Creatividad y Sociedad

Derecho, trabajo y creatividad

nº 26 · diciembre 2016

Sindicalismo y creatividad. Una aproximación a los *necesarios* cambios organizativos y estratégicos en Europa Occidental

Marcial Sánchez Mosquera
Universidad de Sevilla

Recibido: 6 de septiembre de 2016
Aceptado: 15 de septiembre de 2016
Para citar este artículo: Sánchez, M. (2016). Sindicalismo y creatividad. Una aproximación a los necesarios cambios organizativos y estratégicos en Europa Occidental. *Creatividad y Sociedad* (26) 287-309
Recuperado de: http://creatividadysociedad.com/artículos/26/11. Sindicalismo y creatividad. Una aproximación a los necesarios cambios organizativos y estratégicos en Europa Occidental.pdf

Resumen

El presente artículo pretende una primera aproximación a los cambios organizativos y estratégicos que deben implementarse en las organizaciones sindicales europeas para que puedan paliar el debilitamiento que vienen sufriendo desde hace treinta años. Las innovaciones organizativas y estratégicas deben pasar por generar y restaurar alianzas sociales, económicas y políticas a nivel nacional e internacional. En una economía globaliza, es inexcusable restaurar la cooperación y solidaridad internacional. En el plano nacional resulta más que conveniente trabajar conjuntamente con partidos políticos y asociaciones de manera desprejuiciada y abrir, igualmente, nuevos repertorios de protesta. Esto requerirá buenas dosis de creatividad y proactividad.

Palabras clave

Sindicatos · Afiliación · Conflictividad · Europa Occidental · Cambios organizativos

Abstract

This article aims at a first approximation to the organizational and strategic changes that must be implemented in the European trade union organizations so that they can alleviate the weakening that they have been suffering for thirty years. Organizational and strategic innovations must go through generating and restoring social, economic and political alliances at national and international levels. In a globalized economy, it is inexcusable to restore international cooperation and solidarity. At the national level, it is more than desirable to work jointly with political parties and associations in an unprejudiced way, and to open new repertoires of protest. This will require good doses of creativity and proactivity.

Key words

Trade unions · Affiliation · Conflict · Western Europe · Organizational changes

1. Introducción

El artículo parte de la base de la utilidad económica y política de los sindicatos. Resulta obvio, sin embargo, que esta premisa no es universalmente compartida. No es algo nuevo, en el inicio de la industrialización los sindicatos ya fueron identificados con posiciones monopolistas y de privilegio. Pero en los últimos años se ha extendido una literatura, sobre todo de corte cuantitativo, cuyas conclusiones indican que los sindicatos suponen serios obstáculos al crecimiento y el progreso. Organizaciones retardatarias, obstáculos a la innovación y el progreso tecnológico (Bradley, Kim y Tiam, 2016), que reducen la efectividad o el rendimiento financiero de las empresas (Larroche, 2004) y, sobre todo, contrarias al empleo (Chu, Cozzi y Furukawa, 2016) e incluso al bienestar (Chan, Shaw y Lai, 2007).

La orientación que mantiene este artículo y que justifica su propia elaboración en los términos que consigna el título es, como se ha indicado, justamente la contraria. Estas organizaciones han sido corporaciones fundamentales en mercado de trabajo desde el inicio prácticamente de la industrialización. Posteriormente, piezas esenciales de un sistema de libre mercado y democrático. Como tales, su naturaleza afecta y se regula por instituciones, formales e informales, de tipo económico, político y social. El reconocimiento legal de los sindicatos, su autonomía y capacidad de acción, se encuentran en la base, junto con el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, de las primeras democracias. Las soluciones dictatoriales, autoritarias e incluso totalitarias, comúnmente han suprimido la libertad y autonomía sindical, además del derecho de huelga, y han encuadrado a los trabajadores en organizaciones dirigidas por el Estado. La historia ha evidenciado que los derechos en el trabajo van de la mano de los derechos democráticos. La ola de democratización surgida tras la segunda guerra mundial, sobre todo en Europa Occidental, alumbró el periodo de mayor afiliación y poder sindical que perduró hasta la década de 1980. En la actualidad, la sindicación libre puede servir como indicador de las instituciones

democráticas, incluso el nivel de sindicación, o más propiamente de representatividad sindical, puede ser representativo de la calidad democrática.

La crisis iniciada en 2008 ha evidenciado y confirmado el retroceso –ya iniciado con claridad en la década de 1990– en afiliación, representatividad y capacidad de convocatoria mediante huelgas de estas organizaciones en Europa Occidental. 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 artículo pretende una primera aproximación a las innovaciones que pretenden revitalizar a los sindicatos. Para ello, además de esta introducción, se ha diseñado una estructura con tres epígrafes y uno final de conclusiones. El primero expondrá cómo históricamente los cambios institucionales, económicos y tecnológicos han generado mutaciones organizativas y estratégicas en las organizaciones sindicales, algunas de bastante alcance. El segundo pretende fijar a grandes rasgos el contexto de globalización económica, progreso tecnológico y economía política "neoliberal" en que se ha desenvuelto el sindicalismo en los últimos treinta años. Un entorno evidentemente hostil. El tercero aborda el reto del cambio organizativo y estratégico de las organizaciones sindicales para adaptarse a los nuevos tiempos y recuperar presencia económica, social y política. En las conclusiones se recogen los *necesarios* cambios acometidos y se permite sugerir líneas de actuación pendientes.

2. El efecto de los cambios económicos, institucionales y tecnológicos sobre los sindicatos. Breve apunte histórico

Como dejara escrito Adam Smith, el capitalismo comportó la liberalización y

privatización económica, la separación radical entre propietarios y asalariados, y la *condena* de estos últimos a subsistir gracias, casi exclusivamente, a la venta de su fuerza de trabajo. Este desigual reparto de papeles había hecho que la capacidad de negociación de propietarios (capitalistas) y trabajadores fuera bastante asimétrica. La urgencia por obtener trabajo para asegurar su subsistencia, en un contexto de apreciable crecimiento demográfico, hacía que los asalariados, uno a uno, tuvieran muy escasa capacidad de presión. Los dueños del capital, por el contrario, disponía de suficientes reservas (capital) como para sostener conflictos. Finalmente, ese apremio por conseguir la subsistencia, su ausencia de reservas (falta de capital), llevarían a los trabajadores a acatar las condiciones del empleador.

Es por ello que cuando las iniciales instituciones liberales pusieron fuera de la ley las asociaciones de trabajadores y el derecho a reunirse, manifestarse y hacer huelga, estaban asegurando un absoluto control sobre la fuerza de trabajo. Las primitivas y rudimentarias máquinas de la primera industrialización apenas si comenzaban a ser comunes en determinados núcleos urbanos que crecían sin cesar en el Noroeste de Europa y la Costa Este de Estados Unidos, cuando el estado liberal había blindado el derecho de propiedad privada y había diseñado unas instituciones, un orden social, a la medida del capital. Debe recordarse que, en la primera mitad del siglo XIX, los derechos políticos eran reconocidos únicamente a los hombres blancos y propietarios.

La industrialización permitió una separación radical de capital y trabajo y el surgimiento del empresario, interesado, por encima de todo, en maximizar sus beneficios. Ese interés, la nueva tecnología y forma de organización, los cambios institucionales, permitieron que fuera el empresario quien controlara todos los resortes directivos del negocio además del proceso productivo. Hasta entonces, eran los artesanos y oficiales los que, mediante su saber hacer técnico –*know-how*–, quienes controlaban la producción, con independencia de a quién perteneciera o los medios utilizados para ello. El control omnímodo empresarial del negocio y la producción ha generado, desde entonces, una posición *reactiva* en los sindicatos. Si aparentemen-

te, un sindicato toma la iniciativa en la negociación colectiva, responde en realidad a una posición respecto a decisiones tomadas en primer lugar por el empresario (Barbash, cit. en Del Rey, 1983, p. 314).

Asegurar la dirección del proceso productivo en un entorno capitalista, industrial y competitivo resultó esencial para las empresas. De hecho, en los primeros acuerdos colectivos los empresarios persiguieron el control del proceso productivo. La fijación de algunas normas mediante una regulación conjunta requirió que el control y la dirección de la producción estuvieran ausentes de la negociación, reservados para la empresa. En la construcción de maquinaria en Reino Unido y Suecia, sectores pioneros en la negociación colectiva, los sindicatos renunciaron a cuestionar la dirección y el control empresarial a cambio poder negociar los salarios y las demás condiciones de trabajo (Sisson, 1990, pp. 32-33).

Desde entonces, las innovaciones técnicas y organizativas han venido de la mano del capital. En consecuencia, las reacciones de las organizaciones de trabajadores a los cambios producidos en los paradigmas productivos han sido con frecuencia tardías y no siempre bien resueltas. Esta pérdida de terreno en el mundo de la empresa, en lo económico, fue paliado con cierto éxito gracias a la dimensión política del sindicato.

La extensión de la industrialización, la primera gran crisis sistémica denominada Gran Depresión iniciada en la década de 1870 y, posteriormente, la crisis política y económica desencadenada por la primera guerra mundial y algunas de sus consecuencias, como la revolución rusa, hicieron inviable el capitalismo liberal (Maier, 1988). Todos los países industrializados fueron clausurando las instituciones liberales –no democráticas– e instituyendo, en diferentes niveles, los derechos de asociación, reunión y manifestación, además del de huelga y una legislación tuitiva para el trabajador. A derechas e izquierda comprendieron que la sociedad de hombres libres (varones, blancos y capitalistas) autodeterminados y que operaban con libertad en "mercados perfectos" había desparecido. En consecuencia, se imponía una regula-

ción política, económica y social que permitiera la articulación de una sociedad de masas, en la que las nuevas y viejas corporaciones (partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, grupos de presión, ejércitos y otros) cobraban cada vez un papel más destacado como mediadoras entre el individuo y el Estado.

Las corporaciones se ajustaron a las nuevas instituciones, a la nueva política, a los avances de la industrialización y las nuevas formas de producir. Los sindicatos, en este caso, se reconfiguraron en clave nacional, creando confederaciones nacionales que englobaran a todos los sectores y territorios del país. De las sociedades de oficio de carácter local, exclusivas en su composición por trabajadores de un determinado oficio, de carácter casi completamente profesional, se pasó a sindicatos generales o de masas, en los que se encuadraban todos los trabajadores y que tenían un cariz, cada vez más marcado, sociopolítico. Y unos referentes ideológicos socialista o anarquista. Esta transformación fue la respuesta al cambio de escenario político, económico (productivo, de mercado) y social. Solamente corporaciones grandes, estatales, burocratizadas, tendrían la capacidad de intermediación y presión suficiente sobre otras corporaciones de igual entidad y sobre el gobierno, cada vez más intervencionista en lo económico y social.

Por su parte, los gobiernos burgueses –no democráticos, debe insistirse–, en un contexto más nacionalista y belicista que desembocaría en la primera guerra mundial, estuvieron interesados en que el Estado desarrollara la economía nacional y reservase mercados interiores para las empresas patrias y, además, el factor trabajo *colaborase* en los objetivos nacionales. Para ello debía corregirse la denominada "cuestión social", sensiblemente agravada por la crisis. El inicio de la asistencia pública dirigida por el Estado tuvo la misión de reforzar el consenso interno necesario para afirmar la "paz social" y competir internacionalmente.

La primera guerra mundial e inmediata posguerra no hicieron sino reforzar esos compromisos. La "cuestión obrera" o la cooperación entre capital y trabajo fueron capítulos extensamente abordados desde el Administración, con una participación

limitada de los sindicatos, al menos hasta 1914 (Hennock, 2007). De hecho, los acuerdos colectivos salariales fueron muy raros antes de la primera guerra mundial (Salter, 1996, p. 126). El resultado tras la guerra, en los países cuyas instituciones se democratizaban o en las nuevas democracias, fue un claro reforzamiento de los sindicatos, de su papel de intermediación económica y social y, también, de los derechos sociales, es el inicio del constitucionalismo social presente en la Constitución alemana de 1919 y en la española de 1931.

En Europa, el avance de los derechos sociales, la democracia y el sindicalismo se diluyó debido al ascenso del fascismo, el alto desempleo y los problemas económicos de la década de 1920 y la Gran Depresión del decenio posterior. Sin embargo, la segunda guerra mundial, en los países democráticos, volvió a concitar el esfuerzo conjunto de partidos y sindicatos. Su final, con la constatación de todas las atrocidades y crímenes fascistas, la división del mundo geopolíticamente en dos bloques –uno de ellos comunista– la convicción de que no podían repetirse las penurias económicas de la década de 1930 hicieron progresar, en Europa occidental, democracias de corte social, en las que los sindicatos y los derechos laborales progresaron. 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). El ciudadano pasó a contar, de un modo generalizado en estos países, con derechos sociales, así lo estableció incluso de manera universal la Declaración de Derechos Humanos en su artículo 22 (Organización de Naciones Unidas, 1948).

A partir de 1953, Europa occidental inauguró una etapa de notable estabilidad fundada en la eliminación de los antagonismos que pudieran llevar a una polarización política extrema y en la despolitización de la ciudadanía (Judt, 2010, pp. 358-359 y 389). Los sindicatos pactaron con unos fines materiales claros, de crecimiento económico, mejora del bienestar y la seguridad. Objetivos muy importantes, máxime si se contempla el pasado inmediato de crisis, paro y guerra, pero que fue en detrimento de objetivos ideológicos.

Se produjo una clara institucionalización de los sindicatos en todos los órdenes de la vida y el número de obreros sindicados subió de manera más que notable en los países escandinavos, con tasas superiores al 70% de la población activa. En Reino Unido, Austria, Irlanda, Bélgica o Italia alcanzaron y, en su caso, se mantuvieron por encima del 50% del total de trabajadores; en Alemania y Países Bajos, rebasaron el 33% y en Francia, cerca del 20% (Ebbinghaus y Visser, 1999).

Resultado de lo anterior, se conformaron sindicatos poderosos que, cuando el modelo de crecimiento de segunda posguerra se agotó a finales de la década de 1960, se produjo un estancamiento en el crecimiento económico y aumentaron la inflación y el desempleo, presionaron y pactaron para que no se produjera un retroceso en los derechos sociales y laborales conquistados. El efecto, debido al aumento del gasto público y la disminución de ingresos, fueron los aumentos de la inflación, el desempleo y la aparición de problemas de déficit y deuda públicos. La persistencia de la crisis económica disparó la conflictividad en Europa occidental.

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

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	9	2.3	8.4	-0.3	8.8	0.2	10.5
Eurozona	2.3	10.1	1.5	8.7	2	8.6	-0.5	9.4	-0.3	11.7
Alemania	1.5	9.1	0.8	8.5	2.3	10.1	1	7	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	2.3	8.2	-0.1	7.6	0	8.2
Dinamarca	2.4	5.4	1	4.7	2.1	4.5	-1.3	6.1	-0.1	7
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	-1	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	10.5	3.4	9.5	-5	12	-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	13
Italia	1.6	11.2	1.3	9	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	1.5	8.7	-0.7	11.1	-0.9	15.4
Reino Unido	2.8	6.7	2.7	5.1	2	5.1	-1.1	7.3	1.4	7.2
Suecia	3.2	8.6	2.4	6	3.3	7.1	-0.1	7.7	0.2	8

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

La década de 1980 se abrió con un giro conservador encabezado por M. Thatcher en Reino Unido, en el poder desde 1979, que se extendió progresivamente constituyéndose en política dominante, asumida por los partidos conservadores y liberales, pero también, al menos en parte, por los socialdemócratas. Sobre todo 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.

La crisis se dejó atrás en 1985, pero el crecimiento económico desarrollado a partir de los años1990, como expone la Tabla 1, fue moderado, además ha resultado persistente un relativo alto desempleo, disparado a partir del inicio de la crisis 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 y Pérez, 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).

3. El sindicalismo en la encrucijada de la economía globalizada y las políticas neoliberales

Pese a que Europa Occidental es la región del mundo en la que los sindicatos cuentan con mayor representación y capacidad de intermediación y contratación, los cambios institucionales y económicos operados en los últimos treinta años ha impulsado un retroceso y debilitamiento generalizado. La densidad sindical en Europa Occidental se ha reducido prácticamente a tasas de la década de 1950. De igual modo, la cobertura de la negociación colectiva también ha retrocedido (Waddington, 2005 y 2015).

La debilidad progresiva sufrida por estas organizaciones ha afectado su capacidad de representación e intermediación. Pese al claro retroceso, los países nórdicos aún conservan relativas altas de afiliación. En estos países, el "Sistema Gante" ha ofrecido poderosos incentivos a la afiliación (Schmitt y Mitukiewicz, 2012, p. 264).

Tabla 2. Densidad sindical en Europa Occidental, promedio de tasa afiliación 1979-2013 por periodos

	1979-83	1984-88	1989-93	1994-98	1999-03	2004-08	2009-13
Austria	55.4	50.6	45.6	40	36.1	31.5	28
Bélgica	50.2	49	51.2	52.5	55.3	54.3	54.8
Dinamarca	79.2	76.3	75.2	75.8	72.9	68.7	67
Finlandia	68.6	70.2	76	79.7	74.4	70.5	69.2
Francia	17.6	12.8	9.8	8.5	8	7.6	7.7
RFA/Alemania	35.1	34	33.1	28.1	24	20.7	18.2
Grecia	39	37.5	35.8	29.3	24.9	23.9	22.1
Irlanda	56.9	52.7	51.1	44.9	36.1	32.2	33.9
Italia	47.9	41.6	39	37.2	34.4	33.9	36.3
Holanda	33.5	26.7	24.6	24.8	22.2	20.2	18.8
Noruega	57.6	56.9	58.1	56.5	54.5	53.9	53.2
Portugal	53.2	41.3	28.1	25.1	21.7	21	19.1
España	12.4	12.4	15.1	17.1	16.4	15.4	17.1
Suecia	78.4	82.8	84	84.7	78.9	73.5	68.4
Reino Unido	51.3	45.8	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

Una debilidad que ha discurrido en paralelo a un 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, 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.

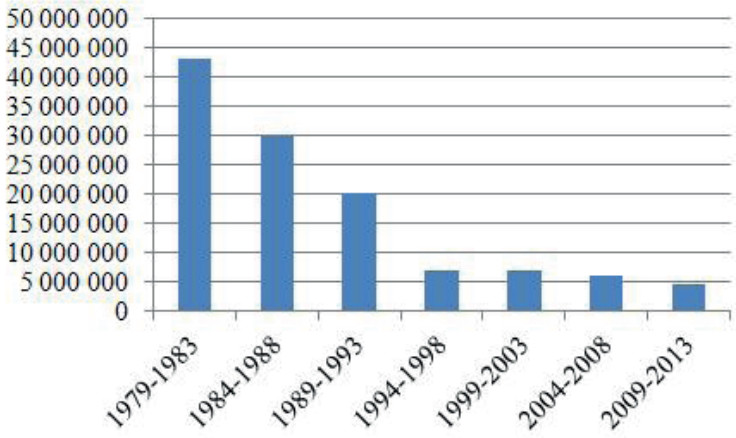
En 2008, iniciada la crisis económica, todo pareció cambiar, pero apenas resultó un espejismo. Los gobiernos impulsaron políticas neo-keynesianas en países europeos y foráneos (Carrascal Incera et al., 2011, pp. 1-2) como alternativa a las políticas de oferta, competitividad y desregulación desarrolladas desde la década de 1980. 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 entre1995 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. Además, en los países del sur las reformas laborales han supuesto un ataque frontal hacia el papel de intermediación de los sindicatos, pues han debilitado significativamente la negociación colectiva, 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.

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



Países de Europa Occidental: Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Holanda, Noruega, Portugal, España, Suecia y Reino Unido. No hay datos para Italia (2009-2013) ni para Grecia (1999-2013).

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

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, 2014), los sistemas de resolución de conflictos laborales (Valdés, 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 y Luque, 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.

4. El reto del cambio. Nuevos modelos organizativos y nuevas estrategias

Dañados o reducidos en buena medida los instrumentos habituales acción sindical, se impone la búsqueda de nuevas vías de acción, nuevas estrategias que, ade-

más, requieren también de 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 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, pp.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, p. 190) y en un contexto económico en el que ganan peso las instituciones supranacionales (Urban, 2012).

Sin embargo, no son pocas las dificultades que se proyectan sobre el objetivo de conseguir confederaciones que operen o cooperen internacionalmente. El primero es el diseño institucional, no existe una arquitectura institucional similar a la que encontramos en cada uno de los estados. La UE, una de las construcciones supranacionales más avanzadas, evidencia a las claras las dificultades de conseguir estructuras de gobierno a este nivel. La actual crisis económica ha evidenciado las contradicciones y el retorno de fuerte tensiones nacionalistas. La situación llega al extremo de generar un escenario contradictorio, en una economía globalizada, con un mercado interno común, fracasa la construcción política europea, se refuerzan los nacionalismos y, en consecuencias, las insolidaridades, también entre los trabajadores. En el mismo seno de la UE se han producido fenómenos de deslocalización productividad en que trabajadores y sindicatos han operado con una lógica nacional e insolidaria.

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 segmentación (dualidad) 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 ha decaído. En primer lugar, porque la actividad económica aparece más interconectada, pero también porque la estructura territorial se ha mostrado más eficaz para hacer frente al reto de incluir a los trabajadores precarios (*outsider,* denominados también "atípicos"), afectados por la temporalidad y la parcialidad impuesta en la jornada, que no tienen trabajo seguro ni, en consecuencia, sector económico estable de pertenencia (Gumbrell, 2011). Además, la reducción de la estructura sectorial permite aligerar los gastos, en un momento de reducción del número de afiliados y de menor financiación pública al permanecer interrumpidos los intercambios y 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. Es por ello que el rejuvenecimiento de la afiliación 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. Esto lleva igualmente a una mayor feminización de las organizaciones, aunque éste es un aspecto alcanzado en gran medida con el acceso masivo de la mujer al mercado de trabajo a partir de la década de 1970. Otro de los retos, en este sentido, se encuentra en integrar a los trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo, que habitualmente sufren condiciones laborales marcadas por la dependencia de las empresas que contratan sus servicios. Esto requiere la creación de organizaciones específicas para estos trabajadores. Se ha mostrado más eficaz crear organizaciones concretas y ligadas al sindicato, que organizar a estos trabajadores en federaciones dentro del propio sindicato

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

(Gumbrell-McCormick, 2011). Sin embargo, en modelo italiano ha optado por federar a estos trabajadores (Pulignano, Ortiz y Franceschi, 2016). En España, la Unión General de Trabajadores cuenta con una organización de autónomos y Comisiones Obreras, que había optado por el modelo italiano, ha preferido recientemente establecer una política de alianzas con las organizaciones de trabajadores autónomos progresistas.

En cuanto a la estrategia y la acción sindical, éstas pasan por recomponer los cauces habituales de acción sindical: presión-negociación/acuerdo, pero bajo nuevas premisas. Las restricciones sufridas por las reformas legislativas en los países del sur han hecho virar a los sindicatos hacia un mayor interés por la afiliación y la representación directa. En España esto ha supuesto una mayor apuesta por las secciones sindicales y un esfuerzo por llegar a las pequeñas empresas. El sindicato debe fortalecerse para poder ejercer un papel de intermediación, de negociación colectiva. 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. La hegemonía de las políticas conservadoras y desreguladores han detenido los consensos. La primacía de esas políticas, cualesquiera que sean los partidos que las implementen, no dejará resquicio a consensos que permitan reformas progresistas. Máxime en un contexto, como se ha analizado, en que la presión que se ha ejercido desde el instrumento esencial, la huelga, ha declinado.

La historia del sindicalismo muestra bien a las claras que su institucionalización y capacidad de acción ha dependido de su fortaleza y capacidad de presión. Sin recomponer la fuerza y capacidad de presión no será posible forzar negociaciones corporatistas con los gobiernos ni tener una posición favorable en la negociación colectiva. Para revitalizar la acción sindical debe buscarse un perfil sociopolítico que pueda conectar con los partidos clásicos de la izquierda, pero también con las nuevas formaciones. Y además debe instituirse una política amplia e inteligente de alianza con otros actores sociales, ciudadanos, consumidores. El ámbito social no le es ajeno en absoluto a las organizaciones sindicales, sin embargo, en esta ocasión, ante el protagonismo de determinados movimientos ciudadanos, deben aceptar un protagonismo compartido.

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 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, 2016; Luque y González, 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 y Luque, 2012).

5. 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.

6. Bibliografía

Baños, D. y Pérez, J. M. (2005). Globalización, flexibilidad y neocorporativismo.

Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo (6) 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.

Carrascal, A.; Corbelle. F.; Fernández, M.; y Vilariño, 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, 2 (51) 365–384.

Chu, A. C., Cozzi, G. y Furukawa, Y. (2016) Unions, innovation and cross-country wage inequality. *Journal of Economic Dynamics & Control* (64) 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* (pp. 93-137). Brussels: ETUI.

Del rey, S. (1983). Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales: una aproximación inicial. *Revista de Política Social* (13) 301-346.

Ebbinghaus, B. y Visser, J. (1999). When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. *European Sociological Review,* 15 (2) 135-158.

Gumbrell-McCormick, R (2011). European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal,* 42 (3) 293-310.

Hennock, E. P. (2007). *The origin of the welfare state in England and Germany, 1850-1914. Social policies compared.* Cambrigde: University Press.

Hyman, R. y Gumbrell-McCormick, R. (2010). Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible? *Transfer: European Review of Labour and Research,* 16 (3) 315–331.

Hyman, R. y Gumbrell-McCormick, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices.* Oxford: Oxford University Press.

Judt, T. (2010). *Postguerra. Una historia de Europa desde 1945,* Cuarta Edición, Trad. Jesús Cuéllar y Victoria E. Gordo del Rey. Madrid: Taurus.

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* (pp. 154–172) Champaign, IL: IRRA.

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) 157-170.

Luque, D. y González, S. (2015). Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España Viejos y nuevos repertorios de protesta (2010-2014). *Sociología del Trabajo* (87) 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) 97 –114.

Miguélez, F. (2008). Presentación. *Cuaderno de Relaciones Laborales,* 26 (1) 9-16.

Prosser, T. (2014). Financialization and the reform of European industrial relations systems. *European Journal of Industrial Relations* 20 (4) 351–365.

Pulignano, V., Ortiz Gervasi, L. y Franceschi, F. (2016). Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared. *European Journal of Industrial Relations,* 22 (1) 39-55.

Roca 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_documentos_archivos/3dbb85e5f22632a0391f8ad9fa63d76a.pdf

Salter, S. (1996). Industrial Workers, Employers and the State in Nazi Germany, 1933-1945. En P. mathias y J. A. Davis (Ed.), *The Nature of Industrialization. Enterprise and Labour: from the Eighteenth Century to the Present,* vol. 3 (pp. 124-137). Oxford: Blackwell Publishers.

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) 119-140.

Sánchez Mosquera, M. (2014). La concertación social en Europa occidental ante tres crisis económicas, 1973-2010. *Historia del presente* (24) 143-156.

Schmitt, J. y Mitukiewicz, A (2012). Politics matter: changes in unionization rates in rich countries, 1960–2010. *Industrial Relations Journal,* 43 (3) 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* (pp. 219-241). Brussels: ETUI.

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) 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) 205-221.