



XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA

Perspectivas económicas alternativas

Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical.

David Moral Martín

(Universidad Rovira i Virgili)

LA ACTUAL CRISIS DEL SINDICALISMO Y UNA EXPLICACIÓN DESDE EL MODELO DE ALTA INESTABILIDAD SINDICAL

David Moral Martín (Universidad Rovira i Virgili, Tarragona.

josedavid.moral@urv.cat)

Resumen

La situación de profundas transformaciones que está provocando la actual crisis social, a la vez que financiera y económica, está suponiendo el examen crítico de todos los agentes sociales que nos han conducido a la actual situación. Una situación de la cual no han escapado, por méritos propios, las centrales sindicales españolas.

Es necesario explicar *cómo* y *por qué* el sindicalismo está siendo tan criticado. Una situación que no puede ser explicada acudiendo a las clásicas definiciones de las *identidades sindicales* (Offe, 1992), ni a los planteamientos de relación entre afiliados y sindicatos (Vidal y Jódar, 2006) ni a las *dimensiones* (Antón, 2007). Por supuesto tampoco en la defensa del mismo, basada en la presentación de una "campana sistemática de deslegitimación" (Beneyto, 2010), aunque encuentre apoyo en ciertos periodísticos como el propio Gabilondo, "muerte a los sindicatos".

Unas explicaciones que plantean la defensa del sindicalismo sin, quizás, profundizar en las propias actuaciones internas de éste durante los últimos años. Un elemento, el de responsabilidad interna, cuya introducción resulta más que necesaria ante los casos de supuesta participación en el abordaje al erario público (ERE's y cursos de formación).

Es por ello por lo que planteamos una posible explicación desde el modelo de alta inestabilidad que define al sistema sindical español. Un modelo basado en el equilibrio de tres características sindicales relevantes: afiliación, representación y cobertura en la negociación colectiva.

Palabras clave: crisis, transformaciones, sindicatos, afiliación y negociación colectiva

Introducción. Una reflexión sobre la necesidad de la recuperación del movimiento sindical

El presente texto se ha de enmarcar dentro de la reciente línea de investigación propuesta por Baylos (2014) relacionada con la necesidad por parte de las centrales sindicales españolas de "revisar el proyecto político-sindical de transformación social. O por utilizar una palabra difícil, hay que poner en práctica un más preciso perspectivismo sindical". Un planteamiento acorde con la necesidad que, según los estudios de los que disponemos, es acuciante. El ETUI (Instituto Europeo sindical), ha evidenciado cómo la afiliación sindical "have experienced a membership decline¹".

Una constatación ampliamente debatida y analizada. La pérdida de poder sindical se ha convertido en una especie de *lugar común* para casi toda la actual literatura sindical que, al abordar dicho fenómeno, comienza a acostumbrarse a presentarlo bajo cierto halo de derrotismo, analizándolo como una institución social casi condenada a un "futuro residual o inexistente" (Baylos,2012:13). Augurios cuyos planteamientos de regeneración, como los recogidos en el libro "Un sindicalismo para el futuro" (Benito,2013), no dejan de ser intentos bienintencionados pero insuficientes, para afrontar, y explicar, la realidad de la anorexia sindical que, en general, está sufriendo el sindicalismo europeo, evidenciada por su falta de afiliación.

Buenos propósitos que arrancan constatando una realidad que se volatiliza aún cuando mantiene cierta presencia, por lo que *aún* no podemos recurrir al conocido "concepto zombi" (Bauman,2003) . La Encuesta de Calidad de Vida en Trabajo (ECVT-2009), describe que "la tasa de afiliación sindical en España es del 19,9% (...), hasta superar ampliamente los tres millones de adscritos. Sin duda se trata de la organización cotizante más numerosa de las existentes, por encima de partido políticos y de ONG". Una afiliación poco cambiante, pues la ECVT-2010 reflejó que, en España, "habían 2,9 millones de trabajadores afiliados a algún sindicato. Esto supone una tasa de afiliación del 18,9%" (Alós,2014:2).

Realidad de la que se desprenden dos cuestiones. La primera de ellas, la aparición de probables dudas acerca de la necesaria *corresponsabilidad* en la gestión de lo que ha ocurrido. Una duda acentuada en el momento en que se reconoce que éstos han "participado de forma decisiva en la construcción y desarrollo de su modelo social" (Beneyto, 2012), confirmando tanto sus luces como, también, sus sombras. En segundo lugar, cierta *negatividad* percibida, de forma estructural, sobre el sindicalismo. La opinión de la ciudadanía, como casi siempre, se ajusta más a la realidad que algunos sesudos análisis.

El barómetro de enero del 2013, constató que "los sindicatos obtuvieron una desaprobación ciudadana del 69% (que no es un porcentaje pequeño) frente a una aprobación del 29", pero, de una manera algo ingenua, siempre nos queda algún lugar para soñar, "felizmente podemos vanagloriarnos de que la patronal, frente a ello, tiene una aprobación de sólo el 27%, (...), y más aún respecto de los políticos y de los partidos políticos y también de los bancos

¹ <http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation>

(con un porcentaje de desaprobación del 88, 89 y 88 % respectivamente) pero en último término es un tema inquietante" (Baylos,2014). Suerte que tan sólo nos haya de *inquietar* el hecho de que la patronal y los sindicatos vayan de la mano en cuanto a la desaprobación general.

Una *turbación* doméstica que, por lo mismo, impide pensar sobre que el cóctel resultante: escasa afiliación, pérdida de generalizada de la misma y desaprobación general a las centrales sindicales. Consecuencias que deben ser interpretadas dentro del contexto mundial; al objeto de realizar el adecuado análisis sobre esta honda problemática, aunque sea en lugares tan alejados como Asia, verdadero laboratorio para el sindicalismo mundial². Lugar donde se está produciendo un combate entre dos formas de conseguir la implantación sindical. Unas realidades laborales que por ser muy diferentes a las existentes en nuestros países, no están teniendo el suficiente seguimiento. Una lucha por la sindicalización que, es posible, pueda marcar la posible "hoja de ruta" del mismo a nivel mundial.

La primera de dichas formas, es el modelo de sindicalización "desde abajo". El ejemplo es China donde son los propios trabajadores los que fuerzan cambios en los sindicatos oficiales, "however, workers are still hampered by the lack of an effective trade union that can maintain solidarity, bargain directly with managements and protect labour leaders from reprisals. As a result, workers are turning to labour rights groups that can advise and support their collective actions while, at the same time, demanding more of the official trade union and putting pressure on it to change"³. La historia de Huang, un ex cajero que fue elegido presidente del sindicato de la tienda de Changde, nos arroja un perfecto ejemplo de cuanto decimos. Este dirigente sindical "tomó la medida sin precedentes de desafiar el plan de cierre de Walmart y exigió negociaciones con la dirección sobre la indemnización por despido [ello supuso que] los dirigentes sindicales de otras empresas en China (...) están comenzando a darse cuenta de que es posible representar efectivamente a sus miembros y no simplemente asentir a lo que quieren los gestores de las empresas, como la gran mayoría de ellos han hecho en el pasado"⁴

La segunda de dichas formas, cuyo ejemplo son países como Bangladesh⁵, supone el modelo de sindicalización "desde arriba". Así parece confirmarlo la CEO de H&M, Helena Helmmerson, cuando en una entrevista sobre las estrategias a seguir en las fábricas de dichos países explicó: "intentamos desarrollar el diálogo social. Allí hay tasas muy bajas de sindicación, lo que significa que tenemos que esforzarnos para contrarrestarlo en las fábricas. Trabajamos en formar tanto a trabajadores como a mandos en

² No en vano desde la Fundación 1º de mayo, ya se han convocado "Talleres de formación sindical dirigidos a sindicalistas de Vietnam". Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es>

³ Disponible en: <http://www.clb.org.hk/en/content/searching-union-workers>

⁴ CROTTHALL, Geoffrey (2014). China: el despertar del sindicalismo. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=6900>

⁵ Bangladesh como ejemplo paradigmático de tantos y tantos países asistidos sometidos a penosas condiciones de trabajo. Una situación reconocida hasta por el actual Papa Francisco, el cual dijo "me impresionó un titular del día de la tragedia de Bangladesh: 'Vivir con 38 euros al mes'. Esto es lo que pagaban a los que murieron... ¡Eso se llama trabajo esclavo!". http://internacional.elpais.com/internacional/2013/05/03/actualidad/1367605262_019387.html

cómo celebrar elecciones democráticas en las compañías⁶". Una preocupación que nos alcanza. Así, Isidor Boix (2014) en su artículo titulado *¿qué significa Bangladesh para el sindicalismo organizado?*, lo termina mediante una inquietante reflexión, "hay que ser conscientes de que en Bangladesh no sólo se dirimen las condiciones de vida y de trabajo en el país, sino que éste constituye un frente muy importante en la defensa del trabajo decente, del trabajo digno, en el mundo⁷".

Una doble realidad que nos ha de servir como *espejo*, desde donde analizar tanto la motivación como los resultados de las reformas laborales que se han planteado en Europa. Reformas que parecen *mundializarnos*, al acercarnos a un modelo cercano al sindicalismo "desde arriba". Planteado el debate la pregunta que nos surge es sencilla de formular, ¿cómo podemos evitar la deconstrucción del sindicalismo hacia una institución amable con el poder y sumiso a los poderes económicos, aceptando reformas y cambios legislativos que supongan la pérdida de derechos y de poder adquisitivo de la ciudadanía, pero sin abandonar su presencia y su relativa centralidad, tal y cómo se pudo adivinar con la famosa "foto de la Moncloa⁸"?. Es la pregunta crucial a partir de la cual se articula el contenido del presente texto, y desde donde se ensayan posibles respuestas, todas ellas basadas en la constatación que ha hecho la ETUI (European Trade Union Institute) señalando la principal debilidad que el sindicalismo ha vivido, "membership decline".

Una situación conocida ante la que proponemos dos actuaciones. Por un lado, presentar un intento de explicación del *porqué* de dicha *declinación*, basándonos en los modelos de estabilidad/inestabilidad sindical, como luego veremos. Por otro lado, sugerimos *cómo* parece poder superarse dicha situación. Sugerencias que sólo intentan matizar los esfuerzos ya planteados, como los llevados a cabo tanto desde la ETUC (European Trade Unions Confederation), exigiendo "to fight for a new direction" o, el más reciente, de Alós (2014), el cual identificó los *nichos* existentes, en el interior del propio entorno sindical, para incrementar la afiliación sindical. Esfuerzos, ambos, en los que seguimos identificando propuestas *desde dentro* de un sistema que recibe la desaprobación general, por lo que quizás haya llegado el momento de plantear una *apertura* de dicho sistema.

Ante una sencilla pregunta, ¿qué hacer?, planteamos una fácil reflexión basada en la necesidad de incrementar la base afiliativa del sindicalismo en general y, concretamente, en España. Un incremento que, entendemos, superaría el mayor de los problemas actuales del mismo, cual es la *inestabilidad* del modelo que ofrece. Reflexiones que desarrollamos en diversos apartados. En el primero de ellos analizamos las más recientes corrientes de opinión, donde advertimos cierto cambio en el análisis sobre el actual declive sindical. En el segundo apartado, presentamos un nuevo modelo sindical, el modelo de estabilidad/inestabilidad, basado en la terna: afiliación, audiencia

⁶ <http://elpais.com/elpais>

⁷ Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=6916>

⁸ El pasado 18 de marzo del presente año se produjo "una reunión inesperada al más alto nivel en Moncloa. Ese fue el formato escogido por el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, para reunir a los máximos líderes patronales y sindicales, en presencia también de la ministra de Empleo, Fátima Báñez". Disponible en: <http://cincodias.com/cincodias/2014/03/18/economia>.

sindical y cobertura sindical. Un modelo que intenta completar los tipos más tradicionales basados en "áreas y modelos de las relaciones laborales" (Beneyto,2008) y en el modelo "de representación de los trabajadores/as en las empresas" (Beneyto,2014). Nueva formulación que trata de explicar la importancia, en España, del incremento de afiliación sindical para hacer frente a los cambios en el mercado de trabajo, y que ponga en evidencia la actual inestabilidad del sistema donde se *duplican* las tasas de audiencia y se *triplican* las de cobertura frente a la afiliación. Estructura geométrica resultante muy expuesta a los aires, o huracanes, políticos que se levanten.

Por último, en el tercer apartado, planteamos una serie de reflexiones acerca de las nuevas posibilidades del incremento de la base sindical, especialmente asociada a la negociación colectiva y, concretamente, presentamos dos tipos de esta. Por un lado la que, desde los poderes públicos o para-públicos, se están planteando e implementando como consecuencia de las reformas laborales en España. Negociación que la hemos denominado como *directa* y en la cual se ven obligados a participar los sindicatos. Frente a ella, planteamos un nuevo tipo de negociación colectiva, la denominada *diferida* en la que participa los trabajadores, en tanto que consumidores, y en la que el hueco dejado por el sindicalismo en la defensa del *modus vivendi* de la clase trabajadora (Antón,2014) ha sido rellenado mediante organizaciones de consumidores y usuarios. Finalmente, presentamos una serie de conclusiones a modo de epílogo.

En definitiva, desde el presente texto se plantea si no ha llegado el momento de comenzar a pensar en nuevas formas organizaciones sindicales, adecuadas a los nuevos tiempos, pero con una fuerte conciencia socio-histórica de su papel en cada una de las épocas pasadas por dichos sindicatos

1.- La pérdida de influencia sindical en los análisis actuales

El ETUI ofreció una tremenda descripción acerca del comportamiento sindical entre finales del siglo XX y principios del XXI. Evidenció cómo "over the last twenty-five years almost all trade unions in Europe have experienced a membership decline"⁹. Se trata, sin duda de una constatación ampliamente debatida y analizada, pues la pérdida de poder sindical es certificado en casi toda la literatura sindical. Llevamos tiempo acostumbrándonos a verlo como una institución de la cual "se resalta muchas veces su pasado épico para comentar su presente mediocre y augurar un futuro residual o inexistente" (Baylos,2012:13).

Desde el año 2010 podemos contemplar dos líneas de investigación sobre la realidad sindical, pero bajo diferentes ópticas. Dos formas diferentes de afrontar una misma realidad, asociadas a las dos principales organizaciones sindicales españolas. Vayamos por partes, presentamos la primera línea. Tras varios años de crisis, en el 2010, un grupo de estudiosos del sindicalismo intentaron contrarrestar argumentos y construir un dique de contención frente al tsunami neoliberal anti-sindicalista, publicando un artículo titulado "En defensa del sindicalismo" (Beneyto, 2010) firmado por numerosos académicos

⁹ <http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation>

españoles¹⁰. Una reflexión que, al igual que en 1848, apuntaba exclusivamente a la existencia de una feroz, "insidiosa e insistente campaña de deslegitimación del sindicalismo". Una idea reforzada por plumas tan solventes como las de Gabilondo, que firmó un artículo denominando "muerte a los sindicatos"¹¹, donde se pudo leer un muy irónico "qué bien estaríamos sin sindicatos", reforzando el discurso de la persecución sindical. Discurso que descansando sobre la absoluta necesidad de la existencia de éste, no plantea la verdadera cuestión de fondo: si aún siguen existiendo, ¿qué tipo de sindicalismo necesitan dichos poderes?.

Una campaña que se encargó de recordar el peso *relativo* que tiene el sindicalismo, pero sin atender a la dieta de adelgazamiento que se viene imponiendo desde hace décadas. Recordaron que "a nivel europeo, sus casi 60 millones de afiliados, hacen del sindical el mayor movimiento organizado de la UE-27, cuyo protagonismo en la construcción y defensa del modelo social ha sido y sigue siendo decisivo, como reconocen todas las instancias comunitarias". Una idea que fue actualizada por uno de aquellos académicos cuando, al analizar la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Empleo (ECVT-2010), señaló que "en el año 2010 en España había 2,9 millones de trabajadores asalariados afiliados a algún sindicato. Esto supone una tasa de afiliación del 18,9%, o en otras palabras, que casi 1 de cada 5 trabajadores está afiliado. Las diversas encuestas anuales muestran como la afiliación en España ha ido aumentando continuamente, con una ligera caída en 2010 como consecuencia de la fuerte caída del empleo" (Alós,2014).

Lectura de la cual parece desprenderse cierto proceso de recuperación del sindicalismo español, al obtener un incremento continuado. Una certeza muy tenue por cuanto le lleva a plantear la posibilidad de incrementar dicha afiliación básicamente en dos campos. Por un lado mediante colectivos alejados, por y, del sindicato: mujeres, inmigrantes, jóvenes, personas con estudios inferiores y con contratos temporales. Por otro lado, plantea un incremento *artificial* basado en la creencia de cierta reforma, necesaria, de las elecciones sindicales supondría incorporar automáticamente, al confundir participación con afiliación, un gran colectivo de trabajadores que no participan de dichas elecciones: "3,5 millones de trabajadores [que] no vota en elecciones sindicales porque no es convocado (...). Aproximadamente son el 29% de los trabajadores"; curiosamente representan a un mayor número que los propios afiliados. *Nihil novum sub sole*, como reza el latinismo, pues además de no responder sobre el *porqué* de la existencia de un colectivo de trabajadores que no se quieren integrar, colectivo fácilmente localizable en un sector secundario. que permanece fuera del alcance sindical, tampoco explica el motivo por el cual *hasta ahora* casi 4 millones de trabajadores no han podido convocar elecciones sindicales en sus empresas.

Frente a dicha visión, se articuló otra que admitió cierta culpabilidad en su análisis. Zufiaur mencionó que la falta de productividad de nuestro modelo

¹⁰ Pere J. Beneyto, y Juan José Castillo, profesores de las Universidades de Valencia y Madrid, Ramón Alós (UAB), Carlos Prieto (UCM), Enric Sanchis (UV), Pere Jódar (UPF) y Antonio Martín, Fausto Miguélez, Albert Recio y Teresa Torns (UAB)

¹¹ Disponible en: <http://blogs.elpais.com/la-voz-de-inaki/2012/11/muerte-a-los-sindicatos.html>

productivo, también tiene que ver con "un mercado excesivamente precario, con un altísimo porcentaje de trabajadores con bajos niveles salariales y con un notable déficit de formación" (2010:5). Una acusación que parece ir directamente contra la táctica sindical de los últimos años de moderación salarial. Moderación *forzada* por las centrales sindicales: "el caso español han apostado en los últimos años, incluso al margen del ciclo económico, por una política de moderación salarial que se ha apoyado en el diálogo social intenso mantenido entre los interlocutores sociales en lo que va de siglo, con la excepción del año 2009" (Ruesga y Da Silva, 2010:95, nota 19).

Una falta de formación en la que podemos apreciar, incluso, ciertos comportamientos delictivos, como fue el caso del Forcem (2002), "el más famoso de la época y el que más recuerdan los investigadores. La Policía Judicial confirmó un fraude a la Unión Europea de unos 100 millones de euros en miles de cursos. La Audiencia Nacional llamó como imputados a empresarios de academias y sindicalistas de UGT. El caso acabó prescribiendo¹²". Una presunta ilegalidad ya adelantada desde el medio académico donde Francesc de Carreras (2012), señaló que los culpables de actual crisis son, "políticos, banqueros, empresarios, particulares y toda la corte de cada uno de estos grupos (partidos, patronales, sindicatos, ejecutivos, medios de comunicación, universidades)".

Un análisis con un principio de autoinculpación que pareció no obtener ninguna respuesta desde las propias centrales sindicales. Centrales que siguieron optando por el discurso clásico, aquel basado en el hecho de que el actual sindicalismo tiene como razón de ser "la misma que en sus orígenes: ser el espacio de auto-organización de trabajadores y trabajadoras para la conquista y defensa de su derecho" (Benito;2013:68). Derechos que, frente a sus supuestos orígenes, vienen definidos en normas legales de tan elevado rango como las Constituciones. Unos derechos que, además, fueron utilizados por los sindicatos para no plantear grandes cambios. Así parece desprenderse de la encendida defensa que realizó Cándido Méndez, durante el discurso de clausura en el 41º Congreso de la UGT, sobre la necesidad de las subvenciones estatales al considerarlas como "el reconocimiento al papel de interés general de los sindicatos, que no puede ser financiado, exclusivamente, a través de nuestros afiliados que pagan la cuota" (ugt,2013). Palabras que, por cierto, parecen confirma la existencia de análisis *amables* a dichas centrales sindicales como el llevado a cabo por Baylos, cuando afirmó que las centrales sindicales "se financian con sus cuotas" (2012:33).

Los más de siete años de crisis que llevamos han comportado cambios en los análisis sobre la pérdida de influencia y de prestigio del sindicalismo. Análisis que han empezado por admitir, por absolutamente innegables, que ciertas prácticas sindicales no han contribuido a la mejora de la imagen proyectada hacia una sociedad hastiada del despilfarro y de comportamientos irresponsable sobre el control y el gasto del dinero público. Han hecho falta cambios en las tácticas de las empresas durante la crisis, para que se produzcan variaciones en los análisis sindicales. Crisis que comenzó, cómo planteó Joaquín Estefanía (2012), exigiendo "la devaluación interna vía

¹² www.elpais.com

reducción de salarios¹³", para *soportar* beneficios empresariales y que, desde mediados del 2012, tomó nuevo rumbo al reducirse "la remuneración de asalariados, la inversión y los dividendos para amortizar la deuda empresarial contraída en el pasado". (Fuentes, 2014).

Sea para incrementar la productividad/beneficios -vía rebaja de salarios- o para sanear la empresa -desapalancamiento por reducción de salarios-, han sido los trabajadores los que han visto mermadas sus ingresos, y puestos de trabajo. Una situación ante la cual los sindicatos no sólo no han planteado alternativas, sino que han sido vistos como copartícipes, pues como anteriormente hemos señalado, basándonos en el barómetro de enero del 2013, "los sindicatos obtuvieron una desaprobación ciudadana del 69%". Preocupación mayor al recordar que la pérdida de afiliación viene seguida de "a weakening of their economic, political and societal position and role"¹⁴.

Alteraciones en el planteamiento de la *extorsión* salarial, que han supuesto un *cambio de rumbo* en los últimos análisis sindicales. Cambios que, si bien, entendemos que tibios, han sorprendido al introducir el factor de autocrítica. Baylos, en un informe que lleva por título "cambios en el mundo del trabajo", ha matizado sus posturas anteriores, incorporando nuevos elementos a su propio análisis sindical. Así, junto con la explicación, que podemos denominarla de *clásica*, de que el sindicalismo "ha padecido una campaña de deslegitimación general", ha añadido un nuevo elemento: la irregularidad de ciertas actuaciones sindicales. Irregularidad que ha favorecido el "empeño de deslegitimación general del sindicato", ante "la presencia y el conocimiento público de episodios de institucionalización sindical regresiva, burocratizada, como el caso de los ERES, los casos de las corruptelas sindicales, etcétera, que han tenido una fuerte incidencia en la opinión pública" (2014,8-9).

Junto al principio de autocrítica, también se han añadido novedosos elementos al análisis. En un intento, ¿desesperado?, por romper con la pesada carga *colonizadora* del sindicalismo, aquella basada en la capacidad para *mejorar e instruir* a las organizaciones sociales no sindicales, se ha añadido un "segundo elemento de novedad". Elemento consistente en "la inserción de esa movilización obrera, de esa movilización de los trabajadores en los movimientos sociales" (2014,8-9). Una cuestión quizás no tan novedosa, ante el hecho conocido de la presencia del sindicato en *otras* organizaciones sociales. Sin embargo su actualidad estriba en el modo bajo el que se plantea dicha relación. Baylos sugiere que no se repita el pasado y que se huya de una simple "agregación de organizaciones coyuntural sino que aparece ya con una cierta permanencia, dotada de una cierta estabilidad. Naturalmente eso lleva consigo el deshielo de la relación entre el sindicato y los movimientos derivados del 15M". ¿Sugiere el autor una relación de igual a igual entre organizaciones?. Eso mismo parece sugerir su sentencia acerca de "que hay que revisar el proyecto político-sindical de transformación social" (2014:10-11).

Idea que parece aproximarse a las que expresan antiguos dirigentes sindicales, como Miguel Salas que, en un artículo titulado "Reino de España:

¹³ Artículo publicado en el suplemento dominical de EL PAÍS DOMINGO 01.01.12

¹⁴ <http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation>

retos del sindicalismo de clase¹⁵, opinó que fueron el "sectarismo y/o la desconfianza entre el sindicalismo de clase y determinados movimientos sociales" los que han imposibilitado una adecuada respuesta a las políticas neoliberales tan en boga hoy en día. Autor que apoya un proceso recíproco donde "si los movimientos sociales y las mareas tienen que reconocer el papel de los sindicatos de clase, éstos deben también reconocer y aceptar las especificidades y particularidades de los demás". Una reflexión que parece conectar con la de "inserción", formulada por Baylos (2014). Faltaría, no obstante, por concretar cuál es el modo de operar.

¿Hacia dónde parecen apuntar dichos autores con sus insinuaciones?. Parece razonable pensar que hacia una realidad que se muestra lógica: el trabajador también es consumidor. Así debemos entenderlo de afirmaciones como la realizada por "(Baylos), para quien al observar cómo las "huelgas generales no han podido romper la norma social de consumo", plantea que "quizá sea el momento de elaborar un replanteamiento de los medios de acción sindical, ante todo la negociación colectiva" (2014:10-13). ¿No pudiera ser que no nos hayamos hecho las preguntas adecuadas?. ¿Qué significa hoy en día negociar colectivamente para un trabajador?. ¿Acaso no es el índice del Euribor, o el precio de los servicios públicos (Bus, metro, agua) un elemento a tener en cuenta en unos sueldos que hemos visto cómo han servido para, en primer lugar, recomponer las tasas de beneficios empresariales, y, en segundo lugar, para desapalancar a éstas de sus deudas?. ¿No habrían de tener la misma necesidad de diálogo el salario y el tiempo de trabajo como el precio de la cesta básica de la compra o el acceso a recursos públicos?. Unos interrogantes sobre los que volveremos más adelante.

2.- Modelo de estabilidad/inestabilidad sindical

A continuación presentamos el modelo de estabilidad/inestabilidad sindical que proponemos, para ello comenzamos con el caso español. Las cifras de España, extraídas de Alós (2014), muestran el siguiente sistema sindical. A un 18,9% de afiliación, le corresponde un 65%, de audiencia sindical y, aproximadamente, un 90% de cobertura sindical. Cifras que configuran una estructura geométrica *inestable*, a la que le cuesta mantener el equilibrio sobre tan escasa base -afiliación-. Es por ello por lo que hemos denominado a nuestro Modelo como de estabilidad/inestabilidad, al basarse en los equilibrios/desequilibrios entre su afiliación y su presencia socio-institucional. Arquetipo desde el que proponemos dos aportaciones. La primera, aportar una nueva explicación al porqué hemos de evitar la pérdida de afiliación sindical. La segunda, plantear una serie de posibles líneas de actuación que pudiesen corregir dicha estructura.

Un Modelo que trata de complementar tanto a la clásica definición de las "áreas y modelos de las relaciones laborales" (Beneyto,2008) como al modelo "de representación de los trabajadores/as en las empresas" (Beneyto,2014). Aportación que se sugiere al entender cómo dichos modelos no logran explicar ni el *porqué* de la actual situación, que se está viviendo en los modelos sindicales, ni tampoco su papel en las relaciones laborales de distintos países.

¹⁵ Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=6925>

Para intentar demostrar la utilidad de nuestro Modelo, acudiremos al estudio comparado entre España y Portugal, para explicar el *porqué* de las intervenciones que han sufrido en sus respectivos mercados laborales. Ambos países pertenecen al "modelo mediterráneo de corporativismo débil" y al de "doble canal-prevalencia de la vía electoral"; los dos han sufrido *diferentes* transformaciones en sus respectivos modelos de relaciones laborales, basados en la flexiseguridad como "the best instrument to modernise labour markets" (Clauwaert y Schömann, 2012:6), y que hayan supuesto resultados diferentes. El simple hecho de pertenecer al modelo mediterráneo no pueden explicar el *porqué* de las diferentes reformas implementadas en su interior.

Estrategias que sí pueden ser explicadas desde nuestro modelo. Portugal, acudiendo a los datos de Beneyto (2008), presenta el siguiente comportamiento sindical. Al 16% de afiliación, le corresponde un 32% de audiencia sindical y un 92%, de cobertura sindical. Una figura algo más estable que la española, es por eso por lo que el modelo portugués ha sido tipificado como de *alta inestabilidad* portugués¹⁶. Un modelo que por su relativa estabilidad (basada en la relación afiliación/audiencia) ha necesitado, para su deconstrucción, de la intervención política internacional para obligar a Portugal a realizar intervenciones en su mercado laboral. Concretamente "the IMF programme explicitly sought not only to decentralise collective bargaining from the sector to the enterprise level, but also to weaken the role of trade unions" (ituc:2013). Cuestión que no se ha producido exactamente para el caso del mercado laboral español.

Un modelo que también nos ayuda a entender cómo han sido realizadas transformaciones laborales en figuras mucho más estables. Así, si analizamos el mercado de trabajo alemán, consideramos que, creemos, no pueden ser explicados solamente desde los clásicos modelos utilizados, como el hecho de su pertenencia al área germano-renana, de corporativismo medio y canal único, comité de empresa (Beneyto,2008 y 2010). El modelo alemán presenta datos distintos. Concretamente, basándonos en los datos de Beneyto (2014), Alemania presenta las siguientes proporciones. Al 33,5% de afiliación, le corresponde el 59% de audiencia sindical y el 82,8%, de cobertura sindical. Una figura que nos ha hecho situarla bajo el tipo calificado como de *inestabilidad media*. Cuenta con una elevada tasa de afiliación que logra soportar algo menos del doble de audiencia sindical. Sin embargo cuenta con una alta cobertura sindical que la dota de cierta inestabilidad; de ahí su calificación como de *media*.

Modelo sobre el que resulta razonable pensar que las transformaciones sobre su mercado de trabajo, tendiesen a evitar el choque con los sindicatos. Objetivo que se cumplió mediante la *construcción* de un segundo mercado laboral. Mercado basado en dos características: su alta precarización y la existencia de figuras atípicas de empleo. Una estrategia que, paralela al "Modell Deutschland", permitió flexibilizar, tan sólo, al 20%, aproximadamente, de la población activa. Reforma, que comenzó antes de la crisis. En el año 2002, bajo un gobierno socialdemócrata, se introdujo la famosa "Agenda 2010",

¹⁶ Más abajo, en el cuadro, vemos como el modelo español es tipificado como de Modelo de muy alta inestabilidad

también conocida como reformas Hartz, que puso la primera piedra en el desarrollo de un segundo mercado laboral, paralelo al "Modell Deutschland".

Maniobra posible gracias a cierta *connivencia* sindical. Complicidad, posiblemente pasiva, basada en el hecho de que "los sindicatos en Alemania están inactivos. Alemania tiene los mayores sindicatos de Europa y, por extensión, del mundo. La tasa de afiliación sindical está en declive desde hace años por culpa del incremento de los trabajos temporales y la percepción negativa de los sindicatos, generalmente vistos como una gigantesca e ineficaz máquina burocrática¹⁷". Pérdida de poder que, por la vía de los hechos, ha dejado abandonados a una multitud de trabajadores, pues "Ese 'segundo mercado', con sus figuras ("minijobs") e instituciones (agencias privadas de empleo, etc.) implica a unos ocho millones de empleados en sus diversas formas y variedades, y apunta hacia una sociedad imprevisible sin la menor relación con el admirable "Modell Deutschland"¹⁸".

El caso español presenta una tipología que la consideramos de *muy alta inestabilidad*, pues sobre una baja tasa de afiliación sindical se le superponen altas tasas tanto de audiencia sindical como de cobertura. Una figura que explica la corrección que dicho modelo está teniendo, al presentarse un ajuste de las funciones del mismo basado en su escasa realidad afiliativa, lo que ha *condicionado* a éstos, a aceptar las sucesivas reformas que se les han ido planteando. Una estrategia de *jibarización*, que comenzó por la negociación colectiva, el espacio donde mejor se evidencia la capacidad de intervención sindical (Górriz,2011:9). Unos cambios que fueron aceptados por las centrales sindicales mediante la firma del "II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva" (AENC), firmado el 25 de enero del 2012.

Decisión que, no obstante, fue confirmada mediante la firma de un pacto de las pensiones, apenas unas semanas antes de la Reforma laboral del 2012. Una acuerdo que si bien fue muy criticado por el profesor Juan Torres López (2011) en su escrito titulado "Un gran error de UGT y CCOO", planteó una inquietante cuestión, ¿pudo no participar de dichos pactos el sindicalismo?. La respuesta parece clara, y se refleja en la inestabilidad de su estructura, la cual provoca que la falta de afiliación deba ser complementada mediante una *participación* en las propuestas que los poderes públicos, nacionales e internacionales, les planteen y cuando se las planteen, tan sólo basta mirar la foto *secreta* de la reunión en la Moncloa.

¹⁷ www.sinpermiso,2013

¹⁸ www.lavanguardia (2012)

En definitiva presentamos un modelo¹⁹ basado en los datos de Beneyto (2008;2010;2014) y en los indicadores que presenta, se ha construido en forma de una matriz de doble entrada donde los sistemas clásicos de representación sindical son cruzados entre su estabilidad/inestabilidad y el nivel de cada una de éstas: Muy alta, alta, media y muy baja

MODELO RR.LL.	AFILIACIÓN	REPRESENTACION	COBERTURANC
Escandinavo (DK-FI-SE)	74,7	85	86,8
Centroeuropo (AT-BE-DE-LU-NL-SI)	33,5	70	82,8
Latino (EL-ES-FR-IT-PT)	20,2	55	75,4
Anglosajón (CY-IE-MT-UK)	33,9	40	35,3
Oriental (BG-CZ-EE-LV-LI HU-PL-RO-SK)	18,8	25	34,5
TOTALUE-27	23,4	60	62,5

(Fuente.- Beneyto (2014))

Unos datos que nos aportan el cuadro siguiente:

	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	MUY BAJA
<i>ESTABILIDAD</i>	AREA ESCANDINAVA	---	AREA ANGLOSAJONA	AREA ORIENTAL
	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	MUY BAJA
<i>INESTABILIDAD</i>	ESPAÑA	AREA MEDITERRÁNEA	ÁREA GERMANO-RENANA	---

19 Este modelo ha sido presentado con anterioridad en el IX Congreso vasco de Sociología y Ciencias Políticas, celebrado en Bilbao los días 16 17 y 18 de Julio de 2012, mediante una comunicación titulada "Los servicios de interés general y social en el Real Decreto-ley 3/12 y la revisión del concepto de trabajo" por el mismo autor

Si cotejamos nuestra tabla con las clasificaciones presentadas por Beneyto (2008;2014), obtendríamos el siguiente resultado:

- ✓ ÁREAS DE MODELOS DE ESTABILIDAD
 - Área Escandinava: Estabilidad muy alta y corporativismo fuerte
 - Área anglosajona: Estabilidad media y pluralista
 - Área oriental: Estabilidad muy baja y transición
- ✓ ÁREAS DE MODELOS DE INESTABILIDAD
 - Área Mediterránea: Inestabilidad alta y corporativismo débil
 - Área germano-renana (continental): Inestabilidad media y corporativismo medio
 - España formaría un caso especial de muy alta inestabilidad, dentro del Área Mediterránea

Un nuevo intento desde el cual intentar explicar las reformas que se están llevando a cabo en los diferentes sistemas sindicales europeos, haciendo especial hincapié en el comportamiento de la base de las organizaciones sindicales, la de su afiliación. Un modelo que lanza una llamada de auxilio sobre la necesidad de incrementar dicha base, pues, de lo contrario, la reducción de su poder a su afiliación será, es, llevada a cabo por los poderes públicos, tanto en nuestros entornos laborales como en otros ya no tan lejanos, como en el caso de Bangladesh y la apuesta de la multinacional H&M.

3.- Reflexiones acerca del incremento de la base sindical

En nuestro intento por intentar aportar ideas al debate sobre *cómo* lograr incrementar la base sindical, nos centramos en la cuestión de la negociación colectiva. Cuestión que la entendemos clave en las decisiones que hoy en día afectan a los ciudadanos, en cuanto a su doble condición de trabajadores y consumidores. Abrimos así la posibilidad de entender a la negociación colectiva como parcelada en, precisamente, los dos campos de la ciudadanía, que se basan en el binomio trabajador/consumidor.

La necesidad de conseguir centrales sindicales presentes, fuertes y con criterios propios de actuación obedece a una sencilla razón, la de la compensación de las desigualdades salariales. Así, Beneyto (2012) planteó que, "un aumento del 10% de la tasa de afiliación sindical reduce las desigualdades salariales en dos puntos porcentuales, mientras que un incremento similar en la tasa de cobertura de la negociación colectiva implica la reducción del 0,5% de la pobreza en el trabajo". Una formulación que dio lugar a una especie de fórmula matemática: a un 10% más de afiliación, le corresponde un 2% más de redistribución. Fórmula que traducida en otros términos, resulta decepcionante, ya que la distribución de las rentas

provenientes del trabajo, se reparten de una forma menos injusta por la presencia sindical.

Distribución menos desigual que justifica la apuesta, desde el poder, por *ajustar* la negociación colectiva al tamaño afiliativo de las centrales sindicales. Cuestión que *cae* por su propio peso. En el caso español, el proceso actual de transformación de la negociación colectiva se inició con el Decreto-Ley 7/2011, de "medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva". Una norma que planteó "políticas conservadoras y ultraliberales cuyo objetivo [fue] debilitar la negociación colectiva" (Górriz, 2011:2). Intencionalidad que ocultó un proyecto internacional, a nivel europeo al menos, y que apostó por la descentralización de la misma, "in June 2011, collective bargaining was further reformed toward greater firm-level flexibility through: (1) establishing the prevalence of firm-level agreements, especially over provincial ones; (2) reducing the possibility of indefinite extension of previous agreements when social partners cannot agree on a new agreement; (3) further easing opt-outs of collective agreements²⁰". Descentralización necesaria para desproteger a trabajadores de los beneficios de la misma.

Transformaciones en las negociaciones, en plural. Presentamos dos tipos de negociaciones. Un primer tipo de negociación colectiva, que denominamos *directa*, que contemplar la negociación del *salario directo* y donde se determinan las circunstancias asociados a éstos, tales como: aumentos de sueldos, tiempo de trabajo, etc. Un estudio de la UGT ha fijado "*la subida salarial media de los convenios registrados este mes [abril del 2014] ha sido un 0,71%*²¹". Sin embargo, la renuncia de las empresas a asumir costes como comidas, kilometrajes y otros gastos por el estilo, abre la puerta a *otra* negociación que, por contraposición con la anterior, la hemos denominado como *diferida*. Negociación que contempla el *salario indirecto*, y que determina pagos asociados al consumo, tanto privado -comidas, residencias, etc.-, como semi-público (IVA y cesta de la compra) o, directamente, públicos (transporte público). Gastos que resultan necesarios para poder desarrollar su trabajo.

Todo esto es visibilizado por la aparición de un nuevo tipo de trabajador en cuya trayectoria laboral se cruzan momentos de empleo con momentos de desempleo, lo que lo sitúa frente a nuevas necesidades y formas de protesta, algo relatado, aunque muy novelado, por Sennet (2010). Un trabajador que ha posibilitado la aparición de la negociación *diferida*, pues esta viene de la mano de la protesta no laboral. Negociación necesaria (recordemos la factura de la luz y su forma de determinarla) para dichos trabajadores²², ante la que nos encontramos con un sindicalismo en fuera de juego. Sindicalismo que posee las clásicas herramientas para la defensa del *salario directo*, asociadas a la base del sindicalismo más industrial. Sindicalismo que, por el contrario, no posee instrumentos adecuados para la defensa del *salario indirecto*, ni, por ende, para poder participar de una negociación *diferida*. Negociación que han

²⁰ IMF, 2011. Disponible en: <http://www.ituc-csi.org>

²¹ UGT, 2014. Disponible en: <http://www.ugt.es/actualidad/2014>

²² Muchos de ellos pequeños dueños de establecimientos, autónomos o desempleados y jubilados que ven como las subidas de costes de ciertos suministros les perjudican en su nivel de vida y profesional de forma diaria

venido ganado en entidad, pues la importancia del *estatus* relacionado con el consumo resulta cada vez más importante en la vida cotidiana (Giddens,2010).

¿Tiene que, o debe, decir algo el sindicalismo ante el incremento del precio de la compra, vía elevación de los impuestos indirectos, la subida de los valores de referenciar de las hipotecas, el encarecimiento de los servicios: agua, luz, o el aumento de los pagos en los servicios públicos: centros de día, residencias de ancianos, guarderías?. Entendemos que debería, pues dichos ciudadanos/usuarios/trabajadores están sometidos a una negociación constante basada en las siguientes características son las siguientes. Por un lado, se trata de negociaciones que transcurren en un periodo largo de tiempo, frente a las anteriores negociaciones colectivas ritualidades y temporalizadas. Por otro lado, les enfrenta a un amplio colectivo de *negociadores*, frente a los empleadores de la negociación *directa*. Negociaciones en las que participan tanto gobernantes como empresarios (encargados de administrar servicios y/o productos) y, finalmente, el resto de la población que sufre un recorte de su salario indirecto, especialmente grave en aquellos que también han perdido su salario directo.

Población que se ha organizado para la defensa de sus derechos y que participa de esta negociación, oponiéndose de varias formas. La primera individualmente ejerciendo su poder de compra; la segunda colectivamente manifestándose; la tercera acudiendo a asociaciones y/o entidades que les puedan dar el carácter de colectividad, como las asociaciones de consumidores y usuarios, o los damnificados por la hipotecas o tatas otras. El vodevil del precio de la luz, telegrafado por los medios de comunicación diariamente, o la incógnita del incremento de impuestos una vez pasadas las elecciones de turno nos informan de cómo funcionan estas negociaciones y del poder, al menos temporal, que poseen. Una negociación en la que participan trabajadores, en su condición de usuarios y consumidores, en la que también intervienen el empresariado y el Estado. ¿Y el sindicato?. Ni está ni se le espera.

Parafraseando a Bruino trentin (2013), sin duda es un error, hoy en día, limitar la negociación a sindicatos y empresarios, y obviar al resto de la ciudadanía, representada en multitud de organizaciones que negocian el *fuera* del centro de trabajo, una exterioridad fundamental para el *dentro* de los mismos. Creemos que los sindicatos podrían, y deberían, incrementar su afiliación entre los colectivos que negocian diferidamente cada día, cuestiones que, con anterioridad, eran negociadas dentro de los centros de trabajo, y que hoy son negociadas fuera de los mismos, muchas veces en la pantallas del ordenador desde los teléfonos móviles, incluso a las puertas de las casas y bancos. Una oportunidad para que los sindicatos contemplen un frente, dentro y fuera, de los centros de trabajo

Un diario económico tituló de la siguiente manera el encuentro entre Gobierno, sindicatos y patronal: "Rajoy logra un pacto para la recuperación con patronal y sindicatos". En el mismo artículo se pudo leer lo siguiente, "*Controlar precios y salarios. Son precisamente los compromisos que adopten en materia de negociación colectiva los empresarios y los sindicatos los que más preocupan al Gobierno*" (cincodias,2014). La unidad entre precios y salarios, parece haber establecido un binomio que entendemos han de estar

forzosamente unidos y de la defensa de los mismos es desde donde creemos que se puede buscar un nuevo aporte que incrementen la base sindical y que nos haga pasar a modelos más estables donde la legitimidad sindical venga dada a por arriba, por las leyes, y por abajo, por los afiliados.

4.- A modo de conclusiones

De forma breve y, más o menos, concisa, planteamos las siguientes conclusiones finales del presente texto:

1ª.- Estamos observando unos procesos de construcción del sindicalismo, a nivel mundial, que se articulan de dos maneras, desde abajo o por arriba

2ª. En el primero de dichos procesos, denominado "desde abajo", son los propios trabajadores los que fuerzan al sindicato a intervenir; en ocasiones mediante su propia afiliación, como es el caso de China. La segunda forma de construcción sindical, denominada "desde arriba", es la construida desde los poderes públicos y/o privados y apuestan por un tipo de relación sindical *amable* con dichos poderes, como hemos visto para el caso de H&M en Bangladesh

3ª.- En Europa estamos viviendo un proceso de construcción del sindicalismo "desde arriba", con el apoyo consciente e inevitable en ciertos países de los mismos

4ª.- Dicha construcción se observa mediante la continua presión para reformar y transformar los mercados laborales teniendo en cuenta la fortaleza y el modelo de estabilidad/inestabilidad de las centrales sindicales propias del país objeto de transformación. Es este sentido se ha hablado de Portugal, Alemania, España y pudiéramos haber hablado de Francia²³

5ª.- Tras más de siete años de crisis parecen surgir análisis *hacia dentro* del sindicalismo, para explicar también la pérdida de influencia y de prestigio del sindicalismo. Análisis que han empezado por admitir cierta autocrítica y a asumir ciertas responsabilidades

6ª.- Críticas que las entendemos encajan en un nuevo modelo de asociación sindical basados en un sistema de doble matriz donde, por un lado, se contempla la estabilidad/inestabilidad y por otro su grado de ésta, en función de una figura geométrica compuesta mediante la terna: afiliación, audiencia y cobertura

7ª.- Un sistema para cuya debilidad damos por bueno el análisis de Jódar (2006), cuando describió cómo "el edificio institucional de las relaciones laborales en España se fundamentó en el principio de representatividad de los sindicatos, no de representación (número de afiliados); ello lleva a desajustes

²³ La cuestión del comportamiento de ciertos países europeos en relación con las reformas planteadas, e incluso realizadas, ha sido objeto de la presentación de una comunicación al V Congreso Nacional sobre Mercado de trabajo y Relaciones laborales, celebrado en la Universidad de Valladolid, Campus de Palencia, los días 3 y 4 de abril de 2014, bajo el título "Por un nuevo sindicalismo: breves reflexiones para un debate" del mismo autor

entre la fuerza afiliativa de los sindicatos españoles (15% de los asalariados) respecto de su capacidad de cobertura por medio de la extensión de los convenios colectivos (90% en términos ajustados)"

8ª.- ya que la importancia del incremento afiliativo es crucial, la pregunta que surge es la siguiente, ¿cómo incrementar dicha afiliación?. Hasta ahora las explicaciones ha ido *hacia dentro* del sindicalismo (Alós,2014), quizás haya llegado el momento de mirar *hacia afuera* del mismo

9ª.- ¿Hacia dónde han de dirigir sus pasos dichas centrales sindicales?. La importancia del estatus relacionado con el consumo resulta cada vez más importante en la vida cotidiana (Giddens,2010), lo cual nos permite aportar la idea de la presencia de una doble negociación colectiva, *directa* -e histórica- la una y *diferida*, y relacionada con el consumo, la otra que, sin embargo afecta a la clase trabajadora en su conjunto

10ª.- Una negociación *diferida* en la que participan los poderes públicos y los ciudadanos/trabajadores que se asocian para defender sus derechos. Derechos que no son defendidos por los sindicatos

11ª.- Por ello planteamos si no es un buen momento para reflexionar sobre la posibilidad de nuevas organizaciones sindicales, adecuadas a los nuevos tiempos, pero sin olvidar sus históricas aportaciones, realizadas en cada una de las épocas pasadas por dichos sindicatos. Nos tememos que, de lo contrario, el sindicalismo sea un títere en manos de unos poderes que los manejarán según las necesidades coyunturales, manteniéndolos, artificialmente si llega el caso, con vida para legitimar ciertas propuestas y planteamientos, vía acuerdos

Bibliografía utilizada

ALÓS, Ramon (2014). *Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea*. Fundación 1º de mayo, nº 96. Madrid, Junio 2014

BAYLOS, Antonio (2014). *Cambios en el mundo del trabajo*. Fundación 1º de Mayo. Madrid, Abril 2014

BAYLOS, Antonio (2012). *¿Para qué sirve un sindicato?*. Catarata, Madrid

BAUMAN, Zygmunt (2003). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica, México

BENEYTO, Pere J. (2012). *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea*. Fundación 1º de Mayo. Centro Sindical de Estudios, disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es>

BENEYTO, Pere J. (2010). *Afiliación y representación sindical en Europa*. Últimos datos y estudios comparados, nº 37. Fundación 1º de mayo

BENEYTO, Pere J. (2008). *El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia*. Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 26, 2008, pp 57-88

BOIX, Isidor (2014). *¿Qué significa Bangladesh para el sindicalismo organizado?*. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=6916>. Visitado el 11 de mayo del 2014

CARRERAS, Francesc, (2012) disponible en <http://www.lavanguardia.com>

ESTEFANÍA, Joaquín (2012). *El paro y los despidos*. Disponible en: <http://economia.elpais>. Visitado el 1 de julio de 2012

GÓRRIZ, Ramón (2011). *Con esta reforma de la negociación colectiva se incrementa el poder empresarial*. Fundación 1º de Mayo, Revista de estudio, nº 6, pp. 2-5

GÓRRIZ, Ramón (2009). "Estructura de la negociación colectiva y acción sindical". *En superar las diferencias salariales a través de la negociación colectiva*. Fundación 1º de Mayo, Revista de estudio, nº 6, pp. 1-26

GIDDENS, Anthony (2010). *Sociología*, 6ª Edición. Alianza, Madrid

JÓDAR, Pere (2006). *Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)*. Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor>

FUENTES CASTRO, Daniel (2014). *¿De verdad crecen los beneficios a costa de los salarios?*. Disponible en: <http://www.economicacritica>

RUESGA BENITO, M. Santos y DA SILVA BICARA, Julimar (2010). "Fortalezas y debilidades de nuestro patrón de crecimiento. La necesidad de una nueva

política industrial". En, *Hacia un cambio de modelo productivo*. Fundación Francisco Largo Caballero

SENNET, Richard (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama, Barcelona

TORRES LÓPEZ, Juan (2011), *Un gran error de UGT y CCOO*. Disponible en: <http://losojosdehipatia.com>

TRENTIN, Bruno (2013), *La Ciudad del trabajo*, Madrid, Fundación 1º de Mayo

FUENTES WEB CONSULTADAS:

UGT (2014). Situación de la Negociación Colectiva en abril de 2014. Disponible en: <http://www.ugt.es/actualidad/2014/junio>

UGT (2013). Disponible en: http://www.ugt.es/41_Congreso_Confederal

ETUI: <http://www.etui.org>

IMF (INTERNATIONAL MONETARY FUND) (2013), Portugal, Article IV Consultation and Sixth Review Under the Extended Arrangement, Report No. 13/18, January 2013, p. 4-40. Disponible en <http://www.imf.org>

IMF (INTERNATIONAL MONETARY FUND) (2012). Portugal, Letter of Intent, Memorandum of Economic and Financial Policies, and Technical Memorandum of Understanding, October 14, 2012, p.43. Disponible en: <http://www.imf.org/external/np/loi/2012/prt/101412.pdf>

IMF (INTERNATIONAL MONETARY FUND) (2011), Spain, Staff Report for the 2011 Article IV Consultation, Report No. 11/215, July 2011, pp. 25-27. Disponible en <http://www.ituc-csi.org>

EL PAÍS: <http://politica.elpais.com/politica/2014/06/15/actualidad>

LA VANGUARDIA: <http://www.lavanguardia.com/economia/20120226/54260357974/alemania-comparacion-laboral.html>

Revista sinpermiso: <http://www.sinpermiso.info/>