GTAS receptó disconformidad de algunas centrales sindicales con la utilización de este término aplicado a personas, por identificarlo con un enfoque peyorativo (un dirigente peruano, durante un taller, había traído el diccionario de la RAE, para mostrar los sinónimos de esta palabra, proponiendo la fórmula “trabajadores pre-formales”). Una Resolución del segundo Congreso registró la variedad de términos disponibles (incluyendo trabajo autónomo) y, en todo caso, la ventaja de utilizar la expresión “trabajadores en situación de informalidad” como alternativa a la tradicional de “trabajadores informales”, para deslindar la referencia a la calidad del puesto de trabajo de la persona. En el GTAS también ha habido discusiones sobre la conveniencia de incluir a los microempleadores (como efectivamente lo hacen algunas centrales nacionales, tanto en el plano urbano como sobre todo rural) pero ha privado el enfoque de la mayoría, en cuanto a que la condición de afiliación es la no disposición de trabajo asalariado.

¹⁸ La afiliación directa estaba ya presente en media docena de centrales nacionales. En el Congreso de 2001, ORIT ya había introducido este tema de manera preliminar en una resolución, al formular la pregunta: “porqué no puede legalizarse la afiliación individual del trabajador a la organización nacional o de rama, cuando la represión al seno de la empresa impide constituir el sindicato de base?”

zaciones no sindicales¹⁹. En el plano normativo, se avanzó en la detección de las restricciones a la organización sindical de determinados colectivos así como las limitaciones a la negociación colectiva por sector/rama²⁰

Formación sindical, autoanálisis e investigaciones. En este triple campo procede destacar, entre otra, las siguientes actividades: a) elaboración de un curso básico y cartillas para la formación sindical (CSA, 2009 y CSA 2015), utilizadas en cursos de la Secretaría especializada, incluyendo algunos desarrollados en alianza con la OIT (CIT, Centro Internacional de Formación de Turín), en 2009, 2011 y 2014; b) publicación de una colección de experiencias organizativas y perspectivas estratégicas (en cuatro libros del GTAS (CSA 2010/2013) y sobre el caso específico del trabajo autónomo (CSA 2014))²¹; c) estudios aplicados, sobre normativa laboral comparada (CSA 2013b, CSA 2016), y la tercerización mediante agencias de trabajo temporario (CSA 2013c y CSA 2015).

Propuestas. Las principales de las derivadas del Programa de Autorreforma ha sido la instalación plena de la necesidad de una campaña sindical para que la normativa laboral de buena parte de los países de la región sean menos restrictivas en términos de organización y negociación colectiva. Ello incluye en un lugar central que las federaciones sectoriales (o sindicatos nacionales de rama) puedan negociar colectivamente para el conjunto de los trabajadores (aplicando el criterio “erga omnes”), incluyendo a

los trabajadores tercerizados. Para ello, el Programa diseñó la “Plataforma Jurídica Continental sobre Organización Sindical y Negociación Colectiva”²².

También se elaboraron lineamientos estratégicos respecto del trabajo tercerizado mediante contratación de empresas y de agencias de trabajo temporario (en los ya mencionados CSA 2013a y CSA 2015, así como en Ermida Uriarte y Orsatti, 2010); y se instaló el enfoque de las federaciones sindicales internacionales sobre “acuerdos marco globales” para determinadas multinacionales, identificando su potencial efecto sobre la organización sindical y la negociación colectiva en las filiales y sucursales localizadas en la región.

Interacciones con otros actores sindicales. Cabe destacar en este punto la publicación de numerosos artículos institucionales en las plataformas de OIT (particularmente ACTRAV), CSI y el sindicalismo europeo (España, Italia, Bélgica, Dinamarca), con el apoyo del consejero Eduardo Estevez Martín, desde su sede en Bruselas. Los aportes españoles tuvieron una relevancia particular, en el marco de la cooperación de CCOO y UGT. El Programa estaba a cargo del español Luis Fuertes, que ya había sido funcionario de OIT en esa oficina regional en un ciclo anterior, con antecedentes en cooperación con UGT-Cataluña. También fue de gran importancia el acuerdo con el CELDS (Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social, de la Universidad Castilla La Mancha), en el plano jurí-

¹⁹ Un capítulo particular en el campo del registro de experiencias organizativas fue el proveniente del sindicalismo de América del Norte afiliado (AFLCIO, CLC, CSN) se registraron notables experiencias de organización y representación siguiendo el esquema del “sindicalismo comunitario” (el programa Working American –Nussbaum 2013- y los CLC, Consejos Sindicales Centrales), y acciones hacia las trabajadoras del hogar y los trabajadores autónomos dependientes (el Congreso de los Trabajadores Excluidos, la Campaña por los Lavacarros).

²⁰ Los colectivos principalmente afectados en ALC al momento de afiliarse son los trabajadores tercerizados y, en algunos países, el mantenimiento del enfoque tradicional de los “servidores públicos”.

²¹ Los artículos publicados por dirigentes y asesores orgánicos se acercan a los 200 (ver listado en el banner de CSA en www.relats.org).

²² El Programa encaró el tema por tres vías: un relevamiento de los códigos de trabajo nacionales, el levantamiento de una encuesta regional a sus afiliados sobre las restricciones legales (CSA, 2015), el análisis técnico en profundidad para algunos países (CSA, 2013b). Otros aportes básicos han sido los de Ermida Uriarte, 2011, Biondi, 2010 y 2013, Villavicencio, 2010

dico laboral, para la realización de la “Plataforma” ya mencionada (CSA, 2013b)²³.

Fueron igualmente relevantes la participación en las ediciones de la JMTD (Jornada mundial sobre Trabajo Decente), de CSI, en relación al trabajo precario, con insumos surgidos del Programa, y el estudio ya mencionado sobre agencias; la presentación (en 2013) de los resultados del estudio sobre agencias de empleo temporario en Ginebra, con apoyo de la FES; y las publicaciones en inglés de una selección de artículos del GTAS (CSA2013d) y el ya mencionado sobre las experiencias sobre trabajo autónomo (CSA2014).

Epílogo

El trabajo en relación a la autorreforma sindical en América Latina-Caribe ha permeado la práctica de las centrales afiliadas y fraternales, expresado en los documentos institucionales publicados en el GTAS, la incorporación explícita de la estrategia al programa de acción (como el caso reciente de la CUT de Chile en su Congreso de 2017), la incorporación en varias centrales del enfoque en favor de negociación colectiva por sector, las acciones conjuntas sobre el tema en los países con más de un afiliado (con ejemplos destacados en Panamá y Rep. Dominicana), reforzamiento de las relaciones fraternales con otras centrales (COB Bolivia), programas de investigación de centrales nacionales en la misma dirección (como el Proyecto de la

CUT Brasil IOS “Sindicalismo del siglo xxi/ Retos y experiencias de revitalización sindical, 2016-2018).

En relación con el futuro del trabajo, la resolución “Trabajadores en condiciones de informalidad y precariedad”, aprobada en el III Congreso de la CSA (San Pablo, mayo 2016) ya incorpora de manera explícita la problemática del “trabajo de plataforma”, comprometiendo una intervención sindical en la materia.

Actualmente, la “autorreforma sindical” continúa en CSA, con acompañamiento desde la RELATS (Red Europeo Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo), mediante un formato virtual (www.relats.org), como mecanismo de articulación entre dirigentes sindicales, intelectuales orgánicos del sindicalismo y otros miembros de la comunidad académica, preservando la relación con CCOO y UGT, a través de la Fundación Primero de Mayo y la Fundación Largo Caballero²⁴.

De hecho, la Red tiene entre sus objetivos ser un lugar de conservación y difusión del acervo documental generado por el Programa de autorreforma, individualizando los de sus publicaciones colectivas originales, actualizándolos y promoviendo simultáneamente la incorporación de nuevos aportes.

Los ejes de la Red incluyen tópicos directamente vinculados al Programa: “Organización e Intervención Sindical”, “Representación en el Lugar de Trabajo”, “Salud y Seguridad en el Trabajo”, “Economía Social y Solidaria”, “Empleo atípico y Trabajo Autónomo”, “Globalización y trabajo”,

²³ CELDS (y otro emprendimiento vinculado, la RDS-L, Revista de Derecho Social-Latinoamérica) son producto de la interacción entre profesionales españoles y latinoamericanos (también italianos), que comparten cursos de especialización de UCLM, algunos de los cuales participaban de actividades del Programa. UCLM y CELDS comenzaron la relación con CSA invitando a su secretario general a un evento en Toledo, focalizando su participación en autorreforma, lo que quedó registrado en la memoria (Baez Mosqueira, 2011). En abril 2011, el Programa organizó una reunión de intercambios en la sede de CSA en San Pablo (con apoyo de la FES regional) a partir de lo cual se acordó la realización del estudio mencionado. Por entonces, la principal figura latinoamericana del grupo, el uruguayo Oscar Ermida Uriarte, había acordado un plan de colaboración regular con la CSA en los temas de autorreforma, alcanzando solo a redactar un documento (Ermida Uriarte, 2011), ya que falleció ese mismo año. El estudio contó con trece trabajos nacionales latinoamericanos a cargo de profesionales vinculados a las centrales afiliadas y tres sobre España, Italia y Francia. Los autores de los artículos sobre Europa fueron Antonio Baylos, Joaquín Aparicio, Amparo Merino Segovia, Francisco Trillo, y Pere Beneyto (desde la Fundación Primero de Mayo de CCOO y la Universidad de Valencia). La RDS-L publicó la Plataforma en 2016.

²⁴ La Red comenzó en febrero del 2016, como iniciativa voluntaria de CCOO, UGT y CSA. Sus coordinadores son los españoles Pere Beneyto y José Manzanares y los argentinos Juan Manuel Martínez Chas y Alvaro Orsatti.

“Derecho del Trabajo y S.Social”, “Políticas Nacionales y Trabajo”, e “Historia sindical y Normativa”.

También se han establecido alianzas con otras estructuras españolas (el Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad Autónoma de Cataluña) y latino-americanas (ALAL, Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas).

Otro aspecto destacado de la Red es la posibilidad de interactuar con intelectuales que plantean perspectivas renovadoras sobre el mundo del trabajo, enriqueciendo lo hecho hasta aquí por el Programa, que ha sido básicamente empírico. Es el caso del sociólogo mexicano Enrique de la Garza Toledo, que ha aportado el concepto de “trabajo no clásico”, para explorar sus identidades, demandas y formas de lucha y organización²⁵

Cabe señalar, por último, que la RELATS tiene un acuerdo voluntario de trabajo con la OIT, focalizado en la Iniciativa del Centenario, para difundir aportes sobre el tema, destacando particularmente el empleo atípico y el trabajo autónomo.

Es en este nuevo encuadre que el acervo del Programa sobre Autorreforma Sindical se ha puesto en juego como antecedente de un nuevo ciclo recontextualizado en el actual debate sobre futuro del trabajo, explorando fórmulas que permitan enfrentar el desafío de las nuevas formas de empleo atípico (incluyendo el “trabajo de plataforma”) y de una nueva dinámica de empleo autónomo.

BIBLIOGRAFÍA

BÁEZ, V. (2011) “Sindicalizar el sindicalismo: la autorreforma sindical em las Américas”. Publicado en Baylos, Antonio y Gianibelli, Guillermo (eds.) Memoria de las Jornadas “Sindicalismo

y Movimientos Sociales”, de la UCLM y CELDS. Toledo: www.relats.org

— (2013) “Autorreforma sindical y negociación colectiva”, en CSA, 2013b

BENEYTO, P. y ORSATTI, A. (2016) “Sindicalismo europeo y latinoamericano: análisis comparado de sus recursos de poder”. En *Revista de Derecho Social- Latinoamérica*, nº 1, pp. 133-149

BIONDI, A. (2010) “Autorreforma sindical y negociación colectiva”, En CSA, 2010

— (2013) “Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva”, en CSA, 2013b

CASTILLO, G. y ORSATTI, A. (2005) *Trabajo informal y sindicalismo en A.Latina y Caribe. Buenas prácticas formativas y organizativas*. Montevideo: Cinterfor-OIT

— (2007) *Estrategias de organización de “otros” trabajadores. Contenidos formativos*. Montevideo: Cinterfor-OIT

CSA (2009) *Curso formación de cuadros de nivel internacional en autorreforma sindical*. San José. Todos los maetriaes de CSA estan accesibles en www.csa-csi.org y www.relats.org

— (2010, 2011, 2012, 2013a) *Procesos de autorreforma sindical en las Américas*. En

— (2013b) *Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva en A.Latina y Caribe*. San Pablo.

— (2013c) *Estrategia sindical ante las agencias de trabajo temporario*

— (2013d) *Processes of Trade Union self-reform in the Américas- Advances of the Working Group on Trade Union Self-Reform, WGSR between 2010-2012*.

— (2014) *Experiencias sindicales de formalización mediante organización sindical y diálogo social en A.Latina y Caribe*.

²⁵ El enfoque reivindica la permanencia de las identidades colectivas de clase, y con ello la centralidad del trabajo como eje articulador, en oposición a las teorías funcionalistas y postmodernas de la fragmentación y las nuevas teorías de la innovación, con lo que mantiene la expectativa por un papel sindical (así como de otras acciones colectivas no sindicales) ante el desafío del deterioro de las relaciones de trabajo derivada de la precariedad. Un aspecto importante de esta perspectiva para la acción sindical futura es la incorporación del consumidor, como parte de las relaciones sociales de producción. Ver varios documentos sobre el tema en <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt>. Previamente, otro autor clave ha sido el sociólogo cubano Alejandro Portes, el cual, desde fines de los setenta, combatió la visión dualista de la informalidad, para enfatizar la importancia de las relaciones laborales de subcontratación en la cadena de las grandes empresas.

- (2015a) “Programa de autorreforma sindical”, “Restricciones legales a la sindicalización y negociación colectiva”, “Formalización, organización sindical y diálogo social del trabajo autónomo”, “Tercerización mediante agencias de trabajo temporario”, “Desafíos laborales para trabajadores de las Pymes”. Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. San Pablo.
- (2015b) “Plataforma Jurídica Continental sobre Organización y Negociación Colectiva”, e *RDS-Latinoamérica*, nº 2
- (2016) *Panorama laboral normativo en materia de libertad sindical y negociación colectiva en A.Latina y Caribe*. San Pablo.
- ERMIDA, O. (2010) “Estrategia sindical hacia los trabajadores terciarizados.” En CSA,2010
- (2011) “Dificultades del movimiento sindical con especial referencia a la estructura en A.Latina”. En CSA,2012
- GABAGLIO, E. (2012) “La CES y la integración europea”. En CSA, 2012
- MORENO, J. (2013) “Autoreforma en la CES: el Congreso de 1991. La necesidad de reforzar la acción sindical europea ante las políticas de austeridad”. En CSA, 2013^a
- Nussbaum, K. (2013) “Working America. La débil fuerza de uno: restaurando la confianza en el poder colectivo”. En CSA, 2013b
- ORSATTI, A. (2013) “Balance de cinco años de autorreforma en las Américas”. En CSA, 2013d
- VILLAVICENCIO, A. (2010) “Estructura sindical y negocial: buscando mejorar la cobertura y eficacia de la tutela sindical”. En CSA, 2010
- ZUFIAUR, J.M^a (2012) “Una revisita al documento ibero-americano del 2005 sobre estrategias de fortalecimiento sindical”. En CSA, 2012

EL SINDICALISMO ANDINO: ENTRE LA RENOVACIÓN Y LA DEBILIDAD ESTRUCTURAL

CARLOS MEJÍA ALVITES

ASESOR SINDICAL

CARLOS.MEJIA.ALVITES@GMAIL.COM

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL SINDICALISMO ANDINO HA DESARROLLADO DESDE INICIOS DEL PRESENTE SIGLO TRES PROPUESTAS DE REVITALIZACIÓN SINDICAL: LA CCSA, LA AUTOREFORMA SINDICAL Y EL ESNA. CADA UNA DE ELLAS REPRESENTA UN ESFUERZO POR RESPONDER A LOS PROBLEMAS DEL SINDICALISMO ANDINO, YA SEA DESDE LO INSTITUCIONAL, LO ORGANIZATIVO Y LO POLÍTICO. SIN EMBARGO, LAS LIMITACIONES DE LA DENSIDAD SINDICAL Y EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA DEL 2008 VAN A DILUIR LAS TRES PROPUESTAS. LAS DIFICULTADES DEL SINDICALISMO ANDINO CONFIGURAN UNA SITUACIÓN DE “DEBILIDAD ESTRUCTURAL” EN DONDE LA ACCIÓN SINDICAL NO LOGRA POR SÍ MISMA RESOLVER LOS PROBLEMAS QUE ENFRENTA.

PALABRAS CLAVE

REGIÓN ANDINA, REVITALIZACIÓN SINDICAL, CRISIS, AFILIACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, AUTONOMÍA

INTRODUCCIÓN

La “crisis del sindicalismo” ha sido un tema casi permanente en muchos estudios sobre los actores gremiales. Como señala Padrón “parece claro que, al menos desde los años 80, el sindicato ha visto disminuido o estancado su poder. Este es un fenómeno a escala mundial, más allá de excepciones importantes en algunos países” (Padrón, 2011, p. 75).

Sin embargo, en las dos últimas décadas, en Europa y EEUU, así como en Brasil, Argentina y Uruguay entre otros países, se registran diferentes experiencias de afirmación y fortalecimiento sindical, que vienen siendo estudiados bajo la denominación de “revitalización sindical” (union

renewal) (Murray, 2017; Sénen Gonzáles y Haidar, 2009; Senén González y Del Bono, 2013).

En el área andina no tenemos muchos estudios sobre procesos de “revitalización sindical”; aunque las centrales sindicales han desarrollado diferentes estrategias para responder a los problemas del sindicalismo en el contexto actual.

En los primeros años del nuevo siglo, el sindicalismo latinoamericano promovió el concepto de “autoreforma sindical” como una alternativa a la crisis de representatividad que atravesaba. Se trataba de una reflexión acerca de los problemas internos y contextuales que habían limitado el crecimiento de las organizaciones de trabajadores.

Junto a estos procesos nacionales, se desarrollan esfuerzos por dotar de institucionalidad al sindica-

lismo andino. Para lo cual se utiliza la estructura del Pacto Andino convertido en Comunidad Andina. Se conforma así el Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA) como una instancia de la comunidad andina donde se reúnen las centrales sindicales de los cinco países: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

Unos años después, imitando la experiencia del Cono sur, se constituye la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA). A mediados de la primera década del presente siglo se podría ser optimista acerca del futuro del sindicalismo andino, pues contaba con centrales sindicales relativamente importantes en cada país, un discurso de renovación y cambio orientado a los nuevos rostros del mundo del trabajo y una joven institucionalidad supranacional legitimada por la Comunidad Andina.

Sin embargo, en muy pocos años todo esto se disolvió. En parte porque los cambios no se operaron con la rapidez ni profundidad propuesta y sus resultados, luego de un lustro, fueron más bien modestos. Muchos de los procesos dependían de los flujos de cooperación internacional y en el escenario de la crisis económica europea, dichos flujos se redujeron sustancialmente.

Un proceso de radicalización se registra y permite que la *corriente clasista* logre recuperar espacio y voz mediante la plataforma Encuentro Sindical Nuestra América (ESNA). En este escena-

rio, la crisis económica del 2008 va a debilitar aún más al sindicalismo andino. La propuesta de la autoreforma sindical perdió espacio en el discurso sindical dejando su lugar a la defensa del empleo de los ya afiliados y al ejercicio de las libertades sindicales, como la negociación colectiva y huelga, que se ven amenazadas por mayores estricciones en un contexto de crisis económica.

De forma paralela, las instancias supranacionales dejan de operar precisamente cuando más importantes y necesarias podrían ser. La respuesta sindical, como en otras regiones, no ha sido la de articular respuestas conjuntas a la crisis sino más bien de salidas nacionales.

El presente texto busca indagar en las razones por las cuales, el sindicalismo andino no ha logrado consolidarse en la última década a pesar de contar con recursos materiales, humanos y simbólicos importantes y parece condenado a una “debilidad estructural”. Precisamente cuando en el Cono Sur, Norteamérica y Europa se discuten procesos de revitalización sindical, es pertinente analizar los casos fallidos como el del sindicalismo andino.

EL SINDICALISMO ANDINO

Entendemos por “sindicalismo andino” a la acción conjunta de las centrales sindicales nacionales que aparecen en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Centrales sindicales andinas

Bolivia	COB	Central Obrera Boliviana (Observador)
Colombia	CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
	CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
Ecuador	CEOSL	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
	CTE	Confederación de Trabajadores del Ecuador
	CEDOCUT	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores
Perú	CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
	CTP	Confederación de Trabajadores del Perú
Venezuela	CTV	Confederación de Trabajadores de Venezuela

Fuente: Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009

Si analizamos las estimaciones sobre densidad sindical y negocial elaboradas por Orsatti (2016) a partir del 2011 para contrastar la situación del

sindicalismo andino con respecto a otras regiones del continente tenemos lo siguiente:

Cuadro 2. Densidad sindical y negocial en algunos países de América (2011-2015)

Región	País	Densidad sindical	Densidad negocial
América del Norte		20%	19%
	Canadá	33%	33%
	EEUU.	11%	11%
	México	15%	14%
Cono Sur		29%	49%
	Argentina	48%	56%
	Brasil	20%	54%
	Chile	18%	10%
	Uruguay	30%	76%
Región Andina		12%	14%
	Bolivia	26%	26%
	Colombia	4%	10%
	Ecuador	8%	14%
	Perú	5%	4%
	Venezuela	18%	18%

Fuente: (Orsatti, 2016)

Podemos observar tres regiones de América: Norte de América, Cono Sur y la Región Andina. Es significativo que el Cono Sur registre más del doble de densidad sindical que la región andina. La diferencia se explica por el predominio en Argentina (48%) y Uruguay (30%) de sindicatos de rama. Los países con porcentajes por debajo del 10% están precisamente en la región andina, solamente Venezuela (18%) y Bolivia (26%) superan esa cifra.

Si vemos la densidad negocial, las diferencias se mantienen. El cono sur alcanza un 49% de cobertura de la negociación principalmente porque los sindicatos de rama permiten aplicar el principio de *erga omnes*. La región andina se encuentra a la zaga, aunque en algunos casos como Colombia (10%) y Ecuador (14%) la densidad negocial es mayor respecto a la sindical, por la extensión legal de los beneficios de un convenio de empresa al conjunto de trabajadores de la misma. En el caso

peruano, ambos indicadores son muy bajos y expresan las dificultades que enfrenta el sindicalismo en dicho país.

RESPUESTAS ORGÁNICAS DEL SINDICALISMO ANDINO

El sindicalismo andino buscará responder a la crisis estructural que venía arrastrando en dos dimensiones. Por un lado, la construcción de estructuras de coordinación en la región andina, como el CCLA que deviene en CCSA, y el ESNA. Por otro, los intentos de proponer nuevos modelos de estructura organizativa, que superen los problemas y limitaciones ya reseñados, esto se denominó "autoreforma sindical".

DEL CONSEJO A LA COORDINADORA

El Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA) es una instancia de coordinación de las centrales sindicales nacionales de los países que participan de la Comunidad Andina de Naciones (CAN). El proceso de integración subregional se desarrolla desde 1969 en el marco del Acuerdo de Cartagena, luego denominado Pacto Andino. El objetivo de la integración era entonces el establecimiento de un Mercado Común Andino (Alegrett, 1999).

El CCLA queda conformado por delegados elegidos directamente por las centrales sindicales nacionales representativas de cada uno de los países miembros. Una de sus funciones es dar opinión ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaría General, sobre los programas o actividades del proceso de integración subregional andina que son de interés para el sector laboral. (Córdova Aguilar, 2001, p. 15)

Las centrales sindicales deciden articular su actividad supranacional en el nuevo espacio. En la práctica el CCLA pasó a ser una “coordinadora sindical” en el nivel subregional andino a diferencia del CAES, que fue más bien un organismo técnico en cuyo interior difícilmente se ventilaban asuntos de interés laboral. (Tello Vidal, Noviembre/2004)

La ventaja inmediata del CCLA era precisamente su pertenencia al sistema de integración andina, que le confería un reconocimiento frente al poder político estatal, mayor que cuando las centrales actuaban sólo en su respectivo ámbito nacional.

Sin embargo, la pertenencia del CCLA al sistema oficial de la CAN, también significaba algunas limitaciones, pues la limitaba a ser un organismo estrictamente “consultivo”, que no emite normativa dentro del proceso de integración, sino que se limita a recoger la opinión del sector laboral. (Tello Vidal, Noviembre/2004). Al mismo tiempo no es una “coordinadora sindical” que pudiera establecer con total autonomía su agenda y la manera de llevarla a cabo. Los gobiernos andinos van a ser muy conscientes de dichas limitaciones y se las recordaran en diversas oportunidades.

Una de ellas es cuando se da el debate sobre los acuerdos comerciales con otros países y especial-

mente EEUU. Durante la Reunión Ordinaria del CCLA celebrada en Cali, Colombia en abril del 2005, se aprobó el “Manifiesto de Cali” que se pronuncian a favor de la integración andina, reconociendo la importancia del comercio en los procesos de desarrollo, pero rechazando la posibilidad que Ecuador, Colombia y Perú establezcan un Tratado de Libre Comercio con EEUU, por considerarlo contrario a los intereses nacionales de sus respectivos países (Marcos-Sánchez Zegarra, 2006).

La pertenencia al sistema de la CAN permitía recibir recursos y facilidades para su funcionamiento institucional. Esta situación a mediano plazo fue determinante para la crisis de la CCLA, en tanto no logró establecer una economía propia que la haga independiente del presupuesto de la CAN o de la cooperación internacional.

Un ejemplo de esto es la propuesta de constituir un “Observatorio Laboral Andino” en el 2002. El objetivo era establecer una estructura de información para el análisis, seguimiento y definición de políticas comunitarias en materia socio-laboral para la región andina. Para el 2006 se contaba con el aporte económico del Consejo Económico y Social de España (CES), gracias a lo cual se logró organizar la información estadística sistematizada en materia sociolaboral (Marcos-Sánchez Zegarra, 2006, p. 98), pero, luego por falta de recursos, el proyecto quedó discontinuado y se abandonó.

La debilidad de las centrales sindicales para establecer mecanismos de sostenimiento económico del CCLA fue uno de los problemas más serios, pero no el único. Podemos señalar también que, las centrales no lograron consensuar la importancia del tema de la integración subregional. Finalmente, un síntoma de debilidad institucional era la ausencia de cuadros sindicales con conocimientos técnicos de los temas que se discuten en el proceso de integración subregional, por lo que, resultaba muy lenta y complicada la elaboración de propuestas en dicha instancia. (Marcos-Sánchez Zegarra, 2006, p. 99)

A fines del 2006, las centrales sindicales deciden conformar la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas con el objetivo de contar con un instrumento de coordinación y acción sindical mayor y

autónomo respecto a la estructura formal – institucional de la CAN.

La decisión fue el resultado tanto de factores externos como internos. Por un lado, las tendencias de los gobiernos de Colombia y Perú por establecer acuerdos nacionales de apertura comercial con EEUU. y con la Unión Europea dejaban de lado la pertinencia de una integración subregional. Más aún cuando inicialmente se planteaba como estrategia supranacional, una negociación en bloque subregional. El peso político de la CAN empezó a declinar, afectando a sus partes integrantes.

También influyó las variaciones en los flujos de cooperación internacional. La Unión Europea y el gobierno español específicamente, dejan de priorizar a la CAN como sujeto beneficiario de la cooperación. La CCSA señala como una de las razones para su constitución:

“el funcionamiento insuficiente de los mecanismos que aseguren el fortalecimiento del acceso a recursos financieros, tanto al interior de las propias organizaciones como a aquellos provenientes de otras fuentes, especialmente de la solidaridad sindical internacional”. (Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009)

La decisión de constituir la CCSA fue el resultado de un debate que supuso razones prácticas –búsqueda de recursos– como criterios de autonomía sindical. No se trató tanto de una ruptura como de un tránsito. Ahora bien, en ese momento no era difícil suponer que mover el centro de gravedad a la CCSA era relegar a la CCLA a la inexistencia.

Al mismo tiempo, la experiencia de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) que reunía a las organizaciones nacionales de Argentina, Uruguay y Brasil aparecía como un buen ejemplo de acción sindical supranacional. Sin embargo, a diferencia de las centrales del cono sur, la CCSA se constituye como una instancia “de unidad en la acción, independiente de cualquier estructura jurídico institucional oficial, que bajo un enfoque plural fuese capaz de albergar en su seno a las organizaciones sindicales de la subregión indistintamente de su pertenencia o no a las corrientes sindicales internacionales.” (Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009)

Es decir, el problema de la afiliación sindical a otras instancias supranacionales se resuelve bajo el criterio de “unidad en la acción”.

En el sindicalismo internacional existen dos organizaciones sindicales mundiales que representan a la vez, dos miradas ideopolíticas de la acción sindical. Por un lado, tenemos a la Confederación Sindical Internacional (CSI) de origen socialdemócrata y social cristiana. Por otro lado, la Federación Sindical Mundial (FSM) de influencia comunista. En el continente americano, cuando se constituye la CCSA, la CSI no tiene aún una instancia orgánica formal, pues el acuerdo era reunir en una sola organización a la ORIT y a la CLAT, lo que se lograría recién en marzo del 2008, con la fundación de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA).

Esta situación de debilidad de las instancias continentales permite la posibilidad de constituir la CCSA bajo la premisa de “unidad en la acción” para superar la división internacional existente entre las centrales andinas, en donde un sector pertenece a la CSI, otro a la FSM y otro es independiente.

Sin embargo, esta situación es potencialmente ambigua. Luego del 2008, con la conformación de la CSA, la situación de una instancia subregional se tornaría más difícil. La CCSA mantiene una actividad muy irregular desde entonces.

EL MOVIMIENTO DE “AUTOREFORMA SINDICAL”

En marzo del 2008 como hemos señalado, se constituye la CSA. Desde su inicio uno de los temas principales en el discurso de la nueva organización será la “autoreforma sindical”. La CSA define a la autoreforma como:

“El proceso de Autoreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral. El proceso de Autoreforma considera el contexto de

cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.” (GTAS, 2010, p. 36)

El concepto de Autoreforma Sindical se plantea en el documento base del XVI Congreso de la ORIT realizado en Brasilia en abril del 2005. Asimismo el término “autoreforma” fue utilizado por un documento coordinado por la cooperación sindical española, que presentaba una descripción de los procesos de reforma sindical precisamente en el área andina (CGTP Perú y CUT Colombia) desarrollados desde el 2003 (Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga” de Comisiones Obreras., 2005). De todas formas, es claro que por entonces se utilizaban otras denominaciones, principalmente “*reestructuración orgánica*”. (Orsatti, 2010, p. 10)

La propuesta de la autoreforma sindical parte de identificar una serie de causas internas como la debilidad para dar respuestas efectivas a los problemas laborales de sus países; insuficientes recursos económicos y técnicos; debilidad en la generación de propuestas hacia el estado y hacia la sociedad; insuficiencia de las estrategias de negociación colectiva y afiliación sindical; ausencia de una real representación de mujeres y jóvenes trabajadores; poca renovación de liderazgos; excesiva centralización en los niveles superiores y debilidad de la estructura sindical regional. (Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009)

También se señalan factores externos, relacionados con los cambios en la estructura productiva y la desregulación laboral (Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009). A partir de esto, se propone desarrollar un conjunto de cambios de carácter organizativo, funcional e institucional, para responder a las restricciones externas como internas (Beneyto y Orsatti, 2015). La CSA constituye en abril del 2009, el Grupo de Trabajo en Autoreforma Sindical (GTAS) como una instancia de coordinación de las centrales sindicales de América para sistematizar, discutir e impulsar propuestas de cambio en la línea de la autoreforma. (Orsatti, 2010)

Uno de los primeros problemas que enfrenta el movimiento de autoreforma sindical fue la dificultad de establecer con claridad una definición del mismo. Cada central nacional entendió el proceso

de diferente manera; ya sea porque lo veían como mecanismos de injerencia externa o porque no deseaban iniciar reformas de incierto resultado. La CSA no quiso forzar una definición que provocará el rechazo explícito de alguna central nacional. Por esta razón, se optó por asumir una definición “en permanente revisión y validación”.

El movimiento de autoreforma fue así, un esfuerzo coordinado para dar respuesta a la crisis del sindicalismo latinoamericano desde propuestas organizativas antes que políticas. El ámbito de incidencia era nacional, y así se logra incorporar al debate en Colombia y Perú los temas de afiliación directa, cuota de género, participación juvenil y el cambio de la estructura sindical. En otros países del área andina, las propuestas son recibidas con menos entusiasmo y en algunos casos con desconfianza. Entre 2008 y 2013 la CSA anima a través del GTAS una serie de reuniones supranacionales. La OIT se involucra a través del proyecto de Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración (FSAL). Sin embargo, su existencia finalizará abruptamente en abril del 2013, y no como estaba proyectado en septiembre de 2014, por recortes presupuestarios en España por la crisis mundial y debido a cambios de prioridades en la cooperación por OIT (Fuertes, 2012).

A partir del 2013, las actividades del GTAS se suspenden. El tema de la autoreforma deja de estar orientado a la democratización interna y el cambio organizativo para priorizar la afiliación de nuevos sectores laborales. Hay una transición de una autoreforma que miraba hacia adentro del sindicato, a otra que mira hacia afuera. Este cambio de enfoque se consolida en el III Congreso de la CSA realizado en abril del 2016 (CSA, 2016).

LA PLATAFORMA ESNA

En setiembre del 2007 en el congreso fundador de la Central de Trabajadores y Trabajadoras del Brasil (CTB) un grupo de organizaciones sindicales de América del sur acuerdan convocar un evento en Quito con el auspicio de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE). El evento se de-

sarrolló efectivamente en mayo de 2008 y dio lugar a la Plataforma Encuentro Sindical de “Nuestra América” (ESNA).

En el ESNA participan la Plenaria Intersindical de Trabajadores – Consejo Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) de Uruguay, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), la Central de Trabajadores y Trabajadoras del Brasil (CTB), Confederación Nacional de los Trabajadores de la Agricultura (CONTAG), la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USOIP) de Colombia, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), el Frente Nacional de los Trabajadores (FNT) de Nicaragua, Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia, Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Chile, La Central Bolivariana Socialista de Trabajadores de Venezuela (CBST) y la Central Obrera Boliviana (COB).

La ESNA se define como un espacio de un espacio “de unidad, debate, reflexión y coordinación con el fin de contribuir a la unidad de acción, la solidaridad y la lucha de toda nuestra clase” (ESNA, 2012). Por lo que, de la misma manera que la CCSA,

agrupa a organizaciones sin importar su afiliación internacional.

La estrategia de articular en plataformas más flexibles, sin la exigencia de adscribirse o renunciar a otra afiliación orgánica internacional fue un elemento positivo para la ESNA pues le permitió ampliar su convocatoria y reagrupar a las corrientes más a la izquierda del sindicalismo latinoamericano. En la práctica se trata de una red de sindicatos que se reúne cada cierto tiempo y elabora una Declaración que sirve como guía de acción político sindical.

Los objetivos que se plantea giran alrededor de la agitación y movilización. Se busca “derrotar la reacción neoliberal e impulsar acciones transformadoras”. ESNA reconoce los problemas que enfrenta el sindicalismo tanto en número de afiliados como en capacidad de presión social, y entiende que es mediante la movilización se podrán superar estas dificultades. El otro énfasis está en la participación política del sindicalismo entendido como “elevación del protagonismo de la clase trabajadora en el destino político de las naciones latinoamericanas” (ESNA, 2008).

Cuadro 3. Reuniones del ESNA

	Ciudad	Año
I ESNA	Quito	2008
II ESNA	Sao Paulo	2009
III ESNA	Caracas	2010
IV ESNA	Managua	2011
V ESNA	México	2012
VI ESNA	La Habana	2014
VII ESNA	Montevideo	2016

Fuente: <http://encuentrosindical.org/>

La propuesta estratégica de la corriente ESNA ha sido la de denuncia y movilización social, con un fuerte componente político, en el marco de un periodo donde predominan los gobiernos progresistas. Resulta significativo que en la última reunión del 2016 se incorporan dos elementos en dicha perspectiva: por un lado, el reconocimiento de un

nuevo escenario en América latina, marcado por un cambio en la correlación de fuerzas políticas:

“El imperialismo está en una nueva etapa ante el avance de estos procesos de cambio, en los últimos años se implementa por parte de los Estados Unidos y las derechas nacionales una arremetida contra las conquistas de las trabajadoras-trabajado-

res y nuestros pueblos. Las intenciones desestabilizadoras en nuestros países así también, como reveses electorales necesitan de nuestra unidad de acción para la defensa de los procesos de acumulación históricos en nuestra región”. (ESNA, 2016)

Y también el reconocimiento de errores de los gobiernos progresistas: “como por yerros y limitaciones propias al no avanzar con cambios estructurales que apunten a liquidar el sistema de relaciones capitalistas y se avance en la construcción del socialismo”. (ESNA, 2016)

De esta manera ESNA va definiendo un cambio en su mirada inicial que pasa de ser un espacio que privilegia la acción sindical basada en la denuncia y la lucha de masas, a asumir la elaboración de propuestas más políticas. En la reunión del 2016, señalando las limitaciones de la estrategia anterior afirman:

“Somos conscientes que ello no alcanza y por eso nuestro propósito va más allá en la disputa por un nuevo orden social, anticolonial, anticapitalista, antiimperialista y por el socialismo. Ello demanda la construcción de un frente político y social más amplio que dispute consenso mayoritario en la sociedad” (ESNA, 2016)”

Desde ESNA se va definiendo una estrategia sindical que empezó priorizando la acción sindical de masas, para luego dar prioridad a la acción política. A nuestro juicio, esto dibuja una propuesta alternativa del sindicalismo en la región.

PROPUESTAS QUE SE DILUYEN

Como hemos visto, para el sindicalismo andino la crisis existente era el resultado en primer lugar, del conjunto de cambios operados en la economía y el mercado laboral desde los años 50s; en segundo lugar, de las reformas neoliberales que se inician en los 80s, de las respuestas sindicales dadas a ambos procesos y del nuevo mercado laboral que surge de dichas reformas.

De esta manera, se ha configurado un sindicalismo andino que es diferente a los otros actores sindicales del continente. Comparte con ellos, los problemas comunes como la baja afiliación y la

dependencia de la política, ya sea gubernamental o de oposición. Coexiste en un mercado laboral de unidades pequeñas de producción, con un sector de servicios y comercio importante. A la vez, es un sindicalismo descentralizado, con predominio de sindicatos y negociación colectiva a nivel de empresa (Ermda, 1987). Los empresarios andinos han sido renuentes a establecer mecanismos de diálogo social por lo que las relaciones laborales en la subregión están marcadas por una excesiva intervención del Estado, que ha buscado instrumentalizar a los sujetos sindicales en diferentes momentos de su historia. Se trata también de gobiernos que han implementado políticas neoliberales que suponen el debilitamiento de la administración del Trabajo.

El escenario heredado reduce y restringe al sindicalismo en determinados lugares, sectores y grupos: es mayormente urbano, antes obrero/minero/petrolero y ahora más empleado administrativo estatal o paraestatal; predominantemente masculino y adulto. Los liderazgos de caudillos y las divisiones son parte de su identidad también.

Frente a este amplio conjunto de problemas y retos, el sindicalismo andino va responder con tres propuestas, La CCLA/CCSA; el movimiento de autoreforma sindical y la plataforma ESNA. Cada una de ellas, aparece de manera directa o indirecta como una respuesta a la “crisis del sindicalismo” en América latina.

La CCLA/CCSA representa un intento original por articular una instancia de organización a nivel andino que supere las diferencias de afiliación internacional. Probablemente, este elemento sea su mayor virtud, mientras que su principal debilidad fue la precariedad económica que en un principio pensó resolverse utilizando la estructura de la CAN o la cooperación internacional. La transición de CCLA a CCSA fue un proceso inevitable ante el cambio de escenario regional, la crisis económica y la necesidad de afirmar una voz autónoma. Sin embargo, esto último fue lo más complicado de realizar.

Dos procesos van a diluir esta experiencia, por un lado, la crisis económica afectó las economías europeas por lo que los flujos de cooperación destinada a proyectos sindicales fueron cancelados o derivados a otras regiones; por otro, la activa

presencia de la CSA en la región, y luego el propio ESNA, hacía que las instancias plurales como la CCSA fueran vistas con menos entusiasmo.

El movimiento de la autoreforma sindical, también se diluye casi por las mismas razones. Las iniciativas regionales demandan mayores recursos económicos, para poder desarrollar sus actividades, y efectivamente, la crisis económica fue un elemento central en la suspensión de actividades del GTAS. Pero no el principal a nuestro juicio. El discurso sindical tradicional está orientado a responsabilizar a los gobiernos, empresarios o al capital de los problemas del sindicalismo. Sin embargo, es claro también que el propio actor sindical es responsable de una parte de los problemas que enfrenta.

El elemento original en el movimiento de la “autoreforma sindical” fue asumir una mirada autocrítica a los problemas del sindicalismo. Esta propuesta encontró resistencias. Tanto en la CUT Colombia como en la CGTP de Perú se desarrollaron amplios debates alrededor de la afiliación directa, la cuota de género, la participación de los jóvenes, la negociación por rama. En todos ellos hubo posiciones sindicales que buscaban mantener la situación presente o limitar los cambios propuestos. El proceso los entendía como “inercias institucionales” pero representaban realmente posiciones orgánicas en contra de los cambios (Orsatti, 2010).

En la medida que la autoreforma sindical se desarrollaba principalmente dentro de la estructura de la CSA, se vio influida por las diferencias internas de dicha central. De esta manera, se van creando las condiciones para reorientarla como efectivamente ocurre en el tercer congreso de la CSA en el 2016.

El caso de la ESNA es interesante porque incorpora el carácter plural por encima de las afiliaciones internacionales que hemos visto en los casos de la CCSA y de la autoreforma. Pero mientras que, en los casos anteriores, la apertura proviene de las organizaciones vinculadas a la CSA que incorporan a centrales independientes como la CUT Colombia (en un primer momento) o afiliadas a la FSM como la CGTP de Perú; en este caso, son las centrales más a la izquierda (PIT-CNT de Uruguay y CTB de Brasil) quienes abren un espacio para que las centrales afiliadas a la CSA puedan participar.

Probablemente, la ventaja del ESNA radique en sus modestos objetivos. Sin una estructura permanente, con una coordinación que va rotando entre cada encuentro, con documentos que principalmente buscan ordenar una agenda de movilizaciones, era factible pensar que puede mantenerse vigente. El ESNA ha tenido una presencia menor en el área andina, pues solamente en Quito y Caracas se han realizado reuniones.

El elemento característico del ESNA es su identificación con una propuesta política de izquierdas. Es lo que Boix denomina la “dependencia de la política” frente a la autonomía de lo sindical (Boix, 2011). Se trata de una doble relación, que supone la dependencia sindical frente a los partidos o gobiernos de izquierda entendiéndose como *correas de transmisión*; pero también supone, en contextos adversos, donde no hay un proyecto o gobierno de izquierdas, que el sindicato pretende sustituir al partido (Boix, 2011).

Las Declaraciones del ESNA oscilan entre esos extremos pasando del apoyo a propuestas y gobiernos, a la definición de objetivos políticos no articulados a la problemática sindical y sin una coordinación con partidos u organizaciones políticas locales.

Los problemas que enfrenta el ESNA se deducen de lo anterior. En primer lugar, quedar subordinado al destino de los gobiernos progresistas en la región, en el caso andino, se trata de Venezuela, Bolivia y Ecuador. En segundo lugar, convertirse en un espacio de agitación política sin mayor relevancia en las relaciones laborales o la acción sindical andina.

CONCLUSIONES

La crisis del sindicalismo andino que venía de fines del siglo XX no ha logrado ser atenuada o resuelta con las propuestas planteadas desde inicios del presente siglo. Los indicadores de densidad sindical permanecen inmóviles y no hay signos visibles de cambios en la negociación colectiva.

La situación del sindicalismo andino es de una “debilidad estructural”, es decir, las relaciones entre la estructura económica, el mercado, las

relaciones laborales y el poder político limitan las posibilidades de organización y acción sindical. Al ser un movimiento sindical de baja afiliación, su capacidad para incidir de manera autónoma, en alguno de estos espacios es mínima.

DEBILIDAD EN AFILIACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las tasas de afiliación sindical se mantienen por debajo del 10% en la región. A pesar de los esfuerzos por incorporar tanto a sectores tradicionales como nuevos, no hay mayores cambios en los indicadores. Se trata de un sujeto sindical reducido y esto tiene consecuencias en el mercado laboral. (Judzik y Sala, 2013)

A partir del estudio de Beneyto y Orsatti (2015) podemos confirmar que la debilidad en la afiliación sindical está vinculada con la baja cobertura de la negociación colectiva. Dicha estructura sindical limita el alcance de los convenios colectivos y evita como hemos señalado, que se aplique el principio jurídico del *erga omnes* en la región. Como indica Boix (2011) la empresa debe ser el punto de partida de la organización sindical, pero no el de llegada. El “sindicato de empresa” convierte a la empresa en el marco esencial y generalmente único de solidaridad, reivindicación y movilización. Así, el ámbito de definición de las condiciones básicas de trabajo es la empresa antes que el sector o rama de producción.

Más aún, porque la negociación colectiva por empresa promueve un sindicalismo centrado en el control del puesto de trabajo, en la defensa de la estabilidad en el empleo. Lo que se denomina, un sindicalismo de “*job control*” que por estar basado en la estabilidad laboral tiende a discriminar a otros colectivos laborales, incluso dentro de la misma empresa (Zapata, 2003).

Cambiar esta situación implica incrementar la afiliación sindical y presionar para que los gobiernos prioricen la negociación colectiva por rama. Pero en la actualidad esta perspectiva resulta muy poco probable. Asimismo, los sistemas de negociación sin apoyo del Estado son muy vulnerables. (Bosch, 2015, p. 67)

DEBILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y AUTONOMÍA

El esfuerzo por construir una *coordinadora sindical andina* no logró sostenibilidad económica, política ni orgánica. Hay un conjunto amplio de factores que determinaron que dicha propuesta se diluya luego de algunos años, pero el factor determinante nuevamente fue la reducida tasa de afiliación sindical.

El sindicalismo andino mantiene ciclos de movilización dependiendo de las coyunturas políticas y económicas. Pues, la debilidad estructural del mismo reduce la autonomía sindical, es decir, la capacidad del sujeto sindical de establecer objetivos, líneas de acción y estrategias independientes de los poderes políticos o económicos.

Como señala Boix, esta dependencia tiene dos aspectos. El sindicalismo andino queda subordinado a partidos o gobiernos, o su acción busca reemplazar a los partidos. En el caso andino ambos elementos están presentes. Las condiciones estructurales en que se desarrolla el sindicalismo andino imponen serias limitaciones a la capacidad del sujeto sindical para modificar su situación. Si bien esta es una situación general, no impide que existan núcleos particulares que estén logrando mejoras sustantivas. Lo que se cuestiona, es la idea que dichas mejoras tienen un efecto acumulativo o de incidencia en el escenario general.

En un escenario así, solamente un cambio externo —un largo ciclo de crecimiento económico acompañado de un contexto político favorable y una propuesta política centrada en el trabajo— podría incidir positivamente en la situación del sindicalismo andino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEGRETT, S. (1999). La nueva institucionalidad andina. *AFESE*, 32(32), 6–10.
- BENEYTO, P. J. y ORSATTI, A. (2015). *Densidad sindical y negocial en Europa y América Latina*. ALAS. Congreso ALAS, San José.
- BOIX, I. (2011). La “Autoreforma” del sindicalismo latinoamericano como expresión de la

- autonomía sindical. En GTAS (Ed.), *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*. Sao Paulo: CSA.
- BOSCH, G. (2015). Negociación colectiva en declive y desigualdad en aumento. Análisis comparado de cinco países de la UE. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 65–74. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00235.x>
- COORDINADORA DE DENTRALES SINDICALES ANDINAS. (2009). *Lineamientos estratégicos y prioridades institucionales 2009-2010*. Lima.
- CÓRDOVA, H. (2001). Los países andinos frente a la globalización: Estrategias de integración. *Espacio y Desarrollo*, (13), 7–25.
- CSA. (2016). *Documento base y resoluciones: Tercer congreso de la CSA*. Sao Paulo: CSA.
- ERMIDA, O. (1987). Las relaciones de trabajo en América Latina: Problemas y tendencias actuales. *THEMIS-Revista de Derecho*, (8), 15–20.
- ESNA. (2008). *Declaración de Quito: IESNA*. Quito.
- ESNA. (2012). *Declaración de México: V ESNA*. México. Recuperado de <http://encuentrosindical.org/wp-content/cargas/2014/09/V-ESNA-en-M%C3%A9xico-2012.pdf>
- ESNA. (2016). *Declaración de Montevideo: VII ESNA*. Montevideo.
- FUERTES, L. (2012). El proyecto FSAL de CSA y OIT sobre autoreforma sindical en América Latina. En GTAS (Ed.), *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*. Sao Paulo: CSA.
- FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD (ed.). (2005). *Iniciativas de Autorreforma en la Región Andina*. Madrid: CCOO.
- GTAS (Ed.). (2010). *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*. Sao Paulo: CSA.
- HAYTER, S. (2015). Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 1–4.
- JUDZIK, D. y SALA, H. (2013). Productividad, desindustrialización y comercio: efectos sobre el salario y la participación de la renta del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(2), 233–266.
- MARCOS-SNCHEZ, J. (2006). La apuesta sindical por la integración andina. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(1), 85–103. <https://doi.org/10.5209/CRLA.33469>
- MURRAY, G. (2017). Union renewal: What can we learn from three decades of research? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 9–29. <https://doi.org/10.1177/1024258916681723>
- ORSATTI, A. (2010). *El proceso de Autoreforma Sindical en la Región Andina*. Lima.
- (2016). Densidad aslariada, sindical y negocial en las Américas. En C. Ledesma y A. Orsatti (Eds.), *Panorama Laboral Normativo. En materia de libertad sindical y negociación colectiva en América Latina y Caribe*. Sao Paulo: CSA.
- PADRÓN, A. (2011). Internacionalismo y renovación: Los desafíos del sindicalismo. *Nueva Sociedad*, (232), 71–85.
- SENÉN, C. y HAIDAR, J. (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, (22), 5–31.
- SENÉN, C. y DEL BONO, A. (eds.). (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza.
- TELLO, L. (2004). *Apuntes para una historia del Consejo Consultivo Laboral Andino* (Documentos núm. 10). Lima.
- VÁSQUEZ, E., CORTEZ, R., PARODI, C., MONTES, J. y RIESCO, G. (2013) “Perú”. En E. Ganuza, A. León y P. Sauma (Eds.), *Gasto público en servicios sociales básicos en América Latina y el Caribe. Análisis desde la perspectiva de la iniciativa 20/20* (pp. 632–693).
- ZAPATA, F. (2003). *¿Crisis del sindicalismo en América latina?*. Helen Kellogg Institute for International Studies.

EL SINDICALISMO BRASILEÑO EN UNA ENCRUCIJADA HISTÓRICA*

ROBERTO VERÁS DE OLIVEIRA

MAURÍCIO ROMBAUDI

UNIVERSIDAD FEDERAL DE PARAIBA (BRASIL)

ROBERTO.VERAS.2002@GMAIL.COM

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

LAS INTENSAS TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO DESAFÍAN A LOS SINDICATOS EN SU CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN, DE MOVILIZACIÓN Y DE REINVENCIÓN. EN EL CASO DE BRASIL, ADEMÁS DE LAS CUESTIONES HISTÓRICAS IMPUESTAS POR LAS FORMAS DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, CON EL GOLPE DE 2016 SE VIVE UN MOMENTO DE RETROCESO INÉDITO. EN ESTE SENTIDO, EL PRESENTE ARTÍCULO TIENE POR OBJETO PRESENTAR, EN TÉRMINOS CONCISOS, UN CUADRO HISTÓRICO SOBRE EL SINDICALISMO BRASILEÑO Y PUNTUAR ALGUNOS DE SUS DESDOBLAMIENTOS Y DILEMAS ACTUALES.

PALABRAS CLAVE

CRISIS ECONÓMICA, SOCIAL E INSTITUCIONAL; RESISTENCIA SINDICAL

VÍAS DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL SINDICALISMO

Tras un momento inicial fuertemente influenciado por el anarcosindicalismo traído por los inmigrantes europeos entre finales del siglo XIX y principios del XX, el sindicalismo brasileño ingresó en una fase institucional impuesta por el gobierno dictatorial de Getúlio Vargas (1930-1945), cuando se crearon el Ministerio de Trabajo, la jurisdicción laboral y la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT) y se implantó un modelo sindical de tipo

“corporativo” inspirado en la *Carta del Lavoro* italiana. Bajo los principios de la *unicidad sindical* y del *monopolio de la representación*, se determinó que en cada base territorial sólo podría existir un único sindicato por categoría profesional. Asociado a ello se instituyó el *impuesto sindical*¹, tasa pagada anualmente por todo trabajador, sindicalizado o no, por medio de un descuento en el salario equivalente a un día de trabajo por año.

Según Santos (1987), ese marco institucional fue la base de lo que denominó “ciudadanía regu-

(*) Traducción del original en portugués a cargo de Neus Beneyto Falagán

Tal modalidad de financiamiento se mantuvo vigente, con pequeñas variaciones, a lo largo del tiempo. Actualmente, los recursos provenientes de ese impuesto son distribuidos de la siguiente manera: 60% para el sindicato, 15% para la federación, 5% para la confederación, 10% para la central sindical y 10% para el Ministerio de Trabajo. A lo largo del tiempo se instituyeron otras fuentes de financiamiento, como la cuota mensual voluntaria de los trabajadores afiliados.

lada”, fundada en la tutela estatal por medio de un sistema de estratificación ocupacional. En la evaluación de Rodrigues (1990), este sistema corporativo tuvo, sin embargo, un uso ambivalente por empleadores y empleados¹. Para Cardoso (2010), ese arreglo se constituyó en la forma institucional de la lucha por derechos en el país, en la búsqueda de una efectiva observancia de lo que ya era legal y de la incorporación de nuevos derechos.

En comparación con los procesos europeo y norteamericano, en el caso brasileño, la industrialización tardía, el trabajo parcial y la incorporación de mecanismos de protección social de carácter tutelado y restringido se establecieron en asociación con importantes divergencias, como, entre otras, de clase social, de género, de etnia/raza, de generación o de regiones del país.

El impulso industrializador de los años cincuenta se produjo en un contexto caracterizado por la dualidad entre un polo dinámico, integrado en la economía mundial y dotado de algunos mecanismos de protección social (expresión de un “fordismo periférico”, según Lipietz, 1987), y otro, vinculado subalternamente a aquél, incorporando amplias parcelas de los trabajadores en una gama heterogénea de formas de producción y trabajo, fundadas en bases precarias y casi siempre informales. En el interregno democrático de 1945 a 1964, la legislación laboral y sindical se mantuvo con modificaciones puntuales y el sindicalismo tuvo su radio de acción circunscrito al núcleo formal de las relaciones de trabajo.

REVITALIZACIÓN SINDIAL: AVANCES Y LÍMITES

El ciclo de huelgas obreras de 1978 a 1980 impactó el contexto político y el proceso de redemocratización. En la oposición al Régimen Militar (1964-1984), un polo militante se articuló en torno

a las fuerzas de izquierda alineadas a los partidos comunistas tradicionales, el Partido Comunista Brasileño, el Partido Comunista de Brasil y el Movimiento Revolucionario 8 de Octubre. Este polo se basó en la estrategia de ocupación de espacios en los sindicatos oficiales. En contraste, se formó otro campo a partir de los grupos de izquierda disidentes, de los militantes de las Comunidades Eclesiales de Base y de las Pastorales de la Iglesia Católica y de los líderes sindicales con iniciativas de organización de base (dirigentes sindicales “auténticos” y militantes de la oposición sindical). Favorecido por el ciclo de huelgas, ese campo se constituyó como “bloque combativo”, base del “nuevo sindicalismo”.

El *nuevo sindicalismo* se formó buscando diferenciarse de las prácticas sindicales del período previo a 1964, consideradas como *corporativas* y *populistas*. Santana (1999), sin embargo, observa que, en este debate (político y académico), hubo cierto reduccionismo en la distinción entre el “viejo” y “nuevo” sindicalismo. Contrariamente a Francisco Weffort, que enmarcó el sindicalismo de antes de 1964 como de tipo *populista*, para Santana (1999) tal momento debería ser observado por su riqueza de experiencias, incluyendo acciones de organización de base, aunque muchas veces en rebeldía frente a las direcciones sindicales.

El *nuevo sindicalismo*, sin embargo, fue uno de los principales soportes para la constitución de una nueva perspectiva de democracia en el país, en el que se destacaron la fundación del Partido de los Trabajadores (PT) en 1980, de la Central Única de los Trabajadores (CUT), en 1983 y la articulación de éstos con otros movimientos sociales, organizaciones populares, pastorales y ONGs que entonces surgían. A lo largo de los años ochenta, el PT se convirtió en la principal expresión de un proyecto alternativo al proceso de “transición conservadora” (O’Donnell, 1988).

¹ El ajuste de la estructura sindical al Estado habría servido para la intervención gubernamental en las direcciones sindicales, en contextos autoritarios, aunque también fue usado como forma de legitimación de la lucha sindical, en condiciones de relativa democratización. El Estado solo perdió la prerrogativa de intervención en las direcciones sindicales con la constitución de 1988, aunque se mantuvieron las funciones corporativas de la estructura sindical.

Los años difíciles

La década de los noventa comenzó con la derrota del PT y la elección a la presidencia de Fernando Collor que, con una orientación neoliberal, emprendió una abrupta liberalización comercial, una agenda de privatizaciones, el desmonte del aparato estatal y una política fiscal orientada al pago de la deuda externa y el combate a la inflación. Asociado al proceso de *reestructuración productiva*, se produjo un cuadro de desempleo y precarización del trabajo.

Sobre el tema de la regulación laboral, Oliveira (2002) identificó, a principios de la década, tres posiciones principales: la CUT defendía la “democratización” de las relaciones de trabajo; los segmentos empresariales apostaban en la “desregulación” de las relaciones de trabajo; otros sectores (sobre todo la CGT² y la mayoría de las confederaciones de trabajadores) pasaron a defender una “reforma parcial”, dirigida a la preservación de la estructura sindical y de la CLT. Se impuso el proyecto “desregulador”, pero no sin resistencias. La oposición de la CUT fue, sin embargo, debilitada por el cuadro de desempleo, por su ambigüedad frente a la estructura sindical oficial, las disputas internas (entre un sector minoritario orientado a la defensa del *socialismo* y otro, mayoritario, defensor de un sindicalismo *propositivo* y *negociador*) y por la creación, en 1990, de Força Sindical, defensora de una perspectiva *pragmática* y *liberal* (Cardoso, 1999; Tropa, 2009).

En ese contexto se expandió la tercerización, principal estrategia empresarial con la reestructuración productiva (Druck y Borges, 2002),

afectando aún más a la capacidad de movilización y representación sindical, ya sea en relación a los trabajadores subcontratados o a los que permanecieron como contratados directos (también bajo un efecto de heterogeneización). Es posible suponer que la caída en las tasas de sindicalización se debiera tanto al estancamiento de las grandes empresas, como a las dificultades para promover el compromiso de nuevos trabajadores³.

El contexto adverso para los trabajadores y el sindicalismo se intensificó durante el gobierno de Fernando Henrique. Éste siguió la pauta de desregulación de las relaciones de trabajo, con la institución, entre otras medidas, del trabajo temporal y a tiempo parcial y del “banco de horas”. También avanzó el programa de privatizaciones, a pesar de la resistencia sindical (en especial de la CUT)⁴, alcanzando a sectores estratégicos de la economía (siderurgia, telecomunicaciones, bancos, energía, etc.). Además, el gobierno asumió una postura antisindical, como quedó evidente en la “huelga de los petroleros” en 1995 (Rizek, 1998).

El poder de negociación de los sindicatos se debilitó significativamente, como señalan Baltar y Krein (2013) por el predominio, en ese período, de acuerdos colectivos descentralizados de carácter defensivo, sobre todo para la preservación del empleo. El impacto negativo de este proceso resultó importante, especialmente para la CUT⁵.

Entre tanto fue emergiendo una agenda de participación institucional (Véras de Oliveira, 2011). Cuando se implementaron las políticas sociales *focalizadas* y *compensatorias*, se pidió a las representaciones sindicales que cumplieren un

² Confederación General de los Trabajadores, creada en 1986 a partir de las fuerzas que se opusieron a la creación de la CUT, en 1983, siendo de perfil más conservador

³ A partir de Beaud y Pialoux (2009), en un estudio sobre una fábrica Peugeot, en Francia, es posible constatar que jóvenes trabajadores bajo los nuevos regímenes productivos se diferencian de los más mayores en el modo de vivir la condición obrera, especialmente en lo que se refiere a los sentimientos de solidaridad y a la capacidad de compromiso en sindicatos caracterizados por liderazgos y métodos de acción tradicionales.

⁴ Força Sindical, desde el inicio, se posicionó a favor (Comin, 1995)

⁵ A pesar de que la CUT continuara presentando una imagen positiva cuanto al número de sindicatos afiliados y de trabajadores formalmente representados. Entre 1994 y 1997, los sindicatos afiliados pasaron de 2009 a 2570 (un aumento de 27,92%). Según Cardoso (1999), entre 1988 y 1998 hubo cierta estabilidad en las tasas de sindicalización.

papel de instituciones “asociadas”⁶. En el medio *culista*, se incluyó en ese proceso la emergencia del discurso del “sindicato ciudadano”, expresado en la diversificación de la agenda sindical (incluyendo temas como: género, etnia/raza, formación profesional, medio ambiente, “economía solidaria” etc.).

En dicho proceso, mientras Força Sindical (FS) optó por posiciones pro-privatizaciones, convirtiéndose en la punta de lanza de la defensa de la desregulación de las relaciones de trabajo en el sindicalismo (Trópia, 2002), la CUT y la CGT se opusieron a las medidas flexibilizadoras. La CGT lo hizo más por su carácter legalista, mientras que la CUT, a pesar de haber cedido en parte a la flexibilización de la jornada a cambio de preservación del empleo, evaluaba que alterar la CLT en ese contexto implicaría pérdidas para los trabajadores.

En 2001, con el objetivo de avanzar hacia una reforma global de la legislación laboral, el gobierno propuso un Proyecto de Ley que sustituía la primacía de lo *legislado* por lo *negociado*, lo que en la práctica implicaría pérdidas para los trabajadores mientras que, de forma concomitante, se producía una mayor división en la cúpula del movimiento sindical, con el surgimiento de nuevas organizaciones⁷.

EL SINDICALISMO EN LA ERA LULA-DILMA

La candidatura de Lula representó la promesa de un programa centrado en la defensa de lo *social*,

de la *producción*, del *desarrollo* y del rescate de un *proyecto nacional* que se contraponía al *neoliberalismo*. Se alinearon, por un lado, las fuerzas democráticas y populares y los segmentos empresariales en defensa de la *producción* frente a la *financiarización* de la economía. En el otro lado, se posicionaron el *capital financiero* y los políticos de perfil clientelista. La condición de gobierno de *coalición* y la opción de hacer concesiones al mercado caracterizó la realidad que finalmente se impuso. El diseño del nuevo gobierno ultrapasó el perfil histórico del *campo democrático y popular*.

Para la CUT, aquella era una oportunidad histórica para detener el *desmantelamiento* neoliberal y comenzar a enfrentar las desigualdades estructurales del país. Pero, grosso modo, cabía afirmarse como *sujeto político autónomo*, con el fin de disputar, bajo condiciones inéditas, los destinos del país; o dar crédito a la iniciativa al gobierno, viéndose como su socio. La primera opción podría contribuir a debilitar el gobierno y la oportunidad que representaba. Con la segunda se corría el riesgo de comprometer su propia legitimidad, principalmente cuando el gobierno venía a asumir actitudes contradictorias a los compromisos históricos del *campo democrático y popular*. Por su parte, el gobierno optó por la creación de espacios de negociación social, a semejanza del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Social - CDES y del Foro Nacional del Trabajo - FNT⁸, entre otros. Frente a esto, prevaleció, en la CUT, la disposición a participar y legitimar esos espacios e incluso inter-

⁶ Ganó relevancia la actuación sindical en el Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador –CODEFAT (de carácter tripartito), principalmente con la institución del Plan Nacional de Formación Profesional _PLANFOR, en el Ministerio de Trabajo, en 1995. Se incentivó en las entidades sindicales no sólo la condición de *representantes* de los trabajadores en el congreso, sino también la de *propositores y ejecutores* (en “asociación” con el Estado) de planes de cualificación profesional y de proyectos de intermediación de mano de obra.

⁷ A lo largo de los años 1990 surgieron cuatro nuevas centrales sindicales en el país: la Fuerza Sindical (FS), la Confederación General de los Trabajadores de Brasil (CGTB, resultado de una división de la Confederación General de los Trabajadores), la Social Democracia Sindical (SDS) y la Central Autónoma de los Trabajadores (CAT).

⁸ En el FNT, la posición del Gobierno se situó, contradictoriamente, entre los compromisos históricos de su núcleo *petista* y *sindicalista* y los compromisos construidos con su base aliada. Los empresarios buscaron pautar su agenda de flexibilización de la legislación del trabajo. Entre las Centrales Sindicales, se establecieron divergencias aunque también convergencias. A pesar de la presión empresarial, prevalecieron posiciones de mayor resistencia a la flexibilización. Los resultados de la discusión llegaron al Congreso Nacional en Proyecto de Ley, pero no avanzó y el propio Foro se vació (Veras de Oliveira, 2005)

venir en la gestión del gobierno⁹. Pero, en algunos momentos, como el de la Reforma de las Pensiones y del “escándalo del mensalão¹⁰”, la política de alineamiento con el gobierno sufrió tensiones, agravó las divergencias internas y dio como resultado la escisión que generó la CONLUTAS¹¹.

A pesar de no haber seguido con la agenda desreguladora de las relaciones de trabajo, algunas iniciativas gubernamentales favorecieron la lógica de la flexibilización, creando expedientes especiales de disminución de derechos. Son ejemplos: el Contrato del Primer Empleo¹²; la legalización de contratos de prestadores de servicios por empresas de una sola persona (PJs); la adopción de exigencias laborales diferenciadas para pequeñas y micro empresas (ley del *Super Receita*)¹³, entre otras.

Por otra parte, el gobierno negoció con las centrales sindicales su reconocimiento legal¹⁴. Las centrales pasaron a ganar el derecho a recibir el 10% del total de la Contribución Sindical recogida

de los trabajadores (Galvão, 2009). Se amplió, con ello, la fragmentación de la cúpula sindical¹⁵. Sin embargo, hubo una convergencia de acción entre ellas en los espacios de negociación y en una agenda de luchas en común¹⁶, como en el caso de la demanda de valorización del salario mínimo¹⁷, que fue aprobada por el Congreso, en 2008, pasando a tener aumentos reales ya a partir de 2005 (Baltar y Krein, 2013).

Esta situación favoreció una reanudación de la acción sindical. Parte de las ganancias de ese período se debe a los resultados positivos de las negociaciones colectivas. Las mejoras en el mercado de trabajo convivieron, contradictoriamente, con medidas flexibilizadoras puntuales de las relaciones laborales (Baltar y Krein, 2013; Krein y Teixeira, 2014).

En 2012 la economía brasileña dio señales de enfriamiento, con la caída del precio internacional de las *commodities* y el agotamiento de los meca-

⁹ En los dos mandatos de Lula, varios fueron los sindicalistas oriundos de la CUT que ocuparon la dirección de varios ministerios y gran número de cargos administrativos de nivel medio (en estos casos, también incluyendo sindicalistas procedentes de otras centrales)

¹⁰ El “mensalão” fue un escándalo relacionado con la supuesta compra de votos parlamentarios para la aprobación de medidas propuestas por el gobierno en el congreso nacional.

¹¹ La Coordinación Nacional de Luchas (CONLUTAS) fue creada en 2004 a partir de grupos en su mayoría alineados con el Partido Socialista de los Trabajadores Unificado (PSTU). A diferencia de las demás centrales, también incluye en su estructura movimientos sociales urbanos y rurales (Galvão e Trópia, 2014).

¹² Que instituyó contratos a tiempo indefinido para jóvenes de 16 a 24 años, con reducción de algunos derechos.

¹³ En 2007, las centrales sindicales hicieron una manifestación conjunta contra la flexibilización de derechos tras la aprobación de la Super Receita, con el lema “Ni un derecho a menos, solo derechos a más” (Galvão, 2009).

¹⁴ Concediendo a las centrales la atribución de coordinar políticas generales de acción en representación de sus filiales y de la mayor parte de los trabajadores. Para ser reconocida, es necesario atender a los requisitos de, mínimo, 100 sindicatos afiliados, llegando por lo menos al 5% de los trabajadores sindicalizados en el país (Galvão, 2009).

¹⁵ Además de la CUT (fundada en 1983), de la CGTB (creada en 1983, como CONCLT, convertida en CGT en 1986, y Central General de Trabajadores Brasileños en 1994) y de Força Sindical (fundada en 1991), surgieron: CONLUTAS (en 2004), Nueva Central Sindical – NCST (formada, en 2005, a partir de la fusión entre la Confederación General de los Trabajadores – CGT, la Central Autónoma de los Trabajadores – CAT y la Social-Democracia Sindical – SDS); la Central de los Trabajadores de Brasil – CTB (formada, en 2007, a partir de la Corriente Sindical Clasista – CSC, ligada al Partido Comunista de Brasil y hasta entonces actuante en la CUT). En 2009, la CONLUTAS y una parte de los sindicalistas conectados a la Intersindical, vinculados al PSOL, llevaron a cabo negociaciones para una posible fusión, pero en el congreso realizado a tal efecto, en junio de 2010, se impusieron las divergencias y la propuesta no fue aprobada. Sobre la UGR, ver Trópia, Marcelino y Galvão (2009).

¹⁶ Que tuvo la marca de las “marchas a Brasilia”, habiendo conseguido movilizar “más de una vez, millares de dirigentes, activistas y trabajadores de base”. Marcaron también ese esfuerzo las plenarios conjuntas entre las Centrales, realizadas en 2007 y 2009, con el objetivo de aprobar una agenda común. En la de 2009 participaron más de 20 mil dirigentes sindicales, activistas y trabajadores de base, siendo denominada Conferencia Nacional de la Clase Trabajadora (Dieese, 2012, p.361).

¹⁷ “El salario mínimo fue la primera prioridad de acción conjunta de las Centrales Sindicales, ya en la primera Marcha de Clase Trabajadora, realizada en diciembre de 2004, razón por la cual el movimiento ganó el nombre de Marcha por el Salario Mínimo” (Dieese, 2012, p. 368).

nismos de ampliación de la renta y del consumo internos. En junio de 2013, estalló una ola de protestas desencadenada por el aumento de las tarifas de autobuses, pero que pasó a involucrar demandas sociales por vivienda, transporte, educación, salud, así como denuncias de corrupción en los proyectos de construcción para la Copa del Mundo de fútbol.

A mediados de 2014, la Policía Federal inició la *Operación Lava Jato* para investigar signos de corrupción, involucrando a ejecutivos de Petrobras, políticos y empresas contratadas por la petrolera. La investigación reveló indicios de corrupción implicando a la mayoría de los partidos políticos, incluyendo aliados y adversarios del gobierno, en un proceso en que el PT cuestionó la selectividad de los procesos, ejecutados en sintonía con los medios.

En 2014 se produjo una nueva elección presidencial. A pesar de la victoria de Dilma Rousseff -por estrecho margen-, la balanza de poder había cambiado. Las grandes manifestaciones pasaron a ser realizadas en apoyo y en oposición al gobierno, acarreando una profunda división en el país. Desde entonces, el marco político se ha vuelto inestable.

Con la profundización de la crisis política y económica, la presidenta Dilma cedió al mercado, pasando a dar prioridad al ajuste fiscal y al control de la inflación por medio de la suspensión de las políticas anti-cíclicas, del recorte en las inversiones públicas, del aumento de la tasa de interés y devaluación de la moneda. Aunque las políticas sociales se mantuvieron, las nuevas medidas produjeron un aumento del desempleo y la caída de los salarios. Esta inflexión en la posición del gobierno lo alejó de las fuerzas populares y de los sindicatos.

Aprovechando el momento, líderes empresariales aumentaron la presión por la flexibilización del trabajo. En cuanto a los sindicatos, se vieron sobrecargados, en vista de las graves pérdidas económicas y políticas. Ahora ya no podían contar con medidas gubernamentales favorables a la renta, al empleo y a la negociación sindical.

EL GOLPE DE 2016 Y EL SINDICALISMO

Las protestas contra la corrupción y el *impeachment* de Dilma continuaron (Véras de Oliveira, 2017^a). En gran parte, incluían a personas de clase media, contando con el apoyo de los conglomerados de comunicación y de grupos abiertamente de derechas (algunos de los cuales proponiendo el retorno del régimen militar). En contrapartida hubo manifestaciones en defensa de la democracia y de los derechos sociales y contra el *golpe*, organizadas por los movimientos sindical y popular.

En este escenario, ¿quiénes fueron los protagonistas?

- a) Los propietarios de los medios de comunicación, con gran influencia en la opinión pública, actuando en defensa de sus intereses económicos y con una clara perspectiva conservadora.
- b) Los grupos de extrema derecha, actuando principalmente a través de las redes sociales y de protestas callejeras, pero también de articulaciones parlamentarias.
- c) Los políticos clientelistas, conservadores y vinculados a los intereses empresariales (muchos de los cuales apenas habían salido de la base del gobierno), que se convirtieron en la fuerza dominante en el Congreso Nacional, dando apoyo decisivo al *impeachment*. Muchos de ellos habían sido acusados judicialmente. En su mayoría, se articularon alrededor de las fuerzas de seguridad, de las iglesias evangélicas y de la sociedad agropecuaria, en lo que se conoció como el grupo BBB (Bala, Biblia y Buey).
- d) Diversos miembros de la Justicia, de las instancias inferiores a las cortes más altas, se adhirieron a la ola conservadora y, por omisión o partidismo, prestaron un barniz legal a prácticas de excepción en el proceso del *impeachment*.
- e) El Partido de la Social Democracia Brasileña (PSDB), con el que Fernando Henrique gobernó el país de 1995 a 2002, se alió al Partido del Movimiento Democrático Brasileño (PMDB), del actual presidente, y, con otros partidos conservadores, convirtiéndose en la principal fuerza política.
- f) La relación entre los gobiernos del PT, los sindicatos y los movimientos sociales se desgastó, especialmente a partir del segundo mandato de Dilma. Pero en la lucha contra el *golpe*, esos vínculos fueron en alguna medida reanudados.

g) En el campo de la izquierda, sindicatos, movimientos sociales y agrupaciones partidistas minoritarias adoptaron una posición crítica en relación a los gobiernos del PT, pero también en la lucha contra el *golpe*, encontrando puntos de convergencia, aunque manteniendo sus diferencias políticas e ideológicas.

Con el *impeachment* aprobado en la Cámara de Diputados el 17 de abril de 2016, el vicepresidente asumió el cargo interinamente, cambiando de forma inequívoca la orientación del gobierno, retomando una agenda neoliberal y conservadora. A partir de ahí se inició una intensa disputa sobre la narrativa de los eventos: *¿golpe de estado o proceso legal?* El 31 de agosto, el *impeachment* fue aprobado en el Senado.

Tres prioridades fueron establecidas por el nuevo gobierno: la profundización del ajuste fiscal, con recorte de gastos (principalmente gastos sociales) y eventual aumento de la tributación, como forma de priorizar el servicio de la deuda pública; el desarrollo de una agenda radical de privatizaciones; y la atención a las demandas de las bases de la nueva coalición de gobierno (en flagrante contradicción con el discurso de austeridad fiscal).

En cuanto a las privatizaciones, Petrobras se convirtió en el objetivo prioritario, junto con las enormes reservas de petróleo recién descubiertas denominadas “pre-sal”.

En el área social, entre los objetivos principales están los derechos consagrados en la Constitución de 1988, los derechos laborales previstos en la CLT y los programas sociales de los gobiernos del PT. Una de las primeras medidas adoptadas fue la aprobación de una enmienda constitucional que establecía un techo para el reajuste de los gastos públicos anuales, por un plazo de 20 años, vinculado a las tasas de inflación. Además, ya se tramita en el Congreso Nacional una nueva reforma de las jubilaciones, con el fin de limitar la indexación de las pensiones y elevar la edad mínima para acceder a sus beneficios.

El gobierno ya anunció la discontinuidad de la política de valorización del salario mínimo. Con respecto al *Programa Bolsa Familia*, que beneficia al 97% de los que se encuentran por debajo

del umbral de pobreza (14 millones de familias), un estudio de la Fundación Perseo Abramo (*Los impactos del Plan Temer en las políticas sociales*) estima que la cobertura caerá a cerca de 24%, lo que supone una reducción tan drástica como injusta.

En cuanto a la legislación laboral, la consigna es “flexibilización”. Ya se aprobó una ley que autoriza la tercerización en todos los sectores de la economía, incluyendo el sector público. También se aprobó la llamada “reforma laboral”, expresando un conjunto de cambios (entre ellos: la predominancia de lo negociado sobre lo legislado, la reducción de la edad mínima para trabajar, de 16 a 14 años, la adopción de negociaciones entre trabajadores y empleadores sin la mediación de los sindicatos, la reducción de la jornada de trabajo con reducción de salarios, mayor tolerancia con prácticas de trabajo esclavo, regulación del trabajo intermitente, etc.), que en la práctica desmontan lo que había de sistema de protección social previsto en la CLT y en la Constitución de 1988.

También circulan propuestas de reducción de la edad penal, con el aumento de las penas de detención de los menores infractores y la reversión de leyes que permiten el aborto en determinadas condiciones, el control de armas y los derechos de ciudadanía a las comunidades LGBTT.

Si el nuevo gobierno logra mantenerse hasta las elecciones presidenciales de 2018, y si hasta entonces logra implementar la agenda que viene articulando, ello representará un retroceso político y social sin precedentes en la historia del país. Pero el juego aún no ha terminado.

SEÑALES DE RESISTENCIA (CON EVIDENTES LÍMITES)

La huelga general del 28 de abril de 2017 se produjo cien años después de la primera huelga general de los trabajadores brasileños y once años después de la última registrada en el país. La famosa Huelga General de Julio de 1917 ocurrió al inicio del proceso de industrialización brasileño, a partir de São Paulo y de los trabajadores de origen extranjero, que componían la mayor parte de la joven clase obrera brasileña.

En la historia reciente de Brasil, se produjeron seis huelgas generales, en 1983, 1986, 1987, 1991 y 1996. Desde entonces, el sindicalismo ha dado muestras de perder protagonismo político, aunque jamás haya salido de escena o dejado de influir en la política nacional.

El cuadro que ahora se presenta tiende a dotar de gran importancia al sindicalismo y a los movimientos populares. Nada como contar con un gobierno amigo. Por el contrario, los trabajadores han sido víctimas de una avalancha de medidas que les retira derechos y beneficios sociales. Las reacciones hasta ahora esbozadas han sido reprimidas violentamente, con decisivo apoyo de los grandes medios de comunicación. La campaña mediático-jurídico-política de criminalización de las reivindicaciones y líderes de izquierda cierran el cuadro.

En este contexto, CUT, CTB, Intersindical, CSP/Conlutas, UGT, CGTB, Fuerza Sindical, Nueva Central, Central de los Sindicatos Brasileños - CSB y el Movimiento de los Sin Tierra - MST, el Movimiento de los Sin Techo - MTST, Movimientos Populares, entre otros, articulados por medio del *Frente Pueblo Sin Miedo* y *Frente Brasil Popular*, convocaron la huelga general del 28 de abril (Véras de Oliveira, 2017b). Se trató de un momento único de unidad de las fuerzas sindicales y populares. Se considera, por ejemplo, que la Fuerza Sindical, aunque haya tenido participación en el Gobierno de Lula, apoyó el golpe.

La convocatoria de la huelga general se produjo en un momento decisivo. El 26 de abril se había aprobado en la Cámara de Diputados la reforma laboral presentada por el gobierno, tras la que siguió su aprobación definitiva por el Senado el 11 de julio. Una intensa batalla comenzó a plantearse en los medios sociales, denunciando las pérdidas de derechos. Las categorías clave de trabajadores en todo el país realizaron asambleas y se declararon en apoyo al movimiento. Entre ellas, bancarios, metalúrgicos, petroleros, petroquímicos, ferroviarios, conductores de transporte público, mensajeros, profesores de escuelas públicas y privadas, funcionarios de Correos, trabajadores de la construcción civil, del comercio, de la salud, etc.

El gobierno siguió su agenda acelerada de medidas antisociales, ignorando el movimiento. Los medios de comunicación no dieron ningún espacio a su convocatoria. Un factor importante fueron las declaraciones de obispos y sacerdotes de la Iglesia Católica contra las reformas y en apoyo al movimiento. También repercutió un episodio que implicaba al Papa Francisco y al Gobierno Temer. Éste invitó al Papa a participar en las celebraciones de los 300 años de la aparición de Nuestra Señora Aparecida, recibiendo como respuesta una negativa acompañada de críticas a las medidas que agravan la situación de los más pobres.

El 28 de abril fue marcado por paros de norte a sur del país, seguidos de manifestaciones de protestas, con marchas, concentraciones y bloqueos de carreteras. La respuesta del gobierno vino en forma de declaraciones descalificadoras y criminalizadoras: el ministro de agricultura, acusado de corrupción, definió la huelga de “pífa”; Michel Temer publicó una nota en la que calificó a los organizadores de “pequeños grupos que bloquean carreteras y avenidas” y reafirmó que seguirá con su agenda para “modernizar la legislación nacional”; se registraron acciones desproporcionadas de represión en varios lugares, con agresiones y arrestos de manifestantes, especialmente en Río de Janeiro, Goiás y São Paulo. En cuanto a los grandes medios de comunicación, oscilaron entre omitir informaciones y vehicular imágenes de violencia, para intentar criminalizar el movimiento.

Sin embargo, los organizadores registraron la adhesión de 35 millones de trabajadores, pasando a la historia como una de las mayores huelgas generales ocurridas en el país. La continuidad del presidente Temer en el poder, a pesar de las numerosas acusaciones de corrupción, ha demostrado que la agenda de manifestaciones debe mantenerse como un desafío de la agenda sindical. A pesar de las numerosas dificultades enfrentadas por la organización y movilización de los trabajadores, la necesidad de su superación es más evidente que nunca, en función de la continuidad de la imposición de medidas retrógradas.

BIBLIOGRAFIA

- ARAÚJO, A.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. (2011) “El sindicalismo brasileño en la Era de Lula”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 05, pp. 83-112.
- BALTAR, P.; KREIN, D. (2013) “A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil”. *Caderno CRH*, Salvador, vol.26, nº.68,.
- BEAUD, S.; PIALOUX, M. (2009) *Retorno à condição operária investigação em fábricas da Peugeot na França*. São Paulo: Boitempo,
- CARDOSO, A. (2010) *A construção da sociedade do trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV
- (1999) *A Trama da Modernidade: pragmatismo sindical e democratização no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Revan/IUPERJ.
- COMIN, A. (1995) “A Estrutura Sindical Corporativa: um obstáculo à consolidação das Centrais Sindicais no Brasil”. *Dissertação de Mestrado, FFLCH/USP*
- DIEESE (2012) *A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000*. São Paulo: Dieese
- DRUCK, G.; BORGES, A. (2002) “Terceirização: balanço de uma década”. *Cadernos do CRH*, Salvador, nº. 37, pp. 111-139
- GALVÃO, A. (2009) “A reconfiguração do movimento sindical no Governo Lula”. *Outubro*, nº 18.
- GALVÃO, A.; TRÓPIA, P. (2014) “A CSP-Conlutas em perspectiva”. En Vêras de Oliveira, R., Bridi, M. A. y Ferraz, M. (orgs.). *O sindicalismo na Era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino Traço.
- KREIN, D.; TEIXEIRA, M.O. (2014) “As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil”. En Vêras de Oliveira, R., Bridi, M. A. y Ferraz, M. (orgs.), op.cit, pp. 121-169
- LIPIETZ, A. (1987) *Mirages and miracles (crisis in global fordism)*. London: Verso
- MOISÉS, J.A. (1986) “Partido de massas, democrático e socialista”. En Sader, E. (org.). *E agora, PT?* Rio de Janeiro: Brasiliense.
- O’DONNELL, G. (1988) “Hiatos, instituições e perspectivas democráticas”, en: O’Donnell, G. e Reis, F. (orgs.). *Democracia no Brasil: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice
- OLIVEIRA, M.A. (2002) “Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da Era Vargas ao Governo FHC”. Tese de Doutorado, IE/UNICAP.
- RIZEK, C. (1998) “A Greve dos Petroleiros”. São Paulo, Editora Hucitec.
- RODRIGUES, L.M. (1990) *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra
- SANTANA, M.A. (1999) “Política e História em disputa: O “novo sindicalismo” e a idéia da ruptura com o passado”, en: Rodrigues, I. J. (org). *O Novo Sindicalismo Vinte Anos Depois*. Rio de Janeiro. São Paulo: Educ/Unitrabalho.
- SANTOS, W. G. (1987) *Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira*. 2ª edição, Rio de Janeiro: Editora Campus
- TRÓPIA, P. (2002) “A adesão da Força Sindical ao neoliberalismo”. *Revista Idéias*, 9 (1),.
- TRÓPIA, P.; MARCELINO, P.; GALVÃO, A. (2013) “As bases sociais da União Geral dos Trabalhadores”, en *Revista da ABET*, Vol. 12, n. 1,
- VÉRAS DE OLIVEIRA, R. (2005) “O Diálogo Social e a Reforma Trabalhista e Sindical no Brasil: debate atual”, en: Estanque, E. et al. (orgs.). *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo: Cortez
- (2011) *Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. São Paulo: Annablume.
- (2017a) “Trabalho precário, desenvolvimento e a questão social no Brasil: um caminho tortuoso e difícil”. São Paulo: *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)*, n. 25
- (2017b) “Brasil: Cambió algo tras al huelga general?” *Nueva Sociedad*, mayo de 2017b (<http://nuso.org/articulo/brasil-cambio-algo-tras-la-huelga-general/>).

“SOY UNA EMPRESA”. BIOPOLÍTICA Y CAPITAL HUMANO¹

MASSIMILIANO NICOLI

INVESTIGADOR POSTDOCTORAL, UNIVERSITÉ PARIS-OUEST NANTERRE-LA DÉFENSE/
FONDATION MAISON DES SCIENCES DE L’HOMME

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

ESTE ARTÍCULO UTILIZA LOS ANÁLISIS DE MICHEL FOUCAULT SOBRE LA RACIONALIDAD DE LA GOBERNABILIDAD NEOLIBERAL PARA INDAGAR SOBRE LA ORGANIZACIÓN POSTFORDISTA DEL TRABAJO. EN PARTICULAR, SOBRE LA “GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS” COMO LUGAR DE VERIDICCIÓN DE LOS SUJETOS O BIEN COMO LABORATORIO EN EL QUE SE RECLAMA A LOS INDIVIDUOS ENTRAR EN UNA RELACIÓN DE EXPLORACIÓN, CONOCIMIENTO Y TRANSFORMACIÓN DE SÍ MISMOS PARA CONSTRUIRSE COMO EMPRENDEDORES DE SU PROPIO CAPITAL HUMANO. EN ESTE SENTIDO, LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS SE MUESTRA COMO UN DISPOSITIVO CAPAZ DE ARTICULAR RECÍPROCAMENTE EL GOBIERNO BIOPOLÍTICO DE LA POBLACIÓN Y LOS PROCESOS INDIVIDUALES DE SUBJETIVACIÓN BAJO LA ENSEÑA DEL CAPITAL HUMANO Y DEL ESPÍRITU AUTO-EMPRENDEDOR.

PALABRAS CLAVE

BIOPOLÍTICA, CAPITAL HUMANO, RECURSOS HUMANOS, NEOLIBERALISMO,
EMPRESARIO DE SÍ

En 1979, Michel Foucault dedicó su curso del Collège de France a la racionalidad de gobierno liberal partiendo de sus primeras formulaciones en el XVIII hasta llegar a las versiones alemanas y americanas en el XX². Como es bien sabido, esta será su única incursión en la historia contemporánea

un año antes de consagrar su investigación en el Collège a las prácticas de “gobierno de sí y de los otros” en la antigüedad grecorromana. El curso de 1979 se enmarca en el análisis del biopoder y, concretamente, en el ámbito de la biopolítica, que se entiende –siguiendo sus indicaciones en *La vo-*

¹ Una versión de este artículo ha sido publicada en italiano en la revista *aut aut* n° 356, 2012

² M. Foucault. *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France 1978-1979* (2004), Feltrinelli, Milano 2007. (Versión en castellano: Foucault, Michel (2007) *Nacimiento de la biopolítica*, FCE, Buenos Aires, 2007).

luntad de saber³— como el conjunto de “controles reguladores” que se ejercitan sobre los procesos vitales del “cuerpo-especie”, es decir, a nivel de la “población”— mientras que, por otra parte, en la polaridad de las “disciplinas”, Foucault apunta sobre el cuerpo individual y su *dressage* (sometimiento), introduciéndolo en los minuciosos sistemas de control que delinean una “anatomía-política del cuerpo humano”.

Siguiendo la línea de investigación de la biopolítica como tecnología de gobierno de las poblaciones y tras un análisis de la razón de Estado moderna y del modelo “pastoral” de ejercicio del poder⁴, Foucault localiza la racionalidad de gobierno liberal y neoliberal en las cuales ve el marco de comprensión de la biopolítica⁵ misma. Es durante la fase histórica de afirmación y difusión del régimen de gobierno liberal cuando se despliegan —según Foucault— tanto las técnicas disciplinarias, que encuadran hasta el mínimo detalle de las conductas de los individuos, como los “dispositivos de seguridad”⁶ que vigilan, limitan y regulan los fenómenos de la población en el seno de una relación paradójica de “producción” y “destrucción” de libertad.

En el análisis foucaultiano del liberalismo, la cuestión de la “verdad” asume un papel decisivo y sirve como línea divisoria entre la “gubernamentalidad” liberal y otras prácticas precedentes de gobierno de las poblaciones. Muy resumidamente, el principio liberal de la autolimitación del arte de gobierno (“gobernar menos para gobernar

mejor”, “gobierno mínimo”, “gobierno frugal”, “*laissez-faire*”) proviene de la implantación en la razón de Estado de un cierto “régimen de verdad” que encuentra “su expresión y formulación teórica en la economía política”⁷. Las posibilidades de intervención de la actividad del gobierno liberal están limitadas por la verdad que se manifiesta en el campo práctico-discursivo de la economía política. La cuestión de la verdad se arraiga en la naturaleza de los procesos económicos, es decir, en el conjunto de conexiones, regularidades y mecanismos inteligibles que la economía política extrae del seno de los fenómenos económicos. Sustancialmente, el mercado funciona siguiendo leyes naturales que la economía política consigue hacer visibles. En este punto, la tarea del gobierno —según el liberalismo— sería la de conocer las leyes naturales del mercado y respetarlas, favorecer su funcionamiento sin interferir, sin alterar el juego natural de los fenómenos económicos mediante un exceso de gobierno. El lugar en que las prácticas de gobierno y la verdad económica se unen, el espacio en que se manifiesta tal verdad es, precisamente, el mercado:

“Había, pues, algo que en el régimen de gobierno, en la práctica gubernamental de los siglos XVI y XVII y también de la Edad Media, había constituido uno de los objetos privilegiados de la intervención, de la regulación gubernamental, algo que había sido el objeto privilegiado de la vigilancia y las intervenciones del gobierno. Y es ese lugar mismo, y no la teoría

³ M. Foucault, *La volontà di sapere. Storia della sessualità 1* (1976), Feltrinelli, Milano 2006, p. 123. (Versión en castellano: Michel Foucault (2020) *Historia de la sexualidad: La voluntad de saber, Vol. 1*, Siglo XXI Editores Argentina, Buenos Aires, 1977). El término biopolítica fue utilizado por primera vez en el curso del Collège de France del 1976, en la lección del 17 marzo. Cfr. Id., “*Bisogna difendere la società*” (1997), Feltrinelli, Milano 1998, pp. 206-227. (Versión en castellano: Michel Foucault. *Hay que defender la sociedad. Curso del Collège de France (1975-1976)*, Akal, Madrid, 2003).

⁴ Véase, M. Foucault, *Sicurezza, territorio, popolazione. Corso al Collège de France 1977-1978* (2004), Feltrinelli, Milano 2005. (Versión en castellano: Michel Foucault. *Seguridad, territorio, población. Curso del Collège de France (1977-1978)*, Akal, Madrid, 2003). M. Foucault *Omnes et singulatim. Verso una critica della ragion politica* (1981), in Id., *Biopolitica e liberalismo*, Edizioni Medusa, Milano 2001. (Versión en castellano: Michel Foucault. “Omnes et singulatim: hacia una crítica de la ‘razón política’”, en *Tecnologías del yo*, Paidós, Barcelona, 1990, pp. 95-140).

⁵ “... una vez que se sepa qué es ese régimen gubernamental denominado liberalismo, se podrá, me parece, captar qué es la biopolítica.” M. Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, cit., p. 41.

⁶ Cfr. M. Foucault, *Seguridad, territorio, población.*, cit., pp. 13-48.

⁷ M. Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, cit., p. 45.

económica, el que, a partir del siglo XVIII, llegaría a ser un ámbito y un mecanismo de formación de verdad. Y, [en vez de] seguir saturando ese lugar de formación de verdad de una gubernamentalidad reglamentaria indefinida, va a reconocerse —y es aquí donde suceden las cosas— la necesidad de dejarlo actuar con la menor cantidad posible de intervenciones para que, justamente, pueda formular su verdad y proponerla como regla y norma a la práctica gubernamental. Ese lugar de verdad no es, claro está, la cabeza de los economistas, sino el mercado⁸.

Según Foucault, se registra una transformación en la que el mercado pasa de ser objeto de una continua regulación legislativa a ser entendido como lugar de creación de “verdad”, “mecanismo de formación de verdad”, que la práctica de gobierno debe tutelar con el fin de que la verdad emerja para que pueda ser asumida como norma y regla, como principio de “verificación-falsación” de las propias prácticas. La libertad de mercado como condición de producción de la verdad económica comienza a ser “el principio de regulación y organización del Estado” desde el XVIII hasta nuestro periodo contemporáneo: “un Estado bajo la vigilancia del mercado más que un mercado bajo la vigilancia del Estado” — así describiría Foucault el ordoliberalismo alemán en la lección del 7 de febrero de 1979⁹.

En este paso de un mercado objeto de regulación a un mercado revelador de verdad, Foucault ve un ejemplo de “uno de los fenómenos fundamentales en la historia del Occidente moderno”¹⁰ o bien “uno de los innumerables cruces entre jurisdicción y veridicción”¹¹, entre la historia del derecho y la historia de la verdad. Descifrar los momentos y lugares de estos cruces constituye —en palabras

de Foucault— una de las principales apuestas del trabajo de investigación abierto en el Collège: así, en el caso de la locura¹², se trataba de estudiar la génesis de un régimen de verdad de orden médico-psiquiátrico en el ámbito de un conjunto de prácticas e instituciones de internamiento originariamente articuladas sobre mecanismos de jurisdicción para ver cómo esas mismas prácticas e instituciones “fueron a la vez sostenidas, relevadas, transformadas, desplazadas por procesos de veridicción.”¹³ En el caso de la prisión y del ejercicio de la penalidad¹⁴, la apuesta era mostrar la implantación en un marco de instituciones de tipo autocrático y jurisdiccional de una “práctica de veridicción” que, con el apoyo de saberes “psi”, asigna una demanda de verdad a la subjetividad del criminal (de “qué has hecho” a “quién eres”), transformando radicalmente desde entonces el ejercicio del poder de castigar. Finalmente, de manera análoga, en el caso del sexo¹⁵, se trató de indagar en la genealogía del objeto “sexualidad” a través del intercambio e interrelación entre una “jurisdicción de las relaciones sexuales”, que definía lo lícito y lo prohibido, y prácticas de veridicción (como la confesión, la dirección de conciencia, el examen de sí mismo, el informe médico) que constituyen al individuo como sujeto del deseo.

La articulación recíproca entre derecho y verdad representa, evidentemente, un tema central en el análisis de Foucault sobre las tecnologías de poder, sobre la biopolítica y sobre las prácticas de gobierno a través de las cuales unos hombres tratan de dirigir la conducta de otros. No existe gobierno biopolítico de las poblaciones sin un “régimen de verdad” irreductible a la producción de formas ideológicas

⁸ *Ibidem* p. 45-46.

⁹ *Ibid.*, p. 149.

¹⁰ *Ibid.*, p. 54.

¹¹ *Ibidem*

¹² Cfr. M. Foucault, *Il potere psichiatrico. Corso al Collège de France 1973-1974* (2003), Feltrinelli, Milano 2006. (Versión en castellano: Michel Foucault. *El poder psiquiátrico. Curso del Collège de France (1973-1974)*, Akal, Madrid, 2005)

¹³ M. Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, cit., p. 52.

¹⁴ Cfr. M. Foucault, *Théories et Institutions Pénales (Cours au Collège de France, 1971-1972)*, EHESS, Gallimard, Seuil, Paris, 2015.

¹⁵ Cfr. M. Foucault, *Gli anormali. Corso al Collège de France 1974-1975* (1999), Feltrinelli, Milano 2009. (Versión en castellano: Michel Foucault *Los anormales. Curso en el Collège de France (1974-1975)*, Madrid, Akal, 2001).

por parte de las estructuras económicas¹⁶. De esta forma, en lo que concierne a la gubernamentalidad liberal y neoliberal —que se proponen controlar los fenómenos de la población autolimitando su esfera de intervención y respetar así el principio regulador de la libertad de mercado—, se tratará de coordinar las prácticas (bio)políticas con un régimen de veridicción que asigna al mercado el papel de test, de definición de lo que es verdadero o falso, y de promover y posibilitar el *autogobierno* de los individuos siguiendo los mismos principios y leyes (de orden natural) que presiden el funcionamiento de los procesos económicos. Con esta finalidad, el pensamiento neoliberal americano elaboró la noción de “capital humano”, tras la cual Foucault vio la matriz de transformación de los individuos en unidades-empresa —*homines oeconomici* en cuanto emprendedores de sí mismos— que operan en el mercado/sociedad de acuerdo a la racionalidad estratégica de la valorización capitalista. El gobierno político de cuño neoliberal consistirá, entonces, en el intento de dar forma a la sociedad, hasta en su textura más fina, siguiendo el modelo de la empresa, en el intento de “generalizar” el modelo *auténtico* de la economía de mercado “para convertirlo en el modelo de las relaciones sociales y de la existencia misma, *una forma de la relación del individuo consigo mismo*”¹⁷. Es decir, en la época del gobierno mínimo, el poder sobre la vida se ejercita transfiriendo —mediante una operación que podríamos definir con la ambigua noción organizativa de *empowerment*— amplias cuotas de control de los individuos a los propios individuos, subjetivados como capital humano y, por tanto, auto-empresarios en el marco de un

régimen de verdad de carácter económico y, por añadidura, managerial. Para el Estado quedaría la función de garantizar las condiciones de posibilidad de la libertad de mercado (y de la competencia entre individuos-empresa), vigilando su correcto funcionamiento, además de modular las propias políticas de crecimiento.

El objetivo de las líneas que siguen es intentar utilizar los instrumentos analíticos que propone Foucault en su curso de 1979 para estudiar la organización “postfordista” del trabajo. La hipótesis es que esta muestra importantes conexiones con la racionalidad de gobierno (neo)liberal —desde los vínculos entre jurisdicción/veridicción a la cuestión del capital humano— y, por tanto, representa un punto de observación privilegiado para la comprensión y la crítica de las tecnologías de poder y de gobierno que caracterizan nuestro presente.

En la literatura contemporánea dedicada al management, sobre todo en aquella dedicada a la gestión, desarrollo y valorización de los “recursos humanos”, se trata muy frecuentemente la cuestión del paso de una regulación contractual del trabajo, que se juega en el plano jurídico, a una relación entre empresa y trabajador, que se basa en la *psyché* de los recursos humanos¹⁸. Del contrato jurídico al “contrato psicológico”¹⁹: así se expresa en el campo del *Human Resource Management (HRM)* la necesidad de atenuar el aspecto jurisdiccional y jerárquico de la relación laboral —fuente de rigideces organizativas que penalizan la competitividad de las empresas— para favorecer una relación inmaterial de identificación psicológica entre los recursos humanos y la organización empresarial.

¹⁶ Para profundizar específicamente sobre la noción de “régimen de verdad” en torno a la cuestión de la ideología, véase M. Foucault, *Entrevista a Michel Foucault* (1977), en Foucault, M. *Il discorso, la storia, la verità. Interventi 1969-1984*, Einaudi, Torino 2001.

¹⁷ M. Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, cit., p. 277-8, (cursiva del autor).

¹⁸ Esta cuestión puede completarse en: M. Nicoli, *L'organizzazione e l'anima*, in B. Bonato (a cura di), *Come la vita si mette al lavoro. Forme di dominio nella società neoliberale*, Mimesis, Milano-Udine 2010.

¹⁹ Cfr. G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane. Persone, relazioni e valore*, McGraw-Hill, Milano 2005, véase en particular el capítulo 8, “Dal contratto al commitment”. “El contrato psicológico se basa en una cierta disposición interior para cumplir una obligación de tipo técnico-jurídico, o para vivir una relación de cualquier otro tipo con espíritu de colaboración, confianza y con un fuerte compromiso con el fin de que las expectativas, implícitas y explícitas, formales e informales, que están en la base de la relación, encuentren una respuesta recíprocamente adecuada.” *Ibid.*, p. 204

Respecto a la producción legislativa que se materializa en el mercado de trabajo —y limitándonos al caso italiano— es evidente que el efecto que ha producido esta transformación ha sido la multiplicación de las formas contractuales atípicas respecto al modelo de trabajo estable, que se había impuesto como forma “normal” de trabajo por cuenta ajena y había predominado durante varias décadas. Esta forma es ahora catalogada como “rígida”. La proliferación de formas atípicas de empleo no ha de verse como un exceso de control jurídico por parte del legislador, sino como el intento de asentar, en el marco de derecho, una creciente desregulación del mercado de trabajo mediante un suplemento de producción legislativa. Esta aparente paradoja se explica observando los rasgos comunes de dicha desregulación, es decir el debilitamiento de la negociación colectiva con objeto de primar la descentralización, la restricción —e incluso la individualización— de las relaciones laborales. Una “evolución” de la legislación que nos lleva de las “relaciones colectivas con los sindicatos a las relaciones individuales y al *marketing* del personal”, como refleja el significativo título de una obra reciente en el campo de los recursos humanos: “*Gestión de recursos humanos. De la gestión del trabajador por cuenta ajena a la valorización del capital humano*”²⁰.

A pesar de la aparente complejidad del marco legislativo —del que se derivan las recientes propuestas legislativas de simplificación, de reducción *ad unum* de los contratos de trabajo a cambio de una mayor libertad en cuanto a los despidos—, el peso específico del elemento jurídico como regulador en la relación trabajador-empresa es cada vez más volátil. La interminable literatura económico-empresarial y un discurso político casi obsesivo no cesan de señalar las relaciones entre la necesaria liberalización del mercado de trabajo, de cara a favorecer la flexibilidad organizativa, que requiere la globalización y el “desafío” de la competitividad económica planetaria que se impone. A la función

jurisdiccional —al imperio de la ley— se le atribuye la responsabilidad de provocar rigidez en las estructuras organizativas de las empresas, tanto en el plano de la “cantidad” (las empresas necesitan contraer o incrementar el capital variable siguiendo las oscilaciones de los mercados) como en el de la “calidad” (el organigrama jerárquico y funcional, ligado a la vieja jurisdicción laboral, bloquea la movilidad, la maleabilidad de las competencias, la “creatividad”, la autonomía y el dinamismo que necesita la empresa “ligera” y flexible). La demanda de flexibilidad que proviene de los mercados globales exhorta a una decostrucción de las estructuras legislativas generadoras de rigidez en el mercado de trabajo (instancia de flexibilidad “externa” para la empresa) y en la organización del trabajo (instancia de flexibilidad “interna”).

Naturalmente, este adelgazamiento de lo jurídico impacta claramente sobre la “razón de gobierno” organizativo-empresarial, es decir, sobre las tecnologías de poder presentes en los espacios de trabajo. Más aún, la propia transformación de la función jurisdiccional responde a un principio de “mejora interna”, de “mantenimiento”, de “perfeccionamiento” y “desarrollo” de la gubernamentalidad organizativa que remite, en su evolución actual, a los análisis de Foucault acerca de la autolimitación del gobierno liberal. La cuestión es comprender si, en las actuales prácticas de gobierno del trabajo, cobra forma algo parecido a un “régimen de verdad”, una veridicción, inseparable de dichas prácticas y que, en virtud de sus propios efectos de poder, funciona como matriz de transformación y/o intensificación de las mismas.

Dado que este cambio se produce en la esfera de la organización del trabajo (cambio al que comúnmente se reconoce con el nombre de postfordismo) y que se sitúa históricamente en el contexto global de la racionalidad de gobierno neoliberal, no es sorprendente la constante apelación a la verdad de los mercados globales que se encuentra en los discursos políticos y económico-empresariales. Es

²⁰ D. Boldizzoni (a cura di), *Management delle risorse umane. Dalla gestione del lavoratore dipendente alla valorizzazione del capitale umano*, Il Sole 24 ORE, Milano 2007, p. XII.

indiscutible que desde 1979—cuando Foucault celebró su curso en el Collège de France— hasta hoy, la fuerza “aletúrgica” (de producción de verdad) del mercado (aunque sea difícil de definir y delimitar su espacio) se ha agigantado. Flexibilidad es el nombre de una de las verdades más apremiantes que se manifiestan en el marco del libre mercado y que resuena en el repetitivo estribillo de las políticas económicas y de la organización del trabajo. No creer en dicha verdad, y atreverse a interferir en los mecanismos de formación de lo verdadero, significaría para empresas o gobiernos quedar marcados con el estigma de la ignorancia o la incapacidad y condenarse a la propia extinción natural. Además de la flexibilidad, hay otra verdad que se manifiesta más concretamente en las prácticas de organización del trabajo —prácticas que nos llevarán más adelante a la cuestión neoliberal del capital humano—, es la verdad de la subjetividad del propio trabajador, o mejor la subjetividad de los “recursos humanos” que, por lo general, siempre se escapa del alcance de lo jurídico. Se trata de un tipo de verdad que penetra en la “interioridad” del individuo implicado en los procesos organizativos, en los que se plantea la cuestión del contrato psicológico como “suplemento” necesario dada la liquidación de la relación jurídica: la realización del contrato psicológico estipulado entre empresa y trabajador dará forma a un “sujeto sujetado” mediante la percepción por parte del propio sujeto de la “verdad que se le impone”²¹, en este caso, la identificación entre individuo y empresa.

Los manuales de *Human Resource Management (HRM)* enseñan que los intentos de sistematización de las teorías y prácticas de gestión de los recursos humanos se han caracterizado a menudo por el desinterés y la inconsistencia²². En el estatus académico de esta disciplina se han primado las prácticas operativas y aplicadas en detrimento de la elaboración teórica. Solo a partir de la década de

1960, los HRM se consolidan como disciplina autónoma apartándose de la sociología, la psicología del trabajo y del corpus jurídico-laboral y se crean, sobre todo en el ámbito anglosajón, cursos universitarios específicos (en Italia, esto sucedería una década después)²³. El *know-how* de la gestión de recursos humanos continúa vacilante entre la teoría y la praxis, con una dispersión de aportaciones un tanto heterogéneas que a veces ponen el acento en el aspecto económico-empresarial y otras en la orientación político-cultural de la organización de la empresa. Sin embargo, en las décadas de 1980 y 1990, la coincidencia en la literatura ha sido casi total acerca del papel generador de “valor añadido” que suponen los recursos humanos, un factor decisivo para el éxito de la empresa: “del trabajador entendido como variable dependiente se ha pasado al recurso humano fuente de ventaja competitiva”²⁴. El conjunto de teorías y prácticas de gestión y valorización de los recursos humanos asume un significado estratégico indudable en la empresa y obliga a las organizaciones empresariales de todo tipo a definir sistemas de gestión. Al mismo tiempo, la HRM se convierte en el marco donde se dedica una atención a la subjetividad del trabajador y un interés por la cultura de empresa, cuestiones prioritarias en los modelos contemporáneos de gerencia y que alimentan una floreciente gama de prácticas de consultoría cada vez más extendidas, sean estas aplicadas a los aspectos técnico—organizativos o al desarrollo de los individuos en el trabajo.

En el ámbito de la HRM, confluyen indudablemente aportaciones teóricas cuyo origen es la psicología del trabajo, la sociología de las organizaciones, así como de la economía de la empresa y la dirección de empresas. Aunque estas no son las únicas influencias. Las técnicas de selección de personal, las prácticas de desarrollo de personal, la evaluación de resultados, la planificación de la formación continua, el filón de estudios sobre

²¹ M. Foucault, *Sicurezza, territorio, popolazione*, cit., p. 141.

²² D. Boldizzoni (a cura di), *Management delle risorse umane*, cit., p. 1.

²³ *Ibid.*, pp. 1-2.

²⁴ *Ibid.*, p. 19.

la cultura y la identidad de empresa, la responsabilidad ética de la empresa —espacio armonioso de bienestar y colaboración—, la elaboración de modelos de liderazgo carismático, el estudio de los procesos de identificación y *commitment*²⁵, todas estas líneas entran en saberes y discursos heterogéneos, dispersos, venidos de múltiples campos epistemológicos y enlazados por tramas discursivas y aplicadas difíciles de desentrañar: este podría ser el objeto de una investigación genealógica que en este texto no es posible desarrollar por completo. Otras disciplinas se añaden a las anteriores. Así, el manager o consultor cuando examina un proyecto de empresa valora sus principios éticos y maneja términos y conceptos “filosóficos” que se adhieren así al lenguaje empresarial. Sucede incluso que los filósofos de formación reclaman como ámbito de actuación este campo de la empresa y tratan de articular en torno un saber “ordenado” en torno a esta²⁶. Así mismo, el psicoterapeuta que practica las técnicas de desarrollo y selección de personal forma parte de la *expertise* organizativa y de gestión incorporando un suplemento de saberes sobre la “psyché” que se separan de la matriz teórico científica de origen para crear un conjunto discursivo autónomo que encuentra en el HRM su “realidad”. Igualmente, el pedagogo que trabaja sobre las necesidades formativas de una empresa, incorpora su propio saber en el marco del discurso organizativo y de gestión²⁷, sustentando la “voluntad de formar” que atraviesa hoy el ámbito empresarial y contribuyendo a crear una ciencia empresarial de la formación que circula cada día en los *meeting*

rooms de las empresas, en las consultorías o en las aulas de formación profesional.

El “ciclo” de gestión de los recursos humanos, que comienza por la selección y ubicación de la “persona justa en el puesto justo” articula un conjunto de instrumentos dirigidos a sondear los pliegues de la subjetividad, o mejor, a solicitar un tipo de relación del individuo consigo mismo orientado al conocimiento profundo de sí mismo, a la búsqueda del sí auténtico, del contacto con la verdad personal, con el propio “buried secret”, los secretos más escondidos²⁸. De esta manera, el viejo principio delfico del *gnòthi seautòn* (conócete a ti mismo) parece encontrar una enésima materialización histórica en las prácticas de gestión de los recursos humanos. Coloquios y entrevistas, test psicotécnicos y de personalidad, “role playing” y “in basket”: un elenco de técnicas, cada vez más diversificado, dirigidas a sacar a la luz los rasgos de personalidad de los trabajadores que no constan en el curriculum vitae²⁹, a “recoger el mayor número posible de informaciones para poder construir *un imagen verdadera y exhaustiva del recurso humano*”³⁰. La postura del seleccionador de personal, del técnico que opera como interlocutor, que estimula la narración de sí, la producción de la propia historia, de la propia biografía, está naturalmente guiada por la escucha, la apertura, el diálogo: el candidato debe “tener la posibilidad de expresarse libremente y de dialogar”; en la relación dialógica con el seleccionador, el candidato debe “abrirse de manera que emerja la personalidad y las actitudes propias³¹, los estilos cognitivos y aquello que el

²⁵ *Commitment* hace referencia a la implicación emotiva, el compromiso afectivo, el enfoque positivo y “proactivo” de los trabajadores hacia la empresa. Ello lleva a los individuos trabajadores a actuar en la organización más allá de las “ventajas extrínsecas” que puede conseguir a cambio de su comportamiento, les lleva a actuar incluso más allá de sus intereses personales. G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane*, cit., p. 206.

²⁶ Sobre la “consultoría filosófica” en el campo empresarial, véase: P. Cervari, N. Pollastri, *Il filosofo in azienda. Pratiche filosofiche per le organizzazioni*, Apogeo, Milano 2010.

²⁷ Cfr. A. Marchesi, *Le fabbriche dell'anima*, Edizioni Ghibli, Milano 2002.

²⁸ Cfr. B. Townley, *Reframing Human Resource Management. Power, Ethics and the Subject at Work*, Sage, London-Thousand Oaks-New Delhi 1994, pp. 109-110.

²⁹ Cfr. G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane*, cit., p. 153.

³⁰ D. Boldizzoni (a cura di), *Management delle risorse umane*, cit., p. 81. Cursiva del autor.

³¹ *Ibidem*.

sujeto piensa, siente, desea hacer en una determinada situación³².

Tras la selección, el cuidado organizativo hacia el recurso humano prosigue en la fase de "inserción" en el puesto de trabajo mediante actividades específicas de acompañamiento (*mentoring, counseling, coaching*), focalizadas hacia el desarrollo personal y hacia la interiorización de la cultura de empresa, hacia el gobierno de las problemáticas emocionales personales. La carrera del recurso humano en el interior de la organización deja de ser un recorrido burocrático de etapas preestablecidas para guiarse por el desarrollo efectivo y por la actualización permanente del "potencial" del individuo —a través de la evaluación continua del rendimiento y la devolución de *feedback* mediante la restitución de los resultados de evaluación—. El recurso humano es impulsado a gobernar su propio proceso de crecimiento en un espacio "sin límites" entre trabajo y no trabajo: el nuevo modelo prefigura un individuo que invierte prioritariamente en el conocimiento de sí, se interroga sobre sus predisposiciones y contribuye con su reflexión a definir sus objetivos en el campo de la actividad profesional y a su posible concepción de carrera dejando atrás el pasado³³.

En este marco de la gestión de recursos humanos, se percibe la constitución de un espacio de subjetivación, un taller, una fábrica del "alma" en la cual el individuo —si quiere trabajar— se ve empujado a entrar en relación consigo mismo, a hacer de sí mismo un objeto de conocimiento, a replegarse en sí mismo para construir una identidad propia y a interpretar el texto secreto, *verdadero*, auténtico. Este espacio de subjetivación está definido, cartografiado por las técnicas de desarrollo individual elaboradas y experimentadas en las organizaciones empresariales, prácticas provenientes, en muchas ocasiones, de las ciencias humanas y no ideadas específicamente para el mundo del trabajo, pero que se hibridan y se insertan en el campo de la

empresa. Este espacio de "producción" de sí es gobernado por el manager, por el profesional de los recursos humanos, por el consultor, por el "consejero espiritual" que actualiza la vieja figura del "maestro", de la dirección espiritual, en una palabra, del "confesor". Es decir, de aquel de gestiona (*to manage*) la relación de poder inscrita en el acto de la confesión —hacia la cual se dirige amenazantemente la relación laboral actual en la época del contrato psicológico—. Es difícil no percibir en los "dispositivos" de gestión de los recursos humanos un momento ulterior de la propagación de los procedimientos de confesión que Foucault caracterizó como un episodio clave de las técnicas de ejercicio del poder y de producción de la verdad (sobre uno mismo): "el hombre, en Occidente, se ha convertido en un animal de confesión"³⁴. Si, como sostiene Foucault, la autenticidad del individuo se manifiesta mediante el discurso de verdad que es capaz de producir sobre sí mismo, en la fábrica de los recursos humanos ese tipo de discursividad es continuamente reclamado y, al mismo tiempo, medido, evaluado y reconocido como clave de acceso al trabajo y a la carrera, "verificada" conforme a su afinidad con las instancias organizativas. Escribir y reescribir el propio curriculum, escribir y reescribir el manuscrito sobre la propia biografía, hasta conseguir fotografiar la imagen del alma propia, la auténtica, aquella que se asemeja, casi hasta solaparse, con la de la empresa: en esto consiste, en nuestra opinión, la apuesta del contrato psicológico y de las prácticas de gestión de recursos humanos. A este respecto, véase la elocuencia de la siguiente cita proveniente de un profesional de los recursos humanos.

"La identificación (con la empresa) empuja a las personas a tener actitudes empresariales y proactivas, propias de aquellas organizaciones en las que el control jerárquico pierde importancia y deja paso a la iniciativa de las personas. La fisonomía de las empresas postindustriales reclama un nuevo modo

³² G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane*, cit., p. 158.

³³ D. Boldizzoni (a cura di), *Management delle risorse umane*, cit., p. 154.

³⁴ Cfr. M. Foucault, *La volontà di sapere*, cit., p. 55.

de entender el papel de sus empleados: no son ya subordinados, sino colaboradores, es decir, sujetos que utilizan su propia personalidad para conseguir objetivos de la organización, independientemente de lo que la dirección planifique utilizando técnicas clásicas de management."³⁵

Si, como hemos señalado, la identificación con la empresa es la apuesta principal, entonces se tratará de ayudar al individuo a convertirse en rastreador de la propia alma para rescatar de las profundidades de sí mismo la verdad que le viene impuesta: "soy una empresa". He aquí otro episodio histórico –de rabiosa actualidad– en el cual se puede observar la formación de un "sujeto-sustancia de identidad fija" mediante la producción y extracción de una verdad interior.

Considero que el discurso managerial contemporáneo, junto al conjunto de prácticas organizativas en que se inserta, configura las bases de este modo de subjetivación y sujeción de los individuos típico de las tecnologías de poder y de los dispositivos que estamos tratando. En el contexto jurídico actual de individualización y precarización, el ciclo de gestión de los recursos humanos, con la aportación de los variados saberes sobre la materia provenientes sobre todo de la psicología y la pedagogía³⁶, reclama sujetos económicamente activos, competitivos, performativos, movilizados permanentemente en el empeño de valorizar el propio capital humano, conforme a las leyes naturales del mercado de trabajo y siguiendo la verdad organizativa que emerge a la conciencia cuando el recurso humano se repliega sobre sí³⁷. "Devenir empresa como sujeto" –por hacer un guiño a la terminología de Deleuze– podría ser el eslogan y la enseña del *Human Resources Management*.

En conclusión, retomando el discurso de Foucault sobre el arte de gobierno neoliberal, es posible interpretar las prácticas de gestión de recursos humanos como dispositivo de diseminación a nivel microfísico y micropolítico –es decir a nivel de las modalidades en que un individuo se gobierna a sí mismo– de la forma empresa y del modelo de economía de mercado. Un dispositivo que se sitúa en la intersección entre la línea individualizante (*singulatum*) y la línea totalizante (*omnes*) del biopoder; en la superposición entre la (bio)política de la población ("el capital humano es la palanca de la ventaja competitiva de la riqueza de las empresas y las naciones") y la microfísica del poder, que se proyecta sobre el plano de las modalidades de autocontrol y autogobierno de los individuos (la autentificación de cada individuo como capital humano y empresa de sí). El espacio en que este discurso se hace operativo es el de la conjunción que une a Estado e individuos en la tecnología de poder neoliberal. La pista de investigación que Foucault dejó abierta en 1979 – y que creemos que vale la pena proseguir – es justamente el análisis crítico de las modalidades concretas a través de las que se ha realizado en nuestro tiempo el programa ético, político y pedagógico que Margaret Thatcher sintetizaba sin tapujos en 1981: "Economics are the method; the object is to change the heart and soul"³⁸.

³⁵ M. Bergami, *L'identificazione con l'impresa. Comportamenti individuali e processi organizzativi*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1996, p. 36.

³⁶ Cfr. V. Brunel, *Les Managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir?*, La Découverte, Paris 2004.

³⁷ Cfr. P. Dardot, C. Laval, *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, La Découverte, Paris 2009, pp. 409-414. (versión en castellano: Dardot, P. y Laval, C. La nueva razón del mundo: ensayo sobre la sociedad neoliberal, Gedisa, Barcelona, 2013.)

³⁸ "La economía es el método; la finalidad es cambiar el corazón y el alma". Entrevista publicada en "Sunday Times", 3 mayo 1981. Puede consultarse en la web de "Margaret Thatcher Foundation": <http://www.margaretthatcher.org/document/104475>

A B S T R A C T S / R E S U M S

PERE J. BENEYTO

Presentation: Crisis and renewal of trade unionism

FERNANDO FITA ORTEGA, JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

Trade unionism and union action in the 21st century: economic crisis and transformation of the productive model

Once considered trade unions' weakness and their reduced capability in order to organize industrial action, this paper analyzes the possible key factors that could offer an explanation to this reality. On one hand, the paper takes into account the impact of economic crisis. On the other hand, deals with the phenomena related with the transformation of the productive model (globalization; outsourcing; digitization) and its present and –above all- future impact on trade unions' organizations.

Keywords: Globalization, economic crisis, technological revolution, labour, trade unionism

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ

Challenges of class unionism in the digital economy

The digital economy is a social process under construction, with potential impacts on the world of work on issues such as the evolution of employment, work contents, work status, working conditions, social protection and industrial relations. This scenario poses major challenges to the class unions, whose success in adapting their traditional organizational and action schemes will determine to a large extent the role they can and should continue to play in the struggle for decent work and social justice.

Keywords: Digital economy; trade union; decent work; industrial relations.

PERE JÓDAR, RAMON ALÓS, PERE J. BENEYTO, SERGI VIDAL

The Great Recession of 2007 and its effects on union membership. The case of CCOO from Catalonia

In this article we examine the impact of the economic and occupational crisis from late 2007 on individual union membership dynamics. We use the register of CCOO of Catalonia, which enable us to shed light on individual membership entries and exits, as well as the timing of these, and the issue of repeated memberships. We address differences in membership dynamics by sex, age and origin. The article compares two periods: a job creation period (2001–2007) and a job destruction period (from 2008), with a modest recovery starting in 2014. The results show how union membership is highly sensitive to the economic cycle, which particularly affects groups with weaker links to the labor market, such as young people and immigrants.

Keywords: trade unionism, membership, membership duration, economic cycle

MARCIAL SÁNCHEZ MOSQUERA

Trade unionism and precarious work in Andalusia

The effects of the crisis and the labour market reforms, together with other elements, have led to a general decline in trade unionism in Andalusia and particularly in the two major trade unions, Comisiones Obreras and Unión General de Trabajadores. The paper is an initial approach to the reaction of these two large unions to the progress and consolidation of precarious work in one of the most deteriorated and problematic labour markets in Europe.

Keywords: trade unionism, most representative trade unions, Andalusia, atypical workers, precarious workers

PEDRO J. LINARES, VICENTE LÓPEZ MARTÍNEZ

The trade union intervention in occupational health

The impact of the economic crisis on the precariousness of employment and the deregulation of labor relations has led to an increase in work-related accidents. The article analyzes this process in order to identify the determining factors of work accidents and highlight the importance of union intervention in the control of causes and the reduction of their effects.

Keywords: working conditions, precariousness, accidents, union participation

DAVID LUQUE BALBONA, SERGIO GONZÁLEZ BEGEGA

Decline of strikes and changes in the repertoire of protest in Spain

This paper analyses the evolution of strikes during the last decades and the changes in the protest repertoire. The study concludes that the strike, collective action paradigmatic of the industrial society, dissolves in a wider repertoire of protest. This does not mean the disappearance of strikes but a more restrictive use of them. With regard to the transformation of the repertoire of protest, three changes are highlighted: the intensification of the use of demonstrations, the rise of tides (Mareas), and the re-discovery of certain less institutionalized modes of action.

Key words: Strikes, repertoire of protest, economic crisis, Spain.

HOLM-DETLEV KÖHLER, JOSÉ PABLO CALLEJA JIMÉNEZ

Social movements in union revitalization

Spanish trade unions are in a decline process due to loss of membership and diminished social and political influence. Simultaneously, social movements are displacing trade unions in the social expression of citizen's demands. This article aims to explore the effects of the alliances between trade unions and social movements, regarding union revitalization. To this end, relevant issues of the revitalization strategies have been included. Moreover, recent collaborative experiences are given and some potential actors have been identified. The article finishes pointing out the need of exploring new strategies to stem the loss of trade union power.

Keywords: unions, crisis, strategic change, social movement, renewal

VEGA PÉREZ-CHIRINOS CHURRUCÁ

What the Deliveroo case put on the table: self-employed and collective action

In the summer of 2017, a series of protests by workers at Deliveroo's home-delivery company generated a great deal of controversy over the legal and rhetorical techniques that the organization used to avoid creating a labour relationship with the people who work for it, who did it under a commercial contract. This situation, however, is not only not a rarity but has multiplied in recent years. This labor conflict has

revealed the defenselessness of the people who work in these conditions, and makes necessary a reflection on the forms of collective action that can be used in similar cases.

Keywords: new economy, precariousness, autonomous work, conflict, union action

BRUNO LÓPEZ-GUITIÁN

Young people, union membership and unions valuation. Criticism of the discourse on rejection among young people and unions

The given article presents a critique of the positions which try to explain the low rate of union membership of the young people by a generational change of values that are contrary to the project and the values of the unionism, leaving the unions with no other option but to adapt to the situation. The problem is that in spite of the lack of empirical evidence of these approaches, their positions remain, relying on the negative image of both young people and unions that is given by the media and the specialized literature. Based on this context, the article sets out the case of Spain, where the above-mentioned characteristics can be seen, and use the data on the valuation of the unions of the last Quality of Worklife Survey (2010), to show, in a simple way, that young people don't value unions worse than adults and that more knowledge on this issue is needed.

Keywords: youth, unionism, values, debate, alternatives

ANA MEJÍAS GARCÍA

The fallacy of trade union subsidies

This paper aims at investigating whether union's functions, conferred by the Spanish Constitution and laws, are being subsidized and to what extent. To this end, this paper specifies roles and responsibilities assigned to trade union associations, the content of each role and determines the extent to which these tasks are subsidized or not. The conclusion is that most of the functions that the unions are developing are not financed by the General State Budget or by the Autonomous Communities' budget. Actually, affiliation fees contribute and support the expenses derived from social dialogue and social consultation; collective bargaining; advice and support services for workers; the formulation of claims of collective and individual conflicts and unions' new attributions in companies without workers' representatives conferred by the Spanish Labor Reform.

Keywords: unions, financing, quotas, subsidies, collective bargaining, services

ISIDOR BOIX LLUCH

In Globalization: global trade unionism?

This paper analyses the impact of the globalization process on industrial relations. Traditional systems, acting on a national scale, are currently insufficient to manage a productive activity which is getting through an accelerated process of offshoring. Facing the new circumstances of globalization, democratic unionism attempts to transform the rhetorical discourse of old internationalism into a new repertoire of practical resources, such as the International Framework Agreements, able to defend labour rights globally. The conclusions discuss the outlook for development of this emerging global trade unionism.

Keywords: globalization, interests groups, industrial relations, trade unionism, International Framework Agreements

SALVO LEONARDI

Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis

In this paper we intend to take a closer look at Italian trade unionism, analysing trends and the causes of the difficulties it is facing, as well as the countermeasures taken. We can affirm that the associative power

of Italian trade unions is *quantitatively* more solid and stable with regard to comparable countries. Nevertheless, the situation is more critical from the structural, organisational and institutional points of view, where trade union outreach has been *qualitatively* undermined by challenges so serious as to threaten substantially its role in contemporary Italian society

Keywords: crisis, power resources, collective bargaining, strategies for union revitalisation

JEAN-MARIE PERNOT

The French unions after the crisis of 2008-2009

The last economic crisis and the deregulatory reforms of the labor market have weakened the intervention capacity of French trade unionism, paradoxically characterized by its low membership and high mobilization capacity. The article reviews the structure and power resources of French trade unions, with special reference to their participation in increasingly decentralized collective bargaining, identifying their main weaknesses and proposing renewal proposals.

Keywords: crisis, labor reform, collective bargaining, union split, representativeness

REINHARD NAUMANN

The role of national and international actors in the shifting power relations between labour and capital in Portugal

This paper gives an overview of the effects of the crisis and of the adjustment program under the MoU on power relations between capital and labour in Portugal. The analysis includes an assessment of the employers' achievements regarding the reregulation of labour relations, of the crisis in collective bargaining and of the growing importance of the statutory minimum wage. Furthermore, the negative effect of the crisis and the MoU on social concertation at macro-level is analysed. The analysis is based on empirical data on long-term trends in the different areas. On the background of this setting some conclusions are drawn about the impact of the crisis on Portuguese trade unions and about the quality of their response to this challenge.

Keywords: crisis, trade unions, employers, collective bargaining, minimum wage, challenges

MARKOS VOGIATZOGLOU

Greek trade unions: amid crisis and austerity

The aim of the present chapter is to provide explanations of the Greek trade unions' inability to cope with the austerity challenge, which was imposed on Greece by the Troika and its Memoranda in the aftermath of the bailout of May 2010. In order to understand why the main trade union actors responded to the crisis in the way they did, we shall carry out a path-dependent analysis. More specifically, the trade union choices in terms of both political stances and concrete actions are explained in light of the Greek trade union system and logic that was established in response to important changes in the legislative framework of the early 1990s; namely, the introduction of flexible labour and the approval of Bill on Free collective bargaining and other provisions.

Keywords: crisis, austerity, legislative framework, flexible labour, collective bargaining, trade unions

HEINER DRIBBUSCH, STEFFEN LEHNDORFF, THORSTEN SCHULTEN

German unionism in industry and service: two different models?

The article analyzes the intervention of the German trade unions in the context of the social crisis caused by the economic recession that began in 2008, identifying significant differences between the industrial and service sectors, according to their respective resources (structural, organizational, institutional and social), through the study of the cases corresponding to the main federations of each area (IG-Metall and ver.di)

Keywords: crisis, austerity, unions, resources, sectoral federations

ALVARO ORSATTI

The trade union reform in Latin America-Caribbean and the futuro of work

During the last decade, Latin American trade unionism has developed a process of self-reform of its organizational structures and intervention strategies, in order to adapt to changes at work and labour relations (globalization, precariousness, deregulation). The article gives an account of the strategic axes and results of this program, also raising interesting reflections on the future of work, within the framework of the debate promoted by the ILO on the occasion of its centenary.

Keywords: work, deregulation, reform, trade unionism, ILO

CARLOS MEJIA ALVITES

Andean trade unionism: between renewal and structural weakness

Andean trade unionism has developed since the beginning of this century three proposals for union revitalization: the CCSA, the trade union self-reform and the ESNA. Each of them represents an effort to respond to the problems of Andean trade unionism, whether from the institutional, the organizational or the political. However, the limitations of union density and the impact of the economic crisis of 2008 will dilute all three proposals. The difficulties of Andean trade unionism represent a situation of “structural weakness” where trade union action alone can not solve the problems it faces.

Keywords: andean region, trade unionism revitalization, crisis, membership, collective bargaining, autonomy

ROBERTO VERÁS DE OLIVEIRA, MAURÍCIO ROMBAUDI

Brazilian unionism at a historical crossroads

The intense transformations in the world of work challenge unions in their capacity for organization, mobilization and reinvention. In the case of Brazil, in addition to the historical questions imposed by the labor relations forms of regulation, with the 2016 coup, there is a moment of unprecedented regression. In this sense, the present article aims to expose, in concise terms, a historical picture of Brazilian trade unionism and to rate some of its current splits and dilemmas.

Keywords: economic, social and institutional crisis; union resistance

MASSIMILIANO NICOLI

I am a enterprise. Biopolitical government and Human Capital

This paper aims at applying Michel Foucault's analysis on neoliberal governmentality to the so-called “Post-Fordist” organisation of work. Namely, I consider Human Resource Management (HRM) as a “place of veridiction” where individuals are invited to explore and transform themselves in order to subjectify as entrepreneurs of their own human capital. In this sense, HRM seems to represent an apparatus aiming at reciprocally articulating the biopolitical government of population and individual processes of subjectification, in the name of human capital and self-entrepreneurship.

Keywords: Biopolitics, human capital, human resources, neoliberalism, entrepreneur of the self

NOTAS BIOGRÁFICAS

RAMÓN DE ALÓS-MÓNER Investigador del “Centre d’Estudis sobre la Vida Quotidiana i el Treball” (QUIT) y del “Institut d’Estudis del Treball” (IET), ambos de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Ha sido profesor de sociología, actualmente jubilado, de la misma Universidad, especializado en la sociología del empleo, de la organización del trabajo, de las relaciones laborales y de la afiliación sindical y el sindicalismo, ámbitos en los que cuenta con publicaciones que recogen los resultados de diversas investigaciones llevadas a cabo.

PERE J. BENEYTO CALATAYUD Doctor en Sociología, Profesor Titular de la Universidad de Valencia, presidente de la Fundación de Estudios e Iniciativas Sociolaborales (FEIS) y coordinador europeo de la RELATS (Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo). Su principal línea de investigación es el análisis comparado de los sistemas de relaciones laborales, sus escenarios (mercado de trabajo, estructura empresarial), actores (sindicatos, patronales) e instituciones (negociación colectiva, concertación social), sobre los que ha publicado numerosos libros y artículos en revistas especializadas, destacando entre los más recientes: *Impact of the crisis on associative resources of trade unionims. The Spanish case study* (2018), *La representación sindical en España* (2017), *Trabajo y sindicalismo en la globalización* (2016), *Trabajo y empresa* (2015), *Membership in a Spanish Union* (2014), *La europeización de las relaciones laborales: retos y perspectivas* (2013), *Reivindicación del sindicalismo*, (2012).

ISIDOR BOIX LLUCH Ingeniero industrial y licenciado en derecho. Sindicalista de CCOO desde 1966 (excepto en 1978-1980 en los que trabajó en UGT), ha sido portavoz de CC.OO. en numerosos convenios, entre ellos los Generales de la Industria Química y del Textil-Confección, así como los de empresa de SEAT, Nissan-Motor Ibérica, La Vanguardia, Roca, La Seda de Barcelona, Miniwat, Michelin, Catalana de Gas, Repsol, Fertiberia, Cristalería, . . . Impulsor de la intervención sindical en las cuestiones de RSE-RSC desde las Federaciones sindicales europeas e internacionales, ha sido Coordinador de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con Inditex.

JOSÉ PABLO CALLEJA JIMÉNEZ Oviedo (1978). Doctor en Sociología por la Universidad de Valencia. Licenciado en Sociología y diplomado en Trabajo Social. Actualmente es profesor colaborador de Trabajo Social en la Universidad de Oviedo. Sus principales temas de investigación son las organizaciones sindicales españolas y los servicios sociales

HEINER DRIBBUSCH Dr. rer. pol., carpenter, metal worker, historian and political scientist. Senior researcher at the Institute of Economic and Social Research (WSI) in Düsseldorf, Germany. His main areas of research cover industrial relations and trade unionism. He focuses in particular on the challenges of

union organizing in a changing industrial environment and on the development of strikes and industrial action in the context of collective bargaining.

His latest publications include: *Rough Waters. European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI (co-edited with Steffen Lehndorff and Thorsten Schulten) (2018); "Trade Unions in Germany: Development, Challenges, Responses" (with Peter Birke). In: Artus,

I. et al. (Hrsg.): *Developments in German Industrial Relations* (2016); "Organizing through conflict: exploring the relationship between strikes and union membership in Germany", in: *Transfer: European Review of Labour and Research* (2016); "Where is the European general strike? Understanding the challenges of trans-European trade union action against austerity". In: *Transfer. European Review of Labour and Research* (2015)

FERNANDO FITA ORTEGA Imparte docencia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde 1994, siendo Titular en la Universitat de València desde 1999. Como director de equipos de trabajo ha publicado el libro sobre *Los laudos arbitrales de elecciones sindicales en la provincia de Valencia* (2005), habiendo participado en diversos grupos de investigación cuyos resultados han sido publicados. En este sentido puede destacarse la monografía *Libertades económicas, mercado de trabajo y Derecho de la competencia. Un estudio de las relaciones entre el ordenamiento laboral y la disciplina del mercado* (2011), cuyo proyecto mereció el Premio de Investigación del Consejo Económico y Social. Por lo que se refiere a su actividad extraacadémica, es árbitro de elecciones sindicales de la provincia de Valencia desde el año 2002.

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET Imparte docencia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde 1985, siendo Catedrático en la Universitat de València desde 1998. Participa en varios manuales (*Derecho del trabajo*, 5ª ed., 2016; *Derecho procesal laboral*, 12ª ed., 2015; *Derecho de la Seguridad Social*, 6ª ed., 2016). Es autor además de varios libros, realizados solo o en colaboración y de alcance general o monográfico, según los casos. Entre estos, el último es *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012* (2013). Asimismo ha publicado artículos y comentarios de jurisprudencia en las revistas especializadas. Como director de equipos de trabajo ha publicado los libros sobre *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva* (2008), por encargo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y *Libertades económicas, mercado de trabajo y Derecho de la competencia. Un estudio de las relaciones entre el ordenamiento laboral y la disciplina del mercado* (2011), cuyo proyecto mereció el Premio de Investigación del Consejo Económico y Social. Por lo que se refiere a su actividad extraacadémica, ha sido Magistrado suplente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (1989/1990) y Letrado del Tribunal Constitucional (1990/1992). Es, desde 2013, consejero del CES, como experto designado por el Gobierno.

SERGIO GONZÁLEZ BEGEGA Profesor Contratado Doctor del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo y miembro del grupo de investigación *Promoviendo el Empleo y Bienestar en Europa* (PROMEBI). En 2010 recibió el premio extraordinario para tesis doctorales del Consejo Económico y Social de España. Sus líneas de investigación incluyen las relaciones laborales europeas, los procesos de concertación y diálogo social y la política social comparada. Ha participado en proyectos de investigación como RECOWE (2006-2012) (FP6) y bEUcitizen (FP7) (2013-2017). Sus publicaciones académicas incluyen capítulos de libros y artículos en revistas nacionales e internacionales tales como REIS, RIS, RES, *Sociología del Trabajo*, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *Empiria*, *Employee Relations* o *European Journal of Social Security*.

PERE JÓDAR MARTÍNEZ Doctor en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor titular del Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la UPF. Desde 1981 especializado en sociología económica, del trabajo y de las relaciones laborales. Ha realizado estudios y publicaciones sobre economía y trabajo informales, el trabajo de las mujeres, la afiliación sindical, la precariedad, los parados, así como sobre los inmigrantes y la inserción de los ex -internos de prisiones, desarrollo local y mercados laborales locales, inserción de titulados universitarios, salud laboral, etc.

HOLM-DETLEV KÖHLER Licenciado en Economía y Doctor en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad de Francfort del Meno. Desde 1998 es profesor de Sociología en la Universidad de Oviedo y un experto internacionalmente reconocido en relaciones laborales, sindicalismo y empresas transnacionales.

STEFFEN LEHNDORFF Dr. rer.pol., economist. Research Fellow at the Institut Arbeit und Qualifikation (Institute for Work, Skills and Qualification / IAQ), University of Duisburg/Essen, Germany. Steffen worked as a Research Director at the Institute Work and Technology (IAT), Gelsenkirchen / Germany and later as the Head of Department on Working-Time and Work Organisation at IAQ. His research focuses on employment relations and working-time at organisational, national and international levels and includes comparative research into employment models and industrial relations systems in the European crisis.

SALVO LEONARDI PhD at the University of Rome, he's Senior researcher at the *Fondazione Di Vittorio*, where is in charge for the industrial relations area. Member of numerous international networks of research, project manager himself, he's author of many publications on academic journals of labour law and industrial relations. Among the others, *Transnational Company Agreement: a Steppingstone for the Internationalization of Industrial Relations?*, (ed.), Ediesse, 2012; *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, in "Lavoro e Diritto", n. 1/2014; *Italy* (with R. Sanna) in M. van Klaveren et al. (eds), *Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Labour Perspective*, Palgrave, 2015; Cruces J., Alvarez I., Leonardi, S. Trillo F., *Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe: a comparison of Italy, Portugal and Spain*, in Van Gyes and Schulten (eds.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance*; ETUI, Brussels, 2015; *Employee Participation and involvement: the Italian case and trade union issues*, in "Transfer", Sage, n.1/2016; *Trade unions and collective bargaining in Italy in the years of the crisis*, in S. Lehndorff (ed.), ETUI, 2017; *Tendenze recenti al decentramento contrattuale nell'Europa continentale* (with R. Pedersini), in "Quaderni di rassegna sindacale", n. 4/2017

PEDRO J. LINARES RODRÍGUEZ Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo por la Universidad Autónoma de Madrid. Es Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales en el Ministerio de Justicia. En la actualidad es Secretario Confederal de Salud Laboral de CCOO y Presidente del Patronato de la Fundación ISTAS. También es miembro de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Advisory Committee on Safety and Health at Work (ACSH) de la Comisión Europea entre otros organismos, donde desempeña funciones de representación. Su experiencia técnica y profesional se ha desarrollado en el ámbito de las relaciones laborales y especialmente de la salud laboral.

BRUNO I. LÓPEZ-GUITIÁN Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración por la UCH-CEU (Valencia) en el año 2014, Máster en Políticas Públicas y Sociales por la *Universidad Pompeu Fabra* (Barcelona), en colaboración con la *Johns Hopkins University* (Baltimore) en el año 2017 y estudiante

del Grado en Sociología por la UNED (Madrid). Ha realizado prácticas en distintas instituciones como el *Área de Cooperación al Desarrollo de la Generalitat Valenciana*, el *Observatorio de Investigación sobre Pobreza y Exclusión en la Comunidad Valenciana*, *Cruz Roja Tarrasa* y la *Agencia de Salud Pública de Cataluña*, desarrollando actividades relacionadas con la investigación en distintos ámbitos de las políticas públicas y la intervención social.

VICENTE LÓPEZ MARTÍNEZ Economista y licenciado en ciencias del trabajo. Actualmente trabaja como Director de la Fundación ISTAS-CCOO (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud). Es profesor asociado del Departamento de Sociología de la Universidad de Valencia desde 2011 y colaborador docente en el Departamento de Economía y Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya desde 2004. Su experiencia profesional, académica e investigadora se ha desarrollado principalmente en el ámbito de las relaciones laborales.

DAVID LUQUE BALBONA Profesor Ayudante Doctor del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo y miembro del grupo de investigación *Promoviendo el Empleo y Bienestar en Europa* (PROMEBI). Desde 2015 se encuentra acreditado como Profesor Contratado Doctor. Sus líneas de investigación principales son la actividad huelguística, el diálogo social y, más recientemente, la política social. Ha participado en varios proyectos de investigación entre los que cabe destacar la *Red de Excelencia Europea RECOWE* (2006-2012) (FP6). Sus publicaciones académicas incluyen capítulos de libros en editoriales como Springer, Policy Press o Tecnos y artículos en revistas nacionales e internacionales tales como REIS, RIS, RES, *Política y Sociedad*, *Sociología del Trabajo*, *Transfer* o *European Journal of Social Security*.

CARLOS MEJÍA ALVITES Sociólogo. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú). Ex Director de la Escuela Nacional Sindical de la FTCCP en Lima y actualmente asesor de la CGTP. Autor de, entre otras, las siguientes publicaciones: *Mujeres trabajadoras en “sindicatos de hombres”: el caso de construcción civil* (2017), *La autoreforma sindical: territorial y sectorial* (2014), *El proceso de reestructuración organizativa en el sindicalismo peruano* (2005), *Globalización, trabajo e identidad sindical en el Perú* (1999), *Trabajadores, sindicatos y nuevas redes de articulación social* (1996), *Reestructuración empresarial y sindicalismo en los 90s* (1995).

ANA MEJIAS GARCÍA Doctora en Derecho por la Universidad de Valencia y profesora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Aboga de la Comisión Ejecutiva de UGT-PV Es autora de, entre otras, las siguientes publicaciones: *guía de la negociación colectiva en la empresa* (2015), *Representación y libertad sindical. La LOLS y la sección sindical en la pequeña empresa* (2013), *Acoso moral y sexual en el trabajo: un tratamiento integral* (2012), *Protocolos sobre acoso laboral* (2011). Ha participado en varios proyectos de I+D financiados por el Ministerio de Trabajo sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos y acoso laboral.

REINHARD NAUMANN Reinhard Naumann holds a degree in political science. Since 1991, he does research in Portuguese industrial relations and employment policies. He is Portuguese correspondent of the European Observatory of Working Life (EURWORK) and of the European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE). Since 1996 he is director of the representation of the German Friedrich Ebert Foundation in Portugal. His academic research is focussed on structures and strategies of the actors in industrial relations, namely in collective bargaining and social pacts. Selected publications: “Wages and collective bargaining in Portugal”, in: M. Keune / B. Galgóczi

(eds.) *Wages and Collective Bargaining in Europe – Developments since the mid-1990s*, ETUI/Brussels (2008); “Portugal: From Broad Strategic Pacts to Policy-Specific Agreements”, in S. Avdagic, M. Rhodes and J. Visser (eds.) *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalization*, Oxford University Press (2011); *Reregulating the extension of collective agreements in Portugal: a case study*, International Labour Organisation (2018)

MASSIMILIANO NICOLI Filósofo, vive e lavora a Parigi. Chercheur postdoctorant, université Paris-Ouest Nanterre-La Défense/Fondation Maison des Sciences de l’Homme (France). Si occupa soprattutto di critica del management e delle pratiche di moralizzazione del lavoro, e, più in generale, delle trasformazioni della soggettività in epoca neoliberale. Ha pubblicato *Le risorse umane* (Ediesse, 2015).

ÁLVARO ORSATTI Economista por la UBA (Universidad de Buenos Aires)/FCE, Facultad de Ciencias Económicas. Coordinador en América Latina de RELATS (*Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo*). Asesor de CSA (*Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas*). Consultor de OIT (Lima, Santiago, Montevideo y Ginebra) sobre empleo informal y trabajo precario. Profesor en actividades de extensión en la UBA, Universidad de Buenos Aires, Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Documentos recientes: “Trabajo autónomo y sindicalismo en América Latina (2017)” y “Visiones de trabajadores y empleadores comparadas en OIT” (2016).

VEGA PÉREZ-CHIRINOS Licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas por la Universitat Oberta de Catalunya (2009) y Máster en Análisis Sociocultural de la Comunicación y el Conocimiento por la Universidad Complutense de Madrid (2010). Actualmente cursa el grado en Psicología y el doctorado en Sociología – Cambio social en las sociedades contemporáneas en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

JEAN-MARIE PERNOT Chercheur associé à l’IRES (Institut de recherches économiques et sociales) et au CHS XX^e siècle (Centre d’histoire sociale du XX^e siècle). Diplômé de l’Ecole nationale de statistiques et d’administration économique (ENSAE). Docteur en science politique, spécialiste des mouvements sociaux et syndicaux. Enseignant au Celsa (Paris IV) et à l’Université Louis Lumière (Lyon 2). Auteur notamment de *Syndicats, lendemains de crise*, Paris, Gallimard 2010, (réédition). Avec G. Groux, *La Grève*, Paris, Presse de science po, 2009.

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ Licenciado en Sociología y Máster en Relaciones Laborales por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente, es director de Estudios y Proyectos de la Fundación 1^o de Mayo, y miembro del *Governing Board* de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, en representación de la CS de CCOO. Ha participado en varios proyectos de investigación, de ámbito español y europeo, y forma parte de las redes transnacionales TURI y RELATS. Es autor de numerosas publicaciones sobre temáticas relacionadas con el empleo, condiciones de trabajo, relaciones laborales y políticas sociales. Entre las publicaciones más recientes, cabe destacar “Precariedad del empleo y pobreza”, *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate* (2017); “Workplace Trade Union Engagement with European Works Councils and Transnational Agreements: The case of Volkswagen Europe”, *European Journal of Industrial Relations* (2017); *Vocational training for employment in Information and Communication Technologies*. Dublin; Eurofound (2016).

MAURÍCIO ROMBAUDI Professor da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), é mestre e doutor em sociologia pela Universidade de São Paulo (USP). Realizou Pós-Doutoramento na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Sob o enfoque da interseção entre cultura e política, sua atual linha de

pesquisa reside em análises sobre globalização, relações de trabalho e sindicalismo. Entre seus últimos artigos, destacam-se análises sobre a relação entre a internacionalização sindical e a regulação do trabalho. Publicações recentes: *Ultrapassando fronteiras: trajetórias de ascensão de militantes brasileiros no sindicalismo transnacional*. Revista Sociologias (UFRGS, 2017); *Campanhas por Trabajo Decente en Megaeventos Deportivos en Brasil: Estrategias Sindicales Innovadoras en el Sector de la Construcción*. (Revista Nueva Sociedad, 2017); *Diferentes Ritmos da Internacionalização Sindical Brasileira: uma análise dos setores metalúrgico e de telecomunicações* (Caderno CRH, 2016).

MARCIAL SÁNCHEZ MOSQUERA Profesor Ayudante Doctor en la Universidad de Sevilla. Doctor en Análisis Económico Aplicado e Historia e Instituciones Económicas (2012), mención Internacional. Docente en la Facultad de Ciencias del Trabajo. Su interés investigador se inserta en el estudio del trabajo, con una clara inclinación hacia el estudio de las instituciones y los agentes sociales, sobre todo los sindicatos, y las diferentes fórmulas de diálogo social. Ha asistido a diferentes encuentros y congresos internacionales en Europa y América Latina, y realizado diferentes estancias de investigación en el Sur de Italia e Irlanda en calidad, primero, de investigador y, posteriormente, de profesor visitante. Esto ha permitido realizar estudios comparados que han sido publicados en revistas nacionales e internacionales.

THORSTEN SCHULTEN Prof. Dr. rer.pol., political scientist. Senior Researcher at the Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Institute for Economic and Social Research / WSI), Hans Böckler Foundation/Düsseldorf, Germany and head of the WSI Collective Agreement Archive. Since 2016 Thorsten teaches also as an honorary professor at the Institute for Political Science at the University of Tübingen. His research focuses on wages, collective bargaining and labour relations and its meaning for the political economy in Europe.

ROBERTO VERÁS DE OLIVEIRA Doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo - USP (2002). Realizou estágio pós-doutoral entre 2015 e 2016 no UCLA Institute for Research on Labor and Employment (Estados Unidos). Atualmente é Professor Associado da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, atuando no Programa de Pós-Graduação em Sociologia (Mestrado e Doutorado), do qual foi coordenador entre 2013 e 2015, sendo atual vice-coordenador (gestão 2017-2019). Preferencialmente, orienta suas pesquisas para os campos da Sociologia do Trabalho e da Sociologia Política. Foi Primeiro Secretário da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET na gestão 2009-2001, co-editor da Revista da ABET entre 2011 e 2015, é co-editor da Revista Política e Trabalho. É membro da Diretoria da ANPOCS, Biênio 2017 / 2018. Entre as publicações, destaca-se: *Sindicalismo e democracia: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão* (São Paulo: 2011); *Metalworkers, the “strike festival” and the possibilities of national collective contract* (Londres: Verso, 2006)

SERGI VIDAL Investigador Ramón y Cajal en el Centro de Estudios Demográficos (CERCA – Centres de Recerca de Catalunya) y profesor asociado del Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universitat Pompeu Fabra. Antes de su reciente reincorporación al sistema académico español, ha trabajado en las Universidades de Bremen (Alemania) y Queensland (Australia), donde ha sido investigador principal de proyectos I+D con financiación competitiva. Sus intereses de investigación incluyen las intersecciones entre la demografía de la familia y las desigualdades sociales, las relaciones laborales, los métodos de análisis cuantitativo longitudinal y el diseño e implementación de intervenciones sociales. Recientemente, ha publicado en revistas de reconocido prestigio como *Demography*, *European Sociological Review* y *Journal of Marriage and Family*.

MARKOS VOGIATZOGLOU Markos Vogiatzoglou works as an executive advisor at the Hellenic Broadcasting Corporation, Greece. He holds a PhD in Political and Social Sciences from the European University Institute, Italy. His research interests include Political Sociology, Social Movements, Labour Sociology and Trade Union Studies.



MUJERES, DELITOS Y PRISIONES

Presentación. Enfoques no androcéntricos de las cárceles de mujeres
Elisabet Almeda Samaranch

Criminologías feministas, investigación y cárceles de mujeres en España
Elisabet Almeda Samaranch

Mujeres y cárceles en América Latina. Perspectivas críticas y feministas
Elisabet Almeda Samaranch, Dino Di Nella

UN Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-Custodial Sanctions for Women Offenders (the Bangkok Rules): A Gendered Critique
Rosemary Barberet, Crystal Jackson

El género como factor condicionante de la victimización y de la criminalidad femenina
María Acale Sánchez

Redomesticidad y encarcelamiento femenino en el sistema penitenciario español. Los Módulos de Respeto
Ana Ballesteros Pena

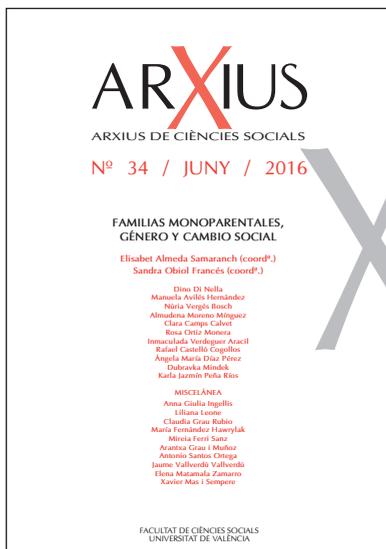
Maternidad en prisión. Situación de los hijos e hijas que acompañan a sus madres compartiendo condena
M^a José Gea Fernández

Explorando la agencia de las mujeres encarceladas a través de sus experiencias amorosas
Estibaliz de Miguel Calvo

¿Privarlas de libertad es privarlas de salud? Interlocuciones entre género, salud pública y prisión a partir de la experiencia de un equipo de atención básica
Bárbara Sordj Stock, Renata Maria Maria Dotta Panichi, Aline Mattos Fuzinato

La *no-wash protest* i les vagues de fam de les presoneres republicanes d'Armagh (nord d'Irlanda). Una qüestió de gènere
Mireia Ros Domènech

ARXIU DE CIÈNCIES SOCIALS



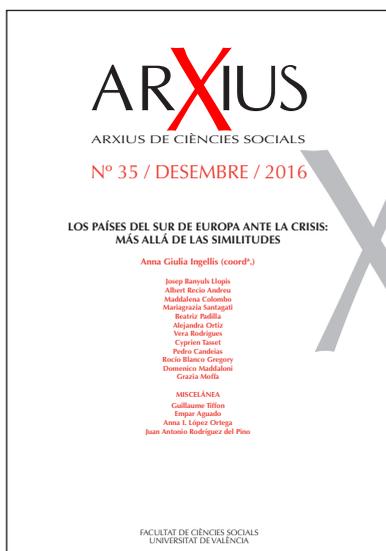
SUMARI NÚMERO 34 (2016)

- DINO DI NELLA: Familias monoparentales y responsabilidad parental: un análisis sociojurídico
- MANUELA AVILÉS HERNÁNDEZ: Las familias monoparentales encabezadas por un hombre: manifestación sociológica de la posmodernidad
- ELISABET ALMEDA SAMARANCH, NÚRIA VERGÉS BOSCH, SANDRA OBIOL FRANCÉS Y ALMUDENA MORENO MÍNGUEZ: Monoparentalidades y políticas públicas: prestaciones económicas y permisos parentales
- ELISABET ALMEDA SAMARANCH, CLARA CAMPS CALVET, DINO DI NELLA Y ROSA ORTIZ MONERA: Familias monoparentales, exclusión y redes comunitarias
- SANDRA OBIOL FRANCÉS, RAFAEL CASTELLÓ COGOLLOS E INMACULADA VERDEGUER ARACIL: Famílies monoparentals i treball remunerat: una anàlisi des del País Valencià
- ÁNGELA MARÍA DÍAZ PÉREZ: Mitos en torno a la vulnerabilidad de las familias monomarentales en Colombia
- DUBRAVKA MINDEK Y KARLA JAZMÍN PEÑA RÍOS: Familias monomarentales posconyugales. Estampas de México indígena y popular
- ANNA GIULIA INGELLIS Y LILIANA LEONE: La importancia de la participación juvenil ante los retos de la sociedad individualizada
- CLAUDIA GRAU RUBIO Y MARÍA FERNÁNDEZ HAWRYLAK: La educación del alumnado inmigrante en España
- MIREIA FERRI SANZ, ARANTXA GRAU I MUÑOZ Y ANTONIO SANTOS ORTEGA: Necesidades en salud de los inmigrantes de Europa del Este: hacia un modelo comunitario de educación en salud
- JAUME VALLVERDÚ VALLVERDÚ: Tecnología y religión. Diseño teórico de una investigación en curso
- ELENA MATAMALA ZAMARRO: La Juventud Sin Hogar en Valencia (2008-2014)
- XAVIER MAS I SEMPÈRE: La temporada d'abonament simfònic al segle XXI: un any de programacions a l'Estat espanyol

Intercanvis: Departament de Sociologia i Antropologia Social / Universitat de València / Facultat de Ciències Socials / Edifici occidental / Avinguda dels Tarongers, s/n. / 46022 València / tel.: 963 828 454 / fax: 963 828 450

Subscripcions: PUBLICACIONS UNIVERSITAT DE VALÈNCIA / c/ Arts Gràfiques, 13 / 46010 València / tel.: 963 864 115 / fax: 963 864 067 / e-mail: publicacions@uv.es / http://www.puv.uv.es

ARXIU DE CIÈNCIES SOCIALS



SUMARI NÚMERO 35 (2016)

- JOSEP BANYULS LLOPIS y ALBERT RECIO ANDREU: Crisis y desequilibrios estructurales en Europa y sus implicaciones para los países del Sur
- MADDALENA COLOMBO y MARIAGRAZIA SANTAGATI: Education in a crisis. Italy within Southern Europe: trends and the way forward
- BEATRIZ PADILLA, ALEJANDRA ORTIZ y VERA RODRIGUES: Estado de Bienestar bajo ataque: consecuencias esperadas y disimuladas de la troika
- CYPRIEN TASSET: Génesis y realidad del precariado intelectual en Francia. Un perfil de la crisis
- PEDRO CANDEIAS: Times they are a-changing' for Portuguese emigration? A comparison of emigrants that departure before and after the economic crisis
- ROCÍO BLANCO GREGORY, DOMENICO MADDALONI y GRAZIA MOFFA: Migration in Southern Europe: The Peripheral Incorporation in Crisis
- GUILLAUME TIFFON: No se puede detener el progreso! El trabajo de los clientes en el marco de la automatización de las cajas de pago en las grandes superficies
- EMPAR AGUADO : Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del Puerto de Valencia
- ANNA I. LÓPEZ ORTEGA: Análisis y evolución de los delitos de odio en España (2011-2015)
- JUAN ANTONIO RODRIGUEZ DEL PINO: Las familias simbióticas. Una respuesta a la crisis de la masculinidad proveedora desempleada en el área metropolitana de Valencia

Intercanvis: Departament de Sociologia i Antropologia Social / Universitat de València / Facultat de Ciències Socials / Edifici occidental / Avinguda dels Tarongers, s/n. / 46022 València / tel.: 963 828 454 / fax: 963 828 450

Subscripcions: PUBLICACIONS UNIVERSITAT DE VALÈNCIA / c/ Arts Gràfiques, 13 / 46010 València / tel.: 963 864 115 / fax: 963 864 067 / e-mail: publicacions@uv.es / http://www.puv.uv.es

Arxius de Ciències Socials

BUTLLETA DE SUBSCRIPCIÓ 2018

Vull subscriure'm a la revista *Arxius de Ciències Socials* (2 números).Nom/*First name*: _____ Cognoms/*Name*: _____NIF: _____ Edat/*Age*: _____ Població/*Town*: _____País/*Country*: _____ Domicili/*Address*: _____Codi Postal/*Postal Code*: _____ Comarca: _____

Telèfon: _____ Fax: _____ E-mail: _____

Data: _____

Firma: _____

Subscripció: Estat espanyol: particulars, 18 €, institucions, 22 € / Estranger: particulars, 22 €, institucions, 25 € / Exemplar endarrerit: Estat espanyol, 9'50 €, estranger, 11'50 € (en el cas de voler números endarrerits, indiqueu-ne quins).

El pagament el satisfaré mitjançant:

- Tarjeta de crèdit núm. _____ Data de caducitat _____ /
 Transferència bancària a la recepció de la factura (institucions)
 Rebut domiciliat en el meu compte (20 dígits)

(La renovació serà automàtica)

BUTLLETA DE PAGAMENT BANCARI

Codi Compte Client															
Entitat bancària				Oficina				D.C.		Núm. de Compte					

Data: _____

Firma: _____

Ompliu la butlleta, proveu les dades, retalleu-la o fotocopieu-la i envieu-la a:
 PUBLICACIONS UNIVERSITAT DE VALÈNCIA / c/ Arts Gràfiques, 13 / 46010 València / tel.: 963 864 115 / fax: 963 864 067 / e-mail: publicacions@uv.es / http://www.puv.uv.es

NORMES PER A COL·LABORACIONS

1. Els treballs s'enviaran a la redacció de la revista Arxius (veure adreça al final d'aquesta pàgina). Hauran de ser inèdits i no estar aprovats per a la seva publicació en altra revista.
2. Els originals es presentaran en paper i en arxiu informàtic Word 98 o equivalent, en interliniat de 1'5 línies i amb lletra Times New Roman 12, en text corregut (sense negretes, cursives, vinyetes ni altres elements de format especial) i amb una extensió màxima de 40.000 caràcters (espais inclosos).
3. L'article s'acompanyarà de les informacions següents: resums i paraules clau en la llengua en què està escrit l'article i en anglés (màxim 10 línies). Títol de l'article en anglés i una breu nota biogràfica del/s autor/s (en la llengua en què està escrit l'article).
4. El títol de l'article haurà de ser en negreta i sense majúscules. Els apartats seran en negreta i majúscula. En cas que hi hagi subapartats, seran en cursiva, sense negreta i sense numeració de cap tipus.
5. La bibliografia haurà de presentar-se de la següent forma:
LAMO DE ESPINOSA, E. (1987): «El estatuto teórico de la sociología del conocimiento», *REIS*, 40:7-44.
GARCÍA FERRANDO, M. (1986): «La encuesta», en M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Elvira (comp), *El análisis de la realidad social*. Madrid, Alianza; pp. 141-170.
BELTRÁN, M. (1990), *La realidad social*. Madrid, Tecnos.
6. Dins del text, les cites es faran de la forma següent: (Picó 1990:15).
7. Els autors rebran gratuïtament les separates i un exemplar del número de la revista on es publiqui l'article.
8. El Consell de Redacció decidirà, en base a l'avaluació realitzada per dos experts independents, la publicació o no dels treballs i ho comunicarà als autors en un termini màxim de 12 mesos (a partir de la seva recepció en la Revista), indicant el número en què serà editat.
9. Ocasionalment, *Arxius de Ciències Socials* publica dossiers monogràfics tot seguint el protocol següent. Arxius encarrega a una o diverses persones (l'editor, a partir d'ara) la coordinació d'un dossier al voltant d'una temàtica determinada. A continuació, es difon en els mitjans científics pertinents una crida, el text de la qual és acordat amb l'editor, invitant els especialistes en el tema a enviar originals per ser examinats per a publicació. Els treballs rebuts, tant com a resposta a la crida pública com a petició directa de l'editor, són sotmesos a una doble avaluació per experts externs, en base a la qual el comitè de direcció, en coordinació amb l'editor, decideix els originals que seran finalment publicats. La selecció dels articles que integren els dossiers monogràfics d'Arxius respon doncs als mateixos criteris de revista arbitrada que els números ordinaris.

ENVIAR ORIGINALS A:

REVISTA ARXIU DE CIÈNCIES SOCIALS, FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS (Universitat de València),
Campus dels Tarongers, Avda. dels Tarongers, s/n. 46022, VALÈNCIA, Isabel.Boix@uv.es