

35. EL SINDICALISMO EN LA GOBERNANZA DEL TRABAJO EN ESPAÑA. CAMBIOS Y RETOS ORGANIZATIVOS Y ESTRATÉGICOS

MARCIAL SÁNCHEZ MOSQUERA y MILAGRO MARTÍN LÓPEZ
Facultad de Ciencias del Trabajo-Universidad de Sevilla

Resumen: El presente documento de trabajo presenta una aproximación inicial a los cambios normativos, tecnológicos y de gobernanza del trabajo en España en los últimos veinte años del lado de las organizaciones sindicales más representativas. La década de 1990 inicia un debilitamiento general de los sindicatos en Europa que se ha intensificado a partir de 2008, con el inicio de la crisis económica. El diálogo social ha sido el principal damnificado con los cambios iniciados a partir de esa última fecha. Sindicatos tan dependientes de su papel institucional como los españoles debería abrir un espacio de reflexión para hacer un replanteamiento general estratégico y táctico. Las nuevas propuestas deben estimar el acercamiento de colectivos poco o nada sindicados, singularmente caracterizados como «atípicos» y que engloban colectivos de trabajadores definidos por su juventud y la precariedad de sus empleos. Para ello, deben generar y restaurar alianzas sociales, económicas y políticas a nivel nacional, pero también, en una economía internacionalizada, a escala internacional, singularmente en la franja Sur de Europa.

Palabras clave: Sindicatos; afiliación; conflictividad; cambios organizativos; trabajo atípico

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD

INTRODUCCIÓN

El texto comparte la visión de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y del constitucionalismo social, presente en constituciones como la española de 1978 (también la primera democrática de 1931), acerca de la necesidad y utilidad de los sindicatos para la gobernanza del trabajo. Tal administración y gobierno, del mismo modo, resulta más que deseable, por ser favorecedora de estabilidad social y política, y prosperidad económica. No obstante, en los últimos años las críticas a los sindicatos se han redoblado. Con una orientación liberal (debe recordarse en el inicio del capitalismo industrial estas organizaciones estaban fuera de la ley) se les identifica como distorsionadores del mercado. De este modo son responsabilizados obstaculizar la prosperidad y el empleo. Como barreras a la innovación y el progreso tecnológico (Bradley, Kim y Tiam, 2016), rémoras a la efectividad o el rendimiento financiero de las empresas (Larroche, 2004) y, en ese sentido, perjudiciales para el empleo (Chu, Cozzi y Furukawa, 2016) y el bienestar (Chan, Shaw y Lai, 2007).

Sin embargo, entendemos estas organizaciones como parte esencial en la organización y gobierno de los sistemas de libre mercado y democráticos. El reconocimiento legal de los sindicatos, su autonomía y capacidad de acción, forman parte, junto con el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, de las primeras democracias surgidas tras la primera guerra mundial. Debe insistirse que, desde una perspectiva histórica, han sido las dictaduras las que han suprimido la libertad y autonomía sindical, pero también el derecho de huelga. Debe señalarse que el Grupo de Empleadores en la OIT han iniciado una campaña para reducir tal derecho, que por otro lado se vincula en Europa a la Carta de Derechos Humanos e incluso a los derechos humanos (en entredicho en la actualidad por los Empleadores en la OIT (Frey, 2017).

En Europa Occidental, el periodo de mayor prosperidad y estabilidad democrática coincidió con la afiliación y un poder creciente de los sindicatos. En las décadas de 1980 y, sobre todo, 1990 ese poder comenzó a erosionarse. España, sometida a una dictadura extemporánea durante cuarenta años, se incorporó al grupo de países democráticos justo cuando viraban las políticas y el papel de los sindicatos en política, economía y cuestiones sociales comenzaba a retroceder. La crisis iniciada en 2008 ha confirmado el retroceso en afiliación, representatividad y capacidad de convocatoria mediante huelgas de estas organizaciones. Este retroceso debe ser motivo de reflexión y estudio. Las propias organizaciones, de hecho, parecen haber tomado conciencia definitivamente y han comenzado, aunque *tímidamente*, un debate acerca de las alternativas a su alcance para revitalizar el movimiento sindical.

Este documento de trabajo propone una aproximación a las innovaciones iniciadas por los sindicatos españoles para recuperar la iniciativa, también propone líneas de acción en ese sentido. En ese sentido, el texto se articula en torno a tres epígrafes. Uno primero en que se analiza la importancia de la institucionalización de los sindicatos más representativos y su participación en el diálogo social desde la década de 1990. El segundo centrado en el periodo que inicia en 2008 con el comienzo de la crisis. En este apartado se atenderá sobre todo las consecuencias de la ruptura del consenso con los gobiernos de turno desde 2010 y el fuerte deterioro del mercado de trabajo, además de su fragmentación. El tercero aborda los cambios iniciados y los retos organizativos y estratégicos que afrontan estas organizaciones. Finalmente, un apartado de conclusiones.

LA IMPORTANCIA DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN. DIÁLOGO SOCIAL EN LA DÉCADA DE 1990

Las constituciones surgidas tras la segunda guerra mundial establecieron claramente la primacía de la política sobre el mercado (Romagnoli cit. en Baylos, 1994, p. 142). Cuando España inauguró su actual democracia, los ordenamientos legales de los países del entorno se basaban en los consensos de posguerra y el constitucionalismo social. Es por ello que su Constitución y las normas básicas de derecho del trabajo y la seguridad social consagran el papel de los sindicatos como intermediadores esenciales no solo del mundo del trabajo sino también en el ámbito económico, social y político.

Sin embargo, a partir del decenio de 1990 la política económica dominante ha prestigiado una visión del mercado como mecanismo de regulación autónomo de las relaciones entre los individuos, y el beneficio empresarial como origen del crecimiento económico y del empleo.

Tabla 1. Variación porcentual anual PIB real per cápita y tasa de desempleo en países Europa Occidental, 1996-2014

	1996-1999		2000-2003		2004-2007		2008-2011		2012-2014	
	PIBpc	Paro	PIBpc	Paro	PIBpc	Paro	PIBpc	Paro	PIBpc	Paro
UE 28	2.5	ND	2.0	9.0	2.3	8.4	-0.3	8.8	0.2	10.5
Eurozona	2.3	10.1	1.5	8.7	2.0	8.6	-0.5	9.4	-0.3	11.7
Alemania	1.5	9.1	0.8	8.5	2.3	10.1	1.0	7.0	0.5	5.2
Austria	2.8	4.6	1.4	4.3	2.4	5.3	0.4	4.7	-0.1	5.3
Bélgica	2.5	9.1	1.4	10.0	2.3	8.2	-0.1	7.6	0.0	8.2
Dinamarca	2.4	5.4	1.0	4.7	2.1	4.5	-1.3	6.1	-0.1	7.0
España	3.4	17.1	2.7	11.4	1.9	9.2	-1.7	17.6	-0.8	25.1
Finlandia	4.6	12.2	2.7	9.3	3.6	8.0	-1.0	7.7	-1.4	8.2
Francia	2.3	10.4	1.2	8.2	1.6	8.7	-0.2	8.8	-0.1	10.1
Grecia	3.1	11.6	4.0	10.5	3.4	9.5	-5.0	12.0	-2.8	26.2
Holanda	3.8	5.9	1.1	3.8	2.6	5.2	-0.2	4.5	-0.5	6.8
Irlanda	9.6	8.7	4.8	4.3	3.2	4.5	-2.2	11.8	2.0	13.0
Italia	1.6	11.2	1.3	9.0	0.9	7.2	-1.6	7.8	-2.1	11.8
Luxemburgo	ND	2.7	1.2	2.6	3.7	4.6	-1.5	4.9	0.1	5.7
Noruega	3.1	3.7	1.3	3.6	2.2	3.7	-1.2	3.2	0.8	3.4
Portugal	3.7	6.8	0.8	6.0	1.5	8.7	-0.7	11.1	-0.9	15.4
Reino Unido	2.8	6.7	2.7	5.1	2.0	5.1	-1.1	7.3	1.4	7.2
Suecia	3.2	8.6	2.4	6.0	3.3	7.1	-0.1	7.7	0.2	8.0

Fuente: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat>.

La crisis iniciada en la década de 1970 se dejó atrás en 1985, pero el crecimiento económico desarrollado a partir de los años 1990 fue moderado, además ha resultado persistente un relativo alto desempleo, disparado a partir de 2008. Han prevalecido las políticas centradas en la oferta y la desregulación económica como las «únicas posibles»: las que pueden responder a las nuevas exigencias competitivas y la globalización progresiva de los mercados. El auge de la internacionalización de la economía ha restado operatividad (y eficacia) al marco regulatorio estatal y, en consecuencia, a las instituciones económicas y sociales en las que están insertas los sindicatos. Todo lo anterior, además, ha generado una serie de cambios que ha reforzado la autoridad empresarial (Baños Díez y Pérez Cuerno, 2005, pp. 772-774 y 780-781). De otro lado, el giro financiero de la economía ha vuelto a los gobiernos cada vez más dependientes de las exigencias de este sector para desregular las relaciones laborales (Prosser, 2014).

En este periodo el sindicalismo español más representativo ha desempeñado un papel esencial dentro denominado «corporatismo competitivo» (*competitive corporatism*, Rhodes 2000). Con los objetivos básicos de generar empleo y preservar el Estado de Bienestar, los pactos sociales competitivos, en los países que han tendido lugar, han impulsado fórmulas de desregulación y flexibilidad menos radicales y lesivas de los modelos

sociales, *least-worst options* (Hyman y Gumbrell-McCormick, 2013: 117), pero también con menor coste político y económico para gobiernos y empresas. La segmentación de lo negociado ha permitido a los sindicatos sumarse a acuerdos concretos sobre políticas parciales, y evitar un apoyo global a políticas desreguladoras. No obstante, en términos de densidad sindical, con la excepción práctica de los países nórdicos, la tendencia ha sido a la baja.

TABLA 2. Densidad sindical en Europa Occidental, 1989-2013

	1989-93	1994-98	1999-2003	2004-08	2009-13
Austria	45.6	40.0	36.1	31.5	28.0
Bélgica	51.2	52.5	55.3	54.3	54.8
Dinamarca	75.2	75.8	72.9	68.7	67.0
Finlandia	76.0	79.7	74.4	70.5	69.2
Francia	9.8	8.5	8.0	7.6	7.7
RFA/Alemania	33.1	28.1	24.0	20.7	18.2
Grecia	35.8	29.3	24.9	23.9	22.1
Irlanda	51.1	44.9	36.1	32.2	33.9
Italia	39.0	37.2	34.4	33.9	36.3
Holanda	24.6	24.8	22.2	20.2	18.8
Noruega	58.1	56.5	54.5	53.9	53.2
Portugal	28.1	25.1	21.7	21.0	19.1
España	15.1	17.1	16.4	15.4	17.1
Suecia	84.0	84.7	78.9	73.5	68.4
Reino Unido	39.7	33.4	29.6	27.4	26.5

Fuente: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October 2015. Open access database at: www.uva-aias.net/en/ictwss

En la década de 1990, los pactos competitivos se extendieron favorecidos por las profundas reformas institucionales y cambios macroeconómicos exigidos a los Estados Miembros por la UE y por la crisis económica de los primeros años de la década (Rhodes, 2000: 166-167; Hancké y Rhodes, 2005, y Baccaro y Simoni, 2008: 1.341-1.343), sobre todo en los países que soportaban un alto desempleo. Sin embargo, la coyuntura política y el marco institucional de cada uno de los países también jugaron un papel clave, en el que la previsión de costes electorales y la correlación de fuerzas entre agentes sociales y gobierno fueron elementos determinantes (Hamann y Kelly, 2007). El caso de España es esclarecedor en este sentido. Pese a adherirse al Tratado de Maastricht y contar con

alto desempleo desde 1993, no se incorporó a la oleada de pactos sociales hasta 1996 (Molina & Rhodes, 2011: 182-185).

Las organizaciones sindicales más representativas saldaron esta etapa de consenso competitivo recuperando posiciones con respecto a la confrontación de 1987-1996. Muy claro en términos de representatividad sindical (Tabla 3) y también densidad sindical (Tabla 2). La cobertura de la negociación colectiva también aumentó (Tabla 4). Regini (2002) y Beneyto (2008) han valorado especialmente la participación de los sindicatos españoles en pactos que les otorgaron participación (y financiación) en el desarrollo de ciertas políticas (formación, igualdad de género, etc.), además el sindicato logra una mayor visibilidad. El sindicalismo español es uno de los que mejor evoluciona en términos comparados entre 1990 y 2008. Pero su avance fue limitado.

Tabla 3. Elecciones a representantes unitarios de los trabajadores 1990-2015

Año	Delegs.	CC OO		UGT		Otros	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
1990	237 261	87 73	36.9	99 737	42.0	49 794	20.9
1995	204 586	77 348	37.8	71 112	34.7	56 126	27.4
1999	260 285	98 44	37.8	96 77	37.2	65 975	25.0
2003	280 396	109 431	39.0	102 93	36.7	68 055	24.3
2007	310 231	121 556	39.2	114 269	36.8	74 406	24.0
2011	307 011	116 331	37.9	109 913	35.8	80 767	26.3
2015	261 237	94 263	36.1	85 917	32.9	81 057	31.0

Fuente: Jódar (2013: 543) y Secretaría Comunicación de Confederación Sindical CCOO.

CRISIS Y PRECARIEDAD LABORAL.

LA RUPTURA DEL CONSENSO Y EL REFUERZO DEL UNILATERALISMO

La práctica del consenso competitivo ha podido afectar un cierto desarme ideológico o, al menos, de asunción, siquiera en parte, del discurso político, económico y social dominante a través de la praxis sindical desarrollada en el diálogo social y los acuerdos sociales suscritos con gobiernos que interpretaban una política de orientación más o menos –según el caso– neoliberal (Sánchez Mosquera, 2013). Y también a través de una negociación colectiva cada vez más orientada a las necesidades de las empresas, en la que el nivel de negociación se ha descentralizado redundando en la debilidad de las organizaciones sindicales.

La crisis iniciada en 2008 trajo el práctico espejismo del regreso a políticas neo-keynesianas (Carrascal Incera et al., 2011: 1-2) como alternativa a las políticas de oferta, competitividad y desregulación desarrolladas desde la década de 1990. Los sindicatos

saludaron el regreso de políticas centradas en la demanda que podrían dirigir, como en otro tiempo, hacia el refuerzo de los sistemas de protección social y la mejora del empleo. Sin embargo, en el bienio 2009-2010 los gobiernos europeos iniciaron políticas de desregulación del mercado de trabajo y rigor fiscal (ajuste y reducción del gasto social). Se redoblaron las políticas de orientación liberal iniciadas en la década de 1980 y dominantes desde 1990. En realidad, han sido la Unión Europea (UE), a través de la Comisión, el Consejo y el Banco Central Europeo (BCE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) los que, en un contexto marcado por alto desempleo, déficit y deuda públicos, han patrocinado políticas de ajuste a gran escala basadas en devaluaciones internas, sobre todo en el Sur de Europa (Marginson, 2015: 107-108).

Los sindicatos, lejos de acordar estas políticas con los gobiernos, se han opuesto frontalmente. Aumentó apreciablemente el ritmo de huelgas generales en los países de Europa Occidental, desde Finlandia hasta Grecia, pasando por Irlanda, Holanda, Bélgica, Francia y sobre todo en el sur. Son sin duda estos países, España, Portugal, pero sobre todo Francia, Italia y Grecia los que computan más del 75% del total de huelgas generales desde 1995 a 2015. Esta zona ha focalizado una mayor incidencia de huelgas generales porque institucionalmente este tipo de huelga no tiene ninguna restricción, como sí ocurre en otros países europeos, y los sindicatos han focalizado su descontento contra los gobiernos. En total, se han producido 57 huelgas generales en los países de Europa Occidental entre 2008 y 2015, un promedio de algo más de 8 huelgas generales al año, mientras que las 70 que se produjeron entre 1995 y 2007 promediaban algo más de 5 al año (Vandaele, 2016, p. 283). Sin embargo, es obvio que estas huelgas no han alterado ni un ápice el programa de reformas desreguladoras y liberalizadoras.

En los países del sur las reformas laborales han supuesto, además, un ataque frontal hacia el papel de intermediación de los sindicatos, pues han debilitado significativamente la negociación colectiva, sobre todo la sectorial, y han reforzado el unilateralismo empresarial (Baylos, 2014; Cruces et al., 2015). En correspondencia con la falta de éxito de las huelgas generales, la conflictividad medida en jornadas perdidas por huelga se ha reducido a mínimos históricos.

TABLA 4. Cobertura de la Negociación Colectiva en Europa occidental, tasas promedio 1979-2013

	1989-93	1994-98	1999-2003	2004-08	2009-13
Austria	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0
Bélgica	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0
Dinamarca	82.9	85.0	85.0	83.3	83.0
Finlandia	85.0	83.0	89.0	89.0	86.0
Francia	94.9	93.4	ND	97.9	98.0
RFA/Alemania	85.0	76.2	68.5	63.4	59.3
Grecia	85.0	85.0	82.0	82.4	60.0
Irlanda	ND	ND	44.2	41.7	40.5
Italia	80.0	80.0	80.0	80.0	80.0
Holanda	75.0	80.0	85.1	79.2	85.5
Noruega	70.0	71.0	70.5	70.0	67.5
Portugal	78.0	77.5	75.4	82.0	75.4
España	87.0	92.4	82.0	76.9	78.3
Suecia	91.0	94.0	94.0	92.5	88.5
Reino Unido	47.0	36.9	35.7	34.2	30.7

Fuente: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October 2015. Open access database at: www.uva-aias.net/en/ictwss

La situación de confrontación política y social al más alto nivel con los gobiernos más la que se presume derivada de los conflictos colectivos en las empresas ante la crisis económica debían generar un contexto proclive a un aumento de las jornadas perdidas por huelga. Pero el promedio de días de trabajo perdidos por esta causa es el más bajo desde 1979 y la tendencia, desde entonces, es inalterada hacia la baja.

Varios son los factores que explican esta tendencia. Sin duda, las soluciones corporatistas con la participación de los sindicatos en negociaciones y acuerdos de larga tradición en Europa (Sánchez Mosquera, 2014), los sistemas de resolución de conflictos laborales (Valdés Dal-Ré, 2003), precisamente derivados de esos acuerdos corporatistas, son instituciones «anticonflicto» que, pese a la crisis, perduran y siguen mitigando las huelgas. Pero también cabe anotar la desindustrialización (el sector industrial había sido habitualmente el bastión fundamental del tipo de sindicalismo desarrollado a lo largo del siglo XX), las derrotas sufridas en huelgas en un contexto tan desfavorable como el descrito más arriba y la limitación del derecho de huelga (Vandaele, 2016). Tampoco han dejado de influir las reformas institucionales destinadas a atomizar y

desarticular la negociación colectiva (Köhler, González Begega y Luque Balbona, 2012, p. 1047).

Por consiguiente, nos encontramos en un punto la acción habitual de los sindicatos centrada en la presión-negociación/acuerdo ha perdido bastante eficacia. Ni los sindicatos tienen una capacidad apreciable de arrastrar y liderar una fuerte conflictividad política-general o profesional, ni son capaces de generar situaciones de consenso en las que puedan participar e influir en las reformas acometidas. Además, buena parte de esas reformas, como se ha expresado más arriba, van destinadas a limitar su capacidad de intermediación en las empresas y afectar la negociación colectiva.

CAMBIOS Y RETOS EN LA ORGANIZACIÓN Y LA ESTRATEGIA

Dañados los instrumentos habituales acción sindical, particularmente la institucionalización que deviene de los pactos sociales y la intermediación en el mercado de trabajo por el refuerzo del unilateralismo estatal y empresarial, deben estudiarse nuevas vías de acción, nuevas estrategias que, además, en su caso, pueden requerir nuevos modelos organizativos.

Los cambios institucionales operados en los últimos años obligan a las organizaciones europeas a abordar un triple escenario de trabajo, el nacional, en el que habría de incluirse lo local-regional; el delimitado por la Unión Europea (UE) (Lehndorff, 2015), con una redefinición de alianzas con partidos de izquierda (*mosaic left*) y otros movimientos sociales sobre los que hasta ahora habían mostrado suspicacias (Hyman y Gumbrell-McCormick, 2010 y 2013: 145-151), y el mundial (Miguélez, 2008). Las alianzas a nivel europeo resultan claves, además, para romper la actitud defensiva de los sindicatos ante un proyecto de UE que, en los últimos años, ha acentuado su carácter neoliberal (Hyman y Grumbrell-McCormick, 2013: 190) y en un contexto económico en el que ganan peso las instituciones supranacionales (Urban, 2012). No se oculta, no obstante, las dificultades de la cooperación internacional. Además, la actual crisis económica ha evidenciado el retorno de fuerte tensiones nacionalistas.

En el plano nacional la capacidad de cambio cobra mayor virtualidad, pese al retroceso de derechos sociales y la negociación colectiva. En este sentido, la transformación del modelo productivo, la terciarización de la economía, las elevadas tasas de desempleo y el refuerzo de la fragmentación del mercado de trabajo (trabajadores *insider/outsider*) impone claras transformaciones.

Desde un punto de vista organizativo, la división sectorial en función de los sectores de actividad económica es mucho menos acusada. La actividad económica está más interconectada y la estructura territorial se ha mostrado más eficaz para hacer frente al reto de incluir a los trabajadores atípicos. En España, habitualmente precarios (*outsider*) sometidos a temporalidad y parcialidad o a figuras contractuales débiles o ambiguas, que no tienen un sector económico estable de pertenencia (Gumbrell, 2011). Además, la reducción de la estructura sectorial permite aligerar los gastos tras ocho años sopor-tando una menor afiliación y financiación pública al permanecer rotos los consensos corporatistas.

La mayor presencia de los sindicatos en el colectivo de trabajadores que cuentan con empleos estables y de calidad ha decantado un perfil de afiliación de edad por encima de los cuarenta años,¹ además de perfiles sectoriales que guardan relación con la administración y sectores económicos (industria) que cada vez tienen menos peso en el conjunto de la economía. El rejuvenecimiento de la afiliación, en consecuencia, es una prioridad. La búsqueda de la afiliación de los jóvenes, frecuentemente sometidos al desempleo y a trabajo precario, ya es un argumento suficientemente convincente como para que las organizaciones busquen penetrar en sectores y trabajos precarizados. La búsqueda de una mayor conexión con los trabajadores jóvenes comporta una mayor feminización, aunque este último sea un objetivo alcanzado en gran medida en los últimos años.

Otro de las vías de acción pasa por los trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo, habitualmente dependientes de empresas que contratan sus servicios. En este sentido, se ha mostrado más eficaz crear organizaciones concretas y ligadas al sindicato que organizar a estos trabajadores en federaciones dentro del propio sindicato (Gumbrell-McCormick, 2011). En España, la Unión General de Trabajadores cuenta con una organización de autónomos y Comisiones Obreras ha optado por establecer una política de alianzas con organizaciones de trabajadores autónomos progresistas.

En cuanto a la estrategia y la acción sindical debe insistirse en los cauces habituales: presión-negociación/acuerdo pero actualizados. Las limitaciones impuestas por las reformas legislativas han suscitado un mayor interés en la afiliación y la representación directa. En consecuencia, se está efectuando una mayor apuesta por las secciones sindicales, además de priorizar la penetración en pequeñas empresas. Un objetivo básico si se pretende fortalecer el papel de intermediación fundamental, que es consustancial a los sindicatos.

El diálogo social ha quedado sensiblemente dañado, pero el trabajo realizado en las décadas anteriores ha institucionalizado mecanismos, pautas y tradiciones corporatistas que pueden restaurarse. Debe tenerse en cuenta que la hegemonía de las políticas conservadoras y desreguladores han detenido y detendrán todos los intentos de consensos que pretendan reformas progresistas. Máxime en un contexto en el que el recurso a la huelga, como instrumento de presión, ha retrocedido. Sin recomponer fuerza y capacidad de presión no será posible forzar negociaciones corporatistas con los gobiernos ni alcanzar poder de negociación en la contratación colectiva. Para revitalizar la acción sindical habría de rescatarse el perfil sociopolítico, tan familiar a las organizaciones españolas. Esta mayor carga política podría favorecer la recomposición de alianza con los partidos clásicos de la izquierda y también con nuevas formaciones. En el mismo sentido, deben buscarse alianzas inteligentes con otros actores sociales, tales como ciudadanos y consumidores. Máxime en un contexto de «economía gig» (Friedman, 2014), en el que se borran las líneas de separación entre trabajador, proveedor de servicios, usuario e incluso cliente.

El repertorio de protestas y presión debe también cambiar y hacerse más amplio, en justa correspondencia con las alianzas y cooperación establecidas. La insuficiencia de la

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

huelga como instrumento de presión debe abrir el repertorio de protestas a las manifestaciones ciudadanas con reivindicaciones laborales pero también sociales, o si es preciso ciudadanas, las iniciativas legislativas populares, las campañas audiovisuales y el uso de una política de comunicación inteligente a través de Internet (Roca Martínez, 2016, y Luque Balbona y González Begega, 2015). Uno de los objetivos fundamentales es justamente romper la «narrativa ultraliberal» que ha dominado el espacio público ofreciendo un relato básicamente aceptado de las relaciones económicas y sociales, también políticas (Köhler, González Begega y Luque Balbona, 2012).

CONCLUSIONES

El capitalismo industrial (o empresarial) es cambio, en los últimos años las transformaciones tecnológicas, económicas e institucionales son vertiginosas. El sindicalismo ya tuvo que hacer una primera gran adaptación confederal estatal al capitalismo de corte predominantemente nacional y nacionalista iniciado a finales del siglo XIX. El favorable contexto de segunda posguerra mundial le llevó a una verdadera institucionalización, a través de la alianza con los grandes partidos socialdemócratas y de los pactos y consensos con los gobiernos sobre política económica y social nacional. Esto redobló su fortaleza e influencia.

Los cambios políticos y económicos iniciados en el decenio de 1980, pero sobre todo de 1990, comenzaron a hacer inoperantes estas las pautas organizativas y de acción sindical. La globalización económica, el cambio tecnológico y productivo de la economía y la actual crisis han deteriorado el poder de los sindicatos. Las antiguas estructuras confederales estatales y su repertorio de acción dentro y fuera de las empresas han perdido bastante eficacia. Es por ello que los sindicatos no pueden permitirse una posición reactiva, ni abrir un largo periodo de adaptación mediante una fórmula de ensayo-error. Deben ser proactivos y creativos, reorganizarse y adoptar nuevas estrategias de acción.

Las líneas de acción pasan inexcusablemente por dos ámbitos interconectados: su acción internacional y nacional. El internacionalismo sindical debe superar una historia marcada desde el siglo XIX por el fracaso. La falta de instituciones supranacionales solventes y el retorno de las tensiones nacionalistas lo dificultan enormemente.

En el plano nacional las innovaciones deben producirse en el plano organizativo y estratégico y de acción. Las organizaciones deben ampliar su base, la afiliación constituye la verdadera sustancia y fortaleza de los sindicatos. La ruptura del diálogo social y las reformas que desarticulan y atomizan la negociación colectiva la hacen aún más precisa. En realidad, sin la suficiente fortaleza que otorga la afiliación el poder político no está obligado a dotar de espacios institucionales de intermediación a los sindicatos. Podrá, por tanto, legislar para reducirlos. La capacidad de progresión de la afiliación en el grupo de trabajadores «atípicos», es decir, precarios, particularmente jóvenes, es más que amplia. Los cambios de estructura, simplificando las ramas de actividad, primando las estructuras territoriales, deben favorecer el acercamiento a los trabajadores precarios.

Los cambios organizativos deben darse de la mano de los estratégicos y de acción. Las alianzas políticas incluyendo a partidos más a la izquierda de la socialdemocracia (el

denominado *mosaic left*) y movimientos sociales y ciudadanos permitirán un fortalecimiento del sindicato. Del mismo modo, cooperando con estos otros actores sociales, en los repertorios de protesta y comunicación hay amplios márgenes de innovación y mejora.

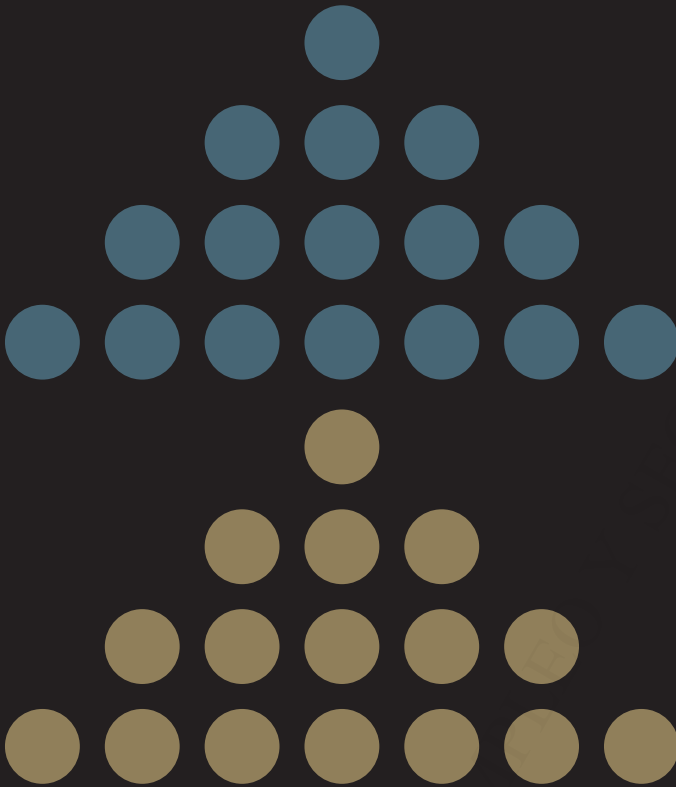
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAÑOS DÍEZ, D. y PÉREZ CUERNO, J. M. (2005) Globalización, flexibilidad y neocorporativismo. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* 6, pp. 757-796.
- BRADLEY, D.; KIM, I. y TIAM, X. (2016) Do Unions Affect Innovation? *Management Science*. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2232351>
- BAYLOS, A. (2014) Negociar en crisis. Negociación colectiva en los países del sur de Europa. Albacete: Bomarzo.
- BACCARO, L. y SIMONI, M. (2008) Policy Concertation in Europe Understanding Government Choice. *Comparative Political Studies* (41)10: 1323-1348.
- CARRASCAL INCERA, A.; CORBELLE CACABELOS, F.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, M.; y VILARIÑO LÓPEZ, M. (2011) El Plan E como estímulo fiscal. Evaluación de la eficiencia a nivel provincial. *XVIII Encuentro de Economía Pública*, Málaga.
- CHANG, J.J.; SHAW, M-F; LAI, C-C (2007) A «Managerial» trade union and economic growth. *European Economic Review*, 51 (2), pp. 365-384.
- CHU, A. C., COZZI, G. y FURUKAWA, Y. (2016) Unions, innovation and cross-country wage inequality. *Journal of Economic Dynamics & Control*, 64, pp. 104-118.
- COMISIONES OBRERAS (2016) *Repensar el sindicato. Hicimos, hacemos, haremos historia*. Disponible en: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o101053.pdf>
- CRUCES, J.; ÁLVAREZ, I.; TRILLO, F. y LEONARDI, S. (2015) Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe—a comparison of Italy, Portugal and Spain. En VAN GYES, G. y SCHULTEN, T. (Ed.) *Wage bargaining under the new European Economic Governance. Alternative strategies for inclusive growth*. Brussels: ETUI, pp. 93-137.
- FREY, D. F. (2017) Conflict over Conflict: The Right to Strike in International Law. *Global Labour Journal*, 8(1), pp. 17-31.
- FRIEDMAN, G. (2014) Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy *Review of Keynesian Economics*, 2(2), pp. 171-188
- GUMBRELL-McCORMICK, R (2011) European trade unions and “atypical” workers. *Industrial Relations Journal* 42 (3), pp. 293-310.
- HAMANN, K. y KELLY, J. (2007) Party Politics and the Reemergence of Social Pacts in Western Europe. *Comparative Political Studies* 40 (8): 971-994.
- HANCKÉ, B. y RHODES, M. (2005) EMU and Labor Market Institutions in Europe. The Rise and Fall of National Social Pacts. *Work and occupations* (32) 2: 196-228.
- HYMAN, R. y GUMBRELL-McCORMICK, R. (2010) Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16 (3), pp. 315-331.
- HYMAN, R. y GUMBRELL-McCORMICK, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press.

- KÖHLER, H-D., GONZÁLEZ BEGEGA, S. y LUQUE BALBONA, D. (2012) Sindicatos, crisis económica y repertorios de protesta en el Sur de Europa. Disponible en: <http://revistes.ub.edu/index.php/ACS/article/view/6357/8113>
- LAROCHE, P. (2004) The impact of unions on workplace financial performance: An empirical study in the French context. En Eaton, A. (ed.) *Proceedings of the 56th Annual Meeting*. Champaign, IL: IRRRA, pp. 154-172.
- LEHNDORFF, S. (2015) Acting in different worlds. Challenges to transnational trade union cooperation in the eurozone crisis. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21 (2), pp.157-170.
- LUQUE BALBONA, D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2015) Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España Viejos y nuevos repertorios de protesta (2010-2014). *Sociología del Trabajo*, 87, pp. 45-67.
- MAIER, C. S. (1988) *La refundación de la Europa burguesa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARGINSON, P. (2015) Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault? *European Journal of Industrial Relations* 21(2), pp. 97-114.
- MIGUÉLEZ, F. (2008) Presentación. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 26 (1), pp. 9-16.
- MOLINA, O. y RHODES, M. (2011) Spain: From Tripartite to Bipartite Pacts. In: Avdagic, S., Rhodes M and Visser J (eds), *Social Pacts in Europe. Emergence, evolution and institutionalizations*. Oxford: Oxford University Press, pp. 174-202.
- PROSSER, T. (2014) Financialization and the reform of European industrial relations systems. *European Journal of Industrial Relations* 20(4), pp. 351-365.
- ROCA MARTÍNEZ, B. (2016) Transformaciones en el trabajo y movimiento sindical. Propuestas para una renovación necesaria. *Estudios de Progreso Fundación Alternativas*, 86. Disponible en: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documento_archivos/3dbb85e5f22632a0391f8ad9fa63d76a.pdf
- RHODES, M. (2000) The Political Economy of Social Pacts: "Competitive Corporatism" and European Welfare Reform, In Pierson, Paul (ed.), *The new politics of the Welfare State*, Oxford, University Press, pp. 165-196.
- SÁNCHEZ MOSQUERA, M. (2013) De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012. *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, 28, pp. 119-140.
- SÁNCHEZ MOSQUERA, M. (2014) La concertación social en Europa occidental ante tres crisis económicas, 1973-2010. *Historia del presente*, 24, pp. 143-156.
- SCHMITT, J. y MITUKIEWICZ, A (2012) Politics matter: changes in unionization rates in rich countries, 1960-2010. *Industrial Relations Journal* 43(3), pp. 260-280.
- SISSON, K. (1990) *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*. Trad. Cristina Moreno. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- URBAN, H-J. (2012) Crisis corporatism and trade union revitalisation in Europe. In Lehndorff S (Ed.) *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*. Brussels: ETUI, pp. 219-241.

- VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir) (2003) Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VANDAELE, K. (2016) Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), pp. 277-294.
- WADDINGTON, J. (2005) Afiliación sindical en Europa. La magnitud del problema y la variedad de las respuestas sindicales. *Documentos de trabajo para la Universidad de verano de la CES/ETUI-REHS de los dirigentes sindicales europeos*. Disponible en: <http://www.ugt.es/internacional/universidadces/univeranocesafiliacion.pdf>
- WADDINGTON, J. (2015) Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times. *European Journal of Industrial Relations*, 21 (3), pp. 205-221.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



MINISTERIO



CEPYME
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA



CEOE
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

CCOO

ISBN 978-84-8417-522-3



9 788484 175223