

Actores y modelos de relaciones laborales.

Una perspectiva comparada.

Antonio Martín Artiles.

PRUEBA PRE-PRINT,

PUBLICADA CON EL MISMO NOMBRE: Martín Artiles, Antonio. Actores y modelos de relaciones laborales. Teoría de las relaciones laborales: Desafíos. 6, (España): UOC, 01/01/2003. ISBN 8484293114

Índice

Introducción.

Objetivos.

1. El sindicalismo y sus tipos

1.1. Definición.

1.2. Tipos de sindicalismo.

1.1.1. Tipos de sindicalismo según características de la organización.

1.1.2. Tipos de sindicatos según orientación de la acción.

1.3. Representación y representatividad sindical en Europa.

1.3.1. Tipos de representación y crisis sindical en Europa.

1.4. Formas de representación en la empresa.

1.4.1. Sistemas de base sindical en el modelo pluralista-voluntarista.

1.4.2. Sistema inclusivo.

1.5. Transformaciones recientes del sindicalismo europeo.

2. Las asociaciones empresariales y sus tipos.

2.1. El origen de las asociaciones empresariales.

2.1.1. Cambios en la mentalidad empresarial.

2.1.2. El empresariado como actor social.

2.2. Tipos de acción empresarial.

2.2.1. La acción individual de los empresarios.

2.2.2. La acción colectiva de los empresarios.

2.3 La acción de los empresarios como empleadores: estilo de gerencia laboral.....

2.4. Funciones de las asociaciones empresariales.

2.5. Problemas en la representación colectiva de los grupos empresariales.

2.5.1. Cobertura de las asociaciones empresariales en Europa.

3. El Estado en las relaciones laborales.

3.1. El Estado como instancia de legitimación.

3.2. El estado integrador.

3.2.1. El pacto social keynesiano-fordista.

3.2.2. El derecho del trabajo como desmercantilización relativa: la norma social del empleo.

3.3. El estado como coordinador de la negociación laboral.

3.3.1. Modelos comparados de coordinación relaciones laborales.

3.3.2. Pluralismo liberal versus neocorporatismo.

3.3.3. Un contraste entre el modelo de relaciones laborales anglo-americano y europeo.

3.3.4. El pluralismo medio latino: el caso español.

3.4. Tendencias hacia la convergencia europea en el trabajo y las relaciones laborales.

Ejercicios de auto evaluación

Soluciones

Glosario.

Bibliografía

Introducció

¿Crisis del sistemas de relaciones laborales tradicional, emergencia de un nuevo modelo de relaciones de empleo?. ¿Convergencia en un único modelo de relaciones laborales en Europa o divergen a tenor de las características institucionales y culturales de los estados nacionales.? La respuesta a estas interrogantes no es sencilla y viene dado lugar a un creciente interés por los estudios comparados.

La perspectiva comparada presta especial atención a los actores y modelos de relaciones laborales. Por actores entendemos el estudio de las formas de acción y organización de los trabajadores, de sus representantes y de los sindicatos, así como los modos de acción y organización de los empresarios y sus estilos de gerencia laboral. También el Estado es otro actor en el terreno de las relaciones laborales, que suele desempeñar tres funciones: como legitimador del orden social, como integrador de las partes en conflicto y como coordinador de la negociación laboral. Por modelos entendemos las formas de articulación e interacción de los actores sociales, lo que está asociado a la historia, a la tradición, a la costumbre y a la cultura propia de los distintos sistemas nacionales.

Los sistemas nacionales de relaciones laborales no son uniformes. Pero el proceso de globalización e integración de las economías regionales, viene dando lugar en Europa a un debate sobre la convergencia desde la diversidad. Los términos del debate teórico y político aparecen polarizados. Por un lado, hay quienes defienden la idea de una convergencia sobre el pluralismo liberal voluntarista (de acuerdo con el modelo anglo-americano). Por otro, hay quienes defienden la convergencia sobre un modelo unitarista-corporativo (modelo escandinavo y germánico). En medio de estos dos polos extremos, tendríamos la posición del pluralismo medio (como el caso español). En otras palabras, los modelos en discusión plantea distintos caminos y opciones estratégicas para los actores de las relaciones laborales.

Las transformaciones del trabajo y de las relaciones laborales, registradas en las dos últimas décadas del siglo XX, han venido cuestionando la teoría clásica de las relaciones laborales. Si por sistema de relaciones laborales entendemos las premisas, valores, leyes, instituciones y prácticas que regulan las relaciones de empleo como señala Dunlop (1978), hoy tendríamos que tener en cuenta el entorno circundante para examinar las transformaciones de las fuerzas económicas, de la tecnología, de los valores en los supuestos del consenso, el papel de las ideologías de las fuerzas políticas, los cambios en las leyes y otros elementos que determinan el poder de los actores en la sociedad.

Las transformaciones de los sistemas de relaciones laborales, que han venido el modelo teórico clásico, lo podemos resumir escuetamente en tres grandes puntos:

- 1) En primer lugar, cabe destacar la transformación de los actores de las relaciones laborales, especialmente de los sindicatos, pero también de las organizaciones empresariales. Esta crisis de los actores tienen múltiples causas, pero sin duda, una importante es la propia transformación tecnológica y la organización del trabajo. Además de la transformación en las formas de intervención del Estado.
- 2) En segundo lugar, la crisis de los sistemas de relaciones industriales está asociada al proceso de globalización de las economías, que han desbordado el papel de las instituciones reguladoras en el espacio del estado-nación. Pero al mismo tiempo, la globalización ha venido acarreado un cierto proceso de convergencia entre los sistemas de relaciones laborales y una discusión sobre los distintos modelos por contraste entre unos y otros.
- 3) Y, en tercer lugar, las transformaciones del trabajo han ocupado un lugar importante en las dos últimas décadas. Estas transformaciones tienen lugar en dos niveles. En el nivel micro, de empresa, las nuevas formas de organización del trabajo han venido propiciando nuevas formas de gestión de los recursos humanos y la irrupción de nuevos colectivos como interlocutores sujetos de negociación. En el nivel macro, las transformaciones en la norma social del empleo cuestionan los derechos de ciudadanía social alcanzados antes a través del modelo de empleo keynesiano-fordista.

En éste módulo trataremos de estudiar y analizar las cuestiones planteadas. La estructura del presente módulo se divide en tres capítulos, donde se aborda los distintos tipos de sindicatos; las formas de organización empresarial y el papel del Estado.

- 1) En el primer capítulo estudiaremos a los sindicatos según el modo de organización, de acción y de funciones. Las formas de representatividad en la empresa y fuera de ella, así como las transformaciones de la afiliación.
- 2) En el capítulo segundo abordaremos las formas de estructuración de las asociaciones empresariales, como empleadores y emprendedores; sus distintos modos de acción, así como sus estilos de gerencia laboral.
- 3) Y, en el tercer capítulo, trataremos el papel del Estado en las relaciones laborales, como institución de legitimación e integración, así como institución de coordinación de la negociación laboral. Examinaremos aquí los distintos modos de conexión entre el Estado del Bienestar y el sistema de relaciones laborales. Finalmente, abordaremos el estudio de los modelos de interrelación entre los tres actores, que nos permitirá abordar el debate en torno a la convergencia o divergencia en las relaciones laborales.

Por otra parte, si el lector tiene interés en realizar una **primera y rápida lectura** para captar los conceptos centrales de éste módulo, puede seguir las indicaciones que figura en la introducción de cada capítulo. En ella se sugiere prestar atención a determinados conceptos y apartados claves. Asimismo, el lector se puede guiar por las preguntas que figuran en el ejercicio de autoevaluación y en las soluciones. Posteriormente el lector debe efectuar una lectura completa del texto.

Objetivos.

Los principales objetivos de este módulo consisten en:

1. Ofrecer una visión general de las características de los actores de las relaciones laborales, de los sindicatos, de las asociaciones empresariales y del estado.
2. Tratamos de poner al alcance del lector una clasificación de los distintos tipos de sindicalismo en función de su modo de organización, de los tipos de acción y de las corrientes ideológicas.
3. Ofrecer una caracterización de los tipos de asociaciones empresariales y de las diferencias en la lógica de su acción como empleadores y emprendedores.
4. Analizar las funciones de legitimación, de integración y de coordinación que tiene el Estado.
5. Aportar una visión dinámica que de cuenta de la transformación de los actores, de la crisis de los sindicatos europeos, de los cambios de las organizaciones empresariales y de la transformación del papel del Estado en el contexto de la globalización, modernización y convergencia de las relaciones industriales.
6. Ofrecer una visión panorámica sobre los distintos modelos de relaciones laborales que den cuenta de la diversidad de tradiciones, costumbres, legislación y marcos culturales; mostrando las dificultades del proceso de convergencia desde la diversidad de modelos de relaciones industriales.
7. Finalmente, también es propósito de éste módulo ofrecer una perspectivas de las transformaciones del trabajo y de las relaciones laborales; de la emergencia del paradigma de la flexibilidad y de las nuevas formas de gestión de recursos humanos, así como sus repercusiones sobre los sindicatos y las formas de regulación laboral.

1.El sindicalismo, sus tipos y transformación

El objetivo de este capítulo es ofrecer al lector una visión panorámica de los distintos tipos de sindicalismo en función de sus modos de organización, tipos de acción y corrientes ideológicas. Asimismo, otro objetivo es ofrecer una visión de las transformaciones recientes del sindicalismo y de sus objetivos estratégicos en el proceso de convergencia de las relaciones laborales en Europa.

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

Tipos de sindicalismo

Tipos	Contexto
Tipos sindicatos según organización. <ul style="list-style-type: none"> • Sindicalismo de oficio. • Sindicalismo industrial general. • Sindicalismo de empresa. 	Siglo XVII-principios Siglo XX. Siglo XXI, taylorismo-fordismo. Microcorporatismo japonés.
Tipos de sindicatos según acción. <ul style="list-style-type: none"> • Sindicalismo oposición. • Sindicalismo adversario. • Sindicalismo de control. 	Sindicalismo revolucionario, hasta 1930. Tradición británica. Tradición social-demócrata germánica y escandinava.
Tipos de representatividad. <ul style="list-style-type: none"> • Pluralista fuerte. • Pluralista media. • Unitaria-corporatista. 	Modelo pluralista-voluntarista británico. Modelo sindicalismo latino. Modelo neocorporatista germánico y escandinavo.
Tipos de representatividad en la empresa. <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de base sindical. • Sistema inclusivo. • Sistemas de pluralismo medio. 	Modelo pluralista-voluntarista británico y danés. Modelo neocorporatista germánico. Area latina.

En los siguientes apartados prestaremos detallada atención a estos tipos de clasificación, de modo, que en primer lugar (apartado 1.1), atenderemos a una definición del sindicalismo. Después (apartado 1.2) nos centraremos en los tipos de sindicalismo mencionados anteriormente, en los tipos de representatividad, así como en la crisis de afiliación (apartado 1.3). A continuación atenderemos (apartado 1.4) a las formas dominantes y secundarias de representación en

Los movimientos sociales constituyen "desafíos colectivos planteados por personas que comparten objetivos comunes y solidaridad en una interacción mantenida con las elites, los oponentes y las autoridades"
S. Torrow (1994). *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Editorial.

la empresa y, finalmente (apartado 1.5), abordaremos las transformaciones recientes del sindicalismo.

Por otra parte, si el lector está interesado en **una visión escogida y selectiva** del texto le **sugerimos prestar especial atención** a las siguientes cuestiones, donde encontrará los conceptos básicos de éste capítulo:

1. Primero, diferencias entre el sindicalismo *adversario y de control* (apartado 1.2.2). El sindicalismo adversario está asociado a una tradición de movilización y escasa implicación en la empresa. El sindicalismo de control es otra concepción basada en las ideas de *poder y organización*. Ambas concepciones constituye dos cuestiones centrales en el debate actual.
2. Segundo, también sugerimos observar las diferencias entre los *conceptos de representación y representatividad sindical*, el primero tiene un significado cuantitativo y el segundo un significado cualitativo (apartado 1.3).
3. Tercero, es de interés conocer las *funciones del delegado* como portavoz de los trabajadores y como la función del delegado en los órganos de participación en la empresa.. Ambas funciones son fuente de contradicción (apartado 1.4).
4. Cuarto, merece también atención la distinción entre los *sistemas de representación de base sindical y los sistemas inclusivos*, por cuanto suponen distintas formas de entender la actividad de los órganos de representación de base (apartado 1.4.1. y 1.4.2).
5. Quinto, también sugerimos al lector prestar atención a las tendencias del sindicalismo en torno al proceso de *convergencia y europeización* de las relaciones laborales, lo que encontrará al final del apartado 1.5, donde se menciona a la Confederación Europea de Sindicatos.

1.1. Definición

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

Un sindicato es básicamente un instrumento y un medio de poder colectivo para controlar las condiciones de empleo; se trata pues de una organización que a través de la acción y del derecho colectivo trata de compensar la asimetría de los individuos frente al contrato de trabajo. El sindicalismo no limita su acción sólo en el seno de la empresa; también actúa fuera, se coordina con los trabajadores de otras empresas y actúa en el territorio. Por consiguiente ejerce presión sobre otras organizaciones e instituciones sociales.

Tipos de poder sindical.

Algunos autores, como Richard Hyman (1981) distingue dos tipos de poder sindical, “*el poder sobre*” y el “*poder para*”:

1) “*El poder sobre,*” que se define como la capacidad de agregar intereses y al tiempo imponer una disciplina colectiva. La disciplina colectiva se deriva del consenso o la aceptación de los intereses inmediatos de los individuos, de las normas y de las decisiones colectivas. Para mantener el “poder” de los sindicatos “sobre” sus afiliados se requiere de una organización formal que proporcione una coordinación continuada, que genere una identidad común, así como símbolos y valores de identificación común. Al mismo tiempo, la organización requiere procedimientos formales y legitimados para tomar decisiones que sean aceptadas. Es decir, la democracia interna de los sindicatos requiere que estos se doten de Estatutos, resoluciones de orientación y programas de acción. Asimismo, requiere de rituales colectivos (por ejemplo congresos) que permitan investir de autoridad moral y legitimidad a los órganos de dirección del sindicato.

2) “*El poder para*” se define en relación a los objetivos del sindicato. Para alcanzar los objetivos se requiere movilizar, lo que lógicamente supone tener poder sobre sus bases de representación. Con todo, los sindicatos son organizaciones autónomas respecto a sus propias bases. Es decir, se tratan de organizaciones que trascienden a sus meros afiliados. Más explícitamente: los sindicatos son instituciones de mediación y regulación entre el mercado de trabajo y la esfera política; lo que convierte a los sindicatos en mecanismos de control social. En cierto modo, los sindicatos son instituciones que contribuyen a la construcción del orden social; son instituciones de integración al tiempo que son actores del cambio, es decir, tienen inevitablemente un carácter dual.

1.2. Tipos de sindicalismo

¿Por qué hay distintos tipos de sindicatos?. ¿Por qué hay distintos estilos de acción sindical?. Hay dos respuestas complementarias a estas interrogantes. La primera explicación consiste en señalar que la diversidad se debe al peso de las estructuras que condicionan los modos de organización y limitan la acción sindical. Por estructura se entiende el tipo de economía, la división del trabajo, el tipo y tamaño de empresas como factores que influyen en la concentración de la fuerza de trabajo y por ende en la capacidad de asociación y comunicación de los trabajadores. Otro elemento estructural es el marco jurídico, que ofrece garantías y derechos que influyen en la conducta sindical y en la propensión de los trabajadores a afiliarse. La segunda explicación subraya el hecho de que la diversidad se debe a razones históricas, tradiciones y costumbres culturales, que supone la formación de distintas corrientes ideológicas, diferentes tipos y estrategias de acción, así como estilos de negociación y conflicto diferenciados. En pocas palabras, el sindicalismo es multiforme y diverso (Poole, 1993).

Pero todas las formas de sindicalismo tienen un rasgo en común: son organizaciones de asalariados que tratan de lograr un contrapeso en la asimetría de poder entre capital y trabajo. La clasificación de los sindicatos se suele realizar en base a distintos criterios, como son el tipo de organización, el tipo de acción y la ideología.

1.2.1. Tipos de sindicatos según características de organización

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

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

2. Sindicalismo industrial general. El sindicalismo general es en cierta forma una de las implicaciones institucionales y sociales del proceso de racionalización del trabajo que ha marcado la historia laboral del siglo XX. Dicha racionalización forma parte de un proceso ineluctable ligado a la lógica del propio capitalismo (rentabilidad del capital) y ha supuesto un proceso de destrucción de los oficios tradicionales mediante la división y fragmentación de las tareas, que ha tomado su expresión más severa y despiadada en la organización taylorista del trabajo. La racionalización ha comportado someter al trabajo a la disciplina de fábrica, al establecimiento de pautas de control normadas y prescritas de las tareas. En este sentido se puede decir que la disciplina de fábrica descansa sobre bases racionales: método de cálculo, medición del rendimiento, control de trabajo y predicción con pretensiones de Organización Científica del Trabajo.

Durante el mandato de Margaret Thatcher fueron prohibidas las cláusulas de

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

Por otra parte, otro hecho que ha contribuido a reforzar el papel y las funciones del sindicalismo general ha sido el sistema de fijación del salario vinculado a la estandarización de la producción taylorista. En efecto, la clasificación y homogeneización de las categorías profesionales (representada por el obrero-masa descualificado) y la similitud de condiciones de trabajo, comportará también la

estandarización y burocratización de los sistemas de fijación del salario. Los nuevos procedimientos de remuneración comportarán un tratamiento más o menos homogéneo en la gestión de la fuerza de trabajo en las grandes empresas industriales a lo largo del siglo XX. El empresariado necesitará contar con un interlocutor colectivo para gestionar las relaciones laborales, lo que favorecerá el reconocimiento de los sindicatos. Después de largas luchas, el sindicalismo verá reconocido el derecho de negociación colectiva como institución para regularizar las condiciones de trabajo. En pocas palabras, el sindicalismo general como organización de masas es una derivación del proceso de racionalización y burocratización del trabajo.

Hoy, el sindicalismo industrial general se puede clasificar en dos tipos: el anglosajón y el continental (Pizzorno, 1980). El anglosajón o británico se caracteriza por una fuerte herencia del sindicalismo de oficio y en cierto modo hoy es una forma de organización y acción arcaica; mientras que en el continental, particularmente el alemán representa una forma más moderna de organización y de acción.

Sindicalismo asociativo y sindicalismo general.

Por un lado, el llamado sindicalismo “asociativo” arraigado en el área anglosajona, de ahí que se le conozca también como “tradeunionista”, sólo pretende representar los intereses de sus miembros afiliados y controlar la afiliación al sindicato para garantizar el nivel de las tarifas salariales. Se denomina asociativo por cuanto la clave de su fuerza estriba en su significación cuantitativa: el número de afiliados o adherentes, que le confiere fuerza de negociación (bargaining power). Este tipo de sindicalismo asociativo ha logrado mantener durante muchas décadas las llamadas cláusulas “closed shop” (taller cerrado), mediante las cuales el sindicato se garantizaba su posición como único sujeto negociador con el empresario y evitar así la contratación de no-afiliados. Este tipo de sindicalismo ha posibilitado la distinción entre talleres y empresas sindicalizadas y empresas no-sindicalizadas. Es decir, la cobertura de los convenios colectivos negociados por estos sindicatos no es generalizable a todos los trabajadores, sino exclusivamente a los afiliados. Dicho tipo de sindicalismo se caracteriza por la pluralidad de organizaciones basadas en intereses que se derivan de los antiguos oficios y profesiones, también está arraigado en determinado tipo de industria y territorio; pero tiene una débil coordinación en niveles superiores (que vayan más allá de los intereses materiales del oficio o de la categoría profesional). Este es singularmente el caso de los sindicatos afiliados a las Trade Unions Británicas (TUC). Esta organización central no tiene el poder ni la influencia de las confederaciones sindicales del continente europeo.

Por otro lado, el sindicalismo confederal del continente tiene un carácter más generalista: la tutela de todos los trabajadores y no sólo de los estrictamente afiliados. Las confederaciones tienen un poder central y soberano sobre las federaciones de industria. Se organiza por sectores, en unos países (escandinavos y germánicos) como sindicatos únicos, distinguiendo entre industria y servicios; y en otros países (latinos) las confederaciones se dividen por corrientes ideológicas. Por tanto, la relación entre partidos y sindicatos en el continente europeo es más estrecha que la existente entre el laborismo y los sindicatos británicos. Otra diferencia es que el sindicalismo continental cuenta con el respaldo de un marco jurídico que propicia garantías en el derecho colectivo. Además, la intervención normativa del Estado es mucho más importante en el continente que en GBR.

2. Sindicalismo de empresa. Otra distinción a considerar es el sindicalismo de empresa muy extendido en Japón y que en los países occidentales se asimila a los denominados sindicatos “*independientes*” de empresa.

Características del sindicalismo japonés.

Lectura recomendada

Para conocer el sindicalismo japonés sugerimos la lectura del libro de Benjamin Coriat (1993): *Pensar al revés*. Madrid: Siglo XXI.

En el caso del Japón, se trata de un sindicalismo muy vinculado a la concepción de la empresa como una familia extensa, lo que denota la existencia de relaciones de lealtad y reciprocidad comunitaria. Este tipo de sindicalismo recoge vestigios del pasado medieval, como es la fidelidad y el sentimiento de comunidad de intereses microcorporatistas. Los orígenes de este sindicalismo se vinculan también con la tardía industrialización del Japón, nacida de la mano de las elites dinásticas de la nobleza, que mantuvieron el mismo esquema de relaciones feudales, esto es: protección mediante el empleo de por vida a cambio de lealtad; la vinculación de la remuneración a la antigüedad (no al rendimiento) y el sometimiento de la acción a un sistema de normas propias de la empresa. Los rasgos de este sindicalismo es que la afiliación se reserva a los trabajadores que llevan más de un año y que han superado el periodo de pruebas en la empresa; agrupa tanto a obreros como a empleados de oficina. La soberanía sindical reside exclusivamente en el sindicato de la empresa (y no en el Congreso del sindicato como en Europa). Los sindicatos de empresa tienen el poder para tomar las decisiones, pueden redactar y elegir sus propios estatutos; declarar huelgas y establecer libremente sus cuotas. La vinculación con otros sindicatos de otras empresas es muy débil. El sindicalismo de empresa tiene pocos logros sociales fuera de la empresa. Pero en cambio el Sistema Nenkö (que garantiza el empleo de por vida, el nivel de remuneración y la promoción por antigüedad) comporta una tendencia empresarial a evitar despidos en épocas de crisis.

El despido es considerado socialmente como una falta de confianza. Los despidos pueden causar graves conflictos emocionales, porque el empleado no sólo pierde la confianza, sino que además difícilmente será aceptado en otra empresa. De ahí que la movilidad laboral en el mercado de trabajo sea muy baja en Japón.

1.2.2. Tipos de sindicatos según orientación de la acción

Según el modo de posición ante las organizaciones empresariales y el Estado, podemos distinguir tres tipos de sindicalismo, como sugieren Touraine y Mottez (1971:266-273): el de oposición, el adversario y el de control.

Una clasificación de los sindicatos que todavía podemos considerar como suficientemente adecuada es la de **Touraine; A.; Mottez, B.** (1971): "*Clase obrera y sociedad global*," pág. 237-282 [**Friedman, G.; Naville, P.** *En Tratado de Sociología del Trabajo*. México. FCE.]

1. Sindicalismo de oposición. El sindicalismo de oposición es típico de sociedades de industrialización tardía y por consiguiente de tardía institucionalización de la negociación colectiva. Dicho sindicalismo de oposición se encuentra en aquellas sociedades de acusada polarización social y política; donde la clase obrera industrial es débil y minoritaria o bien el reconocimiento mutuo entre los actores sociales ha sido tardío. Este tipo de sindicalismo radical corresponde a sociedades como la europea de finales del siglo XIX, pero también a sociedades como la francesa (CGT, Carta de Amiens 1906) y la española hasta los años treinta (CNT); lo que propició el surgimiento del sindicalismo revolucionario, de carácter anarquista y pansindicalista, que concebía al sindicalismo como la base de la organización social. Históricamente el sindicalismo de oposición ha tenido un carácter radical porque aquellas sociedades carecían de instituciones de participación y no reconocía el papel de los sindicatos; lo que por ende propiciaba una concepción de la acción directa por oposición a la acción mediatizada. Así, en torno a este sindicalismo se ha construido el mito de la Huelga General como arma revolucionaria para derribar al capitalismo, cosa que el tiempo y la institucionalización de las relaciones laborales se han encargado de desmentir.

2. Sindicalismo adversario. El sindicalismo adversario británico y norteamericano se denomina así por cuanto tiene una tradición de escasa participación en los órganos de decisión de la empresa y en el marco de las instituciones. En efecto, el sindicalismo adversario ha sido históricamente reacio a la cooperación, a la implicación y a la participación en los órganos de decisión en las empresas; al compromiso en las decisiones estratégicas que supusieran un freno a su tradición de movilización (aunque en las últimas décadas parece registrarse un tendencia al cambio). Igualmente, este sindicalismo de carácter adversario no se ha implicado mucho en los grandes pactos sociales, que hayan supuesto compromisos con la política de rentas. En otras palabras, se trata de un sindicalismo que podemos calificar como asociativo y de movilización, pero con escaso poder como organización, al menos comparable con el poder de organización de la DGB alemana.

SINDICATOS BRITÁNICOS. Las cinco principales siglas sindicales son el TGWU, sindicato mayoritario que agrupa a trabajadores de refinería de petróleo, fábrica de harinas, conductores de transporte y portuarios. El segundo, GMWU es un sindicato de trabajadores y empleados municipales y de la industria del gas. El tercero, AUEW, es el sindicato unificado de mecánicos. El cuarto es el EPTU, que afilia a electricista y trabajadores de la construcción. Y el quinto es el NALGO, que afilia a funcionarios de la administración pública.

El papel coordinador de las TUC.

Por ejemplo, la Trade Union Congress británica es una institución coordinadora de una multitud de siglas sindicales divididas por la inercia de la tradición del sindicalismo de oficio y no por razones ideológicas o políticas. La tradición del sindicalismo de oficio ha estado históricamente centrada en la acción sindical de nivel de empresa, centro de trabajo y taller, por lo cual ha tenido dificultades de representación en niveles superiores fuera del lugar de trabajo. De hecho la concentración de la representación es menor que en Europa: diez sindicatos apenas representan al 60% del total de la afiliación en 1989. Esta fragmentación comporta para las TUC enormes dificultades para transmitir una línea de acción común y formular políticas uniformes en las distintas empresas.

Tabla 1.1. Número de sindicatos en Gran Bretaña (1979-1992)

AÑO	NUMERO SINDICATOS	AFILIADOS TUC
1979	453	109
1980	438	108
1981	414	105
1982	408	102
1983	394	98
1984	375	91
1985	370	88
1986	335	87
1987	330	83
1988	314	83
1989	309	78
1990	287	74
1991	275	70
1992	268	69

Fuente: Employment Gazette; TUC Report, citado por **Luis Ortiz** (1999): *Convergencia o permanencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo en la industria del automóvil* (pág.128). Madrid: Instituto Juan March de Estudios e Investigación.

El reto para modernizar las estructuras de representación está dando lugar a un lento proceso de fusión y concentración de los sindicatos. Este proceso se inicia en 1960, cuando la representación estaba fragmentada en 651 sindicatos. Veinte años más tarde, en 1980 ya se había reducido a 438 sindicatos y en 1992 el número se reducía hasta 268 sindicatos, de los cuales sólo 69 estaban afiliados a las TUC (Jeremy Waddington, 1995).

3. Sindicalismo de control. El tipo de sindicalismo de control aparece en aquellos países donde la tradición de alianzas interclasista, como la socialdemócrata y demócrata-cristiana, están más arraigadas. Se tratan de países industrializados, con una importante clase trabajadora y con una importante red de normas institucionales que posibilitan el reconocimiento de los actores, el derecho de negociación colectiva y la participación institucional. La idea de control se entiende en el marco de la Democracia Económica, de participación e influencia de los sindicatos en los consejos de administración de las empresas (por ejemplo, codeterminación Alemania, véase glosario); participación en las institucio-

nes del estado, participación en la gestión de los sistemas de pensiones (p.e. Sistema Ghent en los países nórdicos, véase glosario), etc. Este tipo de sindicalismo ha sido tildado críticamente, en los años setenta, como sindicalismo de cooperación o de integración, pero hoy no tiene mucho sentido esta etiqueta dado el retroceso del sindicalismo en general y al hecho de que este sindicalismo es el que mejor ha resistido a la crisis del empleo desde la década de los ochenta. Especialmente el sindicalismo del llamado sistema Ghent ha logrado mantener las cotas más altas de afiliación sindical. (i)

El rasgo fundamental del sindicalismo de control es la intervención y regulación, tanto en el centro de trabajo como en el mercado laboral. El sindicalismo de control considera que el Estado debe tener un papel activo para regular la actividad económica, corregir las asimetrías y desigualdades sociales que genera la lógica del mercado. Asimismo, la participación en la planificación de la política económica ha sido también una de las aspiraciones de este tipo de sindicalismo; lo que ha sido posible mediante la concertación social que ha propiciado particularmente las políticas keynesianas entre 1950 y 1980. Asimismo, la centralización de las organizaciones empresariales y sindicales son elementos claves de la estructura neocorporatista. En suma, se trata de una concepción basada en el *poder organizado de los trabajadores* y en la idea de control como forma de limitación del poder del capital. Pero la participación de los afiliados se concibe más bien como delegación de la representatividad, y menos como participación activa y movilización. Pero en definitiva, la idea de control pretende llevar la democracia al nivel económico y no solo al ámbito político.

El **Sistema Ghent** consiste en la gestión del seguro de desempleo por los sindicatos. Esta gestión le confiere una importante función institucional a los sindicatos, pero también comporta la moderación de su acción.

Lectura recomendada

Otra clasificación del sindicalismo alternativa a la que acabamos de ofrecer es la que nos ofrece Rigby y Serrano (1997), quienes distinguen tres tipos: *sindicatos de clase*; *sindicatos económicos* y *sindicatos de concertación*.

1) El primero, el *sindicalismo de clase* estaría estructurado en función de un interés y conciencia de clase; apoyado por un peso importante de la ideología y las creencias políticas y religiosas. Este tipo de sindicalismo concedería mayor importancia a las movilizaciones que a la negociación colectiva, así como una preferencia por la defensa de los intereses generales de la clase trabajadora a través de la política y la acción legislativa. En este modelo podría estar representado los sindicatos españoles, franceses e italianos. Otros autores denominan a este sindicalismo como de *pluralismo medio latino*.

2) Los *sindicatos económicos* presentan una orientación mucho más pragmática. No están divididos ni movidos por corrientes ideológicas o de clase. Localizan su acción en el ámbito de la empresa o centro de trabajo. Hacen un uso intensivo de la negociación colectiva y pugnan por el control en el puesto de trabajo. Esta es la tradición economicista (*business unionis*) norteamericana y británica. Otros autores clasifican este sindicalismo en la tradición del *pluralismo liberal*.

Rigby, M.: Serrano, R.
(1997): *Estrategias sindicales en Europa: convergencia o divergencia*. Madrid: CES.

Lectura recomendada.

3) Y finalmente, la tercera distinción es la del *sindicalismo de concertación*, que se definiría como aquel sindicalismo que trata de alcanzar objetivos económicos y sociales más amplios, que operan en un marco de relaciones fundamentalmente tripartita en el ámbito nacional. Este tipo de sindicalismo, fuertemente organizado, sería propio de los sistemas con un fuerte Estado del Bienestar y un grado de implicación en la coordinación de la política económica. Estaría representado especialmente por los países escandinavos más Austria y, en menor medida por Alemania. Otros autores denominan a este modelo como *neocorporatista* y aquí clasificamos como sindicalismo de *control*.

¿Cuáles son las funciones actuales de los sindicatos?

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

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

2) ¿Cuáles han sido los intereses prioritarios?. Los intereses prioritarios del sindicalismo de masas se resume en torno al empleo fijo, estable y ubicado en grandes empresas, aunque cabe hacer algunas matizaciones y jerarquización de las prioridades. En este sentido, las prioridades siguen el siguiente orden: 1º) Pan y mantequilla, con esta consigna se hace referencia a la prioridad de los salarios y del poder adquisitivo de los mismos, que ha constituido en todos los países una cuestión prioritaria en las reivindicaciones del sindicalismo; 2º) le siguen los derechos laborales, cuya finalidad es poner límites al poder y a la autoridad arbitraria de los empresarios; 3º) el aprendizaje, la formación y la carrera profesional han ocupado también un lugar importante; 4º) la demanda de regulación pública al Estado a través de la política social y de la intervención macroeconómica (incluso reclamación de medidas económicas proteccionistas frente a la competencia extranjera) ha constituido un tema importante que trasciende el ámbito estricto y reducido de las empresas. Estas demandas han supuesto una significación política de la reivindicación y de la acción sindical. Y, por último, el medio ambiente y el desarrollo sostenible constituye un nuevo tema reclamado recientemente por los sindicatos.

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

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

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

Véase **Richard Hyman** (1997): *Trade Unions and interest representation in the context of globalisation?*. Brussels: Transfer Review. La revista **Transfer** es una publicación trimestral del **Instituto Sindical Europeo**, centro de investigación de la Confederación Europea de Sindicatos.

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

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

1.3. Representación y representatividad sindical en Europa

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

Concepto de representación

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

- 1) El criterio asociativo, que se base en el cómputo del número de afiliados sindicales;
- 2) El criterio de audiencia electoral, que se apoya en los principios de la democracia y la proporcionalidad: la elección de delegados como representantes de personal, como por ejemplo la elección de delegados de Comités de Empresa.
- 3) Y el criterio jurídico-organizativo, en términos de poder social.

Concepto de representatividad.

El concepto de representatividad surge en el contexto histórico de los años veinte, en el cual crecen y se estructuran las organizaciones sindicales. Entonces se planteaban los problemas de concentración y competencia entre las distintas organizaciones sindicales, de lucha ideológica y política entre los distintos grupos. Las primeras referencias a la idea de representatividad sindical aparece en el Tratado de Versalles en 1919 (artículo 389), mediante el cual también se crea la propia OIT. La noción de representatividad se irá configurando históricamente como una fórmula de transacción entre el principio de libertad sindical, que lleva implícita la idea de pluralidad, y la protección del interés colectivo de una profesión o de una actividad por las organizaciones sindicales.

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

el control de la conflictividad y de la gobernabilidad. Por consiguiente, estas funciones requieren un plus de representatividad.

Plus de representatividad.

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

La construcción social de la representatividad.

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

Pluralismo versus unidad.

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

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

1.3.1. Tipos de representatividad y crisis sindical en Europa

El concepto de representatividad es diferente según las distintas áreas culturales. Así, los mecanismos, tradiciones y costumbres para establecer la representatividad son diferentes. Podemos establecer tres grandes áreas, con tres conceptos distintos de la representatividad, que van desde el pluralismo-voluntarista británico, el pluralismo medio latino y el tipo de representación unitario-corporatista.

a) La representatividad en el pluralismo voluntarista. El pluralismo fuerte británico hace referencia precisamente a la pluralidad de intereses profesionales, de categorías laborales y oficios representados también por una pluralidad

de organizaciones. El pluralismo indica que los intereses de clases no se conciben tradicionalmente como homogéneos, sino como diferenciados según las demarcaciones de los propios oficios y categorías laborales. Esta concepción se refleja en la existencia de una fuerte atomización de la representación sindical, en una sopa de siglas con una muy débil coordinación en el nivel nacional (Trade Union Congress). Pero al mismo tiempo se trata de un tipo de sindicalismo muy participativo y militante, con altas tasas de afiliación sindical, pero con escasa presencia y poder institucional.

La afiliación en GBR, un criterio cuantitativo.

El criterio de representación se basa en la idea de asociación, de modo que lo que cuenta es el número de afiliados o asociados al sindicato; por tanto, la base de la legitimidad es el cómputo de los adherentes. Este tipo de representatividad asociativa y militante ha tenido su época dorada entre 1969 y 1979, durante el periodo de gobierno laborista. Durante estos años la afiliación crece cerca de tres millones y a mayor ritmo que lo hace el empleo. El periodo en el cual el crecimiento de la afiliación tiene mayor intensidad es entre 1974-79, cuando el Partido Laborista está en el poder. La cota más alta de afiliación sindical la alcanza entre finales de la década de los setenta y principios de los años ochenta, con más de doce millones de afiliados, cifra que culmina un periodo de alta conflictividad laboral. Sin embargo, los sindicatos británicos han venido perdiendo afiliación desde inicios de la década de los ochenta. A partir de la llegada al poder del gobierno neoliberal se inicia un fuerte declive de la afiliación. En la década de los ochenta pierde más de tres millones de afiliados y en los noventa retrocede cerca de otros dos millones (véase tablas 1.1. y 1.2). Son varias las causas explicativas de la fuerte desafiliación: la política antisindical de los gobiernos neoliberales; la inexistencia de un derecho sindical garantista en la legislación laboral británica, las políticas de recursos humanos abiertamente antisindicales, la propia tradición adversaria de su sistema de relaciones laborales.

Tabla 1.1. Afiliación sindical en Gran Bretaña, 1989-1998.

Año	Afiliados (miles)	% sobre ocupados	% sobre trabajadores por cuenta ajena.
1989	8.964	34,1	39,0
1990	8-854	33,4	38,1
1991	8.633	33,3	37,5
1992	7.999	32,1	35,8
1993	7.808	31,3	35,1
1994	7.553	30,0	33,6
1995	7.275	28,8	32,1
1996	7.215	28,2	31,3
1997	7.107	27,3	30,2
1998	7.108	26,9	29,6
Cambios desde 1989	-1.857	-7,2	-9,4

Fuente: Boletín CES, 1999.

El slogan del gobierno neoliberal "Más mercado, menos estado. Más empresa, menos sindicato" ilustra sobre sus prioridades. Así, entre 1980 y 1990 se comienza a legislar contra los sindicatos. En 1980 la Employment Act prohíbe los piquetes de huelgas y las huelgas de solidaridad con otros trabajadores de otros centros de trabajo. Los piquetes no pueden actuar en otros centros distintos a los suyos. En 1982, la Employment Act suprime la *inmunidad* (inmunities), así los sindicatos pueden ser perseguidos jurídicamente por daños ocasionados a la producción. La Employment Act de 1984 establece la obligatoriedad de consultar mediante votación a los afiliados antes de hacer huelga. También en ese mismo año, la Trade Union Act obliga mediante votación secreta para destinar fondos sindicales a actividades del Partido Laborista. En 1988 se prohíbe a los sindicatos abrir expedientes disciplinarios a aquellos afiliados que desobedecen a los piquetes de huelga. En 1993 la Trade Union Act y la Employment Right Act acaban por eliminar la cláusula del *taller cerrado*, o se a la obligación de afiliación. Al contrario, incluso los empresarios podrían ofrecer incentivos económicos para que los trabajadores no se afilien a los sindicatos. Con todo ello se ha ido erosionando la legitimidad de los sindicatos.

En los últimos años gracias al proceso de europeización de las relaciones laborales (a través de las Directivas de la Unión Europea) ha supuesto una continua presión en materia legal y la paulatina introducción de garantías. Con la presión de la UE se ha registrado una serie de medidas legislativas hacia finales de los años noventa, como el establecimiento del salario mínimo; la reforma del derecho de consulta de los trabajadores en la empresa, la introducción del permiso parental, la ley de Comités de Empresas Europeas y la regulación de la jornada laboral.

El gobierno conservador ha sido abiertamente anti-sindical, lejos de la tradición liberal del voluntarismo.

b) La representatividad en el pluralismo medio. La legitimidad de la representatividad (particularmente en el modelo latino) estriba en sus sistemas *de audiencia electoral y proporcional*, así como en los *pluses de representatividad* otorgados mediante las leyes laborales para favorecer la concentración de la representatividad, el control del conflicto y la gobernabilidad. Por tanto, el criterio de asociación, como en el caso británico, tiene un menor peso. Este tipo de representatividad es propio de Francia, Italia y España. La fuerza de los sindicatos está concentrada en dos o tres grandes confederaciones a nivel nacional, divididas por corrientes ideológicas y vinculadas a partidos políticos distintos.

En el trasfondo de estos criterios de representatividad, señalados anteriormente, hay planteamientos políticos que tratan de superar una serie de dificultades, como es la dispersión de la fuerza de trabajo en una serie de pequeñas empresas y centros de trabajo, las distancias y las comunicaciones entre las áreas industriales, la propia debilidad de las organizaciones sindicales y la necesidad de inclusión y participación en las instituciones de todos los agentes del espectro político, aunque dichas organizaciones sindicales no sean simétricas en el número de afiliados. Por tanto, se tiene más bien en cuenta las consideraciones políticas que garanticen la proporcionalidad, el pluralismo político.

La representatividad en Francia, un criterio cualitativo.

En Francia, por ejemplo, la representatividad se establece utilizando distintos criterios simultáneamente. La Constitución de 1946 y el posterior desarrollo del Código de Trabajo consagra diversos criterios que tratan de enfatizar la idea de una representatividad suficiente, más que la propia idea de sindicato más representativo. Con ello se trata de considerar también a los sindicatos minoritarios como sindicatos representativos. Los criterios utilizados mezclan elementos cualitativos y cuantitativos, como son: a) el criterio de *irradiación*, que es un concepto jurídico que permite presuponer que determinados sindicatos de rama o federación sindical tienen influencias, más allá de sus propios miembros adheridos, porque pertenecen a una determinada confederación de ámbito nacional (CGT; CFDT; FO; CFDT); b) el criterio de *representatividad efectiva probada* trata de valorar datos cuantitativos de afiliación sindical, cotizaciones de afiliados y audiencia a través del número de delegados de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Conseil Prud hommes; c) el tercer criterio es el de *concordancia*, que hace referencia a la necesidad de tener presencia sindical en el ámbito donde se negocia el convenio colectivo, ya sea en la empresa o en el sector de actividad; d) otro criterio es el de antigüedad y la experiencia de modo que avalen una capacidad para negociar los convenios colectivos; e) y finalmente el último criterio es la actitud patriótica durante la ocupación nazi en los años cuarenta. Este es un criterio que se enmarca en el contexto de post-guerra y tiene también un claro significado político e ideológico.

En suma, la representatividad se establece en base a criterios cualitativos y no únicamente cuantitativos de carácter asociativo o electoral. Por tanto, si nos atenemos al carácter cuantitativo establecido por las tasas de afiliación sindical podemos colegir que el sindicalismo francés está en crisis, registra una tendencia hacia la caída de la afiliación y tiene la tasa más baja de Europa. Desde la década de los ochenta han perdido más de un millón de afiliados. Pero si atendemos al criterio cualitativo de la representatividad el problema es más complejo, su legitimidad descansa en la audiencia electoral con un soporte social del 70% de los votos del censo en los años noventa (Hyman; Ferner, 1994^a).

Plus de representatividad en España. La Ley Orgánica de Libertad Sindical, 1985.

Esta ley es un ejemplo que ilustra la concesión de un plus de representatividad a los sindicatos mayoritarios. Sólo se considera como representativos a aquellas organizaciones que superan el 10% del total de presentants elegidos en el nivel nacional. El listón se eleva al 15% en las Comunidades Autónomas.

Comentario: La crisis ideológica del sindicalismo francés se ha caracterizado por la división en corrientes rivales: comunistas (GCT), socialista (CFDT), cristianos (CFTC), liberales (FO), sindicatos de cuadros (CGC) y otras corrientes. Esta fractura ideológica ha dificultado históricamente la consolidación de un sindicalismo de masas con un fuerte poder negociador. Su influencia social se ha apoyado más en el carácter ideológico y movilizador en determinados momentos, así como en el referido criterio de audiencia.

Tabla 1.2. Tasas de afiliación sindical, 1950-1997. En porcentaje de la población activa.

País	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1997
Austria	66,3	67,5	65,8	64,8	63,6	59,8	59,6	60,6	56,2	49,1	46,6
Bélgica	43,3	47,8	51,6	50,5	54,9	69,0	75,7	80,9	77,6	85,0	-
Dinamarca	55,5	61,1	61,8	62,1	62,6	74,4	87,8	90,8	88,9	93,2	89,9
Finlandia	33,1	32,7	34,4	42,1	57,4	74,6	80,9	81,3	87,6	95,5	95,6
Francia	30,2	23,5	19,2	19,1	21,0	21,1	17,1	12,2	9,2	8,6	-
Alemania.	40,8	39,7	38,7	37,9	37,7	40,6	40,6	40,5	38,5	35,5	33,4
Grecia	-	-	-	-	-	-	-	16,5	15,4	11,2	-
Hungría	-	-	-	-	-	-	-	74,1	-	52,5	-
Irlanda	41,0	45,6	50,2	54,4	59,1	61,5	63,5	62,5	58,5	52,3	-
Italia	43,8	43,9	28,5	28,5	38,5	48,5	49,0	42,0	39,2	38,0	-
Holanda	44,2	41,2	44,2	41,7	39,8	42,0	39,4	33,2	29,5	30,2	28,9
Noruega	-	52,5	57,2	57,7	57,9	60,8	64,4	67,1	70,3	72,5	71,3
Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	51,4	25,6	-
España	-	-	-	-	-	18,5	13,8	14,2	18,8	15,8	15,1
Suecia	67,3	69,2	70,7	65,4	66,6	73,2	78,2	81,5	82,4	87,5	86,4
Reino Unido	-	44,3	44,5	43,0	48,55	52	54,5	49,0	38,1	32,1	30,2

Fuente: **Waddington; Hoffman** (2000). Trade Unions in Europe: reform, organisation and restructuring, (pág. 54) [En mismos autores: Trade Unions in Europe. Brussels: European Trade Union Institute.]

La representación en España, el criterio de audiencia electoral.

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

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

Lecturas recomendadas

Para quienes estén interesados en conocer los estudios sobre la afiliación sindical en España le sugerimos consulte las siguientes investigaciones: **Alos-Moner, R. y otros** (2000): *La transformación del sindicato*. Barcelona: Viena-CONC. **Miguélez, F.** (1999): "Presente y futuro del sindicalismo en España." [En Miguélez, F.; Prieto, C.: *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.] **Rebollo, O.; Martín Artiles, A.; Miguélez, F.** (1993): *El sindicalismo a través de sus protagonistas*. Barcelona: Edita CERES-CONC; Véase

Tabla 1.3. Resultados de elecciones sindicales. Número de delegados elegidos.

	1978	1980	1982	1986	1990	1994-95	1998
CCOO	66.540	50.817	47.016	56.965	87.738	77.040	81.314
UGT	41.897	48.194	51.672	66.411	99.737	70.746	76.382
ELA	1.931	4.024	4.642	5.372	7.488	7.146	7.267

La afiliación sindical en España.

Otra cuestión distinta es la afiliación sindical. Las tasas de afiliación son bajas, aunque más altas que las francesas. La afiliación se asienta en los trabajadores de la Administración Pública y en las grandes empresas industriales del sector privado, pero también con una escasa presencia en la pequeña empresa. Aunque existen dificultades para conocer las cifras de afiliación. No existe ningún organismo oficial que recoja estos datos, ni la obligación por parte de las centrales sindicales de publicar sus cifras de afiliados. En los últimos años parece registrarse algunos cambios en la composición de la afiliación sindical, un cierto proceso de rejuvenecimiento, aunque el segmento mayoritario sigue estando en las edades intermedias; otras características de los cambios es el aumento la afiliación de las mujeres y el ligero aumento de la afiliación con estudios medios y superiores, lo que en cierto modo refleja más o menos la tendencia general del empleo.

Evolución de la afiliación sindical según periodos.

La evolución de la afiliación se puede dividir en cuatro periodos, que siguen un curso muy similar a los acotencimientos del empleo. Un primer periodo (entre 1977 y 1980), donde se registra una tendencia al alza en la afiliación. Aunque los datos no son muy fiables, este crecimiento tiene explicaciones políticas, asociadas a una importante conflictividad laboral y al clima eufórico de la transición, además todavía el impacto de la crisis del petróleo (1973 y 1979) no es significativo sobre el empleo. Sin embargo, se trata de un periodo de fuerte división sindical y un enconado enfrentamiento por la hegemonía sindical entre CCOO y UGT, lo que corre también paralelo a la lucha por la hegemonía política en el seno de la izquierda, entre el PCE y el PSOE respectivamente. Un segundo periodo, entre 1981 y 1985, se caracteriza por una fuerte pérdida de la afiliación sindical en medio de una fuerte crisis económica y un clima sindical depresivo, cuyas principales expresiones son: aumento del desempleo, reestructuración industrial, reducción de plantilla, reducción del poder adquisitivo de los salarios. A continuación podemos distinguir un tercer periodo (entre 1986 y 1991), donde de nuevo vuelve a crecer la afiliación, ahora estimulada por el crecimiento del empleo (aunque sea temporal) y a la mejora de las expectativas económicas. Aunque en este periodo rebrota la conflictividad laboral. Y, en cuarto lugar (entre 1992 y 1996) se puede observar un periodo de estabilidad en las tasas de afiliación, aunque retocede el empleo entre 1991 y 1994. Pero a partir de éste último año se inicia una senda de crecimiento económico y crecimiento del empleo, lo que teóricamente debería empujar al crecimiento de la afiliación. Pero no ocurre así porque buena parte del empleo sigue siendo temporal. La temporalidad supone una fuerte rotación de la afiliación sindical. Los trabajadores (especialmente jóvenes) se afilian, pero después se desafilian cuando finalizan el contrato o cambian de empresa. Es decir, entran y salen del sindicato y en algunos casos retornan: se vuelven a afiliar en otras ramas de actividad. En definitiva, la temporalidad no permite consolidar la afiliación de los jóvenes y las mujeres.

Tabla 1.4. Afiliación sindical en España.

Años	Miembros absolutos	Tasa de afiliación %	UGT %	CCOO %
1977	1.622.900	17,3	25,8	33,0
1978	2.457.100	26,0	29,6	37,0
1979	2.088.200	22,0	32,9	30,2
1980	1.180.800	12,3	30,3	40,9
1981	1.085.500	11,2	30,4	43,0
1982	1.087.100	11,0	34,7	41,6
1983	1.128.300	11,3	36,6	40,1
1984	1.078.100	10,7	35,3	39,8
1985	1.103.200	10,5	37,5	38,7
1986	1.110.500	11,4	39,8	35,8
1987	1.244.900	12,2	39,3	35,4
1988	1.373.300	13,2	38,6	35,3
1989	1.515.700	14,5	39,2	34,8
1990	1.697.000	16,6	38,5	35,9

1991	1.962.300	17,9	40,9	35,3
1992	2.124.700	17,8	41,1	35,8
1993	2.126.100	17,2	40,7	35,8
1994	2.126.800	17,6	38,5	37,0
1995	2.008.973	17,4	37,6	37,8
1996	2.054.219	17,6	37,9	36,9
1997	2.087.585	17,7	36,9	37,8

Fuente: **Miguélez, F.** (2000): "The modernisation of trade unions in Spain.", pág. 504. [En **Waddington, J.; Hoffman, R.** *Trade Unions in Europe*. Brussels. ETUI.]

A pesar de la baja afiliación, la influencia de los sindicatos es mayor que la que nos indican los datos de afiliación. Los indicadores de su influencia los tenemos en las altas tasas de cobertura (78%) de la negociación colectiva, que extienden su eficacia a través de la cláusula erga omnes.

c) La representatividad en el modelo unitario-corporatista. Esta forma de representatividad es propia del área germánica y escandinava y se apoya, como hemos indicado anteriormente, en la idea de *poder de las organizaciones*, lo que se ve favorecida por una serie de funciones institucionales otorgadas a los sindicatos, como la gestión del sistema de pensiones por desempleo (Sistema Ghent en los países escandinavos) y por la juridificación del sistema de relaciones laborales en Alemania o por el sistema paritario de decisiones en Austria.

El concepto doctrinal y jurisprudencial es el término de *poder social* que representa el sindicato; lo que está ligado a un ordenamiento jurídico minucioso de las relaciones laborales, cuya finalidad es la contención del conflicto y la paz social. El sujeto negociador es el sindicato.

Unidad y poder social.

La situación sindical es de cuasi unidad sindical, particularmente en Alemania la DGB agrupa internamente dos corrientes ideológicas: la socialdemócrata y la demócrata-cristiana. Pero también existen otros dos sindicatos con menor representatividad, como son el DAG para los empleados y el DBB para los funcionarios públicos. Es decir, los funcionarios y los empleados de servicios tienen sindicatos apartes, como también ocurre en los países escandinavos.

La representatividad es un concepto iuslaboralista que supone que los representantes sindicales no son de los trabajadores, sino de las organizaciones que los designa y que mantiene así el control de decisión en la empresa. Por consiguiente, los delegados del Comité de Empresa o Delegados de Personal pertenecen a la disciplina del sindicato, en cierto modo son "exteriores", lo que implica que el sindicato ejerce una forma de control externo de las condiciones de trabajo y una forma de regulación institucional del mercado de trabajo. En otras palabras, prima el concepto de organización, del poder social del sindicato como institución reguladora, más que el criterio de representatividad en base a la audiencia electoral.

Asimismo, el poder de los sindicatos está en las ramas profesionales, en las federaciones y no en la confederación ni en las uniones territoriales. Esta es una diferencia de matices, pero a veces también importante, respecto a los sindicatos latinos. En el área germánica y escandinava, las federaciones confieren a la acción sindical una orientación más ligada con los intereses económicos y profesionales, mientras que en el área latina el poder de los sindicatos descansa sobre la base del territorio y de las uniones, lo que posibilita una conexión más estrecha con la política local y territorial.

La afiliación sindical en los países escandinavos.

La afiliación sindical ha sido estable o incluso creciente desde los años cincuenta hasta los mediados los setenta. Y a partir de los años ochenta ha tendido a crecer, a pesar de la reestructuración industrial, que por ejemplo ha afectado seriamente a la economía filandesa durante la década de los ochenta y noventa. Es decir, el aumento de la afiliación del sindicalismo escandinavo marca un contrapunto con lo que ocurre en otros países. Hay varias explicaciones sobre este hecho en el caso sueco. La primera explicación es el importante volumen de empleo público, asociado también a un estado del bienestar fuerte, con abundante empleo en sectores como educación y sanidad. La segunda razón estriba en la afiliación de las clases medias profesionales, cuya actividad también se desarrolla en el área pública. La tercera explicación es la existencia de unidad de acción en la negociación colectiva, mediante la formación de cárteles (en el sector manual privado LO y SF del sector público y en el sector de los empleados privados y público entre el PTK, TCO y SACO). La cuarta explicación estriba en el alto volumen de sindicalización femenina. Y, sobre todo, la quinta explicación muy socorrida para explicar la sólida posición de los sindicatos escandinavos es el Sistema Ghent.

El poder sindical en Alemania.

En Alemania las tasas de afiliación sindical se han mantenido estable durante un largo periodo, entre 1950 y 1985. A esta estabilidad han contribuido la afiliación de trabajadores manuales, de mujeres en los servicios y la afiliación de trabajadores extranjeros. Pero a partir de mediados los años ochenta declina la tasa de afiliación sindical. Las explicaciones son varias, una es que la unificación con Alemania del Este ha contribuido al descenso de la tasas de afiliación, a tenor de la menor sindicalización de los trabajadores del Este. Las otras explicaciones que se suelen argumentar son similares a las que se utilizan en otros países, como veremos más adelante. Pero con todo, las tasas de afiliación en Alemania se pueden considerar como de tipo medio, lo que no implica debilidad de los sindicatos, ya que su poder reside en el sistema *juridificado* de relaciones laborales, en el concepto de representatividad como *poder social* y en su estructura neocorporatista. En otras palabras, a pesar de que las tasas de afiliación sean más bajas que las británicas, el poder y la influencia de los sindicatos alemanes es superior.

En resumidas cuentas, la crisis de afiliación sindical no afecta por igual a todos los países de la misma manera, ni tiene el mismo significado ni el mismo impacto socioeconómico. Las funciones institucionales de los sindicatos es distinta como también es distinto su poder y el significado de la representatividad, que depende del contexto político, económico y social que da lugar a distintos usos del término de representatividad. Hecha esta observación, no hemos de ocultar que el sindicalismo ha atravesado por una crisis y se ha venido transformando en las últimas décadas.

1.4. Teoría y formas de representación en la empresa

La representación en la empresa ha dado lugar a una incipiente teoría que subraya dos funciones importantes: la función de representación de la base sindical y la función complementaria con el sindicato como organización general (y externa a la empresa) y la función complementaria con la participación e integración en los órganos empresariales.

En primer lugar, la representación en la empresa tiene características comunes en todos los países industrializados: se forma en los centros de trabajo sobre la base de la protección de los intereses de los propios trabajadores, que desarrollan actividades de reunión y discusión sobre las condiciones de trabajo. Sus representantes son considerados como los portavoces de los trabajadores y la función de delegación comporta un papel contradictorio. En este sentido, el papel de los delegados sindicales se ve sujeto a una lógica contradictoria: como portavoz delegado de los trabajadores (presionado por la proximidad física de los representados en el lugar de trabajo), choca en ocasiones con su función de representante de un determinado sindicato que puede tener una estrategia general, distinta y no relacionada con los intereses inmediatos de sus representados.

Un ejemplo socorrido es el tema de las horas extras: los sindicatos vienen reivindicando, hace años, la reducción del tiempo de trabajo y de las horas extras para crear más empleo. En cambio, en el nivel de empresa, los delegados y los Comités se pueden ver sometidos a la propia presión de los trabajadores para hacer horas extras porque comporta buenos complementos salariales.

En segundo lugar, la representación comporta una doble relación funcional. Por un lado, los representantes tienen una función importante en la vida asociativa del sindicalismo, constituye una forma de participación de los representantes de base en la gestión del sindicalismo y en la literatura se plasma esta cuestión en torno al tema de la democracia sindical. Y, por otro lado, los representantes sindicales y sus órganos tienen también funciones de participación en la gestión empresarial, en los organismos de gestión y administración de la empresa; lo que constituye también un instrumento de integración de los trabajadores en la cultura y en la organización empresarial.

“En síntesis, las representaciones sindicales de base se presentan con papeles y funciones ambivalentes. Sin embargo, sigue siendo importante distinguir entre cuándo se definen y actúan sobre la base de un poder propio de carácter autónomo en la representación de otros factores contingentes, y cuándo, por el contrario, resultan complementarias con respecto a la participación y el consenso requerido por otras formas institucionales, como la empresa o el sindicato.” **G. Romagnoli; G. Della Rocca** (1991): *“El sindicato.”* [En **G.P. Cella; T. Treu**: *Las relaciones industriales en Italia*. Madrid: Mtss, pág. 164.]

Por otra parte, las formas de representación de los trabajadores en las empresas revisten una amplia diversidad en Europa Occidental. En los últimos veinticinco han cambiado las formas de representación y organización. En los años sesenta y setenta los sindicatos europeos conferían mayor importancia a la representatividad fuera de la empresa, en el sector o a nivel nacional, a excepción de Gran Bretaña donde siempre ha tenido más importancia la representación en la empresa. Pero desde la década de los ochenta los sindicatos de la Europa continental han venido prestando mayor atención a la representación en el interior de la empresa, a las funciones de los Comités de Empresa (CE) y de las Secciones Sindicales (SSE).

Las instituciones de representación de los trabajadores en la empresa se pueden clasificar en base a dos ejes de coordenadas: X e Y. En el primer eje (X) podemos situar a la izquierda a los órganos de representación que tienen una función dominante y a la derecha a los que tienen una función secundaria, mientras que en el segundo eje (Y) podemos situar arriba a los órganos de representación de los trabajadores y abajo a los de representación sindical, como nos sugiere Jelle Visser (1992).

1. Eje X. Formas de representación dominantes. Se subdividen en dos, un sistema inclusivo y otro de base sindical:

a) Sistema inclusivo: El sistema inclusivo supone que la representación se extiende a todos los trabajadores. El acceso a los órganos de representación y la responsabilidad de los representantes están determinados por las urnas electorales. La norma es que los trabajadores con estatus de empleo estable votan en las elecciones y pueden ser elegidos. España, Italia y Alemania tienen un sistema inclusivo dominante; también lo tiene Austria y los Países Bajos. El sistema inclusivo supone que todos los trabajadores están representados y por tanto es un bien público, lo que refuerza la legitimidad de los representados y de los propios sindicatos.

b) Sistema de base sindical: El sistema de representación basado en el sindicato supone que no todos los trabajadores están representados, sino sólo los afiliados a determinado sindicato mayoritario o bien único en la empresa. Pero también puede darse el caso de que se niegue a los no-afiliados la posibilidad de representación. Los países que representan esta tradición de base sindical son Gran Bretaña, Irlanda y Dinamarca.

Pero hay que hacer algunas matizaciones, como en Austria y Alemania, donde los sindicatos han conseguido "sindicalizar" a los Comités de Empresa, el órgano dominante es el Comité y la mayoría de los trabajadores están afiliados a los sindicatos cuasi únicos. Por consiguiente, en la práctica, los Comités constituyen una especie de extensión de los sindicatos.

2. Eje Y. Sistemas independientes o dependientes: La dependencia o independencia de los empresarios y el grado en que las instituciones del centro de trabajo juegan un papel fundamental en la representación de los intereses de los trabajadores. La articulación y agregación de los intereses de los empleados en el centro de trabajo, sin la presencia de los empresarios, aparece como una condición mínima para respetar la libertad de expresión sin coacción. Sin embargo, hay países donde los empresarios tienen la presidencia de los Consejos de Empresa (Francia, Bélgica, Noruega y Suiza). En estos países la representación de los trabajadores queda comprometida a través de los Consejos. En consecuencia, los Consejos de Empresa no son los organismos de primer orden en la representación de los empleados, ya que están presididos por los empresarios. De hecho, los Consejos conjuntos dirigidos por los empresarios, nunca constituyen un vehículo importante para la expresión de los intereses de los trabajadores. Por ello, los sindicatos completan su condición de representación e independencia mediante un mayor peso de las estructuras de representación propiamente sindicales, como son las Secciones Sindicales de Empresa (SSE) y los delegados sindicales.

Los comités de empresa son obligatorios en Austria (desde 1948), Bélgica (1948), Alemania (1952), Francia (1950) y Países Bajos (1950). Las fechas son indicativas de la correlación de fuerzas políticas en la postguerra. El reconocimiento de la representación sindical en la empresa (SSE) con carácter obligatorio es bastante posterior, entre la década de los 60 y 70 (Francia, 1968) e Italia (1970). En ambos países se corresponde con el auge de los movimientos sociales de mayo del 68 y el movimiento de los delegados entre 1969 y 1972 respectivamente.

Tabla 1.6. Estructuras de la representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo.

Dominante	Secundario
Sistema inclusivo. AL: Betriebsrat AU: Betrisbrat ES: <i>Comité de Empresa.</i> IT: Consiglio di fabbrica. PB: <i>ondernemingsraad.</i>	FR: délégué du personnel. Consejos de Empresa: BE: [Conseil d'entreprise]. FR: [Comité d'entreprise]. NO: [Betriksutvalg]. SZ: [Betriebskommission].
Base sindical. DI: tillidsmand. IR: shop steward RU: shop steward. BE: délégation syndicale. NO: tillitsmanutvalg. SU: fortroendeman/union factory club.	DI: [samarbejdsutvalg] IR: [joint industry council] RU: [joint committee] ----- Sindicatos. AL: Vertrauensköper. ES: <i>Sección Sindical.</i> FR: <i>Section syndicale.</i> IT: <i>Rapresentanze sindacale aziendali.</i> PB: bedrijfsledengroep. SZ: Vertrauensleute.

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

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

Fuente: Jelle Visser (1992). "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia." Madrid: Revista Sociología del Trabajo, nº 14, pág. 15.

1.4.1. Sistema de base sindical en el modelo pluralista-voluntarista.

Las ideas de empresas sindicalizadas y empresas no sindicalizadas es una característica distintiva del modelo de relaciones laborales norteamericano y británico; lo que significa que los trabajadores están afiliados a un sindicato mayoritario y reconocido por el empresariado o no están afiliados y por tanto no hay ningún sindicato porque no hay voluntad de reconocimiento empresarial. De hecho, las grandes empresas tienden a la sindicalización y puede darse el "taller cerrado" (closed shop) en el caso de los trabajadores manuales. El "taller cerrado" significa que el sujeto negociador es el sindicato, que monopoliza la representación de la fuerza de trabajo y, por tanto es necesario estar afiliado al sindicato para comenzar a trabajar. Sin embargo, hoy en Gran Bretaña esta figura del "taller cerrado" ha desaparecido, desde que el gobierno neoliberal prohibiera la sindicalización obligatoria en los años ochenta.

1.4.2. Sistema inclusivo.

El sistema inclusivo comporta que el órgano de representación es de todos los trabajadores, como es el caso de los Comités de Empresa en España y los Consejos de Trabajo en Alemania. Precisamente Alemania representa de forma muy clara los efectos beneficiosos del sistema inclusivo. El hecho de que prácticamente en la mayoría de las empresas industriales domine un solo sindicato (DGB), favorece la concentración y la sindicalización de los Consejos de Trabajo (Betriebsrat). La DGB tiene el monopolio de la representación en los Consejos de Trabajo (suele obtener en torno al 80% de los delegados). De hecho las funciones atribuidas a los sindicatos y al consejo están solapadas, tanto en personas como en funciones. Sólo una minoría de los empleados de cuello

blanco y de cuadros técnicos están afiliados al DG (Deutscher Gewerkschaftsbund),

El Consejo de Trabajo es la institución dominante a efectos de representación de los trabajadores y sus miembros se eligen cada tres años. Pero la DGB es el sujeto negociador multiempresarial en los acuerdos sectoriales, que son negociados por los responsables de la estructura sindical de la DGB y externos a la fábrica. El Consejo de Trabajo se encarga de otras cuestiones, como son los acuerdos de empresa, donde se tratan cuestiones relacionadas con el horario de trabajo, seguridad e higiene y empleo.

La COGESTION surge en la postguerra, entre los años 1945 a 1951. El líder sindical Hans Bockler plantea entonces en la zona de ocupación británica la necesidad de relevar en la dirección de la industria siderúrgica (1947) y en la minería del carbón (1951) a los dirigentes empresariales que habían participado con el régimen nazi e implicados en la financiación del nazismo.

La participación de los trabajadores en Alemania presenta dos instituciones importantes: la Cogestión y la Codeterminación. La primera, constituye una forma de participación y control de los trabajadores en los Consejos de Administración de las grandes empresas. Esta iniciativa trata de poner en marcha un reordenamiento radical de la economía alemana de postguerra e inspirado en el principio de "economía social de mercado". La ley de cogestión de 1951 garantiza la participación en la industria siderúrgica y en la minería del carbón. Posteriormente, con la Ley de Cogestión de 1976 se pretende extender los derechos de participación a todas las industrias. Las características de la cogestión son, la paridad sindical y empresarial en los Consejos de Administración de las empresa; la representación unitaria o inclusiva de los trabajadores en los Consejos de Empresa; la igualdad de condiciones de los representantes sindicales extraempresariales en los acuerdos de empresa y una dirección laboral en la empresa que cuente con el apoyo sindical.

1.4.3. La representación en el modelo latino; pluralismo medio.

Las formas de representación son diferentes en los países latinos. Se apoya en dos órganos, como son las Secciones Sindicales, que representa a los afiliados al sindicato y en los Comités de Empresa, que son órganos inclusivos. En muchas ocasiones la actividad de estos órganos se solapan e incluso, en Italia, coexisten más de tres órganos de representación en la empresa.

La representación en la empresa en Francia.

En Francia la figura del delegado sindical es importante, sus funciones consisten en recoger las reclamaciones individuales de los trabajadores en materia de condiciones de trabajo, controlar la aplicación del convenio colectivo y acudir a los inspectores de trabajo en caso de conflicto laboral. Estas funciones se refuerzan en la práctica porque los Comités de Empresas sólo tienen funciones consultivas y están presididos por un representante de la dirección de la empresa, aunque pueden negociar determinadas materias, como la jubilación anticipada y los subsidios de desempleo.

La Sección Sindical es el órgano de representación que tienen cada sindicato en la empresa, incluso cada sindicato puede tener un delegado de SSE. El delegado lo designa el propio sindicato o bien se elige entre los miembros afiliados al sindicato en la empresa. El problema de la representación en Francia es que no cuenta con una institución laboral dominante en el seno de la empresa. A ello contribuye el hecho de que los Comités estén presididos por un representante de la empresa, así como la debilidad de las SSE de los distintos sindicatos (CGT; CFTD; CFTC; FO; CGC) que compiten por la representación en la empresa. La reforma de la Ley Auroux (1980) pretendía modificar el papel de los

comités de empresa, que éstos sólo fueran órganos de representación de los trabajadores y que los delegados sindicales fueran considerados "*primus inter pares*".

Italia, coexistencia de varios órganos de representación en la empresa.

En Italia se puede afirmar hasta 1993 sólo había una institución para la expresión de las demandas de los trabajadores y la representación de los empleados. El Consiglio di Fabbrica o también el Consiglio di Delegati. Las tres confederaciones sindicales (CGIL; CISL; UIL) reconocieron mediante acuerdos interconfederales en 1972 el papel de los Consejos de Fábrica como su estructura básica con poder negociador en el centro de trabajo y con representantes elegidos por los miembros sindicales afiliados a las tres confederaciones. El Consejo es un órgano de representación obligatorio, garantizado legalmente por el Estatuto de los Trabajadores de 1970. Sin embargo, a principios de los años noventa los tres sindicatos mayoritarios acuerdan crear un nuevo órgano: la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU). La elección a este órgano es mixta: 2/3 de sus miembros son elegidos por los trabajadores y 1/3 es nombrado por los sindicatos. La finalidad de la RSU es evitar la fragmentación de la representación en la empresa, así como la competencia de nuevos grupos sindicales como los Cobas y los Comités de Lucha. Sin embargo, aunque el órgano hegemónico es la RSU, en bastantes empresas se registra un solapamiento entre los distintos órganos (RSU, Consiglio di Fábrica, SSE, Comités de Lucha, etc.).

La representación en la empresa en España.

En España el órgano de representación dominante en las empresas, de más de 50 trabajadores, es el Comité de Empresa, que representa a todos los trabajadores, es obligatorio y está legalmente respaldado por el Estatuto de los Trabajadores (1980). La hegemonía de la representación en los Comités la detentan CCOO y UGT, pero también figuran en los mismos delegados de otros sindicatos, como USO, CGT, CIGA, ELA-STV y otros grupos que compiten por la representación. Los Comités tienen funciones de negociación colectiva, en aquellas empresas con convenio colectivo propio, y de firmar acuerdos a nivel de centro para mejorar la aplicación del convenio colectivo. Las funciones atribuidas a los Comités y el dinamismo de los mismos han supuesto la aparición del "*sindicalismo paralelo*", como ocurre también en Italia. Esto es, por un lado la existencia de una lógica de acción microcorporatista centrada en la empresa y llevada a cabo por los Comités y, por otro lado, la lógica de la acción de los sindicatos en el exterior, en el sector de actividad. Estas dos lógicas plantean problemas de articulación y coordinación en los distintos niveles de la acción colectiva.

La SSE es el órgano de representación de cada sindicato, aunque también puede tener funciones de información, consulta y negociación (reconocidos por la LOLS, 1985), en la práctica apenas están extendidos en las grandes empresas. Incluso, su actuación se solapa con las funciones del Comité de Empresa. En la pequeña empresa, menos de 49 trabajadores, la figura de representación es el delegado sindical. Sin embargo, los sindicatos tienen muchas dificultades para tener representantes en dichas empresas. En estas las relaciones laborales tienden a ser informales y regidas por criterios paternalistas y conservadores, lo que dificulta la regulación de las condiciones de trabajo.

Si hacemos un examen a la doctrina del derecho colectivo europeo, podemos colegir la existencia de una tendencia a fortalecer el papel de los órganos de representación y participación en el nivel de empresa. De hecho, el largo periodo de crisis económica de finales de los años setenta inicia una nueva fase para la acción sindical en la empresa, cuyos rasgos son la disminución de la conflictividad, la delegación de la representatividad y una tendencia a la participación sindical en la esfera de prerrogativas empresariales, como es la organización del trabajo. Esta tendencia está estrechamente relacionada también con la descentralización de la negociación colectiva, el auge del microcorporatismo y la tendencia empresarial circunscribir las relaciones laborales al ámbito de la empresa.

1.5. Transformaciones recientes del sindicalismo europeo.

Como ya hemos señalado anteriormente, la posición de los sindicatos se consolidó en muchos países de Europa occidental después de la segunda guerra mundial. El estado ha jugado un importante papel en ese proceso de legitimación, de reconocimiento legal y posición de los sindicatos. Asimismo, la centralización y coordinación de la negociación colectiva impulsó este papel central de los sindicatos, acorde también con la orientación y coordinación central de las políticas keynesianas. Igualmente, el pleno empleo, la producción en masa y la consiguiente configuración del obrero-masa fordista propició el crecimiento de la afiliación sindical apoyada en la figura del obrero industrial, de cuello azul y de características más o menos homogéneas. Aunque podemos considerar diferencias entre los países, la cuestión fundamental es que los sindicatos han tenido un papel central en el orden institucional hasta mediados los años setenta. A partir de esos años se viene hablando de crisis del sindicalismo.

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

En la literatura especializada encontramos habitualmente una explicación de los cambios fundada en tres ideas: 1) en la aceleración de la internacionalización y globalización de las economías; 2) en la adopción de políticas de signo neoliberal y 3) en la reforma del proceso de producción.

En primer lugar, el colapso de los acuerdos de Bretton Wood, en 1971, que regulaba el sistema de intercambios internacional, dio paso a un fuerte proceso de reestructuración de los mercados mundiales y a un cambio en la gestión de la política económica. El resultado de esta reestructuración fue el incremento de la internacionalización de la actividad económica, especialmente dentro de las tres grandes regiones: Europa, Estados Unidos y Japón que han visto reforzada su interdependencia económica, así como una mayor competitividad entre ellas. En este escenario de globalización e interdependencia económica declina paulatinamente el poder y la influencia del estado-nación. En este espacio de poder (el estado-nación), es donde precisamente los sindicatos tenían una posición central en la regulación del mercado de trabajo. En contrapunto, emerge la Unión Europea como un nuevo espacio de posible regulación. Ahora este nuevo espacio abre a los sindicatos la posibilidad de considerar su acción en el nivel transnacional europeo, de lo contrario puede seguir mermando su influencia junto con el declive del estado-nación.

En segundo lugar, en los años ochenta también entre en crisis el paradigma keynesiano, su ámbito de actuación en el espacio del estado-nación y la política de intervención sobre la demanda agregada resultan ineficaces en el nuevo espacio de la globalización. El modelo de acumulación keynesiano-fordista resulta rígido, burocratizado, normativado y excesivamente regularizado según los neoliberales. Por tanto, en el nuevo contexto resurge el paradigma neoliberal y el discurso de la flexibilidad. Así desde los años ochenta se vienen implementado políticas tendentes a desregularizar el mercado de trabajo, a flexibilizar el circuito del empleo (entrada-estancia-salida del mercado laboral), se abandonan las políticas de pleno empleo y se deja al funcionamiento del mercado la responsabilidad de crear empleo. Asimismo, se procede paulatinamente a un proceso de privatización de las grandes empresas públicas, lo que afecta particularmente a la posición de los sindicatos en muchos países, ya que buena parte de su afiliación está en el sector público. Igualmente, en muchos países la orientación neoliberal de sus políticas llevan a cuestionar el papel del Estado del Bienestar, lo que ha supuesto también la implicación de los sindicatos en la negociación de su reforma.

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

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

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

Actores sociales de ámbito europeo: CES (Confederación Europea de Sindicatos); UNICE (Union of Industrial and Employer's Confederation of Europe) y CEEP (European Center of Enterprises with Public Participation.); UEAPME (European Union of Handcraft and Small and Medium Enterprises).

la internacionalización, siguen teniendo una base de origen nacional. Y la producción en masa no ha sido reemplazada. Además, las transformaciones afectan en distinto grado según la tradición cultural, ideológica y política de los distintos países europeos. Las diferencias entre países también depende del papel y la función institucional que tienen los sindicatos, del grado de centralización y poder confederal de los sindicatos, de su capacidad de agregación de intereses y de la política de alianzas con otras fuerzas Waddington y Hoffman (2000).

Respuestas sindical a la globalización e integración europea: Confederación Europea de Sindicatos.

La respuesta de los sindicatos a la globalización, a la integración económica europea y a las transformaciones de las relaciones laborales se pueden resumir en ocho puntos, que dan cuenta de una serie de acciones que caracterizan un serio esfuerzo por la modernización, como es la articulación del sindicalismo a nivel europeo a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), el establecimiento de objetivos de acción europea, la promoción del Manifiesto Social Europeo, la promoción de los derechos de ciudadanía social y de creación de una Constitución europea, la conexión entre los principios de subsidiaridad y de solidaridad, la articulación de los distintos niveles del sindicalismo, la búsqueda de nuevas formas de representación para los grupos emergentes de trabajadores y la necesidad de reestructurar el sindicalismo tradicional.

- 1) **La Confederación Europea de Sindicatos.** El primer esfuerzo en el plano de la respuesta a la globalización, consiste en la articulación entre los distintos niveles de la organización de los sindicatos. Históricamente la expansión de los mercados ha supuesto para los sindicatos plantear la generación de organizaciones y estrategias de mayor envergadura. La creación de **CES** es ilustrativa de este proceso. Nació en 1973, pero durante muchos años su influencia ha sido limitada. Sólo a partir de la década de los ochenta comienza a crecer su importancia en el liderazgo del nuevo sindicalismo transnacional. La perspectiva de la Unión Monetaria ha propiciado el aumento de su capacidad organizativa desde la década de los noventa, así como un proceso de europeización de las relaciones laborales (Comités de Empresas Europeos, Diálogo Social, política de empleo, directivas laborales, etc). Hoy la CES cuenta con 74 sindicatos afiliados de 34 países, que se organizan en 11 federaciones de industrias europeas y representan a un total de 60 millones de miembros. Asimismo, la CES auspicia el funcionamiento de Eurocuadros (Council of European Professional and Managerial Staff) y la Federación Europea de Jubilados y Pensionistas. La CES es reconocida como interlocutor por la Unión Europea y por el Consejo de Europa.
- 2) **Los objetivos de la CES.** Se pueden resumir en tres. En primer lugar, trata de influir en los procesos de decisión política y en la legislación impulsada por las autoridades europeas (Comisión, Parlamento, Consejo) y asegurar la participación de los sindicatos en los asuntos relacionados con el empleo, la política social y la política macroeconómica. La CES también coordina la participación de los sindicatos en las numerosas instituciones de la Unión Europea, como el Consejo Económico y Social, en las agencias de formación profesional (CEDEFOP), en las agencias para promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, así como en la promoción de la salud y seguridad laboral. Además la CES promueve los derechos de participación y consulta de los trabajadores y la creación de nuevos órganos de representación, como los Comités de Empresa Europeos. En segundo lugar, la CES trata de contribuir a la construcción de un sistema de relaciones laborales europeo a través del Diálogo Social con la representación de los empresarios (UNICE, CEEP). En este sentido a través del diálogo social se viene generando acuerdos marcos a nivel europeo, tales como los acuerdos sobre permisos parentales, trabajo a tiempo parcial y contratos de duración determinada, que posteriormente han sido ratificados por el Consejo de Ministros y transformados en Directivas que hoy forman parte de la legislación europea. En tercer lugar, la CES impulsa la unidad de acción sindical y la movilización de los trabajadores en el ámbito europeo para alcanzar nuevos objetivos en la legislación, tales como la inclusión del empleo en los Tratados de la Unión Europea, los derechos de información y consulta de los trabajadores y la mejora de las condiciones que figuran en la Carta de los Derechos Fundamentales.
- 3) **Manifiesto por una Europa Social.** Los principales contenidos de ésta se caracterizan por una crítica a la actual visión mercantilista de Europa y una serie de propuestas sobre los derechos de ciudadanía social. La CES critica la ausencia de una agenda social en el proceso de integración económica. El Protocolo de Maastrich y el Acuerdo sobre Política Social para promover el diálogo social es insuficiente porque las organizaciones empresariales rechazan u obstaculizan el desarrollo del diálogo. Por ello la CES reclama

reformas institucionales para adoptar un programa legislativo que sea también impulsado desde las instituciones políticas, además desde el propio Diálogo Social. Asimismo, subraya la interdependencia entre la política social y la integración económica. El manifiesto argumenta que la Europa Social es una precondition no sólo para la cohesión social, sino también para los propios objetivos de mejora de la productividad y de la economía a largo plazo. Los imperativos económicos reduccionistas, inspirados en el pensamiento económico neoliberal, constituyen hoy una amenaza para la cohesión social y la propia construcción europea.

- 4) **Derechos de ciudadanía y Constitución Europea.** El avance en los derechos de ciudadanía ha sido muy tímido y se limita a recoger (en el Tratado de Maastrich y en el Tratado de la Unión) una idea de ciudadanía de la Unión derivada de la ciudadanía existente en los Estados Miembros. La CES aboga por una ciudadanía social que suponga derechos de información y consulta, derechos de representación y participación de los trabajadores, así como derechos de negociación colectiva en el ámbito de la Unión. Asimismo, los derechos de ciudadanía implican igualdad de oportunidades y una política antidiscriminatoria por razones de sexo, edad y raza. Por ello el Manifiesto reclama el reconocimiento de la igualdad en la legislación europea. El proyecto de cohesión social debería desembocar en la creación de una Constitución Europea. Sin embargo, hoy todavía del Parlamento Europeo tiene un déficit de poder y de iniciativa.
- 5) **Principio subsidiaridad.** Este principio que guía la construcción europea delega la posibilidad de establecer acuerdos a la autonomía de las partes, a través del diálogo y la negociación. En este sentido es un principio dinámico que estimula la responsabilidad de las partes interesadas en los niveles inferiores para alcanzar acuerdos. Sin embargo, en la interpretación corriente que se hace de este principio se tiende a ignorar la solidaridad. El principio de subsidiaridad no postula la no-intervención de las instituciones en el mercado ni la desregulación. Por el contrario, el principio de subsidiaridad implica obligaciones de los niveles superiores (ámbitos de la Unión) que deben intervenir activamente para cubrir a la acción y la negociación de los niveles inferiores (ámbitos sectoriales y nacionales).
- 6) **Reto articulación niveles.** Por lo general existe una articulación coherente y cohesionada entre el nivel de puesto de trabajo, empresa, territorial, sectorial y nacional en los distintos países de Europa occidental. No obstante, allí donde los sindicatos tienen dificultades de articulación, los cambios se presentan mediante el aislamiento del nivel del puesto de trabajo respecto a los otros niveles. La tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva supone hoy un riesgo y, en ocasiones una amenaza, para la articulación de los niveles de organización de los sindicatos. Pero también esta debilidad se puede deber a las lentas reformas internas de los propios sindicatos. Pero en cualquier caso, podemos colegir que la presión se centra en la articulación de los niveles. Hoy el reto para los sindicatos es articular los niveles tradicionales de sus estructuras con el nivel internacional en el plano europeo.
- 7) **Nuevas formas de representación para nuevos grupos.** Un tema común en el sindicalismo europeo es el referido al reclutamiento y a las nuevas formas de representación de los nuevos grupos y colectivos de trabajadores. Uno de los problemas con los que se enfrentan los sindicatos europeos es su insuficiente presencia en el sector de servicios privados, que le permita reemplazar las pérdidas de afiliación en la industria manufacturera. Muchos sindicatos han venido realizando serios esfuerzos para reclutar afiliados en sectores subrepresentados y estimular su participación.
- 8) **Reestructuración de los sindicatos.** Finalmente, una tendencia común es la reestructuración de las organizaciones mediante las fusiones de los sindicatos o federaciones con actividades similares o próximas. Los cambios en la organización de los procesos productivos han hecho hoy inapropiadas determinadas formas de representación sindical, lo que ha motivado el cambio de sus estructuras, dando lugar también a la constitución de nuevas alianzas, lo que no evita la heterogeneidad de intereses representados y las consiguientes dificultades para gestionar la diversidad. También un tema común en las distintas investigaciones sobre la transformación del sindicalismo, dan cuenta de la creciente importancia que tienen las actividades en el nivel del puesto de trabajo. La descentralización de la negociación colectiva ha aumentado la carga de actividades en el puesto de trabajo y de nuevas exigencias demandadas a los delegados sindicales, a las secciones sindicales y a los comités de empresa.

2. Las asociaciones empresariales y sus tipos

El objetivo de este capítulo es ofrecer al lector una caracterización de los tipos de asociaciones empresariales y de las diferencias en su lógica de acción como emprendedores y empleadores, así como las diferencias entre la lógica de acción empresarial y sindical. En efecto, el origen de las asociaciones empresariales está asociado fundamentalmente a la protección del comercio externo y a su función como productores "*emprendedores*." Pero también su origen como organización constituye una respuesta de la clase capitalista a la creciente influencia social de los sindicatos. De ahí que se denominen a las asociaciones empresariales como "*reactivas*"; aunque estrictamente ello sólo sea cierto para uno de sus papeles o funciones como "*empleadores*" (apartado 2.1).

Los tipos de acción (apartado 2.2) de los empresarios es también distinta a los sindicatos. La acción colectiva de las asociaciones tiene cierto carácter *minimalista* para dejar márgenes de actuación al empresario individual. Asimismo, podemos añadir la existencia de dos lógicas de acción colectiva, una como *empleadores* y otra como *productores emprendedores*. La acción como empleador individual ha generado tres tipos evolutivos de gerencia laboral (apartado 2.3): paternalista, tradicional e integradora. Estas distintas lógicas de la acción también propicia distintas funciones de las asociaciones empresariales (apartado 2.4).

A lo largo del texto tratamos poner de relieve que los intereses empresariales son simultáneamente unitarios, como posición de clase, y fragmentados como competidores en el mercado de producto (apartado 2.5). Por ello, la estructura y la cobertura del asociacionismo empresarial es muy diversa y fragmentada en Europa (apartado 2.6). Pero a pesar de su fragmentación y división asociativa, los empresarios influyen en los procesos de decisión política de distinta manera (apartado 2.7). El siguiente cuadro sólo tiene por finalidad adelantar las principales ideas que encontrará el lector en los distintos apartados.

Origen .	Asociaciones de protección del comercio y defensa de la producción. Asociaciones reactivas frente a los sindicatos.
Tipos de acción empresarial.	Monológica, Dialógica. Lógica como empleadores y emprendedores. Acción individual versus colectiva.
Funciones de las asociaciones empresariales.	Funciones de representación económica y funciones de negociación laboral.
Estilos de gerencia laboral.	Paternalismo, industrial tradicional y recursos humanos integradores.
Estructura asociativa compleja y fragmentada.	Industria y Servicios, tamaños de empresa, territorio, local, regional, exportadoras, etc.

Influencia política asociaciones empresariales.	Modelos anglosajón, germánico y latino.
---	---

Por otra parte, si el lector está interesado en una **lectura rápida, selectiva y escogida** de este capítulo, le sugerimos que **preste especial atención** a las siguientes cuestiones:

1. Primero, a las formas de acción individual y acción colectiva, así como a la doble acción como empleador y como emprendedor (apartado 2.2.). Estas distinciones nos lleva a considerar la noción de las *dos lógicas de la acción empresarial*.
2. Segundo, merece atención las nociones de *minimalismo asociativo*, como expresión ilustrativa de los límites de la acción colectiva empresarial (véase apartado 2.2.2.).
3. Tercero, el lector debe prestar atención a los estilos de gestión laboral, particularmente a las noción de *paternalismo* y a la noción de *recursos humanos*, que el lector encontrará en el apartado 2.3.
4. Cuarto, sugerimos al lector prestar especial atención al concepto de *grupos de presión* como una función propia de los grupos y asociaciones empresariales, cuya finalidad es influir en los procesos de toma de decisiones económicas y políticas. (apartado 2.4).
5. Quinto, también recomendamos al lector prestar atención a los objetivos y estrategias empresariales en el proceso de convergencia europea y a las actividades de las organizaciones empresariales supranacionales, que el lector encontrará al final del apartado 2.5.1.

2.1. El origen de las asociaciones empresariales

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

“Los capitalistas están siempre organizados. En la mayor parte de los casos no necesitan crear asociaciones formales, ni estatutos, ni funcionarios. Aunque numéricamente están en situación de inferioridad, con respecto a los obreros, sin embargo su conciencia de clase única les garantiza relaciones sociales y de negocios constantes, lo que hace superfluo otro tipo de organización.” Citado por **Luis Sarries** (1993): *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*, (pág. 388). Zaragoza: Ediciones Mira.

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

Primeras asociaciones empresariales.

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

La suborganización como opción liberal.

En la literatura de esta materia se ha exagerado mucho la idea del origen “reactivo” (frente a la emergencia del movimiento obrero) de las asociaciones empresariales. Pero no siempre el empresariado tiene interés en supeditar su acción individual a la acción colectiva que se puede derivar de su pertenencia a una asociación empresarial. De hecho la realidad del liberalismo económico “es la libertad del zorro en un gallinero con gallinas libres... Se entiende en estas condiciones que las gallinas traten de organizarse: de la suma de su debilidad puede nacer una gran fuerza que someta a los zorros ¿y quien sabe? Modifique quizás, a la larga su régimen alimenticio.

Pero ¿por qué se organizan los zorros?. Los patronos no se organizan, ... sólo lo aparentan. Hostil tanto a las relaciones cara a cara con los sindicatos como a la concertación económica permanente con la Administración, pero obligada a participar de buena gana tanto en la primera como en la segunda, la patronal habría optado libremente por la sub-organización. ¡Qué mejor seguridad existe, en efecto, contra toda forma de negociación, que no disponer de negociador!,” **Henri Weber** (1988): *El patrón de los patronos. El CNPF (1946-1986)*, (pág.63). Madrid: Mtss.

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

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

2.1.1. Cambios en la mentalidad empresarial

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

sustraerse a los graves problemas sociales, como el desempleo, la pobreza y las consecuencias de la industrialización. (i)

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

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

2.1.2. El empresariado como actor social

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

La función reguladora correspondía ahora a la política. Así, el Estado como institución política se convierte en sujeto activo y dinámico que interviene en la economía y la sociedad. Mediante leyes, decisiones en materia de política monetaria y fiscal,

intervenciones de carácter financiero, leyes laborales y otras actuaciones políticas, el estado tiene la posibilidad de intervenir en las empresas. Los empresarios no pueden permanecer inactivos ante los cambios que se producen en la política. Los empresarios se percatan de la necesidad de disponer de asociaciones fuertes para reclamar un puesto de poder y negociar en el nuevo espacio de interlocución tripartito que supone el nuevo modelo keynesiano-fordista. Sin embargo, uno de los problemas con que se encuentran las asociaciones empresariales es la aceptación de su papel como actor social legitimado. A esta legitimación contribuye sin duda las políticas socialdemócratas de los años sesenta.

Pero de hecho, posiblemente hasta los años setenta, los empresarios europeos han actuado más como *grupos de presión* que como actores sociales colectivos propiamente dichos. Esto es, intervenían en las decisiones de los gobiernos con objeto de obtener ventajas para sus intereses económicos. Pero a partir de la crisis y reestructuración industrial de los años setenta y ochenta las asociaciones empresariales han venido asumiendo un papel colectivo de carácter más político y social, al menos relativamente distinto al de antaño.

Por ejemplo, de hecho, como observa Lanzalaco (1995: pág. 111), el estudio de las relaciones laborales ha cambiado de foco (o centralidad): se pasa de la concepción del sindicalismo como motor de la dinámica interna de las relaciones laborales, a prestar atención a la orientación de las políticas de las asociaciones empresariales, al conocimiento de las estrategias y de los estilos de gerencia. Incluso, desde los años ochenta la nueva centralidad o foco de atención es la dinámica de las relaciones laborales en el nivel de empresa, la relación directa entre empleadores y empleados. En otras palabras, se pasa de la centralidad explicativa puesta en las relaciones sistémicas al estudio de las estrategias de los agentes.

2.2. Tipos de la acción empresarial

Los empresarios pueden actuar de dos formas. Primero: individualmente, como dirigentes de empresas o colectivamente, a través de estructuras organizativas o en coaliciones, tales como las asociaciones, los carteles, consorcios, conglomerados y grupos de presión. Segundo: los empresarios pueden también actuar como empleadores cuando operan o actúan sobre el mercado de trabajo o en confrontación con los trabajadores y los sindicatos. También pueden actuar como hombres emprendedores cuando intervienen en el mercado de productos y de capitales, o bien pueden ser hombres de acción en el campo político.

Si cruzamos estas dos polaridades, por un lado la acción individual y la acción colectiva, y por otro lado la función de empleador y la de hombre emprendedor podemos obtener la siguiente tipología.

Tabla 2.1. Tipología de la acción empresarial.

	Acción como empleador	Acción como emprendedores
Individual.	(a) <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de personal. • Relaciones sindicales en la empresa. • Gestión de recursos humanos. 	(b) <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia competitiva. • Elección tecnológica. • Política marketing. • Organización del trabajo. • Relación con los partidos políticos y la administración.
Colectiva.	(c) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Asociaciones empleadores</i> 	(d) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Asociaciones empresariales y</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado de trabajo. • Regulación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> comerciales. • Cárteles, consorcios. • Conglomerados. • Participaciones cruzadas. • <i>Joint Venture</i>.
--	--	---

Fuente: Luca Lanzalaco (1995). "L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali." [En Chiesi, A.M. et alii. Lavoro e relazioni industriali in Europa. Roma: La Nova Italia Scientifica, pag.114.]

En primer lugar (cuadrante a), hay que considerar la actuación de los empresarios como empleadores individuales, lo que supone considerar distintos tipos y modalidades de actuación para regular las condiciones del contrato de trabajo, desde las formas tradicionales y paternalistas, las formas de acciones y decisiones individuales, a la práctica de la consulta y negociación con los comités de empresa y sindicatos, e incluso a las formas más recientes de gestión de los recursos humanos. En segundo lugar (cuadrante b), podemos considerar la acción relativa a la tecnología, a las decisiones en la organización del trabajo, a las estrategias competitivas, cuya lógica de actuación se basan en la idea de racionalidad económica, lo que se identifica con la eficacia, la eficiencia y la maximización de los beneficios.

En tercer lugar, (cuadrante c) hemos de considerar la actuación colectiva de los empresarios como *empleadores*. En este caso, la actuación representa los intereses de clase, los políticos y sociales de los empresarios, su influencia en el campo de las decisiones relacionadas con la regulación del mercado de trabajo. Y, en cuarto lugar (cuadrante d) podemos considerar la acción colectiva como *emprendedores*, en un campo más estrictamente económico: tratando ahora de influir en la política económica, en la política comercial, participando en la construcción de cárteles, consorcios, formando conglomerados y joint venture para reducir el riesgos de las inversiones. Estos dos últimos tipos de acción son muy diferentes. Como *empleadores* colectivos, las asociaciones empresariales disponen de un limitado campo de actuación: el mercado de trabajo. En cambio, como *emprendedor* colectivo disponen de una pluralidad de medios y de campos de acción. De hecho, la lógica de actuación de las asociaciones empresariales en estos dos campos puede ser relativamente autónoma o separada. (i)

Las dos lógicas de la acción empresarial: empleadores y emprendedores.

Como *empleadores*, la acción de las asociaciones empresariales se articulan a partir de los intereses de clases para mantener una posición dominante. De hecho, el origen histórico como asociaciones *reactivas* es como respuesta al conflicto de clases y al creciente poder organizado de los trabajadores en sindicatos. Obviamente el principal interlocutor en este campo es el sindicato, con el que trata de negociar. Por lo general estos intereses de las asociaciones de empleadores se localizan en el ámbito territorial y local, de carácter centrípeta en la medida que el terreno de actuación es relativamente concreto y limitado al mercado de trabajo.

Mientras que como *emprendedores* los intereses empresariales se articulan en función del mercado de productos, los intereses sectoriales y comerciales. El principal interlocutor es el Estado, que decide sobre la política económica del sector. Y el principal foco del conflicto se da entre los propios empresarios del sector o entre diferentes sectores.

Tabla 2.2. Diferencias de la acción como empleadores y emprendedores

	Acción como empleadores Intereses de clase.	Acción como emprendedores Intereses ligados a la producción
Mercado sobre el que se forman los intereses.	Mercado de trabajo.	Mercado de productos.
Eje de divisiones sobre el que se forman los interés.	Clase.	Sector económico.
Tipo de asociaciones que representan los intereses.	Asociación Empleadores.	Asociación Comercial.
Tendencia generada por los intereses.	Centrípeta.	Centrífuga.
Principales interlocutores de las asociaciones.	Sindicato.	Estado.
Principio de legitimación de la acción.	Defensa de los intereses colectivos de los empresarios como empleadores de fuerza de trabajo.	Defensa de los intereses como emprendedores y vendedores de productos.
Parámetro de organización preferido.	Territorio.	Sector.
Principal causa histórica de la emergencia de los intereses.	Conflicto de clase entre trabajadores y capitalistas.	Conflicto entre capitalistas de diferentes sectores.

Fuente: **Luca Lanzalaco** (1995): "L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali," (pág.116) [A. M. Chiesi; I. Regalia, M. Regini: Lavoro e relazioni industriali in Europa. Roma: La Nuova Italia Scientifica.]

En pocas palabras, la lógica de acción como empleadores, por un lado, y como emprendedores, por otro lado, no es excluyente entre sí. Pero nos permite entender el papel de las asociaciones empresariales en las relaciones laborales. En este sentido se suele distinguir en el debate teórico al menos tres líneas de investigación: la acción individual de los empresarios, la acción colectiva y la de los empleadores de trabajo.

2.2.1. La acción individual de los empresarios.

¿Cuáles de las dos lógicas guían la acción empresarial, la lógica como *empleador* (*cuadrante a*) o la de *emprendedor* (*cuadrante b*)?. Dos tesis nos permite responder a esta pregunta. La primera tesis, consiste en señalar que la gestión de la empresa y las decisiones empresariales en materia de organización del trabajo se toman en base al criterio de la eficiencia económica. La segunda tesis sostiene el argumento de que la principal motivación de la política empresarial no es la eficiencia económica, sino política: el ejercicio del poder interno de la empresa, el control de la fuerza de trabajo y la reproducción de las relaciones de producción capitalista (Coriat, 1981). Más allá de estas dos tesis que mantienen posiciones polarizadas, es lógico pensar que el comportamiento empresarial puede ser explicado por la interrelación de motivaciones económicas y políticas, según las fases históricas y el conflicto entre capital y trabajo.

La explicación de que los empresarios actúan sólo en base a criterios de eficiencia es insatisfactoria, como también es insatisfactoria la explicación que fundamenta la idea de que la gestión empresarial es sólo una respuesta a las reivindicaciones de los trabajadores y sindicatos. En otras palabras, la estrategia como *emprendedor* está relacionada con la estrategia como *empleador*, como se pone de relieve en las políticas de gestión de recursos humanos destinadas a mejorar la competitividad y la calidad de los productos, lo que necesita

el concurso de la fuerza de trabajo mediante la participación, motivación, e implicación en el trabajo, así como la mejora de las cualificaciones profesionales.

(i)

La interrelación de las dos lógicas de la acción empresarial: política recursos humanos.

Por ejemplo, esta vinculación entre las dos estrategias empresariales (como emprendedor y empleador) han venido marcando los estudios comparados desde la década de los ochenta. La reestructuración industrial, la globalización y el mercado único europeo, han comportado un aumento de la competitividad en los mercados internacionales, lo que ha supuesto para las empresas la adopción de estrategias de mejora de la calidad del producto y la innovación del mismo, la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo que requieren el concurso y la implicación de los propios trabajadores para mejorar el rendimiento de los nuevos equipos y prestar flexibilidad. En este sentido, las estrategias empresariales individuales han supuesto una serie de cambios, como:

- 1) A una extensa descentralización de la producción hacia pequeñas empresas y subcontratas para reducir costes laborales y obtener flexibilidad en la fuerza de trabajo.
- 2) A la fragmentación de la fuerza de trabajo interna y a la consiguiente división en la gestión de la fuerza de trabajo; a la integración de una parte de la misma dentro de los criterios de la organización del trabajo. O sea, a la gestión en términos pro-organizativos del segmento profesional cualificado; mientras que otros segmentos no cualificados de la fuerza de trabajo tienden a ser gestionados en los términos tradicionales y colectivos a través de la interlocución con los sindicatos.
- 3) Con todo, la gestión de recursos humanos se tiende a caracterizar por la exigencia de garantizar la paz social y la colaboración en la empresa; es decir, la gestión tiene un tono discursivo integrador; con lo cual se trata de combinar las dos lógicas empresariales: la gestión emprendedora y la gestión empleadora. Indicativo de esta tendencia es que los propios contenidos de los acuerdos de empresa y convenios colectivos se vienen caracterizando por la vinculación del empleo a la competitividad y la flexibilidad.
- 4) Otro rasgo de las estrategias empresariales es la ampliación de los márgenes de decisión unilateral en detrimento de los mecanismos de regulación colectiva. Expresión de ello es también el aumento de las relaciones laborales individuales y de la integración de los representantes de los trabajadores en los procesos de decisión internos de la empresa. Esta integración de los actores colectivos es diferente según los sistemas de relaciones laborales, en unos países se tienden a integrar a los sindicatos (área escandinava y germánica) y en otros países (área anglosajona) se excluyen y se implanta la llamada gestión de recursos humanos sin sindicatos.

La creciente importancia que adquiere en los últimos años las relaciones laborales en el nivel de empresa comporta una serie de consecuencias, como es, en primer lugar, la progresiva fragmentación y diversificación de los modelos de gestión laboral. En segundo lugar, la ampliación de los márgenes de maniobra y de actuación de los sindicatos en el nivel de empresa, pero también un aumento del riesgo de ruptura de la articulación entre los distintos niveles de la negociación colectiva. Esto es, en tercer lugar, un riesgo de consolidación de la lógica microcorporatista del sindicalismo y de la negociación colectiva. Esta tendencia a reforzar la acción empresarial individual tiene efectos sobre el papel de las asociaciones empresariales como actores colectivos, como veremos más adelante. Basta ahora sólo subrayar que la pérdida de relevancia de la negociación colectiva general (en favor de la lógica microcorporatista) parece comportar una posible erosión del papel de las asociaciones de empleadores como actores negociadores. En síntesis, los cambios en la estrategia empresarial (cuadrante b) influyen en la política laboral y sindical de la empresa (cuadrante b), lo que a su vez condiciona el papel de la acción colectiva empresarial (cuadrante c).

2.2.2. La acción colectiva de los empresarios

El debate sobre la lógica de la acción colectiva de los empresarios como empleadores y emprendedores (cuadrantes c y d respectivamente) ha estado marcado por la diferencia que existe en relación a la acción colectiva de los sindicatos. En esencia, la diferencia entre ambas lógicas de la acción colectiva es el poder estructural que tienen las asociaciones empresariales

La vinculación entre la gestión de los recursos humanos y la mejora del producto y la competitividad se pone de relieve en numerosas investigaciones recientes, desde la conocida obra de **Kern; Schuman**, (1988): *El fin de la división del trabajo*. Madrid: MTSS; **Grupos Quit** (1997): *Economía, trabajo y empresa*. Madrid: CES, así como **Grupo Quit** (2000), *¿Sirve la formación para tener empleo?*. Madrid: CES.

Lectura recomendada

Expresión de la combinación de las dos lógicas empresariales es la proliferación de pactos que relacionan la competitividad, con la mejora de la eficiencia, la competitividad y la flexibilidad. Véase, entre otros, **K. Sisson; A. Martin Artilles** (2001): *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid: CES.

Las asociaciones empresariales tienen una estructura más compleja y menos articulada que la de los sindicatos. La tesis más conocida sobre las diferencias en las dos lógicas de la acción colectiva es la de Offe (1992), que ponen de manifiesto el distinto significado y problemas que tienen la *mediación*, entre la organización y sus representados, en las organizaciones sindicales y empresariales. Podemos hablar de dos lógicas de la acción colectiva: la lógica empresarial, de carácter monológico y la lógica sindical, de carácter dialógico.

Lógica empresarial versus lógica sindical.

1) Lógica empresarial (monológica). La diferencia fundamental es que las organizaciones empresariales tienen que representar intereses materiales, económicos y políticos, que *garanticen la obtención de una determinada tasa de beneficios*. El principal factor en torno al cual se aúnan los intereses empresariales son los costes laborales, como son los salarios, los costes de la seguridad social y las políticas de empleo. Otros motivos más generales es la demanda de garantías para la obtención de determinado nivel de beneficios. En este sentido, se puede decir que la lógica empresarial es monológica por cuanto sus intereses se concretan en el plano económico en determinadas exigencias que pueden contribuir a la unificación de intereses.

Teniendo en cuenta estos objetivos prioritarios, la forma de mediación entre la organización empresarial y las empresas, se hace menos compleja que la de los sindicatos. Las asociaciones empresariales median entre organizaciones, no necesitan movilizar, crear conciencia, ni un sistema continuo de consulta con sus bases como el que necesita los sindicatos. Las empresas no necesitan recurrir continuamente a consensuar sus planes de acción. Lo importante es que las asociaciones empresariales pugnan política y económicamente para que se den las condiciones necesarias para la "eficiencia del capital", para mantener las expectativas de rentabilidad, beneficios e inversión. En este sentido los intereses generales empresariales son relativamente "homogéneos", al menos en lo que se refiere a demandas generales (lo que no quiere decir que no tengan problemas de unión). Estos intereses tienen un "locus" muy concreto: la empresa, lo que ayuda a aunar los intereses, la consulta de la organización con sus bases es mucho más rápida, selectiva y directa.

2) Lógica dialógica. Por el contrario, los sindicatos operan con una perspectiva dialógica, reivindica intereses materiales (salarios, condiciones de trabajo, etc.) y morales (solidaridad de clase, apoyo mutuo, etc). Los sindicatos tienen que mediar con bases sociales muchos más complejas, compuestas por individuos y grupos de trabajadores. Tienen dificultades para armonizar intereses diversos, heterogéneos, en el que no sólo se reivindican intereses económicos, sino también intereses políticos e ideológicos, intereses dispersos, el locus es la empresa, pero el problema es conectar con la pequeña empresa. Comunicarse con sus bases es mucho más complejo, lento, necesita crear consenso en torno a la acción a través de asambleas en empresas, órganos de participación como los comités de empresa y las SSE.

Las organizaciones empresariales son grupos de intereses privados que tienen una singular importancia en la economía, la política y la sociedad. La lógica de la acción colectiva de estos grupos de intereses es diferente a la de los sindicatos; los sindicatos son organizaciones de solidaridad, basados en asociaciones condicionadas por las prácticas culturales y la asimetría en el mercado. En cambio, las organizaciones empresariales representan a otras organizaciones previas, que son las empresas. Las empresas son organizaciones independientes por derecho propio y muchas compiten directamente entre sí en el mercado de productos; de ahí que las organizaciones empresariales tengan dificultades de estructuración y organización. En cambio, los sindicatos tienen dificultades por aunar la acción debido a otras cuestiones, ligadas a la cultura, a la segmentación del mercado de trabajo y a otros factores.

Sin embargo, esta tesis de Offe y Wiesenenthal, (que en síntesis sugiere que el control que ejercen los empresarios sobre los medios de producción no reduce sus problemas asociativos) ha sido contestada por Streeck y van Waarden (1991) con dos argumentos contrarios, como es la idea del minimalismo asociativo y la idea del conflicto entre unidad y división.

a) Minimalismo asociativo. En primer lugar, una acción colectiva empresarial, que suponga una excesiva disciplina y unidad de posiciones, representa una posible amenaza para la propia discrecionalidad empresarial individual: significa una limitación para su prerrogativa empresarial proveniente de las asociaciones empresariales que representan sus intereses. Por tanto, las diferencias entre intereses de los *representantes* y los intereses de los *representados* se presentan de forma amplificada para los empresarios, incluso a veces con mayor distancia de la que se da entre los sindicatos y los trabajadores. (i)

Cada organización de representación de intereses sólo tiene un punto óptimo de equilibrio: aquel de la máxima satisfacción de los intereses organizativos compatible con el mínimo de satisfacción de los intereses de los representados. Sin embargo, esta hipótesis es sólo válida para la defensa de los sindicatos, por cuanto la defensa de los intereses de los trabajadores depende exclusivamente de su capacidad de organización y acción colectiva. Los intereses que refuerzan la organización prevalecen sobre los intereses de sus afiliados. Por el contrario, en el caso de los empresarios, la defensa de los intereses y del poder económico individual de la empresa (especialmente grandes empresas) depende menos de los intereses colectivos.

Por consiguiente, los intereses para reforzar el poder organizativo de las asociaciones empresariales tienen un menor peso que los intereses inmediatos de la "base". En otras palabras, las asociaciones empresariales se caracterizan por el "*minimalismo*"; lo que consiste en mantener un nivel mínimo indispensable de su dimensión organizativa, para dejar al empresario individual amplios márgenes de actuación.

b) Unidad y división. Otra razón por la cual la acción colectiva de los empresarios resulta más problemática que la de los trabajadores, estriba en que detenta la propiedad de los medios de producción y son responsables de su gestión.

Los empresarios no pueden limitarse a la defensa de sus intereses de clase como *empleadores*, sino que deben defender, en tanto que *em-*

prendedores, sus intereses relacionados con la producción en el mercado de productos, de materias primas y de capital. Estas dos lógicas de la acción empresarial marcan imperativos y estrategias muy diferente a la de los sindicatos. De ahí que en muchos países europeos encontremos separadas funcionalmente las asociaciones de empresarios, por un lado las *asociaciones de empleadores (Employers associations)* y por otro lado las *asociaciones comerciales o de emprendedores (trade associations)*. La primera se ocupa de la negociación colectiva, de la política social y de las relaciones con los sindicatos y, la segunda, se ocupa de la política económica y comercial en sentido extenso, como veremos más adelante.

Estas dos funciones diferenciadas comportan asimismo dos lógicas en la acción. Por un lado, la actuación como asociación de empleadores requiere una cohesión de la clase capitalista frente al adversario (los sindicatos de trabajadores). Y, por otro lado, la actuación para defender los intereses como emprendedores y productores genera divisiones internas en el seno de la propia clase capitalista, porque las empresas también compiten entre sí cuando tienen el mismo tipo de producción o tienen intereses sectoriales contrapuestos. Por consiguiente, las asociaciones empresariales deben representar una gama de intereses heterogéneos mucho más compleja que la que tiene los sindicatos, que generan simultáneamente unidad y división: unidad de clase y división como productores en competencia. De hecho, en las investigaciones empíricas se pone de relieve que los sistemas de representación se caracterizan por un elevado grado de fragmentación y complejidad estructural, así como de una tendencia centrífuga que conduce a la atomización organizativa. Asimismo, la articulación de los intereses se caracterizan por una elevada multiplicidad de niveles jerárquicos (asociaciones de primer, segundo y tercer orden) y recurren a formas de afiliación múltiple.

La tendencia centrífuga a la fragmentación y la debilidad estructural de las asociaciones empresariales varían de un país a otro. Algunos autores han puesto de relieve que la intervención del Estado puede mitigar o reducir este problema de la dispersión de los intereses empresariales. En algunos países se pone de relieve que la intervención del Estado puede contribuir a sostener la capacidad de organización colectiva de los empresarios (mediante la concesión y delegación de funciones públicas, funciones comerciales a nivel nacional e internacional, por ejemplo Cámaras de Comercio). Estas funciones de apoyo del estado a la agregación de intereses y a la cohesión de las asociaciones empresariales con más claridad en los pequeños países.

La influencia del territorio en la articulación de los intereses empresariales.

La dimensión territorial del país influye en la articulación de los intereses empresariales, en sus estrategias de competitividad y en la articulación de los intereses corporatistas como pone de relieve una peculiar lectura de Peter J. Katzenstein (1987), cuyas principales observaciones son:

Lectura recomendada

Peter Katzenstein (1987): Los pequeños estados en los mercados mundiales. Madrid: MTSS

- 1) En los países de pequeñas dimensiones territoriales (Austria, Suecia, Holanda y Suiza) las asociaciones empresariales están más cohesionadas; no compiten tanto entre sí, lo que favorece su representación unitaria para negociar centralizadamente en el marco de una estructura de relaciones laborales neocorporatista. Por el contrario, en los países de grandes extensiones territoriales la cohesión de las asociaciones empresariales es menor (Estados Unidos, Canadá, Gran Bretaña, Francia, Italia, etc.) a tenor de las dificultades de coordinación y la diversidad de intereses, lo que dificulta a su vez la cohesión de dichas asociaciones empresariales y su capacidad de negociación centralizada.
- 2) En los pequeños países la dimensión territorial favorece los contactos entre las elites empresariales y su implicación personalizada. Asimismo, el número de empresas es menor. Las grandes empresas vinculadas a la exportación ejercen una notable influencia sobre otras industrias (como Volvo y Saab en Suecia; Phillips en Holanda, etc), lo que favorece el control y el seguimientos de los acuerdos y pactos firmados con los sindicatos y con el Estado. El argumento de Katzenstein encuentra también validación en un estudio realizada por Waarden (1988, pág. 64), quien señala que en los pequeños países industriales, con mercados pequeños, la alternativa a su pequeña dimensión pasa por la exportación. La exportación es la vía para el crecimiento industrial y para el empleo, lo que aproxima intereses empresariales y sindicales. Estas condiciones favorecen la formulación de pactos corporatistas para hacer competitiva la economía nacional en el contexto internacional. De ahí la existencia de pactos sobre moderación salarial, reducción de costes y mejoras de la productividad en dichos países.
- 3) El tamaño de los pequeños países ha favorecido el desarrollo de una cultura política conservadora, en lugar de la cultura "adversarial" que encontramos en el área anglosajona. Esta cultura conservadora la impulsa el propio estado y las asociaciones empresariales, que por lo general estimulan el recurso a políticas moderadas, de integración y de defensa de los intereses generales; el apoyo a las empresas mediante políticas públicas, planes de desarrollo y apoyo legal activo, elementos que han caracterizado a las políticas socialdemócratas en los países escandinavos y en Austria.

Además de la intervención del Estado como actor que puede contribuir a una mayor unidad en la estructura de representación empresarial, también debemos considerar aquí el papel de las coaliciones económicas (que son menos visibles). En efecto, las asociaciones empresariales no son el único medio de coordinación entre los empresarios. Existen otras formas de coalición de carácter económico (cárteles, sociedades conglomeradas, participaciones cruzadas, etc.) que desarrollan importantes funciones similares a la de las asociaciones y en ocasiones tienen incluso mayor relevancia que aquellas.

En suma, la acción colectiva empresarial en cuanto empleador y en cuanto emprendedor tienen dos lógicas de acción muy diferentes. Pero desde un punto de vista histórico, la primera función de las asociaciones empresariales ha sido la comercial, como emprendedor. Aunque en general ambas lógicas son indisociables, están interrelacionadas.

2.3. La acción de los empresarios como empleadores: estilos de gerencia laboral.

Los estilos de gestión empresarial están influidos por la cultura, las costumbres, la tradición y la ideología. En los inicios de la industrialización los estilos de gerencia tienen un carácter autoritario y paternalista: han tomado como referencia para la organización del trabajo y de la empresa el modelo de la familia, del ejército y de la iglesia. Esto es, la organización se apoya en las figuras de autoridad tradicionales. Estos estilos gerenciales se pueden considerar como pretaylorista. Sin embargo, a partir de las primeras décadas de este siglo los estilos gerenciales se han ido modificando por la evolución de las técnicas de gestión,

por la tecnología, la evolución de los derechos laborales y por el desarrollo de la democracia.

El desarrollo de los estilos de gerencia laboral puede ser vistos también desde un punto de vista evolutivo. En la primera fase (desde el último tercio del siglo XIX hasta las primeras décadas del siglo XX) prevalece el estilo autoritario basado en el control del trabajo directo de los trabajadores y en la exclusión del sindicato en el interior de la empresa. En la segunda fase (particularmente desde la segunda guerra mundial hasta los años ochenta, seguramente la más larga en cuanto a duración) el estilo de gestión empresarial parte del reconocimiento del sindicato como interlocutor negociador. Y, la tercera fase (a partir de los años ochenta), se produce un cierto retorno a la estrategia individual de la primera fase, aunque las relaciones laborales no tienen ahora la impronta autoritaria de entonces, sino que se apoyan en un discurso “democrático, participativo e integrador”.

a) Gestión tradicional paternalista. En primer lugar, tenemos el empresario tradicional, que rechazan el papel de los sindicatos y actúan con métodos persuasivos paternalistas, tratando de buscar un consenso individualizado de la fuerza de trabajo.

En la cultura paternalista estos comportamientos están asociados a la obediencia, el respeto a la costumbre, tradiciones y figuras de autoridad. El entorno y la local comunidad local, las relaciones de reciprocidad, las relaciones de parentesco y vecindad tienen un peso importante en esta conducta gerente. El paternalismo, con sus códigos de lealtad y fidelidad a la empresa han marcado históricamente a las relaciones laborales en la pequeña y mediana empresa de los países latinos. Pero también han caracterizado el sistema de relaciones laborales en grandes empresas como las japonesas, hoy tan en boga.

El paternalismo como estilo de gestión empresarial no ha muerto, por el contrario sigue vivo y coleando todavía en las pequeñas empresas. La importancia del paternalismo se ha acrecentado desde la década de los ochenta a consecuencia de dos procesos simultáneos. Por un lado la reconversión industrial de grandes empresas (automóvil, siderurgia, electrodomésticos, bienes de equipo, industria textil), que ha dado paso al desarrollo de políticas de subcontratación y, por otro lado, a las estrategias de descentralización de la producción de grandes empresas hacia pequeñas empresas. Por consiguiente la descentralización y la subcontratación han venido fortaleciendo el tejido de la pequeña empresa. Incluso se suele presentar como un modelo de desarrollo económico y de gestión laboral (flexible) alternativo al gigantismo fordista y a su excesiva rigidez laboral.

Auge de la pequeña empresa y paternalismo.

Lecturas recomendadas

Para la emergencia de la pequeña empresa y su conexión en redes véase **A. Martín Artiles** (1995): Flexibilidad y relaciones laborales. Madrid: CES y también **Manuel Castells** (1996): La era de la información (Vol. 1: La sociedad red). Madrid: Alianza Editorial.

En la literatura especializada abundan distintas figuras metafóricas para explicar el papel alternativo de las pequeñas empresas. Muchos autores, especialmente italianos, hablan de los *Distritos Industriales* como figura metafórica para referirse a la conexión de la pequeña empresa con el territorio, con la comunidad local, y con las redes sociales de parentesco y vecindad, así como los valores tradicionales del paternalismo. La naturaleza de las relaciones laborales en las pequeñas empresas son ambiguas y tienden a la informalidad. Por un lado, la proximidad física entre empresario y empleado, la vida cotidiana, la existencia de relaciones amistosas, directas y de confianza con el patrón. Y, por otro lado, la casi inexistencia de roles claramente diferenciados, hacen crear sospechas y recelos de la actividad sindical o incluso de la simple reclamación para aplicar el derecho laboral. Otro elemento que contribuye al carácter ambiguo y contradictorio de las relaciones laborales en las pequeñas empresas es la precariedad en el mercado de trabajo, la inestabilidad del empleo, que difumina los límites entre la economía legal y la economía sumergida.

Redes de empresas. La división del trabajo entre empresas ha dado lugar a esta nueva figura. Se tratan básicamente de pequeñas empresas jurídicamente independientes pero interdependientes entre sí y vinculadas por la división del trabajo mismo ciclo de producción.

El carácter contradictorio de las relaciones laborales en la pequeña empresa.

En pocas palabras, las relaciones laborales adoptan, como consecuencia de todo ello, una tendencia a la identificación del trabajador con determinadas expectativas del empresario, a la vez que la inseguridad y la inestabilidad del entorno económico rodea a la empresas. La confusión de estos elementos provocan relaciones de cooperación, de pacto y acuerdos tácitos. Pero las fronteras entre lo personal y lo laboral, entre lo contractual y lo ilegal se perciben de forma borrosa, difusa. La informalidad está ligada a dicha naturaleza de las relaciones cotidianas y ambiguas. Los trabajadores de las pequeñas empresas se tienden a auto-representar como individuos aislados, más vinculados a la empresa que al entorno y que a los sindicatos. El futuro lo perciben más en términos de amistad y colaboración con el jefe que a través de procedimientos regulados y formalizados. El conflicto en las pequeñas empresas es poco significativo, se diluye en su interior; raramente está conectado con el exterior. El hecho de la individualización de las relaciones favorece la solución individual de los acuerdos o simplemente los solapa.

Los sindicatos apenas tienen presencia en las pequeñas empresas, lo que no significa un rechazo a los mismos. La ausencia de los sindicatos es también consecuencia de la ambigüedad y de la contradicción. Por un lado, el alejamiento de los sindicatos se vive como una sensación de alivio, en el sentido de que el trabajador no tiene que enfrentarse directamente con el empresario. La actividad colectiva está en contradicción con las formas de relaciones individualizadas. Pero al mismo tiempo, los trabajadores suelen reclamar la mediación externa del sindicato o de las instituciones para tener amparo legal.

Por su parte, el pequeño empresario tampoco parece muy proclive al asociacionismo empresarial. Como mucho las expectativas se depositan en asociaciones de ámbito local, como los gremios, que le pueden asesorar en cuestiones laborales y técnicas. A su vez, dichos gremios y federaciones locales se conectan con otras de ámbito superior, no así el pequeño empresario.

b) Estilo de gerencia industrial. En segundo lugar, el estilo de gerencia tradicional industrial se ha caracterizado por un control estricto e individual del trabajo; expresión del mismo ha sido la organización taylorista del trabajo, que en sus inicios se pensó como una forma de exclusión del sindicalismo y particularmente como una forma de destrucción del sindicalismo de oficio. Sin embargo, posteriormente los empresarios adoptaran estrategias oportunistas y pragmáticas dada la implantación de los sindicatos en las grandes fábricas de implicación de los sindicatos en la gestión del conflicto, cuando el grado de conflictividad es alto.

En la cultura individualista (asociada también al liberalismo y arraigada en el área cultural anglosajona) la gestión empresarial tiene también caracteres individualistas. Esta tradición se plasma en la Escuela de Relaciones Humanas (surgida en los años veinte del siglo XX en Estados Unidos). En efecto, la ideología liberal juega un papel importante; su influencia se deja sentir particularmente en la esfera del *control y la organización del trabajo*. Este estilo gerencia ha sido denominado por Maurice; Sellier y Silvestre (1987) como de “poca con-

Para distinguir ideologías gerenciales basadas más en la cooperación y la confianza y otros de menos confianza y criterios más individualista, véase la investigación comparada entre Alemania y Francia de Maurice; Sellier y Silvestre (1987): *Política de educación y organización industrial*. Madrid: MTSS

fianza”, lo que se plasma en determinados estilos de gerencia, como el británico, norteamericano y el francés, entre otros. Dicho estilo supone una mayor división del trabajo y una mayor fragmentación de las tareas. La discrecionalidad de los puestos de trabajo es mucho menor, está más pautado e individualizado. Las tareas vienen prescritas, normalizadas y controladas burocráticamente; lo que conlleva un mayor número de niveles jerárquicos en la empresa

c) Estilo de gerencia integradora en la empresa. En tercer lugar, podemos distinguir a los empresarios que llevan a cabo una gestión más moderna y sofisticada: reconocen el papel del sindicato en el interior de la empresa y lo implica en ciertos procesos de participación y decisión. Pero, al mismo tiempo también supone un cierto retorno a los principios de gestión individualizada. Este modelo de gestión lo denomina Maurice; Sellier y Silvestre como modelo gerencial de “*mucha confianza*” (particularmente visible en el caso alemán). Consistente en una organización del trabajo sin una excesiva fragmentación del contenido del trabajo, lo que otorga más discrecionalidad a los puestos de trabajo y hace que éste sea más participativo. Este modelo va acompañado de un proceso de formación polivalente de la fuerza de trabajo, una estrecha colaboración entre los centros de formación profesional y las empresas y una jerarquía con escalones reducidos. Esta cultura gerencial facilita la implicación del trabajador con las tareas, una importante cualificación profesional y aporta flexibilidad y movilidad interna de la plantilla.

Desde los años ochenta y a través de las nuevas formas de gestión de los recursos humanos, las grandes empresas vienen propiciado (con más o menos éxito y más o menos dificultades) los estilos de gestión de participación directa, implicación y motivación en el trabajo (de forma individual o en pequeños grupos); programas de mejora de la calidad del trabajo; estrategias de comunicación para reforzar la identificación del trabajador con la empresa y planes de formación y carrera para facilitar la promoción de parte de la plantilla (profesionalmente cualificada) en el organigrama jerárquico. Esta forma de gestión laboral individualizada no excluye necesariamente al sindicato, aunque sí en algunos casos, como ocurre en determinadas empresas de Estados Unidos, donde se habla de la idea de relaciones laborales sin sindicatos (véase Kochan; Katz; Mckersie, 1993).

Para una visión sobre la gestión de los recursos humanos en Estados Unidos véase **Kochan, T.A., Katz, H.C; Mckersie, R.B.** (1993): *La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos*. Madrid: MTSS

En pocas palabras, desde los años ochenta estaríamos asistiendo a una diversificación en la gestión de la fuerza de trabajo. Así, estaríamos ante el retorno de un nuevo individualismo, acompañado al mismo tiempo por la permanencia gestión tradicional y la continuidad del paternalismo. Pero tanto el sistema tradicional como el paternalismo incorporan elementos de gestión individual de la fuerza de trabajo, con la finalidad de dotar de flexibilidad a dicha gestión y adaptarla a las variaciones de la demanda del mercado de productos. Para algunos

analistas, el retorno a la gestión individualizada y la descentralización de la negociación colectiva parecen tender al desmantelamiento del sistema tradicional de relaciones laborales y por consiguiente también supone una erosión del papel como *empleador* de las asociaciones empresariales. Quizás sea exagerado colegir que esta tendencia supone la erosión del papel de las asociaciones empresariales como sujetos negociadores multiempresas. Las asociaciones como empleadores tienen distintas funciones, que van más allá de las estrictamente negociadora en el mercado laboral, como veremos a continuación. (i)

2.4. Funciones de las asociaciones empresariales

En este sentido podemos apuntar sumariamente cinco de las funciones sociales de las asociaciones empresariales; la negociación del salario y las condiciones del empleo; el diseño y la aplicación de normativas de conflictos laborales; los servicios de consulta y asesoría y la función de representación política e institucional. La mayor parte de las asociaciones empresariales son a la vez asociaciones sectoriales que representan intereses de productores y contratistas de la fuerza de trabajo. Estas asociaciones representan los intereses empresariales en un amplio espectro de cuestiones como son las funciones de negociación colectiva, de mediación en la resolución de conflicto, de asesoramiento, de representación y de grupo de presión.

1. Función de negociación colectiva. Esta es la principal función (como *empleadores*) en el terreno de las relaciones laborales en orden a fijar las condiciones generales de trabajo, el crecimiento de los salarios, el control de la inflación, los tipos de contratos laborales, la determinación del tiempo de trabajo, la edad de jubilación y ciertos compromisos a crear empleo. En algunos países hay asociaciones empresariales específicas para negociar en el ámbito laboral. Los casos más claros son los de Alemania, Suecia y Suiza donde hay dos asociaciones. Una específica como empleadores para negociar y contratar con los sindicatos (BDI, SI y SV respectivamente) y otra (como *empresarios y productores*) para asuntos económicos, comerciales y técnicos (BDA, SAF, ZSAO respectivamente).

Para una visión sobre las funciones de la CBI véase Sisson, Keith (1988): "Las asociaciones patronales" [En Bain, G.S.: Relaciones Industriales en Gran Bretaña. Madrid: MTSS

Tipos de acuerdos empresarial para la negociación colectiva.

En el terreno de la negociación colectiva esta función la asumen las asociaciones sectoriales, mientras que en el plano de la concertación nacional lo hacen las confederaciones. En los acuerdos de las asociaciones empresariales sectoriales se pueden distinguir tres tipos: los acuerdos mínimos, completos y parciales.

1) Los primeros representan acuerdos mínimos en materia salarial, que pueden ser asumidos por todas las empresas del sector, pero dejando la posibilidad a que algunas empresas singularmente puedan subir los salarios por encima de ellos. El contenido de estos acuerdos suele ser limitado en lo que se refiere a otras condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo se fijan de forma más amplia en la empresa, a través de acuerdos formales e incluso informales. Posiblemente esta sea la forma más extendida de acuerdos, que se encuentra en la industria mecánica y química, entre otros. En algunos países, como en Gran Bretaña, los acuerdos no son propiamente sectoriales, sino multiempresas, porque no abarcan a la totalidad de las empresas del sector (Sisson, 1988).

2) Los segundos, representan el extremo opuesto, las tarifas salariales se tienden a ajustar a los niveles salariales aplicados en el nivel de empresa. Se tratan de acuerdos estandarizados, que apenas tienen posibilidades de ampliar otros complementos en el nivel de empresa, a no ser cuestiones relativas al horario, horas extras y turnos. Y se encuentran en sectores como el eléctrico y el transporte, entre otros.

3) El tercer tipo de acuerdos se sitúa entre los dos. Se trata de acuerdos parciales, en los que por un lado se fijan niveles salariales mínimos o básicos, pero que con frecuencia se complementan con listas estandarizadas de trabajo o con suplementos asignados a la

realización de tareas. Este tipo de acuerdos sectoriales tienden a ser más propios de las pequeñas y medianas empresas, como el calzado, artes gráficas, construcción, etc.

Estos tres tipos de acuerdos varían de sector de actividad a otro. Estas diferencias se explican por la estructura de los diferentes sectores industriales. Así tenemos, que sectores como la química y mecánica son extremadamente heterogéneas, con significativas diferencias en el tamaño de empresas, de la tecnología y de los productos. Por tanto, dicha heterogeneidad dificulta la negociación centralizada en el sector, de forma que se tiende simplemente a establecer simples acuerdos mínimos. En los sectores de actividad donde el producto es más homogéneo, la tecnología y los puestos de trabajo son muy similares de una empresa a otra, hay una mayor tendencia a fijar acuerdos estandarizados en los salarios y las condiciones del empleo, como es el caso del transporte y sector eléctrico. Mientras, que en los sectores donde abunda la pequeña empresa la asociación empresarial puede negociar para el conjunto de empresas acuerdos parciales.

Otra forma de intermediación de las asociaciones empresariales en el mercado laboral consiste en la creación de bolsas de trabajo que le permita retener determinadas cualificaciones profesionales. O, incluso, crear bolsas de trabajo a través de empresas de contratación temporal (ETT) a través de las cuales se nutre de mano de obra en determinados momentos.

2. Intervención en la resolución de conflictos. El diseño, negociación y aplicación de una normativa de conflictos ha sido también una cuestión de preocupación central para los empresarios. Por lo general se puede decir que esta normativa para la resolución de conflictos ha evolucionado desde el ámbito de la empresa, primero, para pasar después a normas de ámbito local y finalmente a normas de ámbito nacional. Estas normas se preocupan de cualquier conflicto que pueda surgir, aunque parecen tener un lugar más destacado las normas relativas a la mediación en los desacuerdos en la negociación, así como las normas referidas a la interpretación de los convenios colectivos. La existencia de estas normas supone una forma implícita de reconocer a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos.

Posiblemente estos servicios de asesoramiento en la gestión del conflicto es uno de los aspectos mejor valorados por los empresarios, especialmente por las pequeñas empresas que valoran la asesoría exterior que ofrecen las asociaciones sectoriales y territoriales. Mientras que las grandes empresas cuentan con servicios propios de asesoría.

3. Servicios de consulta y asesoramiento. Los servicios de consulta y asesoramiento empresarial se han extendido a partir de los años ochenta. La mayor parte de las asociaciones empresariales sectoriales, territoriales e incluso locales, aportan una mayor variedad de servicios que antaño. La mayor parte de los servicios solicitados son de asesoramiento legal, declaración fiscal, política de rentas y asesoramiento en materia salarial. La expansión de la función consultiva está relacionada con la reestructuración industrial y la reorganización del trabajo en la empresa, pero también con el notable incremento de la legislación laboral sobre empleo y la intervención gubernamental en materia fiscal.

Además, las empresas recurren a estas funciones consultivas y de asesoramiento porque su coste sale más barato que la consulta a asesores y consultores independientes, cuyos honorarios suelen ser superiores a la cuota anual. De ahí la creciente afiliación de las pequeñas y medianas empresas a los gremios y asociaciones empresariales locales en busca de información y consejo sobre el impacto de la legislación laboral y fiscal.

Tabla 2.3. Funciones de las asociaciones empresariales.

Agente negociador.	Negociación colectiva sectorial con los sindicatos. Concertación.
Mediación conflicto.	Asesoramiento, gestión de procedimientos.
Asesoramiento jurídicos y económico.	Asesoramiento fiscal, económico, representación jurídica, etc.
Función de representación política.	Representación ante el gobierno, partidos políticos, influencia política económica y laboral.
Grupo de presión.	Actividad de presión para obtener leyes favorables u obstaculizarlas.
Carteles.	Fijar o tratar de influir unilateralmente en algunos aspectos del mercado de trabajo (salarios, horarios, etc).

4. La función de representación y grupos de presión. Los intereses representados pueden ser individuales o colectivos. La representación de las confederaciones, asociaciones sectoriales y los gremios pueden ser el gobierno central o local, los sindicatos y la sociedad en general. La representación puede tener distintas fórmulas, como los estudios e informes o programas políticos en los que se establece objetivos de crecimiento económico, condiciones necesarias para el desarrollo, líneas de orientación de la política económica, etc. Estos programas pueden ser objeto de negociación con otras fuerzas del espectro político y muchas veces guarda una estrecha sintonía con los partidos políticos de la derecha, aunque no necesariamente siempre coinciden sus programas.

La función de representación como interlocutor político.

Esta función de representación en el nivel confederal se pone de manifiesto en la negociación de acuerdos tripartitos con el gobierno y los sindicatos o bipartito con uno de los dos. En dichos pactos se pueden abordar reformas estructurales importantes, como puede ser temas de empleo, reforma de la estructura de la negociación colectiva, etc.

Por ejemplo, en España tenemos amplia experiencia de este tipo de acuerdos, como el Acuerdo Marco Interconfederal (1981) o el Acuerdo Económico y Social (1984) o bien el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (1997), por sólo citar algunos de ellos. Sin embargo, estas funciones de las confederaciones no son iguales en todos los países, en unos como en Italia y Francia son parecidas. En otras, como en Gran Bretaña, la CBI no tiene esta función representativa, que ni siquiera juega el papel de coordinación de sus afiliados en la negociación colectiva.

La función como *grupos de presión* constituye una característica de las organizaciones empresariales. Es decir, se trata de agrupaciones cuyos intereses tienden a influir en el poder político, aunque sin pretender conquistarlo ni ejercer el poder. Esto es lo que diferencia a los grupos de presión de los partidos políticos.

Se pueden distinguir dos tipos de grupos de presión. Por un lado, aquellos que toscamente tienen funciones de defensa, que reacciona a las iniciativas del Estado y de otros grupos sociales. A estos se les denomina también grupos de veto, por cuanto su acción es negativa, conservadora y meramente ejercen el poder de incapacitación. Y, por otro lado, aquellos grupos de presión que tienen una concepción más dinámica y moderna. Que concibe soluciones positivas a los problemas que se enfrenta con los distintos actores, que tiene en cuenta los diversos intereses legítimos en discusión, que acepta concesiones necesarias para alcanzar compromisos. Estos grupos de presión, calificados como hegemónicos porque trata de perpetuar su posición dominante, tienen la virtud de tratar de prever el futuro y adaptarse al cambio. Aunque cabe matizar que esta distinción teórica obedece a tipos ideales, en la práctica, los grupos de presión tienen elementos de uno y otro tipo.

La acción de los grupos de presión.

La acción de los grupos de presión consiste en acercarse a las autoridades públicas y a los gobiernos en busca de apoyos a sus intereses o al desarrollo de un determinado programa económico. Otras veces la fórmula de representación de los grupos de presión empresarial pasa por campañas publicitarias, llamadas de teléfono o el sostén financiero

de individuos y grupos dispuestos a actuar en nombre de sus afiliados. A través de estas actuaciones los empresarios intentan intervenir en la vida económica y política para influir en cuestiones cruciales, como pueden ser los planes de inversión pública, entre otras cuestiones. También las organizaciones empresariales intervienen en la esfera social mediante la creación de fundaciones y patronatos, donde pueden ejercer un mecenazgo en el campo de la cultura con el fin de captar las simpatías de los ciudadanos y encontrar el apoyo de los órganos de poder.

2.5. Problemas en la representación colectiva de los grupos empresariales.

Las asociaciones empresariales han tenido históricamente dificultades de representación colectiva como emprendedores y productores; se trata de dificultades que vienen marcadas por las grandes diferencias en el tamaño de la empresa, sectorial y estructural. Los empresarios constituyen un colectivo extraordinariamente amplio y complejo, donde se encuentran microempresas de carácter familiar, empresas de autónomos y cooperativas (muy próximas al mundo de los propios trabajadores) empresas medianas y grandes.

Divisiones de las asociaciones empresariales.

Las asociaciones empresariales europeas presentan una serie de divisiones internas en función de los sectores de actividad, el tamaño de empresa, la propiedad del capital y las corrientes ideológicas. En este sentido podemos apuntar que:

1) Una primera división frecuente es entre industria y servicios comerciales. En los países donde existe esta división, las asociaciones industriales son muy fuertes y tienen numerosas empresas afiliadas. Mientras que los intereses de las empresas de servicios es menos poderosa, aunque influye también en los Consejos Económicos y Sociales, de carácter tripartito. Sin embargo, en algunos países la representación de intereses industriales y de servicios, así como las funciones de representación laboral forman parte una misma organización cúpula. Este es el caso la CEOE española; BWK austriaca, CNPF francesa y la Confindustria italiana.

2) La segunda división está relacionada con el tamaño de la empresa. La separación de las asociaciones por tamaño de empresa no sólo tiene causas económicas y de poder en los mercados; también su división está relacionada con las corrientes ideológicas. Las grandes empresas multinacionales tienen vínculos más estrechos con las corrientes de pensamiento liberal. Así, en algunos países existen asociaciones empresariales de grandes empresas que constituyen foros exclusivos, que sólo se ocupan de intereses técnicos y económicos, como es el caso del Business Raund Table (BRT) en Estados Unidos o el Business Council on National Issues de Canadá. Mientras que las pequeñas y medianas empresas tienen una relación más estrecha con planteamientos políticos conservadores y a veces nacionalistas, regionalista y local.

En muchos países las pequeñas empresas tienen sus propias asociaciones, como por ejemplo en España la CEPYME (Confederación Española de pequeñas y medianas empresas). Pero a pesar de tener una asociación específica, dichas asociaciones se asocian a su vez con asociaciones más grandes, como es por ejemplo la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), de ahí que aparezcan casi siempre como CEOE-CEPYME. Por lo general las asociaciones de pequeñas empresas aparecen a la sombra de grandes asociaciones o confederaciones empresariales; incluso suelen delegar su representatividad en el nivel más alto de las confederaciones.

3) La tercera división que podemos encontrar está en función de la propiedad del capital, en las que aparte de las asociaciones de empresas de capital privado, que constituyen la mayoría se distinguen también las empresas de propiedad pública y las cooperativas. En algunos países las asociaciones de empresas públicas están a su vez asociadas con las grandes asociaciones del sector privado. En otros países, existen agencias privadas que de hecho hacen un papel parecido al de una asociación empresarial, ya que negocian con los sindicatos y representan los intereses del sector público. Ejemplo de ello pueden ser la SEPI. En otros países los intereses públicos están separados de los privados e incluso entran en competencia, como es el caso de la INTERSID, que agrupa a las empresas públicas italianas desde 1950. La democracia cristiana italiana, entonces en el poder, creó esta asociación para contrarrestar el poder de la Confindustria.

Pequeñas empresas y política. En Italia la corriente cristiano-demócrata se relaciona con el Confiartegianato; Adegui, en el País Vasco, con el órbita democristiana del Partido Nacionalista Vasco y CECOT (Tarrasa), con la órbita del nacionalismo moderado catalán. Las asociaciones empresariales regionales están extendidas por muchos países e incluso en algunos, como en los Landers de Alemania, estas asociaciones empresariales negocian acuerdos regionales con los sindicatos.

En el caso de las asociaciones de cooperativas hay que señalar su estrecho vínculo con determinadas corrientes ideológicas, como por ejemplo en el caso de Italia la ACCI con el mundo socialdemócrata; la CCI con el cristiano-demócrata y la LNCM con el ámbito comunista-socialista.

4) La cuarta división estriba, en las corrientes ideológicas también juegan un papel en el asociacionismo empresarial, aunque menor que el que tiene las divisiones ideológicas en el sindicalismo. Así, en Francia podemos mencionar las asociaciones empresariales cristianas CPPC, de extrema derecha CID-UNATI (Comité d'Informations et de Defense-Union National des Trevaillendeurs Independent); en Holanda la asociación protestante NCW y la católica NCO, etc.

No obstante, las relaciones entre asociaciones empresariales y la política nacional ha sido menos estrecha en Europa, que la que han tenido los sindicatos y los partidos políticos. En contraste con los sindicatos, es raro el caso donde las asociaciones empresariales impulsen a partidos políticos propios. Pero el voto político del empresariado se sitúa entre los partidos conservadores, liberales y cristiano demócratas. O sea, en el espacio centro-derecha donde también converge el voto político de sectores de clase media, como pequeños comerciantes, sectores rurales (viejas clases medias), técnicos profesionales, funcionarios y administrativos (nuevas clases medias).

2.5.1. Cobertura de las asociaciones empresariales en Europa

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

Modelo Pluralista: fragmentación de las asociaciones empresariales británicas.

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

La cobertura de la afiliación en Gran Bretaña está representada por la CBI, que agrupa en torno al 80% de las empresas. El punto de origen de ésta asociación empresarial como organización es la empresa industrial, pero en los últimos años se ha extendido a otros sectores, como los servicios. Dicho impulso ha tenido una singular importancia los intentos de instaurar la democracia industrial en 1977, es decir supone un ejemplo de un proceso de "organización reactiva", frente a la propuesta del Comité Bullock, que pretendía instaurar la Democracia Industrial. Durante los últimos años, la CBI ha realizado un serio esfuerzo por integrar a la pequeña empresa, aunque no siempre con éxito. Por otra parte, otro rasgo distintivo es que la CBI tiene afiliada a las empresas públicas, del estado, cuestión que no ocurre en el resto de los países. Probablemente este fuerte proceso de estructuración organizativa se ha acelerado con ocasión de la expansión de la ideología neoliberal en los ochenta y constituya una reacción frente a la presión sindical en los años anteriores.

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

Modelo germánico y escandinavo: centralización de la representatividad.

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

En Suecia y Alemania, la SAF y el BDA, tienen una cobertura similar, afilian a las empresas de la Agricultura, la industria y el comercio. Es decir, allí donde el sindicalismo

tiene una estructura organizativa unitaria y cohesionada se corresponde también con una mayor concentración de la representación empresarial también cohesionada.

Modelo latino: debilidad de las asociaciones empresariales.

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

Por ejemplo, en Francia la CNPF tiene una cobertura inferior, cubre a las empresas industriales y de comercio, pero no a las empresas agrícolas, que tienen una organización separada. En Francia las empresas públicas, si no están en situación de monopolio, si pueden afiliarse, caso Renault. Pero además, en Francia al Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises representa a la mayoría de las pequeñas y empresas: 120.000 en la industria y 800.000 en el comercio y los servicios.

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

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

Las asociaciones empresariales en España.

En términos comparativos con Europa, las asociaciones empresariales españolas reflejan dos fenómenos. 1) El tardío desarrollo del capitalismo y la consiguiente tardía consolidación como organizaciones y 2) una débil articulación de intereses. Las asociaciones empresariales españolas se reconstruyen en la etapa de la transición de la dictadura a la democracia. Esta reconstrucción discurre bajo cuatro líneas. Primero, mediante la revitalización de instituciones empresariales con tradición histórica, como es el caso de la catalana Fomento Nacional del Trabajo, que reaparece en 1976. Segundo, mediante la creación de patronales vinculadas a los reductos del sindicalismo vertical franquista. Es el caso de la Confederación General Española de Empresarios, que se constituye en 1977. Tercero, mediante la creación de patronales vinculadas a empresas que tienen una posición dominante en uno o más sectores económicos, como es el Círculo de Empresarios y la Confederación Empresarial Española. Y cuarto, mediante la actividad propagandística destinada a impulsar la organización empresarial.

En los primeros años de la transición se establece una fuerte competición entre las asociaciones empresariales emergentes, por consiguiente, los primeros objetivos consisten en la unificación. En 1977 se fusionan cuatro asociaciones (Fomento, Agrupación Empresarial Independiente, Confederación General Española de Empresarios y Confederación Empresarial Española) y crean la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales). Una vez consolidada la CEOE como organización cúpula, entre 1979 y 1980, absorbe a otras dos asociaciones empresariales de la pequeña empresa: CEPYME y COPYME. El proceso de absorción y fusión (plasmado en las siglas actuales CEOE-CEPYME) se debe en buena medida al desarrollo de una estructura operativa de servicios (información, asesoramiento, consultoría, etc.) para las empresas afiliadas, además de las obvias razones políticas de unidad y articulación frente a la consolidación de los sindicatos.

La estructura organizativa de la CEOE es compleja y hace difícil conocer su grado de representatividad. En su inicio la CEOE representa a las grandes empresas públicas, a los grandes monopolios privados, a los trusts financieros nacionales y a los grandes grupos multinacionales. El principal problema en la articulación de los intereses empresariales ha estado centrado en el conflicto entre las grandes empresas y la pequeña empresa, el pequeño comercio y los autopatronos. Hoy la CEOE es un conjunto de organizaciones que a su vez son independientes, de modo que podemos estimar en torno 134 organizaciones sectoriales asociadas y 51 organizaciones territoriales. En otras palabras, casi doscientas organizaciones integran a la CEOE y se estiman en más de un millón trescientas mil empresas asociadas, que tienen una población asalariada en tonro al 95% del empleo (Pardo Avellaneda, Fernandez, J. 1991). Con todo es difícil conocer con detalle el número de or-

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

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

ganizaciones de base que integran cada una de las organizaciones, pero se puede decir que los vínculos son muy débiles y no siempre dichas organizaciones de base tienen vínculos permanentes con la CEOE.

La respuesta empresarial a la convergencia Europea: UNICE y CEEP.

La estructuración de las organizaciones empresariales en Europa se presenta de dos formas separadas, una organización para el sector privado y otra para el sector público.

La asociación empresarial europea UNICE fue creada en 1958 como respuesta directa a la Creación del Mercado Común. En su origen es un ejemplo ilustrativo de lobby: su finalidad era influir en los procesos de decisión política. Hoy la UNICE agrupa a 33 asociaciones empresariales de 27 países, además de 6 federaciones en calidad de observadores. Tiene dos roles, uno directo como interlocutor y negociador de la regulación laboral europea y otro indirecto de tipo político, que trata de influir en los procesos de decisión de la Unión Europea. Además de estas dos funciones, tiene una tercera, consistente en la coordinación de las actividades de las federaciones de rama y sector. La finalidad de la UNICE es promover los intereses de las firmas representadas por las asociaciones miembros. Otras funciones consisten en informar y presionar sobre los procesos de decisión legislativa a nivel de la Unión Europea y representar a los miembros asociados en el Diálogo Social promovido a partir del Tratado de la Unión Europea. Los objetivos declarados por la propia UNICE son:

- 1) Mejorar la competitividad europea como precondition para un crecimiento económico saneado y generador de empleo.
- 2) Completar e implementar el mercado único europeo.
- 3) Hacer esfuerzos por lograr la estabilidad de la unión monetaria.
- 4) Alcanzar un marco de competitividad abierta en la Unión, ofreciendo mejores oportunidades y bajos precios;
- 5) Liberalizar los mercados mediante el comercio multilateral, basado en reglas claras y transparentes.
- 6) Ampliación de la Unión Europea hacia los países del este.
- 7) Mejorar la legislación con el objetivo de minimizar los costes y promover el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.
- 8) La promoción del espíritu empresarial y la definición de políticas sociales basadas en la realidad económica. Lo que implica reformas estructurales como la reducción de impuestos; una mayor eficiencia de los servicios y una mayor flexibilidad del mercado de trabajo.
- 9) Promover el desarrollo sostenible mediante la reconciliación y promoción con el medio ambiente.
- 10) Promover la innovación tecnológica y el aprendizaje continuo a lo largo del ciclo vital en el marco de la sociedad del conocimiento.

La CEEP nació en 1961 y asocia a las empresas con participación pública, donde trabajan unos seis millones de empleados. Representa a sectores estratégicos como el transporte, correo postal, servicios audiovisuales, telecomunicaciones, suministros de agua, aviación civil y otros. Un significativo número de las empresas asociadas están vinculadas a la administración local, como es particularmente el caso de los países escandinavos. También en los países del Este la CEEP agrupa un importante número de empresas. Esta asociación representa los intereses empresariales públicos ante las instituciones de la UE y los sindicatos en el marco del Diálogo Social Europeo. También, igual que la UNICE, la CEEP participa en el Diálogo Macroeconómico con el ECOFIN, el Consejo de Asuntos Sociales, El Banco Europeo y la Comisión Europea.

3. El Estado en las relaciones laborales y modelos comparados

El objetivo de este capítulo es analizar las funciones del Estado en las relaciones laborales y ofrecer al lector una visión panorámica de los distintos modelos de relaciones laborales. Además de tratar sobre los principales retos de los sistemas de relaciones laborales en el proceso de convergencia europea.

¿Cuál es el papel del Estado en las relaciones laborales?. Se conviene habitualmente asignarle tres papeles: como instancia de legitimación en el ámbito laboral, como instancia de legitimación del orden social y como coordinador de la negociación laboral (además de empleador público). En primer lugar, como instancia de legitimación, el Estado interviene en las relaciones laborales mediante la legislación y la institucionalización de procedimientos de mediación y arbitraje. Históricamente el primer papel asignado al Estado es como árbitro mediador y también como muro de contención del conflicto laboral y social (lo que trataremos en el apartado 3.1). En segundo lugar, el Estado tiene también una función social más amplia como institución de integración, lo que se plasma en el papel del Estado del Bienestar, donde se manifiesta la interdependencia entre economía, relaciones laborales e instituciones de cohesión social (lo que abordaremos en el apartado 3.2). Y, en tercer lugar, el Estado tiene también una función coordinadora de la negociación laboral, a través de la concertación y los pactos sociales, como modo de intercambio político entre los actores (y que trataremos en el apartado 3.3.). En cuarto lugar abordaremos (apartado 3.4) comparativamente los distintos modelos de relaciones laborales y de Estados de Bienestar y en el debate entre pluralismo liberal y neocorporatismo. Y, finalmente, en el quinto apartado analizaremos las tendencia hacia la convergencia o divergencia del trabajo y las relaciones laborales (3.5)

En el siguiente cuadro ofrecemos una visión general de este apartado para que el lector pueda identificar los distintos papeles del Estado como legitimador, integrador y coordinador y los principales conceptos con los que los podemos asociar.

Estado legitimador.	Orden, integración, cohesión. Regulación conflicto de intereses. Armonización intereses.
Estado integrador Keynesiano-fordista.	Pacto social o "contrato social" postguerra. Intercambio político. Sistema de interdependencia entre economía, relaciones laborales y estado bienestar. Legitimidad, consenso. Derechos de ciudadanía social. Derechos de ciudadanía industrial. Sistema Ghent.

Estado coordinador.	Neocorporatismo.
Modelos de relaciones laborales y Estados de Bienestar.	Modelo anglosajón y liberal. Modelo escandinavo. Modelo continental, germánico. Modelo latino con apoyo familiar.

Si el lector desea obtener una primera visión de los conceptos claves de este capítulo, le sugerimos una **lectura selectiva** de las siguientes cuestiones.

1. Primero, sugerimos atender al concepto de estado integrador, asociado a su vez con las nociones de “lucha de clases democrática” y con la del *Estado Keynesiano-Fordista*, lo que le permitirá captar las características básicas del capitalismo avanzado (apartado 3.2).
2. Segundo, el lector debe prestar atención a los conceptos asociados a los derechos de *ciudadanía industrial y social*, así como a la idea de *desmercantilización relativa del trabajo* para entender la regulación del empleo en el capitalismo europeo (apartado 3..2.2.).
3. Tercero, merece también dedicación de tiempo del lector conocer las tesis y el debate entre el *pluralismo liberal* y el *neocorporatismo*, como grandes opciones de estrategias en el proceso de convergencia de las relaciones laborales en Europa (apartado 3.3.1).
4. Cuarto, el proceso de *globalización* económica ha abierto otro debate entre el modelo de relaciones laborales europeo y el norteamericano, conocer las diferencias entre uno y otro es fundamental para entender las ventajas e inconvenientes de ambos (apartado 3.3.2).
5. Quinto, también sugerimos al lector dedicar atención a la *convergencia europea* en materia de trabajo y relaciones laborales, donde encontrará las tesis del *efecto organizacional* y el *efecto societal*, así como el *concepto de flexibilidad*. Además de una visión resumida del proceso de *uropeización* de las relaciones laborales (apartado 3.4).

3.1. El Estado como instancia de legitimación, mediación y arbitraje.

Desde finales del siglo XIX el estado viene generando sus primeros actos determinantes como legislador, mediante el reconocimiento de los sindicatos, la normalización de los modos de expresión del conflicto y de la negociación colectiva. Pero de forma extensiva el papel del Estado como instancia de legitimación, mediación y arbitraje de las relaciones laborales se impulsa a partir del Tratado de Versalles; del que nace el tripartismo impulsado por la OIT (1919). Este papel protagonista del estado no es ajeno a los propósitos de contención del conflicto y al auge del sindicalismo. Así, en el periodo de entreguerras el estado legislador fija por la fuerza de la ley las reglas de juego, con derechos y deberes para los actores, los modos de negociación, de reglamentación del conflicto y el marco legal de los acuerdos y convenios.

En numerosos países, el estado se ve antes que nada como el garante del marco legal que prevé las formas del conflicto y la negociación. Inicialmente la inclinación que toma el Estado en las sociedades industriales de finales del siglo XIX es la de árbitro: proveedor de las normas de las relaciones de trabajo y de empleo. Más allá de esta tendencia general, las formas concretas que toma el papel del Estado en cada país es diferente. En el caso de Estados Unidos, la ley Wagner (1935), tiene una singular importancia porque organiza el marco procedimental para la negociación colectiva, sin intervenir en el fondo de la misma. La ley federal obliga a negociar de buena fe sobre ciertas cuestiones (salarios, jornada laboral, condiciones de trabajo). Mientras que los conflictos resultantes de la interpretación y aplicación de los acuerdos son también reglados, aunque en la mayor parte de los casos pasan a ser objetos de arbitraje privado y voluntario, conforme a las disposiciones adoptadas en los convenios colectivos.

En Europa las opciones son diferentes porque la organización y las tradiciones de los Estados es menos descentralizada. En Alemania la reglamentación laboral es muy detallada en lo que concierne al tripartismo. La negociación colectiva es de carácter sectorial y está fuertemente articulada con los acuerdos de empresa. En Francia, igualmente el papel del Estado es determinante, tanto en el reconocimiento de los sindicatos como en la vigilancia de las normas y las prerrogativas de negociación.

En los estudios comparados se suele distinguir tres modelos diferentes de implicación del estado. En primer lugar, el modelo *románico-germánico*, característico de los países donde el Estado desempeña un papel esencial en las relaciones laborales (como en Alemania, Bélgica, Francia, Italia, España y Holanda, entre otros). Los derechos y deberes están recogidos en las constituciones y los estatutos nacionales; donde además se asume el derecho a formar un sindicato, la libertad de afiliación; el derecho de representación y de negociación colectiva. En segundo lugar, el modelo *anglo-americano*, donde las relaciones laborales se caracterizan por la mínima intervención estatal y el carácter voluntarista de las relaciones laborales; de lo que se deriva una escasa regulación del mercado de trabajo y la existencia de menores derechos que en otros países europeos. Y, en tercer lugar, el modelo *escandinavo* donde el sistema de regulación del mercado de trabajo está sólidamente arraigado y consolidado a través de pactos *neocorporatista* entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. El estado juega un papel relativamente limitado en las relaciones laborales. Pero el Estado del Bienestar es sólido y tiene una amplia cobertura social.

En general, podemos colegir que las relaciones laborales y el mercado de trabajo en las sociedades occidentales no puede estudiarse al margen del papel del Estado como actor regulador. Tampoco podemos considerar al Estado como una mera entidad instrumental al servicio de una sólo clase, la capitalista, sino que es una institución contradictoria: condensa las relaciones de fuerza socio-políticas. Por tanto, el Estado tiene una autonomía relativa respecto a las clases y grupos sociales y constituye un espacio de intercambio político. Podemos decir que hoy el Estado tiene como función reconciliar y armonizar la economía capitalista organizada privadamente y los procesos sociales conflictivos disparados por esta economía.

El papel del Estado como actor de las relaciones laborales se debe a un doble fenómeno. Por un lado, es una respuesta histórica a la creciente necesidad de regulación de las relaciones económicas y sociales en el capitalismo. Y, por otro lado, la intervención del estado es una respuesta integradora a la agudización de los conflictos entre las clases sociales, así como a la necesidad de racionalizar los procesos sociales en una sociedad caracterizada por la pluri-conflictividad.

En pocas palabras, la institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado supone un modo de gestionar el conflicto: los conflictos son tratados mediante un conjunto de reglas y acuerdos, no siguen la trayectoria irreconciliable que se podría derivar de la propia lógica del capitalismo. Así el “capitalismo salvaje” es domesticado políticamente a través de reglas de procedimiento, mediación, conciliación y arbitraje.

3.2. El Estado integrador.

El modelo de Estado integrador keynesiano-fordista se construye y generaliza (en distinto grado) en Europa después de la segunda guerra mundial. Dicho modelo está estrechamente vinculado al fuerte crecimiento económico del periodo que oscila entre 1950 y 1973, lo que se ha dado en llamar la edad de oro del capitalismo avanzado. La función integradora del Estado de Bienestar no cuestiona la esencia de la relación salarial capitalista, sino que mitiga sus efectos mejorando las condiciones de vida y trabajo y asegurando el acceso a compensaciones, servicios públicos y protección social. De modo que el conflicto social virulento se va canalizando progresivamente en el marco de la “*lucha de clases democrática*”, idea que nos permite describir como la negociación consensual ha ido reemplazando a la lucha de clases abierta.

En efecto, el estado en el capitalismo de bienestar ha sido un actor social central en la construcción de un orden social fructífero: ha logrado unir el sistema de relaciones industriales con los derechos de ciudadanía social, la extensión de los derechos sociales, el pleno empleo y la educación en masa. Como su-

Marshall, T.H.; Bottomore, T. (1998): Ciudadanía y clase social. Madrid: Alianza Editorial.

giere el sociólogo escandinavo Esping-Anderson (2000), *la “lucha de clases democrática”* “se ha apoyado en cuatro pilares.

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

El Estado keynesiano-fordista en la teoría de la regulación.

Otra explicación similar, pero realizada desde la perspectiva de la ciencia económica, nos permite explicar la configuración institucional *keynesiano-fordista*; para ello nos remitimos a la teoría de la regulación (Aglietta, 1979; Boyer, 1992), que nos ofrece *una visión sistémica de la interdependencia entre instituciones sociales y economía en el capitalismo de bienestar*. Este entramado institucional, pactado en la postguerra, es una respuesta al fracaso de las políticas liberales de los años treinta y al gran trauma social que supuso la guerra. De facto, el embrión del modelo keynesiano-fordista data también de los años treinta, de la experiencia del New Deal norteamericano, que pone en marcha políticas de intervención económica del estado con objeto de regular la demanda agregada, corregir los desequilibrios sociales que generaba el mercado y luchar contra el desempleo y la pobreza. Así, la intervención del estado tenía como objeto controlar los mecanismos reguladores del crecimiento económico, no sustituir al capitalismo.

Gráfico 3.1. Sistema keynesiano-fordista.

Una explicación simplificada y esquemática, pero ilustrativa sobre la interrelación entre el Estado, la económica y las relaciones laborales nos la ofrece la explicación sistémica que argumentan algunos autores de la corriente francesa de la teoría de la regulación. Se trata de una visión sistémica que interrelaciona los subsistemas económico, de relaciones laborales y el Estado del Bienestar, lo que nos permite entender el papel del Estado integrador keynesiano-fordista:

1) Subsistema económico. En el primer subsistema se pone de relieve que la intervención reguladora del Estado no sólo tiene su origen en la presión de los movimientos sociales, los conflictos de clase y los conflictos laborales de principios de siglo, sino que también la intervención del Estado trata de articular la producción en masa, que propia las técnicas de producción en serie, con el consumo de masas. La intervención del Estado keynesiano sobre la demanda agregada tiene por objeto evitar los desequilibrios cíclicos del capitalismo. Los instrumentos privilegiados de intervención lo constituyen la política monetaria y fiscal, pero también las grandes obras públicas destinadas a fomentar la actividad económica. Asimismo, el Estado desarrolla a partir de la segunda guerra mundial una importante función como empleador en la función pública (sanidad, educación, admi-

Aglietta, M. (1979); *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.
Boyer, R. (1992): *La teoría de la regulación*. Valencia: Alfons El Magnànim.

La teoría de la regulación se nutre del institucionalismo norteamericano, del pensamiento keynesiano y del marxismo. G. Destanne de Bernis ha introducido ciertos elementos de la teoría de sistemas para explicar las normas de ajuste y de regulación del capitalismo, citado por Boyer (1992: pág. 31).

nistración pública, etc.) y como empresario productor en importantes empresas públicas ubicadas en sectores estratégicos, como el transporte, la energía, el automóvil, industria química, etc.

En el periodo considerado como la edad de oro del capitalismo (1950-1973) se extiende la producción en masa, apoyada en la racionalización taylorista del trabajo (bajo los principios de la división técnica del trabajo, la fragmentación de las tareas, la introducción de la medición, el cálculo, la economía de tiempos y la eficiencia en el trabajo). La paulatina descomposición del trabajo y su descualificación le va confiriendo a muchos puestos de trabajo en la industria un valor meramente instrumental. Para los trabajadores es una vía de obtención de rentas. Pero la novedad institucional es que el empleo se convierte en la vía de acceso a las prestaciones del Estado del Bienestar, el empleo es la puerta de acceso a los derechos de ciudadanía social.

2) Subsistema relaciones laborales. En el segundo subsistema el objetivo de la regulación laboral es facilitar la gestión e institucionalización del conflicto. El Derecho del Trabajo, y particularmente el derecho colectivo, se extiende como una técnica de corrección de la asimetría de poderes entre capital y trabajo. Después de la segunda guerra mundial, se extiende por Europa el reconocimiento de los sindicatos y la negociación colectiva como mecanismo de regulación conjunta de las condiciones de trabajo, así como una serie de seguridades laborales y sociales (seguro desempleo, seguros de enfermedad).

3) Subsistema regulación social. En el tercer subsistema, la regulación social tiene por objeto corregir las desigualdades sociales generadas por el mercado de trabajo. En efecto, el Estado del Bienestar se entiende como un complejo sistema de corrección y atenuación de las desigualdades sociales que genera la racionalidad mercantil capitalista. El Estado del Bienestar es el resultado del conflicto y la presión de los movimientos sociales y del movimiento sindical en particular. Pero asimismo, el estado tiene una función de dominación, coerción y mantenimiento del orden. En otras palabras, el Estado del Bienestar es una estructura política organizada del capitalismo al mismo tiempo que es el resultado de un "pacto político" entre los tres actores de las relaciones laborales. En este sentido el Estado del Bienestar es un pacto contradictorio y ambiguo: es una dialéctica conflictiva que cristalizó y se formalizó mediante un compromiso histórico, social y político de amplias dimensiones.

La importancia del estado de bienestar durante las primeras décadas de la postguerra radica en la reducción de la inseguridad económica durante los años de inactividad laboral. Las décadas de los cincuenta y sesenta fueron los periodos de reducción de las diferencias de clase. Con todo, no es hasta la década de los setenta cuando podemos considerar que se consolida los Estados de Bienestar en los países de capitalismo avanzado.

3.2.1. El pacto social keynesiano-fordista

En el Estado del Bienestar subyace la idea de un intercambio político en virtud del cual se pretende mejorar la situación de la clase trabajadora y su poder a cambio de consentimiento sobre el orden político y el sistema económico. El Estado del Bienestar es en parte una conquista del movimiento obrero y en parte también de la concesión del poder político institucional.

Estos tres subsistemas (económico, relaciones laborales y regulación social) están interrelacionadas estrechamente y de forma sistémica formando un modelo tipo-ideal, una abstracción que representa la idea de un sistema que nos permite simplificar su interdependencia. El subsistema económico proporciona recursos al sistema general. El subsistema de regulación social redistribuye recursos. Y el subsistema de regulación laboral proporciona estabilidad social y paz laboral. Por tanto, el sistema general adquiere un relativo equilibrio basado en el intercambio entre recursos económicos y consenso en torno al orden social. Esta visión sistémica y resumida nos permite explicar el entramado del pacto social keynesiano-fordista.

El pacto social keynesiano-fordista de postguerra constituye un intercambio político de grandes dimensiones. Sus contenidos se pueden resumir en el intercambio tácito entre producción en masa a cambio de acceso al consumo; en la extensión de los derechos sociales a cambio de consenso sobre el orden social, lo que a su vez ha proporcionado la estabilidad social necesaria para el crecimiento económico y la generación de empleo. Este intercambio es la fuente de la legitimación social del tripartismo y de los propios actores sociales del sistema de relaciones laborales. Se trata, en definitiva, de un modelo de consenso entre capital y trabajo, de intercambio entre crecimiento, redistribución y garantías sociales que han servido como fuente de legitimación del capitalismo avanzado.

Hoy todo el mundo reconoce los efectos positivos de este modelo de acumulación proporcionado por el Estado integrador keynesiano-fordista. Prueba de ello es que durante las tres décadas, siguientes a la postguerra, ha disminuido la pobreza en Europa Occidental. Con lo cual disminuyeron también las desigualdades en la redistribución de las rentas y de la riqueza; se redujo y atenuó la marginación de determinados grupos sociales y se suavizó la expresión violenta del conflicto de clases. El desarrollo económico que acompañó al pacto social keynesiano-fordista ha hecho posible la incorporación de determinados colectivos sociales, como las mujeres a la actividad económica formal, aunque sea de manera parcial. Asimismo el desarrollo de la producción en masa ha facilitado el acceso al consumo a amplias capas de población. El entramado institucional y el crecimiento económico han proporcionado bases de legitimidad al capitalismo de bienestar.

Sin embargo, a partir de los años ochenta, este modelo de estado integrador viene siendo cuestionado por las políticas de corte neoliberal, cuya consigna (menos estado, más mercado; menos sindicatos, más empresa) es un ácido corrosivo sobre el orden institucional rubricado con el pacto keynesiano-fordista.

Rasgos de la legitimidad en el capitalismo de bienestar.

La función del Estado como actor en la provisión de seguridad ha sido importante para la legitimación socio-política en el capitalismo avanzado. En este sentido podemos identificar las siguientes funciones del Estado, para ilustrar el sentido de la intervención del Estado, el ordenamiento laboral y su papel en el pacto keynesiano-fordista. Monereo (1996) distingue tres rasgos:

1) En primer lugar, el Estado ha creado las bases institucionales necesarias para propiciar el arbitraje, la mediación, el diálogo, la negociación y concertación entre los actores sociales (sindicatos, empresarios y gobierno) del sistema de relaciones laborales. El Estado ha reglamentado el conflicto laboral y social a través de cauces institucionales con el objetivo de mantener unido al sistema dentro de un proyecto racional. En otras palabras, el ordenamiento jurídico laboral supone un intento de controlar los conflictos entre empresarios y sindicatos y de insertarlo en un sistema de racionalidad jurídica.

2) El segundo rasgo del papel del estado en las relaciones laborales es que ofrece la participación inestable en un entramado complejo de instituciones. Dicha participación es una condición necesaria para dotar de un carácter contractual al sistema de relaciones labora-

Lectura recomendada.

Monereo, J.L. (1996): *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*. Madrid: CES.

les. La negociación colectiva ha sido (y es todavía) una estructura institucional estable que permite renovar periódicamente el pacto entre capital y trabajo.

3) El tercer rasgo es que las relaciones de intercambio político en los sistemas de relaciones laborales son inestables, pero también son dinámicas. Las relaciones entre capital y trabajo tienen un equilibrio inestable y ponen en diálogo intereses contrapuestos a través de cauces institucionales. Por ello, podemos colegir que el Derecho del Trabajo es un “*derecho vivo*”, ya que es una técnica en constante transformación, así como una técnica de organización y control social del conflicto, que encauza el conflicto laboral, propicia su integración y asimilación en el orden social:

“En otras palabras, el Derecho del Trabajo asegura la transformación de los antagonismos de clase en conflictos sociales dependientes de reglas de juego preestablecidas; reglas de intercambio y de negociación formalizadas como fuerzas en presencia en el sistema de mercado” **Monereo** (1996). *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral* (pág.27). Madrid: CES.

3.2.2. El derecho del trabajo como desmercantilización relativa del empleo.

El desarrollo del Estado del Bienestar ha supuesto la extensión de la desmercantilización relativa del trabajo a través del derecho del trabajo y de la política social. El derecho del trabajo, tiene también un carácter contradictorio y una doble función. Esto es, por un lado, una función protectora de los trabajadores mediante garantías contractuales y, por otro lado, una función de conservación del orden social existente mediante deberes. Así derechos y deberes aparecen estrechamente ligados en el derecho del trabajo

Con todo, el Derecho del Trabajo tiene como función la desmercantilización relativa del trabajo mediante la racionalización pública (legislación laboral y organización político-administrativa) y colectiva (autonomía colectiva como instrumento de regulación de los procesos sociales). No se trata pues de la desmercantilización absoluta del trabajo, ya que en este supuesto existiría entonces una contradicción in-extremis con el modo de producción capitalista.

El pilar básico del sistema de relaciones laborales contemporáneo reside en el establecimiento de reglas, normas y de instituciones sociales (derechos de ciudadanía, sindicatos, asociaciones empresariales, etc.) para el encauzamiento pacífico de los conflictos sociales y para frenar la actuación libre de las fuerzas del mercado, atenuando las situaciones de desigualdad social y las disfunciones que genera. Con ello, la lógica del mercado es modificada, no suprimida, de modo que el derecho del trabajo limita la lógica del mercado y la racionalidad mercantil. Así, los derechos de desmercantilización no son otros que los propios derechos sociales, los derechos de ciudadanía. Y los derechos de ciudadanía son la base constitutiva del Estado del Bienestar contemporáneo.

En definitiva, el Estado integrador está estrechamente vinculado al mercado de trabajo en las sociedades contemporáneas. El concepto de ciudadanía social se concibe como un marco jurídico-político en el cual se enmarca las pretensiones

y expectativas de cada ciudadano (que pretende obtener ante el Estado las garantías de seguridad y de trabajo). El siglo XX, que comenzó con un clamor social reclamando derechos y seguridades en el trabajo, hoy se puede considerar que ha sido el siglo del trabajo, de acceso a derechos y seguridades del empleo. Dos factores incidieron a principios de este siglo en el papel del Estado para otorgar, negociar y pactar más derechos para el trabajo. La primera guerra mundial (1914-1918) y la revolución rusa (1917). Estos dos factores incidieron en la visión de las elites burguesas en la necesidad de introducir más mecanismos de seguridad para el trabajo. De hecho el tripartismo propiciado por la OIT (1919) es el resultado de este largo periodo de agitación social.

Pero además de la agitación social promovida por el movimiento obrero, el Estado se ha visto presionado por los empresarios en la búsqueda de normas de arbitraje, mediación, regulación del conflicto y de la negociación. En este sentido, la concentración de fuerza de trabajo para la producción en masa (generada por las nuevas técnicas de organización taylorista-fordista) en las grandes empresas industriales ha ido requiriendo el uso de normas estables para la propia seguridad industrial. Sin embargo, no es hasta el periodo que sigue a la segunda guerra mundial cuando se extiende las garantías del derecho del trabajo y cuando se consolida los sistemas de relaciones laborales y el Estado del Bienestar.

En pocas palabras, la extensión de los derechos sociales hace al mercado de trabajo menos mercado, menos flexible y más protegidos normativamente. Los derechos de ciudadanía industrial se fueron extendiendo (desde los años veinte y después de la segunda guerra hasta finales de los años ochenta) porque en el fondo había dos modelos de desarrollo e industrialización en competición: el capitalismo de Estado de Bienestar en los países occidentales frente al socialismo de estado en los países del este. Pero en ambos modelos el *trabajo* (el empleo) ocupaba un lugar central. El empleo era (y es todavía) la clave para acceder a la integración social; para acceder a los derechos sociales y para evitar ser considerado un parásito social.

Los dos modelos de sociedad (capitalismo de estado de bienestar y socialismo de estado), han estado orientados hacia el papel del hombre laborioso, hacia el empleo como forma de inserción social. El progreso social de la mujer era (y es todavía hoy) medurado por su grado de inserción laboral. Y en ambos modelos se promovieron los derechos individuales y colectivos relacionados con la seguridad en el trabajo. El gran avance en los derechos asociados al trabajo ocurre entre 1950 y 1960.

Derechos laborales y sociales en el Siglo del Trabajo.

La extensión de los derechos sociales y de las seguridades sobre el empleo se pueden resumir en siete puntos, como sugiere Guy Standing (1999) ilustra suscitadamente los contenidos de los derechos de ciudadanía social.

- 1) Seguridad en el mercado de trabajo mediante oportunidad de empleo y derecho reconocido al trabajo.
- 2) Seguridad en el empleo mediante la protección contra el despido arbitrario; la regulación de los contratos de trabajo y las cotizaciones de trabajadores y empresarios a la seguridad social para garantizar el acceso a las pensiones (desempleo, enfermedad, jubilación, viudedad, etc).
- 3) Seguridad en el trabajo profesional mediante barreras de protección en la entrada de determinadas profesiones y el establecimiento de demarcaciones en las distintas ocupaciones.
- 4) Seguridad en las condiciones de trabajo, a través de la protección con los accidentes y las enfermedades profesionales; también mediante la regulación normativa de medidas de salud y seguridad en las tareas laborales; así como la limitación del tiempo de trabajo y la restricción para las condiciones del trabajo nocturno de la mujer.
- 5) Seguridad en el aprendizaje y la formación profesional a través del sistema educativo y una relativa igualdad de oportunidades en el sistema escolar; así como oportunidad de aprendizaje y formación en el propio trabajo.
- 6) Seguridad en los ingresos a través de la protección del Salario Mínimo Interprofesional; seguridad en la indexación de los salarios siguiendo la evolución de los precios al consumo, así como seguridad de negociación colectiva.
- 7) Seguridad de representación colectiva, mediante la protección de las formas colectivas de representación en el mercado de trabajo; el reconocimiento de los derechos de representación de los trabajadores; los derechos de asociación sindical y empresarial; el derecho sindical y los derechos de manifestación y huelga.

Estos derechos de ciudadanía social mencionados anteriormente y garantizados por el Estado, dependen del predominio de la política sobre la economía; su extensión ha estado vinculada al conflicto de clases y en particular al conflicto laboral. En definitiva, constituyen los derechos de ciudadanía social un contrapeso a la idea de trabajo-mercancía, tal como la entiende la economía clásica y neoclásica. El empleo está asociado a un determinado orden social construido como legítimo a partir de las luchas políticas y sindicales del movimiento obrero a lo largo del siglo XX. Este orden social es propio de los países industrializados que han acabado institucionalizado los mencionados derechos de ciudadanía social. Por consiguiente, la definición normativa de empleo está relacionada con el nacimiento del derecho del trabajo, de la seguridad social y de las políticas de empleo.

Sin embargo, en las últimas décadas el dominio del paradigma neoliberal en la económica y el correlativo declive del paradigma keynesiano, han supuesto la primacía de la economía sobre la política, un progresivo desmantelamiento del derecho del trabajo y de los derechos de ciudadanía social. La crisis de la norma social del empleo cuestiona dicho orden social.

3.3. El Estado como coordinador de la negociación laboral.

El Estado como promotor de la negociación laboral está asociado al desarrollo del tripartismo impulsado por la OIT en los años veinte, aunque en algunos países esta función es relativamente anterior y asociada a la contención del conflicto. Sin embargo, el papel que vamos a considerar aquí es el que desempeña el Estado después de la segunda guerra mundial, en el marco de la interacción entre asociaciones empresariales, instituciones y organizaciones sindicales, lo que se ha dado en denominar como corporatismo. Como resume Solé:

“En las sociedades avanzadas se ha generado y desarrollado una enorme variedad de asociaciones, instituciones y organizaciones que, a través de su acción organizada de intereses, fundamentada en el principio de interacción y asignación de recursos (materiales y no materiales) entre diversos conjuntos o grupos de intereses, más o menos privilegiados según su posición ante el mercado; constituye una base adicional y nueva del orden social. [...] El principio rector es el de establecer compromisos, negociaciones y pactos sobre los actores sociales que mutuamente se reconocen como representantes de los intereses que esgrimen.” Solé, C., 1999: *Las organizaciones empresariales en España*. Pág. 12. Barcelona, EUB.

En otras palabras, el corporatismo se puede definir como un sistema de intermediación de intereses en el que los actores se organizan en un limitado número de categorías, no competitivas, organizadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente. Estos actores son reconocidos y autorizados por el Estado, otorgándoles un monopolio de la representatividad. Es decir, el crecimiento de las organizaciones, de los grupos de interés y de las asociaciones en el capitalismo avanzado ha propiciado lo que se ha denominado como “capitalismo organizado”: entendiéndose con ello, no la sustitución del capitalismo, sino la consolidación de un sistema tripartito de negociación centralizada a nivel nacional o bien a nivel sectorial. Por tanto, la tesis del neocorporatismo sugiere que el mercado laboral no es como otro mercado cualquiera, sino que es un mercado intervenido por el estado y regulado por la acción de los actores colectivos (Schmitter, (1985; Lembruch, 1991). O como dice Esping-Andersen (2000: pág. 21): *“el mercado no es ni soberano ni natural, sino una construcción suspendida entre la fuerza colectiva y las instituciones sociales.”*

Por tanto, el corporatismo moderno o neocorporatismo no debe confundirse con la mera cooperación o consulta con los grupos de intereses organizados. La característica principal es el alto grado de colaboración y participación de los actores en las instituciones del Estado (particularmente en los Consejos Económicos y Sociales). En este sentido el Estado puede ser considerado como un campo de lucha o pugna política (y no únicamente como una institución de represión al servicio de la clase capitalista). El Estado no es una unidad mono-causal y unitaria que responde estrictamente a las necesidades del desarrollo capitalista. Hoy, entienden autores neomarxistas y weberianos, que el Estado es un espacio donde se refleja el conflicto, la pugna y la negociación entre los actores. Así, en el campo de las relaciones laborales el Estado no sólo tiene funciones de normalización de las reglas de juego, sino que también es promotor de pactos sociales, de acuerdos bipartitos o tripartitos sobre la política económica. De hecho, en la última década hemos asistido a una proliferación de pactos sociales en Europa, cuya finalidad ha sido encuadrar el comportamiento de los salarios y de los gastos sociales dentro de los márgenes de los criterios de convergencia de Maastrich.

3.3.1. Modelos comparados de coordinación de las relaciones laborales

En las últimas décadas el proceso de globalización y de integración de las economías regionales ha venido auspiciando los estudios comparados entre Estados Unidos y Europa, por un lado, y, por otro lado, dichos estudios comparados han propiciado un debate entre tesis y estrategias opuestas: entre el modelo pluralista-voluntarista liberal y el modelo neocorporatista. En medio de estos dos extremos podemos situar el llamado pluralismo medio, como sería el caso español.

3.3.1. Pluralismo liberal versus neocorporatismo.

El debate entre pluralismo liberal y neocorporatismo tiene una especial importancia en el proceso de convergencia europea y en la estrategia de los actores de ámbito europeo, como la Confederación Europea de Sindicatos, las asociaciones UNICE y CEEP y la propia Comisión Europea. En el fondo de la cuestión subyace una disputa sobre distintos modelos de capitalismo. Los principales elementos de la polarización del debate entre pluralismo liberal y neocorporatismo son:

Para una lectura sobre el concepto teórico del neocorporatismo véase **Schmitter, P.** (1985): La mediación de intereses. Madrid: REIS, núm. 31. Y también **Lembruch** (1991): “Concertación y estructura de redes neocorporatistas.” [En **J.H.Goldthorpe** (comp): Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo. Madrid. MTSS.

Lecturas recomendadas

Para un visión del Estado del Bienestar véase **Esping-Andersen, Gosta** (1992): *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Alfons El Magnànim. También del mismo autor, 2000: *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.

a) Pluralismo liberal. Por un lado, la opción estratégica del pluralismo liberal se define como un sistema de intermediación de intereses en el que las unidades de negociación se organizan en distintas categorías. Dichas unidades son competitivas, no están jerarquizadas y compiten entre sí. El carácter voluntarista estriba en que la negociación depende de la voluntad y el reconocimiento de las partes. Esta tradición de las relaciones laborales se caracteriza por la fuerte autonomía de las partes en la autorregulación, así como por la existencia de un sistema de negociación colectiva muy descentralizado. El pluralismo liberal se suele representar y argumentar políticamente por la experiencia anglosajona, particularmente la norteamericana y británica. Hoy, a efectos del debate sobre las estrategias política, el modelo pluralista-voluntarista norteamericano y británico, ofrece una serie de recetas basadas en una orientación microeconómica (a través de la descentralización de la negociación colectiva) como un modo de *flexibilizar* las relaciones laborales. Así este modelo inspira la argumentación de amplios sectores empresariales y liberales desde los años ochenta (y tiene un cierto peso en las recomendaciones y directivas de la Unión Europea).

b) Neocorporatismo. Por otro lado, la opción del neocorporatismo, se define como un sistema de intermediación de intereses constituidos en un número reducido de organizaciones, lo que favorece la negociación centralizada y la interlocución con el cual el Estado, que juega un papel central como coordinador de la política macroeconómica, como ya hemos visto anteriormente. El neocorporatismo se apoya en la experiencia escandinava y germánica. El neocorporatismo se nutre de otras tradiciones ideológicas, donde tiene mayor peso los valores de justicia social, equidad, cohesión social y otros valores de origen comunitario. En el debate político y estratégico de la convergencia europea esta línea argumental se apoya particularmente en el modelo de relaciones laborales alemán, fuertemente *juridificado* y amparado en el principio constitucional de “*economía social de mercado*.”

Una coordinación neocorporatista muy centralizada probablemente armonizará las mejoras salariales generales (tanto de los de *dentro como de los de fuera*) con las restricciones impuestas por el marco y el ciclo económico. La centralización de las estructuras sindicales y la coordinación de la política macroeconómica a través de pactos sociales parece ser más capaces de sustentar la igualdad salarial, los derechos laborales y los derechos sociales sin padecer los efectos adversos del desempleo y de la inflación, como pone de relieve la experiencia de los países escandinavos en las últimas décadas. Incluso, en estos países nórdicos no se manifiesta el declive de la afiliación sindical, al contrario, incluso aumenta.

Lectura recomendada

Después de la caída del muro de Berlín se ha abierto un debate sobre la orientación del capitalismo, uno de sus principales promotores es **Albert, Michel** (1992): *Capitalismo contra capitalismo*. Barcelona: Paidós; también véase del mismo autor (1996): *The single currency US the Rhine Model*. Brussels: Transfer Review, nº 2.

La articulación de los actores como premisas para la coordinación.

La obra de Esping-Andersen (1992; 2000), nos ofrece las premisas generales de la coordinación requerida por el neocorporatismo y por los sistemas de bienestar. Las premisas de su argumentación estriban en que dichos modelos dependen de la unidad de los asalariados y de la movilización del poder, lo que proporciona distintos resultados redistributivos de las rentas. La centralización de las estructuras del sindicalismo es una cuestión básica para la coordinación de la política macroeconómica y la reducción de las desigualdades. Por el contrario, la carencia de unidad de los asalariados, la fragmentación de su representación y la descentralización de la negociación colectiva parecen contribuir al aumento de las desigualdades, así como a la segmentación del mercado de trabajo.

El grado de coordinación neocorporatista afecta a los resultados. Por ello cabe hacer dos observaciones. Por un lado, una coordinación escasa o nula significa una mayor probabilidad de que los sindicatos individuales o los pequeños grupos sindicales impriman una lógica microcorporatista a su acción y lleven a cabo negociaciones egoístas; centrada en la mejora de los de “dentro” (*insiders*), quienes tienen empleo estable, en grandes empresas, cierta capacidad de asociación sindical y cualificación profesional. Al mismo tiempo las empresas tienden a ofrecer ventajas salariales a los de dentro porque la motivación y el rendimiento de la fuerza de trabajo dependen del salario de eficiencia. Este riesgo del microcorporatismo supone dejar al margen a los de “fuera” (*outsiders*); o sea, aquellos que no tienen contratos laborales estables, tienen empleo temporal o a tiempo parcial, bajos salarios, baja cualificación y escasa capacidad de asociación para la acción colectiva.

Las principales diferencias neocorporatistas estriban en dos elementos de la estructura de los sistemas de relaciones industriales: en la cobertura de la negociación colectiva, en la centralización sindical y empresarial y en la coordinación de la política macroeconómica.

1) El primer elemento, la cobertura da cuenta del número de trabajadores protegidos por la negociación colectiva; este indicador ilustra sobre los resultados y es mejor que tomar el índice de afiliación sindical. Cuanto mayores sean los niveles de cobertura, de coordinación y centralización, es más probable que la negociación colectiva comporte como resultado un igualitarismo relativamente homogéneo y generalizado en cuanto a salarios y condiciones de trabajo, como ocurre en los países nórdicos. Por el contrario, una estructura sindical atomizada, fragmentada y con niveles de cobertura bajos, como ocurre en GBR y Estados Unidos, tenderá a producir mayores diferencias salariales y segmentación laboral.

2) El segundo elemento, la centralización sindical y empresarial facilita la consulta, la negociación el compromiso en el cumplimiento de los pactos. Por tanto, la centralización presupone una capacidad de las organizaciones sindicales y empresariales para disciplinar el comportamiento de sus bases y cumplir los compromisos adquiridos en los acuerdos. Por el contrario, si las organizaciones están excesivamente descentralizadas o escasamente articuladas no hay garantías suficiente de interlocución ni de cumplir los compromisos adquiridos. Estos dos elementos (cobertura y centralización) son necesarios para una coordinación fuerte de la política económica, lo que de hecho sólo ocurre en los países nórdicos y Austria, considerados como los ejemplos más nítidos de estructuras corporatistas fuertes.

c) Capitalismo contra capitalismo. En el fondo de esta cuestión, como ya hemos indicado anteriormente, está el debate entre distintos tipos de capitalismo. Como observa Albert (1992; 1996) el capitalismo no es homogéneo ni monolítico; sino que tiene en su interior diversos modelos influidos por patrones culturales, tradiciones, costumbres, estructuras sociales e instituciones. En una palabra, el capitalismo no sólo es una ideología, es también una práctica multiforme. Por consiguiente, lo que está en juego en el debate es el capitalismo contra otro tipo de capitalismo.

Modelos neocorporatistas. Según los niveles de articulación de las organizaciones sindicales y empresariales podemos distinguir cuatro modelos de relaciones laborales: pluralismo, neocorporatismo débil, neocorporatismo medio y neocorporatismo fuerte, véase módulo Teoría clásica de las relaciones laborales.

Por un lado, el modelo liberal anglosajón, con una orientación del capital, de los accionistas de las empresas y de las inversiones hacia el corto plazo; lo que supone una forma de “capitalismo impaciente” (como lo denomina Sennett, 2000) porque actúa en función de criterios de rentabili-

Lectura recomendada

Sennett, R (2000): La corrosión del carácter. Barcelona: Anagrama.

dad inmediata y de acuerdo con los indicadores del precio de las acciones en la bolsa. Este comportamiento del capital supone un riesgo continuo para el empleo porque se ve sometido por la especulación, por las variaciones de los valores de la bolsa, por la presión de la rentabilidad del capital a corto plazo y por la creciente competitividad. Incluso en las últimas décadas esta orientación se ha acentuado más a tenor de la extensión del llamado *capitalismo popular*. Otro elemento de este modelo es la cultura individualista, lo que se refleja en todo los órdenes de actuación, de modo que los sistemas de seguridad social se apoyan en el principio de la responsabilidad individual. Trabajar duro, acumular méritos, movilidad social ascendente y expectativas de enriquecimiento forman parte del mundo de valores heredados de la ética protestante.

Lecturas recomendadas

Si el lector está interesado en conocer este debate más a fondo véase también **Hutton, Will** (1995): *The State We're In*. Londond: Vintaje. Ver también tabla comparativa anexa.

Por el contrario, el modelo renano (o del Rin porque estaría representado por los países situados a la ribera de dicho río: Alemania, Austria, Bélgica) se caracteriza por una fuerte interdependencia entre instituciones sociales y economía; por una tradición de pacto y colaboración entre capital y trabajo, lo que supone una mayor cohesión social respecto al modelo anglosajón. El sistema financiero está orientado a largo plazo y la banca tiene una importante participación en el capital industrial y en el financiamiento de las empresas. El capital público y las empresas públicas tienen también una notable presencia en el mercado, a diferencia del modelo anglosajón. El modelo del Rin se apoya en la idea de "*bienes colectivos*" y en otra tradición cultural, donde hay una importante influencia de las corrientes de pensamiento cristiana y socialista, de ahí la mayor importancia de valores como la justicia social (como un elemento básico para la legitimidad política y la acción social del Estado). La expresión institucional de estos valores es el Estado del Bienestar, considerado como una responsabilidad colectiva (y no individual) para responder a la desigualdad social que genera el mercado.

Bienes Colectivos. Se trata de una noción amplia e imprecisa que alude a tres cuestiones: a la cooperación de la fuerza de trabajo, a la coordinación de la dinámica retributiva y a la disponibilidad de la fuerza de trabajo cualificada. En Alemania los bienes colectivos los asegura de modo estable el sistema de relaciones laborales y el sistema formativo, véase **M. Regini** (2000): *Modelli di capitalismo*. Roma-Bari: Laterza.

3.3.2. Un contraste entre el modelo anglo-americano y el europeo.

El modelo de relaciones laborales norteamericano y británico tiene muchas similitudes (también ciertas diferencias) y herencias históricas culturales que contrastan fuertemente con la tradición continental europea de relaciones laborales. No existe un modelo europeo único de relaciones laborales, pero por contraste se pueden observar cuatro grandes diferencias con el modelo de relaciones laborales norteamericano (y con ciertos matices con el británico), como observa Slomp (1998). Estas diferencias estriban en cuatro puntos: a) en los vínculos que mantienen el sistema de relaciones laborales con el sistema político; b) la forma de la negociación colectiva; c) la participación de los trabajadores y d) el papel del Estado del Bienestar.

Véase **Slomp, Hans** (1998): *Between bargaining and politics*. London: Praeger.

a) Sistema político/Sistema de relaciones laborales. En primer lugar, en Europa las relaciones laborales se caracterizan por los vínculos, la politización y el peso de las ideologías respecto a Estados Unidos (EE.UU). Cabe matizar en el caso británico si ha habido históricamente unas estrechas relaciones entre las TUC y el Partido Laboristas. Las diferencias de Europa con respecto a EEUU tienen un origen histórico y se suele recurrir a cuatro argumentos explicativos. Un primer argumento es que en la Europa de finales del siglo XIX había entonces pocos estados con democracia; por ello la lucha del movimiento obrero tenía necesariamente implicaciones políticas (libertad de asociación, libertad de expresión, etc.) y por consiguiente los sindicatos adoptaban posicionamientos ideológicos como el socialismo y el anarcosindicalismo. Por el contrario, por la misma época la democracia como sistema político estaba implantada en Estados Unidos. Un segundo argumento explicativo es el acercamiento e influencia de la obra social de la iglesia cristiana al movimiento sindical y cooperativo (a través de las encíclicas *Rerum Novarum*, 1891 y *Quadregesimo Anno*, 1931, que logra una cierta influencia en Italia, Alemania, Bélgica y Francia). En cambio, estas divisiones ideológicas y religiosas europeas no se encuentra en el movimiento sindical de EE.UU ni en el británico. En EEUU las diferencias son culturales derivadas del asociacionismo de los emigrantes y de las profesiones. Mientras que en GBR las diferencias de los sindicatos están deriva de los oficios, profesiones y categorías.

El tercer argumento explicativo estriba en las diferencias del derecho. En Europa Occidental, existe (desde la Revolución Francesa), una tradición de derecho civil establecido por la legislación, que ha dejado relativamente pocos márgenes para la autorregulación. En otras palabras, esta tradición implica una fuerte intervención normativa del Estado en las relaciones laborales. En contraste, en el derecho británico (Common Law) y norteamericano (Employment –at-Will), pesa mucho más la tradición y la costumbre; lo que supone dejar un amplio margen y autonomía para que las partes autorregulen sus relaciones, así como para que los jueces establezcan reglas en función de hechos precedentes. Finalmente, el cuarto argumento diferencial, pone de relieve el aumento de la participación de los partidos de izquierda en los gobiernos europeos; lo que a reforzado la legislación laboral pro-labour que ha venido garantizado determinados derechos colectivos (como la codeterminación y la cogestión en Alemania), y los derechos de negociación colectiva. En pocas palabras, el modelo de relaciones laborales norteamericano está menos politizado y tiene menores conexiones con el sistema de partidos políticos que el Europeo.

Common Law. En el caso británico, la tradición abstencionista del Estado y la falta de garantía colectivas se consideran otro rasgo arcaico de las relaciones laborales británicas. El "Common Law" es una ley basada en el derecho individual, lo que implicaba que las organizaciones colectivas podrían representar actos conspiratorios contra el derecho individual, la libertad de comercio y la libertad individual que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores. (Ortiz, 1999, pág.118).

Relaciones sindicatos y partido en el laborismo británico.

Cabe matizar el peculiar caso británico: Aunque la división entre sindicatos no sea ideológica, los sindicatos afiliados a las Trade Union Congress (TUC) tienen un peso considerable en el Congreso Anual del Partido Laborista. Se trata de una vinculación histórica, aunque no todos los sindicatos tienen vinculación con el Partido Laborista. Esta relación permite canalizar las reivindicaciones políticas de los sindicatos, que subordinan sus programas socio-políticos al laborismo. Asimismo, las TUC dispone del voto de sus inscritos. Los afiliados de los grandes sindicatos se suelen afiliar automáticamente al Partido Laborista, lo que supone una notable influencia en el congreso anual. Sin embargo, la participación directa de los sindicatos en la vida política ha sido considerada como una

intromisión, la función reivindicativa de éstos es de tipo económico, por lo cual han sido denominados como sindicalismo economicista o bussines unionism. En otras palabras, hay una división de funciones pactadas, los sindicatos reivindican y negocian las condiciones concretas de trabajo y el Partido Laborista las cuestiones generales y la política social .

b) Negociación colectiva. La negociación colectiva norteamericana y europea continental difieren en cuatro puntos. En primer lugar, en su estructura descentralizada o centralizada. En EE.UU la negociación está descentralizada y tiene un carácter *multiempresarial* no cubre a todas las empresas y trabajadores de un sector de actividad, sino únicamente a las empresas asociada a la organización empresarial que negocia y a los afiliados al sindicato que negocia (*closed shop, taller cerrado*). Por ello, debe iniciarse previamente una elección de representantes para la mesa de negociación y se elige al agente exclusivo de negociación (*exclusive bargaining agent*). Es más, en el caso de EEUU la negociación colectiva apenas cubre al 14% de los trabajadores. La relación contractual del 86% de los trabajadores se rige por la doctrina Employment-at-will, que entiende las relaciones de empleo como relaciones por un tiempo definido de un año, con lo cual puede proceder a despedirlos en cualquier momento y por cualquier motivo (Block, 2001).

En el caso británico la negociación colectiva tampoco es sectorial, sino de empresas individuales y multiempresas. Incluso en ésta se tiende a negociar las reglas de procedimiento, no contenidos sustantivos sobre las condiciones de trabajo. La ausencia de reglas de procedimiento ha sido una fuente de conflictividad laboral y ha tratado de resolverse en diversos periodos, pero todavía hoy sigue siendo un tema pendiente en la agenda de las relaciones laborales británicas.

Por el contrario, en Europa occidental y continental, la negociación colectiva es básicamente sectorial y parte del principio de *“unidad de negociación”*; lo que supone ofrecer cobertura a casi todos los trabajadores. Incluso, en algunos países se hace mediante la cláusula *“erga omnes”* y en otros mediante la extensión del convenio colectivo. Aunque hay que hacer dos excepciones en Europa. Una, en algunos países existe una negociación colectiva separada para los trabajadores manuales y otra para los empleados administrativos (p.e. en Suecia). Y otra, es que los altos niveles de las jerarquías directivas no tienen cobertura de la negociación colectiva.

Estructura de la negociación colectiva en GBR.

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

Ya a finales de los años sesenta el Informe Donovan advertía sobre la excesiva fragmentación de la negociación colectiva, lo que se asociaba a una importante conflictividad, de carácter intermitente y dispersa.

sube un escalón: del nivel de taller y de planta pasa al nivel de empresa e incluso sectorial en el sector público.

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

Estructura de la negociación colectiva en Alemania.

Por el contrario, en Alemania la estructura de la negociación colectiva está mucho más centralizada que en GBR y está regulada por ley. Aunque desde los años ochenta se ha venido registrando un proceso de descentralización de la negociación colectiva, no tiene el mismo significado que el caso británico. La descentralización en Alemania ha venido dando lugar a un modelo de “*descentralización-coordinada*.” Lo que significa que la negociación colectiva es sectorial y articulada a nivel de Land, pero también con el nivel de empresa. La denominación de Convenio Colectivo está reservada al sector, donde se fija los límites de las condiciones generales y se dejan ciertas materias abiertas (cláusulas abiertas), para acordar en el nivel de empresa, que nominalmente sólo pueden alcanzar “Acuerdos de Trabajo.” En otras palabras, en el nivel de empresa se puede alcanzar acuerdos suplementarios y mucho más específicos acordes con la situación económica de la empresa. Esta estructura sectorial y centralizada de la negociación colectiva es posible porque los sindicatos y las asociaciones empresariales también están articulados (Hoffman, R. et alii, 1998).

Una comparación: ventajas e inconvenientes del pluralismo y el neocorporatismo medio.

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

En Alemania, la tradición tripartita y la estructura del corporatismo de tipo medio supone una mayor articulación de las organizaciones sindicales y empresariales a nivel sectorial. Dicha articulación facilita la coordinación de la negociación colectiva con los objetivos de política macroeconómica. Este modelo supone ventajas tales como, un mayor control de la inflación, una menor conflictividad (conflictividad organizada), así como una mayor cohesión social en línea con un proyecto social igualitarista. Por el contrario, supone ciertas desventajas en materia de flexibilidad, como es la mayor lentitud en los procesos de toma de decisiones, debido a la reglamentación del tripartismo y al mayor peso de la burocracia. Este modelo supone ciertos riesgos para la competitividad de las empresas en el marco de la globalización económica, particularmente el riesgo estriba en los costes laborales comparados, que afecta al sector exportador de su economía.

Tabla 3.1. Polos del debate pluralismo voluntarista liberal versus Neocorporatismo

	Pluralismo liberal.	Neocorporatismo.
Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> • Microeconómica. • El mercado institución coordinación. • Negociación colectiva descentralizada. • Estructuras sindicales y empresariales descentralizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Macroeconómica. • Pactos Sociales y coordinación política económica. • Negociación colectiva centralizada. • Estructuras sindicales y empresariales centralizadas. • Sindicalismo de “control” o concertación.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicalismo económico "business unionism." • Escasa intervención estado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención Estado: tripartismo.
Ventajas.	<ul style="list-style-type: none"> • Velocidad de ajuste. • Ajuste según situación productividad y competitividad concreta cada empresa. • Dinamismo creación de empleo: rotación empleo. • Flexibilidad cuantitativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cohesión social. • Proyecto igualitario. • Estado Bienestar. • Conflictividad "organizada." • Flexibilidad cualitativa.
Inconvenientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Desigualdad social. • Precariedad empleo. • Riesgos conflictividad intermitente (no-organizada). • Riesgos inflación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lentitud toma decisiones: "rigideces institucionales." • Riesgos excesiva reglamentación y burocracia.

En segundo lugar, no existe en Europa la figura del negociador exclusivo, ni la figura del taller cerrado. Y, además en Europa continental las Confederaciones sindicales participan en la negociación laboral a través de la concertación con el Estado y las asociaciones de empleadores (y también se considera como una unidad de negociación, los acuerdos afectan a todo el territorio nacional). En tercer lugar, otra diferencia fundamental es la distinción entre empresas "sindicalizadas" y "no-sindicalizadas" en Estados Unidos. Las no-sindicalizadas son aquellas en las que las partes no se reconocen; lo que habitualmente supone que los empresarios no reconocen a los sindicatos en la empresa y por tanto no hay posibilidad de entablar negociación alguna. Por el contrario, en Europa hay obligación legal de negociar (y si no hay negociación de empresa, se tiende a aplicar el convenio de sector).

Y, en cuarto lugar, otra diferencia es el conflicto. Por lo general en Europa existen determinados procedimientos de preaviso legal, que suponen informar a la empresa y a las autoridades públicas de los días de huelga previstos (y se advierte al público usuario, en el caso de los servicios públicos). Además hay procedimientos legales para la resolución del conflicto. En cambio, en EEUU, la mediación y resolución de conflictos dependen más de la propia autonomía de las partes. Incluso hay diferencias en la manifestación del conflicto, por ejemplo en norteamérica existe la tradición del boicot de los productos de las empresas en conflicto, mientras que en Europa es apenas una cuestión anecdótica.

c) Participación de los trabajadores. La participación de los trabajadores es también

otra diferencia importante entre EE.UU y Europa. La primera diferencia la constituye las empresas sindicalizadas y no sindicalizadas, lo que significa la existencia de trabajadores sin representación porque la empresa se niega a reconocer al sindicato. En cambio, en Europa el derecho de representación está respaldado por la ley (incluso por la Constitución en algunos países). Asimismo, están tutelados por el derecho colectivo los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales de empresa. Además existe en Europa el derecho a la información y consulta de los trabajadores y sus representantes.

Los sindicatos británicos no tienen reconocidos el derecho colectivo de organizarse, sino que los derechos a organizarse, negociar y hacer huelga dependen de una serie de privilegios de inmunidad ("inmunities") que se fueron imponiendo a lo largo del siglo XIX. Este es el origen del voluntarismo; no hay derecho colectivo reconocido que pueda alentar contra el individualismo inspirado en el Common Law.

Se pueden distinguir tres tipos de seguros colectivos en EEUU. Los Fondos de Inversión Sindical, cuya finalidad es la previsión social a partir de las contribuciones de los afiliados. Los ESOPs (Employee Stock Ownership), que son fondos de participación de los trabajadores en el capital de las empresas. Y las LBO (leveraged Buy Out), que son acciones de empresas en crisis compradas por sus empleados a crédito, véase Zapatero (1990).

La segunda diferencia es que en Europa el derecho colectivo ampara la participación de los actores sociales en las instituciones (como pueden ser los Consejos Económicos y Sociales, Seguridad Social, Educación, etc.). En cambio, estas prácticas están menos arraigadas en el ámbito anglosajón.

No obstante, a pesar de las diferencias, tanto en EE.UU como en Europa se ha venido produciendo una cierta convergencia en lo que se refiere a la *participación directa* en la empresa. Esto es, a través de las políticas de recursos humanos en la empresa se ha venido acentuando la participación y la implicación de los trabajadores en las nuevas formas de organización del trabajo. Esta convergencia en la gestión laboral viene siendo impulsada por las empresas multinacionales en las últimas décadas. Algunos autores etiquetan esta convergencia como una *americanización* de las relaciones laborales.

d) Estado del Bienestar. Finalmente, el cuarto elemento diferencial es el papel integrador del Estado. En Europa, la integración de las relaciones laborales en el marco de la política, ha permitido una mejor defensa del Estado del Bienestar a diferencia de EE.UU. En éste último país las diferencias son mayores entre quienes han contribuido y no han podido contribuir a los sistemas de pensión. De hecho, los sistemas de pensiones están orientados bajo la responsabilidad individual y privada. En las últimas décadas viene adquiriendo importancia las fórmulas de participación de los trabajadores en el capital de la empresa, la codecisión en la gestión de los fondos de pensiones y el Fondo de Inversión Sindical.

Por el contrario, en Europa la orientación de las políticas de bienestar es fundamentalmente pública (aunque en los últimos años se viene impulsando sistemas privados complementarios). Las diferencias sociales en Europa occidental son menores, a pesar de que en las últimas décadas se ha venido erosionando las prestaciones y endureciendo los mecanismos de acceso a tales derechos. Algunos estudios comparados, como el realizado por un equipo dirigido por Brugiavini (2001), ponen de relieve la *estrecha correlación entre afiliación sindical y la generosidad del Estado del Bienestar en tres factores de riesgo: pensiones de jubilación, enfermedad y desempleo*. Así, el gasto social medido como porcentaje del PIB y el número de personas que recibe pensiones del estado (incluyendo a quienes no tienen vínculos con el mercado de trabajo) es muy superior en los países escandinavos, donde la tasa de afiliación es muy alta debido al sistema Ghent (donde la financiación del gasto corre básicamente a cuenta del Estado). Un segundo grupo lo forman los países del sistema bismarkiano de seguridad social (que reparte las cargas del gasto social a tres bandas: trabajadores, empresarios y Estado). Estos países de tradición social-cristiana y socialdemócrata son algo menos generosos con el Estado del Bienestar. Y, en tercer lugar, tenemos el grupo de países anglófonos, de tradición liberal, que son muy pocos generosos (especialmente Estados Unidos) tanto en el gasto social como en el porcentaje de personas cubiertas por pensiones de jubilación, enfermedad y desempleo.

Comentario. En Europa no existe un único modelo de Estado de Bienestar. Algunos autores distinguen cuatro. Primero, el modelo escandinavo, que se ha caracterizado por tener una fuerte orientación social-demócrata. En segundo lugar, el modelo germánico y continental. En tercer lugar, el modelo mediterráneo, más débil, pero apoyado por la fuerte presencia de la familia y sus relaciones de reciprocidad.

Gráfico 3.2. Tasa de afiliación y gasto social como porcentaje del PIB.

Gráfico 3.3 Tasa de afiliación y porcentaje de personas cubiertas por pensiones de jubilación, enfermedad y desempleo.

Fuente: **Brugiviani, Agar et alii** (2001). *What do Unions do to the Welfare States* (pág.17). Milan: Report for the Fondazione Rodolfo Debenedetti.

Siglas: S, Suecia; DK, Dinamarca; N, Noruega; FIN, Finlandia; B, Bélgica; A, Austria; IRL, Irlanda; UK, Reino Unido; I, Italia; NL, Holanda; D, Alemania; JAP, Japón; CH, Suiza; CAN, Canadá; F, Francia; USA, Estados Unidos.

En suma, las diferencias sociales en EEUU son mayores; la tradición *economicista* de (*bussines unionism*) del sindicalismo norteamericano se ha circunscrito fundamentalmente a la acción en el ámbito de la empresa y no ha tenido suficiente influencia en el ámbito de la política social. El sueño americano y su tradición individualista se puede confrontar con la pesadilla europea y su tradición relativamente colectivista y burocrática.

Tabla 3.2. Comparación Estados Unidos y Europea continental occidental.

	Ambito anglo-americano	Europa occidental y continental
1. Sistema político/sistema relaciones laborales.	Débiles vínculos estables en EEUU. Vínculos TUC-PL. Orientación economicista de la acción. Divisiones culturales.	Estrechos vínculos. Corrientes ideológicas y religiosas. Marco jurídico pro-labour.
2. Negociación colectiva.	Individual de empresa. Acuerdos multiempresas. Agente exclusivo negociador, elecciones. Taller cerrado (closed shop).	Acuerdos Sectoriales. Unidad de negociación (Unit bargaining).
3. Participación de los trabajadores.	Representación de los trabajadores depende del reconocimiento sindical de la empresa. Empresas sindicalizadas. Empresas no-sindicalizadas. Participación directa.	Derechos de representación, reconocimiento sindicatos y órganos representación colectiva (Comités de Empresa y Secciones Sindicales).
4. Estado del Bienestar.	Orientación bajo responsabilidad individual. Fondos Privados.	Sistema público. Modelo escandinavo. Germánico. Mediterráneo. Británico.

3.4.3. El pluralismo medio en el modelo latino: el caso español.

El pluralismo medio trata de representar una posición intermedia entre los polos estudiados anteriormente (pluralismo liberal fuerte y neocorporatismo). El modelo de relaciones laborales español podría constituir un ejemplo de ello (y que algunos autores también lo denominan como modelo neocorporatista débil).

Modelo de relaciones laborales español.

Se trata de un modelo con una relativa e importante intervención del estado en las relaciones laborales. En efecto, la tradición interventora del estado en las relaciones laborales ha sido también importante, incluso algunos autores sugiere una cierta herencia del corporatismo autoritario franquista en el actual modelo de relaciones laborales (Führer, 1996). En cualquier caso, como en el caso de Francia, esta tradición de intervención del Estado está asociada al tardío desarrollo del capitalismo y a la relativa debilidad de los otros actores: los sindicatos y las asociaciones empresariales.

Ilustrativo del papel que desempeña el Estado en las relaciones laborales es el hecho de que la Constitución Española de 1978 reconoce y garantiza una serie de derechos y deberes a los actores sociales. Reconoce el principio de autonomía colectiva, lo que significa el reconocimiento de las organizaciones sindicales libres, así como la negociación colectiva y el derecho de huelga. Este reconocimiento de las garantías supone al mismo tiempo un comportamiento de no injerencia por parte del Estado en la libre determinación por los actores de las reglas de actuación en las relaciones de trabajo. Baylos resume bien esta cuestión:

“El artículo 7 de la Constitución Española de 1978 privilegia al sujeto sindical y hace de él uno de los pilares del sistema social y económico. La norma define el contenido de los intereses económicos y sociales que los sindicatos representan, prescribiendo a su vez que su estructura y funcionamiento interno debe ser democrático. [...] En una visión más general de la Constitución aparece la mediación sindical respecto de cometidos que requieren la presencia de los poderes públicos como contraparte, y la asunción de funciones de codeterminación de intereses generales. La participación en los medios e comunicación social (art.20.3), en la programación de las enseñanzas (art. 27.3), en la articulación del Sistema de Seguridad Social y en los servicios de bienestar (art.129.1); en el establecimiento de los medios que faciliten el acceso a la propiedad de los medios de producción (art. 129.2) o, en fin, en la planificación de la actividad económica general de la nación (art. 131.2) [...] de la posición institucional reconocida a éstos se desprende su papel como *sujeto político* en su conjunto... [...] lo que se traduce en la asunción de espacios propios tales como la negociación generalizada con el gobierno, el poder legislativo o los partidos políticos sobre la práctica económica y social, o los fenómenos de negociación legislativa y el recurso a medidas de presión colectiva en defensa de los intereses en ella actuados en ellas. “ **Baylos, A** (1991).” *La intervención normativa del Estado en materia de relaciones laborales*”, pág. 292. En **Miguélez y Prieto**: las relaciones laborales en España. Madrid. Siglo XXI.

Como se desprende del texto citado, el Estado y la Constitución legitima y tutela una posible función potencial de los sindicatos. Una de estas funciones de los sindicatos y de las asociaciones empresariales se ha venido plasmando en una serie de pactos sociales, que han tenido significados políticos y económicos. Los primeros pactos han sido fundamentales para la transición política y la consolidación del sistema de relaciones laborales. Los Pactos de la Moncloa (1977), aunque no lo firmaron directamente los sindicatos, sino los partidos políticos están relacionados con la política de ajuste y reestructuración de la economía española. Posteriormente, en 1979 el Acuerdo Básico Interconfederal (suscrito por UGT y CEOE), sirven de base para la redacción del Estatuto de los Trabajadores. Singularmente importante será después el Acuerdo Marco Interconfederal (1980-81, suscrito también por UGT-CEOE), porque contribuye a la homogeneización de los contenidos de la negociación colectiva, así como a la legitimación de empresarios y sindicatos. El Acuerdo Nacional de Empleo, de carácter tripartido y suscrito en 1982 por CCOO, UGT, CEOE-CEPYME y gobierno, tendrá un significado fundamentalmente político y simbólico como ceremonia de la reconciliación nacional (después del intento de golpe de Estado en febrero de 1981). El Acuerdo Interconfederal, suscrito de forma bipartita por la UGT y la CEOE-CEPYME, sigue la misma senda de la política de ajuste iniciada a finales de los setenta. Y cierra este ciclo de pactos el Acuerdo Económico y Social, suscrito para 1985-86 por la UGT, CEOE-CEPYME y el gobierno. Esta línea de pactos ha jugado un papel importante en la contención de la inflación a través de la moderación salarial; la contrapartida esperada por los sindicatos era el

Para una visión resumida del papel del Estado en las relaciones laborales española véase **Baylos, A.** (1991): “*La intervención normativa del Estado en materia de relaciones laborales.*” [En **Miguélez, F.; Prieto, C.**: *Las relaciones laborales en España.* Madrid: Siglo XXI] y también **Baylos, A.** (1999): “*La intervención normativa del Estado en las relaciones laborales colectivas: 1987-1997*” [En **Miguélez, F. Prieto, C.**: *Las relaciones de empleo en España.* Madrid: Siglo XXI]

crecimiento de la inversión y la generación de empleo estable. Sin embargo, estos resultados en la creación de no se alcanzaron. Al contrario, la contratación temporal, pactada en el AES, como una medida temporal se va consolidando como un hecho permanente.

Tabla 3.3. Pactos sociales y datos macroeconómicos.

Año	Fecha	Bandas salariales	Subidas Salariales	Inflación	Conflictos, días de huelgas	Desempleo
1977	-	-	25%	26,4%	16.641	5,6%
1978	Pactos de la Moncloa	20-22%	20,5%	16,5%	11.550,9	7,4
1979	ABI	-	14,1%	15,6%	18.917,0	9,1%
1980-81	AMI	13-16% 11-15%	15,3% 13,2%	15,2% 14,4%	6.177,5 5.177,5	11,8% 14,6%
1982	ANE	9-11%	12,0%	14,0%	2.787	18,1%
1985-86	AES	5,5,-7,5	7,4% 8,1%	8,1% 8,3%	2.803,0 -	22,2%
1997	Pactos de Abril	-				20,3

Así, a partir de 1986 hasta 1997 no se alcanza un pacto social de la misma envergadura que los anteriores (aparte de los alcanzados sobre la Formación Profesional y la Reforma de la Seguridad Social). Los Pactos de Abril de 1977, suscritos por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, logran tres acuerdos: el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE), que tenía la finalidad de transformar el empleo temporal en estable, el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), que tenía como finalidad la reforma de su estructura y el Acuerdo de Cobertura de Vacíos (ACV), destinado a regular las condiciones de trabajo ante la ausencia de acuerdos en sectores de actividad dispersos.

Estos pactos ilustran el papel de los sindicatos y empresarios en el intercambio político, en la negociación centralizada y el papel coordinador del gobierno. Aunque muchos pactos sean bipartitos, en todos el gobierno ejerce una notable influencia en la mediación como en el desarrollo legislativo, ejecución y apoyo legal y económico de las medidas acordadas por las partes. O incluso, ante la ausencia de acuerdo de las partes, el gobierno decide habitualmente intervenir en la reforma laboral (como en 1994 lo hizo el gobierno socialista y en el 2000 lo ha hecho el gobierno de derechas).

Uno de los problemas de la coordinación a través de los pactos centralizados se debe a la estructura mixta de la negociación colectiva, que no está suficientemente centralizada, pero tampoco está muy descentralizada. Esta estructura de la negociación colectiva, donde se mezclan convenios de ámbito sectorial, provincial, así como estatales de ámbito sectorial y locales, ha sido una continua fuente de problemas y de discusión. Según algunos analistas, la estructura mixta es la peor que se adapta a las dos grandes opciones estratégicas en discusión: la alternativa liberal y pluralista que propugna la descentralización y la otra alternativa de negociación centralizada.

3.4. Tendencia hacia la convergencia europea en el trabajo y las relaciones laborales.

Desde los años cincuenta la convergencia en el modelo de relaciones laborales se asocia al proceso de modernización que comporta la industrialización.

El argumento central de esta tesis consiste subrayar que la convergencia es un proceso estructural, que supone la adaptación de las instituciones sociales a las exigencias de la economía. Sólo hay un repertorio limitado de posibles respuestas a los problemas funcionales del crecimiento económico. Por consiguiente, las sociedades europeas tenderían hoy a converger hacia un único modelo de organización del trabajo y de relaciones laborales, guiados por patrones independientes de la cultura y la tradición

local. Todas las sociedades buscarían los mismos objetivos de industrialización, que generaría en la población expectativas de progreso y bienestar; avance de la escolarización y educación de la población. En el ámbito del trabajo los imperativos funcionales impondrían una lógica racionalizadora en la organización del trabajo, con objeto de aumentar la eficiencia y la productividad. Mientras que en el ámbito de las relaciones laborales, los imperativos supondrían un proceso de institucionalización del conflicto: o sea, su sometimiento a una red de normas y de procedimientos para su canalización. Además de la creación de normas e instituciones para arbitrar y mediar en las disputas. Por tanto, el orden institucional comportaría una limitación de los objetivos y de la acción a los actores sociales.

En el debate actual esta teoría funcionalista sugiere la **“tesis del efecto organizacional”**, que se apoya en dos argumentos importantes para explicar la convergencia de las relaciones laborales europeas. El primero, afirma la tendencia hacia un nuevo modelo de organización del trabajo. El segundo, apunta a un acercamiento entre los distintos modelos de relaciones laborales (Ortíz, 1999).

a) Tesis convergencia organizacional. Se denomina así porque esta tesis tendencia subraya la influencia de las empresas multinacionales en el proceso de convergencia. La convergencia es el resultado de la acción de las empresas multinacionales, o sea un **“efecto organizacional”** que se deriva de las estrategias de las multinacionales en la organización del trabajo y la gestión laboral. Ésta línea argumental se apoya en tres ideas: en la tendencia hacia nuevas formas de organización del trabajo post-tayloristas; en la tendencia hacia la producción ligera y en el concepto de flexibilidad como criterio de gestión laboral (véase glosario). Así, en primer lugar, sostiene la tesis de la convergencia organización del trabajo. La crisis del taylorismo-fordismo y de la producción en masa tiende a configurar un nuevo modelo de organización del proceso de producción diferente; basado en la pequeña empresa y en las redes de empresas como alternativa al gigantismo taylorista-fordista. Esta línea argumental tiene su corolario en la apología de la especialización flexible, como sostienen Piore y Sabel (1990). Otro argumento lo constituye las nuevas formas de organización del trabajo, de carácter más participativo, trabajo en equipos y con una mayor responsabilidad en los puestos de trabajo que implica mayor cualificación profesional.

En ambos casos, el elemento estructural determinante es el paradigma tecnológico. La tecnología de la producción en serie y estandarizada está cuestionada, cuando no obsoleta por el mercado. La volatilidad y las fluctuaciones del mercado comporta que esta tecnología (de producción en series masivas) sea incapaz de adaptarse a la diversificación de la demanda. Por tanto, el argumento central de la convergencia sostiene que todas las empresas tenderían a la

Lectura recomendada

Una obra de singular importancia en este debate ha sido la **Piore, M.:Sabel, Ch.** (1990): *La segunda ruptura industrial*. Madrid. Alianza Editorial.

Un ejemplo elocuente de esta literatura es el conocido libro de **Womack ; Johns y Ross** (1990): *The machine that change the world*. Nueva York: Rawson Associates, que hace un estudio comparado en catorce empresas multinacionales del automóvil.

adopció de tecnologies més versàtils y flexibles; lo que permitiría producir de forma diversificada y variada.

En segundo lugar, además de la tecnología, otro elemento de convergencia lo constituye la adopción de los sistemas de producción justo a tiempo (Just-in-Time), así como los sistemas de producción ligera, que permitiría a las grandes empresas flexibilizar el proceso de producción mediante la descentralización y la subcontratación de la producción y los servicios.

Y, en tercer lugar, la gestión flexible de la fuerza de trabajo constituiría otro elemento de la convergencia en las empresas industriales y de servicios. El modelo de la gestión flexible de la fuerza de trabajo se puede representar con una figura de tres anillos concéntricos. El núcleo o anillo central se sitúa la flexibilidad interna y cualitativa, basada en la polivalencia de las cualificaciones y en la movilidad interna de la plantilla. En el anillo intermedio, se ubica el empleo periférico, mediante un tipo de flexibilidad cuantitativa (como los contratos temporales y eventuales, el trabajo a tiempo parcial, en fines de semana y algún tipo de empleo ocasional beneficiados por subvenciones a la formación). Y en el tercer anillo se localiza el empleo a distancia (subcontratas de obras y servicios; tareas externalizadas y servicios contables, de auditoría, fiscales y otros).(i)

Concepto de flexibilidad.

La flexibilidad se puede definir como la capacidad para ajustar cuantitativamente y cualitativamente el uso de la fuerza de trabajo acorde con las variaciones de la actividad productiva. Se puede definir cuatro tipos de flexibilidad: funcional, numérica, temporal y salarial.

1) La flexibilidad funcional se refiere a la capacidad para adaptar las cualificaciones de los empleados a una amplia variación de requerimiento de las tareas, lo que se ejecuta mediante la movilidad interna y la polivalencia de la fuerza de trabajo.

2) La flexibilidad cuantitativa se refiere a las unidades de fuerza de trabajo a emplear según las variaciones de la demanda. Generalmente este tipo de flexibilidad se expresa mediante la contratación temporal, los contratos por obra y servicios, la externalización de tareas y la subcontratación.

3) La flexibilidad temporal implica variación en los patrones de la jornada laboral en función de la variación de la demanda. Este tipo de flexibilidad se expresa en el trabajo a turnos, la distribución irregular del tiempo de trabajo y otras formas de reorganización de la jornada laboral.

4) Y la flexibilidad salarial, está relacionada con los cambios en las formas de retribución salarial, con el tránsito de la estructura salarial uniforme y estandarizada a nuevas estructuras más individualizadas, que tratan de incorporar una gran variedad de elementos para estimular la motivación, la disponibilidad de la fuerza de trabajo y la mejora de las cualificaciones.

Estas cuatro formas de flexibilidad se aplican simultáneamente en las empresas. Si exceptuamos la flexibilidad salarial, podemos ilustrar el desarrollo del concepto de flexibilidad por medio de una matriz que relaciona, por un lado, la flexibilidad externa de forma cuantitativa (según el estatus del empleo) y cualitativa (según la organización del proceso de producción). Y, por otro lado, la flexibilidad interna que puede adoptar una forma cuantitativa (a través del tiempo de trabajo) o bien una forma cualitativa (a través de la organización del trabajo).

Tabla 3.4. Matriz con diferentes formas de flexibilidad.

Formas de flexibilidad.	Flexibilidad cuantitativa.	Flexibilidad cualitativa.
Flexibilidad interna.	Contrato estable. Contrato de duración determinada. Contrato temporal a través de Empresas de Trabajo Temporal. Contratos por obra y servicios. "Flexibilidad numérica."	Sistema del proceso de producción. Subcontratación. Externalización tareas. Trabajadores autónomos. "Flexibilidad en la producción."
Flexibilidad externa.	Tiempo de trabajo Trabajo a tiempo parcial. Horas extras. Turnos y fines de semana. Variación de las horas de trabajo semanales. Jornada irregular. Disponibilidad horaria. "Flexibilidad temporal."	Organización del trabajo. Polivalencia y recualificación. Trabajo en equipos autónomos. Grupos de proyecto. Responsabilidad, implicación y participación. Enriquecimiento de tareas. "Flexibilidad funcional."

Fuente: Goudswaard, A; de Nanteuil, M (2000). Flexibility and working Conditions. A qualitative and comparative study in seven EU Members States. Dublin: European Foundation.

En pocas palabras, desde la tesis del *efecto organizacional* se subraya la confluencia europea en las *reglas sustantivas* que regulan las tareas a desempeñar, la organización de la flexibilidad, el contenido del trabajo, las reglas de retribución salarial y la confluencia en la política de gestión de los recursos humanos.

b) Convergencia en los sistemas de relaciones laborales. Esta argumentación consiste en poner de manifiesto las consecuencias que tiene la actuación de las empresas multinacionales sobre el conjunto de las relaciones laborales. En este sentido, las multinacionales tratan de que sus prácticas sean ajenas a los usos, costumbres y tradiciones de las relaciones laborales en el país receptor, cambiando con ello el equilibrio de poder entre empresas y sindicatos. De este modo, el "*efecto organizacional*" sería aquella dinámica mediante la cual una organización empresarial multinacional desarrolla y acentúa sus propias peculiaridades, su estilo de gestión y su cultura corporativa por encima de las instituciones locales y relativamente independientemente del marco jurídico de las relaciones laborales nacionales.

Las nuevas formas de gestión de recursos humanos parecen converger en una manera de *multiregulación o procedimientos de regulación diversificada*; lo que significa la ruptura con un patrón único de racionalidad reguladora y una tendencia a la *balkanización en la regulación laboral*. La novedad estriba en que esta tendencia a la regulación diversificada se refuerza en el ámbito de la empresa porque la reestructuración ha facilitado a los empresarios recuperar la iniciativa en la organización del trabajo; la innovación tecnológica y en la introducción de nuevas formas de

gestión de la fuerza de trabajo y en reducir el papel de la negociación colectiva.

Esta orientación de homogeneización la impulsarían las empresas multinacionales desde estructuras unificadas de dirección de recursos humanos; lo que supone imprimir una convergencia en los métodos de gestión laboral que paulatinamente se van extendiendo a otras empresas por efectos miméticos y de modernización; lo que a la postre acaba por modificar los sistemas nacionales de relaciones laborales. Lo hace converger bajo determinadas pautas más o menos similares. Esta tendencia se ha visto reforzada en la última década gracias al mercado único europeo, a las fusiones de empresas y a las inversiones de las multinacionales.

¿De las relaciones laborales a las relaciones de empleo?.

En los dos últimas décadas se ha venido registrando una profunda transformación de las relaciones laborales como pone de relieve algunos autores (Kochan, Katz, Mckersie, 1993; Martín Artiles, 1995 y Baumont, 1995). Las transformaciones vienen de la mano de las políticas de recursos humanos desarrolladas por las empresas multinacionales y comporta ciertos elementos de convergencia, que se pueden resumir en el paulatino abandono en las prácticas de las relaciones tradicionales y la utilización de nuevas formas de gestión integradoras.

1) Por un lado, se puede colegir la existencia de un cierto tránsito en la gestión de las relaciones laborales. Así, podríamos hablar del tránsito de un sistema industrial tradicional (y más o menos homogéneo) hacia otro caracterizado por la diversificación de la gestión. Los rasgos generales y abstractos del modelo tradicional industrial los podemos resumir en una tendencia a la estabilidad, al reconocimiento y la legitimidad de los sindicatos; una tendencia a la tutela de los órganos de representación de los sindicatos en la empresa; por el dominio de una pauta común en la regulación de las condiciones de trabajo; por una tendencia a la centralización de la negociación colectiva. En el nivel de empresa la referencia dominante del modelo tradicional ha sido el convenio colectivo como medio para canalizar, ordenar y uniformizar las relaciones laborales; a lo que se añade la existencia de una cierta homogeneidad en las bases de representación de los sindicatos (que podemos representar metafóricamente por la figura del "obrero-masa", orientado en una perspectiva conflictiva y antagónica), así como la existencia de una base afiliación militante, movilizadora y relativamente unida. En cuanto a los empresarios cabe destacar un escaso interés en la participación e implicación de los trabajadores en la empresa, y, por el contrario, en la prescripción taylorista de los puestos de trabajo, estables, pero limitados en contenido, autonomía, responsabilidad y capacidad de iniciativa (Martín Artiles, 1995; Sisson, 2001).

2) Por otro lado, el modelo de gestión laboral emergente (resultante de la reestructuración de los años ochenta y noventa) se ha venido caracterizado por una tendencia a la descentralización de la negociación colectiva; por dotar de mayor importancia a la dimensión territorial y locales, lo que lleva consigo la aparición de nuevas formas de regulación: como la mesoconcertación y la microconcertación. No se trata de una ruptura radical, sino de formas combinadas de regulación a distintos niveles. Pero sin duda, un nuevo rasgo es la tendencia a la deslegitimación o al menor reconocimiento de los sindicatos. Incluso se ha venido debilitando el papel referente del convenio colectivo como institución reguladora de las condiciones de trabajo en el nivel de empresa. A ello se añade la aparición de pactos complementarios al convenio establecidos y destinados a incentivar y motivar a grupos de trabajadores o empleados (con cualificaciones profesionales específicas que formarían parte del anillo central citado anteriormente); a lo que se debe sumar también la aparición de formas individualizadas de relaciones laborales. Por tanto, las nuevas formas de gestión emergentes se caracterizarían por la pauta integradora, por el énfasis en la cooperación y la implicación con los objetivos de competitividad empresarial, por la descentralización de la negociación colectiva y por la diversidad en las formas de regulación. Kochan, Katz y Mckersie (1993) resumen esta tendencia subrayando tres cambios presentes en las nuevas formas de gestión: cambia los supuestos del consenso, cambia los valores empresariales y cambia el poder de los sindicatos.

c) Críticas a la teoría de la convergencia. Las críticas a la teoría de la convergencia subrayan la importancia que tiene la cultura, las costumbres, las tradiciones y las instituciones locales, así como el marco jurídico y político en modelar y limitar la acción de las empresas multinacionales. Esta tesis ha tratado de demostrar el “*efecto societal*” en contraposición al “*efecto organizacional*” (véase Maurice; Sellier; Silvestre, 1987).

El “*efecto societal*,” que sostiene la perspectiva neoinstitucionalista, pone de relieve que (a pesar de la convergencia en determinados aspectos) la permanencia de los marcos normativos y los sistemas de reglas constriñen la acción de las multinacionales. Así, desde esta perspectiva se trata de explicar como las instituciones conforman e influyen en los resultados y en las estrategias de los actores. Las instituciones constituyen un marco que impone limitaciones a la acción racional de los individuos y de las organizaciones (aunque también, por otro lado, las instituciones son el resultado de la interacción de los actores). Dicho de otra manera, las instituciones son el resultado de una construcción social y proporciona reglas formales, procedimientos y normas mediante las cuales tienden a reproducir las pautas de comportamiento que hacen que permanezcan más o menos estables muchos de los elementos de los sistemas nacionales de relaciones laborales.

Las instituciones sociales, los actores, las costumbres, los reglamentos, las reglas formales e informales, la tradición de acuerdos y los estatutos que gobiernan las relaciones entre las empresas, sufren cambios moderados. Pero también se adaptan y acomodan al nuevo contexto. La supervivencia de las instituciones depende del nivel de confianza que generan en su entorno en relación a sus funciones y responsabilidad. Por tanto, no puede hablarse de una tendencia hacia un único modelo de relaciones laborales europeo, sino de adaptaciones de los sistemas nacionales a un nuevo contexto más amplio.

Con todo, podemos colegir entre estas dos tesis opuesta una síntesis intermedia para tratar de explicar simultáneamente la permanencia y el cambio en las relaciones laborales. Así, en la literatura especializada se puede observar, a través de estudios empíricos, una tendencia más nítida a la transformación de la organización del trabajo y de las relaciones laborales en el nivel micro, a la vez que permanecen otros elementos institucionales.

Rasgos y desafíos en la convergencia europea: ¿hacia la europeización de las relaciones laborales?.

El lento proceso de la convergencia europea se puede enumerar y resumir en siete grandes puntos de discusión que vienen marcando dicha tendencia, como son la precarización del empleo; el papel del Estado como empleador; la debilidad de los actores sociales, la europeización de las relaciones laborales, la coordinación de la política de empleo, la insuficiencia de los instrumentos de política monetaria, la desigualdad de las fuerzas sindicales, la descentralización de la negociación colectiva y sus futuros escenarios.

OBSERVATORIO EUROPEO DE RELACIONES INDUSTRIALES (EIRO). Si el lector está interesado en tener información de la coyuntura laboral puede consultar EIRONLINE:
<http://www.eiro.eurofound.ie>

- 1) **Precarización del empleo.** En primer lugar, en muchos países europeos se tiende a aumentar la polarización social y la segmentación del mercado de trabajo, aunque en muy distinto grado. La precarización del empleo y el incremento de la población laboral no cubierta por convenios colectivos ni protegida por alguna forma de representación de intereses. Esta polarización está asociada con la crisis del modelo de empleo estable keynesiano-fordista y el auge del nuevo modelo de empleo neoliberal y flexible. La variedad de situaciones depende, obviamente, del contexto institucional y de la capacidad de regulación de los actores colectivos nacionales. Por ejemplo, en un extremo tenemos los países escandinavos que mantienen sus altos niveles de protección social y de sindicalización. Incluso la afiliación sindical es alta gracias al empleo público de las clases medias profesionales y urbanas. En efecto, el importante volumen de empleo público comporta una afiliación sindical notable que ha contribuido al mantenimiento del Estado del Bienestar. En el otro extremo, tenemos el caso español donde los niveles de protección son mucho más bajos, como también lo es su tasa de sindicalización.
- 2) **El Estado como empleador.** En segundo lugar, el papel del Estado como empleador marca diferencias y similitudes en los procesos de convergencia de las relaciones laborales. Un contraste notable lo podemos encontrar comparando EE.UU con los países escandinavos. En un estudio comparado (Clements; Myles, 1999), se observa determinados aspectos de convergencia respecto a Estados Unidos, como el resurgimiento de las viejas clases medias; la aparición de una nueva “*aristocracia laboral*”; la consolidación de las nuevas clases medias urbanas; la transformación de la clase obrera industrial tradicional y una importante femeneización del empleo. Pero por el contrario, se registra una fuerte divergencia y distancia en el papel del Estado. En Suecia el Estado tiene una implicación importante en la movilidad de la fuerza de trabajo, en la educación, en la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Asimismo, el alto volumen de empleo público, ha limitado los imperativos del mercado y ha contribuido a evitar la precarización del empleo. Por el contrario, en EE.UU, el Estado, tiene una escasa intervención reguladora y un bajo volumen de empleo público, lo que ha contribuido a su mayor precarización. Con todo, hay un elemento comparado común al conjunto de los países europeo: la orientación de su política de empleo no pasa por crear empleo público, sino por las llamadas *políticas activas* que tienen una fuerte orientación hacia el mercado.

Tabla 3.5. Convergencia y divergencia en la sociedad post-industrial (Estados Unidos-Suecia).

Convergencia	Diferencias.
1. Descentralización del capital y de la producción. Reaparición de las viejas clases medias en los 90, que declinaron en los 70. Crisis del gigantismo industrial y emergencia de la pequeña empresa, autónomos y cooperativas.	2. Rol del Estado. Existencia de fuertes diferencias entre los Países Escandinavos y EEUU. Implicación del Estado en la mejora de la Productividad. Estado del Bienestar, redistributivo en los Países Escandinavos.
2. Descentralización del proceso de decisión. Revolución informática: participación e implicación. Reducción trabajo rutinario: NFOT en equipos.	2. Rol de los sindicatos. Fuertes diferencias. Modelo Neocorporatista en los países Escandinavos: altas tasas de afiliación sindical. En EEUU desigualdad en la representación sindical: empresas-sindicalizadas y empresas-no sindicalizadas (close-shop). Debilidad.
3. Nueva Aristocracia Laboral. Grupos de dirección y nivel medio vinculados a los procesos de decisión. Profesiones asociados a consultorías, firmas sftware, clínicas salud, etc.	3. El papel de la historia. Las diferencias se explican por razones históricas ligadas al conflicto social. Tradiciones.
4. Expansión nuevas clases medias. Nuevas clases medias urbanas vinculadas al sector público; sindicalismo sector público (TCO, Suecia).	4. Cultura y actitudes. Diferencias culturales, tradiciones y costumbres. Tradición individualista asociada a la cultura liberal norteamericana. Tradición colectivista asociada a la tradición socialdemócrata escandinava.
5. Femeneización de la fuerza de trabajo. Conflicto y vida pública post-industrial con alta participación femenina (sanidad, administración pública, enseñanza, etc.).	5. Formas de representación políticas diferenciadas. Países escandinavos tradición de “bloques históricos” interclasistas (alianza sindicatos-partido socialdemócrata).. EEUU populismo político.

Fuente: Resumen propio a partir de **Clements; Wallace; Myles, John** (1999): *Relations of Ruling*. Montreal; London; Buffalo: McGill-Queen's University Press.

- 3) **Debilidad instituciones y actores sociales supranacionales.** En tercer lugar, la integración europea no está acompañada por una integración de las instituciones ni de los sistemas de relaciones laborales. Sólo se han creado actores sociales supranacionales (como la CES; UNICE, CEEP), con muy escaso poder y legitimidad negociadora. Por consiguiente, la construcción europea hoy basada únicamente en la lógica del mercado crea un peligro de desregulación laboral. La convergencia europea es vista como una amenaza en los países con una fuerte tradición reguladora, fuertes sindicatos, alta institucionalización y juridificación de los derechos laborales (como Alemania y los países escandinavos)). Por ello, la "convergencia europea" puede comportar hoy desregulación, pérdida de poder de los sindicatos y retroceso en los derechos sociales (Kholer, 1999).
- 4) **Europeización de las relaciones laborales.** En cuarto lugar, a pesar de la amenaza de desregulación que supone la integración del mercado único, también hay que subrayar que se ha iniciado un lento proceso de europeización de las relaciones laborales a partir de la negociación y los acuerdos entre los actores. El Acta Única Europea y las disposiciones de la Carta Social del Tratado de Maastrich han venido impulsando un incipiente esfuerzo por generar una convergencia en los sistemas de relaciones laborales de la Unión Europea. En este sentido la Comisión Europea ha intentado poner en marcha el Área para las Relaciones Industriales Europeas, como institución jurídica interlocutora, que no suplanta la actuación de las instituciones nacionales. Dicha europeización se guía *el principio de subsidiaridad*, lo que significa que son los actores los que formulan los acuerdos y después la Comisión Europea los transforma en Recomendaciones y Directivas. Ejemplo de ellos son las directivas sobre el trabajo a tiempo parcial y el permiso parental para conciliar la vida familiar y laboral. Estos acuerdos forman parte del Diálogo Social Europeo, que tiene dos vertientes, el Diálogo Social Macroeconómico y el Diálogo Social Sectorial. El primero hace referencia a la posibilidad de formular grandes pactos sociales y el segundo trata de formular acuerdos sectoriales, así como promover la negociación colectiva en el ámbito europeo. Un actor posiblemente importante en la futura negociación colectiva serán los Comités de Empresas Europeos, que tienen cada vez una mayor implantación en las empresas multinacionales.
- 4) **Coordinación política de empleo.** En quinto lugar, un elemento importante de la convergencia es la coordinación de la política de empleo, inspirada en el Libro Blanco sobre *competitividad, crecimiento y empleo* e impulsada por el Tratado de Amsterdam (1997). Dicha política se apoya en *cuatro pilares: empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades*. La empleabilidad tiene como objeto mejorar la capacidad de inserción profesional y adaptar a la fuerza de trabajo a los requerimientos de la sociedad del conocimiento. El espíritu de empresa pretende desarrollar la iniciativa privada, la creación y gestión de empresas. La adaptabilidad tienen como finalidad fomentar la capacidad de las empresas y de los trabajadores para modernizar la organización del trabajo mediante el aprendizaje permanente. Y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres pretenden combatir la discriminación por razones de sexo, así como conciliar la vida laboral con la vida familiar. La precondition de esta política de empleo es la Estabilidad Macroeconómica y sus instrumentos son cuatro: a) las Directrices anuales y objetivos transversales; b) los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, c) la Evaluación de las políticas nacionales y d) los Fondos Estructurales. El proceso de coordinación de la política de empleo parte de la elaboración anual de Directrices por parte de la Comisión Europea y el Consejo Europeo, que orientan la elaboración de los planes nacionales de los Estados miembros, que finalmente vuelve a evaluar la Comisión Europea y el Consejo Europeo.
- 5) **Instrumentos política monetaria.** En quinto lugar, los estudios comparados advierten que con la unidad monetaria europea se elimina el uso de la política monetaria como mecanismo de ajuste macroeconómico en el ámbito del estado-nación. La devaluación competitiva desaparece del arsenal de la política económica de los estados nacionales. La alternativa es desalentadora: la flexibilidad salarial y "social" se puede convertir en el único mecanismo de ajuste para las diferencias de productividad y desarrollo económico entre los estados miembros (Sisson, Martin Ariles, 2001).
- 5) **Desigual fuerza sindical.** En quinto lugar, los sindicatos han retrocedido en muchos países, con pérdidas de afiliación y de poder, aunque de forma desigual (en los países escandinavos mantienen su poder gracias al importante volumen de empleo público y a la legitimación de los sindicatos). La implantación de los sindicatos es muy desigual, por un lado se puede afirmar que la concentración de la fuerza sindical se localiza en el sector público y algunas industrias tradicionales en declive (como la minería, siderurgia, construcción naval, etc.). La mayoría de las movilizaciones sindicales en la década de los noventa se localiza en estos sectores. Por el contrario, en el sector de servicios privados los sindicatos tienen dificultades para organizarse y afiliarse a los empleados.

- 6) **Descentralización negociación colectiva.** En sexto lugar, esta pérdida de poder se refleja en el desplazamiento de la negociación colectiva por una descentralizada. La descentralización tiende a reforzar el principio de la autonomía de las partes, lo que puede contribuir a un mayor dinamismo de la negociación en los centros de trabajo, pero también supone el riesgo del sindicalismo microporporatista. La descentralización comporta nuevos riesgos: puede dar lugar a *la micro conflictividad, al conflicto intermitente e ingobernable.*) Asimismo, se viene registrando un declive de la conflictividad industrial tradicional, a la par que aumenta la conflictividad en el sector terciario, muchas veces promovidas por sindicatos y grupos microporporatistas. La terciarización del conflicto tiene repercusiones sociales sobre los usuarios y la ciudadanía en general, lo que hace impopular a esta conflictividad. Las huelgas en sectores como la enseñanza, el transporte, la sanidad y la administración pública puede dañar la imagen de los sindicatos.

La alternativa a la descentralización del pluralismo liberal nos la ofrece el modelo neocorporatista alemán: la **descentralización-coordinada**. Lo que supone mantener centralizadamente los convenios colectivos sectoriales, con una serie de condiciones mínimas e irrenunciables, al tiempo que facilitar (mediante cláusulas abiertas), la posibilidad de negociar y alcanzar acuerdos en determinadas materias en el nivel de empresa. Pero en cualquier caso, también es común la convergencia en la negociación de nuevos contenidos, como los que vinculan el empleo, con la competitividad y la flexibilidad (Traxler, 2000).

- 7) **Escenarios futuros para la negociación colectiva.** En séptimo lugar, este debate sobre el futuro de la negociación colectiva lleva a algunos autores a sugerir cuatro posibles escenarios europeos, donde se combina la descentralización con la coordinación de las relaciones laborales, como sugiere Booth et alii (2001).

Tabla 3.6. Escenarios de futuro para las negociación laboral en Europa.

<p>Escenario 1. Descentralización de la negociación colectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad de los salarios a las condiciones concretas de productividad de las empresas. • Bajos costes de coordinación sindical y empresarial. • Riesgos de debilitamiento de los sindicatos. • Riesgos de microconflictividad. 	<p>Escenario 2. Coordinación macroeconómica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pactos sociales a escala de la Unión Europea. • Diálogo social social macroeconomico entre la CES, UNICE, CEEP, ECOFIN y Banco Central Europeo. • Coordinación de la negociación colectiva. • Altos costes de coordinación sindical y empresarial.
<p>Escenario 3. Coordinación de la negociación colectiva a nivel de la Unión Europea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unificación de las estrategias empresariales y sindicales. • Coordinación transnacional en la negociación de materias (salario, jornada, etc). • Liderazgo de algunos sectores económicos y sindicatos europeos (p.e. IG Metall) 	<p>Escenario 4. Combinación descentralización con alguna cooperación transnacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negociación descentralizada, pero adaptada a la tradición y la cultural nacional y local. • Coordinación a través de los Comités de Empresas Europeos. • Recursos a distintos tipos de flexibilidad en el ámbito nacional.

Escenario 1. Descentralización de la negociación colectiva. Este primer escenario supondría continuar con la actual tendencia hacia la descentralización, particularmente trataría de ajustar los salarios a las situaciones específicas de las empresas, a su nivel de productividad, lo que factiblemente facilitaría vincular más estrechamente la negociación del empleo con la mejora de la eficiencia. En este escenario, las empresas dispondrían de una estructura más flexible de la negociación colectiva para adaptarse rápidamente a las variaciones del mercado. Pero el riesgo es que los sindicatos serían más vulnerables; su representación tendería a disminuir el grado de cobertura de la negociación colectiva y los sindicatos perderían influencia fuera de la empresa. Aunque, por el contrario, la mayor cercanía a sus bases de representación podrían mejorar la participación de los trabajadores y reforzar la legitimidad de los comités de empresas y de los sindicatos. Este escenarios supondría la americanización de las relaciones laborales europeas, pero también un riesgo de conflictividad e ingobernabilidad de las relaciones laborales.

Escenario 2. Coordinación macroeconómica a nivel de la Unión Europea. Para la construcción de este escenario es necesaria la reconstrucción del consenso keynesiano. O sea, una decidida política de intervención de las instituciones sociales y gubernamentales en la económica. En este sentido, el Diálogo Macroeconómico, actualmente reclamado por la Confederación Europea de Sindicatos, supondría entablar negociaciones tripartitas, con las asociaciones empresariales UNICE y CEEP, con el ECOFIN (ministros de economía de los estados miembros) y con el Banco Central Europeo. Quizás este escenario podría ser factible en caso de inflación como resultado de la Unión Monetaria Europea y la puesta en marcha del Euro. En este caso, la inflación podría acelerar la necesidad del *intercambio político* para

moderar el crecimiento de los salarios, lo que podría ser compensado a través de políticas fiscales con carácter redistributivo. Sin embargo, este escenario supondría altos costos de coordinación para todos los actores. Otro riesgo, es que en caso de fuertes oscilaciones del ciclo económico, las políticas fiscales serían insuficientes para cumplir su función redistributiva.

Escenario 3. Coordinación de la negociación colectiva a nivel de la Unión Europea. Este tercer escenario si diferencia del anterior en la ausencia del Diálogo Macroeconómico, en la no implicación de las autoridades europeas. Pero sería posible una coordinación en la medida que los costes laborales y la competencia hace cada vez más interdependiente la acción de los sindicatos en los distintos países, así como la de los empresarios. Esta coordinación ya existe, tiene una creciente importancia en los sindicatos metalúrgicos de Alemania, Bélgica, Holanda y Austria. Posiblemente, esta coordinación se comience a plantear en aquellas economías que tiene un mayor grado de interdependencia regional entre ellas (por ejemplo, España y Portugal). La extensión de este modelo de coordinación podría suponer la construcción de un sistema relativamente unificado de relaciones laborales en Europa; una coordinación transnacional en algunas industrias y una coordinación de las pautas de negociación. Sin embargo, el coste de la coordinación también sería alto y con muchos obstáculos (culturales, tradiciones, costumbres, marco legal, lingüístico, etc.).

Escenario 4. Combinación descentralización/cooperación transnacional sectorial. Este escenario es más próximo a la realidad actual y se ajusta a la diversidad y heterogeneidad de las culturas y tradiciones de las relaciones laborales europeas. Sería una combinación de los escenarios 1 y 3. Por un lado, se podría configurar sobre un modelo de negociación colectiva descentralizada y controlada para las empresas que operan en ámbitos locales y nacionales. Y, por otro lado, la negociación estaría coordinada a través de los Comités de Empresas Europeos en las empresas multinacionales y con el apoyo de las Federaciones de Rama de la Confederación Europea de Sindicatos. En este escenario los sindicatos podrían ganar parte del poder que ha perdido en el plano del estado-nación. Los costes de la coordinación serían menores que en los escenarios más centralizados.

Resumen

Los actores de las relaciones laborales europeas presentan unas características muy diversas en los países europeos y Norteamérica. Las diferencias estriban en causas estructurales, como el tipo de economía y de actividad industrial. Pero también influye el tipo y tamaño de las empresas, así como en las diferencias del marco político y jurídico. Además de los factores estructurales, en la configuración de los actores juega un papel importante las diferencias ideológicas y culturales. Estas tienen raíces históricas y se manifiestan en distintas tradiciones y costumbres, cuyo resultado es la formación de distintos modelos de relaciones laborales, diferentes modo de organización y de acción para sindicatos y organizaciones empresariales.

No existe un único modelo europeo de relaciones laborales. Pero si hay una serie de características comunes que resaltan por contraste frente al modelo anglo-americano. Hoy el proceso de convergencia europea no sólo ha venido propiciando estudios comparados, sino que también ha dado lugar a un largo debate académico y político en torno a las estrategias idóneas para afrontar la globalización y la integración regional en Europa. El debate se resume en dos opciones polarizadas: pluralismo voluntarista, inspirado en el modelo anglo-americano versus neocorporatismo, inspirado en el modelo escandinavo y particularmente en el modelo de renano. En medio de estos dos polos tendríamos al modelo español y latino en general, calificado como de pluralismo medio (o corporatismo medio).

En el fondo de este debate entre pluralismo y neocorporatismos tenemos una discusión sobre la orientación del capitalismo europeo. La globalización económica viene auspiciando el dominio de la lógica neoliberal, la erosión del derecho colectiva, la desregulación laboral, al mismo tiempo que fortalece a la lógica disciplinaria del mercado. *“Más mercado, menos estado. Más empresa y menos sindicato”* resume de forma lapidaria la orientación de la política económica liberal y del fundamentalismo de mercado. La respuesta a esta tendencia consiste en reclamar críticamente un papel más activo de las instituciones sociales en la economía. Los sindicatos europeos vienen reclamando la construcción de una Europa Social, al tiempo que han tratado de marcar y reforzar las diferencias generales existente en el modelo europeo de relaciones laborales como alternativa al modelo liberal anglo-americano. En otras palabras, la cuestión de fondo nos remite de nuevo al debate de las relaciones entre instituciones sociales y economía. Y a la discusión sobre el dominio de la lógica política sobre la lógica del mercado.

Ejercicios de autoevaluación.

1. ¿Cuáles son las diferencias entre el sindicalismo adversario y de control?
2. ¿Cuáles son las diferencias entre representación y representatividad sindical?
3. ¿Cuáles son las diferencias entre los sistemas de representación inclusivo y los de base sindical?
4. ¿Por qué son contradictorias las funciones de representación del delegado sindical?
5. ¿Qué entendemos por las dos lógicas de la acción empresarial?
6. ¿Por qué la acción colectiva de los empresarios se ha caracterizado por el minimalismo organizativo?
7. ¿Cuáles son las características del paternalismo en las relaciones laborales?
8. ¿Qué son los grupos de presión?
9. ¿Cuáles son las características de la gestión de recursos humanos?
10. ¿Cuáles son las características del modelo integrador de estado keynesiano-fordista?
11. ¿Qué significa la desmercantilización relativa del trabajo?
12. ¿Cuáles son las diferencias entre la tesis del pluralismo liberal y la tesis del neocorporatismo?
13. Comparar el modelo de relaciones laborales europeo y el estadounidense.
¿Qué ventajas e inconvenientes presentan ambos modelos?
14. ¿Qué entendemos por flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo?

Soluciones

1.

La tradición del sindicalismo adversario se encuentra asentada en el ámbito anglosajón, caracterizado por una importante participación y movilización de sus bases, pero con escasa participación en los órganos de gestión de las empresas. El sindicalismo de control representa la tradición germánica, basada en una poderosa organización y en la idea de poder social, véase apartado 1.2.2. Confróntese también con apartado 1.2.1 en lo referente al sindicalismo de oficio.

2.

La representación es un concepto cuantitativo que se basa en el cómputo del número de afiliados y es la forma de medición de la fuerza del sindicalismo asociativo en el área anglosajona. Por el contrario, la idea de representatividad supone una noción cualitativa que se apoya en criterios de proporcionalidad política y de audiencia electoral, como ocurre en los países latinos (consúltese apartado 1.3).

3.

Los sistemas de representación inclusivos proporcionan cobertura a todos los trabajadores, como es el caso de los Comités de Empresa. Los sistemas de representación de base sindical ofrecen cobertura limitada a los propios afiliados a determinado sindicato (véase apartado 1.4).

4.

Las funciones del delegado sindical se construyen a partir de la representación de los intereses de los trabajadores en los centros de trabajo. Pero también sus funciones consisten en mediar y participar en los órganos de gestión en la empresa, lo que supone una presión integradora. También las funciones del delegado consisten en representar al sindicato. Sin embargo, estas tres funciones pueden entrar en colisión en determinados momentos, por ello las funciones del delegado resultan a veces contradictorias (véase apartado 1.4).

5.

La acción empresarial es compleja, como se muestra en el cuadro 2.1. Los empresarios combinan dos formas de acción: por un lado, individual y colectiva y, por otro lado como empleadores y emprendedores. La combinación de estas cuatro posiciones nos muestran un tipo de acción compleja (véase apartado 2.2).

6.

Históricamente los empresarios han sido reticentes a una acción colectiva que les suponga una excesiva disciplina y unidad de posiciones que implique límites como empresarios individuales. En efecto, la acción colectiva de los empresarios puede entrar en colisión con los intereses individuales de los empresarios. Por ello, los pactos de las organizaciones empresariales como empleadores tienden a ser genéricos y de mínimos para posibilitar la acción individual, o sea el pacto o acuerdo en el nivel de empresa o centro de trabajo (apartado 2.2).

7.

El paternalismo es un estilo de gestión empresarial conservadora y se apoya en mecanismos tradicionales de autoridad, como la obediencia, el respeto a la costumbre y tradiciones. Consúltese apartado 3.5.

8.

La gestión de recursos humanos se caracteriza por propiciar un nuevo estilo de gestión individualizado (y a veces antisindical). Esta gestión se apoya en programas de mejora de la calidad del trabajo, en estrategias de comunicación y en tratar de identificar a los trabajadores con los objetivos y valores de la empresa (consúltese apartado 2.3).

9.

Los grupos de presión son asociaciones empresariales que tratan de influir en los procesos de decisión económica y política, pero sin tratar de ocupar el poder (consúltese apartado 2.4).

10.

Las funciones integradoras del Estado keynesiano fordista forman parte del Pacto o Contrato Social de postguerra. Se puede representar estas funciones a partir del concepto de sistema, que nos permite ilustrar la interdependencia entre el subsistema económico, el subsistema de Bienestar y el subsistema de Relaciones Laborales (consúltese apartado 3.2).

11.

La idea de desmercantilización relativa del trabajo hace referencia al papel de protección que tiene el derecho del trabajo frente al mercado. El derecho del trabajo trata de ofrecer garantías individuales y colectivas para corregir la asimetría de poderes entre capital y trabajo (consúltese apartado 3.2.2).

12.

El debate entre pluralismo liberal y neocorporatismo tiene una especial importancia en el proceso de convergencia europea y en la estrategia de los actores. En el fondo de la cuestión subyace distintas concepciones del capitalismo (consúltese apartado 3.3.1).

13.

No existe un único modelo de relaciones laborales europeo. Pero por contraste si se observa una serie de pautas comunes frente al modelo de relaciones laborales norteamericano. Esta discusión se ha avivado en los últimos años debido al proceso de globalización. Ambos modelos presentan ventajas e inconvenientes que el lector puede encontrar en el apartado 3.3.2.

14.

El concepto de flexibilidad constituye hoy una cuestión central en el debate y en las estrategias empresariales. Se puede considerar un elemento de convergencia asociado al *efecto organizacional*. Esto es, las empresas multinacionales vienen impulsando una gestión de la fuerza de trabajo muy parecida en todos los países para adaptar la fuerza de trabajo a las variaciones de la demanda (véase apartado 3.3).

Glosario.

Comités de Empresas Europeos.

La Directiva Europea de Comités de Empresa (1994/45/CE) nace a partir de la experiencia de acuerdos ya registrados en grandes empresas multinacionales en la década de los ochenta y tiene por objeto facilitar la participación de los trabajadores en las empresas, así como el derecho de información y consulta, aunque con carácter subsidiario a la legislación laboral existente en el país. Posteriormente la Directiva 97/74/EC ha contribuido a la extensión de los Comités de Empresa Europeos mediante su implantación obligatoria. Los Comités son órganos de representación de los trabajadores de todos los países donde esté instalada la empresa. Se considera empresa de dimensión comunitaria aquellas que cuenten con más de 1000 empleados en el conjunto de los Estados miembros.

Codeterminación (Mitbestimmugsgesetz).

En Alemania la Codeterminación cubre dos niveles distintos de participación de los trabajadores: en los Consejos de Empresa y en el Consejo de Administración. La codeterminación es paritaria en los Consejos de Administración de las grandes empresas siderúrgicas y mineras, aparece por primera vez con la Ley de 1951. Posteriormente, en 1952, la Ley de Constitución de Comités de Empresa otorga 1/3 de la representación en los Consejos de Administración a los trabajadores, en aquellas empresas comprendidas entre 500 y 1999 empleados. La Ley de 1976 otorga un número igual de representantes de los trabajadores y de accionistas en los Consejos de Administración en las empresas con más de 2000 empleados. La codeterminación supone la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones estratégicas de las empresas, aunque sólo afecta al 25% de los trabajadores alemanes. Véase **Zagelmayer, S.** (1998). "700 companies covered by Co-determination Act." Dublin: Eiroline, <http://www.eiro.eurofound.ie>

Estructura y acción.

La relación entre estructura y acción han ocupado un lugar importante en el debate teórico. En las relaciones laborales hoy se conviene en admitir que estas dos dimensiones son compatibles. Por un lado, las estructuras generan patrones de estabilidad. Poseen una realidad independiente de la acción humana. El papel de los actores viene condicionado por las estructuras. Por otro lado, desde la perspectiva de la acción, se admite que las estructuras limitan la acción pero no la determinan. Los actores colectivos son sujetos históricos y culturales con estrategias y objetivos propios.

Europeización.

El término europeización (de las relaciones sociales) hace referencia a la convergencia europea a través de la acción e interlocución de los actores sociales. Se trata de una interpretación diferente a la lectura neofuncionalista, que entiende la convergencia europea como un imperativo estructural impuesto por la lógica de la economía; así la convergencia sería el resultado de un "efecto inducido" por la economía. Por el contrario, el concepto de "europeización" hace pone el acento en las estrategias de los actores, en la creación de redes e instituciones a partir

de la acción de las bases de representación sindical y empresarial. El Diálogo Social Europeo es el foro que puede propiciar el desarrollo de la europeización de las relaciones laborales.

Globalismo.

Es una idea que expresa el predominio de la lógica del mercado. Se trata de una ideología (neoliberal) que trata de sustituir los argumentos políticos por argumentos económicos y mercantiles.

Globalidad.

Hace referencia a la interconexión e interdependencia de las sociedades y la economía, pero se trata de fenómenos ya antiguos iniciados a finales del siglo XIX.

Globalización.

Este concepto se refiere al creciente proceso de internacionalización de la economía en las dos últimas décadas, en las cuáles han aumentado el flujo de bienes, servicios y tecnología a través de las fronteras nacionales. Este proceso supone una creciente interdependencia de las economías nacionales. La globalización comporta una creciente liberalización de las fuerzas del mercado y la pérdida del poder regulador del Estado-nación. La globalización no sólo es un cambio económico en relación a etapas precedentes del capitalismo, se trata también de un cambio cualitativo con significado político porque debilita el papel de las instituciones y actores sociales.

Glocal.

Es un neologismo que expresa una síntesis entre globalización y localización. La globalización significa también un acercamiento entre las culturas locales. Por ello, la noción glocal alude a elementos contradictorios, donde aparecen por un lado la influencia cultural de la globalización al tiempo que también aparecen, por otro lado, elementos propios de la cultura local. **Beck** (1998): *¿Qué es la globalización?*. Barcelona: Paidós.

Modernización.

La modernización es un proceso histórico y cultural que deriva de la idea de progreso, que tiene un contenido moral, vinculado a las mejoras de las condiciones de vida. La modernización se asocia a la industrialización y al desarrollo tecnológico y científico, pero también a la extensión de la democracia política y económica. En este sentido, la modernidad se entiende como una revolución de las fuerzas productiva que ha impulsado la transición desde las sociedades agrarias a las industriales.

Pluralismo.

El pluralismo puede definirse como un sistema de intermediación de intereses en el que las unidades constituyentes se organizan en un número no especificado de categorías múltiples, voluntarias, competitivas, no jeraquizadas en su ordenación y autodeterminadas (según el tipo de ámbito de los intereses), categorías que son particularmente autorizadas, reconocidas, subvencionadas, creadas o controladas de otra forma en la selección de sus líderes o articulación de intereses por el Estado, y que no ejercitan el monopolio de la actividad representativa en el seno de sus respectivas categorías." (Schmitter, Ph.; Lehbruch, G. (edit). Citado por Carlota Solé (1999): *Las organizaciones empresariales en España*. Barcelona: EUB).

Sistema Ghent.

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

Tasa Tobin.

Recibe el nombre del premio Nobel de Economía James Tobin, quien en 1971 concibió la idea de establecer una tasa sobre las transacciones de divisas. La finalidad de esta tasa es vincular a los inversores de forma duradera con sus acciones, reducir la velocidad de las transacciones y de la especulación. Originalmente se trataba de una propuesta para amortiguar los tipos de cambio, de manera que la moneda no fluctuaran tanto. En cada cambio de una moneda a otra se impondría una tasa del 0,5% sobre el volumen de la transacción con el objetivo de disuadir a los especuladores. De esta forma se podría conseguir un margen de maniobra para los bancos emisores de los países pequeños y del tercer mundo, lo que le podría permitir oponerse a los dictados del mercado financiero. Hoy, con el comercio electrónico el problema especulativo ha aumentado mucho, poniendo en riesgo a las economías de los países del tercer mundo. De ahí que la tasa Tobin se conciba ahora también como una forma de imposición fiscal cuyos fondos podrían contribuir al desarrollo de los países del tercer mundo.

Bibliografía Básica.

Aguar, M.J.; Casademunt, A.; Molins, J. (1999). Las organizaciones empresariales en la etapa de la consolidación democrática (1986-1997). Unión Europa, desconcertación y diálogo social, (págs. 53-78). [En **Miguel, F. Prieto, C.** Las relaciones de empleo en España. Madrid. Siglo XXI.]

Baylos, A. (1999). "La intervención normativa del Estado en las relaciones laborales colectivas." [Miguel, F. Prieto, C. op. cit. págs. 239-258]

Kohler, H.D. (1999). "Las relaciones laborales españolas en el marco Europeo." [Miguel, F.; Prieto, C. op. cit. págs. 399-434].

Miguel, F. (1999). "Presente y futuro del sindicalismo en España." [En Miguel, F. Prieto, C. op. cit. págs. 191-212].

Estos cuatro artículos se encuentran en la referida compilación donde se da cuenta del estado de la cuestión en España. El libro en su conjunto tiene un interés especial, por su enfoque interdisciplinar y por su actualidad. Por ello recomendamos este libro y porque contiene otros artículos donde se encuentran otros temas relacionados con el trabajo y las relaciones laborales.

Bibliografía general.

Aglietta, M. (1979). Regulación y crisis del capitalismo. Madrid: Siglo XXI.

Albert, M. (1992). Capitalismo contra capitalismo. Barcelona: Paidós.

Albert, M. (1996). "The single currency US the Model Rhine." Transfer Review, nº 2.

Alós-Moner, Ramón y otros (2000). La transformación del sindicato. Barcelona: Viena-CONC.

Baylos, A. (1991). "La intervención normativa del Estado en materia de relaciones laborales." [En Miguel, F. Prieto, C.: Las relaciones laborales en España. Madrid. Siglo XXI]

Beaumont, P.B. (1995): The future of employment relations. London: Sage.

Beck, U. (1998). ¿Qué es la globalización?. Barcelona. Paidós.

Block, Richard N. (2001). "Collective bargaining, competitiveness and employment in the United States". Brussels. Transfer Volumen 7 nº 4.

Brugiavini, Agar, et. Alii (2001). What do Unions Do to the Welfare States). Milan: Fondazione Rodolfo Debenedetti.

Booth, Alison et alii (2001). What do Unions do in Europe. Milano. Fondazione Rodolfo Debenedetti.

Boyer, R. (1992). La teoría de la regulación. Valencia: Alfons El Magnànim.

Castells, Manuel . (1996). La era de la información. (Vol.I: La sociedad red). Madrid: Alianza Editorial.

Coriat, Benjamin (1981). El taller y el cronómetro. Madrid: Siglo XXI.

Coriat, Benjamin (1993). Pensar al revés. Siglo XXI. Madrid.

Crouch, Colin; Traxler, Franz (1998): Organized Industrial Relations in Europe. What Future?. Aldershot: Ashgate

Crouch, C.; Pizzorno, A. (1991). El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental. Madrid: MTSS

Esping-Anderson, Gosta (1992). Los tres mundos del Estado de Bienestar. Valencia: Alfons El Magànim.

Esping-Andersen; Gosta (2000): Fundamentos sociales de las economías postindustriales. Barcelona: Ariel.

- Führer, I.M.** (1996). Los sindicatos en España. Madrid: CES.
- Gouwdswaard, A.; de Nanteuil, M.** (2000). Flexibility and Working Conditions. A qualitative and comparative study in seven EU Members States. Dublin. European Foundation.
- Hoffman, Reiner et alii** (1998): The German Model of Industrial Relations between Adaptation and Erosion. Dusseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Hutton, W. (1995). The State we're in. London: Vintage.
- Hyman, Richard** (1981). Relaciones industriales. Una introducción marxista. Madrid. H. Blume.
- Hyman, R.; Ferner, A.** (1994a): Industrial Relations in the New Europe. London: Blackwell.
- Hyman, R.; Ferner, A.** (1994b): New frontier in European Industrial Relations. London: Blackwell.
- Hyman, Richard** (1997): "Trade unions and interest representation in the context of globalisation." Brussels: Transfer Review, nº 3; vol. 3
- Katzstein, Peter** (1987). Los pequeños estados en los mercados mundiales. Madrid: MTSS.
- Kern, H. Schuman, M.** (1988). El fin de la división del trabajo. Madrid: MTSS.
- Kochan, T.A.; Katzx, H.C.; Mckersie, R.B.** (1993). La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos. Madrid: MTSS.
- Köhler, Holm-Detlev** (1995): El movimiento sindical en España. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Lanzalaco, Luca** (1995). "L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali." [En Chiesi, A. Lavoro e relazioni industriali in Europa. Roma: La Nova Italia Scientifica.
- Lembruch** (1991). "Concertación y estructura de redes neocorporatistas." [En Goldthorpe (comp.). Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo. Madrid: MTSS.
- Marsahl, T.H. Bottomore, T.** (1998). Ciudadanía y clase social. Madrid: Alianza Editorial.
- Martín Ariles, A.** (1995). Flexibilidad y relaciones laborales. Madrid: CES.
- Maurice, M.; Sellier, F.; Silvestre, J.-J.** (1987). Política de educación y organización industrial. Madrid: MTSS.
- Miguélez, F.** (2000). "The modernisation of trade unions in Spain. [En Waddington, J.; Hoffman, R. op. cit.]
- Monereo, J.L.** (1996): Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral. Madrid: CES.
- Offe, Claus** (1992). La gestión política. Madrid: MTSS
- Ortiz, Luis** (1999). Convergencia o permanencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo. Madrid: Fundación Juan March
- Pardo Avellandeda, R.; Fernández de Castro, J.** (1991). "Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales en la España democrática, 1977-1990." En Miguélez, F.; Prieto, C. Las relaciones laborales en España. Madrid: Siglo XXI]
- Piore, M.; Sabel, Ch.** (1990). La segunda ruptura industrial. Madrid: Alianza Editorial
- Pizzorno, A.** (1980): I soggetti del pluralismo. Bologna: Il Mulino.
- Poole, Michael** (1993). Relaciones Industriales. Madrid: MTSS
- Quit** (1997). Economía, trabajo y empresa. Madrid: CES.
- Quit** (2000). ¿Sirve la formación para tener empleo?. Madrid: CES.
- Rigby, M.; Serrano, R.** (1997). Estrategias sindicales en Europa: convergencia o divergencia. Madrid: CES.
- Rebollo, O.; Martín Ariles, A.; Miguélez, F.** (1993). El sindicalismo a través de sus protagonistas. Barcelona: CERES-CONC.

- Regini, M.** (2000). *Modelli di capitalismo*. Roma-Bari: Laterza.
- Romagnoli, G.; Della Rocca, G.** (1991). "El sindicato." [En Cella, G.P.; Treu, T. *Las relaciones laborales en Italia*. Madrid: MTSS.
- Sarries, Luis** (1993). *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Zaragoza: Ediciones Mira.
- Schmitter, Ph.** (1985). "La mediación de intereses." Madrid. REIS, nº 31
- Sennentt, R.** (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Sisson, Keith** (1988). "Las asociaciones patronales." [En Bain, G.S. *Relaciones Industriales en Gran Bretaña*. Madrid: MTSS].
- Sisson, Keith** (1987): *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*. Madrid: MTSS.
- Sisson, K.; Martin Artiles, A.** (2001). *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid: CES
- Sisson, K.** (2001). *Pacts for employment and competitiveness. An opportunity for reflecting on the role and practices fo collective bargaining?*. Brussels: Transfer Review Vol. 7/nº 4.
- Slomp, Hans** (1998): *Between bargaining and Politics*: London: Praeger.
- Solé, Carlota** (comp.2000). *Las organizaciones empresariales en España*. Barcelona. PPU.
- Standing, Guy** (1999): *Global labour and flexibility*. New York: MacMillan Press University, 1999.
- Stroby, Carsten et alii** (1997). "The voice of European Business and Industry. The case of UNICE." [En **Flood, P.** *The european Union and the Employment relationships*. Fith IIRA Congres. Dublin: Oak Tree Press]
- Terry, M.** (1991). *Glossary on Industrial Relations in UK*. Dublin: european Foundation.
- Traxler, F.** (2000). "National Pacts and Wage Regulation in Europe." [En **Fajertag, G.; Pochet, Ph.** *Social Pacts in Europe*. Brussels. ETUI.
- Torrow, S** (1994). *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Editorial.
- Touraine, A.; Mottez, R.** (1971). "Clase obrera y sociedad global." [En **Friedman, G. Naville, P.** *Tratado de Sociología del Trabajo*. México: Fondo Cultura Económica.
- Van Waarden, Franc** (1998): "The orgnizational power of employers asociations: cohesion, competitiveness and organizational developement" [En Colin Crouch; Franz Traxler (1998) op.cit.]
- Visser, Jelle** (1992): "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental." Madrid: Revista Sociología del Trabajo, nº 14.
- Waddington, J.** (1995): "UK unions searching for a new agenda." Brussels: Transfer Review, vol.1., nº 1
- Waddington, Jeremy; Hoffman, Reiner** (2000): *Trade unions in Europe: reform, organisation and restructuring*. [En mismo autores: *Trade Unions in Europe*. Brussels: European Trade Unions Institute.]
- Wallace, C.; Myles, J.** (1999). *Relations of Ruling*: Montreal: Mcguill-Queen´s University Press.
- Weber, Henri** (1988). *El patrón de los patronos. El CNPF (1946-1986)*. Madrid: MTSS.
- Womack et alii** (1990). *The machine that change the world*. New York: Rawson.
- Zagelmayer, S.** (1998). "700 companies covered by Co-determination Act." Dublin. Eironline.
- Zapatero, J.A.** (1990): "*Capitalismo social en USA*." Madrid: Revista Economía y Sociología, nº 7.