
Sistema de relaciones laborales y modelo social europeo

Una perspectiva sociológica

PID_00273532

Antonio Martín Artilles

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 10 horas



**Antonio Martín Artiles**

Doctor en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Licenciado en Historia y Antropología Cultural. Actualmente es profesor titular del Departamento de Sociología de la UAB.

El encargo y la creación de este recurso de aprendizaje UOC han sido coordinados por la profesora: Beatriz Sora Miana (2020)

Primera edición: febrero 2020
Autoría: Antonio Martín Artiles
Licencia CC BY-NC-ND de esta edición, FUOC, 2020
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Realización editorial: FUOC



Los textos e imágenes publicados en esta obra están sujetos –excepto que se indique lo contrario– a una licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 España de Creative Commons. Podéis copiarlos, distribuirlos y transmitirlos públicamente siempre que citéis el autor y la fuente (FUOC. Fundació para la Universitat Oberta de Catalunya), no hagáis de ellos un uso comercial y ni obra derivada. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es>

Índice

Introducción	5
Objetivos	7
1. ¿Qué son las relaciones laborales?	9
1.1. Conflicto y pacto	9
1.2. Breve explicación histórica	11
1.2.1. Modelos históricos de conflicto	12
1.2.2. La gestión del conflicto laboral moderno	14
1.2.3. Conflictividad comparada y sus dimensiones	16
1.2.4. Transformaciones del conflicto: de la industria a la terciarización	19
2. Negociación colectiva y concertación social	26
2.1. Definición de conceptos	26
2.2. Cobertura de la negociación colectiva	28
2.3. Relaciones laborales y negociación colectiva en España	30
2.4. La negociación colectiva en España	31
2.4.1. Reformas de la negociación colectiva	33
2.5. La concertación social y macroeconomía	34
2.6. Debate pluralismo liberal frente a neocorporatismo	36
3. Actores sociales: sindicatos, empresarios y Estado	44
3.1. Definiciones	44
3.1.1. Tipos de sindicalismo	45
3.1.2. Representación y representatividad sindical en Europa	51
3.1.3. La representación en España, el criterio de audiencia electoral	56
3.2. Transformaciones recientes del sindicalismo europeo	59
3.3. La Confederación Europea de Sindicatos	62
3.3.1. Poder y movilización de los trabajadores en Europa	64
3.4. Orígenes de las organizaciones empresariales en Europa	66
3.4.1. Cobertura de las asociaciones empresariales en Europa	68
3.4.2. Las asociaciones empresariales en España	70
3.4.3. De UNICE a BusinessEurope	72
3.5. El Estado en las relaciones laborales	73
4. Modelo social europeo	76
4.1. Definición de Modelo Social Europeo	76

4.2. Estructuración del Modelo Social Europeo	79
4.3. Modelos de bienestar: <i>welfare versus workfare</i>	83
4.4. Proceso de integración social europea	86
4.5. El modelo nórdico como referente	92
4.5.1. Las relaciones laborales en los países nórdicos	94
4.6. El paradigma de la activación en la política de empleo como criterio de convergencia	96
4.7. Los comités de empresa europeos	99
4.8. La negociación colectiva en Europa	102
4.9. Tendencias sobre la europeización de la negociación colectiva	105
4.10. Balance de la Estrategia Europea de Lisboa (2000)	109
Resumen	113
Actividades	115
Glosario	116
Bibliografía	118

Introducción

El objetivo de este módulo es ofrecer una visión panorámica sobre las principales características de los sistemas de relaciones laborales en el marco de la Unión Europea y de España en particular. En este sentido, el presente módulo se divide en cuatro partes.

En la **primera parte** abordamos las características fundamentales de las relaciones laborales, las cuales se definen como el conjunto de prácticas, normas y reglas que regulan el empleo y las relaciones entre empresarios, sindicatos y el Estado. Estas relaciones se caracterizan por el conflicto y el pacto simultáneamente. Conflicto y negociación son las dos caras de una misma moneda que comporta que las relaciones laborales tengan, aparentemente, un carácter contradictorio tendente al desorden y al orden, pero al fin y al cabo estas relaciones conflictivas son generadoras de normas sociales. En esta primera parte, ofrecemos una visión sintética sobre las teorías explicativas relativas al origen del conflicto en las relaciones laborales y la necesidad de la negociación entre las partes en la medida que existen intereses compartidos entre capital y trabajo.

En la **segunda parte** dedicamos atención a la negociación colectiva y a su proceso de institucionalización en las sociedades de capitalismo avanzado. Aquí ofrecemos una visión resumida de las características del sistema de relaciones laborales español en perspectiva comparada con otros países europeos, así como los principales puntos del debate sobre la reforma del sistema de negociación colectiva. Asimismo, hacemos una breve revisión de los problemas de coordinación de la negociación salarial con la política macroeconómica, lo que nos lleva a las teorías del neocorporatismo para explicar las funciones de la concertación social y su contribución a la gobernabilidad de las relaciones laborales.

En la **tercera parte** ofrecemos una visión general sobre los actores colectivos en las relaciones laborales y de sus funciones en el sistema. Los actores colectivos en los sistemas de relaciones laborales son tres: sindicatos, asociaciones empresariales y Estado. En este apartado, ofrecemos una tipología del sindicalismo y de las asociaciones empresariales, así como de su evolución histórica. Asimismo, abordamos las funciones del Estado como institución de legitimación de los actores, como actor de mediación, conciliación y arbitraje entre las partes en conflicto, además de las funciones del Estado como institución coordinadora y redistributiva. Ello nos lleva a ofrecer una visión resumida de las funciones del Estado del Bienestar como institución que proporciona cohesión social.

Finalmente, en la **cuarta parte**, ofrecemos una conceptualización del Modelo Social Europeo (MSE), tanto como mito como realidad. Mito en la medida en que el MSE es un tipo ideal en torno al cual se construyen estrategias para la convergencia europea. Y como realidad, el MSE nos pone de relieve la variedad de modelos de capitalismo, de sistemas de bienestar y de sistemas de relaciones laborales. Esta diversidad hace que el proceso de convergencia sea complejo y tenga muchos obstáculos. Pero también, a pesar de ello, se han venido construyendo nuevas instituciones supranacionales que hacen que el espacio político europeo se caracterice por la existencia de una soberanía mancomunada y por un sistema de gobernanza multinivel.

Objetivos

1. Explicar los orígenes y factores del conflicto laboral.
2. Explicar los orígenes y las funciones de la negociación colectiva.
3. Explicar el proceso de institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado.
4. Describir las características del sistema de negociación colectiva en España.
5. Ofrecer una visión comparada de los sistemas de negociación colectiva en la Unión Europea.
6. Explicar las formas de organización de los sindicatos y asociaciones empresariales.
7. Ofrecer una visión comparada de la afiliación sindical en Europa.
8. Analizar las funciones del Estado en el sistema de relaciones laborales.
9. Explicar las formas de coordinación de los sistemas de relaciones laborales.
10. Ofrecer una visión del Modelo Social Europeo y de las principales explicaciones teóricas del proceso de convergencia europeo.
11. Ofrecer una visión sobre las nuevas instituciones laborales emergentes en el ámbito de la Unión Europea (por ejemplo, los comités de empresa europeos).
12. Ofrecer una visión sobre las tendencias en los sistemas de relaciones laborales y sus procesos de reforma.

1. ¿Qué son las relaciones laborales?

Las relaciones laborales se han desarrollado junto con el proceso de industrialización en los países occidentales a partir de la segunda mitad del siglo XVIII. El término *relaciones laborales* tiene como antecedente la expresión anglosajona *industrial relations*, que aparece hacia finales del siglo XIX. Dicho término surge por primera vez en 1885 y se consagra como expresión hacia 1924, con la creación de un departamento de relaciones industriales en el Ministerio de Trabajo británico. Doce años más tarde, en Estados Unidos, se crea una «comisión de relaciones industriales» por encargo del presidente William Howard Taft para analizar las causas de un conflicto derivado de un accidente mortal y para proponer los medios para remediarlo.

En otras palabras, la acción colectiva organizada, el reconocimiento público de los sindicatos y la creación de cuerpos de mediación en el conflicto han sido fundamentales para el desarrollo de esta disciplina.

- En **Inglaterra y en Estados Unidos**, el desarrollo de los sindicatos y la agitación social generada a principios del siglo XX propiciaron un interés político y académico por la investigación, muchas veces auspiciada por los empresarios, por los gobiernos y los institutos de estudios especializados en cuestiones laborales. Por consiguiente, las relaciones laborales no solo devienen en un objeto de estudio, sino también en una disciplina universitaria reconocida, lo que contribuye a la generación de publicaciones especializadas y a la creación de asociaciones profesionales, como el IRRA (Industrial Relations Research Association, fundada en 1948, Lallement, 1996).
- En la **Europa continental**, las relaciones laborales no han gozado del mismo estatuto que en el área anglosajona. Este objeto de estudio ha estado compartido y fragmentado entre distintas disciplinas, como la sociología, la economía, la psicología social, el derecho y la ciencia política. De ahí que los enfoques y las perspectivas, así como su organización académica, haya sido diferente; aunque con un diálogo cada vez más importante entre las distintas disciplinas (Ackers y Wilkinson, 2003).

1.1. Conflicto y pacto

Las relaciones laborales son, esencialmente, relaciones sociales de conflicto y pacto. El conflicto en la sociología se ha tratado de explicar mediante su clasificación en dos grandes grupos de teorías: las del **consenso**, vinculadas a la corriente teórica del funcionalismo, y las del **conflicto**, vinculada a la corriente marxista. En la teoría social, se observa una constante de fondo: el **problema del orden y de la integración social**. Como respuesta o soluciones a la cuestión del orden y la integración, se suele ofrecer dos salidas:

1) La **primera** se inspira en el pensamiento de **Rousseau**, que presenta una imagen de armonía de la sociedad en la que la integración es el resultado del consenso de sus elementos y que influye en la concepción teórica de la sociología funcionalista (Durkheim, Parsons, Dunlop, entre otros autores). Los

rasgos básicos de esta perspectiva son: la concepción de la sociedad como un sistema estable de elementos, la funcionalidad de cada elemento, la existencia de equilibrios entre los elementos y el consenso de todos ellos para el mantenimiento de la sociedad. Por consiguiente, en esta perspectiva el conflicto se convierte en un hecho disruptivo, disfuncional, aunque de carácter pasajero, y se define como un conflicto de intereses, lo que está relacionado con problemas específicos de las relaciones laborales, con intereses individuales y de grupos (García Calavia, 2008, pág. 173).

2) La **segunda** concepción toma la imagen de la discordia social. En esta, la integración solo es posible por la vía de la coacción y corresponde con el modelo de pacto social presentado por **Hobbes**. Sus principales argumentos son: la sociedad está en constante cambio, la sociedad está integrada por elementos contradictorios que contribuyen al cambio social, la idea de la coacción de algunos elementos dominantes sobre otros para mantener el orden social. Por tanto, el conflicto se toma como un hecho ineluctable y necesario para el funcionamiento de la sociedad y, particularmente, de la sociedad industrial. Esta línea argumental la encontramos en autores como Marx y Weber en el ámbito de la sociología.

En otras palabras, podemos tomar inicialmente esta clasificación en dos concepciones en la que se han inspirado varias teorías sociológicas distintas. De hecho, ha sido tradicional en la teoría de las relaciones laborales hablar de dos grandes miradas o perspectivas.

En la **primera mirada**, de carácter funcionalista, el consenso sería la característica dominante de las relaciones laborales; el conflicto es meramente coyuntural. Su origen es difuso, múltiple y no está vinculado necesariamente a la lucha de clases. El sindicalismo se concibe como una institución de mediación entre los trabajadores, los empresarios y el Estado. La negociación colectiva se entiende como una institución de cooperación alternativa a la huelga y, como perspectiva general, acentúa la idea de equilibrio general como característica básica de los sistemas de relaciones laborales.

En esta **segunda perspectiva** encontramos una interpretación opuesta de las relaciones laborales. La característica básica de las relaciones laborales es el conflicto, que tiene un origen estructural. Dicho origen estructural del conflicto está relacionado con la desigualdad social, la asimetría de poder entre capital y trabajo y con la lucha de clases entre la clase trabajadora y el capital. Pero el foco concreto de ese conflicto radica en el nivel micro: en el proceso de control y conversión de la **fuerza de trabajo en trabajo efectivo** (rendimiento). El sindicalismo tiene un papel contradictorio porque está sujeto a la presión de dos vectores: el desorden y la regulación, que son reflejos del conflicto y del pacto. La negociación colectiva se explica como una institución

Tratado de Versalles (1919). Creación OIT

Fue firmado también por España en 1919, con lo cual, se convierte en uno de los miembros fundadores de la OIT. Pero la negociación colectiva estaba todavía poco extendida. Ese año se formó la Comisión de Trabajo para pacificar la conflictividad laboral de Barcelona. Esta experiencia piloto sirvió de avanzada para actuaciones similares, incluyendo el sistema de comités paritarios conjuntos, que se fueron haciendo cargo de la formulación y control de los niveles salariales y de las relaciones laborales.

Véase B. Martín (1992). *Los problemas de la modernización. Movimiento obrero e industrialización en España*. Madrid: MTSS.

dotada de un procedimiento para resolver temporalmente el conflicto. Y, como perspectiva general se explica, desde esta perspectiva, que el equilibrio de las relaciones laborales es precario.

Tabla 1. Los enfoques del consenso y el conflicto en las relaciones laborales

	Consenso	Conflicto
Características relaciones laborales	La característica de las relaciones laborales es el consenso. El conflicto es coyuntural.	El conflicto es estructural entre capital y trabajo. Permanente.
Origen conflicto laboral	Conflicto de intereses específicos. El conflicto tiene orígenes diversos: individuos y grupos.	Conflicto estructural: lucha de clases, desigualdades sociales. Nivel micro: conversión fuerza de trabajo en trabajo efectivo, en rendimiento. Foco conflicto en el proceso de control del trabajo.
Origen conflicto en la sociedad	No está vinculado necesariamente a la lucha de clase.	Lucha de clases, propiedad privada del capital.
El sindicalismo	No está necesariamente ligado al conflicto. Las estructuras de poder restringe la acción sindical al marco normativo.	Los sindicatos están sometidos a dos vectores: el desorden y la regulación. Límites a las funciones del sindicalismo.
Negociación colectiva	La negociación colectiva y la cooperación son alternativas a la huelga.	La negociación colectiva es un procedimiento para resolver temporalmente el conflicto.
Perspectiva general	Presta atención al equilibrio, legitimidad institucional y a la distribución de funciones de los actores.	El equilibrio en las relaciones laborales es precario. Aporta una visión dinámica.

Hoy, estas dos perspectivas entendidas de forma opuesta resultan insuficientes por cuanto entre el funcionalismo y el marxismo se ha venido registrando un diálogo teórico que ha generado nuevas interpretaciones de síntesis (Dahrendorf, 1959), como veremos más adelante.

1.2. Breve explicación histórica

En el estudio de las relaciones laborales se pueden distinguir tres tipos de estudios sobre el conflicto.

- En primer lugar, los conflictos laborales locales descritos por los historiadores referidos a la etapa de la proto-industrialización y la industrialización (siglos XVII-XX).
- En segundo lugar, la llamada etapa de institucionalización del conflicto resultante del reconocimiento y legitimación de los sindicatos en el periodo de entre guerras y, particularmente, después de la Segunda Guerra Mundial.

- La tercera etapa corresponde a la «tercerización del conflicto», que se refiere al desplazamiento del conflicto desde el ámbito industrial hacia los servicios a partir de los años ochenta del siglo XX.

1.2.1. Modelos históricos de conflicto

Históricamente, se pueden distinguir dos modelos de conflicto.

En primer lugar, desde inicios del siglo XVII hasta mediados del siglo XIX, la acción colectiva se manifiesta a través del bloqueo de la producción de granos, de invasión colectiva de los campos y los bosques cerrados, rotura de la maquinaria, etc.; se trata de acciones locales, encabezadas muchas veces por patronos y miembros de la comunidad local que protestan contra las autoridades exteriores.

Pero a partir de mediados del siglo XIX se impone un nuevo repertorio de acción colectiva, que se deriva de la industrialización, de la concentración de empresas, de la creciente oposición entre capital y trabajo y de una mayor participación popular directa. En este nuevo contexto, los grupos de interés están más definidos en función de intereses específicos, los conflictos tienen ahora una dimensión mayor, que tiende a superar el mero ámbito local; ahora las movilizaciones colectivas se hacen sobre la escena pública. El repertorio de manifestación del conflicto industrial que emerge en este segundo periodo es variado, a veces de forma clandestina y otras de forma individual (técnicas de resistencia, absentismo, sabotaje, boicot, paros intermitentes, huelgas de celo y huelgas abiertas).

En pocas palabras, los asalariados tienen dos formas de manifestar su insatisfacción: por un lado, tomar la palabra (*voice*) públicamente para expresar sus reivindicaciones; y por el otro (*exit*), frenar su rendimiento en el trabajo, retirar su apoyo, colaboración y consentimiento en la actividad productiva (Lallement, 1996, pág. 73-75).

Las formas de manifestación del conflicto industrial han ido variando a lo largo del siglo XX.

- **Karl Marx** sostenía que la conflictividad laboral y, en particular, las huelgas estaban asociadas a periodos de baja coyuntura y desempleo. Las precarias condiciones de vida desembocarían en la agudización de la lucha de clases.
- Asimismo, el **sindicalismo revolucionario**, encarnado por la CGT (Confederación General de Trabajadores) francesa y expresado en la Carta de Amiens de 1906, así como por la CNT (Confederación Nacional del Tra-

El mito de la Huelga General Revolucionaria

La huelga general como instrumento para derribar el capitalismo fue un argumento sostenido por el socialismo revolucionario alemán, entre otros. Ved **Rosa Luxemburgo** (1974). *Huelga de masas, partido y sindicatos*. Madrid: Siglo XXI. Un resumen de la visión pansindicalista del movimiento anarquista la podemos encontrar en **Antonio Bar** (1981). *La CNT en los años rojos*. Madrid: Akal.

bajo) sostenía la idea de la huelga general como un arma para derribar el capitalismo y crear un nuevo orden social. Estas ideas estuvieron presentes en el debate hasta casi los años treinta.

Pero, contrariamente a lo que predecía el marxismo y el sindicalismo revolucionario, el conflicto industrial ha ido perdiendo virulencia a partir de la Segunda Guerra Mundial.

La organización de los actores en el seno de estructuras de ámbito nacional, la constitución de órganos de negociación colectiva, la puesta en marcha de mecanismos de representación y la participación en el ámbito de la empresa, la creación de instituciones de mediación, conciliación y arbitraje, así como la extensión de los derechos de ciudadanía social han contribuido directamente a la **reducción del conflicto**. Investigaciones posteriores a los vaticinios de Marx han puesto de relieve la existencia de una correlación positiva entre ciclo económico y huelgas. Así, sostiene Rees (1987) que, por regla general, las huelgas proporcionan mayores ventajas cuando la coyuntura económica es alcista; en estos periodos los trabajadores y los sindicatos pueden conseguir sus reivindicaciones, subrayando las diferencias entre los salarios de los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados. Los primeros obtienen ventajas mediante la acción colectiva. Por el contrario, cuando el ciclo económico es recesivo tiende a disminuir la conflictividad laboral. Pero en cualquier caso, la característica de la conflictividad después de la Segunda Guerra Mundial es la moderación en sus manifestaciones.

Atenuación del conflicto laboral

En este proceso de atenuación del conflicto laboral han jugado un papel importante el crecimiento económico, el desarrollo de un marco jurídico con garantías tutelares, el desarrollo de las normas de procedimiento, la creación de instituciones de mediación, conciliación y arbitraje. En síntesis, podemos colegir que dos funciones asignadas al Estado han contribuido a la institucionalización del conflicto e incluso a la atenuación en sus formas de manifestación a lo largo del siglo xx. La primera, la podemos denominar como función legitimadora del Estado: mediante el reconocimiento del derecho de asociación y de expresión, así como las citadas instituciones de mediación y de negociación colectiva. Y, la segunda, es la función integradora, destinada a mitigar y corregir las desigualdades sociales generadas por el mercado y que se plasma en la institución del Estado del Bienestar.

Este marco económico e institucional ha alentado el desarrollo de una nueva concepción teórica del conflicto y a nuevas formas de gestión del mismo por parte de los actores. La gestión del conflicto industrial moderno ha tenido distintas interpretaciones según el ángulo teórico e ideológico con el que se ha interpretado.

1.2.2. La gestión del conflicto laboral moderno

En la literatura de las relaciones laborales podemos encontrar tres enfoques sobre el conflicto: el modelo unitarista, el modelo pluralista y el modelo crítico, como ponen de relieve, entre otros, Edwards (1990).

1) **El modelo unitarista.** El modelo unitarista se caracteriza por concebir a la empresa como una unidad de intereses compartidos: empresarios, directivos y trabajadores comparten todos los mismos objetivos. El conflicto es innecesario, una «patología» que se deriva de una mala comunicación o bien es un elemento exógeno a la organización empresarial. Esta concepción unitarista es propia del funcionalismo de principios del siglo XX y la compartían entonces muchos directivos empresariales.

Los unitaristas criticaban la visión normativa del pluralismo de la época, en el sentido de que la existencia de intereses compartidos no requiere normas, sino comunicación fluida, diálogo, participación e implicación en el trabajo. Hoy, la teoría unitarista nos puede parecer inadecuada para entender y analizar el conflicto laboral. Pero hay un elemento de veracidad o de realidad cuando afirma que las relaciones laborales son también relaciones de cooperación. Los directivos de las empresas pueden encontrar diversos medios de ganar el sentimiento de lealtad en la empresa, mediante programas de participación, implicación, reparto de beneficios y otros incentivos materiales y simbólicos, además de otras ventajas, como la seguridad en el empleo.

2) **Modelos pluralistas.** Los modelos pluralistas e institucionalistas, que agrupan a las corrientes de pensamiento estructural-funcionalista y neofuncionalistas, sostienen una visión dinámica, reconocen la inevitable existencia del conflicto en las relaciones laborales. El conflicto no es patológico, sino que es inevitable dada las diferencias de intereses entre los grupos que entran en conflicto, pero este es esporádico, limitado al marco institucional. La cuestión central es la conducción del conflicto por los cauces institucionales reglados.

Sin embargo, las reglas tienen sentido si consideramos también a las organizaciones (sindicales y empresariales) y cada organización tiene su propia fuente de autoridad, de modo que, cuando las fuentes de autoridad tienen distinto origen, también hay riesgo de conflicto. En otras palabras, el conflicto no estriba sólo en la existencia de intereses materiales diferentes, sino también en las diferencias entre las fuentes de autoridad.

En otras palabras, la atención teórica del pluralismo está centrada en el choque, en el conflicto y la negociación de los grupos formales. En menor medida han prestado atención a los grupos informales. Esta es una de las críticas que se suelen hacer al enfoque pluralista: no presta atención a las formas individuales del conflicto o al papel de los grupos informales en los llamados conflictos latentes, como el absentismo, la rotación, las huelgas de celo o el ritmo lento, entre otras formas de conflicto.

3) Modelo crítico. Esta perspectiva crítica suele darse en autores que han ensayado una explicación sociológica de las relaciones laborales en el centro de trabajo. A ella han contribuido autores neomarxistas, como Hyman entre otros, neweberianos como Goldthorpe e incluso funcionalistas conflictivistas, como Rex, que han venido estudiando las relaciones laborales desde finales de los años sesenta. En cierto modo esta perspectiva constituye una crítica a los modelos unitarista, pluralista y estructural-funcionalista, pero también al marxismo tradicional. Según Edwards (1990, pág.10), la diferencia no es conceptual, sino metodológica. En esta perspectiva neomarxista, el conflicto está asociado a la desigualdad en la estructura social; a las desigualdades en el poder. Por ello, el conflicto tiene un carácter permanente, asociado a la idea del cambio social. Mientras que el pacto es sólo temporal. Dicho de otra manera, el rasgo común de las distintas corrientes agrupadas aquí bajo el título de radicales es que consideran el conflicto (y no la cooperación) como el principio básico de las relaciones de trabajo.

La novedad de este enfoque crítico es que trata de superar la visión del conflicto formal entre organizaciones, prestando atención ahora a las formas de conflicto informal y latente, tanto individuales como de grupo. En este sentido dedica atención al estudio de cuestiones como el absentismo, la rotación y otros indicios de conflicto no manifiesto que lleva a examinar la naturaleza del poder y la negociación del «esfuerzo o rendimiento».

La **negociación del esfuerzo** es un concepto central en la argumentación crítica. Dicho concepto parte de la idea de que el contrato de trabajo nunca puede darse por especificado anticipadamente.

El contrato de trabajo, es decir, la cantidad y calidad de trabajo que ha de darse en cada momento y la manera de lograr determinado salario no pueden especificarse antes de la realización efectiva del mismo, lo que significa que el contrato de trabajo tiene una naturaleza indeterminada.

Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)

Acuerdo suscrito por los sindicatos CC. OO. Y UGT y la organización empresarial CEOE-CEPYME, en 1996 y renovado en el año 2000, mediante el cual se ha creado el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Tipos de conflictos en los que se prevé mediar: 1) Acuerdos relaciones con la aplicación del convenio colectivo. 2) Aquellos que se ocasionen por las discrepancias habidas en la negociación. 3) Bloqueo de negociaciones. 4) Fijación de Servicios Mínimos y mantenimiento. 5) Convocatoria de Huelgas. 6) Conflictos producidos en periodos de consultas.

La referida indeterminación del contrato hace referencia a la idea de negociación continua; así, por detallada que sean las reglas, ningún empleador o empresario puede prever todas las eventualidades del trabajo. Por tanto, la implicación y la voluntariedad en el trabajo es una exigencia que debe ser negociada continuamente. En otras palabras, siempre hay una incertidumbre sobre la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. Por consiguiente, el núcleo del conflicto estriba precisamente en este proceso de nivel micro: en la **transformación de la fuerza de trabajo en rendimiento**.

Lectura recomendada

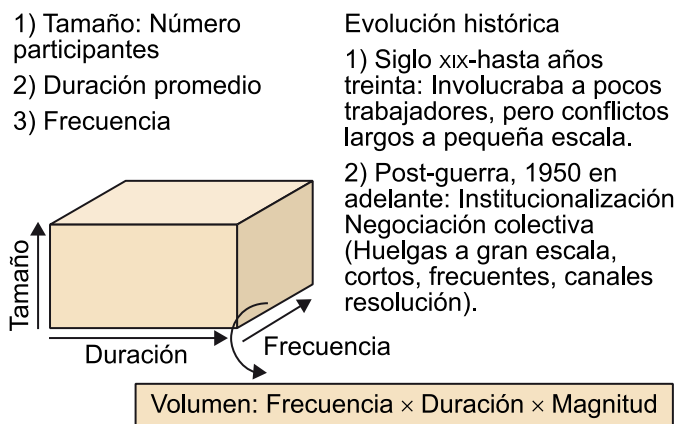
El conflicto a la japonesa. Para examinar esta cuestión sugerimos, entre otros, la lectura de:
Benjamin Coriat (1993). *Pensar al revés*. Madrid: Siglo XXI.

1.2.3. Conflictividad comparada y sus dimensiones

El conflicto es la fuerza motriz de las relaciones laborales en la medida en que sus diferentes procesos de negociación están diseñados para frenar el descontento. Estos conflictos se producen tanto en la esfera de la producción como de la distribución. La principal manifestación del conflicto es la huelga. Pero esta no es un fenómeno homogéneo. Los contextos culturales, ideológicos, la tradición y la costumbre influyen en sus formas de manifestación. En los estudios comparados se utilizan cuatro dimensiones para medir las huelgas: frecuencia, extensión, duración e impacto:

- 1) **La frecuencia:** el número de paros laborales en un periodo específico de tiempo.
- 2) **Tamaño:** la extensión hace referencia al número de trabajadores que participan en los paros.
- 3) **La duración:** hace referencia al tiempo que dura la huelga, que por lo general se suele medir en términos de jornadas laborales perdidas por cada trabajador.
- 4) **El volumen:** que resulta de multiplicar frecuencia, duración y magnitud. El volumen de las huelgas da lugar a diferentes formas geométricas.

Figura 1. Formas de las huelgas



La actividad huelguística es diversa si atendemos a estas cuatro dimensiones. Algunos estudios comparados tratan de clasificar las huelgas en función de criterios culturales, económicos y políticos, como el citado por Poole (1993), quien distingue cinco tipos:

- Una primera área de países anglosajones donde predominan las huelgas de larga duración, como son Estados Unidos, Canadá e Irlanda.
- Una segunda área de países donde el rasgo distintivo de las huelgas es la extensión, como los países latinos Italia y España, pero también Finlandia e Israel.
- Una tercera área, donde lo característico es la frecuencia, como en Francia, Portugal, Australia y Nueva Zelanda.
- Una cuarta área donde lo característico es la forma de la actividad de la huelga, caso de Gran Bretaña y Japón.
- Finalmente, una quinta área compuesta por los países escandinavos, más Holanda y Bélgica, donde lo característico es la baja conflictividad huelguística, aunque los escasos conflictos tienen una larga duración.

Los argumentos explicativos de las diferencias entre países que más frecuentemente se citan en la literatura especializada son las culturales, ideológicas, políticas, económicas y el poder de los actores.

1) En efecto, el primer argumento explicativo sobre estas diferencias estriba en **razones culturales**. Así, por ejemplo, en el caso de Japón se suele argumentar la tradición familiar y corporatista para ilustrar la presión de la sociedad a favor del consenso. La huelga como expresión de conflicto abierto no es frecuente. La protesta adopta formas efusivas y pintorescas a ojos occidentales. Así, las manifestaciones de protestas pueden consistir en trabajar más horas hasta saturar los almacenes, la colocación de bandas en la cabeza, la prohibición de realizar horas extras o la petición de vacaciones en masa. Es decir, la protesta se expresa más bien por medio del hostigamiento, antes que hacer daño a la empresa dado los estrechos vínculos que tiene el trabajador con la empresa. Otro argumento que se apoya en razones culturales para explicar las diferencias son los valores religiosos. Por ejemplo, se argumenta que los países de tradición protestante propician más bien formas de protestas basadas en acciones individuales, mientras que en los países católicos abundan más las formas de acción colectiva. Por tanto, estos dos patrones de valores (individualismo y colectivismo) permiten explicar las diferencias entre los países anglosajones (cultura protestante) y los países latinos (cultura católica). Esta línea explicativa está hoy todavía insuficientemente estudiada.

Lectura recomendada

Para examinar la cuestión del conflicto a la japonesa, sugerimos, entre otros, la lectura del libro de **Benjamin Coriat** (1993). *Pensar al revés*. Madrid: Siglo XXI.

2) El segundo argumento explicativo de las diferencias en las huelgas explora el papel que juegan **las ideologías y el sistema político**. El peso de las ideologías radicales parece más importante en los países de tardía industrialización (Francia, Italia, España y Portugal), así como tardía institucionalización del conflicto y con una estructura social más desigual. Este argumento se ha utilizado para explicar la mayor conflictividad laboral en los países del sur de Europa a finales de los años sesenta y setenta. Un buen ejemplo de esta argumentación sobre el peso de las ideologías y las estrategias políticas nos la ofrece la investigación comparada realizada por Lange, Ross y Vannicelli (1991) donde se comparan las diferencias entre el sindicalismo francés (con estrechos vínculos con los partidos políticos y con un mayor peso del discurso ideológico) y el sindicalismo italiano, que enfatiza más la organización de masas, la unidad de acción y un cierto pragmatismo. Por el contrario, el sistema político y el largo dominio de gobiernos socialdemócratas en los países nórdicos, con un Estado del Bienestar mucho más sólido, permitiría explicar la menor conflictividad laboral y su compromiso en la coordinación de la política económica y la política salarial mediante pactos sociales.

3) El tercer argumento para explicar las diferencias en el conflicto se apoya en **explicaciones económicas**: el nivel del salario, la inflación y el desempleo. El origen económico de los conflictos se asocia a los periodos de inflación elevada y al uso prologando de políticas económicas antiinflacionistas, que suponen largos periodos de moderación salarial y pérdidas de poder adquisitivo para los trabajadores. Los acuerdos y pactos sociales donde se comprometen la moderación de los salarios no suelen tener una duración muy superior a los tres o cuatro años. Después de este tiempo, las propias bases sindicales no pueden seguir soportando el peso de la moderación salarial, con pérdidas en el poder adquisitivo de los salarios; por consiguiente, después de prolongados periodos de moderación salarial, los sindicatos acostumbran a recurrir a una política de reivindicación salarial, de carácter expansiva, para recuperar el poder adquisitivo perdido o al menos procurar que los salarios acompañen a la inflación y no continúen deteriorándose. Esta línea de argumentación es la más socorrida en las investigaciones; por ello la literatura disponible es muy abundante.

La evolución del ciclo económico juega también un papel importante. Un ciclo económico expansivo puede contribuir al aumento de la conflictividad, máxime si después de un largo periodo de moderación salarial los trabajadores y sindicatos tratan de recuperar el poder adquisitivo de los salarios y los compromisos adquiridos en materia de empleo. Por el contrario, un ciclo económico depresivo, acompañado de restructuración de empresas y de desempleo, puede influir en la disminución de la conflictividad laboral. Este argumento de carácter económico ha tenido un peso importante para explicar la oleada de conflictos en Europa a finales de los años sesenta.

4) El cuarto argumento en el que se suelen apoyar las explicaciones del conflicto estriba en el **poder de los actores** y refleja la fuerte **asimetría de poder entre capital y trabajo**. Así, por un lado, las estrategias competitivas de los

empresarios en entornos altamente competitivos pueden acentuar las políticas de control y racionalización en la organización del trabajo; la intensificación de los ritmos y el endurecimiento de las condiciones de trabajo. Esta línea de actuación puede desembocar en distintas formas de conflictividad laboral, en protestas sobre las condiciones de trabajo, los ritmos, etc. De hecho, este fue uno de los elementos que impulsó la oleada de huelgas a finales de los años sesenta y de las crisis cíclicas a partir de los ochenta en el marco de la globalización y de la convergencia europea. Esta línea argumental se encuentra en las investigaciones sobre la reorganización del trabajo, la introducción de nuevas formas de organización del trabajo, la expansión de las políticas de recursos humanos y las nuevas tendencias hacia la descentralización de la negociación colectiva. Ilustrativa de estos cambios y de las asimetrías de poder es la investigación comparada de Sisson y Martín Artilles (2001).

Y, por el contrario, también una posición de fuerzas favorable a los sindicatos, en un contexto económico y político favorable, constituye otro argumento explicativo de la conflictividad. En suma, estas dimensiones y patrones de los conflictos solo constituyen una guía analítica para comprender el origen y las diferencias del conflicto, no se trata de una guía exhaustiva, ni de patrones excluyentes entre sí.

1.2.4. Transformaciones del conflicto: de la industria a la terciarización

El conflicto laboral está experimentando grandes transformaciones a partir de la década de los ochenta. La tendencia del conflicto laboral se puede resumir en dos grandes puntos ligados entre ellos.

- Por un lado, se viene registrando una tendencia hacia una **fuerte reducción cuantitativa** de los niveles agregados de las huelgas.
- Y, por otro lado, se registra una tendencia hacia la **terciarización del conflicto**, lo que significa a su vez dos cuestiones. Una, la reducción del número de conflictos en la industria y el aumento correlativo en los servicios públicos y privados. Y dos, la creciente implicación como víctimas de los usuarios, clientes y ciudadanos en general.

El conflicto industrial tradicional

En primer lugar, el conflicto industrial de los años cincuenta a los setenta se ha caracterizado por tener unas características más o menos homogéneas, que obedecían a determinados patrones que facilitaban el diálogo, la negociación y por ende la gestión del conflicto. Este tipo de conflicto se ha estudiado desde un punto de vista cuantitativo, a través de series históricas con datos agregados sobre el número de huelgas, días de trabajo perdido o número de trabajadores implicados en la misma. Este tipo de aproximación académica al conflicto in-

dustrial es tradicional en el ámbito anglosajón, ofrece una visión general pero no permite captar otras formas de expresión del conflicto industrial (como el sabotaje, el boicot, la ralentización de la producción, el absentismo, la rotación, etc.). Y en segundo lugar, porque los datos agregados no permiten estudiar los aspectos cualitativos del conflicto, cómo surge y se resuelve, cuáles son los intereses en conflicto y cómo se negocia. De ahí la alternativa complementaria a realizar estudios de casos para captar los aspectos cualitativos del conflicto. Con todo, como apunta un conocido especialista, L. Bordogna (1995), la mayoría de los estudiosos del conflicto industrial han optado por distinguir al menos tres tipos de aproximación al objeto de estudio bien definidas.

- La primera aproximación se apoya en **datos cuantitativos** sobre la evolución general de la conflictividad.
- La segunda manera de aproximación trata sobre **la transformación** de las formas que adoptan las huelgas a través del tiempo.
- La tercera forma de aproximación consiste en el estudio de los **factores determinantes** de la actividad huelguística.

1) Los niveles de conflictividad

La tesis que ha tenido mayor influencia durante los años cincuenta y sesenta es la de **Ross; Hartman** (1960). *Changing patterns of Industrial Conflict*. Nueva York: Wiley and Sons, sobre el declive de las huelgas a lo largo del siglo XX, realizada a partir de un estudio comparado en quince países. Este argumento ha tenido posteriormente la contribución de otros autores, como Dahrendorf. La reflexión sociológica que se desprende de esta línea de investigación se asocia con el fin de las ideologías, el aburguesamiento de la clase trabajadora, la moderación y atenuación de la lucha de clases y el aislamiento de la protesta obrera a través de una red de normas que han llevado a la institucionalización del conflicto. Esta interpretación, vinculada básicamente al pensamiento neofuncionalista, concluía sobre la tendencia hacia la convergencia de los países industriales en las formas de gestión e institucionalización del conflicto.

Los países escandinavos constituían un ejemplo de ello. El declive del conflicto industrial se asociaba a una serie de cambios en la esfera de la redistribución y en el sistema de relaciones laborales. Así, la expansión del Estado del Bienestar, la extensión de los derechos de ciudadanía social (de los derechos laborales y de los sistemas de pensiones y seguros sociales) habían comportado trasladar el conflicto del área del mercado hacia el área o espacio público del Estado. En este sentido, el Estado del Bienestar había contribuido a reducir la frecuencia del conflicto y su más áspera manifestación: la huelga. Asimismo, los sindicatos y patronos también habían moderado el tono de su acción.

Sin embargo, esta tesis era difícilmente extensible a los países latinos. En los mismos años sesenta, el otoño caliente y el movimiento de los delegados dieron lugar a un ciclo de conflictividad radical en Italia entre 1969-1972; en Francia, con la movilización estudiantil de mayo de 1968, también aumenta-

ron las movilizaciones y conflictos laborales, así como en Bélgica en 1970 y en Gran Bretaña y Alemania occidental en 1969. Este ciclo conflictivo corría paralelo con un ciclo económico expansivo y que declina al mismo tiempo que aparece la crisis energética y la recesión económica de 1974-1975. En este caso, se da una oscilación excepcional de la conflictividad, que se presenta solo en unos pocos momentos históricos. De hecho, no se puede decir que aumentara el conflicto en el conjunto de los años sesenta y setenta. Los estudios de la época ponen de relieve que la conflictividad ha oscilado en torno a una media más o menos constante en Italia, Francia, Estados Unidos y Canadá, mientras que en otros países ha disminuido radicalmente, como es el caso de los países escandinavos y Holanda. A dicha disminución ha contribuido un largo dominio de gobiernos socialdemócratas y el desarrollo de políticas *pro-labour* que han fortalecido las funciones institucionales de los sindicatos.

2) La forma de las huelgas

El segundo problema ampliamente analizado en la literatura se refiere a los modelos de la conflictividad, y también han seguido una metodología cuantitativa. La tesis más relevante es la de **Shorter; Tilly** (1974). *Strikes in France, 1830-1968*. Cambridge University Press, sobre la modernización de las formas de las huelgas. Dicha modernización supone el paso de formas salvajes de huelgas, de carácter episódico y áspero, sostenidas por grupos restringidos de trabajadores (y a veces prolongadas en el tiempo), hacia otras formas de huelgas más «civilizadas», de manifestación mucho más frecuente, más extensa en cuanto a la participación de los trabajadores y de duración mucho más breve. En el primer caso, entre finales del siglo XIX y primeras décadas del siglo XX, las huelgas salvajes son propias de un sistema de relaciones laborales poco institucionalizado, sin reconocimiento de los sindicatos y sin derechos de negociación colectiva. En este periodo, las huelgas son vistas como un hecho traumático, y los conflictos como una patología social. En este contexto, se gesta el mito de la huelga general revolucionaria para derribar al capitalismo.

En el segundo caso, particularmente después de la Segunda Guerra Mundial, la modernización de la huelga se enmarca en el reconocimiento de los sindicatos, la extensión de los derechos de negociación colectiva y la consolidación de un sistema de relaciones laborales. Ahora las huelgas son vistas como forma de presión para demostrar fuerza ante la negociación colectiva o como una forma de presión sobre los otros adversarios, como el Estado y las instituciones políticas. Por tanto, la huelga es concebida como una forma de demostración de poder y capacidad de movilización de la fuerza de trabajo más que como un arma para destruir al adversario.

3) Los determinantes del conflicto

La literatura sobre los determinantes del conflicto es extremadamente vasta, pero se pueden distinguir dos posiciones: una de racionalidad económica y otra de carácter político y organizativo. Por un lado, una aproximación de

tipo económico que interpreta la huelga como una decisión racional por parte de los actores durante el proceso de negociación; por tanto, se trata de un instrumento de presión sobre el adversario. O también, como el recurso a la huelga (o su provocación), puede ser parte de una estrategia de los actores cuya finalidad es conocer la capacidad de resistencia del adversario o conocer cuáles son los puntos y materias en los que puede ceder en la negociación y en cuáles no es posible la concesión. Por consiguiente, la huelga puede permitir conocer hasta qué punto pueden llegar las expectativas de crecimiento de los salarios, el poder sobre el mercado de trabajo o la posible vulnerabilidad de la posición de la empresa frente a la competencia. Todos estos factores dependen también del ciclo económico.

Por otro lado, ante la insuficiencia que presenta la interpretación de la racionalidad económica, se suelen oponer otros determinantes, como son los factores políticos y de organización que influyen en la evolución del conflicto. En este sentido, se suele subrayar la posición del movimiento sindical en la estructura del poder político y, por tanto, se concibe la huelga como un instrumento de presión y de movilización con resultados políticos. Otra interpretación es la concepción del conflicto como un instrumento de control en el ámbito de la empresa y en el ámbito social. Esta interpretación es más propia del llamado «sindicalismo de control», de los países nórdicos, que si bien limitan el uso de la huelga la conciben también como un instrumento de control sobre el gobierno gracias al fuerte poder de organización de los sindicatos (ved sistema Ghent en anexo). Se concibe y se enfatiza también el recurso a la huelga como parte del conflicto distributivo en la esfera del Estado y no únicamente como un instrumento de presión en el mercado laboral.

También es posible añadir una tercera posición sobre los determinantes del conflicto, que en cierto modo trata de unificar las dos interpretaciones anteriores. El dominio de uno u otro depende de las condiciones del contexto político y del sistema de relaciones laborales. El modelo de la movilización en base a la racionalidad económica quizás sea más propio de países con sistemas de relaciones laborales poco consolidados y con débiles Estados del Bienestar; aunque también puede estar vinculado este modelo a determinados periodos en los cuales hay fuertes fluctuaciones del ciclo económico, mientras que en el segundo, la idea de control puede ser más propia de países (como los nórdicos) con una fuerte institucionalización de las relaciones laborales. Pero inmediatamente también puede constituir la movilización y la huelga un instrumento de presión para el intercambio político y para la distribución, como ocurre en los países del sur de Europa.

Terciarización del conflicto

En los últimos veinticinco años, se ha venido prestando atención a la literatura especializada en el conflicto del **sector de servicios**. El aumento de la conflictividad en los servicios, a la par que declina en la industria, se explica también por los cambios en la estructura ocupacional en los países de capitalismo avanzado.

El declive del conflicto en la industria puede ser atribuible a varios factores. Pero sin duda, un hecho importante es el aumento de la competitividad derivada de la globalización de los mercados, lo que comporta una creciente presión que se manifiesta en continuos procesos de reestructuración y hace sentir su peso en el comportamiento reivindicativo y conflictivo de los trabajadores.

Por el contrario, el sector terciario tiene menores presiones del mercado; piénsese por ejemplo en la Administración pública, que representa a un importante volumen de empleo en todos los países europeos. Otro factor a considerar es la cobertura del derecho, al menos en el sector público, que supone una serie de garantías en la seguridad laboral que favorecen la acción colectiva.

Sin embargo, el hecho significativo no es solo el aumento del empleo y la conflictividad en los servicios, sino el cambio de las características del conflicto respecto al industrial. La terciarización del conflicto supone una mayor fragmentación y multiplicación a tenor de la propia diversidad en la producción de servicios públicos (sanidad, educación, Administración pública, transporte, etc.) y privados. Este conflicto «terciarizado» presenta otras características, como es la aparición de nuevos actores, nuevos sindicatos profesionales, que a veces solo representan a pequeños colectivos de empleados cualificados (pilotos, controladores aéreos, maquinistas de trenes, etc.), que actúan con una lógica microcorporatista y que se aúnan en base a intereses específicos desvinculados de los intereses generales.

Estas nuevas formas de representación sindical microcorporatista cuestionan el equilibrio de fuerzas con los sindicatos tradicionales.

En ocasiones, a pesar de tratarse de pequeños grupos sindicales con un alto poder, porque sus puestos de trabajo son estratégicos para los servicios, este tipo de conflictividad en los servicios tiene una **importante repercusión social**, sobre usuarios y ciudadanos en general, lo que supone perjuicios para terceros; de ahí sus dificultades para obtener solidaridad. Por el contrario, en el conflicto industrial, las repercusiones directas sobre el ciudadano son incidentales, lo que favorece las demostraciones de solidaridad y permite romper el aislamiento de los huelguistas.

Huelga salvaje

Es una huelga sin previo aviso formal: los empleados abandonan el servicio y causan graves perjuicios. Por ejemplo, la *huelga salvaje* de controladores aéreos en España, en el 2010, generó estragos económicos en el turismo y malestar entre los usuarios.

En Italia, la huelga de tan solo 21 empleados del centro mecanográfico del Tesoro di Latina, en la primavera de 1984, bloqueó los salarios y las pensiones de 2,5 millones de empleados públicos y pensionistas (Bordogna, 1995, pág. 169).

La fuerza del conflicto en el sector terciario es directamente proporcional a la creación de problemas a terceros sujetos. De ahí que la relevancia social del conflicto genere, a su vez, un debate político-normativo en demanda de una mayor regulación que evite abusos y efectos sobre usuarios y ciudadanos, pero también daños económicos sobre la actividad y el empleo de otros sectores afectados por la oleada de repercusiones que puede tener una determinada acción. Por consiguiente, la demanda de intervención de las autoridades públicas tiende a convertir el conflicto en **multilateral**, a diferencia del conflicto industrial, que es básicamente bilateral, esto es, que afecta esencialmente a los dos actores tradicionales (empresarios y sindicatos). Este carácter multilateral supone que el conflicto en el sector terciario tenga un alto poder de vulneración, ya que suele afectar a servicios sociales cruciales, lo que puede ocasionar daños absolutamente desproporcionales en relación con la protesta. Esta conflictividad suele manifestarse mediante **huelgas cortas** o **protestas puntuales**, que constituyen un modo diferente a la huelga en el sentido industrial (mayor duración y claramente visible). Otra característica del conflicto en el sector terciario es su fragmentación, su pulverización en una multiplicidad de episodios limitados y difusos; lo que hace que el poder de negociación de los actores sea difícil de encauzar, lo cual dificulta el acuerdo y el control y la regulación del conflicto.

Tabla 2. Características del conflicto industrial y terciario

Conflicto industrial	Conflicto terciario, servicios
<ul style="list-style-type: none"> • Bases representación homogénea. • Sindicatos tradicionales. • Poder negociación identificable. • Presión mercados internacionales. • Moderación conflicto. • Escasa implicación a terceros. • Conflictos visibles. • Manifestación solidaridad. • Negociación bilateral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentado e intermitente. • Difuso y disperso. • Micro grupos sindicales. • Alto poder de vulneración • Sector público, menor presión mercado. • Implicación a terceros. • Aislamiento conflicto. • Multilateral (empresarios, sindicatos, Estado y usuarios). • Corta duración protesta.

Con todo, cabe inmediatamente matizar que el conflicto en el sector terciario tampoco presenta características homogéneas. Quizás se pueden distinguir tres tipos de conflictividad diferente.

1) Un primer tipo de conflictividad con relevancia social, referida a servicios estratégicos y de uso masivo como el transporte, sanidad y educación, que suele estar ubicado fundamentalmente en el sector público o con capital mixto (es de este tipo de conflictividad de la que hemos venido hablando hasta aquí y donde la presencia de los sindicatos es importante).

2) Un segundo tipo de conflictividad con escasa relevancia social, a pesar de que se localiza en sectores importantes para la economía, como energía, finanzas y seguros. Esta suele pasar desapercibida porque no afecta a los usuarios.

3) Y un tercer tipo de conflictividad que tiene más bien características latentes, porque apenas se puede manifestar a tenor de la debilidad de la representación de los empleados y de su aislamiento de las organizaciones sindicales. La implantación de los sindicatos en los pequeños centros de trabajo es muy débil (piénsese en el comercio y grandes superficies, por ejemplo), lo que supone una escasa visibilidad del conflicto, una cierta opacidad o se presente de manera difusa, intermitente y a veces individualizada. De ahí

también una importante indefensión de los empleados del terciario privado para impulsar sus reivindicaciones.

Resumen

La terciarización del conflicto y su fragmentación es un reflejo de procesos más profundos, como la diferenciación y diversificación de la estructura de clases, de la segmentación del mercado de trabajo y el cuarteamiento de las bases de representación del sindicalismo. Por consiguiente, la vieja identidad y solidaridad homogénea de la clase obrera tradicional pierde cohesión. Una serie de transformaciones económicas contribuyen también a explicar las transformaciones del conflicto, más allá de la propia terciarización. Las transformaciones también afectan a la organización de la empresa industrial. Ilustrativo de ello es el empujamiento de la gran empresa, la descentralización de la producción, la subcontratación de tareas dentro de una misma empresa y la externalización de actividades; todo ello son cambios profundos que afectan a las formas de manifestación del conflicto y a la propia representación de la fuerza de trabajo.

Por último, el debate sobre la transformación del conflicto moderno plantea un problema metodológico. La aproximación tradicional al estudio del conflicto industrial ha sido de carácter cuantitativo, mediante la agregación del número de huelgas, de los días de trabajo perdidos por huelgas o mediante la agregación del número de trabajadores que han participado en las mismas. En este sentido, se han venido elaborando estadísticas que, a veces, han propiciado análisis de carácter simplista y han servido de base para la comparación internacional.

Sin embargo, el conflicto en el sector terciario no es fácilmente observable mediante los datos cuantitativos. No necesariamente una disminución del número de huelgas o del número de trabajadores implicados supone una disminución del conflicto y de sus efectos. El conflicto en el sector terciario presenta otras características menos observables: un conflicto, con pocos empleados implicados y un sindicato pequeño puede tener amplias repercusiones sobre la ciudadanía, pero estadísticamente solo aparecen algunos datos (dos o tres días de huelga y apenas unos cuantos trabajadores implicados). Otro problema es que, en el sector terciario, el conflicto puede pasar también más desapercibido a tenor de la menor dimensión de los centros de trabajo. Por tanto, la forma de aproximación cuantitativa no es suficiente para explicar el conflicto en el sector terciario. Su medida en base a los indicadores convencionales, como el número de horas o los días perdidos debe ser tomado con cautela, ya que las simples protestas de corta duración pueden tener repercusiones sociales de envergadura con mucha mayor significación que la que indica los propios datos. De hecho, en algunos países se observa que el número de jornadas perdidas en el sector del transporte es mucho menor que las perdidas en el sector del metal; sin embargo, las primeras tienen un impacto social y quizás económico muy superior.

2. Negociación colectiva y concertación social

La otra cara del conflicto es la **negociación** y el **pacto**. En este apartado veremos los significados de negociación colectiva y concertación social, ambos conceptos centrales en el estudio de las relaciones laborales colectivas. Como se verá, tanto la negociación colectiva como la concertación social son mecanismos de formación de normas de empleo. Dichas normas son acordadas entre las partes participantes en la negociación.

2.1. Definición de conceptos

Desde la obra pionera de Dunlop, conocemos que la dirección de las empresas y las asociaciones empresariales, por una parte, los trabajadores y sus organizaciones, por la otra, y como tercera parte el Estado (gobierno y administraciones públicas competentes en materias laborales), intervienen en definir las condiciones de trabajo y de empleo. Las interrelaciones entre estos actores sociales se conocen por relaciones laborales.

A la atención del personal

Este documento –Reglamento– es un ejemplo del paternalismo en las relaciones laborales y refleja la falta de libertades (aparecido en la Suisse Gazette a finales del siglo XIX).

- «1. El temor de Dios, la pulcritud y la puntualidad son las condiciones indispensables para formar parte de una empresa bien organizada.
2. A partir de esta fecha, el personal deberá estar presente desde las seis de la mañana hasta la seis de la tarde. El domingo queda reservado para ir a la iglesia. Cada mañana se hará la oración en el despacho principal.
3. Se espera de todos que cumplan con las horas extraordinarias que la empresa estime necesarias.
4. La gestión de la limpieza de los despachos queda confiada al empleado más antiguo. Todos los jóvenes se presentarán ante él, cuarenta minutos antes de la oración, y quedarán a su disposición después del cierre.
5. Se exige indumentaria sencilla, quedando prohibido vestirse con colores vistosos; el personal deberá llevar medias decentes.[...] Se ruega a todos que cada día traigan cuatro libras de carbón para alimentar la estufa.
6. Queda prohibido hablar durante las horas de despacho.
7. Se puede tomar alimentos entre las 11,30 y las 12 horas, pero sin interrumpir el trabajo.
8. Con la clientela y los miembros de la dirección se exigirá una actitud respetuosa.
9. [...] No se pagará salario en caso de enfermedad. Se recomienda a todos que pongan una parte sustancial de su salario para los días de enfermedad y también [para la vejez].
10. Llamamos finalmente su atención sobre la generosidad de este nuevo reglamento. Como contrapartida, esperamos un aumento sensible del rendimiento.»

Fuente: Angel Pedrós (1995, pág. 11). Aspectos económicos de la negociación colectiva en España. Madrid: Consejo Económico y Social. Colección Documentación.

Como primera aproximación, las relaciones laborales pueden definirse, pues, como el conjunto de prácticas y reglas (normas) que regulan el empleo y las relaciones entre los trabajadores, los empresarios y el Estado.

Los contenidos habituales de la negociación colectiva son: salarios, sanciones, contratos de trabajo, calificación laboral, procedimientos de promoción profesional, jornada de trabajo, edad mínima de trabajo, movilidad funcional, prevención de riesgos laborales, etc. Estos son solo algunos ejemplos de resultados de las relaciones laborales que se dan sea en centros de trabajo, o en empresas, en sectores de actividad o bien a escala nacional.

Las relaciones de empleo pueden adquirir formas muy diversas y por medio de procedimientos también extremadamente diversos. Poole (1993) distingue tres grandes modalidades de mecanismos que gobiernan la regulación del empleo:

1) La **resolución individual**, apoyada plenamente en el funcionamiento del mercado de trabajo y en la libertad de contrato.

2) La **determinación unilateral**. La determinación unilateral puede darse bien por parte de **empresarios**, en cuyo caso hablaremos de «autoritarismo empresarial»: el empresario impone su voluntad; bien por parte del **Estado**, que se conoce por «intervencionismo estatal»: el Estado decide; bien por parte de **trabajadores**, un caso menos habitual: se da, por ejemplo, si un gremio impone unas determinadas condiciones de empleo a las empresas contratantes.

3) Los **modos de regulación plurales**, que implican procesos de negociación entre las partes para la formulación de normas y su aplicación (Martín Artiles y Alós, 2003).

La negociación colectiva se define como el proceso de toma de decisiones entre las partes que representan los intereses de los empleadores y de los trabajadores. El objeto primordial de la misma es la negociación y aplicación de un conjunto de normas pactadas que regulan las condiciones de trabajo y el procedimiento de las relaciones de trabajo (Windmuller, 1989).

Los actores de la negociación colectiva son las organizaciones de trabajadores, los empresarios y sus asociaciones, y el Estado únicamente en su calidad de empleador. Se trata, pues, de negociaciones de carácter bipartito, esto es, entre dos partes: la que representa al empleador y la que representa al trabajador asalariado o empleado.

Ved también

Ved, más adelante, la negociación colectiva en el sector público.

La negociación colectiva como derecho fundamental

La negociación colectiva ha sido entendida como uno de los derechos fundamentales por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Convenio 98 de la OIT, de 1949, en su artículo 4 sanciona lo siguiente:

«Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

La **negociación colectiva** es un proceso de toma conjunta de decisiones. Por consiguiente, se debe distinguir de la imposición unilateral o también de la consulta, por la que la dirección de una empresa puede informar a los trabajadores y sus representantes y escuchar su opinión, pero con la voluntad de decidir unilateralmente. La negociación, a su vez, presupone que:

- 1) Se reconozca, por las partes, la existencia de intereses que es preciso conciliar. Sin este reconocimiento, no tiene cabida la negociación.
- 2) Las partes decidan voluntariamente y de común acuerdo buscar solución al conflicto de intereses.
- 3) Las partes acepten que la solución al conflicto de intereses puede comportar concesiones o limitaciones a sus respectivas pretensiones iniciales.

2.2. Cobertura de la negociación colectiva

El concepto de cobertura de la negociación colectiva se refiere al conjunto de trabajadores protegidos por el convenio colectivo acordado entre las partes.

Dicha cobertura puede limitarse, exclusivamente, a las partes representadas en la negociación (los miembros pertenecientes a las organizaciones que suscriben los acuerdos), o bien ser de aplicación obligatoria a todo un conjunto de empresas y trabajadores, por ejemplo, de un sector de actividad. Este último

caso, en el que los resultados de una negociación colectiva afectan igualmente a empresas afiliadas y no afiliadas a las organizaciones firmantes del acuerdo y, asimismo, a trabajadores afiliados y no afiliados a los sindicatos firmantes del acuerdo, se conoce por afectación *erga omnes*.

En todos los países de la Unión Europea, la extensión o cobertura de la negociación colectiva protege a más trabajadores que aquellos que están estrictamente afiliados a los sindicatos. Dicha extensión de los convenios se explica, fundamentalmente, porque tanto empresarios como sindicatos tienen interés en la reducción de los costes de transacción. Los costes de transacción son los recursos empleados en el proceso de negociación entre las partes. Por eso, en muchos países los convenios colectivos se extienden y cubren a más trabajadores que los estrictamente afiliados a los sindicatos, o bien a más empresas de las que estrictamente están afiliadas a las asociaciones empresariales. Ved en el siguiente gráfico que la tasa de cobertura de la negociación colectiva es mayor que la tasa de afiliación sindical; lo que no solo nos indica la extensión de la cobertura de los convenios colectivos, sino también que el poder de los sindicatos no estriba únicamente en la tasa de afiliación, sino igualmente en su influencia en la fijación de salarios.

Por ejemplo, este es el caso de España: la cobertura de los convenios colectivos es del 84%, pero la tasa de afiliación es mucho más baja, el 15,9%.

Tabla 3. Cobertura de la negociación colectiva

País	% Trabajadores protegidos por convenio colectivo	Nivel clave de la negociación
Francia	98%	Industria, convenio sector y convenios de empresa
Bélgica	96%	Nacional (acuerdo marco)
Austria	95%	Industria y empresa
Finlandia	91%	Nacional
Portugal	89%	Industria
Suecia	89%	Industria, sector; pero amplio margen para acuerdos de empresa
Holanda	84%	Industria (cierto margen para empresa)
Dinamarca	80%	Industria-amplio margen para acuerdos de empresa
Italia	80%	Industria
Noruega	73%	Nacional e industria
España	69%	Industria (cierto margen convenios de empresa)
Alemania	59%	Industria, convenio sector
Irlanda	44%	Convenios de empresa

País	% Trabajadores protegidos por convenio colectivo	Nivel clave de la negociación
Reino Unido	29%	Convenios de empresa
Polonia	14-18%	Convenios de empresa
Italia	80%	Industria. Convenio sector

Fuente: L. Fulton (2015). *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI. En colaboración con *SEEurope Network*, publicación en línea disponible en <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.

2.3. Relaciones laborales y negociación colectiva en España

El marco legal que regula la actividad sindical del actual modelo de relaciones laborales apareció por primera vez con la Ley de libertad sindical, del 30 de marzo de 1977. Pero el derecho del trabajo alcanza su consolidación definitiva cuando adquiere rango constitucional. Es decir, cuando los derechos y los deberes básicos acceden a la parte dogmática de las Constituciones. Esto ha significado reconocer su capital importancia para el orden político. El reconocimiento del derecho del trabajo en la Constitución española de 1978, como la de otros países europeos, marca un claro contraste con el derecho del trabajo del siglo XIX. Entonces, el derecho del trabajo constituía meras declaraciones vagas sobre la libertad de elección de trabajo y poca cosa más.

En este sentido, la constitucionalización del derecho del trabajo en España sigue la estela de otros logros sociales alcanzados en otros países: la república de Weimar (Alemania) en los años de entreguerras, la Constitución francesa (1946) o bien los casos italiano (1947) y alemán (1949).

La Constitución española se inspira en la noción de Estado social de derecho, concibiendo dicho Estado social como un contrapeso frente al mercado y como una concepción pluralista de la sociedad.

En este sentido, se puede argumentar que la constitucionalización del derecho del trabajo en España es una «transacción entre la derecha civilizada y el socialismo democrático» (Montoya Melgar, 1992, pág. 81-84).

La Constitución española concibe la acción de los «**grupos de interés**» como contrapeso al poder del Estado. Además, la dimensión colectiva del trabajo tiene una función compensadora de la asimetría de poder entre capital y trabajo (capítulo II, título I: «De los derechos fundamentales y de las libertades públicas», artículo 28 sobre libertad sindical, derecho de negociación colectiva). Otro aspecto que fortalece el papel de los sindicatos es la «**fuerza vinculante**» (*erga omnes*, artículo 37.1 y 37.2) de la negociación colectiva, de modo que los convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores (bajo el principio de igualdad y no discriminación). Estas cláusulas de extensión de los convenios colectivos confieren un importante poder a los sindicatos y a las

organizaciones empresariales firmantes de los convenios colectivos, incluso más allá de su capacidad de representación en las elecciones sindicales o bien a través de sus afiliados.

En otras palabras, los sindicatos y los empresarios tienen poder normativo mediante los convenios colectivos, lo que en cierta forma es una función jurídica importante para la gobernabilidad de las relaciones laborales.

Por otra parte, los «grupos de interés» son concebidos como «sujetos políticos», lo que legitima su capacidad para intervenir en la concertación de la política económica y social, como lo han venido haciendo por medio de los pactos sociales desde la década de los ochenta. Esta función ha sido, y es hoy, una función importante del **intercambio político**, para coordinar la política económica y legitimar las reformas del mercado de trabajo y del sistema de pensiones, como se ha demostrado en sucesivos pactos sociales.

Asimismo, la Constitución garantiza las libertades y derechos constitucionales; prueba de ello es que las libertades sindicales solo se pueden regular por ley, no por decreto ley (art. 91). Igualmente garantiza la libertad de empresa en el marco de la «economía de mercado», así como los derechos de participación de los actores sociales en las instituciones del Estado. Puede hablarse, pues, de que la Constitución española consagra la «participación activa» en el marco de la democracia industrial.

2.4. La negociación colectiva en España

El modelo de negociación colectiva en España se caracteriza por tres elementos:

1) Primero: por la naturaleza normativa de los convenios colectivos. Como ya hemos indicado atrás, los convenios colectivos tienen fuerza vinculante que reconoce la Constitución. Ello significa que las condiciones pactadas en los convenios obligan a los contratos individuales, como se desarrolla en el artículo 3.1 del Estatuto de los trabajadores (ET).

2) Segundo: los convenios colectivos tienen eficacia general, lo que supone una extensión automática, sin necesidad de un acto administrativo expreso, de las cláusulas pactadas al conjunto de las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo (art. 82.3 ET). Dicho convenio se aplica tanto a los afiliados como a los no afiliados a los sindicatos o a las asociaciones empresariales. Naturalmente siempre que los firmantes cumplan las condiciones de representatividad (art. 87 ET). (Aunque este es un problema de fondo de las relaciones laborales en España a tenor de la debilidad y escasa articulación de las asociaciones empresariales y del tejido

industrial de pequeñas empresas). Además, se exige validez (art. 90 ET), para lo cual es necesario publicarlo por escrito y en el Boletín Oficial del Estado que corresponda.

3) Tercero: la ultraactividad de los convenios colectivos o prorroga automática de su contenido normativo. Una vez concluido el plazo del convenio, este se prorroga si las partes no llegan a un acuerdo o se niegan a una nueva negociación. Salvo que en el último convenio se haya establecido lo contrario, según se recogió en la reforma de 1994. La posibilidad de derogar la ultraactividad de los convenios colectivos ha sido un punto de discusión importante en las reformas laborales de 1994, 2011 y 2012.

Además de estas tres características básicas, la negociación colectiva ha sido objeto de debates y reformas. Desde 1979 hasta el 2011, la negociación colectiva en España ha estado largamente condicionada por varios factores.

1) En primer lugar, por la herencia del **sistema de relaciones laborales del franquismo**; ejemplo de ello es el predominio de los convenios de ámbito sectorial-provincial. Aunque otro modo de ver este problema estriba en la fuerte fragmentación del tejido productivo, la abundancia de pequeñas y pequeñísimas empresas con dificultad de asociación empresarial. Prueba de ello es que muchos convenios sectoriales-provinciales los negocian bufetes privados de abogados en representación de los empresarios. Otro aspecto de la herencia del régimen político franquista es la tendencia de que la norma pactada trate de cubrir todos los aspectos de la relación laboral.

2) En segundo lugar, otro aspecto que hoy condiciona a la negociación colectiva es la **transformación de las empresas**, entre lo cual cabe resaltar la descentralización de la producción de las grandes empresas hacia las pequeñas empresas, la subcontratación, la externalización de determinadas actividades, el teletrabajo, los falsos trabajadores autónomos y los grupos de empresas (Martín Artiles, 1995). Estos cambios en el tipo de organización de las empresas plantean nuevas exigencias, como son: la negociación colectiva de polígono industrial para un conjunto de diferentes pequeñas empresas, la negociación para un grupo de empresas, la negociación para diferentes empresas que cohabitan de forma subcontratada en una misma gran empresa, etc.

3) Un tercer problema que condiciona la actual negociación colectiva deriva de la propia **normativa**, como es el desarrollo de los llamados acuerdos extra-estatutarios, realizados al margen del ET.

4) En cuarto lugar, otro elemento condicionante son las continuas exigencias empresariales de **flexibilizar la negociación colectiva**, tanto en su estructura como en sus contenidos. Respecto a la estructura, el debate se ha focalizado

entre la descentralización y la centralización. Y respecto a los contenidos, el debate se ha focalizado en la ampliación de los contenidos, para ampliarlo más allá de los «acuerdos tarifarios».

2.4.1. Reformas de la negociación colectiva

Todos estos condicionantes mencionados anteriormente han venido dando lugar a reformas de la negociación colectiva en las dos últimas décadas. En este sentido, hay tres aspectos a considerar como importantes.

1) En primer lugar, un punto de discusión (introducido en la reforma laboral de 1994, siguiendo las orientaciones del Tratado de Maastricht de 1992) ha sido la **descentralización de la negociación colectiva**. La finalidad de la descentralización es alcanzar una supuesta mayor flexibilidad para adecuar la regulación de las condiciones de trabajo y los salarios a los niveles de productividad de la empresa o del ámbito funcional, sectorial o local. O bien que el convenio colectivo de empresa pueda modificar el convenio de ámbito superior, salvo determinadas materias, como se recoge en el artículo 84 del ET. Por lo general, los sindicatos han sido reacios a esta política de descentralización porque debilita la capacidad de cobertura de la negociación colectiva a muchos trabajadores. Por el contrario, estos han sido partidarios de articular la negociación colectiva a escala sectorial (Pérez Infante, 2004).

La estructura de la negociación colectiva se puede calificar de mixta, ni centralizada ni descentralizada, lo que a juicio de algunos analistas no permite coordinar suficientemente bien la negociación colectiva con los pactos sociales y la política macroeconómica, ni tampoco permite el ajuste microeconómico en el ámbito inferior. En todo caso, hay que señalar que la mayoría de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos de ámbito provincial-sectorial (55%); le siguen los convenios sectoriales de ámbito nacional (27%), los convenios de ámbito autonómico y los convenios de empresa (9%), según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del 2010.

2) En segundo lugar, la estructura de la negociación colectiva ha sido objeto de **discusión y de negociación en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva** (AINC, 1997). En dicho acuerdo, se pretendía racionalizar la estructura de la negociación colectiva con la finalidad de evitar su atomización excesiva, mejorar la articulación entre niveles, ampliar los contenidos de la misma en materia de información y consulta, así como en materias de contratación y despido, evitar el bloqueo de los convenios y garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos, así como desarrollar los medios de resolución extrajudicial de mediación, conciliación y arbitraje.

3) En tercer lugar, otro de los cambios importantes en la negociación colectiva tiene que ver con su contenido. Los **contenidos tradicionales** han sido los llamados «acuerdos tarifarios» relativos a salarios y jornada de trabajo. Pero a partir de la reforma de 1994 se vienen desarrollando nuevos contenidos o «**modernización de las cláusulas**» en los convenios, como son los referidos a la organización del tiempo de trabajo, su anualización y distribución flexible a lo largo del año para facilitar el ajuste de las plantillas a las fluctuaciones de la demanda de producción; otro tipo de cláusulas son las relacionadas con el empleo, en particular la transformación del empleo temporal en estable mediante límites a la subcontratación, a la externalización de actividades o la limitación del número de contratos temporales, entre otras (Martín Artiles, 2003). También han sido novedosas las cláusulas relacionadas con las políticas de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar (Carrasquer, Massó y Martín Artiles, 2007).

Alcance negociación

La negociación colectiva puede contemplar aspectos sustantivos y de procedimiento. Estos últimos contemplan los métodos para interpretar y modificar un acuerdo y para regular los conflictos que de él se puedan derivar.

Por ejemplo, un convenio colectivo puede acordar la constitución de una comisión paritaria entre representación de la empresa y representación de los trabajadores para resolver conflictos de interpretación del propio convenio. Los principales aspectos sustantivos son: salarios, tiempo de trabajo, empleo, clasificación profesional, organización trabajo, prevención laboral, derechos laborales y sindicales.

2.5. La concertación social y macroeconomía

La expresión concertación social, a veces denominada como pacto social o «intercambio político», aparece en los años sesenta del siglo XX. La concertación social tiene por objeto la regulación plural de las condiciones de empleo y de los procedimientos para su determinación. A diferencia de la negociación colectiva, en la concertación social se destaca la intervención del Estado, ya no como empleador, sino como poder público. Así, se hablará de **concertación social bipartita** si, en la misma, participa una representación del Estado de una parte, y de los sindicatos o empresarios, de otra parte; y **concertación social tripartita** en caso de negociaciones entre las tres partes. La concertación social está relacionada con la coordinación de la política laboral con la política macroeconómica.

La concertación social también puede ser de carácter bipartita entre organizaciones empresariales y sindicatos. En este supuesto, cabe la posibilidad de que el Estado intervenga indirectamente, apoyando el proceso de concertación y los resultados de la misma; pero también es posible una concertación social sin la presencia indirecta del Estado, como sería el caso en el que organizaciones empresariales y sindicatos persiguen acuerdos por los que se definen criterios sobre los que regir sus relaciones. Por lo general, puede decirse que los acuerdos de concertación social se caracterizan por no ser de aplicación directa. Por

ello requieren, bien una intervención posterior del Estado (habitualmente legislando sobre aspectos acordados en la concertación social o mediante una dotación especial de fondos públicos), bien su asunción en posteriores acuerdos de negociación colectiva.

Así pues, la negociación bipartita entre organizaciones empresariales y sindicatos habitualmente se considera negociación colectiva, pero cabe la posibilidad de enmarcarla como **concertación social**.

La concertación social ha jugado un papel importante en España para afrontar de manera consensuada las crisis económicas y las reformas laborales. En los años ochenta han sido importantes el Acuerdo Marco Interconfederal (1980-1981) para consolidar el sistema de negociación colectiva; posteriormente, el Acuerdo Interconfederal (1983) fue también relevante para acompañar el proceso de reestructuración industrial. El Acuerdo Económico y Social (1984-1986) también desempeñó una función importante para flexibilizar el mercado de trabajo y abordar los retos de la economía sumergida. En la década de los noventa, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (1997) contribuyó, en cierta medida, a transformar empleo temporal en estable y al proceso de descentralizar la negociación colectiva. En la primera década del siglo XXI también se han registrado pactos sociales, como el Acuerdo para la Mejora de la Competitividad y el Empleo (2006) y, en el año 2011, el pacto para la reforma de las pensiones. Los estudiosos suelen analizar los pactos sociales o concertación desde las teorías neocorporatistas en contraposición a las teorías pluralistas.

Sindicatos y macroeconomía

«Allí donde los sindicatos tienen una gran implantación, o un alto reconocimiento institucional (por ejemplo en España, donde el nivel de afiliación es bajo pero las normas legales y los votos obtenidos por los sindicatos en los comités de empresa les conceden una elevada representatividad), su acción influye en el funcionamiento global de la economía. Los aspectos más estudiados son los que hacen referencia a su impacto sobre la inflación (aumento de precios), la productividad, el empleo y la distribución de la renta.

En la medida que los salarios constituyen una parte importante de los costes de producción, las variaciones de los salarios pueden tener influencia en los precios. Por añadidura, las políticas empresariales de fijación de precios tienden a considerar los salarios como un elemento de cálculo a tener en cuenta. [...] el salario real depende crucialmente de los salarios [nominales] y los precios. Se considera que los salarios pueden provocar un proceso inflacionista en el caso de que exijan aumentos salariales por encima de los aumentos de productividad, ya que en este caso los empresarios tenderán a responder a estas alzas salariales con nuevas alzas de precios. Si los sindicatos responden a estas alzas con nuevas demandas salariales puede producirse una espiral inflacionaria, caracterizada por un crecimiento explosivo (cada vez mayor) de precios y salarios. Es una situación que se ha producido en algunas ocasiones (a mitad de los setenta), pero que los últimos años no ha tenido lugar. En la mayor parte de los países los sindicatos han aceptado alzas reales de salarios iguales o menores a las de la productividad, facilitando la creciente moderación salarial.

Como a pesar de todo, la inflación sigue constituyendo la preocupación fundamental de los gestores de la política económica, en los últimos años se han desarrollado estudios tendentes a indicar la existencia de algún tipo de relaciones entre los modelos de negociación salarial y las presiones salariales. Estos estudios tienden a coincidir en que existen dos modelos sindicales más favorables al control de la inflación. El primero es el modelo centralizado, en el que la negociación salarial se produce a nivel nacional (como

el caso de los pactos sociales que tuvieron lugar en España en el periodo 1977-84). En estos casos, los sindicatos han propiciado políticas de control de los aumentos salariales que han jugado un papel básico en el control de la inflación. En algunos países donde ha tenido lugar este tipo de políticas, especialmente Austria y Suecia, los sindicatos han obtenido a cambio una importante influencia en la elaboración de la política económica general, conquistando así importantes compensaciones en forma de derechos sociales para los trabajadores. El modelo alternativo lo constituye el de la negociación totalmente descentralizada, empresa por empresa. En este segundo caso, la moderación salarial se ha obtenido por la incapacidad de los sindicatos de obtener alzas salariales en las empresas con poca implantación o con malas condiciones de mercado. En este segundo caso la moderación salarial parece ir asociada a un importante aumento de las desigualdades, tal como se constata en los casos norteamericano o británico. Con todo, el debate no está concluido porque existen fuertes dudas a la hora de clasificar los distintos modelos sindicales según el grado de centralización.

El segundo aspecto discutido es el de la productividad. Para los neoliberales la acción de los sindicatos, al imponer normas y limitaciones a la actuación empresarial, frena los aumentos de productividad. Pero existen otros muchos autores que señalan que la presencia de los sindicatos promueve los aumentos de productividad directamente, la mejora del ambiente social que genera un sistema social más justo favorece la cooperación y la productividad, e indirectamente, las mejoras laborales obtenidas por los sindicatos inducen a las empresas a introducir innovaciones tecno-organizativas que aumentan la productividad. Por ejemplo, países como Suecia o Alemania, con fuerte implantación sindical, parece abonar esta segunda tesis.

El mismo tipo de controversia tiene lugar respecto a su incidencia sobre el empleo. Para los neoliberales, los mayores costes salariales que provoca la acción sindical tiene el efecto de provocar menos empleo. En cambio para la corriente poskeynesiana, las alzas salariales y las demandas sociales influyen positivamente sobre el empleo al posibilitar un aumento de la demanda. Cabe subrayar que la última década, caracterizada en casi todas partes por un debilitamiento de la acción sindical, ha presenciado un nivel de desempleo elevado, lo que es más congruente con esta última opinión.

En la medida que los sindicatos participan en la determinación de salarios, influyen en la distribución de la renta. [...] la intervención salarial en la fijación de los salarios individuales tiene un efecto moderado, pero positivo, en la reducción de las diferencias salariales, al eliminar los casos más flagrantes de discriminación salarial y al racionalizar el resto de diferencias salariales. En el plano macroeconómico las demandas salariales influyen en la distribución de la renta entre salarios y beneficios. Hasta la década de los setenta fue habitual el criterio de pactar aumentos salariales iguales al aumento de la productividad más el aumento de precios, lo [que] deja inalterada la distribución de la renta. Conviene puntualizar que esta ha sido mucho más profunda allí donde ha predominado una negociación descentralizada y un mayor debilitamiento sindical. En fin, vale también indicar que los sindicatos influyen indirectamente sobre la distribución de la renta al presionar al sector público para que este realice políticas progresistas de gasto público e impuestos que tienen efectos compensadores de las desigualdades sociales».

Albert Recio (1997). *Trabajo, personas y mercado* (pág. 202-204). Madrid / Barcelona: Fuhem-Icaria.

2.6. Debate pluralismo liberal frente a neocorporatismo

El debate entre pluralismo liberal y neocorporatismo tiene una especial importancia en el proceso de convergencia europea y en la estrategia de los actores sindicales y empresariales de ámbito europeo. Los principales elementos de la polarización del debate entre pluralismo liberal y neocorporatismo son:

1) **Pluralismo liberal.** Por un lado, la opción estratégica del pluralismo liberal se define como un sistema de intermediación de intereses en el que las unidades de negociación se organizan en distintas categorías. Dichas unidades son competitivas, no están jerarquizadas y compiten entre sí. El carácter voluntarista estriba en que la negociación depende de la voluntad y el reconocimiento de las partes (representación de empresarios y trabajadores). Esta tradición de las relaciones laborales se caracteriza por la fuerte autonomía

de las partes en la autorregulación, así como por la existencia de un sistema de negociación colectiva muy descentralizado. El pluralismo liberal se suele representar y argumentar políticamente por la experiencia anglosajona, particularmente la norteamericana y británica. Hoy, a efectos del debate sobre las estrategias políticas, el modelo pluralista-voluntarista norteamericano y británico ofrece una serie de recetas basadas en una orientación microeconómica (mediante la descentralización –a nivel de empresa– de la negociación colectiva) como un modo de **flexibilizar** las relaciones laborales. Así, este modelo inspira la argumentación de amplios sectores empresariales y liberales desde los años ochenta (y tiene un cierto peso en las recomendaciones y directivas de la Unión Europea).

2) **Neocorporatismo**. Por otro lado, la opción del neocorporatismo se define como un sistema de intermediación de intereses constituidos en un número reducido de organizaciones, lo que favorece la negociación centralizada y la interlocución con el Estado, el cual juega un papel como coordinador de la política macroeconómica, como ya hemos visto anteriormente.

El concepto neocorporatismo se apoya en la experiencia escandinava y germánica. Se nutre de tradiciones ideológicas socialdemócratas y socialcristianas, donde tienen mayor peso los valores de justicia social, equidad, cohesión social y otros valores de origen comunitario. En el debate político y estratégico de la convergencia europea, esta línea argumental se referencia particularmente en el modelo de relaciones laborales alemán, fuertemente *juridificado* y amparado en el principio constitucional de **economía social de mercado**.

El siguiente análisis comparado entre 28 países de la OCDE, construido con cuatro variables y con una varianza del 83%, nos permite distinguir los modelos, las similitudes y las diferencias en los modelos de negociación colectiva:

1) **Coordinación salarial**. La primera variable, la coordinación de la negociación salarial, se divide en cinco categorías, siguiendo la base de datos construida por Jelle Visser (2011). Los países que tienen un marco de negociación colectiva estable centralizado a nivel nacional para fijar el crecimiento de los salarios en una determinada franja o bien el salario lo impone una decisión gubernamental tienen adjudicado un valor 5 y es tripartita porque participan gobierno, empresarios y sindicatos (representado en la institución de los Consejos Económicos y Sociales). Estos países son los que forman parte del sistema Ghent o son considerados como parte del modelo de neocorporatismo fuerte, tales como Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia y Bélgica, entre otros. Esta coordinación centralizada de los salarios es importante para conseguir determinados objetivos de política macroeconómica y vincular el crecimiento de los salarios con objetivos de bienestar. Este modo de gobernar los salarios centralizadamente es posible en países de pequeña dimensión, porque su dimensión facilita la confianza y la cooperación entre las élites políticas y sindicales, y, además, el tamaño del país facilita la confianza entre los actores, la forma-

ción de redes de relaciones personales, la gestión y la administración de los pactos sociales. Por estas razones, los países de grandes dimensiones tienen raramente grandes pactos sociales.

Tabla 4. Indicadores instituciones negociación colectiva

		Coordinación salarial	Nivel de negociación colectiva	Tasa de cobertura de la negociación colectiva	Tasa de afiliación sindical
Sistema Ghent	Dinamarca	4	3	84	67,2
	Finlandia	5	4	93	64,6
	Suecia	4	3	89	67
	Bélgica	5	5	96	54,2
Meso-corporatista	Austria	4	3	98	26,9
	Alemania	4	3	57,6	17
Mediterráneo	Francia	2	3	98	7,9
	Italia	3	3	80	34,4
	España	3	3	77,6	13,9
Liberal	Reino Unido	1	1	29,5	23,5
	Estados Unidos	1	1	11,9	30,1

Fuente: base datos ICTWSS, Jelle Visser (2011).

La categoría con valor 4 nos indica la existencia de una negociación bipartita entre empresarios y sindicatos, y fija patrones salariales para el conjunto de la economía y de la negociación colectiva sectorial y de empresa. En este grupo están los países agrupados en el modelo neocorporatista, como Austria y Alemania, que se ha caracterizado por una forma de patnariado social consistente en una tradición de concertación sectorial entre las Cámaras de Comercio, las organizaciones empresariales y los sindicatos. En el nivel 3 tenemos a los países que acuerdan la coordinación de los salarios de manera irregular, dependiendo de la coyuntura económica o situaciones de crisis. La coordinación centralizada es limitada, pero también está limitada la decisión salarial en el nivel de empresa, como encontramos por ejemplo en España e Italia. El nivel 2 corresponde a una débil coordinación salarial, que se basa en acuerdos de sector de actividad articulados con acuerdos de empresas, o a veces los dos niveles, como ocurre en Francia. Y finalmente, en el nivel 1 tenemos a los países liberales (Reino Unido, Irlanda, Estados Unidos, etc.), que solo fijan los salarios en el nivel de empresa y de acuerdo con su nivel de productividad,

lo que se argumenta (desde el pensamiento liberal) como un modelo flexible, mientras que el nivel 5 podría interpretarse como un “nivel rígido” de fijación de los salarios.

2) Estructura de la negociación colectiva. La segunda variable, nivel de negociación colectiva, se refiere a la estructura de la negociación colectiva y es distinta a la variable de coordinación salarial, aunque ambas variables correlacionan. Sigue la misma pauta de cinco categorías que la variable anterior. En suma, las economías neocorporatistas coordinadas y la estructura centralizada de la negociación colectiva (niveles 5 y 4) facilitan la asignación de salarios independientemente de la productividad, lo que critican los neoliberales como un factor de “rigidez institucional”; pero tiene como contrapartida la reducción de las diferencias salariales entre los trabajadores; reduce los costes de transacción; garantiza estabilidad y paz social, y genera menos conflictividad laboral, como ocurre particularmente en los países escandinavos. Por el contrario, los países liberales situados en el nivel 1 asignan salarios de manera flexible, pero a la vez generan más dispersión salarial y desigualdad en las condiciones de trabajo; además de aumentar los costes de transacción, tienen una mayor conflictividad laboral. Estos países suelen tener una orientación microeconómica de la política salarial.

3) La cobertura de la negociación colectiva hace referencia al porcentaje de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos. Este indicador nos muestra el grado de aplicación de los convenios y permite ver el seguimiento y la eficacia en la aplicación de los acuerdos salariales y de las condiciones de trabajo.

La cobertura de la negociación colectiva es un indicador importante porque también informa indirectamente del poder de los sindicatos, de los empresarios y, a veces, también de las instituciones para garantizar la gobernabilidad macroeconómica.

4) Tasa de afiliación sindical. Este es otro indicador relativamente importante porque nos indica un aspecto del poder de los sindicatos, el grado de unificación y representación de los sindicatos (Esping-Andersen, 2000); aunque no es por sí sola una variable determinante porque el poder sindical depende de la legislación y del modo de representatividad. Hay países que tienen una baja tasa de afiliación sindical, como España, Francia y Argentina, entre otros, pero los convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores porque los convenios tienen fuerza de ley, siguen el principio *erga omnes*. Por el contrario, hay otros países (ámbito liberal, Reino Unido, Estados Unidos, Irlanda, Chile, México, entre otros) en los que los convenios colectivos solo se aplican a los trabajadores afiliados a los sindicatos: los convenios colectivos solo tienen “eficacia limitada” para los trabajadores afiliados a los sindicatos (Visser, 2011).

Estas cuatro variables institucionales nos permiten una aproximación al grado de coordinación o no coordinación de la política macroeconómica y su influencia sobre el estudio de la igualdad o desigualdad. En el siguiente gráfico se pueden distinguir la formación de tres grupos de países a partir de dos dimensiones: en la dimensión horizontal están, por un lado, las economías no coordinadas y, en el otro, las economías coordinadas. En la dimensión vertical tenemos una tasa de afiliación sindical alta y, en el otro extremo, la baja.

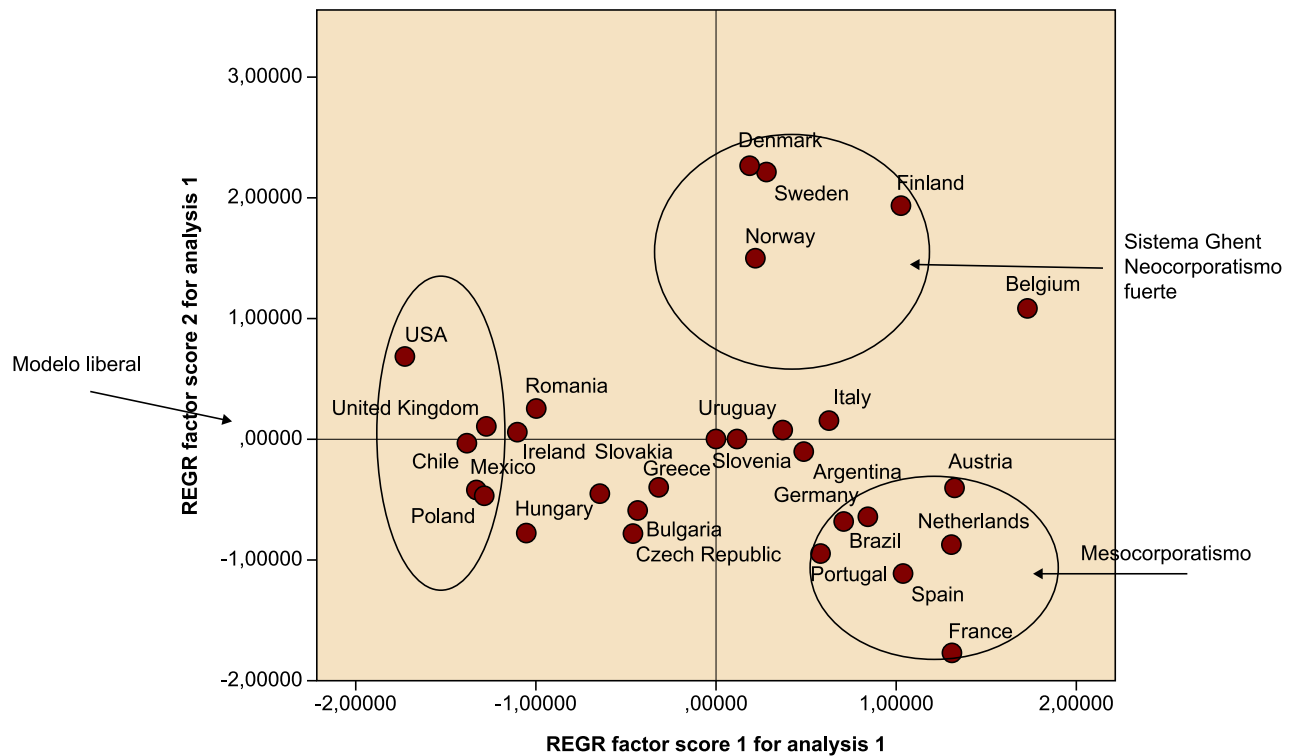
Los tres grupos de países son:

Primero, el modelo liberal de economía no coordinada (Reino Unido, Estados Unidos, Irlanda, etc.), países que tienen un sistema de negociación colectiva descentralizado a nivel de empresa, sin coordinación de la política salarial, con una baja tasa de cobertura de la negociación colectiva y baja de afiliación sindical. Este modelo genera más dispersión salarial que los otros dos.

El segundo está formado por los países del sistema Ghent (Bélgica, Finlandia, Noruega, Dinamarca y Suecia), con economías coordinadas, con una alta centralización de la política salarial y comprometida con objetivos macroeconómicos; una alta centralización de la negociación colectiva, alta tasa de afiliación sindical y alta cobertura de la negociación colectiva. Este modelo resulta más igualitarista.

Y, finalmente, el tercer grupo, formado por los países de economías coordinadas (Alemania, Austria, Holanda) y semicoordinadas (España, Italia, Francia), con un sistema mixto de negociación colectiva, un sistema de negociación colectiva centralizado a nivel de sector, una tasa media o baja de afiliación sindical, pero con una alta cobertura de la negociación colectiva. Este modelo genera también dispersión salarial, aunque menos que el liberal.

Figura 2. Modelos institucionales de negociación colectiva



Fuente: elaboración propia con datos Jelle Visser 2011, ICTWSS.

Dos casos ejemplares

Estructura de la negociación colectiva en Gran Bretaña y Alemania

En Gran Bretaña, la estructura de la negociación colectiva está muy descentralizada como consecuencia de la tradición y la costumbre de negociar en el ámbito del taller y del centro de trabajo. La dinámica de dicha negociación se ha caracterizado por un doble proceso asociado al «sindicalismo paralelo». Por un lado, el proceso formal de negociación en el ramo o sector de producción y, por otro lado, por el proceso informal y continuo de negociación en el ámbito de los puestos de trabajo, talleres y centros de producción. Este proceso informal viene estimulado por el activismo y la militancia de los delegados sindicales, lo que supone una conflictividad intermitente y una presión constante generadora de inflación (debido a la elevación continua de los salarios por falta de acuerdos de nivel superior). Aunque, hacia finales de los sesenta, la negociación colectiva sube un escalón: del nivel de taller y de planta pasa al nivel de empresa e incluso sectorial en el sector público.

Podemos colegir que la negociación colectiva no está articulada; en muchos casos, hay superposición, especialmente en el sector privado. La novedad más interesante de los últimos años es la creciente importancia sobre acuerdos de procedimiento, fundamentalmente en materias como el despido y la reestructuración, mientras que los acuerdos substantivos se centran en las tradicionales materias salariales y de condiciones de trabajo. A tenor de la tradición sindical *adversaria*, raramente se negocian decisiones estratégicas, como planes de inversión, innovación tecnológica y nuevas formas de organización del trabajo. Por consiguiente, el campo de negociación aparece más restringido que en otros países europeos; lo que ha llevado a caracterizar la negociación colectiva británica como «una isla de regulación conjunta en un mar de decisiones empresariales de carácter unilateral», según Michel Terry (1991). *Glossary of Industrial Relation in U.K.* (pág.17). European Foundation.

Estructura de la negociación colectiva en Alemania

Por el contrario, en Alemania, la estructura de la negociación colectiva está mucho más centralizada que en Gran Bretaña y está regulada por ley. Aunque desde los años ochenta se ha venido registrando un proceso de descentralización de la negociación colectiva, no tiene el mismo significado que el caso británico. La descentralización en Alemania ha venido dando lugar a un modelo de «descentralización coordinada». Lo que significa que la negociación colectiva es sectorial y articulada a nivel de *Land*, pero también a nivel

de empresa. La denominación de convenio colectivo está reservada al sector, donde se fijan los límites de las condiciones generales y se dejan ciertas materias abiertas (cláusulas abiertas), para acordar en el ámbito de la empresa, que nominalmente solo pueden alcanzar «acuerdos de trabajo». En otras palabras, en la empresa se pueden lograr acuerdos suplementarios y mucho más específicos acordes con la situación económica de la empresa. Esta estructura sectorial y centralizada de la negociación colectiva es posible porque los sindicatos y las asociaciones empresariales también están articulados (Hoffman y otros, 1998).

Resumen

En el caso británico, la descentralización y orientación de la negociación colectiva hacia el nivel micro tiene ventajas e inconvenientes. La ventaja es que permite una orientación microeconómica, un ajuste de los salarios de acuerdo a la situación específica de cada empresa. El inconveniente es que dificulta la coordinación de la política macroeconómica porque la estructura descentralizada y la fragmentación sindical dificultan la formulación de pactos sociales y de intercambio político entre moderación salarial y creación de empleo, tal como se hace en los países escandinavos de corporatismo fuerte. Las CBI como las TUC no intervienen en la negociación colectiva, aunque sí participan en las instituciones tripartitas y representan a las empresas y a los sindicatos respectivamente ante el gobierno, pero ejerciendo más bien las funciones de *lobby*. Con todo, no puede hablarse de estructura neocorporatista en el caso británico, pues la influencia de los actores sociales es indirecta. Por ejemplo, por medio de informes pactados en organismos tripartitos como el Consejo General (NECD) sobre el incremento de los salarios y los objetivos de inflación.

Tabla 5. Polos del debate pluralismo voluntarista liberal frente a economías coordinadas

	Pluralismo liberal	Economías coordinadas: tripartismo y neocorporatismo
Orientación	<ul style="list-style-type: none"> • Microeconómica. • El mercado institución coordinación. • Negociación colectiva descentralizada. • Estructuras sindicales y empresariales descentralizadas. • Sindicalismo económico <i>bussines unionism</i>. • Escasa intervención Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Macroeconómica. • Pactos sociales y coordinación política económica. • Negociación colectiva centralizada. • Estructuras sindicales y empresariales centralizadas. • Sindicalismo de «control» o concertación. • Intervención Estado: tripartismo.
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> • Velocidad de ajuste. • Ajuste según situación productividad y competitividad concreta cada empresa. • Dinamismo creación de empleo: rotación empleo. • Flexibilidad cuantitativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cohesión social. • Proyecto igualitario. • Estado del Bienestar. • Conflictividad «organizada.» • Flexibilidad cualitativa.
Inconvenientes	<ul style="list-style-type: none"> • Desigualdad social. • Precariedad empleo. • Riesgos conflictividad intermitente (no organizada). • Riesgos inflación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lentitud toma decisiones: «rigideces institucionales». • Riesgos excesiva reglamentación y burocracia.

Fuente: H.-D. Köhler; A. Martín Artiles (2006). *Manual para la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

En Alemania, la tradición tripartita y la estructura del corporatismo de tipo medio suponen una mayor articulación de las organizaciones sindicales y empresariales a escala sectorial. Dicha articulación facilita la coordinación de la negociación colectiva con los objetivos de política macroeconómica. Este modelo supone ventajas tales como un mayor control de la inflación, una menor conflictividad (conflictividad organizada), así como una mayor cohesión social en línea con un proyecto social igualitarista. Por el contrario, supone ciertas desventajas en materia de flexibilidad, como es la mayor lentitud en

los procesos de toma de decisiones, debido a la reglamentación del tripartismo y al mayor peso de la burocracia. Este modelo supone ciertos riesgos para la competitividad de las empresas en el marco de la globalización económica; particularmente, el riesgo estriba en los costes laborales comparados, que afecta al sector exportador de su economía.

3. Actores sociales: sindicatos, empresarios y Estado

En este apartado estudiamos el papel de los tres actores sociales formales en el sistema de relaciones laborales:

- los sindicatos y su tipología,
- las asociaciones empresariales, y
- el Estado.

En las relaciones laborales, también hay relaciones informales individuales.

3.1. Definiciones

En primer lugar, abordamos los distintos **tipos de sindicalismo** en función de sus modos de organización, tipos de acción y corrientes ideológicas. Asimismo, otro objetivo es ofrecer una visión de las transformaciones recientes del sindicalismo y de sus objetivos estratégicos en el proceso de convergencia de las relaciones laborales en Europa.

En efecto, el estudio del sindicalismo requiere una clasificación en función de distintos criterios, como son, en primer lugar, sus propios criterios de organización según las distintas etapas históricas de la industrialización; así, podemos distinguir sindicatos de oficio, industrial general y de empresa. En segundo lugar, es también tradicional en las investigaciones sociológicas distinguir tipos de sindicatos según los modos de acción, como pueden ser las acciones de oposición, adversaria y de control. Y, en tercer lugar, también es socorrida la utilización de los tipos de representatividad para distinguir el complejo y variado mundo de los sindicatos. Los tipos de representación en el nivel de empresa o centro de trabajo también han merecido atención como para establecer clasificaciones de los órganos de representación; de tal modo que podemos hablar de órganos de base sindical, de tipo inclusivo y general.

Tabla 6. Tipos de sindicalismo

Tipos	Contexto
Tipos sindicatos según organización. <ul style="list-style-type: none"> • Sindicalismo de oficio. • Sindicalismo industrial general. • Sindicalismo de empresa. 	Siglo XVII-principios. Siglo XX. Siglo XXI, taylorismo-fordismo. Microcorporatismo japonés.
Tipos de sindicatos según acción. <ul style="list-style-type: none"> • Sindicalismo oposición. • Sindicalismo adversario. • Sindicalismo de control. 	Sindicalismo revolucionario, hasta 1930. Tradición británica. Tradición socialdemócrata germánica y escandinava.

Tipos	Contexto
Tipos de representatividad. <ul style="list-style-type: none"> • Pluralista fuerte. • Pluralista media. • Unitaria-corporatista. 	Modelo pluralista-voluntarista británico. Modelo sindicalismo latino. Modelo neocorporatista germánico y escandinavo.
Tipos de representatividad en la empresa. <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de base sindical. • Sistema inclusivo. • Sistemas de pluralismo medio. 	Modelo pluralista-voluntarista británico y danés. Modelo neocorporatista germánico. Área latina.

Históricamente, los sindicatos han sido un movimiento social de defensa económica de los trabajadores, pero también han sido movimientos de impugnación del orden social general. En este sentido, el origen de los sindicatos está asociado a una respuesta moral a la miseria y a la arbitrariedad en las relaciones de trabajo. Pero, además de ser un movimiento social, también los sindicatos se pueden definir como una estructura de control compensadora, que restringe y limita el poder empresarial.

Un sindicato es, básicamente, un instrumento y un medio de poder colectivo para controlar las condiciones de empleo; se trata, pues, de una organización que por medio de la acción y del derecho colectivo trata de compensar la asimetría de los individuos frente al contrato de trabajo.

El sindicalismo no limita su acción solo en el seno de la empresa; también actúa fuera, se coordina con los trabajadores de otras empresas y actúa en el territorio. Por consiguiente, ejerce presión sobre otras organizaciones e instituciones sociales.

3.1.1. Tipos de sindicalismo

¿Por qué hay distintos tipos de sindicatos? ¿Por qué hay distintos estilos de acción sindical? Hay dos respuestas complementarias a estas interrogantes.

- La primera explicación consiste en señalar que la diversidad se debe al peso de las estructuras que condicionan los modos de organización y limitan la acción sindical. Por estructura se entiende el tipo de economía, la división del trabajo, el tipo y tamaño de empresas como factores que influyen en la concentración de la fuerza de trabajo y, por ende, en la capacidad de asociación y comunicación de los trabajadores. Otro elemento estructural es el marco jurídico, que ofrece garantías y derechos que influyen en la conducta sindical y en la propensión de los trabajadores a afiliarse.

Los movimientos sociales

Los movimientos sociales constituyen «desafíos colectivos planteados por personas que comparten objetivos comunes y solidaridad en una interacción mantenida con las elites, los oponentes y las autoridades».

S. Torrow (1994). *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política.* Madrid: Alianza Editorial.

- La segunda explicación subraya el hecho de que la diversidad se debe a razones históricas, tradiciones y costumbres culturales, que supone la formación de distintas corrientes ideológicas, diferentes tipos y estrategias de acción, así como estilos de negociación y conflicto diferenciados. En pocas palabras, el sindicalismo es multiforme y diverso (Poole, 1993).

Trade Union Congress

Los sindicatos británicos son los más antiguos de Europa. La TUC nació en 1866 y creó el Partido Laborista para influir en el Parlamento.

Pero todas las formas de sindicalismo tienen un rasgo en común:

Son organizaciones de asalariados que tratan de lograr un contrapeso en la asimetría de poder entre capital y trabajo.

La clasificación de los sindicatos se suele realizar en base a distintos criterios, como son el **tipo de organización**, el **tipo de acción** y la **ideología**.

Tipos de sindicatos según características de organización

En la literatura especializada, se suele encontrar tres tipos de sindicalismo según criterios de organización: **oficio**, **general industrial** y de **empresa**.

1) Sindicalismo de oficio

El primer sindicalismo que conocemos es el de oficios, cuyo origen se remonta al siglo XVIII, y surgen como sociedades profesionales a partir de los grupos informales de determinados oficios. Estas asociaciones profesionales ejercían en muchos casos el control unilateral, lo que suponía entonces que aquel tipo de sindicato determinaba las reglas del oficio y el salario, al mismo tiempo que se comprometía moralmente con la calidad del producto. En suma, se trataba de un sindicalismo exclusivo, representativo de lo que se ha dado en llamar la aristocracia obrera diferenciada del resto de la clase trabajadora sin oficio. Pero hacia finales del siglo XIX y principios del XX, el fuerte movimiento de racionalización del trabajo, que se plasma en la organización taylorista, acabará paulatinamente con el oficio. La división técnica del trabajo, la descomposición y fragmentación de las tareas, la simplificación de las tareas y la automatización de procesos irán acabando con el perfil profesional de los oficios, con su poder y con el sindicalismo de oficios. Hoy, solo quedan vestigios de este tipo de sindicalismo.

2) Sindicalismo industrial general

El sindicalismo general es, en cierta forma, una de las implicaciones institucionales y sociales del proceso de racionalización del trabajo que ha marcado la historia laboral del siglo XX. Dicha racionalización forma parte de un proceso ineluctable ligado a la lógica del propio capitalismo (rentabilidad del capital) y ha supuesto un proceso de destrucción de los oficios tradicionales mediante

la división y fragmentación de las tareas, que ha tomado su expresión más severa y despiadada en la organización taylorista del trabajo. La racionalización ha comportado someter al trabajo a la disciplina de fábrica, al establecimiento de pautas de control normadas y prescritas de las tareas. En este sentido, se puede decir que la disciplina de fábrica descansa sobre bases racionales: método de cálculo, medición del rendimiento, control de trabajo y predicción con pretensiones de organización científica del trabajo.

Sin embargo, desde las primeras décadas del siglo XX, la racionalización taylorista ha venido propiciando la reducción de costes por unidad de producto, la economía de tiempos, la producción en masa, además de la reducción de los tiempos de aprendizaje profesional, la simplificación de las tareas y la rápida incorporación de fuerza de trabajo (de procedencia rural sin conocimientos profesionales). Asimismo, la racionalización del trabajo ha contribuido al gigantismo industrial y a la emergencia de la gran empresa como organización compleja, lo que a su vez ha favorecido la concentración de la fuerza de trabajo en un determinado espacio, la emergencia del obrero-masa, la formación de intereses colectivos basados en una misma experiencia material y una misma conciencia colectiva como base del sindicalismo general.

Por otra parte, otro hecho que ha contribuido a reforzar el papel y las funciones del sindicalismo general ha sido el sistema de fijación del salario vinculado a la estandarización de la producción taylorista. En efecto, la clasificación y homogeneización de las categorías profesionales (representada por el obrero-masa descualificado) y la similitud de condiciones de trabajo, comportará también la estandarización y burocratización de los sistemas de fijación del salario. El nuevo procedimiento de remuneración conllevará un tratamiento más o menos homogéneo en la gestión de la fuerza de trabajo en las grandes empresas industriales a lo largo del siglo XX. El empresariado necesitará contar con un interlocutor colectivo para gestionar las relaciones laborales, lo que favorecerá el reconocimiento de los sindicatos. Después de largas luchas, el sindicalismo verá reconocido el derecho de negociación colectiva como institución para regularizar las condiciones de trabajo. En pocas palabras, el sindicalismo general como organización de masas es una derivación del proceso de racionalización y burocratización del trabajo.

Sindicatos franceses

CGT (Confederación General de Trabajadores), nacida en 1906. Orientación anarquista y posteriormente comunista.

CFDT (Confederación Francesa Democrática de trabajadores). Orientación Socialista. Escisión en los años sesenta del sindicato cristiano CFTC (Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos).

FO (Forç Ouvrière). Reformista y anticomunista.

FEN (Federación de Educación Nacional). Sindicato corporatista.

CGC (Confederación General de Cuadros). Sindicato corporatista de cuadros y mandos intermedios.

Las cláusulas de taller cerrado

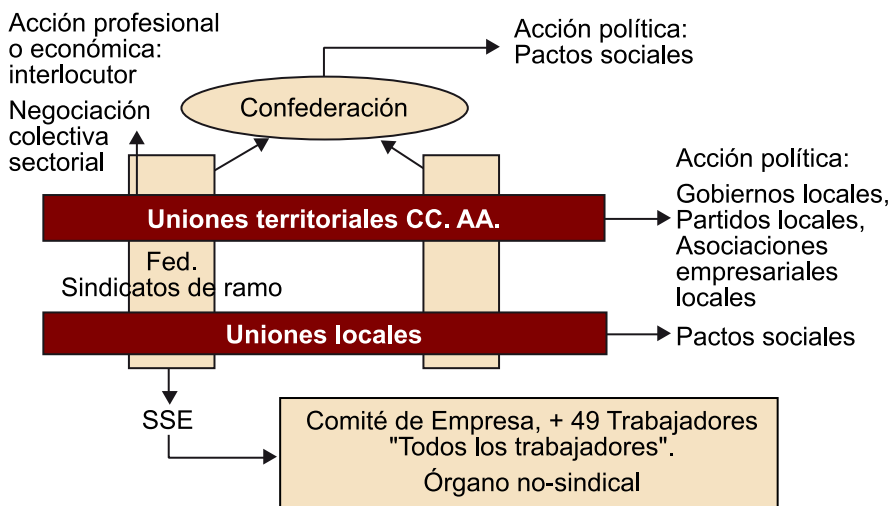
Durante el mandato de Margaret Thatcher, fueron prohibidas las cláusulas de taller cerrado (*closed shop*) que restringían la contratación de los no afiliados. El gobierno neoliberal llevó a cabo una ofensa que erosionó seriamente el poder de los sindicatos británicos entre 1979 y 1990.

Hoy, el sindicalismo industrial general se puede clasificar en dos tipos: el anglosajón y el continental.

El anglosajón o británico se caracteriza por una fuerte herencia del sindicalismo de oficio y, en cierto modo, en la actualidad es una forma de organización y acción arcaica, mientras que el continental, particularmente el alemán, representa una forma más moderna de organización y acción.

La estructura de los sindicatos de tipo general confederal se caracteriza por la existencia de una autoridad centralizada en la confederación que agrupa a la representación de las uniones territoriales y a las federaciones o sindicatos de rama. La confederación tiene un órgano ejecutivo para el seguimiento de las tareas cotidianas y la dirección del sindicato: la comisión ejecutiva. Esta dirige la actividad sindical y es el interlocutor «político» con el gobierno y con las cúpulas empresariales. Las federaciones o sindicatos de rama constituyen la organización vertical que articula, en distintos ámbitos, la acción colectiva. La conexión de la acción sindical entre la federación y la empresa la desarrolla la sección sindical de la empresa. La orientación de la acción sindical en la empresa es de tipo «económico» (salarios, empleo, condiciones de trabajo, etc.), lo que la diferencia de la orientación de la acción en el ámbito territorial, que se puede definir como más «política». La unión territorial agrupa a todos los afiliados de un determinado territorio.

Figura 3. Organización de sindicatos



¿Cuáles son las funciones actuales de los sindicatos?

El papel que ha jugado y todavía juega hoy el sindicalismo lo resume Richard Hyman (1997) en base a cuatro preguntas: ¿qué intereses representa?, ¿cuáles son sus intereses prioritarios?, ¿cómo se organizan los sindicatos? y ¿qué significa hoy la crisis de solidaridad?

1) **¿Qué intereses representa?** En la mayoría de los países, el sindicalismo ha aparecido históricamente ligado a los trabajadores cualificados, como lo fue, en el último tercio del siglo XIX hasta principios del XX, el sindicalismo de oficio, denominado también sindicalismo de la «aristocracia obrera». Pero a lo largo del siglo XX, el sindicalismo de masas ha constituido la forma de representación colectiva de los trabajadores no cualificados. La organización del trabajo taylorista ha posibilitado la expansión del sindicalismo que, por medio de la acción colectiva, ha ido ganando derechos y garantías laborales. Este tipo de sindicalismo de masas es el que ha sido influido por ideologías como el anarquismo, el socialismo y el comunismo. Dichas ideologías han proporcionado argumentos para influir y extender su acción hacia otros colectivos periféricos, no directamente vinculados con el trabajo, como puede ser el caso de las políticas sociales.

2) **¿Cuáles han sido sus intereses prioritarios?** Los intereses prioritarios del sindicalismo de masas se resumen en torno al empleo fijo, estable y ubicado en grandes empresas, aunque cabe hacer algunas matizaciones y jerarquización de las prioridades. En este sentido, las prioridades siguen el siguiente orden:

a) Pan y mantequilla; con esta consigna se hace referencia a la prioridad de los salarios y de su poder adquisitivo, que ha constituido en todos los países una cuestión prioritaria en las reivindicaciones del sindicalismo;

b) le siguen los derechos laborales, cuya finalidad es poner límites al poder y a la autoridad arbitraria de los empresarios;

c) el aprendizaje, la formación y la carrera profesional han ocupado también un lugar importante;

d) la demanda de regulación pública al Estado, mediante la política social y la intervención macroeconómica (incluso la reclamación de medidas económicas proteccionistas frente a la competencia extranjera) ha constituido un tema importante que trasciende el ámbito estricto y reducido de la empresa. Estas demandas han supuesto una significación política de la reivindicación y de la acción sindical, y

e) por último, el medio ambiente y el desarrollo sostenible constituye un nuevo tema reclamado recientemente por los sindicatos.

En el periodo que va desde los años cincuenta hasta casi finales de los años ochenta se puede considerar como de hegemonía del sistema de relaciones industriales tradicional. Durante este periodo, se considera que la negociación colectiva ha sido el procedimiento de regulación del mercado de trabajo. La consolidación de la posición de los sindicatos y el crecimiento de su afiliación tienen una correlación con la creación de empleo y la mejora del poder adquisitivo de los salarios durante un largo periodo de crecimiento económico.

3) ¿Cómo se organizan los sindicatos? Por lo general, en el continente europeo los sindicatos tienen una doble estructura: una horizontal, basada en el territorio y la unión intersectorial, lo que supone una orientación más general, porque se representa a todos los trabajadores de un territorio, lo que a su vez comporta dotar de carácter político a su orientación. Y otra estructura vertical: por sectores de actividad vinculadas a cuestiones más directas con el trabajo, tales como el salario, los contratos de trabajo, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene y otras materias. La estructura vertical, conocida como federación o sindicato de rama o de categoría, conecta con la representación de los afiliados en el nivel de empresa: la sección sindical. Por su parte, el comité de empresa es un órgano independiente en el cual, habitualmente, están representados todos los trabajadores.

Las relaciones entre estas dos estructuras, horizontal y vertical, son en muchas ocasiones complejas y a veces conflictivas entre sí. Además, la dinámica de la propia acción sindical resulta relativamente contradictoria. Por un lado, recurre a la movilización y al conflicto y, por otro lado, necesita del acuerdo, de la concertación y el compromiso. La dinámica sindical consiste en una dinámica continua entre el conflicto y el pacto para gestionar el descontento.

4) ¿Qué significa la crisis de solidaridad? La solidaridad está vinculada a la agregación de intereses, la cual ha sido esencial para la acción colectiva; especialmente, el fordismo ha propiciado una cierta homogeneización en las condiciones de trabajo y, por ende, ha contribuido a facilitar la agregación de intereses durante las décadas de los sesenta y setenta. Históricamente, la gran empresa industrial y su concentración en determinadas áreas, ha dado lugar al gigantismo industrial que ha facilitado la agregación y armonización de intereses entre diferentes colectivos de trabajadores, cuyas condiciones de trabajo no han sido muy diferentes ni distantes, en los años de la expansión industrial, a las de los setenta y ochenta. A estos años corresponde la expansión de la afiliación sindical, la mejora de las condiciones de vida y la extensión de los derechos sociales.

Sin embargo, las transformaciones del sistema productivo en los años ochenta nos lleva de nuevo a revisar el sentido de las preguntas anteriores. ¿Qué intereses representan hoy los sindicatos, el de los trabajadores de la gran empresa o el de las pequeñas? ¿Representan los sindicatos los intereses de aquellos que tienen empleo (*insiders* o «de dentro») o también los intereses de los desempleados y de quienes trabajan en las pequeñas empresas (*outsiders* o «de fuera»)?

Sindicatos españoles

CCOO. Nació en 1960 como movimiento espontáneo de fábrica, al amparo de la Ley de Convenios de 1958. Desde sus inicios estuvo muy influenciada por la OSO (Oposición Sindical Comunista), aunque también sus comienzos fueron plurales, con importante influencia de movimientos cristianos progresistas.

USO. Nació en 1961, de la mano de movimientos cristianos progresistas influidos por la CFDT francesa y, posteriormente, por la CISL italiana.

UGT. Es el sindicato más antiguo; nació en 1899 en Barcelona y fue fundado por el PSOE.

ELA/STV. Es un sindicato vasco del ámbito del PNV.

CIG. Sindicato nacionalista gallego.

CGT. Sindicato anarquista, escisión de la CNT.

3.1.2. Representación y representatividad sindical en Europa

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo aplica unos criterios universales para reconocer a los sindicatos, garantizar la democracia y evitar la discriminación sindical. Estos criterios son: el número de afiliados, el número de cotizantes y la audiencia electoral. No obstante, estos criterios son en ocasiones insuficientes para analizar la situación de cada país. La representatividad se debe definir en función de las relaciones institucionales, de las condiciones de los actores sociales y de la situación socioeconómica. Por consiguiente, lo que estamos sugiriendo es que la idea de representación es distinta de la representatividad. Esta segunda es más compleja; se trata de una construcción social realizada en un determinado contexto político, económico y social.

1) Concepto de representación

En la literatura especializada, el concepto de representación aparece por lo general ligado a tres criterios:

a) El criterio asociativo, que se base en el cómputo del número de afiliados sindicales.

b) El criterio de audiencia electoral, que se apoya en los principios de la democracia y la proporcionalidad: la elección de delegados como representantes de personal, como por ejemplo la elección de delegados de comités de empresa.

c) El criterio jurídico-organizativo, en términos de poder social.

2) Concepto de representatividad

El concepto de representatividad surge en el contexto histórico de los años veinte, en el cual crecen y se estructuran las organizaciones sindicales. Entonces se planteaban los problemas de concentración y competencia entre las distintas organizaciones sindicales, de lucha ideológica y política entre los distintos grupos. Las primeras referencias a la idea de representatividad sindical aparecen en el Tratado de Versalles en 1919 (art. 389), mediante el cual también se crea la propia OIT. La noción de representatividad se irá configurando históricamente como una fórmula de transacción entre el principio de li-

bertad sindical, que lleva implícita la idea de pluralidad, y la protección del interés colectivo de una profesión o de una actividad por las organizaciones sindicales.

La evolución del concepto de representatividad ha favorecido el creciente papel político- institucional de los sindicatos. Los sindicatos han pasado, históricamente, desde la representación de afiliados a la noción de representatividad. Con ello, la representatividad hace alusión a que la acción del sindicato es general, para todos los trabajadores y no únicamente para los propios afiliados en sentido estricto. Este sentido de la representatividad general tiene como función lograr la eficacia de los convenios colectivos, de los pactos sociales y de la concertación. También tiene como función la mediación en el control de la conflictividad y de la gobernabilidad. Por consiguiente, estas funciones requieren un plus de representatividad.

3) Plus de representatividad

El plus de representatividad supone que las autoridades públicas han de conceder un plus de poder institucional a aquellas organizaciones mejor preparadas para intermediar en el mercado laboral. Dicho plus de poder es un mecanismo de selección institucional necesario para poder determinar la participación en las instancias públicas, en la negociación colectiva y en la empresa. Este plus también es necesario para la concesión de otros recursos públicos, como inmuebles y ayudas financieras. En pocas palabras, en Europa occidental la noción de representación, considerada a partir del número de asociados, va perdiendo peso a lo largo del siglo XX, en la medida en que el sindicalismo va desbordando la defensa de los intereses restringidos o privados de sus afiliados y pasa a participar en la esfera pública y en las instituciones del Estado. En consecuencia, el tránsito de la representación a la representatividad va acompañado de un proceso de selección y concentración de la pluralidad de sindicatos. En pocas palabras, la representatividad es una construcción social.

4) La construcción social de la representatividad

La representatividad es una construcción social que se produce a tenor de las condiciones asociativas, la dinámica de los hechos (como puede ser la unidad de acción sindical) y las condiciones de la estructura económica (como, por ejemplo, la existencia de un tejido de grandes empresas, que favorecen la asociación o, por el contrario, de pequeñas empresas, que dificultan la afiliación sindical). También, la construcción social de la representatividad se puede derivar de acuerdos políticos e institucionales. Es decir, la representatividad depende de la definición pactada explícita o implícitamente en los distintos contextos políticos, económicos y sociales. La noción de representatividad se inserta en el ordenamiento jurídico y en el cuadro socioeconómico de cada país, lo que hace necesario tener en cuenta los siguientes elementos:

5) Pluralismo frente a unidad

El primer elemento es la estructura del movimiento sindical y su carácter unitario o pluralista; así, podemos distinguir tradiciones sindicales de pluralismo fuerte, como la británica, de pluralismo medio, como la latina, y la tradición unitaria-corporatista germánica y escandinava. El segundo elemento son las relaciones entre partidos políticos y sindicatos, la influencia del partido sobre el sindicato o bien la autonomía del sindicalismo respecto al conjunto del cuadro de partidos políticos, lo que nos puede dar cuenta de la existencia de alianzas interclasistas, redes de relaciones sociales y de la influencia política sobre las bases de representación social. Y el nivel de acción de los sindicatos y organizaciones empresariales (centro de trabajo, empresa, local, sectorial, nacional, internacional, etc.); lo que a su vez está relacionado con la estructura del tejido productivo y los tamaños de las empresas.

En resumidas cuentas, el concepto de representatividad es dinámico; es una construcción social que varía a lo largo del tiempo, a tenor de las variaciones estructurales de la economía o las variaciones en los ámbitos sociales y políticos. Por tanto, no puede hablarse de representatividad sindical solo en función del número de afiliados o adherentes.

Tabla 7. Estructuras de la representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo

Dominante	Secundario
Sistema inclusivo AL: <i>Betriebsrat</i> AU: <i>Betriebsrat</i> ES: Comité de empresa IT: <i>Consiglio di fabbrica</i> (RSU) PB: <i>Ondernemingsraad</i>	FR: <i>Délégué du personnel</i> Consejos de empresa BE: [<i>Conseil d'entreprise</i>] FR: [<i>Comité d'entreprise</i>] NO: [<i>Betriefsutvalg</i>] SZ: [<i>Betriebskommission</i>]
Base sindical DI: <i>Tillidsmand</i> IR: <i>Shop steward</i> RU: <i>Shop steward</i> BE: <i>Délégation syndicale</i> NO: <i>Tillitsmanutvalg</i> SU: <i>Fortroendeman / union factory club</i>	DI: [<i>Samarbejdetvalg</i>] IR: [<i>Joint industry council</i>] RU: [<i>Oint committee</i>] Sindicatos AL: <i>Vertrauenskörper</i> ES: Sección sindical FR: <i>Section syndicale</i> IT: <i>Rapresentanze sindacale aziendali</i> PB: <i>Bedrijfsledengroep</i> SZ: <i>Vertrauensleute</i>

Notas: cursiva = obligatorios. [Entre corchetes] = con empresarios.

AL: Alemania; AU: Austria; BE: Bélgica; DI: Dinamarca; ES: España; FR: Francia; IR: Irlanda; IT: Italia; NO: Noruega; PB: Países Bajos; RU: Reino Unido; SU: Suecia; SZ: Suiza.

Fuente: Jelle Visser (1992). «La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia». *Revista Sociología del Trabajo* (núm. 14, pág. 15). Madrid.

Sindicatos

- Sindicatos alemanes**
DGB (Confederación Alemana de Sindicatos). Orientación socialista con influencia democristiana. Es el mayor sindicato, con unos 7 millones de afiliados.
CGB (Confederación Sindicatos cristianos).
DAG (Sindicato de Empleados Alemanes).
DBB (Confederación de Funcionarios). Corporatista, en defensa de los intereses profesionales.

Sindicatos portugueses

CGTP-IN (Confederación General de Trabajadores Portugueses-Intersindical). Orientación comunista y cristiana de base (Base FUT). UGT (Unión General de Trabajadores Portugueses). Socialista y socialdemócrata.

Tratado de Versalles (1919)

Fue firmado también por España en 1919, que se convirtió, pues, en uno de los miembros fundadores de la OIT. Pero la negociación colectiva estaba todavía poco extendida. Ese año se formó la Comisión de Trabajo para pacificar la conflictividad laboral de Barcelona. Esta experiencia piloto sirvió de avanzadilla para actuaciones similares, incluyendo el sistema de comités paritarios conjuntos, que se fueron haciendo cargo de la formulación y control de los niveles salariales y de las relaciones laborales. Ved **B. Martín** (1992). *Los problemas de la modernización. Movimiento obrero e industrialización en España*. Madrid: MTSS.

- **Sindicatos portugueses**
CGTP-IN (Confederación General de Trabajadores Portugueses-Intersindical).
Orientación comunista y cristiana de base (Base FUT).
UGT (Unión General de Trabajadores Portugueses). Socialista y socialdemócrata.

Comités de empresa y secciones sindicales

En la mayoría de los países europeos, los **comités de empresa** (CE) son órganos con estatus legal reconocido por la ley para la representación de todos los trabajadores en el ámbito de la empresa, excepto en Grecia y Portugal, cuyo reconocimiento en la empresa es voluntario. Los comités de empresa coexisten con otros órganos de representación, como las secciones sindicales de empresa (SSE), que están formadas por los afiliados a determinado sindicato. Por consiguiente, puede haber en la empresa tantas SSE como sindicatos haya. En el caso español, las SSE están reconocidas en las empresas de más de 250 trabajadores. Asimismo, los delegados sindicales son otras figuras que representan a los sindicatos en la empresa.

En los estudios comparados se habla de «simple y doble canal» de representación para distinguir el mayor o menor peso de los CE o de las SSE. Esta distinción tiene implicaciones políticas para la acción sindical. Los comités como órganos de representación de todos los trabajadores están más influenciados por el debate político y la competencia electoral entre distintos sindicatos o incluso grupos de trabajadores independientes. En este sentido, actúan como pequeños parlamentos, lo que hace a veces algo difícil o incluso obstaculiza el traslado de los objetivos de la política sindical al ámbito de la empresa.

Un ejemplo socorrido de ello son las horas extras. Los sindicatos se suelen oponer al aumento de horas extras, más allá de las horas estructurales, con la finalidad de crear empleo (lo que se expresa bajo el eslogan «Trabajar menos para trabajar todos»). Por el contrario, muchos comités y trabajadores son partidarios de hacer más horas extras para aumentar la remuneración salarial.

1) **Doble canal.** En muchos países, el comité de empresa es el órgano principal que participa en la negociación colectiva de empresa (Austria, Alemania, España, Holanda, etc.). En algunos de estos países, los comités de empresa tienen derechos de participación en los órganos de codeterminación en la empresa, lo que supone una notable influencia indirecta para los sindicatos. Por el contrario, la SSE de empresa es solo un órgano suplementario que raramente interviene en la negociación colectiva. Otra variante es el llamado «doble canal con predominio de los sindicatos» amparados por la legislación laboral que confiere el protagonismo a estos. Este modelo es propio de Italia y Bélgica. Pero, en cualquier caso, en todos los países los comités de empresa están «sindicalizados», lo que significa que los sindicatos con mayor presencia en los comités acaban estableciendo algún modo de articulación entre la acción sindical en el sector de actividad y en la empresa.

2) **Canal único sector-empresa.** Este es un modelo de acción sindical que articula el nivel sectorial y la empresa, e incluso contribuye a la coordinación entre la política macro y microeconómica. En este modelo, el principal órgano

es la SSE, en tanto que órganos constituidos por los afiliados a un determinado sindicato. La SSE transmite directamente la estrategia y los objetivos del sindicato. Este es el caso de los países escandinavos (Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia), que constituyen el llamado «modelo de canal simple sectorial»; la representación y la negociación en el sector y la empresa tienen base sindical únicamente, lo que permite articular la política salarial pactada en la empresa con la política salarial acordada en el nivel macro. La crítica que se hace a este modelo es que es muy burocratizado y facilita poco la participación de los trabajadores, pero en cambio facilita la construcción de la solidaridad entre niveles de negociación.

3) Canal único de empresa. Se trata de una variante del modelo anterior y tiene una orientación micro-corporatista (Reino Unido y Polonia). Este modelo se basa en que el sujeto negociador es el sindicato en el ámbito local y de empresa. Esta es una concepción de la acción sindical apoyada en la figura del delegado sindical (*shop steward*) como representante de los trabajadores y actor de la negociación colectiva. Este modelo de representación implica una mayor democracia y participación de los trabajadores en la actividad sindical en el ámbito local y de empresa, pero en cambio es menos solidaria porque la acción sindical presenta una menor capacidad de articulación con los niveles superiores, ya que los convenios colectivos son de ámbito de empresa. Las políticas para descentralizar la negociación colectiva se inspiran, precisamente, en este modelo anglosajón basado en la negociación empresa por empresa y sin articulación de los contenidos de los convenios colectivos con niveles superiores.

Tabla 8. Funciones de los comités de empresa en la UE

	CE	Estructura CE	Derechos CE	Derecho negociación colectiva
Austria	2	2	3	1
Bélgica	2	3	2	1
Chequia	2	2	1	0
Alemania	2	2	3	1
Dinamarca	2	4	2	2
Grecia	1	1	0	0

Fuente (2010). ICTWCS

CE: estatus de los comités de empresa

2= existencia de derechos de mandato establecidos para los comités o bien un acuerdo básico entre las partes para el reconocimiento de los CE.

1 = comités de empresa reconocidos solo de forma voluntaria; no hay sanciones relativas al incumplimiento de la norma o del acuerdo sobre los CE.

0 = no hay CE u otro órgano similar.

Estructura CE: estructura de la representación de los CE

4 = único canal: basado en el sindicato y reconocido por la ley o mediante acuerdo nacional.

3 = canal dual (CE + SSE), dominio del sindicato, basado en la ley o en acuerdo nacional.

2 = canal dual, con papel suplementario para los sindicatos (SSE), basado en la ley o bien en acuerdo nacional.

1 = canal único, sindical, basado en acuerdo local, con provisión legal para la representación solo si el sindicato no está reconocido de facto.

0 = canal único, basado en el sindicato, pero sin protección legal.

CE derechos: derechos de los comités de empresa

3 = derechos sociales y económicos, incluidos el derecho de codeterminación en la empresa.

2 = derechos económicos y sociales, derechos de consulta solamente. 1 = *social rights*.

0 = no hay derechos (no hay sanciones). Solo derecho de información a los trabajadores.

CE y negociación colectiva: derecho de participación de los CE en la negociación colectiva local

2 = delegado sindical (*shop stewards*) elegido o CE representativa en las grandes empresas.

1 = delegados sindicales o CE son ocasionalmente implicados en la negociación de acuerdos salariales o pactos de empresa.

0 = delegados sindicales o CE no negocian o bien solo lo hace raramente.

	CE	Estructura CE	Derechos CE	Derecho negociación colectiva
España	2	2	1	2
Finlandia	2	4	2	1
Francia	2	2	2	1
Hungría	2	2	2	0
Italia	2	3	1	2
Holanda	2	2	3	1
Noruega	2	4	2	0
Polonia	2	1	1	2
Portugal	1	2	0	0
Suecia	2	4	2	1
Reino unido	2	1	0	2

Fuente (2010). ICTWCS

CE: estatus de los comités de empresa

2= existencia de derechos de mandato establecidos para los comités o bien un acuerdo básico entre las partes para el reconocimiento de los CE.

1 = comités de empresa reconocidos solo de forma voluntaria; no hay sanciones relativas al incumplimiento de la norma o del acuerdo sobre los CE.

0 = no hay CE u otro órgano similar.

Estructura CE: estructura de la representación de los CE

4 = único canal: basado en el sindicato y reconocido por la ley o mediante acuerdo nacional.

3 = canal dual (CE + SSE), dominio del sindicato, basado en la ley o en acuerdo nacional.

2 = canal dual, con papel suplementario para los sindicatos (SSE), basado en la ley o bien en acuerdo nacional.

1 = canal único, sindical, basado en acuerdo local, con provisión legal para la representación solo si el sindicato no está reconocido de facto.

0 = canal único, basado en el sindicato, pero sin protección legal.

CE derechos: derechos de los comités de empresa

3 = derechos sociales y económicos, incluidos el derecho de codeterminación en la empresa.

2 = derechos económicos y sociales, derechos de consulta solamente. 1 = *social rights*.

0 = no hay derechos (no hay sanciones). Solo derecho de información a los trabajadores.

CE y negociación colectiva: derecho de participación de los CE en la negociación colectiva local

2 = delegado sindical (*shop stewards*) elegido o CE representativa en las grandes empresas.

1 = delegados sindicales o CE son ocasionalmente implicados en la negociación de acuerdos salariales o pactos de empresa.

0 = delegados sindicales o CE no negocian o bien solo lo hace raramente.

3.1.3. La representación en España, el criterio de audiencia electoral

En el caso de España, la representatividad también es un concepto cualitativo: se basa en la **audiencia electoral**. La fuente de la legitimidad de los sindicatos es el criterio de audiencia electoral, donde vota una notable proporción de trabajadores: entre el 40-45% de los asalariados (porcentaje muy superior a los que representa la afiliación). Este alto porcentaje de participación refuerza la legitimidad de los sindicatos. Pero también hay que señalar que quedan muchos trabajadores excluidos del proceso electoral porque la norma no los incluye, como es el caso de los trabajadores en establecimientos con menos de 6 empleados, así como un gran número de trabajadores con contratos temporales. Los sindicatos hegemónicos son CCOO y UGT desde 1978. Desde las elecciones de 1986, ambos obtienen en torno al 70% de los delegados, aunque a costa de otros sindicatos pequeños que han ido perdiendo peso (como USO), y otros simplemente desapareciendo. Sin embargo, en el País Vasco, el sindicato más representativo es ELA-STV. Y en Galicia ha logrado mantenerse el CIG.

Sindicatos belgas

FGTB (Federación General del Trabajo de Bélgica). Orientación socialista y dominio en la zona valona.

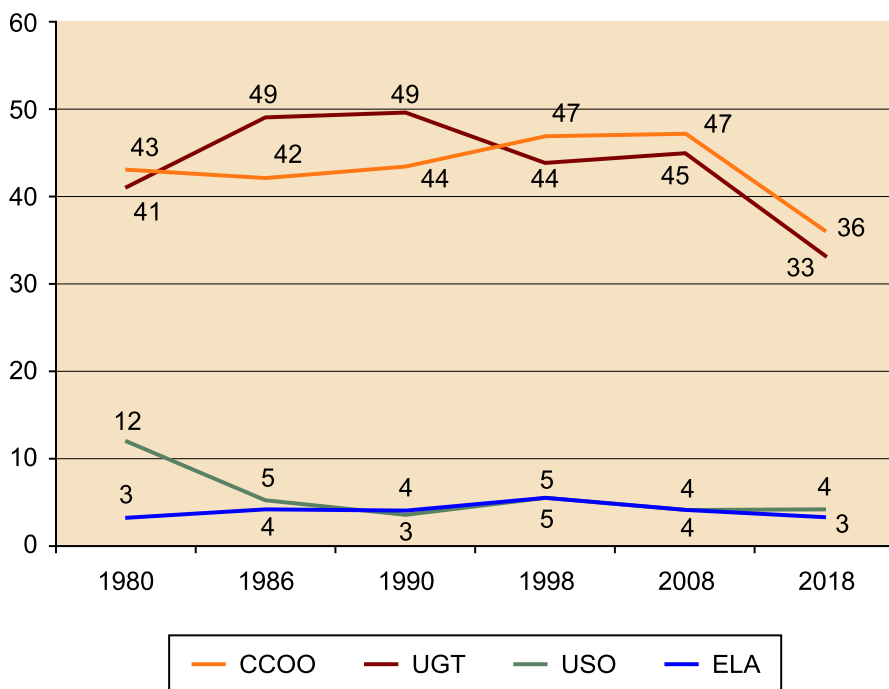
CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos), dominio en la zona flamenca.

GGSLB (Sindicato liberal belga).

CGSC (Sindicato de cuadros), defensa intereses profesionales.

A lo largo de las distintas confrontaciones electorales, ha disminuido el número de delegados sindicales independientes. La representación sindical se ubica, fundamentalmente, en las empresas de más de 50 trabajadores (en torno al 60%). Es decir, la mayoría de los delegados forman parte de comités de empresa. En otras palabras, el principal problema de la representatividad de los sindicatos estriba en su dificultad para obtener representantes en las pequeñas empresas, a lo que se debe añadir las dificultades enormes para representar al amplio colectivo de trabajadores con contratos temporales. Los delegados sindicales son fundamentalmente trabajadores con empleo estable, masculinos y del segmento de población comprendido entre los 30 y 49 años y ubicados en el segmento primario del mercado de trabajo. Por el contrario, los trabajadores del segmento secundario apenas están representados, como tampoco lo están los de la economía sumergida y los trabajadores temporales. Por tanto, si no consideramos a los mencionados colectivos (y solo tenemos en cuenta a los trabajadores del sector primario con empleo estable) entonces podemos colegir que la representatividad electoral es alta y fuertemente legitimada.

Figura 4. Representación en elecciones sindicales: 1980-2018 (%)



La afiliación sindical en España

Otra cuestión distinta es la afiliación sindical. Las tasas de afiliación son bajas, aunque más altas que las francesas. La afiliación se asienta en los trabajadores de la Administración pública y en las grandes empresas industriales del sector privado, pero también con una escasa presencia en la pequeña empresa. Pese a ello, existen dificultades para conocer las cifras de afiliación. No existe ningún organismo oficial que recoja estos datos, ni la obligación por parte de las centrales sindicales de publicar sus cifras de afiliados. En los últimos años, parece registrarse algunos cambios en la composición de la afiliación sindical,

un cierto proceso de rejuvenecimiento, aunque el segmento mayoritario sigue estando en las edades intermedias; otras características de los cambios es el aumento la afiliación de las mujeres y el ligero aumento de la afiliación con estudios medios y superiores, lo que en cierto modo refleja más o menos la tendencia general del empleo.

Evolución de la afiliación sindical según periodos

La evolución de la afiliación se puede dividir en cinco periodos, que siguen un curso muy similar a los acontecimientos del empleo.

1) **Un primer periodo** (entre 1977 y 1980) donde se registra una tendencia al alza en la afiliación. Este crecimiento tiene explicaciones políticas, asociadas a una importante conflictividad laboral y al clima eufórico de la Transición política; además, todavía el impacto de la crisis del petróleo (1973 y 1979) no es significativo sobre el empleo. Sin embargo, se trata de un periodo de fuerte división sindical y un enconado enfrentamiento por la hegemonía sindical entre CCOO y UGT, lo que corre también paralelo a la lucha por la hegemonía política en el seno de la izquierda, entre el PCE y el PSOE respectivamente.

2) **Un segundo periodo**, entre 1981 y 1985, se caracteriza por una fuerte pérdida de la afiliación sindical en medio de una gran crisis económica y un clima sindical depresivo, cuyas principales expresiones son: aumento del desempleo, restructuración industrial, reducción de plantilla, reducción del poder adquisitivo de los salarios.

3) A continuación, podemos distinguir **un tercer periodo** (entre 1986 y 1991), donde de nuevo vuelve a crecer la afiliación, ahora estimulada por el crecimiento del empleo (aunque sea temporal) y a la mejora de las expectativas económicas. Aunque en este periodo rebrota la conflictividad laboral.

4) En cuarto lugar (entre 1992 y 1996), se puede observar un periodo de estabilidad en las tasas de afiliación, aunque retrocede el empleo entre 1991 y 1994.

5) En quinto lugar, a partir de 1996 se inicia una senda de crecimiento económico y crecimiento del empleo. Entre los años 1995 y 2008, la afiliación sindical pasa de 1,8 millones a 3 millones de afiliados. El fuerte crecimiento de la afiliación sindical está asociado a la creación de empleo, registrándose incluso una fuerte variación (28,9%) entre los años 2000 y 2005, aunque las tasas de afiliación sindical no suben al mismo ritmo que el empleo. Uno de los problemas de fondo que ha dificultado la consolidación de la afiliación sindical radica en la precariedad del empleo, la rotación de contratos y la movilidad intersectorial. La temporalidad supone una fuerte rotación de la afiliación sindical. Los trabajadores (especialmente jóvenes) se afilian, pero después se desafilian cuando finalizan el contrato o cambian de empresa. Es decir, entran y salen del sindicato y en algunos casos retornan: se vuelven a afiliar en otras

Italia

CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo), orientación comunista y socialista. CILS (Confederación Italiana de Sindicatos, escisión democristiana del anterior al inicio de la guerra fría, 1948-49). UIL, sindicato de orientación socialista, escisión del primero en el mismo periodo. CISAL (Confederación Italiana de Sindicatos Autónomos). Sindicatos del sector público.

ramas de actividad (Alós y otros, 2011). Finalmente, hay que observar que a partir de la crisis económica del año 2008 y al aumento del desempleo, parece iniciarse un nuevo periodo de pérdida de afiliación sindical.

6) Podemos concluir, siguiendo el argumento del profesor Pere Beneyto (2018), que los sindicatos, a pesar de la crisis de afiliación, constituyen hoy el movimiento social más poderoso en España, con más de dos millones y medio de afiliados, con el soporte de casi cinco millones de votantes en las elecciones sindicales y que presta servicios de cobertura en la negociación colectiva a nada menos que unos doce millones de trabajadores, lo que resulta contradictorio con su escasa visibilidad en los medios de comunicación y conflictiva percepción social.

Sindicatos belgas

FGTB (Federación General del Trabajo de Bélgica). Orientación socialista y dominio en la zona valona.

CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos). Dominio en la zona flamenca.

GSLB (Sindicato Liberal Belga).

CGSC (Sindicato de Cuadros). Defensa de los intereses profesionales.

Sindicatos italianos

CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo). Orientación comunista y socialista.

CILS (Confederación Italiana de Sindicatos). Escisión democristiana del anterior al inicio de la Guerra Fría, 1948-1949.

UIL. Sindicato de orientación socialista, escisión del primero en el mismo periodo.

CISAL (Confederación Italiana de Sindicatos Autónomos). Sindicatos del sector público.

3.2. Transformaciones recientes del sindicalismo europeo

Como ya hemos señalado anteriormente, la posición de los sindicatos se consolidó en muchos países de Europa occidental después de la Segunda Guerra Mundial. El Estado ha jugado un importante papel en ese proceso de legitimación, de reconocimiento legal y posición de los sindicatos. Asimismo, la centralización y coordinación de la negociación colectiva impulsó este papel central de los sindicatos, acorde también con la orientación y coordinación central de las políticas keynesianas. Igualmente, el pleno empleo, la producción en masa y la consiguiente configuración del obrero-masa fordista propició el crecimiento de la afiliación sindical apoyada en la figura del obrero industrial, de cuello azul y de características más o menos homogéneas.

Aunque podemos observar diferencias entre los países, la cuestión fundamental es que los sindicatos han tenido una función central en el orden institucional hasta mediados de los años setenta. A partir de esos años se viene hablando de **crisis del sindicalismo**.

En efecto, desde inicios de la década de los ochenta se viene hablando de crisis del sindicalismo. Los sindicatos han venido perdiendo relativamente poder ante los cambios en la organización taylorista del trabajo, la descentralización de la producción de la gran empresa hacia la pequeña y mediana empresa, así como los cambios en la producción y en el producto, la introducción de nueva legislación laboral y los cambios en la actitud de los empresarios. En algunos países, el declive de la afiliación sindical ha ido acompañado del retroceso de la negociación colectiva, tanto en sus contenidos como en sus funciones.

En la literatura especializada, encontramos habitualmente una explicación de los cambios fundada en tres ideas:

- 1) en la aceleración de la internacionalización y globalización de las economías;
- 2) en la adopción de políticas de signo neoliberal, y
- 3) en la reforma del proceso de producción.

- En primer lugar, el **colapso de los acuerdos de Bretton Wood**, en 1971, que regulaba el sistema de intercambios internacional, dio paso a un fuerte proceso de reestructuración de los mercados mundiales y a un cambio en la gestión de la política económica. El resultado de esta reestructuración fue el incremento de la internacionalización de la actividad económica, especialmente dentro de las tres grandes regiones: Europa, Estados Unidos y Japón, que han visto reforzada su interdependencia económica, así como una mayor competitividad entre ellas. En este escenario de globalización e interdependencia económica declina paulatinamente el poder y la influencia del Estado-nación. En este espacio de poder (el Estado-nación) es donde, precisamente, los sindicatos tenían una posición central en la regulación del mercado de trabajo. En contrapunto, emerge la Unión Europea como un nuevo espacio de posible regulación. Ahora este nuevo espacio abre a los sindicatos la posibilidad de considerar su acción en el nivel transnacional europeo; de lo contrario, puede seguir mermando su influencia junto con el declive del Estado-nación.
- En segundo lugar, en los años ochenta también **entra en crisis el paradigma keynesiano**; su ámbito de actuación en el espacio del Estado-nación y la política de intervención sobre la demanda agregada resultan ineficaces en el nuevo espacio de la globalización. El modelo de acumulación keynesiano-fordista resulta rígido, burocratizado, con muchas normas y excesivamente regularizado según los neoliberales. Por tanto, en el nuevo contexto resurge el paradigma neoliberal y el discurso de la flexibilidad. Así, desde los años ochenta, se vienen implementando políticas tendentes a desregularizar el mercado de trabajo, a flexibilizar el circuito del empleo (entrada-estancia-salida del mercado laboral), se abandonan las políticas de pleno empleo y se deja al funcionamiento del mercado la responsabilidad de crear empleo. Asimismo, se procede paulatinamente a un proceso de privatización de las grandes empresas públicas, lo que afecta en parti-

cular a la posición de los sindicatos en muchos países, ya que buena parte de su afiliación está en el sector público. Igualmente, en muchos países la orientación neoliberal de sus políticas lleva a cuestionar el papel del Estado del Bienestar, lo que ha supuesto también la implicación de los sindicatos en la negociación de su reforma.

- En tercer lugar, los cambios en el proceso de producción han supuesto la **modificación del tipo de empresas** donde se asientan los sindicatos. La crisis de la producción en serie ha dado lugar, desde los años ochenta, a la introducción de nuevas formas de organización del trabajo postaylorista, lo que significa la introducción de fórmulas de participación e implicación en el trabajo, la transformación o incluso desaparición de la cadena de montaje, la automatización de procesos, la descentralización de tareas a pequeñas subcontratas externas y la reducción del tamaño de la gran empresa. El declive del gigantismo industrial ha arrastrado consigo al sindicalismo tradicional. Estos cambios en el proceso de producción han supuesto una reducción del empleo directo (vinculado a la producción directa) y un aumento del empleo indirecto. También ha comportado un cambio en la composición de la fuerza de trabajo, lo cual significa la reducción del empleo en la manufactura (donde se han asentado tradicionalmente los sindicatos) y el aumento del empleo en el sector de servicios, con predominio del empleo femenino y menor presencia de los sindicatos.

Actores sociales de ámbito europeo

CES (Confederación Europea de Sindicatos).

UNICE (Union of Industrial and Employer's Confederation of Europe). Ahora **Eurobuissines**.

CEEP (European Center of Enterprises with Public Participation).

UEAPME (European Union of Handcraft and Small and Medium Enterprises).

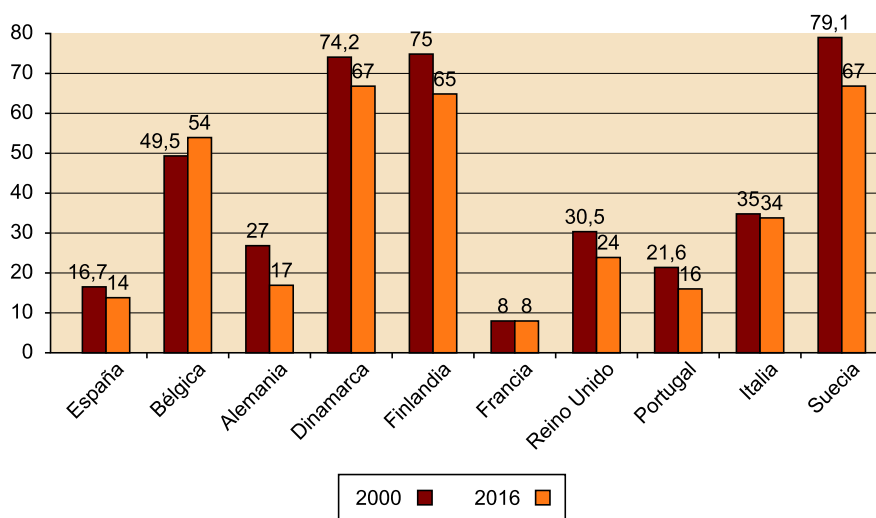
Adicionalmente, hemos de considerar el declive de la proporción de fuerza de trabajo empleada a tiempo completo y el aumento de los contratos temporales, del trabajo a tiempo parcial y el empleo en los pequeños centros de trabajo y pequeñas empresas, donde la influencia de los sindicatos es considerablemente menor. Por otra parte, la descentralización requiere a los sindicatos la formulación de políticas regionales y locales, y la coordinación de objetivos a distintos niveles, lo que hace hoy muy compleja la coordinación y unificación de intereses dispersos en sus bases de representación. A estas dificultades se añaden también el uso de determinadas políticas de recursos humanos destinadas a erosionar la capacidad negociadora de los sindicatos, a las prácticas de pacto con pequeños grupos de trabajadores de un determinado taller o sección y a las prácticas de acuerdos individuales, que han tratado de erosionar la influencia de los sindicatos en los puestos de trabajo.

Con todo, es importante no exagerar la extensión ni el grado de estas transformaciones. A pesar de la globalización y la erosión del Estado-nación, el sindicalismo todavía sigue ejerciendo una considerable influencia en los procesos políticos, sociales y económicos.

Las empresas multinacionales, como agentes de la internacionalización, siguen teniendo una base de origen nacional. Y la producción en masa no ha sido remplazada.

Además, las transformaciones afectan en distinto grado según la tradición cultural, ideológica y política de los distintos países europeos. Las diferencias entre países también depende del papel y la función institucional que tienen los sindicatos, del grado de centralización y poder confederal de los sindicatos, de su capacidad de agregación de intereses y de la política de alianzas con otras fuerzas (Waddington y Hoffman, 2000).

Figura 5. Tasas de afiliación sindical en Europa



3.3. La Confederación Europea de Sindicatos

La respuesta de los sindicatos a la globalización, a la integración económica europea y a las transformaciones de las relaciones laborales se manifiesta, fundamentalmente, en la voluntad de organización mediante la articulación del sindicalismo europeo en la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, el establecimiento de objetivos de acción europea, la promoción del Manifiesto Social Europeo, la promoción de los derechos de ciudadanía social y de creación de una Constitución europea, la conexión entre los principios de subsidiaridad y de solidaridad, la articulación de los distintos niveles del sindicalismo, la búsqueda de nuevas formas de representación para los grupos emergentes de trabajadores y la necesidad de reestructurar el sindicalismo tradicional.

El primer esfuerzo, en el plano de la respuesta a la globalización, consiste en la articulación entre los distintos niveles de la organización de los sindicatos. Históricamente, la expansión de los mercados ha supuesto para los sindicatos plantear la generación de organizaciones y estrategias de mayor envergadura. La creación de CES es ilustrativa de este proceso. Nació en 1973, pero durante muchos años su influencia ha sido limitada. Solo a partir de la década de los

ochenta comienza a crecer su importancia en el liderazgo del nuevo sindicalismo transnacional. La perspectiva de la unión monetaria ha propiciado el aumento de su capacidad organizativa desde la década de los noventa, así como un proceso de europeización de las relaciones laborales (comités de empresa europeos, diálogo social, política de empleo, directivas laborales, etc.). Hoy, la CES cuenta con 74 sindicatos afiliados de 34 países, que se organizan en 11 federaciones de industrias europeas y representan a un total de 60 millones de miembros. Asimismo, la CES auspicia el funcionamiento de Eurocuadros (Council of European Professional and Managerial Staff) y la Federación Europea de Jubilados y Pensionistas. La CES es reconocida como interlocutor por la Unión Europea y por el Consejo de Europa.

Sin embargo, la CES no es un sindicato realmente articulado, sino una especie de coordinadora de organizaciones sindicales confederales y sindicatos de ramos sectoriales.

De hecho, los grandes sindicatos nacionales europeos tienen sus propias oficinas paralelas en Bruselas, las cuales actúan a modo de *lobby* de presión en los procesos de decisión de la CES; incluso se da la paradoja de que las oficinas de muchos de los sindicatos nacionales están en el mismo edificio de la CES, llamado «Casa Sindical». Este juego de presión de *lobby* se orienta en función de los intereses nacionales, formando alianzas entre los sindicatos y las asociaciones empresariales para presionar también sobre la Comisión Europea. Todo ello deja entrever las grandes dificultades para armonizar y articular los intereses de los trabajadores europeos. Un ejemplo de estas dificultades lo hallamos en los debates congresuales de la CES sobre la regulación del mercado de trabajo europeo. Uno de los temas recurrentes sobre el cual no hay acuerdo es el **salario mínimo europeo**.

- Por un lado, los sindicatos del sur y del este de Europa reclaman la regulación de un salario mínimo para evitar el *dumping* social y la precarización del empleo, y además, para aplicar el principio jurídico de a igual trabajo, igual salario. Este principio es importante para homogeneizar las condiciones salariales de los trabajadores de las pequeñas y pequeñísimas empresas a tenor de la fuerte fragmentación del tejido productivo.
- Por otro lado, los sindicatos nórdicos se oponen a ello por considerar que la fijación de un salario mínimo por ley motiva la desafiliación sindical. Los sindicatos nórdicos mantienen la posición de que el salario mínimo se establece por medio de la negociación colectiva y, por consiguiente, sus cláusulas se aplican (eficacia limitada del convenio) solo a aquellos trabajadores afiliados a los sindicatos. El resultado de ello es que su tasa de afiliación sindical es muy alta, mientras que en los países del sur de Europa

la tasa de afiliación es muy baja. Sin embargo, los países del sur de Europa no pueden aplicar dichas cláusulas de eficacia limitada porque la propia constitución y regulación lo prohíbe: a igual trabajo, igual salario.

3.3.1. Poder y movilización de los trabajadores en Europa

Las actividades adoptadas por los sindicatos ante la integración de la UE reflejan dos problemas: las restricciones de poder de la fuerza de trabajo en un determinado contexto, y las posibles ganancias que se pueden obtener de una integración europea socialmente alternativa.

Los recursos de poder de los sindicatos europeos son tres:

1) **El puesto de trabajo:** el primer recurso de poder de los sindicatos ha sido tradicionalmente el puesto de trabajo. El poder organizado de los trabajadores cualificados ha sido una fuente importante de poder históricamente para los sindicatos. Sin embargo, hoy la movilidad del capital reduce el poder de los trabajadores en el puesto de trabajo. La industria europea se deslocaliza hacia otros países o bien se fusiona. Pero a pesar de ello también, al mismo tiempo, abre ciertas posibilidades de acción colectiva transnacional (Erne, 2008). En este sentido, la cualificación profesional juega un papel importante en las estrategias de motivación y retención de la fuerza de trabajo en la empresa, de ahí el interés de los empresarios en la cooperación con el personal cualificado. Precisamente, uno de los rasgos del posfordismo es que ha acentuado más los aspectos de cooperación entre capital y trabajo y, con ello, el riesgo de micro corporatismo en las empresas multinacionales.

En Europa, la pérdida de capacidad de acción colectiva y de negociación de los trabajadores no cualificados ha sido compensada, relativamente, con un aumento de la participación y de influencia institucional de los sindicatos. Un ejemplo de ello es el «intercambio político»: la concertación y la gobernanza en los pactos nacionales y los acuerdos supranacionales. Por consiguiente, la legislación y la política vienen siendo un importante campo de influencia de los sindicatos y de la acción colectiva. La movilización política tiende también a ser cada vez más relevante porque el poder de los sindicatos está siendo desplazado de los puestos de trabajo en la empresa como consecuencia de la innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo.

2) **Movilización.** El segundo recurso de poder de los sindicatos es el ámbito de la política a través de su capacidad de movilización, conflicto y pacto, pero también por medio de sus relaciones con el partido ideológicamente «hermano», o bien como resultado de alianzas coyunturales con los grupos políticos parlamentarios. Sin embargo, el poder político de las organizaciones sindicales es débil; asimétrico en el área nacional y en el espacio europeo porque el poder de los trabajadores y empresarios es desigual en la estructura social.

Con todo, durante largas décadas el sistema político democrático ha permitido desplazar una parte del conflicto laboral del ámbito de la empresa hacia el ámbito político.

La democratización de las sociedades occidentales después de la Segunda Guerra Mundial ha provisto de grandes recursos para la mejora de las condiciones de vida y de poder de los trabajadores. La prueba de ello es la extensión en las democracias europeas de los derechos sociales, la democracia industrial, los derechos de información, consulta, participación y negociación colectiva. Uno de los mayores logros del movimiento sindical europeo ha sido el Estado del Bienestar, lo que no puede ser explicado sin la interacción entre partidos políticos y sindicatos. La alianza interclasista entre las clases medias y los trabajadores ha sido crucial para partidos políticos y sindicatos de distintas ideologías, como la socialista, socialdemócrata, demócrata cristiana y comunista. Todos los cuales han tenido influencia en la construcción del Estado del Bienestar. Nótese que el capitalismo del siglo xx se ha transformado no solo por la legislación laboral, sino también por las políticas sociales, usando el poder sindical en el puesto de trabajo y en el ámbito de la política.

Sin embargo, hoy en día hay una fuerte tensión entre el movimiento sindical y los partidos políticos *pro-labour*. Es más, muchos de los líderes de los partidos que tradicionalmente han apoyado al movimiento sindical actúan como reformistas liberales y no como abogados de la **causa obrera**. Algunos investigadores señalan que ello se debe al declive del movimiento sindical, a la pérdida de afiliación y al declive de su influencia en las elecciones políticas. Otra argumentación explicativa de esta crisis en las relaciones entre sindicatos y partidos políticos estriba en las dificultades de conciliación de intereses entre trabajadores y clases medias, lo que hace difícil la alianza partido-sindicato. Es más, incluso hay quienes señalan que el voto de los trabajadores ya no garantiza una victoria electoral de un partido político *pro-labour*. Por ello, los partidos de izquierda deben abrirse también hacia otro espectro político para ganar votantes.

Probablemente, el poder político de los sindicatos parece hoy apoyarse más en la capacidad de organizar grandes manifestaciones que grandes huelgas. Incluso las huelgas pueden ser impopulares, como ocurre en los servicios públicos (Bordogna y Cella, 2002). Por otra parte, la capacidad de movilización y manifestación de los sindicatos no está relacionada con el número de afiliados; con las manifestaciones, los sindicatos tratan ganar a la opinión pública a favor de determinadas causas sociales.

3) Intercambio político. La tercera fuente de poder de los sindicatos es su capacidad de concluir acuerdos con los empresarios y con los líderes políticos; esto es, la negociación y el intercambio político. El intercambio político tripartito expresado en forma de pacto social genera bienes como el consenso y legitimidad. El soporte de los sindicatos a los pactos sociales puede tener un coste político para estos; un ejemplo de ello es el coste que suponen los pactos

de moderación salarial para controlar la inflación con la finalidad de lograr estabilidad económica, así como favorecer el crecimiento de los excedentes salariales a cambio de inversión y creación de empleo. El neocorporatismo – así es como se conoce a esta forma de intercambio político tripartito entre las organizaciones sindicales y empresariales y el Estado– constituye una forma de gobernabilidad de las relaciones laborales, de alinear el comportamiento de los salarios con los objetivos de la política económica; en definitiva, ello contribuye a la gobernabilidad de la economía en las sociedades avanzadas (Schmitter, 1985). Esta manera de intercambio implica también compromisos de paz social, lo que tiene un coste para los sindicatos, los cuales deben renunciar a las movilizaciones y al conflicto abierto habitualmente, como ya hemos puesto de relieve en el apartado 2.

3.4. Orígenes de las organizaciones empresariales en Europa

Desde el inicio de la Revolución Industrial, los sindicatos buscaron un espacio social y político para defender sus intereses y luchar contra los abusos del capitalismo. En cambio, los empresarios no opusieron resistencia a las leyes que prohibían el derecho de asociación. Esta actitud pasiva se debe al hecho de que los empresarios ya están organizados en empresas. Como Engels escribía en 1881:

«Los capitalistas están siempre organizados. En la mayor parte de los casos no necesitan crear asociaciones formales, ni estatutos, ni funcionarios. Aunque numéricamente están en situación de inferioridad, con respecto a los obreros, sin embargo su conciencia de clase única les garantiza relaciones sociales y de negocios constantes, lo que hace superfluo otro tipo de organización».

Citado por Luis Sarries (1993). *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad post-moderna* (pág. 388). Zaragoza: Ediciones Mira.

Sin embargo, en algunos sectores industriales, los empresarios se unieron antes que los sindicatos, algunas veces de manera informal y otras en el seno de organizaciones sectoriales. Las asociaciones empresariales tienen sus raíces en el siglo XIX. La demanda de protección para sus intereses comerciales, el asociacionismo contra el libre cambio y la búsqueda de ventajas aduaneras constituyen los principales motivos que impulsan el asociacionismo.

Primeras asociaciones empresariales

Por ejemplo, ya en 1824 existía en Francia un Comité de Fabricantes de Hilados de Lille, que parece ser el antecesor de la asociación CNPFA. Entre finales del siglo XIX y principios del XX, los empresarios se ven obligados a unirse contra el movimiento obrero y sindical. En esos años, las huelgas de masas y la amenaza de huelga general sacudieron la vida social de distintos países, como Inglaterra, Bélgica, Alemania, el Imperio ruso (huelga de 1905) y el imperio Austrohúngaro. Asimismo, la CGT francesa preparó la huelga general revolucionaria, que se plasmaría en la Carta de Amiens (1906).

La suborganización como opción liberal

En la literatura de esta materia se ha exagerado mucho la idea del origen «reactivo» (frente a la emergencia del movimiento obrero) de las asociaciones empresariales. Pero no siempre el empresariado tiene interés en supeditar su acción individual a la acción colectiva que se puede derivar de su pertenencia a una asociación empresarial. De hecho, la realidad del liberalismo económico

«es la libertad del zorro en un gallinero con gallinas libres [...] Se entiende en estas condiciones que las gallinas traten de organizarse: de la suma de su debilidad puede nacer una gran fuerza que someta a los zorros y ¿quién sabe? modifique quizás, a la larga, su régimen alimenticio.

Pero ¿por qué se organizan los zorros? Los patronos no se organizan, [...] solo lo aparentan. Hostil tanto a las relaciones cara a cara con los sindicatos como a la concertación económica permanente con la Administración, pero obligada a participar de buena gana tanto en la primera como en la segunda, la patronal habría optado libremente por la suborganización. ¡Qué mejor seguridad existe, en efecto, contra toda forma de negociación, que no disponer de negociador!».

Henri Weber (1988). *El patrón de los patronos. El CNPF (1946-1986)* (pág.63). Madrid: MTSS.

Con este argumento, Henri Weber ha pretendido enfatizar que el origen de las asociaciones empresariales ha sido la lucha contra el librecambismo del Estado. Las uniones empresariales se inician en sectores como el textil, la industria mecánica, la siderurgia y la construcción de maquinaria. En 1840, se constituyeron el Comité des Intérêts Métallurgiques, la Union des Constructeurs de Machines y el Comité de Houllères Françaises. Ya a principios del siglo XX proliferan las asociaciones empresariales en la industria del textil, metal y en la industria pesada. Pero todavía estas asociaciones empresariales no están implicadas en compromisos sociales e incluso son reacias a formar asociaciones empresariales de ámbito nacional.

Por ejemplo, en Francia, la Union des Industries Métallurgiques et Mninières se oponía a la idea de crear una confederación empresarial para oponerse a los sindicatos. El conflicto laboral está todavía arraigado estrechamente al ámbito de la empresa y no hay voluntad de representación en ámbitos superiores para evitar compromisos con mayores exigencias sociales. La defensa de los empresarios ante las acciones de los sindicatos consiste en el cierre de la empresa (*lockout*), en establecer un fondo de huelga y en elaborar listas negras para no dar trabajo a los sindicalistas. Pero más tarde, durante las primeras décadas del siglo XX, se introduce de forma embrionaria la negociación en algunos países. Después de la Primera Guerra Mundial, la creación de la Oficina Internacional del Trabajo contribuirá a la extensión de la negociación colectiva. Pero aún las asociaciones empresariales juegan un reducido papel en la vida social a finales del siglo XIX.

Cambios en la mentalidad empresarial

Dos elementos influirán en el cambio de la mentalidad asociativa del empresariado: el cambio ideológico y las nuevas funciones de la emergente figura del gerente. En primer lugar, intervienen dos elementos ideológicos bien distintos. Por un lado, influye el pensamiento católico, impulsado por la Encíclica *Rerum Novarum* de León XIII, con el concepto de la *función social de la propiedad*, que los católicos de algunos países industrializados, los nuevos empresarios y las asociaciones juveniles conciben de forma más amplia: el empresario gestiona un bien social, aunque sea de su propiedad. Por otro lado, el impacto del marxismo influye en el cambio de mentalidad, con su concepción social del trabajo y de la empresa; ello supone para los empresarios un reto a la hora de ampliar su perspectiva más allá de sus intereses inmediatos y específicos. Las empresas no pueden sustraerse a los graves problemas sociales, como el desempleo, la pobreza y las consecuencias de la industrialización.

En segundo lugar, otro hecho singular que interviene en el cambio de concepción empresarial es el desarrollo de la organización de las empresas en forma de sociedad anónima. La concentración industrial (y las grandes empresas que actúan en mercados cada vez más competitivos) impulsa el auge de las asociaciones empresariales y la creación de «grupos de presión» para influir en la dirección de la política económica y en la toma de decisiones.

Asimismo, la concentración industrial trae consigo el desarrollo de la función directiva. El *hombre de negocios*, que junto con el financiero había presidido la segunda ola de la industrialización, a finales del siglo XIX es sustituido por el *director técnico de la sociedad anónima*. No es el propietario, sino el depositario de una serie de delegaciones que recibe de la asamblea general de accionistas. El nuevo gerente tiene autonomía y debe estar dotado de un espíritu innovador y competidor, pero depende del control de los accionistas, quienes deben aprobar los presupuestos y evaluar la cuenta de resultados. Estas grandes empresas, algunas de carácter multinacional, con implantación en distintos países, favorecen la creación de una elite de dirigentes bien formados y con una visión más amplia que la del pequeño y mediano empresario tradicional. Esta elite de gerentes empresariales ya no se preocupa solo de la gestión en el marco de la empresa, sino que ha de tener en cuenta otros elementos, tales como los cambios en los mercados, el impulso de la innovación tecnológica, la incidencia de las actuaciones políticas en los mercados, el papel de la legislación y el creciente papel de los sindicatos.

El empresariado como actor social

Con todo, el verdadero impulso de las asociaciones empresariales como actores sociales ocurre después de la Segunda Guerra Mundial. El Estado liberal, hasta entonces, había dejado suficiente margen a los empresarios para no necesitar de forma intensa la cobertura asociativa. El Estado liberal debía proteger solo el funcionamiento de los mecanismos del mercado y tendía a inhibirse ante los problemas económicos, protegía la iniciativa particular y actuaba únicamente cuando los derechos de los ciudadanos podían verse en peligro. El desastre que supuso la Segunda Guerra Mundial se encargó de demostrar la quiebra del Estado liberal y la idea de que el mercado no es el principio regulador de la sociedad.

3.4.1. Cobertura de las asociaciones empresariales en Europa

En un estudio comparado entre cinco países (Gran Bretaña, Francia, Alemania, Italia y Suecia) realizado por Sisson (1987) se muestra las similitudes y diferencias en las estructuras organizativas a partir de la cobertura de la afiliación empresarial por ramas de actividad y territorio. Asimismo, atendiendo a la estructura de las asociaciones empresariales europeas, podemos considerar la existencia de tres tipos: **pluralista**, **germánico-escandinavo** y **latino** (Slomp, 1998, pág. 22 y ss.):

1) Modelo pluralista: fragmentación de las asociaciones empresariales británicas

Las asociaciones empresariales británicas tienen la misma diversidad y heterogeneidad que los sindicatos (TU); su estructura está fragmentada y descentralizada. La Confederación de Industrias Británicas (CBI) tiene un amplio número de empresas afiliadas, pero incluso las asociaciones asociadas a la CBI son muy pequeñas. La influencia de ambos es muy difusa.

La cobertura de la afiliación en Gran Bretaña está representada por la CBI, que agrupa en torno al 80% de las empresas. El punto de origen de esta asociación empresarial como organización es la empresa industrial, pero en los últimos

años se ha extendido a otros sectores, como los servicios. Dicho impulso ha tenido una singular importancia en los intentos de instaurar la democracia industrial en 1977, es decir, supone un ejemplo de un proceso de **organización reactiva**, frente a la propuesta del Comité Bullock, que pretendía instaurar la democracia industrial. Durante los últimos años, la CBI ha realizado un serio esfuerzo por integrar a la pequeña empresa, aunque no siempre con éxito. Por otra parte, otro rasgo distintivo es que la CBI tiene afiliada a las empresas públicas, del Estado, cuestión que no ocurre en el resto de los países. Probablemente, este fuerte proceso de estructuración organizativa se ha acelerado con ocasión de la expansión de la ideología neoliberal en los ochenta y constituya una reacción frente a la presión sindical en los años anteriores.

Esta reacción empresarial se va hilvanando ya en los años sesenta. En 1965, se produjo una fusión entre la British Employers Confederation (BEC) y la Federation of British Industries (FBI) y la NABM (National Association of British Manufacturers). Es decir, a medida que toma cuerpo el avance neoliberal, de libre mercado, se fortalece la estructura organizativa de la CBI, como *lobby* o grupo de interés.

2) Modelo germánico y escandinavo: centralización de la representatividad

En este caso, las asociaciones empresariales son mucho más fuertes y centralizadas. El porcentaje de empresas afiliadas es mucho mayor; por ejemplo, en Alemania, 90% de las empresas están asociadas a la poderosa BDA (Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände). Pero el poder está en las federaciones de industria, como ocurre también con el sindicato alemán DGB. La influencia política de ambas es importante.

En Suecia y Alemania, la SAF y el BDA tienen una cobertura similar, afilian a las empresas de la agricultura, la industria y el comercio. O sea, allí donde el sindicalismo tiene una estructura organizativa unitaria y cohesionada, existe una mayor concentración de la representación empresarial también cohesionada.

3) Modelo latino: debilidad de las asociaciones empresariales

En los países latinos, las asociaciones empresariales son mucho más débiles que las alemanas, pero en cambio sostienen discursos más ideológicos y están influidas por ideologías conservadoras. Su influencia es intermediada a través de los partidos políticos de derechas.

Por ejemplo, en Francia, la MDF tiene una cobertura inferior, cubre a las empresas industriales y de comercio, pero no a las empresas agrícolas, que tienen una organización separada. Las empresas públicas, si no están en situación de monopolio, sí pueden afiliarse, caso de Renault. Además, la Confédération

Générale des Petites et Moyennes Entreprises representa a la mayoría de las pequeñas y empresas: 120.000 en la industria y 800.000 en el comercio y los servicios.

En Italia, la Confindustria tiene aún una menor cobertura; no representa a todas las empresas y están afiliadas a ella solo empresas industriales. La agricultura y el comercio tienen organizaciones aparte: Confagricultura y Confecomercio. En dicho país, también la pequeña empresa tiene una notable importancia; la CONFAPI (Confederazioni fra le Associazioni Autonome dei Piccoli Industriali) cuenta con 18.000 empresas afiliadas (Sisson, 1987, pág.74-77).

Las empresas públicas se han asociado de forma distinta en Italia y Gran Bretaña. En el país mediterráneo, en 1956 se produjo el *distacco*, consistente en la separación de las empresas públicas o participación estatal. El motivo eran las relaciones laborales; se les exigió establecer canales separados para resolver la negociación colectiva. De ahí que se fundara otra organización empresarial separada para las empresas públicas: Intersid, que representa a las empresas del IRI (Istituto per le Riconstruzioni Industriali) y el ASAP, para las empresas del ENI (Ente Nazionali Idrocarburi).

3.4.2. Las asociaciones empresariales en España

En términos comparativos con Europa, las asociaciones empresariales españolas reflejan dos fenómenos:

1) El tardío desarrollo del capitalismo y la consiguiente tardía consolidación como organizaciones.

2) Una débil articulación de intereses. Las asociaciones empresariales españolas se reconstruyen en la etapa de la Transición de la dictadura a la democracia. Esta reconstrucción discurre bajo cuatro líneas: primero, mediante la revitalización de instituciones empresariales con tradición histórica, como es el caso de la catalana Fomento Nacional del Trabajo, que reaparece en 1976; segundo, mediante la creación de patronales vinculadas a los reductos del sindicalismo vertical franquista, caso de la Confederación General Española de Empresarios, que se constituye en 1977; tercero, mediante la creación de patronales vinculadas a empresas que tienen una posición dominante en uno o más sectores económicos, como es el Círculo de Empresarios y la Confederación Empresarial Española; y cuarto, mediante la actividad propagandística destinada a impulsar la organización empresarial.

En los primeros años de la Transición, se establece una fuerte competición entre las asociaciones empresariales emergentes; por consiguiente, los primeros objetivos consisten en la unificación. En 1977, se fusionan cuatro asociaciones (Fomento, Agrupación Empresarial Independiente, Confederación General Española de Empresarios y Confederación Empresarial Española) y se crea la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales). Una vez

El asociacionismo empresarial catalán

El antecedente remoto del asociacionismo empresarial catalán data de 1771, con la creación de la Comisión de Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón. Le siguió después el Fomento de la Producción Española, fundado en 1869. Su nombre actual, FNT, fue adoptado en 1889 (Solé, 1999, pág. 53).

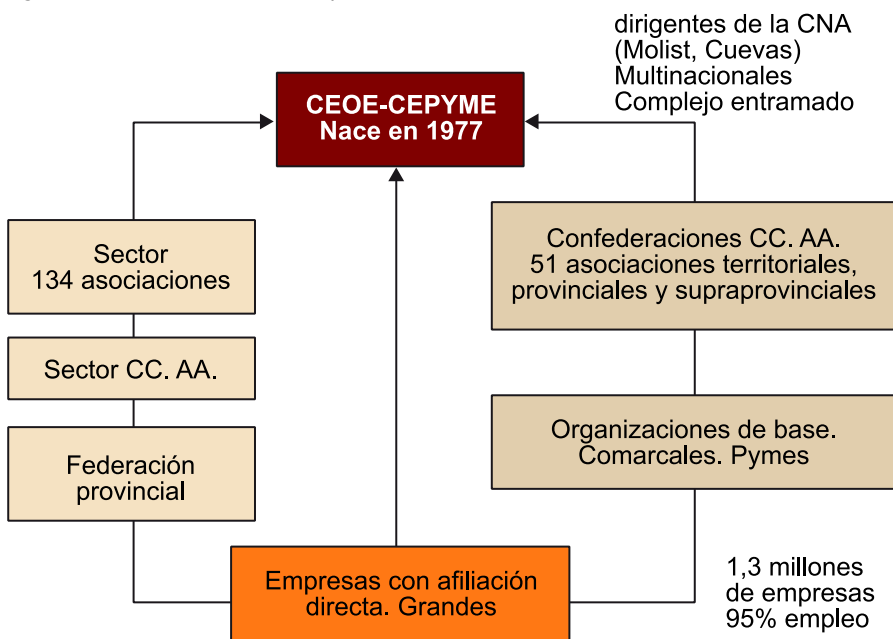
Lecturas recomendadas

Para el estudio de las asociaciones empresariales en España, recomendamos el capítulo de **Aguar; Casademunt; Molins** (1999). «Las organizaciones empresariales en la etapa de la consolidación democrática (1986-1997). Unión Europea, desconcertación y diálogo social». En: F. Miguélez; C. Prieto. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI. Ved también: **C. Solé** (Comp.) (2000). *Las organizaciones empresariales en España*. Barcelona: PPU.

consolidada la CEOE como organización cúpula, entre 1979 y 1980, absorbe a otras dos asociaciones empresariales de la pequeña empresa: CEPYME y COPYME.

El proceso de absorción y fusión (plasmado en las siglas actuales CEOE-CEPYME) se debe, en buena medida, al desarrollo de una estructura operativa de servicios (información, asesoramiento, consultoría, etc.) para las empresas afiliadas, además de las obvias razones políticas de unidad y articulación frente a la consolidación de los sindicatos.

Figura 6. Actores: asociaciones empresariales



La estructura organizativa de la CEOE es compleja y hace difícil conocer su grado de representatividad. En su inicio, la CEOE representa a las grandes empresas públicas, a los grandes monopolios privados, a los *trusts* financieros nacionales y a los grandes grupos multinacionales. El principal problema en la articulación de los intereses empresariales ha estado centrado en el conflicto entre las grandes empresas y la pequeña empresa, el pequeño comercio y los autopatronos. Hoy la CEOE es un conjunto de organizaciones que a su vez son independientes, de modo que podemos estimar en torno a 230 organizaciones sectoriales asociadas, de las cuales 55 son territoriales y 175 organizaciones sectoriales. En otras palabras, más de doscientas organizaciones integran la CEOE y se estiman en más de un millón cuatrocientos mil empresarios y autónomos asociados, que tienen una población asalariada en torno al 95% del empleo (CEOE-CEPYME, 2012). Con todo, es difícil conocer con detalle el número de organizaciones de base que integran cada una de las organizaciones –se estiman en unas 5.000–, pero se puede decir que los vínculos son muy débiles y no siempre dichas organizaciones de base tienen vínculos permanentes con la CEOE.

3.4.3. De UNICE a BusinessEurope

La organización de las asociaciones empresariales europeas es compleja desde el punto de vista supranacional. El grado de articulación de intereses parece débil, ya que los empresarios compiten y a la vez cooperan entre sí, actuando en función de intereses programáticos muy generales. La asociación supranacional se llama BusinessEurope, pero hasta el año 2008 se llamó UNICE (Union of Industrial Employers' Confederation of Europe). La UNICE fue creada en 1958 como respuesta directa a la creación del Mercado Común Europeo en el Tratado de Roma.

Inicialmente, su origen fue como mero grupo de presión con la finalidad de influir en los procesos de decisión política. La primera organización creada fue la CIFE (Conseil des Federations Industrielles, 1949), cuya finalidad fue coordinar las actividades económicas en el sector del carbón y del acero para salir del caos económico generado por la Segunda Guerra Mundial.

Hoy, BusinessEurope es una organización dual porque interviene en dos campos: en las relaciones laborales como actor de negociación con los sindicatos y la Comisión Europea, y como grupo de interés y actor económico en la promoción del comercio internacional. BusinessEurope está formada por 41 organizaciones pertenecientes a 35 Estados europeos, que representa a unos 20 millones de empresas. La orientación de esta organización es minimalista en términos organizativos. Es decir, sus objetivos son muy genéricos y su organización, escasamente articulada. Sus principales objetivos inspirados en las políticas neoliberales son:

- Mejora de la regulación supranacional europea en el sentido de garantizar la libre circulación de bienes, capitales, servicios y personas.
- Eliminar las barreras que obstaculizan la libre circulación de capitales, servicios y bienes.
- Adecuar la legislación laboral para favorecer la mejora de la competitividad de la economía europea.
- Reducción del coste administrativo que comporta la gestión de la UE.
- Crecimiento económico sostenible basado en una economía eficiente.
- Estabilizar los mercados financieros para facilitar el acceso al crédito a las pequeñas y medianas empresas.
- Estimular la innovación tecnológica y organizativa de las empresas a través de la política fiscal y el apoyo a la innovación.

Web recomendada

Business Europe:
www.businesseurope.eu

- Reformas estructurales en el mercado laboral y en el sistema de pensiones.
- Reducción de la deuda pública con la finalidad de favorecer e incentivar la inversión privada en un marco de garantías.
- Eliminar las barreras fiscales entre países que obstaculizan la libre circulación de mercancías y revitalizar el mercado único.
- Flexibilizar el tiempo de trabajo ante las fluctuaciones de la actividad económica. La flexibilización del tiempo de trabajo contribuye al ahorro de costes y al ahorro de capital inmovilizado, y permite adecuar a la plantilla de trabajadores ante las variaciones de la demanda.
- Impulsar la reforma del mercado de trabajo bajo el principio de la *flexiseguridad* mediante la provisión de formación continua, como mecanismos de seguridad, y flexibilidad en el circuito del empleo: en la entrada, en la estancia y en la salida del contrato. Esta propuesta implica cambiar la seguridad en la ocupación por la seguridad de la empleabilidad.
- Aumentar las tasas de actividad y de ocupación ante el envejecimiento de la población europea. El aumento de la participación en el mercado de trabajo constituyen las claves para el futuro sostenimiento del modelo de protección social.

3.5. El Estado en las relaciones laborales

El papel del Estado en las relaciones laborales es una característica fundamental y distintiva de las relaciones laborales en Europa y que la diferencia de otros países no europeos (Crouch, 1998). Habitualmente, se conviene en la literatura asignarle tres papeles al Estado en las relaciones laborales: como instancia de legitimación, como instancia de legitimación del orden social y como coordinador de la negociación laboral (además de empleador público).

1) En **primer lugar**, como **instancia de legitimación**, el Estado interviene en las relaciones laborales mediante la legislación y la institucionalización de procedimientos de mediación y arbitraje. La primera función asignada al Estado es como árbitro mediador y también como muro de contención del conflicto laboral y social. La institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado supone un modo de gestionar los conflictos: estos son tratados mediante un conjunto de reglas y acuerdos, y no siguen la trayectoria irreconciliable que se podría derivar de la propia lógica del capitalismo. Así, el «capitalismo salvaje» es domesticado políticamente a través de reglas de procedimiento, mediación, conciliación y arbitraje.

2) En **segundo lugar**, el Estado tiene también una función social más amplia como **institución de integración**, lo que se plasma en el papel del Estado del Bienestar, donde se manifiesta la interdependencia entre economía, relaciones laborales e instituciones de cohesión social. En efecto, el Estado en el capitalismo del bienestar ha sido un actor social central en la construcción de un orden social fructífero: ha logrado unir el sistema de relaciones industriales con los derechos de ciudadanía social, la extensión de los derechos sociales, el pleno empleo y la educación en masa. Como sugiere el sociólogo escandinavo Esping-Anderson (2000), la «lucha de clases democrática» se ha apoyado en cuatro pilares:

- El **primer pilar** ha sido el Estado del Bienestar, con su promesa de una ciudadanía universal y de solidaridad social.
- El **segundo pilar** ha sido la democracia política y económica, asociada al concepto de ciudadanía política y social (propuesto teóricamente en los años cincuenta por Marshall, 1998), y que ha implicado derechos de participación activos y pasivos.
- El **tercer pilar** ha sido el reconocimiento y consolidación del sindicalismo; la institucionalización del sistema de relaciones laborales, que ha permitido regular y controlar la expresión del conflicto de clases, así como regular y corregir las asimetrías de poder en el mercado de trabajo.
- Y el **cuarto pilar** lo ha constituido el derecho a la educación masiva, lo que ha contribuido a la movilidad social ascendente para determinadas capas de población. Esta configuración institucional de posguerra logró absorber enormes masas de población procedentes de la desruralización de Europa a partir de los años cincuenta. En conjunto, estos cuatro pilares han sido los fundamentales para sostener el proyecto igualitarista de la socialdemocracia europea y han propiciado una reducción de las diferencias de clase.

Ian Gough: las contradicciones del Estado del Bienestar

«Un amigo una vez observó que las actitudes radicales contra el Estado del Bienestar eran contradictorias. En la década de los sesenta, los radicales y los marxistas analizaban el Estado del Bienestar como una forma de mecanismo represivo de control social: la asistencia social, las escuelas, los ministerios de la vivienda, el sistema de libertad vigilada, los departamentos de Seguridad Social –todos se vendían como medios de controlar y/o adaptar grupos rebeldes o inconformistas dentro de la sociedad a las necesidades del capitalismo. Sin embargo, en la década de los setenta, este amigo mío, añadió que estas mismas personas acudían a la defensa del Estado del Bienestar contra los 'recortes' presupuestarios y otros ataques sobre el mismo. Hasta cierto punto, en la 'actualidad', esto representa diferencias de opinión dentro de las perspectivas radicales acerca del Estado del Bienestar; en otras palabras, no fueron necesariamente los mismos grupos de personas los que estaban actuando en las dos ocasiones. Pero aparte de este hecho, no hay duda alguna de que él puso el dedo en la llaga en esta importante ambivalencia de las actitudes de la izquierda con respecto al Estado del Bienestar: ¿es un medio de represión o un sistema para aumentar las necesidades humanas y mitigar la dureza de la economía libre del mercado? ¿Una ayuda a la acumulación de capital y a los beneficios capitalistas,

o un 'salario social' que debe ser defendido y ampliado de la misma manera que el salario que el trabajador obtiene?, ¿un engaño capitalista o una victoria de la clase obrera?

La posición que nosotros tenemos en este libro es que el Estado del Bienestar contiene al mismo tiempo ambos elementos. En otras palabras, no es el análisis marxista del Estado del Bienestar el que es contradictorio, sino el Estado del Bienestar mismo. El Estado del Bienestar exhibe rasgos positivos y negativos dentro de una unidad contradictoria. Inevitablemente refleja la contradicción de las raíces de la sociedad capitalista: entre las fuerzas de producción y las relaciones de producción [...] ¿Qué queremos decir con esto? Al escribir sobre el impacto de la máquina moderna, Marx describió cómo, por una parte, destruye la división tradicional del trabajo, extiende el control de la gente sobre la naturaleza, crea una necesidad para un desarrollo mejor del trabajador. Sin embargo, bajo el capitalismo realmente aumenta la inseguridad, reduce el control del individuo sobre el proceso de trabajo, fragmenta este proceso y aumenta la división del trabajo. A propósito de este punto Geras comenta: 'Este conjunto de hechos son realmente contradictorios. Como tales, representa tendencias que no son ni sencillamente progresivas, ni sencillamente regresivas porque sean contradictorias. Lo que las explica, y las quita toda apariencia de contingencias, es la contradicción central entre las fuerzas de producción, la capacidad productiva creciente del trabajo social, la apropiación social, por una parte, y las relaciones de producción, la apropiación privada continuada de la plusvalía, por otra. Ellas forman parte de esta contradicción central y, como hechos parciales, solamente se pueden entender adecuadamente en relación con la totalidad social que ellas y ello comprenden'.

Exactamente los mismos comentarios se pueden aplicar al Estado del Bienestar. Engloba simultáneamente tendencias a aumentar el bienestar social, al desarrollo de la capacidad de los individuos, al control social sobre el juego ciego de las fuerzas del mercado; y tendencias a la represión y control de la gente, a que los trabajadores se adapten a los requerimientos de la economía capitalista. Cada tendencia genera contratendencias en la dirección contraria; de hecho, esto es precisamente por lo que nosotros nos referimos a esto como un proceso contradictorio a través del tiempo.

[...] el Estado del Bienestar engloba una actitud racional que también se opone a la del mercado. En algún sentido actúa para 'satisfacer necesidades' y extender los derechos y, haciéndolo así, contradice los simples requerimientos directos del sistema de economía capitalista. [...]

Es, pues, la razón por la que nosotros caracterizamos el Estado del Bienestar como un fenómeno contradictorio. Concentrándonos únicamente en su aspecto 'positivo', como hacen casi todos los escritores de la Administración social, por ejemplo, nos llevará a no ver el lado represivo y orientado hacia el capital. Pero de igual manera, el concentrarnos únicamente en su aspecto 'negativo', como hacen ciertos teóricos críticos [Poulantzas], es no darnos cuenta de los avances muy reales que un siglo de conflictos han conseguido. El Servicio Nacional de Sanidad, la seguridad social para todos y otras cosas similares sí que representan pasos muy importantes hacia delante y en parte sí que 'aumentan el bienestar'. Sin embargo, su estructura y modo de funcionamiento proporcionan más medios para preservar las relaciones sociales existentes de explotación dentro de nuestra sociedad.

Dado el crecimiento universal del Estado del Bienestar en los países capitalistas avanzados, ha surgido una segunda contradicción. La gran escala de gastos del Estado en los servicios sociales se ha convertido en un gran peso para el proceso de acumulación de capital y del crecimiento económico mismo. Si el capitalismo engendra más y más un Estado del Bienestar, también es difícil que el capitalismo solucione los problemas de financiación del gasto requerido. [...] Pero los dos aspectos de este proceso deben ser comprendidos simultáneamente. Los países capitalistas avanzados necesitan, pero no pueden afrontar, un nivel creciente de intervención estatal en los campos de bienestar. El proceso de acumulación de capital genera nuevas barreras contra ese proceso mismo: en una palabra, el proceso es contradictorio».

Ian Gough (1982). *Economía política del Estado de Bienestar* (pág. 62-67). Madrid: H. Blume Ediciones.

3) Y, en tercer lugar, el Estado tiene también una función coordinadora de la negociación laboral, por medio de la concertación y los pactos sociales, como modo de intercambio político entre los actores, como ya hemos visto en el primer apartado.

4. Modelo social europeo

El proceso de integración europea en el Mercado Común, primero, y después en la Unión Europea, ha dado lugar a un gradual acercamiento entre los sistemas de relaciones laborales y a una mayor coordinación de las políticas laborales. Por esta razón, examinaremos en este epígrafe el Modelo Social Europeo como nuevo espacio de las relaciones laborales.

4.1. Definición de Modelo Social Europeo

La noción de modelo tiene como finalidad explicar las características de una forma organización social de la economía y definir sus contornos.

El **Modelo Social Europeo** (MSE) se define habitualmente por contraste con respecto al modo de organización del bienestar de Estados Unidos.

Este tipo de literatura está estrechamente relacionada con el debate sobre los modelos y variedades de capitalismo (Albert, 1991; Hall y Soskice, 2001). Este contraste de capitalismo está relacionado con el papel de la intervención del Estado en los mercados y con el papel de los actores sociales en la coordinación de la economía.

Para algunos analistas, el término MSE se deriva del Acta Única de 1986, donde aparece el término *cohesión social*. Para otros analistas, el debate del MSE arranca con la puesta en marcha del Pacto de Estabilidad de la UE (Tratado de Maastricht, 1992), que pone límites al déficit fiscal y a la deuda pública, lo que lleva consigo una limitación del gasto público y de la actuación de los gobiernos nacionales. Esta interpretación explica en parte los problemas de futuro a los que se enfrentan las sociedades europeas en el contexto de creciente envejecimiento de la población europea y el aumento de las tasas de dependencia (el ratio entre inactivos y ocupados). Por consiguiente, la limitación del gasto público, a la par que aumenta la población envejecida, comporta crecientes tensiones en la gestión política social. La Cumbre de Lisboa y la Declaración del Consejo Europeo en marzo del año 2000 se propusieron objetivos muy ambiciosos: hacer de Europa

«la economía más competitiva del mundo, basada en la economía del conocimiento, capaz de generar un crecimiento económico sostenible junto con más y mejores empleos y una mayor cohesión social».

La **palabra fuerte** que figura en dicha declaración es la de **cohesión social** de la cual surge la idea de Modelo Social Europeo como mito (aspiración) hacia el cual habría que orientar la convergencia europea.

En suma, el MSE tiene dos significados que van entre el mito y la realidad:

1) Por un lado, es un tipo de referencia ideal (mítica) que sirve como referencia para orientar la acción política en términos de economía social de mercado, de solidaridad y cohesión social. En este sentido, el modelo alude a una idea de aspiración y anticipación de algo a sostener o bien conseguir y, por consiguiente, la idea de modelo tiene como finalidad orientar la dirección de las políticas de empleo y bienestar. No significa que necesariamente el MSE sea común de forma material para todos los países de la UE. De hecho, hay otros conceptos que tienen el mismo significado mítico que el MSE, por ejemplo, «Unión Europea». Esta UE es en parte una aspiración para conseguir un modelo social siguiendo determinados objetivos en la política de la UE. En el caso del MSE, los objetivos a conseguir han sido formulados fundamentalmente en la Cumbre de Lisboa de Marzo del año 2000, entre los cuales destacaban el pleno empleo, el crecimiento económico y una aproximación en los sistemas de seguridad social en el horizonte del año 2010.

2) Por otro lado, el MSE es al mismo tiempo una realidad propia del capitalismo avanzado de Europa Occidental, construida desde la segunda posguerra hasta la actualidad. En este sentido, las sociedades de Europa Occidental comparten una serie de características institucionales y políticas comunes que se pueden enumerar de la siguiente manera:

- En la mayoría de los países hay una tradición de intervención del Estado en la economía para lograr el equilibrio general del sistema, aunque este grado de intervención varía según las distintas culturas políticas. Esto diferencia a la UE de Estados Unidos.
- Asimismo, la mayoría de países comparten una institución de redistribución de las rentas, que es el Estado del Bienestar, cuya función es corregir las asimetrías sociales que genera el mercado de trabajo; lo cual es otro contraste con el modelo de capitalismo norteamericano.
- En los países europeos existen instituciones laborales destinadas a canalizar el conflicto a través de un sistema de reglas de procedimiento. Dichas instituciones legitiman y dan soporte a los actores sociales del sistema de relaciones laborales (sindicatos, empresarios y Administración pública).

Eurooptimismo

La década de los noventa es la década del «eurooptimismo», porque ha aportado grandes avances respecto a etapas anteriores. En este sentido, los principales hitos son: 1) el Tratado de la Unión, Maastricht, 1992; 2) el documento de orientación política, conocido como Libro Blanco de Delors; 3) el proyecto de Constitución europea de 1994; 4) el Tratado de Amsterdam de 1997. Algunos analistas optimistas han querido ver, en esta década de los noventa y en los mencionados documentos, referencias importantes al Modelo Social Europeo en la medida en que se alude a los principios de cohesión y solidaridad y, por tanto, hay en ellos una referencia a un «mito» o tipo ideal inspirador y orientador sobre los criterios de convergencia más allá del mercado. Solo en la década de los noventa se introducen en los tratados la noción de **ciudadanía europea**, lo que es importante por cuanto hasta entonces la ciudadanía estaba vinculada a la pertenencia a un Estado determinado. Por consiguiente, esta referencia a la ciudadanía apela a derechos democráticos y derechos de participación.

Empero, la realidad del MSE es diversa como organización social concreta; existen distintos modelos de bienestar en Europa: el modelo socialdemócrata escandinavo, el modelo liberal, el modelo continental y el modelo mediterráneo (Esping-Andersern, 1992 y 2000). Asimismo, también son diferentes los modelos de relaciones laborales.

Pero a pesar de todas las diferencias, hay rasgos comunes que se sintetizan en la ida de los derechos de ciudadanía política y económica, así como en los derechos pasivos y derechos activos de participación (Marshall y Bottonmore, 1998).

La noción de ciudadanía industrial y de participación indirecta alude a formas de participación a través de representantes sindicales en las instituciones de bienestar públicas. Por consiguiente, se trata de derechos desarrollados al amparo de la acción colectiva de los sindicatos. El Modelo Social Europeo es una construcción social que ha sido históricamente definido sobre dos principios:

- 1) El principio de soberanía territorial del Estado-nación, donde el poder parlamentario y el ejecutivo ha tenido capacidad de regular las relaciones sociales.
- 2) Y el principio de corrección de las desigualdades sociales generadas por el mercado.

El derecho colectivo del trabajo ha tenido como función la corrección de la asimetría de poderes entre el capital y el trabajo (Montoya Melgar, 1992). Estos dos principios nos ponen de relieve que, históricamente, la ciudadanía europea ha aceptado el papel que ha jugado el Estado para corregir las desigualdades y los desequilibrios sociales y económicos. Esta función del Estado es un rasgo fundamental del MSE y una diferencia respecto a Estados Unidos. Por consiguiente, estamos hablando de **dos tipos de capitalismo**.

- El **capitalismo social de mercado**, inspirado en el llamado modelo renano, con una economía coordinada por el Estado y el compromiso social entre los actores colectivos. El MSE se caracteriza por estar ubicado sobre todo en el ámbito de las economías coordinadas por las instituciones públicas y el pacto entre los actores sociales.
- El **modelo de economía de mercado**, como son los casos de Estados Unidos y el Reino Unido, se caracteriza por la débil función de intervención del Estado en la economía y en los aspectos sociales redistributivos.

La diferencia entre ambos modelos de capitalismo es que, en el caso de los países europeos, se han construido **Estados del Bienestar**, mientras que en el ámbito anglosajón las funciones del Estado del Bienestar son más débiles. En

Derecho de ciudadanía

El derecho de ciudadanía trata de abordar y dar respuesta a los problemas de falta de legitimidad democrática de la UE. En este sentido, hay un artículo de referencia obligada: a) artículo 3: «Toda persona que posea la nacionalidad de un Estado miembro es por este hecho ciudadano de la Unión»; b) artículo 8, 1: «Se crea la ciudadanía europea. Será ciudadano de la Unión toda persona que ostente la nacionalidad de un Estado miembro»; c) artículo 8b: «Todo ciudadano de la Unión que resida en un Estado miembro del que no sea nacional tendrá derecho a ser elector y elegible en las elecciones municipales del Estado miembro en que resida».

El concepto de ciudadanía europea es nuevo y peculiar porque, por primera vez, la idea de ciudadanía no está ligada al Estado-nación y, además, no está situado en el marco de una Constitución europea (aún inexistente).

estos países anglosajones, las funciones de redistribución se llevan a cabo mediante las obras de «caridad» de los mecenas. Pero, curiosamente, parece que el volumen total de los gastos en obras de caridad es equivalente al gasto público anual de los países europeos; con la diferencia de que en Europa, el bienestar y la salud no dependen de la buena voluntad de otros, sino del desarrollo del derecho social impulsado por medio de la acción colectiva de los sindicatos.

En suma, el concepto de Modelo Social Europeo figura en el acervo comunitario tanto como mito como realidad. Por ejemplo, en el conocido Libro Blanco de Delors (*Crecimiento, empleo y competitividad*), que constituye uno de los documentos políticos de referencia en la construcción europea, se recoge la idea de «modelo social europeo» en el siguiente sentido: Primero, el MSE se refiere a un modelo económico diferente al modelo puro y duro de economía de mercado en contraste con el modelo norteamericano. Segundo, el Libro Blanco alude a un modo de crecimiento, progreso económico y cohesión social, así como a un «tipo ideal» weberiano a modo de referencia de orientación de la acción política en términos de «economía social de mercado», lo que se inspira en el modelo de capitalismo renano. Y, tercero, el Libro Blanco alude a valores de democracia, solidaridad, cohesión social.

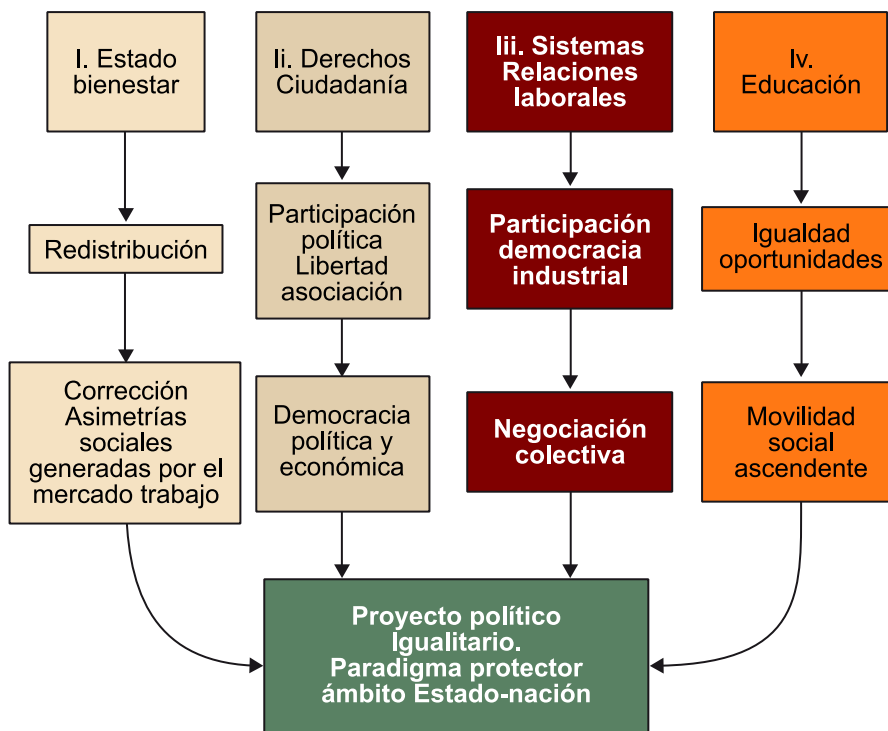
4.2. Estructuración del Modelo Social Europeo

La estructuración del MSE ha estado asociada al papel del Estado en la corrección de las desigualdades sociales. El significado sustantivo de la igualdad o desigualdad se halla vinculado a cada país y cada época. Hay sociedades que son más intolerantes con la desigualdad que otras. Por ejemplo, en los países escandinavos, la valoración de los que se considera ingresos justos entre los extremos de una escala de opinión varía de 4 a 1, mientras que en el caso de Estados Unidos, la amplitud de dicha escala es de 12 a 1 (Esping-Andersen, 2000). No obstante, a pesar de que la desigualdad tiene distintos significados según el contexto, muchos analistas convienen en entender que a lo largo del siglo XX se ha venido desarrollando un paradigma protector cuya finalidad ha sido la de corregir y mitigar las desigualdades sociales que ha generado el mercado. De ahí la creciente intervención del Estado y su importancia como institución de redistribución social. El capitalismo de bienestar, y su paradigma protector, se convirtió en la economía política dominante en el último medio siglo en las economías avanzadas. El espíritu de este paradigma protector se caracterizó por una orientación hacia el compromiso social, el intercambio político entre capital y trabajo y la innovación social, todo lo cual se puede resumir en cuatro pilares de apoyo:

- El **primer pilar** se ha distinguido por una promesa de ciudadanía social universal basada en la solidaridad social. Dicha ciudadanía social consistía en desarrollar un paso más la ciudadanía política, delimitada en torno al derecho de participación política. La participación en los aspectos económicos supondría un anhelo por profundizar en la democracia.

- El **segundo pilar** estriba en el Estado del Bienestar, término acuñado por el obispo de York durante la Segunda Guerra Mundial y como contrapunto al *warfare state*. De este modo, los derechos civiles y políticos se complementan con los derechos sociales a través de la redistribución de rentas y la protección social de los más desfavorecidos.
- El **tercer pilar**, lo constituyó el pleno reconocimiento del sindicalismo, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y la protección del empleo y de las condiciones de trabajo. La democracia industrial, el desarrollo de los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores constituyó también un complemento en el desarrollo del paradigma protector keynesiano-social. En este sentido, el paradigma protector está asociado a lo que Lipset llamó la «lucha de clases democrática», lo que alude a la existencia de conflictos sociales que han jalonado la historia del siglo xx y que nos permite explicar y entender por qué se han desarrollado los derechos sociales. En otras palabras, ha habido pacto social entre capital y trabajo porque ha habido previamente conflicto, desigualdades y profundas miserias sociales en el desarrollo del capitalismo.
- Finalmente, el **cuarto pilar** lo constituyó el derecho a la educación: el acceso de los trabajadores a la educación, a la igualdad de oportunidades y a la movilidad social ascendente.

Figura 7. Pacto social keynesiano: «lucha de clases democrática" (Lipset)



La intervención del Estado en la economía ha supuesto un importante proceso de estructuración de las instituciones de protección social, de derechos laborales y de regulación de la economía. Y hoy constituye la base material del llamado Modelo Social Europeo (Rodríguez Cabrero, 1985).

En suma, el MSE se explica no solo por el papel del Estado, sino también por el ciclo de conflictos sociales comprendido entre 1870-1945. El fracaso y la derrota de la hegemonía del pensamiento liberal y del autoritarismo después de la Segunda Guerra Mundial abrió las puertas a nuevos ensayos sociales basados en el pacto social, en el equilibrio entre instituciones y mercados, lo que se expresó en los años de posguerra con el compromiso del Estado para regular la economía.

El siguiente periodo histórico, comprendido entre 1950 y 1980, ha estado caracterizado por la emergencia de un nuevo paradigma: el keynesiano-fordista, que ha propiciado la regulación de la economía, pero también la regulación de las relaciones laborales y la institucionalización del conflicto. Este nuevo paradigma dará lugar a la estructuración del llamado modelo keynesiano-fordista, cuyas principales características son tres:

1) Intervención del Estado en la economía. Una intervención del Estado en sectores productivos estratégicos y que ha requerido grandes inversiones en Europa, como en la siderurgia, la industria naval, el automóvil, la energía y el transporte, entre otros. Además, también ha requerido la intervención del Estado mediante grandes obras públicas (vías de comunicación, ferrocarriles, pantanos, etc.). Esta presencia del Estado en la participación de la propiedad de las empresas y la inversión en grandes obras públicas ha sido importante para impulsar la industrialización y la modernización empresarial en el periodo 1950-1980. Por ejemplo, el taylorismo se extendió en España e Italia con la ayuda del Estado para modernizar las empresas.

Asimismo, la intervención del Estado en la economía se ha realizado vía política monetaria, con el control de los tipos de interés y la concesión del crédito financiero. En pocas palabras, la intervención sobre la demanda agregada ha sido crucial para regular el ciclo económico en el ámbito de la economía del Estado-nación.

2) Estado Bienestar y redistribución. El desarrollo de esta institución ha estado ligado a la necesidad de legitimación del propio sistema capitalista en las sociedades avanzadas, pero también a los conflictos sociales y laborales que ha protagonizado el movimiento obrero y sindical. El acceso masivo a la educación y a la sanidad ha constituido un amortiguador del conflicto social, al tiempo que ha abierto el acceso a la igualdad de oportunidades para los trabajadores. Estas instituciones de redistribución han tenido la finalidad de mitigar y corregir las desigualdades sociales que ha venido generando el mercado de trabajo. El sistema de financiación de las instituciones de solidaridad ha venido a través del salario diferido, extraído como cuota de la contribución

de los trabajadores, aunque cabe señalar que el modelo de financiación es variado en el panorama europeo. Hay países donde este sistema se financia vía impuestos generales del Estado.

3) Sistemas de relaciones laborales e institucionalización del conflicto. El Estado ha tenido también una importante actividad como institución de arbitraje, mediación y conciliación en el conflicto laboral. Las raíces estructurales del conflicto laboral no se han eliminado, pero sí ha sido controlada la expresión y la manifestación del conflicto. Asimismo, el Estado ha jugado un papel importante como legitimador de los actores sociales en calidad de **interlocutores válidos**, así como garante del derecho colectivo para la representación de los trabajadores en sindicatos y de los empresarios en asociaciones y grupos de interés para negociar con los sindicatos o incluso con el gobierno. Por consiguiente, las «estructuras corporativas» de los grupos de interés y las organizaciones sindicales han tenido gran importancia en el desarrollo de lo que hoy se conoce como diálogo social. La negociación estable del sistema tripartito se ha plasmado en una nueva institución: el Consejo Económico y Social (CES). Los CES existen en los países europeos como una institución donde sindicatos, empresarios y gobierno dirimen y negocian sus intereses y hacen propuestas al Parlamento a petición del Gobierno.

El llamado **intervencionismo keynesiano** ha constituido un modo de coordinación imperativa de múltiples intereses sociales y económicos, así como de dirección económica en determinados países de tradición centralista, como Francia, o bien de industrialización tardía como Alemania, Italia y España, entre otros.

En estos últimos países, la intervención del Estado en determinados sectores estratégicos ha sido fundamental para propiciar el desarrollo económico (Rodríguez Cabrero, 1985). El Estado ha asumido el despegue de la industria, pero también ha conformado en su entorno una red clientelar. En los años setenta y ochenta, la cooperación de los distintos intereses sociales y económicos para hacer frente a la crisis y a los requerimientos de reestructuración industrial ha dado paso a la reintroducción del vocablo neocorporatismo (Schmitter, 1985). El **neocorporatismo democrático** es una estructura estable de cooperación de intereses en conflicto, una forma de intercambio político entre capital y trabajo que ha tenido como finalidad coordinar la política macroeconómica, como ya hemos visto en epígrafes anteriores. Esta forma de intercambio político entre capital y trabajo ha proporcionado, durante varias décadas, legitimidad social al capitalismo avanzado europeo a cambio de acceso a los derechos pasivos y activos, así como acceso al consumo a grandes ámbitos de la población.

En suma, este modelo ha facilitado el desarrollo de los **derechos pasivos** (pensiones, seguro de desempleo, seguro de enfermedad, etc.) y al mismo el desarrollo de los **derechos activos** (derechos de participación en la empresa, dere-

chos de información y consulta de los trabajadores, derechos de negociación colectiva, democracia industrial, etc.). Por consiguiente, estos derechos han estado asociados a los derechos de ciudadanía, tanto en términos políticos como económicos. El derecho de ciudadanía ha estado amparado en el derecho del Estado-nación. Y, posteriormente, también en el desarrollo de los Tratados en la Unión Europea, que reconoce el derecho de «ciudadanía europea», aunque en muchos aspectos esta es difícilmente practicable. Pero con todo, el desarrollo de los derechos sociales y laborales, a lo largo del siglo XX, ha llevado a algunos analistas a titular a este periodo como el de la «provisión pública de seguridades» (Standing, 1999).

4.3. Modelos de bienestar: *welfare versus workfare*

Las explicaciones teóricas sobre el Modelo Social Europeo se pueden clasificar en dos grupos: las teorías de corte liberal y las teorías holistas. Ambos enfoques teóricos están en el trasfondo histórico del MSE y en la discusión actual sobre las políticas. Por tanto, una aproximación a estas raíces nos puede ayudar a clarificar el debate actual.

1) **La primera concepción liberal tiene raíces anglosajonas.** El término *welfare* (*bienestar*) aparece a principios del siglo XX, en el Reino Unido, para referirse a la intervención del Estado a la hora de mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. Pero también apareció entonces el término *welfare work* para expresar que la mejor política social es la política de empleo y que, además, se refiere a la «disponibilidad para trabajar». El término *welfare* aparece de la mano del socialismo cristiano inglés, que ayudó a popularizarlo, lo que finalmente conectó con el programa de reorganización de la seguridad social británica, impulsado en el Parlamento por William Beveridge. El Plan Beveridge, en 1942, introduce la seguridad social como un concepto destinado a fortalecer los derechos de los individuos y a garantizar el ejercicio de la libertad. Nótese que el desarrollo del bienestar aparece en plena Segunda Guerra Mundial y está asociado a la idea de compensar los sacrificios que ella supone (Fernández Steinko, 2000). Posteriormente, esta política de bienestar se extendió con los gobernados laboristas.

La concepción liberal del bienestar está basada en la lógica de seguros, como el seguro por desempleo, de enfermedad, accidente y jubilación. La finalidad es reponer la pérdida de sostén material. En otras palabras,

«seguridad social significa primordialmente la seguridad de los ingresos hasta un mínimo, pero la provisión de unos ingresos debe estar asociada con el tratamiento destinado a hacer que la interrupción de las ganancias tenga el final más rápido posible».

Informe sobre el seguro social y los servicios afines, citado en Williams y Williams, 1990, pág. 55-56.

El modelo de bienestar de Beveridge se basa en tres supuestos de partida:

- Primero, en asignaciones por «hijos hasta la edad de 15 años o hasta los 16 años si están en educación a tiempo completo».
- Segundo, los «servicios de salud y rehabilitación universales para la prevención y cura de enfermedades, así como en la idea de restaurar la capacidad de trabajar» (*workfare*).
- Tercero, el mantenimiento del empleo.

Estos tres tipos de seguro tienen originalmente un método distinto: un seguro social para las necesidades básicas, asistencia social nacional para los casos especiales y seguro voluntario para las adiciones a las provisiones básicas. Por consiguiente, la cotización es obligatoria para cubrir las necesidades básicas, mientras la previsión para cubrir niveles más altos es voluntaria y complementaria con seguros privados.

En pocas palabras, en el modelo anglosajón distinguimos dos términos: *welfare* y *workfare*. El sentido de ambos conceptos es diferente al concepto de Estado social. Los sentidos son:

- La primera noción de bienestar se refiere a la introducción de unos ingresos mínimos para todos, aunque no estén asegurados, y cuya finalidad es garantizar la igualdad de oportunidades para movilizar la disponibilidad de la fuerza de trabajo. Es decir, conecta *welfare* con *workfare*. El sentido de esta concepción apela a la responsabilidad individual para la «empleabilidad», lo que hoy está en el acervo de las políticas de empleo en la UE.
- La segunda concepción de Beveridge consiste en combinar seguridad privada con seguridad pública. La seguridad privada se basa en seguros corporativos suscritos por las empresas para sus propios trabajadores, o bien incluso fondos de pensiones propios de la empresa, así como fondos de capitalización privados.

En suma, esta concepción liberal que apela a la responsabilidad individual y trata de proteger el ejercicio de libertad de los individuos difiere mucho de la concepción germánica, que es holista.

2) **La segunda concepción tiene un enfoque holista y raíces germánicas;** lo encontramos ya a mediados del siglo XIX en la obra de Lorenz von Stein, que inicialmente se refiere al término de «democracia social» y posteriormente al de «Estado social». La idea es que el Estado social debe mantener la igualdad jurídica frente a todas formas de diferencias de clase, al mismo tiempo que el Estado debe promover el progreso social y económico de todos los ciudadanos

(Ritter, 1991, pág. 27). En esta misma línea, otros juristas germanos establecieron una conexión conceptual entre democracia, Estado de derecho y Estado social, lo que posteriormente se refleja en la noción de «Estado popular social» en la república de Weimar. El concepto es también un «tipo ideal» (o «mito» como hemos dicho antes) inspirador de orientación de la acción política destinada a la corrección de las desigualdades sociales que genera el mercado. Este concepto es esencialmente el que inspira la orientación ideológica **socialdemócrata**. Por consiguiente, el **movimiento obrero** es el portador de la idea de lo «social» en el capitalismo. Asimismo, ya entonces se observa la idea del equilibrio entre dos conceptos aparentemente antagónicos: el capitalismo de mercado y lo social.

El movimiento social y su instrumento (el Estado social) transforman al capitalismo por medio del papel activo del Estado y de sus políticas para corregir las desigualdades que genera el mercado. Es decir, desde la perspectiva de la socialdemocracia, no se ha pretendido acabar con el capitalismo, sino reformarlo a través del Estado social, que debería atenuar y mitigar las diferencias entre las clases sociales.

Este concepto se generalizó después de la Segunda Guerra Mundial en el ámbito de la cultura germánica. El concepto de Estado social ha tenido dificultades de traslación al ámbito de la lengua y la cultura anglosajona, que se ha referido a este como Estado del Bienestar (*welfare state*), lo que le da una connotación paternalista.

No es este precisamente el ánimo con el que se propone la idea de Estado social, sino que se quiere introducir el compromiso de lo social como una característica distintiva de un tipo de capitalismo diferente al anglosajón y a su tradición individualista-puritana.

En el capitalismo germánico o «renano» (Albert, 1992 y 1996), la idea de compromiso entre capital y trabajo se plasma, posteriormente, en la Constitución de 1949 bajo la denominación de **economía social de mercado**.

Los cometidos del Estado social se pueden clasificar en cuatro tipos, siguiendo a Ritter (1991):

- Intervención jurídica para mejorar el estatus jurídico de las personas en el Derecho del trabajo, particularmente.
- Intervención económica para mejorar la renta de las personas.

- Intervención ecológica para mejorar el medio ambiente material y social de las personas, sobre todo en lo que se refiere a vivienda, infraestructuras, comunicaciones, hospitales, etc.
- Intervención pedagógica para mejorar la capacidad de actuación de las personas mediante el acceso a la información y la educación.

Los mencionados cometidos tienen como finalidad: luchar contra la pobreza, procurando satisfacer las necesidades mínimas de las personas; intentar una mayor igualdad social y seguridad ante las situaciones cambiantes de la vida y el fomento y desarrollo del bienestar. En esta concepción germánica, el Estado social tiene una responsabilidad social, pero el mercado y la sociedad son autónomos y compatibles con la libertad y la democracia, lo que le diferencia de la concepción comunista donde el Estado no deja espacio a la autonomía. De hecho, el desarrollo del Derecho del trabajo y del Derecho social se ha venido realizando de forma autónoma en el ámbito germánico.

4.4. Proceso de integración social europea

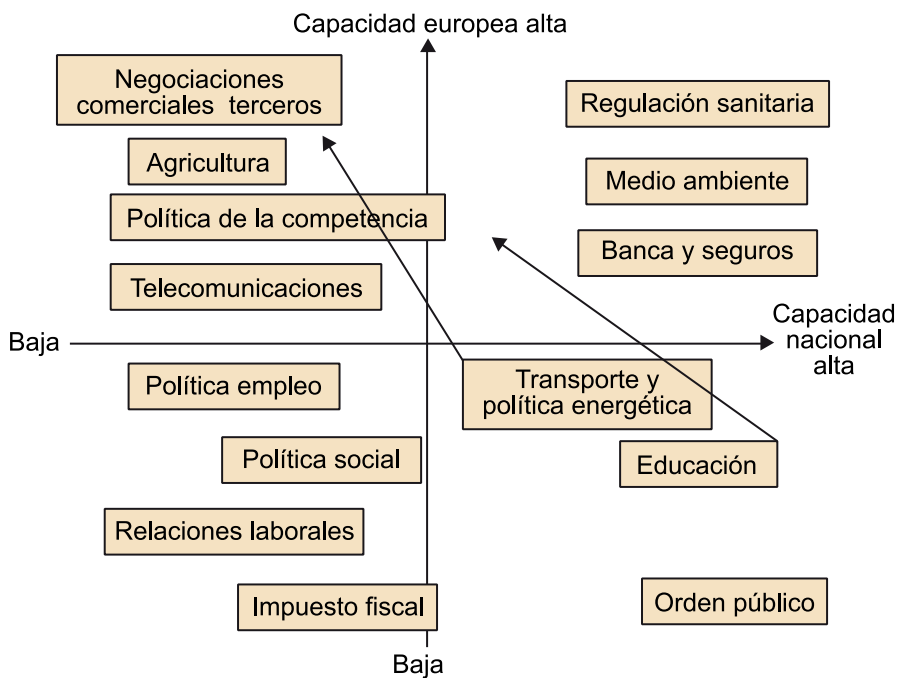
El Modelo Social Europeo no constituye hoy una parte esencial del proceso de integración europea. Este proceso viene siendo orientado sobre el dominio de la lógica del mercado y de la racionalidad económica. La integración social está relegada a un segundo plano y solo ocasionalmente se tiene en consideración. Según Scharpf (2000), se pueden distinguir dos procesos de integración en la Unión Europea, uno positivo y otro negativo:

La **integración positiva** se ha venido desarrollando en áreas estratégicas para la Comunidad Europea, con la finalidad de evitar la dependencia externa de terceros países. En este sentido, la integración positiva se ha desarrollado en sectores como la agricultura, las telecomunicaciones y la jurisprudencia sobre la libre competencia, así como en aquellas áreas que facilitan el proteccionismo frente a la competencia de Estados Unidos, Japón y Tercer Mundo.

Por el contrario, el MSE ha tenido una **integración negativa** en materia social. La integración negativa se explica porque la integración de determinadas áreas de la política social podría elevar los costes de producción, o bien pueden comportar una pérdida de capacidad competitiva para el país que la impulsa. Esto ocurre con la política social y de bienestar, que pueden contribuir al aumento de los costes y a reducir su capacidad competitiva. Aunque también otra explicación de ello es que la integración de determinadas políticas sociales puede cuestionar la soberanía nacional o ser una fuente de colisión entre legitimidades entre el ámbito supranacional y el nacional. Por ejemplo, esto puede ocurrir con las políticas de bienestar. La integración negativa se ha registrado en la política de empleo, política social, relaciones laborales y política fiscal. En breves palabras, podemos hablar de la conformación de un doble eje.

- El **primer eje** tiene en su extremo superior las áreas y temas en los que hay una alta capacidad de regulación e integración europea. Y en el extremo inferior, las áreas con baja centralización e integración europea, que son las que están ligadas a la legitimidad y soberanía nacional.
- En el **segundo eje** tenemos las áreas y materias donde hay una alta capacidad del Estado nacional para regular, al tiempo que la capacidad europea es muy poca. Esto ocurre con el orden público, el transporte y la política energética, y en el ámbito de la educación (aunque esta también se está transfiriendo al ámbito supranacional). Por el contrario, en el otro extremo del eje horizontal, la capacidad del ámbito nacional es menor. Esto significa que las áreas que están en este cuadrante (política de empleo, política social, relaciones laborales) están casi en un terreno de nadie, ni tiene suficiente capacidad el Estado-nación, ni tiene suficiente capacidad la Unión Europea. Este es el caso de la política social. El gobierno nacional de los Estados miembros tienen serias limitaciones para usar el gasto y el déficit público (por las imposiciones del Tratado de Maastricht), pero tampoco tiene atribuciones la UE para intervenir.

Figura 8. Capacidades nacionales y europeas para resolver problemas



Fritz Scharp (2000). *Gobernar Europa*. Madrid: Alianza Editorial.

1) Principios comunes en el MSE y acervo comunitario

El periodo de desarrollo económico y expansión de los derechos sociales, después de la Segunda Guerra Mundial en Europa, ha dado lugar a que las sociedades occidentales compartan una serie de características comunes, como son los **derechos de ciudadanía política y social**.

- Los primeros se refieren a la libertad de asociación, elección y voto como conquistas políticas alcanzadas en algunos países a finales del siglo XIX.
- Los segundos derechos se refieren a la ciudadanía social, expresada también en términos de **democracia industrial**, lo que implica el acceso de los ciudadanos a los derechos pasivos y a los derechos activos.

Los derechos pasivos se refieren a derechos devengados (pensiones, seguro de desempleo, etc.), y los derechos activos se refieren a la participación, como son los derechos de información y consulta de los trabajadores, derechos de negociación colectiva, derecho de asociación sindical y otros derechos colectivos desarrollados particularmente después de la Segunda Guerra Mundial.

Durante el lento y dificultoso proceso de integración comunitaria, se ha introducido en el acervo comunitario la Carta Social de los Derechos Fundamentales (CSDF), ratificada en el Tratado de Lisboa el 13 de diciembre del 2007. Desde 1972 (Declaración de París) se han venido impulsando acuerdos en materia de derechos laborales y sociales. La CSDF se aprobó en 1989 y ha figurado como un anexo en el Tratado de Maastricht en 1992. Se aprobó por todos los países de la UE, excepto el Reino Unido. Pero esta no ha estado integrada en los Tratados hasta 1997 y, posteriormente, figuraba en la malograda Constitución europea, que no ha sido aprobada. La CSDF ha tenido una influencia en el desarrollo de posteriores directivas de la UE, entre otras: la Directiva 1991/533 sobre el derecho de información y consulta de los trabajadores, la Directiva 1992/56 sobre despidos colectivos, la Directiva 1992 sobre la protección del embarazo y la Directiva 1993/104 sobre el tiempo de trabajo.

2) Método Abierto de Coordinación (MAC)

El MSE, en el sentido de realidad institucional común y no como mito, tiene métodos institucionalizados para coordinar las políticas de los estados miembros. El Tratado de Amsterdam (1997) constituye el punto de partida para la cooperación en materia de empleo y, además, cuenta con un «capítulo social».

El **Método Abierto de Coordinación** (cuyas siglas en inglés son OMC) nace con el Tratado de Amsterdam y su finalidad es coordinar las políticas de empleo. La experiencia de coordinación mediante el OMC ha dado lugar a la construcción de una serie de nuevos conceptos para explicar la compleja realidad de la coordinación. Ejemplo de ello son el concepto de gobernanza (*governance*) y el concepto de subsidiariedad. En el lenguaje derivado del proceso de construcción europea, destacan dos conceptos relativos a formas de gobernar las sociedades complejas. Estos son la soberanía mancomunidad y gobernanza.

Carta derechos sociales fundamentales, CDSF 1989

- 1) Libertad movimientos (arts. 1-3).
- 2) Mejora condiciones de vida y de trabajo (arts. 7-9).
- 3) Protección social (art. 10).
- 4) Libertad asociación (arts. 11-14).
- 5) Formación ocupacional (art. 15).
- 6) Igualdad de tratamiento hombres y mujeres (art. 16).
- 7) Información y consulta trabajadores (arts. 17-18).
- 8) Salud y seguridad (art. 19).
- 9) Protección personas mayores y minusválidas (arts. 24-26).
- 10) Implementación Estados miembros (arts. 27-30).

En primer lugar, la noción de **soberanía mancomunada** se refiere al hecho de que, en el espacio europeo, los Estados comparten algunos aspectos de la soberanía nacional, de modo que ciertos ámbitos de poder se han ido trasladando hacia el espacio supranacional. El más importante de ellos es el de la moneda única (euro) y la política monetaria. Esta ya no depende hoy de los gobiernos nacionales en la zona euro, sino del Banco Central Europeo, cuya actuación es autónoma de los gobiernos nacionales y de la Comisión Europea, como se ha visto en los años de la crisis económica (2008-2011). Por consiguiente, la soberanía mancomunada comporta un límite de poder para los gobiernos nacionales. Estos ya no pueden utilizar la política monetaria como mecanismo de ajuste ante situaciones de crisis económica; no puede utilizar el mecanismo del «pilotaje fino» de una política monetaria expansiva o restrictiva según las variaciones de la coyuntura económica, como se ha puesto de relieve con la crisis financiera de Grecia en el año 2011. Pero, en cambio, la soberanía mancomunada puede representar otras ventajas, como la libre circulación de bienes, capitales y personas, la libre competencia en un mercado amplio o incluso el discutido apoyo financiero comunitario a Irlanda, Portugal y Grecia en el año 2011.

En segundo lugar, la **gobernanza** trata de significar una forma más cooperativa de gobernación. En la moderna gobernanza, el Estado y las instituciones no estatales, públicas y privadas, así como los actores sociales participan y cooperan en la formulación e implementación de las políticas públicas. La interdependencia económica en el MSE exige la necesidad de coordinación entre los actores colectivos, así como entre los individuos e instituciones públicas y privadas, como señala Scharpf (1993). El mercado por sí solo no parece ser capaz de resolver los problemas y las exigencias de coordinación política. En suma, la estructura de la moderna gobernanza no se caracteriza por su jerarquía, sino por la autonomía corporativa de los actores, así como por la creación de redes interorganizativas. El principio de subsidiariedad se refiere a los procesos de decisión tomados desde abajo hacia arriba. Es decir, procesos de decisión contruidos lo más cerca posible de la ciudadanía.

Pero estos dos conceptos también reflejan las dificultades de gobernar un espacio político complejo, insuficientemente integrado, además de la debilidad del Parlamento Europeo en materia legislativa, así como su fuerte déficit de legitimidad democrática ante la ciudadanía europea.

Los conceptos de gobernanza y subsidiariedad

El concepto de gobernanza alude a un nuevo modo de gobernar, propio de sociedades complejas. La moderna gobernanza trata de significar una forma más cooperativa de gobernación, que difiere de las viejas formas jerárquicas mediante las cuales las autoridades públicas han ejercido la soberanía y el control sobre los grupos de ciudadanos. En otras palabras, gobernanza alude a la idea de mediación entre las autoridades y la sociedad civil (Mayntz, 2002). En la moderna gobernanza, el Estado y las instituciones no estatales, públicas y privadas, así como los actores sociales, participan y cooperan en la formulación e implementación de las políticas públicas. La gobernanza implica una cierta delegación de funciones a los actores públicos y privados, tal como también ha sido observado en las definiciones teóricas del neocorporatismo (Schmitter, 1988). La estructura de la moderna gobernanza no se caracteriza por su jerarquía, sino por la autonomía corporativa de los actores, así como por la creación de redes interorganizativas. La gobernanza es también

un modo de gobierno en el marco de la integración europea para abordar problemas que van más allá del Estado-nación, como son los problemas económicos y los problemas ecológicos, pongamos por caso. En cierto modo, la gobernanza es una también una respuesta jurídico-política a la creciente globalización.

El cambio desde el control jerárquico a la moderna gobernanza ha venido siendo observado desde los años setenta en los países de Europa Occidental con Estados intervencionistas, lo que se ha plasmado en las teorías del neocorporatismo. Por otro lado, en el mundo anglosajón la gobernanza se presenta de otra forma distinta, ya que las estructuras neocorporatistas son muy débiles. En Estados Unidos, las estructuras características de la gobernanza estriban en las redes y los grupos de intereses. La diferencia entre estas estructuras y las europeas estriban en el papel intervencionista del Estado. La idea de gobernanza no es algo totalmente nueva. De hecho, el control político no jerárquico es una característica de la Unión Europea, la cual se puede definir como una forma de organización política similar a una federación de Estados. La Unión Europea representa a un sistema de gobernanza multi-nivel donde las redes juegan una función de conexión entre los grupos de intereses y las corporaciones; por tanto, no podemos considerar a las instituciones de la UE como una estructura de gobierno jerárquica en el sentido tradicional.

Las formas intervencionistas del Estado han sido ampliamente estudiadas en Europa Occidental, especialmente durante la década de los ochenta. Después de la Segunda Guerra Mundial, y al amparo de las políticas keynesianas, el Estado ha venido jugando un papel importante en la consecución del crecimiento económico, la legitimación y el consenso social gracias a las políticas de bienestar (Esping Andersen, 2000). Sin embargo, las crisis económicas que se jalonan a partir de los setenta, el *shock* del petróleo en 1973 y 1979, y las crisis financieras de los ochenta, demuestran que una política intervencionista del Estado no es suficiente abordarla desde un solo país. Las respuestas a las crisis ponen de relieve la necesidad de contar también con el apoyo y la coordinación de otros Estados. Un Estado aislado no puede abordar solo los problemas del crecimiento económico. De ahí la búsqueda de alternativas coordinadas en el ámbito supranacional para lograr nuevas formas de gobernanza socioeconómica.

El ejercicio de la gobernanza se puede presentar de dos formas. La primera vía alternativa practicada en Europa, ante el proceso de integración económica, ha consistido en la devolución de las iniciativas desde el Estado al mercado. «Más mercado, menos Estado, más empresa y menos sindicato» ha sido el lema neoliberal enarbolado por los gobiernos de Thatcher en Gran Bretaña. Por tanto, el foco de la coordinación de la actividad económica se ha venido depositando en el mercado.

En este sentido, el mercado se ha erigido en el principio central de la ideología y las políticas neoliberales implementadas, no solo por el thatcherismo, sino también en ciertas dosis por distintos gobiernos europeos y las propias instituciones de la UE. La desregulación y la privatización han sido entendidas como claves para estimular el crecimiento económico y liberar las fuerzas de la innovación en todas las áreas de actividad productiva.

La segunda vía alternativa y practicada de forma paralela ha sido la gobernanza por medio de la concertación entre los actores sociales, los Estados, las autoridades públicas y privadas. Es decir, a través de las llamadas instituciones neocorporatistas se ha venido coordinando y concertando la acción. Esta vía ha exigido mayores esfuerzos de coordinación en diferentes niveles y guiados por el principio de subsidiaridad. En este sentido, el mecanismo previsto en el acervo jurídico comunitario consiste en delegar un posible acuerdo a los actores sociales (Confederación Europea de Sindicatos, UNICE y CEEP) mediante el diálogo social; después, si hay acuerdo, la Comisión Europea propone al Consejo la edición de una directiva que acabará siendo transpuesta a la legislación de los Estados miembros. Esta forma de gobernanza es propia de los países de capitalismo avanzado, con estructuras institucionales y organizaciones sociales complejas.

La interdependencia económica exige la necesidad de coordinación entre los actores colectivos, así como entre los individuos e instituciones públicas y privadas, como señala Scharpf (1993). El mercado por sí solo no parece ser capaz de resolver los problemas y las exigencias de coordinación.

En resumen, el Libro Blanco de la Comisión sobre la gobernanza europea, define la gobernanza como las normas, el proceso y los comportamientos que influyen en el ejercicio de los poderes en el ámbito europeo. La gobernanza comporta la responsabilidad y participación de los ciudadanos y de los actores sociales en los procesos de decisión para que estos sean coherentes y articulados en distintos niveles. Por consiguiente, la gobernanza requiere una acción concertada por parte de las instituciones europeas, los Estados miembros, las autoridades locales y regionales, los actores colectivos y la propia sociedad civil.

Redes políticas y procesos de decisión

La moderna gobernanza, la cooperación del Estado y la sociedad civil, en los procesos de decisión política, pueden tener lugar de diferentes formas. Se ha venido prestando mucha atención a las diferentes maneras mediante las cuales las autoridades públicas y privadas han colaborado en los procesos de decisión política. Una de las formas de cooperación es bajo el modelo neocorporatista, lo que significa que sindicatos, asociaciones empresariales y representantes gubernamentales desarrollan negociaciones bajo el amparo de las instituciones para alcanzar acuerdos relacionados con determinadas dimensiones de la política macroeconómica. Estas estructuras neocorporatistas existen en las mayorías de los países de Europa Occidental y se plasman en estructuras estables, como son los consejos económicos y sociales, donde se cuecen los procesos de decisión a través de negociaciones entre las organizaciones sociales, que después emiten un informe a petición del gobierno y este presenta al Parlamento. Esta es una forma indirecta de «concertar la acción». Otra es a través de la negociación directa entre los actores.

En pocas palabras, la idea de gobernanza pone de relieve que el gobierno no siempre es necesariamente el centro de la sociedad. Al contrario, los procesos de decisión política se desarrollan mediante las instituciones y las redes políticas (formadas por las élites o dirigentes políticos de distintos grupos).

En este sentido, Mayntz (1998) nos sugiere la idea optimista de que el gobierno y la sociedad civil se acercan entre sí y entretejen redes políticas: de tal forma que la interacción a través de las redes políticas permite generar consensos negociados, lo que facilita la formación de la política a seguir, a la vez que facilita la posterior implementación de los acuerdos desarrollados por medio de las leyes. Este proceso es dinámico y constituye una forma de gobernanza en un entorno social complejo.

Fragmentos ampliados y reformulados a partir del texto de A. Martín Artiles (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales, I* (pág. 243-245). Barcelona: Editorial UOC.

Sin embargo, hoy es un hecho reconocido por muchos analistas que el poder legislativo del Parlamento de la Unión Europea es muy limitado; generalmente, se adoptan los mínimos comunes que pueden ser aceptados por todos los Estados miembros, lo que muchas veces frena los procesos de armonización en las políticas y hace difícil alcanzar los objetivos propuestos en las **cumbres europeas**. De ahí que el vocablo *soft legislation* exprese precisamente la debilidad y no solo el llamado principio de subsidiariedad. Dicho de otro modo, el principio de subsidiariedad está asociado al método de **legislación blanda** (*soft law*), consistente en que los procesos de decisión deberían comenzar desde abajo hacia arriba, con la participación de los actores sociales en el ámbito local, regional y nacional. Pero en realidad, esta apelación a la participación esconde, como ya se ha dicho, la debilidad del Parlamento Europeo y sus consiguientes problemas de legitimidad democrática. Esta debilidad se ha mostrado en el desarrollo de las **directivas europeas**.

Por ejemplo, en las negociaciones relativas a los derechos de participación, información y consulta de los trabajadores; lo que tardó unos siete años en plasmarse, no solamente por las dificultades del diálogo social, sino también por la insuficiente capacidad legislativa del Parlamento Europeo.

De hecho, las iniciativas legislativas de la propia Comisión Europea son limitadas. Pero a pesar de ello, también emprende políticas con objetivos mesurables y evaluables, como son las directivas que han impulsado la participación de la mujer en el mercado de trabajo, las políticas de igualdad y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Ejemplo

Por ejemplo, esta última ha sido introducida de forma «inducida» en la agenda política de algunos Estados miembros, como es el caso español, con la ley de «conciliación de la vida laboral y familiar» 3/1999 y la ley «para una igualdad efectiva entre hombres y mujeres» del 2007.

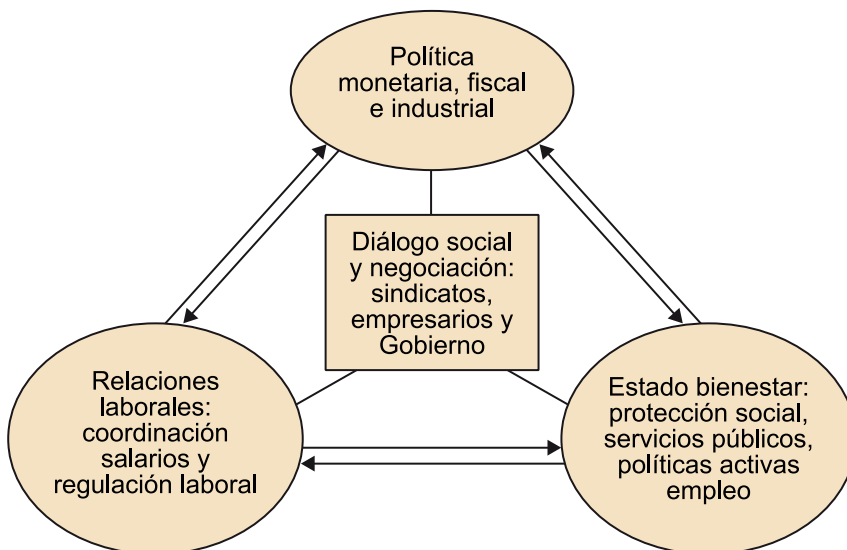
4.5. El modelo nórdico como referente

En el debate sobre el futuro del MSE, se suele tomar como referencia o meta ideal el **modelo socialdemócrata escandinavo**, que corresponde a un tipo de «capitalismo organizado (Schmitter, 1985) o «coordinado» (Hall y Soskice, 2001).

El modelo nórdico de capitalismo se ha convertido en un contrapunto al capitalismo neoliberal anglosajón. El modelo social nórdico se puede calificar como un caso de «economía coordinada», a pesar de que cada uno de los países escandinavos tiene unas características propias y singulares.

Las principales características del modelo de bienestar nórdico se resume en el siguiente triángulo y pone de relieve las interconexiones entre la gobernanza macroeconómica, la política laboral, la negociación colectiva y el Estado del Bienestar, así como el juego de interacción entre los actores sociales (Magnusson y otros, 2008, pág. 17-18).

Figura 9. Coordinación macroeconómica



Modelo escandinavo

- La política macroeconómica de los países nórdicos se ha caracterizado, desde la posguerra, por la prudencia y la estabilización, así como por una rigurosa política fiscal y una cautelosa política monetaria que se ha venido coordinando con un sistema de negociación salarial centralizado. La ne-

gociación colectiva ha sido coordinada desde una perspectiva macroeconómica que ha tenido como objetivo el crecimiento moderado de los salarios, una baja inflación, la mejora de la competitividad internacional y estímulo de la demanda para obtener un pleno empleo.

- La política laboral se ha caracterizado por partir de criterios de solidaridad salarial, a la vez que se ha considerado como precondition de la mejora de la productividad. Si bien no ha habido salario mínimo fijado por ley, sí lo ha habido fijado a través de la negociación colectiva. El salario mínimo por convenio colectivo ha partido del principio de igualdad, lo que a la vez ha sido un estímulo para que las empresas buscaran objetivos de mejora de la productividad y la restructuración de las empresas. En este sentido, la formación profesional y la formación continua han jugado un papel importante para adecuar las cualificaciones profesionales. Los países nórdicos han sido pioneros, desde los años sesenta, de las políticas activas de empleo, incentivando la formación de los desempleados para su recolocación en el mercado de trabajo.
- El tercer elemento del sistema nórdico ha sido la provisión pública de bienestar. La política de bienestar se ha apoyado en una importante política fiscal con una alta contribución de las cuotas de los trabajadores a la seguridad social. Esta política ha provisto de seguridad ante el riesgo y la incertidumbre, pero también de formación de capital humano con un sistema educativo público y gratuito. El volumen de empleo público es alto en sanidad, educación y Administración pública, lo que ha favorecido el empleo femenino en dichos sectores, así como una alta tasa de afiliación sindical. El alto volumen de empleo público ha favorecido el círculo virtuoso formado por el consumo, la inversión, el crecimiento económico y la creación de empleo.

La gobernanza de este sistema se articula de manera vertical y articulada en distintos niveles para coordinar la política macroeconómica. La coordinación de las políticas laborales y sociales está institucionalizada. Las relaciones laborales y la negociación colectiva juegan un papel importante en diversos niveles. Los objetivos macroeconómicos fijados por las autoridades públicas dependen de la coordinación y del consenso con los actores sociales. La concertación social tripartita y el diálogo social han sido una parte integral de la gobernanza en los países nórdicos.

Algunos analistas ven en este tipo de gobernanza un modelo basado en la confianza, la cooperación y la equidad social.

No obstante, la interacción entre las distintas esferas (política macroeconómica, relaciones laborales y bienestar) no deja de ser también contradictoria, porque los intereses de capital y del trabajo no son esencialmente los mismos. Estos problemas son particularmente visibles en periodos de crisis económica. Algunos analistas de orientación neoliberal han denominado al modelo nórdico como esclerótico, burocrático, excesivamente regulado, con un mercado de trabajo rígido y con lenta capacidad de reacción y adaptación ante las variaciones del ciclo económico. La integración europea y el aumento de la competencia en el marco de la globalización comportan hoy un desafío para el modelo de bienestar escandinavo. La respuesta a los desafíos de la competitividad se ha basado en la movilidad de la fuerza de trabajo, la mejora de las cualificaciones profesionales, la mejora de la organización del trabajo y el incremento de la productividad.

4.5.1. Las relaciones laborales en los países nórdicos

El modelo de relaciones laborales en los países nórdicos se fundamenta en el sistema de negociación colectiva entre organizaciones sindicales y empresariales fuertes. La tasa de afiliación sindical es alta porque, para poder obtener los beneficios y la cobertura que proporciona el convenio colectivo, es necesario estar afiliado; quien no está afiliado, tiene muy difícil adquirir los derechos del convenio colectivo. Por consiguiente, ello contribuye a una alta tasa de afiliación sindical.

Las dimensiones pequeñas de estos países han favorecido la concentración y la unificación de las organizaciones sindicales y empresariales centralizadas. El desarrollo del modelo nórdico ha estado inspirado en las políticas socialdemócratas durante los años treinta del siglo XX. El desarrollo del sistema de bienestar se explica por la amenaza del comunismo y la cercanía de la Unión Soviética, que podía constituir un modelo de organización social alternativo al capitalismo. Los años claves para dicho desarrollo fueron 1935 (Noruega), 1938 (Suecia) y 1945 (Finlandia). Dinamarca tuvo un desarrollo algo más temprano. En realidad, estos países constituyen una familia de sistemas de relaciones laborales y de bienestar más que un modelo único. La diferencia entre ellos estriba en el papel que juega el Estado, pero es una mera diferencia, no una divergencia (Dolvik, 2008).

Las principales características comunes del sistema de relaciones laborales de los países escandinavos son:

- Un relativo equilibrio de poder entre capital y trabajo, basado en la negociación y el compromiso, que se puede explicar especialmente a la luz de la teoría del neocorporatismo (Schmitter, 1985).
- El reconocimiento mutuo de las prerrogativas empresariales a organizar el trabajo y gestionar la empresa, mientras que los trabajadores tienen derechos de organización y los sindicatos derechos de negociación. El Estado

no interviene en los acuerdos. Se puede calificar como un sistema de autorregulación entre empresarios y sindicatos. Durante la vigencia del convenio colectivo, hay compromiso de no hacer huelga.

- Las asociaciones empresariales han desempeñado una función importante en la creación de organizaciones centralizadas para coordinar la política salarial, lo que ha contribuido a la centralización de la negociación colectiva sectorial.
- Otro rasgo distintivo de los países escandinavos es la combinación de centralización y descentralización a través del «canal único» de interlocución, que es el sindicato. Esta es una diferencia respecto al sur de Europa, donde la interlocución es «dual» (comité de empresa y sección sindical de empresa, o bien delegado sindical en la pequeña empresa). El rasgo principal de las funciones de los representantes sindicales es la implementación de los acuerdos alcanzados en el ámbito central, el desarrollo y aplicación de dichos acuerdos en la empresa y el compromiso con cláusulas de paz social durante la vigencia del convenio colectivo.
- Los sindicatos no están divididos por corrientes ideológicas ni políticas, como ocurre en el sur de Europa, sino por sindicatos de grandes ramas (sindicatos profesionales, sindicatos de servicios y sindicatos industriales). Por el contrario, en el sur de Europa los sindicatos están divididos por corrientes ideológicas: socialistas, comunistas, democristianos, anarquistas, además de sindicatos corporativos de ramo.
- No hay regulación del salario mínimo por ley. El salario es fijado por convenio colectivo y se aplica solo a aquellos que están afiliados a los sindicatos. El principio de autonomía de las partes para regular las condiciones de trabajo es «sagrado» y constituye la base del poder sindical. Una diferencia respecto al sur de Europa es que, en los países nórdicos, la intervención del Estado en las relaciones laborales no es importante; la regulación depende de las partes sindicales y empresariales.
- El Estado interviene como tercera parte, pero con distintos grados según el país. El principio de autonomía de las partes es «sagrado» en Suecia; la intervención del Estado es, fundamentalmente, en el terreno de la mediación y arbitraje en la solución de conflictos. En los otros países escandinavos, el Estado interviene en la negociación y en la coordinación salarial.

El caso sueco

El rasgo distintivo del modelo sueco de relaciones laborales es la importancia central que tiene la negociación colectiva como mecanismo de regulación.

La legislación laboral protege el papel de la negociación, especialmente a través de la Ley de Co-Determinación y de la Ley de Protección del Empleo. Estas leyes obligan a la conclusión de convenios colectivos entre las partes. El contenido de las relaciones

individuales de empleo se fija también por medio de la negociación colectiva, de modo que esta cubre el nivel salarial del trabajador y las pensiones por jubilación. Por consiguiente, sin convenio colectivo, el trabajador no está protegido, de ahí que la afiliación sindical sea muy alta: 85% de los trabajadores (LO, 2011).

La negociación colectiva es básicamente sectorial y concluye acuerdos entre las asociaciones empresariales y sindicales. En el caso de que una organización empresarial no esté afiliada a una asociación empresarial sectorial, también se concluye un acuerdo subsidiario con los mismos contenidos. Los acuerdos sectoriales se complementan posteriormente en el ámbito local y se concretan las formas de aplicación de los acuerdos de sector.

Los acuerdos colectivos contienen usualmente regulación sobre el salario mínimo, los criterios de determinación del salario, la jornada de trabajo, las horas extras y su sistema de compensación, las vacaciones, las pensiones, el seguro de vida y enfermedad, así como derechos a recibir formación y reciclaje profesional. La negociación colectiva contiene también reglas de procedimiento, cómo son por ejemplo, cuándo y cómo se debe proceder para reclamar la negociación entre las partes, el procedimiento para declarar conflicto colectivo, las reglas especificando el procedimiento para negociar, el procedimiento para reclamar daños y perjuicios, el procedimiento para llevar el conflicto de interpretación del convenio para resolver en los tribunales. La Oficina Nacional de Mediación es la agencia encargada de mediar entre las partes y, asimismo, es también la agencia encargada de elaborar las estadísticas salariales.

Esta regulación se basa en un acuerdo marco que sirve de modelo para todos los sectores. El acuerdo marco de referencia fue suscrito en Saltsjöbade, en 1938, y todavía se aplica. Los interlocutores sindicales son la Confederación de Sindicatos Sueca (LO), la Confederación Sueca de Empleados Profesionales (TCO) y la Confederación de Asociaciones Profesionales Sueca (SACO). Y la de los empresarios es la Confederación de Empresas Suecas (Svenskt Näringsliv) y el órgano de encuentro entre las partes es el Consejo de Negociación y Cooperación PTK.

La integración europea y la movilidad de trabajadores han venido planteando nuevos problemas, como los intentos de no aplicar el convenio a los trabajadores de otros países que han ido a trabajar a Suecia. La posición de los sindicatos suecos es que el convenio sueco debe ser aplicado a todos los trabajadores para evitar el *dumping* social. El conflicto creado por la empresa lituana Laval, subcontratada temporalmente por el Ayuntamiento de Vaxholm para rehabilitar una escuela, por no querer aplicar el convenio sueco –con salarios notablemente más altos– fue llevado a los tribunales suecos, y estos a su vez remitieron el problema del caso al Tribunal de Justicia Europeo, que concluyó que los sindicatos y empresarios suecos son los responsables directos de la regulación de las condiciones de trabajo en el territorio nacional sueco. Esto es importante porque en Suecia no hay salario mínimo fijado por ley, sino regulado por el convenio colectivo. En definitiva, la sentencia del TJE sienta un precedente para evitar el *dumping* salarial.

4.6. El paradigma de la activación en la política de empleo como criterio de convergencia

Uno de los avances en la convergencia europea ha sido la coordinación de la política de empleo, a pesar de que esta sea criticada por insuficiente. El debate sobre los objetivos a los cuales se aspiraba en el Modelo Social Europeo, como mito, ha estado asociado a la idea de alcanzar una convergencia gradual entre los sistemas de bienestar y de empleo en la UE. Como mito, la **Cumbre de Lisboa** del año 2000 marcó una serie de objetivos en materia de política de empleo, reglas del mercado de trabajo, pensiones por desempleo, formación de los trabajadores, pero también en materia de bienestar, salud, cuidado de personas mayores, pensiones y otros temas que figuraban en la Agenda de Política Social Europea.

El empleo era una materia central en estos objetivos de convergencia progresiva, cuyo balance, diez años después, es desalentador.

La convergencia no ha caminado hacia la mejora del carácter protector del empleo y del bienestar, sino por el camino de la liberalización a las fuerzas del mercado. De modo que estaríamos pasando del paradigma protector del modelo keynesiano-fordista hacia el modelo de la **activación**. Es decir, estaríamos yendo a un **cambio de paradigma en la política de empleo**:

1) El **paradigma protector** del MSE keynesiano-fordista se ha caracterizado por el **contrato social**, el pacto entre los actores sociales colectivos (representantes del capital y del trabajo) y el intercambio político entre materias como empleo, bienestar y consumo por legitimidad, consenso y crecimiento. En la literatura especializada, se le ha denominado a ello la «norma social del empleo» (Prieto, 2009) y se caracteriza por el desarrollo de los derechos pasivos y los derechos activos.

2) El nuevo **paradigma de la activación** nace de la mano de una orientación política de la denominada **tercera vía**, que ensayó los gobiernos de Blair en el Reino Unido; esta orientación es una mezcla entre medidas liberales y socialdemócratas cuya principal característica es vincular derechos con obligaciones: «No hay derechos sin obligaciones (Giddens, 1990).

El paradigma de la activación se inspira, particularmente, en las políticas activas de empleo ensayadas en Suecia en los años setenta, consistente en una serie de medidas destinadas a que el desempleado no solo fuera protegido por el derecho pasivo (pensiones por desempleo), sino que fuera también «activado y movilizado» de nuevo hacia el mercado a través de políticas de formación y reciclaje profesional, a la vez que ha ido responsabilizando al individuo de su situación personal.

El principio de «activación» se ha ido trasladando hacia distintos temas de las políticas de empleo y bienestar; por ejemplo, mediante la reorientación gradual del gasto en materia de empleo hacia medidas activas (formación, control de los desempleados, etc.) y también en materia de pensiones.

En suma, los principios sociales y morales que guían la Estrategia Europea de Empleo (EEE) de la Unión Europea se basan en el paradigma de la «activación». Este parece que puede transformar profundamente las bases del Estado social keynesiano-fordista.

La activación está estimulando un cambio ideológico y terminológico de las cuestiones básicas relacionadas con el conflicto y el pacto como motor del cambio social. El discurso de la activación estimula un cambio ideológico para despolitizar la gestión del conflicto social (Serrano, 2005). Los principales conceptos que dan cuerpo al discurso de las políticas de empleo de la UE son ambiguos y laxos (como activación, empleabilidad, flexibilidad, «paternariado», *benchmarking*, diálogo social, *gender mainstream*, formación continua, etc.). Esta ambigüedad puede ser explicada, en parte, por la heterogeneidad de marcos culturales de referencia, a tenor de la diversidad cultural e institucional de los países miembros. Pero también tiene una concreción nada ambigua.

El discurso focaliza su atención en el papel del individuo y su continua **disponibilidad para la empleabilidad**. El discurso de la activación significa que es el individuo el responsable de estar activo, de su empleabilidad a lo largo del ciclo vital, de su formación continua, de su disponibilidad hacia la movilización en el mercado.

El MAC tiene como finalidad crear una comunidad epistemológica reflexiva, que trata de promover la deliberación en diversos niveles, así como un planteamiento sincrético. En el discurso de las instituciones europeas, se plantea la necesidad de promover un aprendizaje político basado en las «buenas prácticas» y en el aprendizaje autorreflexivo.

Con todo, la falta de sanciones políticas y la vaguedad de los conceptos contribuyen a que las políticas nacionales de empleo sigan cada una su rumbo, con una débil coordinación y mucha retórica en los **Planes de Acción Nacional de Empleo** (PANE). En descarga de la crítica a los PANE, se puede argumentar que la propia diversidad de culturas e instituciones nacionales hacen que, inevitablemente, deba ser así. El lenguaje del acervo comunitario ha calado en las instituciones sociales; de hecho, la noción de diálogo social ha ido sustituyendo a la de negociación. El diálogo es un concepto blando, sin aristas y voluntario, mientras que negociación es un concepto más claro, que puede implicar la obligación de concluir acuerdos, como figura en el Estatuto de los trabajadores español. Asimismo, también han arraigado en el ámbito nacional otros conceptos derivados de la Estrategia Europea de Empleo. Uno de ellos es que el referente clave para la comparación del empleo entre los Estados miembros es la tasa de actividad, no la tasa de desempleo.

En la EEE, la «política social» no se entiende en el sentido tradicional de redistribución de rentas para corregir las desigualdades generadas por el mercado, sino como política «activa» de movilización de la fuerza de trabajo, de modo que la ideología que está detrás del discurso es de inspiración neoliberal: el individuo es responsable de sí mismo, de su formación y disponibilidad para la movilidad laboral. Además, tiene un tono «psicologista» porque se responsabiliza subjetivamente al desempleado de estar parado o desempleado, por-

que no se ha preocupado de su formación continua. En otras palabras, estamos ante un proceso de «deconstrucción» de lo que fue el modelo de empleo keynesiano-fordista.

La deconstrucción neoliberal implica un nuevo planteamiento moral: ya no de la solidaridad tradicional, sino de la moralidad basada en la responsabilidad del individuo. Por ende, el sujeto desempleado debe subjetivar su situación. El desempleo deja de ser un fenómeno objetivo y estructural para ser entendido como una **cuestión individual**.

Este debate sobre el MSE remite también a hablar de variedades de capitalismo y, particularmente, de dos modelos de referencia en el debate europeo: el **modelo de capitalismo renano** y el **modelo de capitalismo anglosajón**. El modelo de capitalismo renano se referencia en la idea de «economía *social* de mercado», recogida en la Constitución alemana y en la española. Por su parte, hablar del modelo de capitalismo anglosajón implica tomar como referencia solo al mercado.

Estas dos orientaciones están también en el trasfondo de las políticas y la convergencia europea.

4.7. Los comités de empresa europeos

Los comités de empresas europeos (CEU) constituyen uno de los mayores logros de las relaciones laborales europeas. En las décadas de los setenta y ochenta, ya hubo iniciativas para impulsar la organización de CEU. Por ejemplo, el Programa de Acción Social de la Comisión Europea en 1974 y, posteriormente, la Directiva Vredeling (1980) propusieron entonces alcanzar una normativa europea que garantizase los derechos de representación de los trabajadores en las empresas multinacionales del ámbito comunitario. Estas iniciativas fueron rechazadas por la asociación empresarial UNICE.

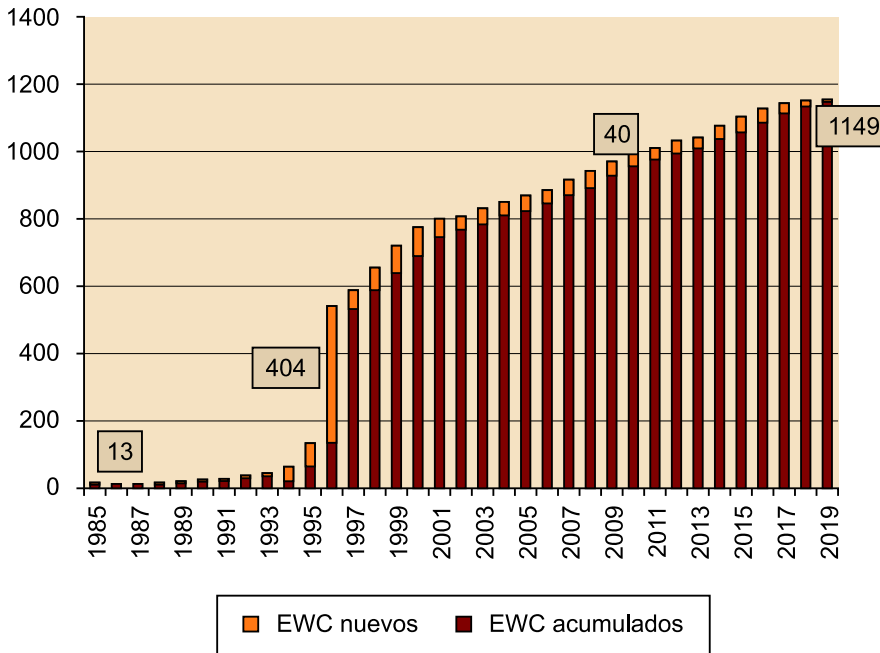
Sin embargo, en la década de los noventa se registra un avance sustancial en el espíritu europeizador. Esta es la década en la cual se han producido avances normativos más rápidos. El Anexo Social al Protocolo de Maastricht de 1992 recoge nuevas reglas armonizadoras. En 1994 se aprobó finalmente la Directiva 94/45 (del 22 de septiembre de 1994) sobre la constitución de «comités de empresas europeos o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores de empresas y grupos de empresas de dimensión europea». Para esa fecha, ya se habían constituido de forma voluntaria 30 CEU. Las consecuencias de dicha directiva fue la creación de CEU en 737 empresas hasta finales del año 2004. La tasa de cobertura de empresas multinacionales europeas afectadas por la directiva se situó, en ese momento, en torno al 33% (Köhler y González Bagega, 2006).

Los CEU son concebidos como órganos de representación de los trabajadores en empresas multinacionales, con derechos de información y consulta en aquellas empresas de mil o más trabajadores en los Estados miembros de la UE (por lo menos, con presencia en dos Estados diferentes), y 150 o más trabajadores en cada uno de los centros.

En los acuerdos para la constitución de los CEU se pueden distinguir tres tipos: los acuerdos pioneros de la directiva de 1994, los acuerdos alcanzados bajo el artículo 13 de la misma entre 1994-1996 y correspondiente a la fase voluntaria, y los acuerdos que se han firmado bajo el artículo 6 posterior a la entrada en vigor de la directiva.

La evolución de los comités de empresas europeos (en inglés, EWC) muestra un continuo y moderado avance en el proceso de convergencia. En 1985 apenas había trece comités europeos. En 2019 hay 1.150 comités europeos activos. El salto más importante en la creación de empleo se da en el año 1995 porque la década de los noventa representa un periodo de optimismo y crecimiento del proyecto político de integración europea. A partir de la Gran Recesión (2007), el crecimiento ha sido moderado. Hoy, el mayor número (425) de EWC se encuentra en el sector del metal; seguido del sector servicios (254), después la industria química (204); después la industria agroalimentaria (106) y a más distancia la construcción (83), entre otros. El 33% de los EWC están en grandes empresas multinacionales con más de 10.000 empleados; el 16% en empresas que tienen entre 8.000 y 10.000 empleados. Y el 42 % en empresas con menos de 5.000 empleados. El 52% de estas empresas están en más de 10 países; el 25% de ellas están instaladas en entre 5 y 10 países y el 23% en menos de 5 países. Por origen, Alemania es el país que tiene un mayor número de EWC (259), seguido de Francia (124) y Reino Unido (101). Suecia tiene 74, Holanda, 59, Italia, 39 y España, 17.

Figura 10. Comités de empresas europeos (EWC, en inglés) en Europa



Fuente: The European Work Council Database, 2019, <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>. [Fecha de consulta: 10 de mayo de 2019].

Los CEU son diferentes a tenor de la diversidad de las formas de representación de los Estados miembros, de las tradiciones laborales y de la diversidad normativa. Las diferencias estriban en que unos solo tienen derecho a información, otros tienen derecho a intercambiar opiniones y puntos de vista entre representantes de los trabajadores y de la empresa, y otros tienen atribuciones más importantes: un marco propio de diálogo social y derecho de consulta. Pero solo muy pocos CEU han conseguido concretar y poner en práctica el derecho de consulta, desarrollarlo y concretarlo en acuerdos con la dirección de la empresa. En la nueva directiva aprobada en el 2009 (Directiva 2009/38/CE) se define con mayor claridad los derechos y las reglas de procedimiento, información y consulta de los trabajadores, lo que es particularmente importante en los procesos de reestructuración de las empresas. Pero todavía queda lejos el derecho de negociación colectiva al que aspira la CES y se opone BusinessEurope (antes UNICE).

En resumen, la extensión de los CEU ha sido posible por la aplicación del artículo 13 de la Directiva 94/45, que ha comportado un reconocimiento obligatorio a partir de 1996. Gracias a esta obligatoriedad de transposición de la directiva europea, se modifican ciertos aspectos de la legislación nacional, lo que ha sido evidente en el caso británico, cuyo sistema voluntarista debe reconocer el papel de los CEU. Por otra parte, las fusiones y la reestructuración de empresas constituyen una oportunidad para impulsar la figura de los CEU porque afecta a otras directivas, como la de competencia. Por tanto, el recurso a estas otras directivas brinda una oportunidad a los sindicatos y CEU para presionar sobre la Dirección General de la Competencia y a los Tribunales de la Competencia. Sin embargo, en las directivas subsisten varios problemas:

- 1) El cuerpo negociador de los CEU excluye al sindicato como sujeto negociador.
- 2) El requerimiento de formación para manejar la información económica y financiera de las grandes multinacionales. Los representantes de los trabajadores no tienen suficiente formación para ello. Solo el 5% de los acuerdos de CEU proveen ofertar formación a los representantes de los trabajadores.
- 3) Hay una considerable variedad de CEU; unos tienen una mera existencia simbólica, con un encuentro anual, y otros, actividades voluntarias que incluso implican a los sindicatos.
- 4) Otro reto es cómo articular a los CEU con las federaciones sindicales de rama de la CES.

Con todo, los CEU constituyen una de las experiencias más avanzadas de la integración europea y ofrecen un proceso de aprendizaje organizacional para los trabajadores, sus representantes sindicales y directivos; dicho aprendizaje es multicultural y multilingüístico, que trasciende la frontera nacional.

Asimismo, comporta un nuevo aprendizaje en el interior de los propios sindicatos. Le ofrece una oportunidad para la creación de comités de empresa globales, como es el caso de Volkswagen y SKF.

4.8. La negociación colectiva en Europa

En general, se observa en Europa una tendencia marcada por la **búsqueda de flexibilidad** en la estructura de la negociación colectiva. En este sentido, la política de la Comisión Europea impulsa la descentralización de la negociación colectiva. Con ello se pretende reforzar el ajuste microeconómico mediante los convenios de empresa. En muchos acuerdos sectoriales de ámbito nacional, se articulan con acuerdos complementarios en el área local y de empresa. Este tipo de estructura es la más extendida, y parece posibilitar una mejor adaptación a las turbulencias económicas. Con todo, la negociación colectiva en la empresa, de forma exclusiva o dominante, es poco frecuente: solo algunos países tienen este sistema liberal (Reino Unido, Polonia y Lituania).

Los países pequeños suelen tener un sistema centralizado de negociación colectiva intersectorial (Austria, Bélgica, Noruega y Finlandia), con presencia directa o indirecta del gobierno con la finalidad de coordinar la política salarial en línea con los objetivos de la política macroeconómica. La pequeña dimensión territorial de los mencionados países y el reducido número de trabajadores facilita dicha coordinación centralizada y la administración del acuerdo, mientras que en los países de mayor dimensión territorial la negociación

Web recomendada

Información sobre relaciones laborales:

<http://Eufound.EIROnline.ie>

Ofrece información comparada de las relaciones laborales de los 27 países de la UE

ETUI, briefing. Ofrece información sobre la negociación colectiva por países.

colectiva centralizada se desarrolla en lo sectorial, acompañada a su vez de acuerdos complementarios de ámbito local y de empresa (Alemania, Francia, Italia, etc.).

La cobertura de los convenios colectivos está extendida, tanto desde el punto de vista legal como por la vía de la práctica. En primer lugar, la extensión del convenio colectivo a través del sistema legal (*erga omnes*) existe en Francia, España, Austria, Bélgica, Portugal, entre otros. Esta garantía legal contribuye a la extensión de la protección a los trabajadores, por medio del convenio colectivo, allí donde no puede llegar la acción sindical como consecuencia de la atomización del tejido productivo y la abundancia de pequeñas empresas. Por consiguiente, la extensión de la cobertura del convenio colectivo es un mecanismo que contribuye a la gobernabilidad económica.

En segundo lugar, otros países que tienen regulada esta norma legal, pero no es habitualmente utilizada. Y, en tercer lugar, hay que distinguir otro grupo de países (Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca) donde no hay extensión legal de los convenios, lo que contribuye a una mayor afiliación sindical, ya que la cobertura del convenio se aplica a los afiliados sindicales.

En la duración de los convenios colectivos la tendencia actual es hacia el aumento de su vigencia temporal, entre los dos y tres años en las economías de los pequeños Estados (Finlandia, Bélgica), donde la economía es más estable. Pero cuando la situación económica es muy inestable, los convenios tienden a tener solo un año de duración, como ocurrió en los años ochenta.

El **salario mínimo interprofesional estatutario** es un mecanismo de garantía igualitarista universal para los trabajadores. Este es un mecanismo muy extendido en Europa, pero hay países que carecen de ello. Por ejemplo, en los países donde la negociación colectiva está centralizada en el sector y hay sindicatos potentes (caso de los países escandinavos) no hay salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el gobierno. Por el contrario, esta regulación de un salario mínimo se hace con la negociación colectiva para cada sector de actividad, o bien hay una fijación del gobierno, los tribunales o una comisión de expertos (Reino Unido, Polonia). Pero cuando la negociación colectiva sectorial es débil (caso de Grecia, debido a la propia debilidad de las organizaciones empresariales y sindicales), el gobierno fija el salario mínimo del sector.

Tabla 9. Estructura de negociación colectiva, salario mínimo interprofesional y salario mínimo de sector

	Nivel de la negociación	Extensión del convenio	Salario mínimo nacional estatutario	Salario mínimo negociado
1) Austria	Entre 1960 hasta 1984 la negociación salarial ha estado centralizada, pero acompañada de acuerdos sectoriales. Entre 1984 y la actualidad, la negociación ha sido sectorial y articulada con el nivel de empresa.	La extensión de los convenios colectivos es, por mandamiento legal, para aquellos sectores y empresas donde no ha habido convenio colectivo. La duración habitual del convenio colectivo es de un año.	No hay SMI estatutario.	El salario mínimo ha sido negociado de forma centralizada entre sindicatos y empresarios entre 1960 y 1984. Entre 1984 y el 2008 la negociación de los salarios ha estado centralizada en el sector de actividad. Con la crisis económica (2009-2010), la negociación del SMI se ha vuelto a centralizar.
2) Bélgica	Negociación centralizada nacional. Pero en los últimos años estos acuerdos se han llevado a cabo por sectores de actividad.	Extensión legal de los convenios; afecta a más del 10% de los trabajadores sin convenio. La duración de los convenios es de 2 años, excepto en los años de la crisis económica y reestructuración (1974-1986), que fue de un año.	Desde 1976 existe SMI decretado anualmente por el gobierno.	Salario mínimo negociado por sectores entre 1960 y 1975. Desde el año 2000 hay salario mínimo sectorial negociado, pero tienen extensión por decreto del Ministerio de Trabajo.
3) Chequia	Negociación sectorial, con acuerdos complementarios locales y de empresa.	Hay una norma de extensión, aunque poco utilizada. Un año de duración.	SMI estatutario.	Salario mínimo sectorial fijado por el gobierno de acuerdo al IPC+SMI.
4) Alemania	Negociación sectorial centralizada con ocasionales acuerdos complementarios locales y de empresa.	Provisión legal para extender los convenios, aunque no es habitualmente utilizada dicha norma. Hay una tendencia para ampliar la duración de los convenios en torno a los dos años.	No hay SMI legal obligatorio, pero desde el 2008 hay SMI establecido anualmente por algunos gobiernos regionales.	Salario mínimo negociado por sectores de actividad. A partir del año 2008 el salario mínimo se extiende por decreto del Ministerio.
5) Dinamarca	Negociación sectorial nacional con acuerdos complementarios locales y de empresa.	Duración entre 2 y 3 años de los convenios.	No hay SMI.	Salario mínimo negociado por sectores.
6) Grecia	Negociación sectorial nacional, aunque algunos años se ha llevado a cabo centralizadamente con posteriores acuerdos sectoriales, locales y de empresa.	Extensión de los convenios por mandato legal.	SMI estatutario.	Salario mínimo fijado por gobierno para empresas sin convenio: SMI+IPC.
7) España	Negociación sectorial provincial, combinada con negociación sectorial nacional y algunos acuerdos de ámbito regional.	Extensión legal, principio <i>erga omnes</i> . Duración habitual de 1 año.	SMI estatutario.	Salario mínimo interprofesional fijado por el gobierno. Salario mínimo convenio colectivo. Sector: negociado.
8) Finlandia	La negociación colectiva ha pasado del nivel nacional (1980-1990) al nivel sectorial (2000-2010) con acuerdos complementarios locales y de empresa.	Extensión legal de los convenios. Duración de entre 2 y 3 años.	No hay SMI estatutario.	Se ha pasado del salario mínimo nacional (2000-2007) al salario mínimo de sector (2007-2010).

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICSWSS). Universidad de Amsterdam.

	Nivel de la negociación	Extensión del convenio	Salario mínimo nacional estatutario	Salario mínimo negociado
9) Francia	Negociación sectorial con acuerdos complementarios locales y de empresa.	Extensión legal del convenio.	SMI estatutario.	Salario mínimo sectorial fijado por el gobierno.
10) Hungría	Negociación sectorial con acuerdos complementarios locales y de empresa. Desde 1990.	Extensión legal del convenio. Desde el año 2001. Duración de 1 año.	SMI estatutario.	Salario mínimo interprofesional a través de negociación tripartita.
11) Holanda	Negociación sectorial con acuerdos complementarios locales y de empresa.	Extensión legal del convenio, pero no es habitual su uso. 2 años.	SMI estatutario.	Salario mínimo fijado por el gobierno.
12) Italia	Negociación sectorial con acuerdos complementarios locales y de empresa.	No hay extensión legal. Duración de 2 a 3 años.	No hay SMI.	Salario mínimo negociado por sectores.
13) Noruega	Negociación muy centralizada sectorial.	No hay extensión legal. 2 años.	No existe.	Solo hay salario mínimo en algunos sectores.
14) Polonia	Negociación descentralizada: empresa.	Posible extensión legal, no es usual. 1 año.	SMI estatutario.	Los tribunales dictaminan salario mínimo.
15) Portugal	Negociación sectorial con acuerdos complementarios locales y de empresa.	Extensión legal. Entre 2 y 3 años.	SMI estatutario.	SMI fijado por el gobierno.
16) Suecia	Negociación sectorial con acuerdos complementarios locales y de empresa.	No hay extensión legal. Duración de 3 años.	No hay regulación SMI.	Salario mínimo sectorial negociado.
17) Reino Unido	Negociación descentralizada: empresa.	No hay extensión.	SMI estatutario.	Salario mínimo dictaminado por jueces o comisión de expertos.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICSWSS). Universidad de Amsterdam.

4.9. Tendencias sobre la europeización de la negociación colectiva

El debate respecto a la negociación colectiva está polarizado entre aquellos que apuestan por establecer una pauta de coordinación supranacional, e incluso van más lejos mediante una coordinación más estrecha (*door process*), y aquellos que apuestan por una mayor descentralización de la negociación colectiva e incluso la renacionalización de la misma.

La experiencia de coordinación de la negociación colectiva más avanzada la constituye el denominado *door process*, consistente en un acuerdo de cooperación para coordinar la política salarial en una región con economías industriales muy integradas y evitar el *dumping* salarial entre Alemania y una serie de pequeños países dependientes de su economía (Austria, Bélgica, Holanda

y Luxemburgo). Esta coordinación se ha visto, además, favorecida por la existencia de fuertes sindicatos de rama, la existencia de comités de empresa europeos y de grandes empresas industriales.

Por otra parte, a tenor de esta experiencia pionera, la CES ha impulsado también una política de coordinación mediante criterios generales para acordar los incrementos salariales, siguiendo la pauta de subir los salarios de acuerdo con el incremento del índice de precios al consumo más incrementos de productividad. En el caso español, dicha pauta ha acompañado la introducción del euro y ha estado coordinada por el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva (2002-2008), con la particularidad de que se ha añadido una cláusula de garantía salarial en caso de deslizamiento de la inflación prevista.

Tabla 10. Patrones sobre la coordinación de la negociación colectiva

Finalidad: coordinación salarial. Dilema: ¿competencia renacionalizada o coordinación europea?	Coordinación <i>door process</i>, sept. 1999. Coordinación salarial Finalidad: prevención de la competencia neocorporatista en los salarios. Riesgo de <i>dumping</i> salarial.	Referencia (<i>benchmarking</i>) de la pauta estratégica. Países latinos la toman como referencia, pero no es una pauta de coordinación supranacional.
1) Países	Alemania, Austria, Bélgica, Holanda, Luxemburgo. Economías de pequeños países dependientes de la gran economía alemana.	Francia, Italia y España. Países por sí solo grandes, que ya tienen en su interior dificultades de coordinación regional.
2) Características	Economías industriales muy integradas e interdependientes.	Economías diversas: industrial y de servicios.
3) Tipos de empresas	Medias y grandes empresas, alta productividad y alto valor añadido	Dualización estructura económica. Mayoría de pequeñas empresas.
4) Diferencias regionales	Reducidas.	Fuertes diferencias regionales en el desarrollo industrial, lo que implica salarios diferenciados.
5) Organizaciones sindicales	Fuertes sindicatos de sector o rama.	Sindicatos de rama menos fuerte.
6) Estructura de la negociación colectiva	Estructura sectorial. Negociación sectorial que arranca como «locomotora»: articulación de la negociación sector y empresa. Articulación de la NC. Locomotoras: comités de empresas europeos (empresas multinacionales).	Estructura mixta (sectorial, territorial, empresa, difícil coordinación). Francia: descentralización de la NC, Ley Aroux, 1982. Negociación dualizada: a) Grandes empresas, convenios de empresa. b) Pequeñas empresas: deposita expectativas negociadoras en el papel del Estado como regulador. c) Débil articulación entre niveles de la negociación colectiva. Comités de empresa europeos débiles.
7) Resultados	El tipo de estructura productiva y su especialización facilita coordinar los salarios con el incremento de productividad.	Dificultad para coordinar los incrementos salariales con la productividad: a) Fuertes diferencias de productividad entre regiones (España, Italia, Francia). b) Diferencias fuertes entre tamaños de egresas: grandes y pequeñas. c) Expectativa en el papel del Estado para regular RL (salario mínimo, normas, Hect.).

Fuente: elaboración propia.

Finalidad: coordinación salarial. Dilema: ¿competencia renacionalizada o coordinación europea?	Coordinación <i>door process</i> , sept. 1999. Coordinación salarial Finalidad: prevención de la competencia neocorporatista en los salarios. Riesgo de <i>dumping</i> salarial.	Referencia (<i>benchmarking</i>) de la pauta estratégica. Países latinos la toman como referencia, pero no es una pauta de coordinación supranacional.
8) Neocorporatismo	Neocorporatismo sectorial. • Pactos sociales para coordinar la política macroeconómica. • Propuesta <i>euro-keynesian policies</i> .	Neocorporatismo débil. • Pactos sociales, menor interés en búsqueda de acuerdos neocorporatistas. • Resultados limitados de las prácticas neocorporatistas.
9) Patrón salarial	Salarios: productividad + IPC (CES) Objetivo: diálogo social macroeconómico en la UE.	Salarios: pauta preferente de la inflación prevista para fijar salarios. Referencia CES productividad + IPC + garantías salariales (España).

Fuente: elaboración propia.

Un estudio de Boeri y otros (2002) plantea cuatro posibles escenarios a partir de las estrategias sindicales y empresariales actuales.

1) **Escenario 1, descentralización negociación colectiva.** Este primer escenario supondría continuar con la actual tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva. Trataría de ajustar los salarios a las situaciones específicas de las empresas, a su nivel de productividad, lo que posiblemente también permitiría vincular más estrechamente la negociación del empleo con la mejora de la eficiencia y la productividad en la empresa. Las empresas dispondrían de una estructura más flexible de la negociación colectiva para adaptarse más rápidamente a las variaciones del mercado. Pero el riesgo para los sindicatos es que serían más vulnerables, su representación tendería a estar más limitada a la empresa o grupos de empresas, se podría producir una tendencia a disminuir el grado de cobertura de la negociación colectiva y los sindicatos perderían influencia fuera de la empresa. Por el contrario, la mayor cercanía a sus bases de representación podría mejorar la participación de los trabajadores y reforzar la legitimidad de los sindicatos (o comités de empresa).

Al mismo tiempo, favorecería la mayor implantación de las «políticas de recursos humanos» y de un modelo sindical semejante al norteamericano: con distinción entre empresas sindicalizadas y no sindicalizadas, un vínculo más individualizado con los afiliados y la concepción del sindicato como una organización que provee de servicios (descuentos en el comercio, tarjetas de créditos, etc.) para fidelizar al «cliente».

¿Qué puede comportar este modelo de negociación colectiva? Experiencias pasadas ponen de relieve que este modelo descentralizado puede contribuir a la ingobernabilidad. De hecho, esta es la experiencia que se desprende del Informe de la Comisión Donovan en el Reino Unido durante los años sesenta: conflictividad intermitente, mayor número de huelgas y fragmentación de la

representatividad. Y en caso de un escenario inflacionista en la Europa de los próximos años, ¿cómo pactar una moderación de los salarios para controlar la inflación?

2) Escenario 2, coordinación de pactos sociales y negociación colectiva.

Este segundo escenario se desprende de la tendencia a establecer pactos de concertación nacionales. En la Unión Europea se podría alcanzar una concertación a través del diálogo macroeconómico en colaboración con el ECOFIN y el Banco Central Europeo. Quizás esta tendencia se pueda reforzar para hacer frente a la unión monetaria: un hipotético escenario inflacionista podría acelerar la necesidad del «intercambio político» para moderar el crecimiento de los salarios y su compensación por medio de políticas fiscales redistributivas. Asimismo, los pactos podrían estar relacionados con la salvaguarda de los sistemas de pensiones, del seguro del desempleo y la seguridad social (como se ha hecho en Finlandia). Los pactos nacionales podrían estar coordinados con las posibles directrices generales del diálogo macroeconómico, mientras que la negociación colectiva podría estar articulada entre los países fronterizos con una importante integración sectorial de sus economías. Sin embargo, los pactos podrían ser difíciles de alcanzar si las oscilaciones del ciclo económico son fuertes. Las políticas fiscales no serían suficientes ni podrían cumplir su función redistributiva.

3) Escenario 3, coordinación de la negociación colectiva en la Unión Europea. La integración en el mercado único empuja, cada vez más, a coordinar la negociación de los salarios. Los costes laborales y la competencia son cada vez más interdependientes. Este argumento tiene importancia en los sindicatos alemanes y ya existen hoy estrategias de coordinación entre Alemania, Holanda, Austria y Bélgica.

La extensión de este modelo de coordinación podría suponer: a) un sistema unificado de relaciones laborales en la UE; b) una coordinación de determinadas materias de negociación en el ámbito de la UE; c) una coordinación transnacional en el nivel industrial; y d) una coordinación informal de las pautas de negociación. Sin embargo, el coste de esta coordinación sería muy alto. Muchos obstáculos (culturales, lingüísticos y jurídicos) hacen todavía hoy poco creíble este escenario.

Tabla 11. Escenarios futuros

Escenario 1: descentralización negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor adaptabilidad de los salarios a las condiciones concretas de productividad de las empresas. • Bajos costes de coordinación sindical y empresarial. • Riesgos de debilitación de los sindicatos.
Escenario 2: coordinación pactos sociales y negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimientos de diálogo macroeconómico. • Coordinación nacional con pactos. • Coordinación salarial de países fronterizos. • Altos costes de coordinación sindical y empresarial.

Escenario 3: coordinación negociación colectiva en la Unión Europea.	<ul style="list-style-type: none"> • Unificación del sistema europeo de relaciones laborales. • Coordinación transnacional materias negociación. • Liderazgo de IG Metall.
Escenario 4: combinación y descentralización con alguna cooperación transnacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación descentralizada de acuerdo a las tradiciones y cultura local. • Adaptación flexibilidad. • Coordinación por medio de comités de empresa europeos.

4) **Escenario 4, combinación de la descentralización con alguna cooperación transnacional sectorial.** Esta opción podría ser más realista a tenor de la diversidad y heterogeneidad de las culturas y tradiciones sindicales; sería una combinación de los escenarios 1 y 3. Es decir, por un lado, se podría configurar un modelo de negociación descentralizado, atendiendo a las características locales. Y por otro lado, una negociación coordinada a través de los comités de empresa europeos y de las federaciones de industria de los sindicatos, que se verían impulsadas a cooperar particularmente en materia salarial. En este sentido, los sindicatos podrían ganar parte del poder que han perdido en el plano del Estado-nación. Los costes de coordinación de este escenario serían menores.

4.10. Balance de la Estrategia Europea de Lisboa (2000)

La **Estrategia de Lisboa (2000)** ha constituido el primer intento de hacer una política global comprensiva, incluyendo las materias sociales en el proyecto de la Unión Europea. Por consiguiente, ha tenido un importante significado político y social después de los rápidos avances del **Tratado de Maastricht (1992)** y de **la Cumbre de Luxemburgo (1997)**. Pero después de los años noventa, la primera década del siglo XXI ha sido de estancamiento político en la construcción europea.

La Estrategia de Lisboa ha tratado de dar respuesta a los problemas económicos, al desempleo y los retos macroeconómicos de la UE. Pero diez años después del impulso de la Estrategia de Lisboa (2000), los logros alcanzados son desalentadores.

La Estrategia de Lisboa tenía objetivos ambiciosos de integración y cohesión social. En este sentido, Natali (2009) señala dos de sus objetivos fundamentales: el primero, promover un nuevo modo de *governance* a través del OMC (Método Abierto de Coordinación) para la política de empleo, para las relaciones laborales y el mercado de trabajo, pero también para la reforma de los sistemas de bienestar; y el segundo, renovar el modelo socioeconómico para «hacer la economía europea la más competitiva del mundo», basada en la idea de la sociedad del conocimiento.

Los economistas, y los sindicatos en particular, han reclamado una mayor coordinación de la política macroeconómica entre los Estados miembros. El ejemplo del modelo socialdemócrata escandinavo es una referencia alternativa que ofrece resultados económicos eficientes, los cuales cuestionan las políticas neoliberales inspiradas en los países anglosajones.

Desde la perspectiva socialdemócrata, se ha apostado por un pacto social entre empresarios, sindicatos e instituciones de la UE, con una mayor coordinación de la política macroeconómica a escala supranacional, con inversión en infraestructuras de comunicación y transporte; acompañada por una política de inversiones públicas impulsadas por la UE para fomentar la innovación tecnológica; fomentar la interacción y la coordinación como forma de aprendizaje e impulsar el desarrollo de instituciones similares entre los países miembros (Lofataine y Muller, 1998).

Por el contrario, los planteamientos neoliberales han apostado por la necesidad de una economía más competitiva en lo referente al problema de la innovación tecnológica y las cualificaciones profesionales. Pero los principales obstáculos que identifican estos analistas son la «rigidez institucional y la regulación de las relaciones laborales». Esta última es excesiva para los neoliberales, que califican al problema como «euroesclerosis». Por consiguiente, los neoliberales demandan mayor flexibilidad y movilidad de la mano de obra.

Desde la ciencia política se han estudiado las formas de relanzar la cooperación supranacional y el debate sobre la fundación normativa de la UE. El objetivo más relevante ha sido el la construcción del Modelo Social Europeo. Muchos analistas entienden que el éxito mediático de la Cumbre de Lisboa no ha sido por sus contenidos económicos, sino por sus objetivos políticos y sociales. La idea de la *ciudadanía europea* ha constituido un avance importante porque ahora se habla de **derechos de ciudadanos sin un Estado de referencia**, lo que constituye un intento de superar el ámbito del Estado-nación para otorgar derechos a la ciudadanía, entre otros el de la movilidad, o derechos sociales que obliguen a la coordinación de los sistemas nacionales de pensiones, por ejemplo. Otro objetivo político singularmente importante era mejorar la legitimidad de las instituciones de la Unión Europea por medio del impulso de la Constitución europea y la consagración de la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales (1989), como ya hemos visto en páginas anteriores.

En resumen, lejos de haberse producido un proceso de mayor integración para consolidar el Modelo Social Europeo en la última década, se ha producido un retorno al discurso nacional, lo que se explica desde la teoría intergubernamentalista.

El **intergubernamentalismo** es una explicación teórica que interpreta la construcción europea como una forma de relaciones internacionales entre Estados y no como parte de un proyecto político unitario en proceso de convergencia inducido por factores estructurales (como el mercado único).

¿Por qué ha crecido la influencia intergubernamentalista en este periodo, 2000-2010? En la literatura especializada, se encuentran varias explicaciones.

- La primera es que la «cuestión social» ha reclamado la defensa del ordenamiento nacional del empleo antes que exponerse al riesgo de mercados internacionales abiertos.
- En segundo lugar, ello ha ido acompañado de un crecimiento de los partidos nacionalistas y de derecha o centroderecha en las elecciones políticas nacionales, lo que ha reforzado el sentimiento identitario a costa de reducir el sentimiento cosmopolita europeo.
- En tercer lugar, el miedo al riesgo y a la incertidumbre ha venido frenando la transferencia de competencias nacionales al espacio de soberanía mancomunada de la UE.
- Y, asociado a ello, en cuarto lugar, el estancamiento del crecimiento económico, la crisis financiera y el desempleo han cambiado el orden de prioridades de los gobiernos nacionales: estos han tenido que dar respuestas a sus problemas de legitimidad en el marco del Estado-nación antes que a las exigencias de legitimidad supranacional de la Unión Europea.

Estos problemas han hecho que la «cuestión social» se haya puesto como una prioridad en las agendas políticas nacionales y sociales. Aunque los gobiernos se han encontrado con serias dificultades para desarrollar las políticas sociales y de empleo, a tenor de las restricciones en el uso del déficit, la deuda pública y el control de la inflación impuestas por el **Tratado de Maastricht** y últimamente por las finanzas internacionales y las agencias de calificación de la deuda pública y privada.

La Estrategia Europea 2020 se presenta como un nuevo intento de superar de forma «inteligente, sostenible e integradora» los problemas y el fracaso de los objetivos inalcanzados en el 2010 (Comisión Europea, 2010). La Estrategia 2020 plantea la obligatoriedad de sostener los criterios de contención del déficit y la deuda pública –lo que se acompaña con un sistema de sanciones para los países incumplidores, artículo 120– y recomendaciones de colaboración en política de empleo y política social –artículos 145 y 151. Dicha estrategia tiene tres prioridades: a) Lograr un crecimiento inteligente basado en el desarrollo

de la economía del conocimiento y la innovación; b) Lograr un crecimiento sostenible de forma que se haga un uso más eficaz de los recursos naturales; y c) un crecimiento integrador con un alto nivel de empleo y cohesión social y territorial. Estas prioridades se despliegan en cinco objetivos: 1) alcanzar una tasa de empleo del 75% de la población entre 20 y 64 años, con una tasa de empleo femenino del 68,5%; 2) alcanzar una inversión equivalente al 3% del producto interior bruto en I+D; 3) alcanzar un uso racional de las energías, mediante el control de las emisiones de gases de efecto invernadero en un 20%, el incremento en otro 20% del uso de las energías renovables y la mejora de la eficiencia energética en otro 20%; 4) alcanzar una reducción del fracaso escolar en un 10% y lograr un 40% de personas con estudios universitarios para la cohorte de edad comprendida entre los 30 y 34 años; 5) y finalmente, reducir el riesgo de pobreza y exclusión social para 20 millones de ciudadanos europeos.

Resumen

En el primer epígrafe de este módulo hemos visto el proceso histórico de institucionalización del conflicto laboral, lo que significa que el conflicto de intereses laborales entre capital y trabajo ha sido reconocido por el derecho del trabajo. La expresión de este avance en los derechos laborales y sociales se plasma en la llamada «constitucionalización del derecho del trabajo». En efecto, el derecho colectivo del trabajo ha sido reconocido después de la Segunda Guerra Mundial en las Constituciones de los países de nuestro entorno, incluida también España en 1978. Dicho reconocimiento ha comportado la creación de instituciones como la negociación colectiva, la mediación, conciliación y arbitraje. La institucionalización del conflicto ha suavizado la expresión del mismo. Asimismo, las causas del conflicto también se han reducido desde los años de la posguerra hasta hoy, lo que se explica por la mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora, por la reducción de las desigualdades sociales, por la redistribución de riquezas y protección social a través del Estado del Bienestar. Estos logros sociales alcanzados en la denominada «edad de oro del capitalismo avanzado (1950-1980)», vienen siendo cuestionados como consecuencia de la globalización, de la integración en la Unión Europea, de la desregulación de la economía, de la erosión del derecho del trabajo y de las reformas de las instituciones de redistribución y solidaridad.

Precisamente, el Modelo Social Europeo es hoy uno de los marcos donde se dirimen los mencionados grandes retos de futuro de la cohesión social. El Modelo Social Europeo, como mito, es una aspiración en fase de construcción para los sindicatos y las fuerzas políticas progresistas. Pero el MSE como realidad está condicionado por la limitación en el uso de los instrumentos de política económica de los gobiernos nacionales y de la propia Comisión Europea. El discurso y la práctica supranacional alcanzada con la Unión Monetaria no ha sido posible trasladarla de igual manera a la política social y a la política de empleo. Estas dos políticas son básicas para la legitimidad de las instituciones en el ámbito nacional. El problema de la legitimidad de origen explica la prioridad de los gobiernos nacionales por responder a la incertidumbre social que generan los mercados: incertidumbre en el empleo, en la protección social y en el bienestar. Estas áreas de política social no han sido cedidas al ámbito de la soberanía mancomunada representada en la Comisión Europea.

Por el contrario, el discurso y las políticas de la Comisión Europea se han inspirado más en las propuestas neoliberales que en la socialdemócrata. Los principios ideológicos que han dominado la escena europea se han inspirado en el modelo anglosajón: más mercado, más activación, más voluntarismo, métodos suaves de coordinación, *soft law*, más flexibilidad laboral y menos garantías y protección social. Ello ha solapado algunos intentos de impulsar políticas de la «tercera vía» en Europa. La orientación neoliberal ha dado incluso pie

a la introducción de principios liberales en la gestión de los servicios públicos (*accountability*). En conclusión, todo ello ha contribuido al reforzamiento de la perspectiva intergubernamental, tanto desde el punto de vista de la acción política como desde el punto de vista analítico y explicativo del desarrollo de las políticas laborales europeas.

Actividades

Prácticas de análisis de las relaciones laborales mediante las páginas webs especializadas:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/structure.htm>

Relaciones laborales en la Unión Europea

Desde 1997, esta página es una importante fuente de información sobre las relaciones laborales en la Unión Europea. Es coordinada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, con sede en Dublín y con una amplia red de centros nacionales de investigación y estudios que ofrecen información mensual actualizada sobre temas de las relaciones laborales: negociación colectiva, conflictos laborales, empleo, salarios, accidentes laborales, afiliación sindical, etc. Además, cubre la información sectorial, nacional y supranacional.

Observatorio de la Negociación Colectiva en España.

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Boletin/Boletin.htm

Esta página del Observatorio de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo español ofrece información desde el año 2007 por medio de boletines. La información que presenta es muy sucinta: contiene análisis de la coyuntura de las relaciones laborales y también fichas en forma de tablas con indicadores económicos, de empleo e información sobre los convenios colectivos.

Comisión Europea: empleo, asuntos sociales e inclusión

En esta página se publica anualmente un estado de la cuestión y balance de las relaciones laborales. Se trata de un estudio comparado de utilidad para ver las tendencias y el debate sobre la convergencia de las relaciones laborales.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=22>

Consejo Económico y Social (CES)

Esta es una institución básica en el diálogo social, forma parte de la llamada estructura neo-corporatista. El CES es un punto de encuentro, diálogo, negociación y formulación de propuestas al Parlamento a petición del Gobierno. En el CES se realizan estudios y publicaciones sobre las relaciones laborales y la negociación colectiva. En este sentido, es particularmente importante su Anuario Socioeconomico y Laboral.

<http://www.ces.es>

Películas

El cine ofrece la oportunidad de visualizar y explicar algunos aspectos de las relaciones laborales. El cine-fórum es una buena técnica para mejorar el aprendizaje, comprender mejor las lecturas de los textos y debatir su contenido. Recomendamos las siguientes películas.

Pan y rosas.

Es una película sobre las relaciones laborales y la inmigración en Estados Unidos. Trata el problema de los trabajadores de la limpieza y la actividad sindical en California.

La cuadrilla, de Ken Loach.

Es una película británica que trata de las relaciones laborales en el sector de los ferrocarriles británicos. Trata el problema de la siniestralidad laboral como consecuencia de la precarización del empleo a consecuencia de la privatización de los ferrocarriles.

Recursos humanos, de Laurent Canet.

Es una película francesa que trata la complejidad de los «recursos humanos» durante un proceso de restructuración de una empresa textil. Un joven licenciado en recursos humanos se enfrenta al despido de trabajadores, entre los cuales se encuentra su padre.

Glosario

comités de empresa europeos *m pl* La Directiva Europea de Comités de Empresa (1994/45/CE) nace a partir de la experiencia de acuerdos ya registrados en grandes empresas multinacionales en la década de los ochenta, y tiene por objeto facilitar la participación de los trabajadores en las empresas, así como el derecho de información y consulta, aunque con carácter subsidiario a la legislación laboral existente en el país. Posteriormente, la Directiva 97/74/EC ha contribuido a la extensión de los comités de empresa europeos mediante su implantación obligatoria. Los comités son órganos de representación de los trabajadores de todos los países donde esté instalada la empresa. Se considera empresa de dimensión comunitaria aquellas que cuenten con más de mil empleados en el conjunto de los Estados miembros.

codeterminación (*Mitbestimmungs-gesetz*) *f* En Alemania, la codeterminación cubre dos niveles distintos de participación de los trabajadores: en los consejos de empresa y en el consejo de administración. La codeterminación es paritaria en los consejos de administración de las grandes empresas siderúrgicas y mineras, y aparece por primera vez con la Ley de 1951. En 1952, la Ley de Constitución de Comités de Empresa otorga una tercera parte de la representación en los consejos de administración a los trabajadores, en aquellas empresas comprendidas entre 500 y 1.999 empleados. La ley de 1976 otorga un número igual de representantes de los trabajadores y de accionistas en los consejos de administración en las empresas con más de 2.000 empleados. La codeterminación supone la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones estratégicas de las empresas, aunque solo afecta al 25% de los trabajadores alemanes.

Ved S. Zagelmayer (1998). «700 companies covered by Co-determination Act». Dublín: Eiroline.

<<http://www.eiro.eurofound.ie>>

sistema Ghent *m* El sistema Ghent es propio de los países escandinavos y consiste en la gestión del seguro de desempleo por parte de los sindicatos. Su finalidad es comprometer a los sindicatos en la gestión del seguro de desempleo y, con ello, vincular el comportamiento de los salarios al futuro de la cobertura por desempleo. Dicho de otra manera, el sistema Ghent traslada a los sindicatos la responsabilidad en la gestión de las contribuciones sociales y del gasto por desempleo. Contribuye a la moderación en el comportamiento de los salarios a través de la negociación colectiva. Pero también lleva parejo un aumento de la afiliación sindical, un importante poder institucional de los sindicatos y un compromiso moral con los desempleados. Asimismo, los sindicatos se comprometen con las políticas activas de empleo, con la formación y el reciclaje profesional y la movilización de la fuerza de trabajo.

autoridad *f* Forma de poder legitimado que es respetada y reconocida por aquellos en los que obra recíprocamente. La legitimación es una forma de aprobación social que es esencial para establecer las relaciones de poder. La autoridad legítima ha sido históricamente apuntalada por el carisma, la tradición o la fuerza de la ley. La autoridad carismática ocurre cuando un líder legisla en virtud de sus cualidades personales. La dominación tradicional ocurre cuando el poder para legislar está legitimado por el respeto a la tradición y al pasado. Y cuando el poder se legitima mediante leyes, reglamentaciones y procedimientos, podemos decir que se trata de una forma de dominación legal-racional.

democracia industrial *f* Se toma como sinónimo de democracia económica, aunque este último tiene un sentido más amplio, mientras que el primero se refiere al ámbito de la empresa y de las relaciones laborales. Pero ambas ideas supone una evolución de la democracia política, es decir, supone el desarrollo de derechos de participación en la toma de decisiones estratégicas, en la organización del trabajo y derecho a voto. Sin embargo, en el mundo de la empresa esos derechos apenas están presentes, ya que dominan en ellas las estructuras autoritarias. Por tanto, democracia industrial significa democracia y derechos de participación en el centro de trabajo.

gobernabilidad *f* Consiste en la capacidad de un gobierno para ejercer dos funciones: la legitimidad y la eficacia. «La gobernabilidad es la cualidad propia de una comunidad política según la cual sus instituciones de gobierno actúan eficazmente de su espacio de un modo considerado legítimo por la ciudadanía, permitiendo así el libre ejercicio de la voluntad política del poder ejecutivo mediante la obediencia cívica»: Arbox y Giner (1993). *La gobernabilidad* (pág. 13). Madrid: Siglo XXI.

institución *f* En el prefacio de las *Reglas del método sociológico*, Durkheim define las instituciones como «todas las creencias y todos los modos de conducta instituidos por la colectividad». La sociología puede ser definida como la ciencia de las instituciones, de su génesis y de su funcionamiento. Otro sociólogo, Veblen, ha definido la institución como «extendidos hábitos de pensar, usos y costumbres que regulan la acción social. En este sentido, las instituciones pueden ser consideradas como mecanismos de control instaurados por la acción colectiva para canalizar a la acción individual. La escuela institucionalista en economía trata

de explicar cuál es el papel regulador de las tradiciones, las costumbres, los grupos informales y formales, así como el papel de los sindicatos en la regulación del mercado de trabajo.

institucionalización *f* «Prácticas sociales que se repiten regular y continuamente, están sancionadas y son mantenidas por las normas sociales y tienen una importancia fundamental en la estructura social»: N. Abercrombie; S. Hill; B. S. Turner (1992). *Diccionario de sociología*. Madrid: Cátedra.

orden social *m* Por orden social se entiende «el sistema central de clasificación, jerarquización y valoración de las actividades e individuos que constituyen una sociedad y que es compartido (y a la vez disputado desde los propios criterios de clasificación) por los miembros que forman parte de la misma. El hecho de que sea a la vez compartido y disputado supone que solo puede constituirse y reproducirse a lo largo del tiempo por combinaciones diversas de conformidad y coacción que, por otro lado, ha de ser clasificada como legítima»: C. Prieto (2000). «Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo». *Revista Política y Sociedad* (núm. 34, pág. 21). Madrid.

Bibliografía

- Albalade, J.** (2008). «La implantación de los comités de Empresas Europeos en España» *REIS* (núm. 214, pág. 177-207).
- Alós, R.; Beneyto, P.; Jódar, P.; Vidal, S.** (2011). *La dinámica de la afiliación sindical*. Madrid: Fundación 1.º de Mayo,
- Aglietta, M.** (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.
- Albert, M.** (1992). *Capitalismo contra capitalismo*. Barcelona: Paidós.
- Albert, M.** (1996). «The single currency US the Model Rhine». *Transfer Review* (núm. 2).
- Akers, P.; Wilkinson, A.** (2003). *Understanding Work and Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Baylos, A.** (1991). «La intervención normativa del Estado en materia de relaciones laborales». En: F. Miguélez; C. Prieto. *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Beneyto, P.** (2018). «Representación sindical en la Unión Europea y España. Estructura, cobertura y nuevos retos». *Acciones e Investigaciones sociales* (núm. 38, págs. 37-62).
- Boeri, T.; Brugiavini, A.; Calmfors, L.** (2002). *Il ruolo del sindacato in Europa*. Milán: Università Bocconi Editori.
- Bordogna, L.** (1995). «Tendenze recenti nel conflitto industriali». En: A. Chiesi. *Lavoro e relazioni industriali in europa*. Roma: La Nova Italia Scientifica.
- Bordogna, L.; Cella, G. P.** (2002). «Decline or transformations? Change in industrial conflicts and its challenges». *Transfer Review* (vol. 8, núm. 4).
- Boyer, R.** (1992). *La teoría de la regulación*. Valencia: Alfons El Magnànim.
- Carrasquer, P.; Massó, M.; Martín Artiles, A.** (2005). «La conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva». *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 23, núm. 1).
- CEOE-CEPYME** (2012). Afiliación CEOE-CEPYME. Madrid: <http://www.ceoe.es/ceoe/>. Consultado el 1 febrero del 2012.
- Comisión Europea** (2020). Europa 2020: Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas: Comunicación de la Comisión. COM(2010) 2020.
- Dahrendorf, R.** (1961). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Donovan, Informe de la Real Comisión** (1971). *Las relaciones laborales en Inglaterra*. Madrid: ZYX.
- Dovilk, J. E.** (2008). «Building Bridges: Nordic industrial relations in transition». En: L. Magnusson; H. Jorgensen; J. E. Dolvik (2008). *The Nordic approach to growth and welfare*. Bruselas: European Trade Union Institute.
- Dunlop, J. T.** (1958/1978). *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Península.
- Edwards, P. K.** (1987). *Las huelgas en los Estados Unidos, 1881-1974*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, P. K.; Schullion, H.** (1987). *La organización social del conflicto laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, P. K.** (1990). *Conflicto en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Erne, R.** (2008). «Do Unions Have an Interest in Euro-Democratization?». En: R. Erne. *European Unions*. Londres: Cornell University Press.
- Esping-Anderson, G.** (1992). *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Alfons El Magànim.

- Esping-Andersen, G.** (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- Fernández Steinko, A.** (2002). *Experiencias participativas en economía y empresa*. Madrid: Siglo XXI.
- García Calavia, M. A.** (2008). *Sociologia de les relacions laborals*. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- Giddens, A.** (1991). *La tercera vía*. Madrid: Alianza.
- Gogh, I.** (1992). *Economía política del Estado del Bienestar*. Madrid: H. Blume.
- Hoffman, R. y otros** (1998). *The German Model of Industrial Relations between Adaptation and Erosion*. Dusseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Hall, P.; Soskice, D.** (2001). *Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hyman, R.** (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.
- Hyman, R.** (1997). «Trade unions and interest representation in the context of globalisation». *Transfer Review* (vol. 3, núm. 3). Bruselas.
- Hyman, R.** (2000). *Understanding Unions*. Londres: Sage.
- Hyman, R.; Ferner, A.** (1994a). *Industrial Relations in the New Europe*. Londres: Blackwell.
- Hyman, R.; Ferner, A.** (1994b). *New frontier in European Industrial Relations*. Londres: Blackwell.
- Köhler, H. D.** (1995). *El movimiento sindical en España*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Köhler, H. D.; González Bagega, S.** (2004). «¿Hacia un sistema de relaciones industriales europeo?». *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 1, núm. 22).
- Köhler, H. D.; Martín Artiles, A.** (2009). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Lallement, M.** (1996). *Sociologie des professionnelles*. París: La Decouverte.
- Lafontaine, O.; Müller, C.** (1998). *No hay que tener miedo a la globalización*. Madrid: Biblioteca nueva.
- Lange, P.; Ross, G.; Vannicelli, M.** (1991). *Sindicatos, cambio y crisis*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Lanzalaco, L.** (1995). «L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali». En: A. Chiesi. *Lavoro e relazioni industriali in Europa*. Roma: La Nova Italia Scientifica.
- Lembruch** (1991). «Concertación y estructura de redes neocorporatistas». En: Goldthorpe (Comp.). *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*. Madrid: MTSS.
- Lipset, S. M.** (1960). *Political Man*. Nueva York: Doubleday Archer.
- Luxemburgo, R.** (1974). *Huelga de masas, partido y sindicatos*. Madrid: Siglo XXI.
- Magnusson, L.; Jorgensen, H.; Dolvik, J. E.** (2008). *The Nordic approach to growth and welfare*. Bruselas: European Trade Union Institute.
- Marshall, T. H.; Bottomore, T.** (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Martín Artiles, A.** (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: CES.
- Martín Artiles, A.** (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: UOC.
- Martín Artiles, A.; Alós, R.** (2003). *Negociación y conflicto*. Barcelona: UOC.
- Montaya Melgar, A.** (1992). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

- Natali, D.** (2009). «The Lisbon strategy a decade on: a critical review of a multi-disciplinary literature». *Transfer* (vol. 1, núm. 15, pág. 111-137).
- Offe, C.** (1992). *La gestión política*. Madrid: MTSS.
- Pardo Avellandeda, R.; Fernández de Castro, J.** (1991). «Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales en la España democrática, 1977-1990». En: F. Miguélez; C. Prieto. *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Pérez Infante, I.** (2004). «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España». *Revista Ministerio de Trabajo* (núm. 46).
- Piore, M.; Sabel, Ch.** (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- Poole, M.** (1991). *Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales*. Madrid: MTSS.
- Poole, M.** (1993). *Relaciones Industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Recio, A.** (1997). *Trabajo, personas y mercado*. Madrid / Barcelona: Fuhem-Icaria.
- Rees, A.** (1987). *La influencia económica de los sindicatos en Estados Unidos*. Madrid: MTSS.
- Regini, M.** (2000). *Modelli di capitalismo*. Roma / Bari: Laterza.
- Rex, J.** (1981). *El conflicto social*. Madrid: Siglo XXI.
- Rigby, M.; Serrano, R.** (1997). *Estrategias sindicales en Europa: convergencia o divergencia*. Madrid: CES.
- Ritter, R.** (1991). *El Estado Social, su origen y desarrollo en una comparación internacional*. Madrid: MTAS.
- Rodríguez Cabrero, G.** (1985). «La estructuración del Estado del Bienestar». *REIS* (núm. 31, págs. 79-104).
- Ross, G.; Hartman, P.** (1960). *Changing patterns of Industrial Conflict*. Nueva York: Wiley and Sons.
- Scharpf, F.** (2000). *Gobernar Europa*. Madrid: Alianza Editorial.
- Sarries, L.** (1993). *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Zaragoza: Ediciones Mira.
- Schmitter, Ph.** (1985). «La mediación de intereses». *REIS* (núm. 31). Madrid.
- Serrano, A.** (2005). «Del desempleo como riesgo al desempleo como trampa». *Cuadernos Relaciones Laborales* (vol. 23, núm. 2).
- Shorter, M.; Tilly, Ch.** (1970). *Strikes in France, 1830-1968*. Cambridge University Press.
- Sisson, K.** (1987). *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*. Madrid: MTSS.
- Sisson, K.; Martín Artiles, A.** (2001). *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid: CES.
- Slomp, H.** (1998). *Between bargaining and Politics*. Londres: Praeger.
- Standing, G.** (1999). *Global labour and flexibility*. Nueva York: MacMillan Press University.
- Terry, M.** (1991). *Glossary on Industrial Relations in UK*. Dublín: European Foundation.
- Traxler, F.** (2000). «National Pacts and Wage Regulation in Europe». En: G. Fajertag; Ph. Pochet. *Social Pacts in Europe*. Bruselas: ETUI.
- Visser, J.** (1992). «La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental». *Revista Sociología del Trabajo* (núm. 14). Madrid.
- Visser, J.** (2011). *Data base in Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State intervention and Social Pacts, 198-2010 (ICTWSS)*. [Fecha de consulta: junio de 2019].

Waddington, J.; Hoffman, R. (2000). «Trade unions in Europe: reform, organisation and restructuring. En: J. Waddington; R. Hoffman. *Trade Unions in Europe*. Bruselas: European Trade Unions Institute.

Weber, H. (1988). *El patrón de los patronos. El CNPF (1946-1986)*. Madrid: MTSS.

Williams, K; Williams, J. (1990). *Antología de Beveridge*. Madrid: MTAS.

Windmuller, J. P. (1989). *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*. Madrid: MTAS.

Zagelmayer, S. (1998). «700 companies covered by Co-determination Act». Dublín: Eironline.

