

P R E S E N T A C I Ó N

CRISIS Y RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO

PERE J. BENEYTO
UNIVERSIDAD DE VALENCIA
PERE.J.BENEYTO@UV.ES

Transcurrida ya una década desde el inicio de la crisis, cuyos efectos sobre el mercado de trabajo y los derechos de los trabajadores han resultado devastadores, algunos indicadores comienzan a dar cuenta de una desigual *reactivación económica* derivada, fundamentalmente, de causas externas (devaluación del euro, caída del precio del petróleo, aumento del turismo, etc.), lo que lejos de legitimar la gestión conservadora de la misma (desregulación laboral, recortes salariales y sociales) pone de manifiesto la urgente necesidad de garantizar la *recuperación social* en términos de derechos, trabajo decente y salarios dignos.

Tras una primera fase de crisis financiera (la *gran recesión*), los años siguientes se caracterizaron por el despliegue de estrategias concertadas entre patronales y gobiernos para imponer una transformación radical del modelo social europeo y, en muchos países, del propio sistema de relaciones laborales (la *gran agresión*), lo que habría roto los frágiles equilibrios alcanzados durante décadas de diálogo social y agravado profundamente la asimetría entre capital y trabajo, debilitando a través de reformas laborales desreguladoras los tres dispositivos colectivos que históricamente han actuado en defensa y protección de los trabajadores (intervención sindical, regulación legal y cobertura negocial), provocando con ello una *gran regresión* en términos de derechos garantistas, vulnerabilidad laboral y desigualdad social.

La evolución del ciclo económico demuestra que si bien las causas de la crisis no radicaban en el mercado de trabajo y su supuesta rigidez sino en la especulación financiera y la debilidad del sistema productivo, se la ha utilizado como pretexto para cambiar el modelo social y promover una ingente transferencia de rentas del trabajo al capital devaluando derechos y condiciones laborales, recortando prestaciones sociales y privatizando servicios públicos, con efectos traumáticos tanto sobre el mercado de trabajo como en las relaciones laborales y la cohesión social.

Actualizando el modelo aplicado en los años ochenta por los gobiernos de Thatcher y Reagan, uno de los ejes centrales de la estrategia conservadora ha sido quebrar la representatividad, recursos y legitimidad del sindicalismo de clase, con objeto de debilitar, cuando no eliminar, sus funciones de actor social y factor de igualdad con capacidad de intervención tanto en los procesos de la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo) a través de la negociación colectiva, como en los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones del Estado de Bienestar) mediante su participación institucional y presión social.

Tan importantes cambios y mutaciones recientes operan, además, sobre tendencias estructurales de más largo recorrido que, desde los años ochenta del siglo pasado, han venido modificando tanto el escenario como los actores e instituciones de las relaciones laborales (Ferner y Hyman, 2002; Baccaro, 2008), restringiendo normativamente los mecanismos de diálogo social y democracia industrial, erosionando los procesos identitarios de los trabajadores, sus recursos organizativos y las estrategias de intervención

de los sindicatos, con el resultado de una caída generalizada, aunque desigual, de sus tasas de afiliación (*presencia*), representación (*audiencia*) y cobertura de la negociación colectiva (*influencia*).

TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA REVITALIZACIÓN SINDICAL

Es en este contexto en el que emerge y se desarrolla un interesante proceso de reflexión e investigación, social y académica, sobre los factores determinantes de la *crisis* del sindicalismo y el diseño e implementación de las correspondientes estrategias para su *renovación*.

Dicho debate se plantea, inicialmente, en el área anglosajona (Inglaterra, USA), extendiéndose pronto a otros modelos sindicales (Alemania, Francia...), y se orienta a identificar las *causas* de la crisis de representación del sindicalismo actual y revertir sus *efectos* (pérdida de afiliación e influencia) mediante el despliegue, en cada caso, de diversos programas de reclutamiento, reestructuración organizativa, negociación, participación institucional, alianzas y comunicación.

El modelo de *Labor Revitalization Studies* parte de la descripción y análisis contextual de los *factores externos* que condicionan la intervención sindical (sociodemográficos, coyunturales, estructurales, institucionales, culturales) para centrarse en la identificación y evaluación de los *factores internos* que explican su crisis actual y pueden contribuir a su renovación (Visser, 1995; Frege y Kelly, 2004) en tiempos especialmente difíciles (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013), mediante la articulación de un conjunto de estrategias orientadas a intervenir sobre los diferentes *recursos de poder* sindical.

De acuerdo con la definición weberiana, el *poder* se entiende como “cualquier probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia” (Weber, 2002:43). Aplicado a los sindicatos, dicho concepto resulta ambivalente y sujeto a múltiples interpretaciones (Molina, 2016:227), de entre las que cabe distinguir tres dimensiones fundamentales:

- *impacto*: capacidad para influir en algún aspecto del comportamiento de otros, lo que en el caso de los sindicatos implica capacidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores
- *recursos* de organización, interlocución, negociación y presión susceptibles de ser utilizados para influir en la acción de sus contrapartes (empresas, patronales, gobiernos, opinión pública...)
- *legitimidad*: aceptación social de la intervención sindical, tanto entre sus destinatarios directos como en el conjunto de la comunidad

Los conceptos de poder estructural y poder asociativo fueron desarrollados inicialmente por Erik Olin Wright (2000) y Beverly Silver (2005) y constituyen la base del enfoque de los recursos de poder. Debates posteriores entre científicos sociales y sindicalistas¹ incorporaron al modelo otros dos recursos de poder, el institucional y el social, configurando en conjunto una heurística de investigación internacionalmente reconocida y aplicada ahora al análisis de sindicatos y luchas laborales, que ha generado ya una importante serie de estudios y publicaciones, especialmente en Europa (Lehndorff et al., 2017; Schmalz y Thiel, 2017), pero también en América Latina (Julián, 2017; Melleiro y Steinhilber, 2016), África (Webster et al., 2017) y Asia (Xu y Schmalz, 2017; Zajak, 2019)

¹ Para una evaluación actualizada de dichos debates véanse los recientes informes de Ibsen y Tapia (2017), “Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?”, en *Journal of Industrial Relations*, vol. 59(2), pp. 170-191, y G. Murray (2017) “Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?”, en *Transfer: European Review of labour and Research*, vol. 23(1), pp. 9-29
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0022185616677558>
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258916681723>

Es a este nuevo paradigma teórico-práctico al que se adscriben también la mayor parte de los trabajos incluidos en este monográfico de *ARXIVUS*, cuya contextualización requiere de algunas precisiones conceptuales previas y posterior referencia a los principales indicadores utilizados a efectos comparativos, tanto a nivel europeo como latinoamericano.

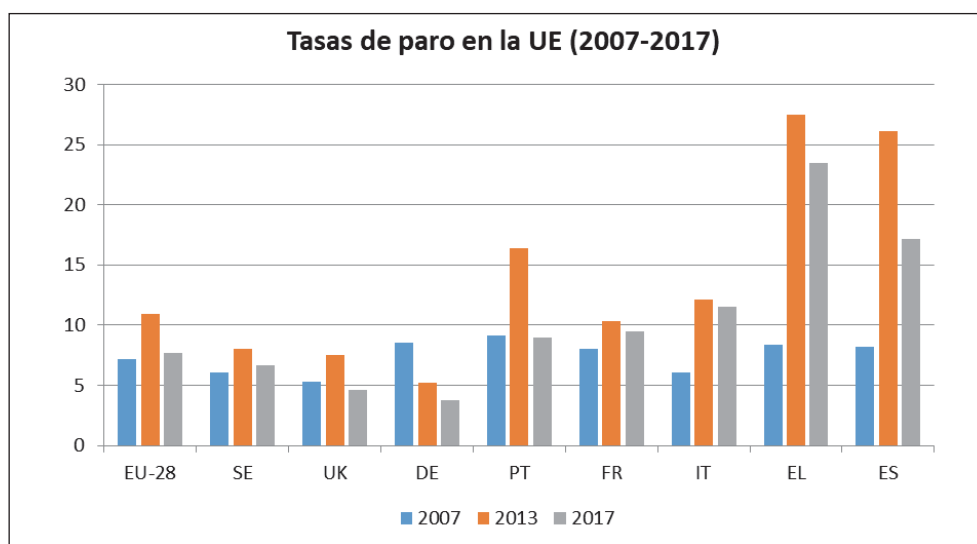
RECURSOS DE PODER ESTRUCTURAL, ASOCIATIVO E INSTITUCIONAL

El *poder estructural* deriva de la posición de los trabajadores en el sistema productivo, el mercado de trabajo y las relaciones laborales (Wright, 2000:962), de la que depende la capacidad sindical de negociación/presión en la empresa y con el Estado. Los cambios acumulados en éste ámbito (desempleo, segmentación, precarización, tendencias individualizadoras en la gestión de recursos humanos) han debilitado la capacidad de intervención de los sindicatos, con la consiguiente pérdida de eficacia real y utilidad percibida de la misma.

Junto a la desregulación laboral y la devaluación salarial, la desigual evolución y alcance de la tasa de paro en la Unión Europea y, especialmente, en los países del sur (*gráfica 1*) constituye un indicador clave para evaluar las restricciones estructurales de la acción sindical durante la crisis que, con todo, ha mantenido un significativo, aunque declinante, poder disruptivo.

A nivel europeo, la evolución de la conflictividad laboral durante los últimos años se caracteriza por su discontinuidad (intercalando procesos puntuales de negociación en materia de rentas, pensiones, etc.), combinación de viejos y nuevos repertorios de acción colectiva (huelgas, manifestaciones, ocupación de espacios públicos) y exploración de coaliciones de carácter laboral y civil.

Gráfica 1



Fuente.- Eurostat

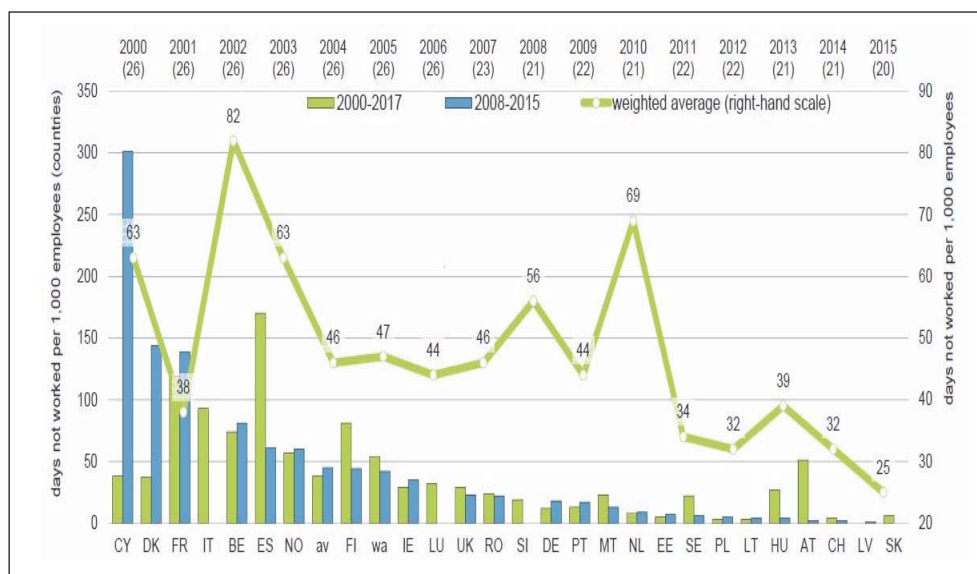
Para el conjunto de la Unión Europea, la media ponderada del volumen de huelgas (línea discontinua de la *gráfica 2*) alcanza su máximo nivel en 2002 (82 días no trabajados por cada 1.000 empleados), descendiendo posteriormente hasta repuntar con el inicio de la crisis (2008-2010) y reducirse de nuevo

desde entonces hasta estabilizarse en niveles más moderados (en torno a los 30 días por 1000 trabajadores y año). Tales registros estadísticos no incluyen el impacto de las huelgas generales que, sobre todo, en los países mediterráneos se habrían producido entre 2008 y 2012, con la consiguiente subestimación de los datos agregados²

Por países, España es el que presenta un mayor índice de conflictividad durante todo el período, si bien habría descendido considerablemente en los últimos años como resultado, sólo aparentemente paradójico, de la erosión de los recursos de protesta y movilización generados por la crisis.

En cuanto al *poder asociativo*, la afiliación (y representación electoral en su caso) constituyen el recurso clave de los sindicatos, por cuanto correlacionan con las tres dimensiones tradicionales del poder, entendido como capacidad de influir (impacto, recursos y legitimidad). Su estructura, distribución y evolución resultan especialmente relevantes, operando como los principales indicadores de sus fortalezas y debilidades.

Gráfica 2. Conflictividad laboral en Europa (2000-2015)



Fuente.- ETUI, *Map on strikes in Europe, 2016*

De entre las organizaciones vehiculadoras de la democracia representativa (partidos políticos, asociaciones civiles, organizaciones empresariales) es en los sindicatos donde la afiliación juega un papel más importante, en términos de poder, recursos, participación y legitimidad, por lo que la densidad sindical (tasa relativa de afiliación sobre la población asalariada) opera como indicador privilegiado de la capacidad de intervención del movimiento obrero de un país. Sin embargo, al estar dicha tasa fuertemente condicionada por las características estructurales y modelo de relaciones laborales, dificulta las comparaciones y obliga a incorporar al análisis otras variables tales como audiencia electoral y cobertura de la negociación colectiva (Ebbinghaus y Visser, 1999; Sullivan, 2010)

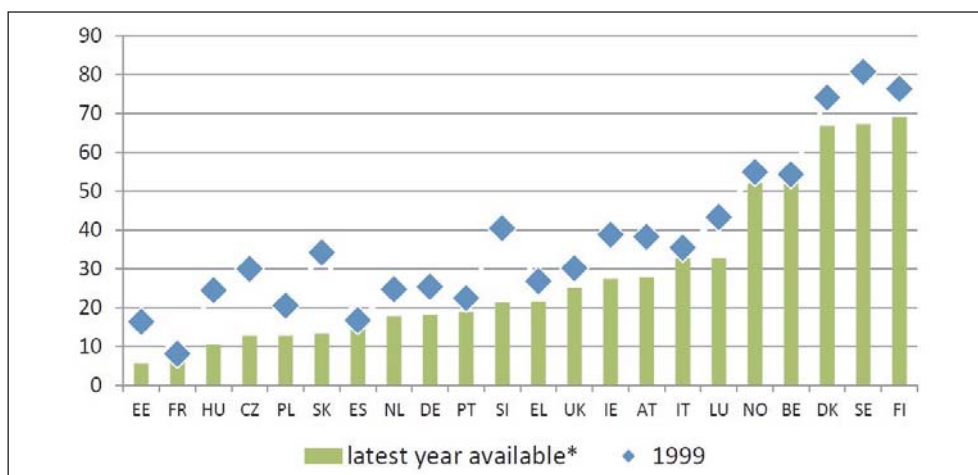
² ETUI, *Benchmarking Working Europe 2017*

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2017>

En las tres últimas décadas han proliferado los estudios e investigaciones sobre los factores determinantes de la afiliación sindical, de carácter tanto cuantitativo como cualitativo, que han generado una considerable producción empírica que hemos analizado con detalle en otros trabajos (Beneyto et al., 2016), por lo que nos referiremos aquí sólo a su evolución más reciente (*gráfica 3*) que, pese al impacto de la crisis, no ha alterado significativamente el ranking de afiliación entre los diferentes países y modelos europeos de relaciones laborales (Bryson et al. 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011)

Según los datos registrados por ICTWSS³, entre 2000 y 2007 la afiliación sindical en la UE disminuyó en un 2,2%, hasta situar su tasa media en el 23,4 por cien sobre el total de la población asalariada, si bien no se trataba de una tendencia generalizada pues se registraron aumentos absolutos en 8 países (Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal) y caídas inferiores a la media en otros dos (Reino Unido y Suecia).

Gráfica 3. Tasas de afiliación en la Unión Europea (1999-2016)



Fuente.- ICTWSS y Eurofound

Durante la fase recesiva del ciclo la caída en términos absolutos fue mayor (-5,2% de media), si bien la reducción de la población asalariada amortiguó su impacto sobre la tasa relativa (22,3% en 2014). Con todo, no se trata tampoco de una disminución homogénea, sino que se registraron aumentos de la afiliación en Bélgica, Italia y, en menor medida, Francia, así como variaciones muy desiguales en los demás países, siendo especialmente importantes las de los más afectados por la crisis, con caídas que oscilan entre el 15% de España y el 32% de Grecia.

Los estudios comparados (Traxler, 2011; Bernaciak et al., 2015; Comisión Europea, 2015) han permitido constatar que la densidad afiliativa de cada país o área (escandinava, centroeuropea, anglosajona,

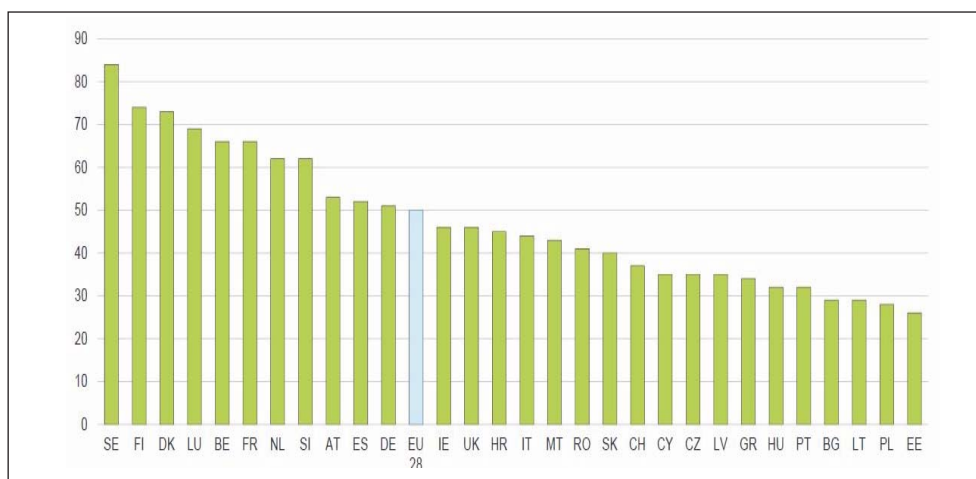
³ *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (ICTWSS), gestionada por el Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de Amsterdam (www.uva-aias.net/208)
 Véase también el informe de Eurofound (2016) *Developments in working life in Europe*.
<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/working-conditions-industrial-relations/developments-in-working-life-in-europe-eurwork-annual-review-2015>

mediterránea y oriental) está muy determinada por las características del sistema de relaciones laborales en que operan los sindicatos, manteniendo asimismo complejas conexiones con los demás indicadores de sindicalización (representatividad y cobertura de la negociación colectiva) (Otaegui, 2012; Beneyto, 2014)

Respecto a la primera de dichas dimensiones complementarias de la afiliación directa, la *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* (EWCS) informa que prácticamente la mitad de los trabajadores de la UE-28 disponen en su empresa de representación sindical (SSE-Comité), si bien dicha tasa media varía considerablemente (*gráfica 4*), alcanzando niveles de cobertura próximos al 80% en los países escandinavos y de apenas un tercio en los del área oriental, situándose los países latinos y centroeuropeos en torno a la media.

La cobertura de la representación sindical presenta, asimismo, una distribución desigual según el tamaño de las empresas, siendo del 87% de los trabajadores europeos de grandes empresas (de más de 250 empleados), del 70% en las medianas empresas (de entre 50 y 249 trabajadores), del 37% en las pequeñas (con 10-49 empleados) y de sólo del 17% en las microempresas.

Gráfica 4. Representación de los trabajadores en la empresa



Fuente.- Eurofound: *European Working Conditions Survey 2015*

Esta vía de representación sindical se completa con la dedicada a funciones de prevención de riesgos y promoción de la salud laboral en los centros de trabajo, para lo que la una directiva europea de 1989⁴, estableció la elección de los correspondientes delegados y comités, que habrían alcanzado ya una tasa de cobertura media del 58% de los trabajadores europeos (*gráfica 5*), según la segunda edición de la *Encuesta Europea sobre riesgos laborales en las empresas* (ESENER-2)⁵.

⁴ Directiva 89/391/CEE del consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud laboral en el trabajo (Directiva Marco)

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF>

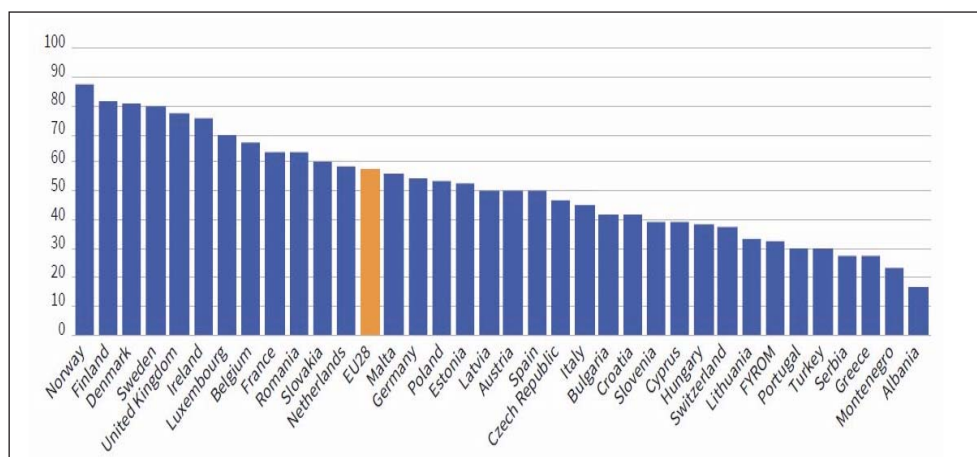
⁵ European Agency for Safety and Health at Work (2016) Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). Overview report: managing safety and health at work, Luxembourg, Publications Office of the European Union. <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener>

Ambas formas de representación mantienen entre sí relaciones diversas según los países, desde vías paralelas a superpuestas y/o complementarias, con una cobertura agregada en torno al 65% del total de trabajadores.

Con todo, el poder asociativo de los sindicatos no se basa sólo en su afiliación y representatividad sino que incluye también otros factores de *poder organizativo* (Levesque y Murray, 2010: 336 y ss.) tales como gestionar los recursos disponibles (materiales y humanos) y servicios ofertados, adecuar sus estructuras asociativas (sector/territorio, empresas), así como mejorar los mecanismos de participación interna de los afiliados y la intervención de los diferentes colectivos de trabajadores, siguiendo las estrategias de revitalización propias del *'organizing model'* diseñado inicialmente por el sindicalismo anglosajón (TUC, 2008; Gall, 2009; Simms y Holgate, 2010) y de utilización creciente por el de otros países (Thomas, 2016; Martínez-Lucio, 2017).

A tal efecto, la mayoría de los sindicatos europeos y americanos han abordado en los últimos años reestructuraciones internas con objeto de optimizar sus menguados recursos y reforzar su posición negociadora o función institucional, promoviendo fusiones entre sus federaciones sectoriales para generar economías de escala, con planteamientos más defensivos que estratégicos en muchos casos, por lo que su impacto en términos de revitalización sindical ha sido escaso.

Gráfica 5. Cobertura de los delegados y comités de salud laboral



Fuente.-Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey*

Más recientemente, estaría emergiendo otra línea de reestructuración organizativa, de más compleja articulación pero mayor potencial renovador, orientada a potenciar la participación en las estructuras sindicales (Voss, 2010), capaz de integrar y representar el perfil plural de la clase trabajadora ocupada en la nueva estructura de producción y distribución capitalista. La clave orgánica ya no sería tanto la rígida articulación sector/territorio de unas estructuras sindicales de matriz fordista, sino la relación salarial como fenómeno central, independientemente de su regulación contractual y/o ubicación productiva, entendiendo la adscripción de clase como trayectoria social y biográfica (Hyman, 2001), adaptándose a la geometría variable de la *empresa-red* de carácter transectorial y tranterritorial.

Habida cuenta de que las trayectorias laborales son cada vez más discontinuas y fragmentadas, que los trabajadores cambian más frecuentemente de empleo y de sector, siendo su identidad profesional más frágil e indefinida, es necesario que las organizaciones que aspiran a agregar y representar sus demandas e intereses se adapten a dicha realidad líquida, desarrollando nuevas estrategias de reclutamiento e inte-

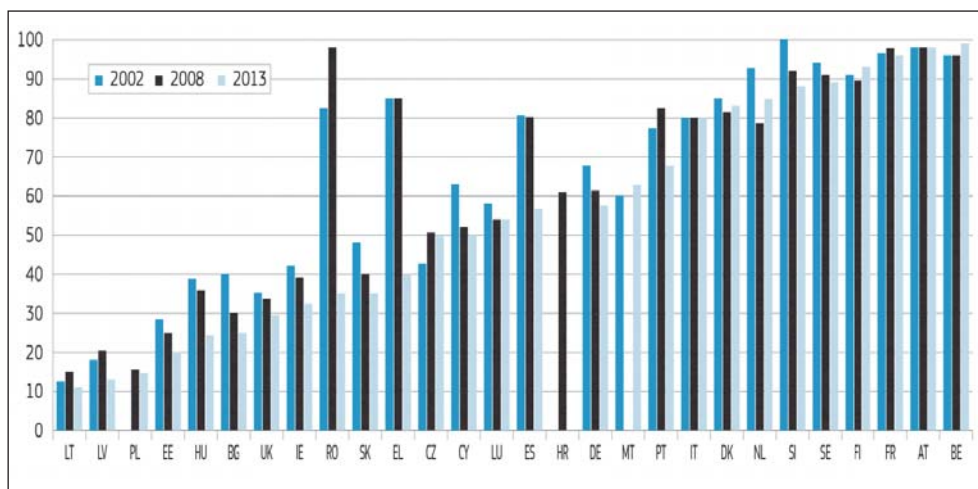
gración, promoviendo mecanismos de coordinación y acción sindical transversales (polígonos industriales, centros comerciales y de negocios, cadenas de valor empresarial) y estructuras propias de un sindicalismo de proximidad (comités de trabajo a nivel de distrito laboral, grupo de empresa, empresa-red) (Albarracín y Gutiérrez, 2012).

Se trata, en definitiva, de impulsar estructuras organizativas flexibles y capaces de facilitar tanto la *adaptación externa* a los perfiles cambiantes de las empresas y el mercado laboral, como la *participación interna* de los trabajadores en el sindicato, tanto individual como colectivamente, con especial atención a los colectivos tradicionalmente sub-representados (jóvenes, mujeres, migrantes, profesionales, autónomos), sobre lo que se dispone ya de una amplia y diversificada relación de buenas prácticas a nivel europeo⁶

Por su parte, el *poder institucional* es el resultado de luchas y procesos de negociación históricamente desarrollados en base a la articulación de los recursos estructurales y asociativos ya analizados, que habrían configurado el marco normativo regulador de la participación sindical en procesos de consulta y negociación.

Se trata, paradójicamente, de un recurso a la vez otorgado y conquistado, cuya utilización puede operar como un obstáculo y/o como un factor de empoderamiento sindical. Este doble carácter del poder institucional obliga a los sindicatos a un despliegue equilibrado de sus principales lógicas de acción colectiva (afiliación/influencia, definición/implementación de objetivos) (Schmitter y Streeck, 1981) en el marco de la negociación colectiva y el diálogo social.

Gráfica 6. Cobertura de la negociación colectiva en la Unión Europea



Fuente.- ICTWSS. Database 5.0

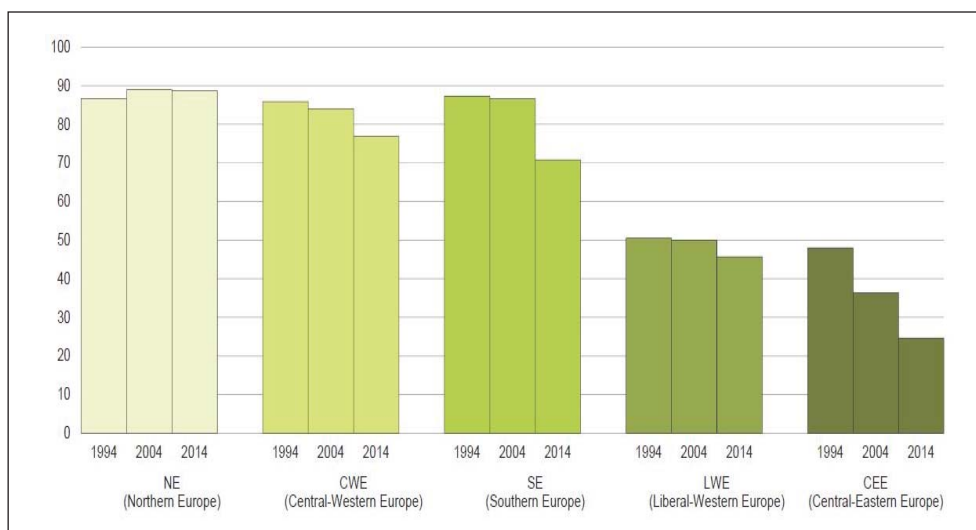
En cuanto a la negociación colectiva, por la que se regulan las condiciones de trabajo de los 180 millones de asalariados europeos, existe una amplia diversidad de modelos derivada de la estructura empresarial y la regulación normativa de cada país, combinando en proporciones cambiantes los niveles

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/industrial-relations/new-topics-new-tools-and-innovative-practices-adopted-by-the-social-partners>
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers>

de negociación (intersectorial, sectorial y de empresa), así como los sistemas de aplicación de lo pactado en cada caso, que oscilan entre los de eficacia *erga omnes* y los de vigencia exclusiva para las empresas y trabajadores adscritos a las organizaciones firmantes.

El impacto de la crisis y las restricciones normativas impuestas ha provocado una reducción media de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en la Unión Europea del 68 % en 2002 al 61% en 2014 (*gráfica 6*) (Rocha, 2014). Se trata, sin embargo, de un impacto desigual según el sistema de relaciones laborales de que se trate (*gráfica 7*), siendo especialmente significativa la importante caída de la cobertura de la negociación colectiva en los países del sur (Portugal, España, Italia y Grecia) duramente afectados por las políticas de austeridad imperativa y la condicionalidad de la ayuda financiera con las reformas desreguladoras del mercado de trabajo y las relaciones laborales (González y Luque, 2015)

Gráfica 7. Evolución de la cobertura de la negociación colectiva



Fuente.- ICTWSS

La gestión política de la crisis ha supuesto una transformación radical del sistema de gobernanza europea (austeridad imperativa, condicionalidad de la ayuda financiera con las reformas desreguladoras) (Van Gyes, 2015), con el resultado de una desactivación de los procesos de diálogo social y el consiguiente desplazamiento de los sindicatos del ámbito de conformación de las políticas públicas (Urban, 2012; Culppeper y Regan, 2014).

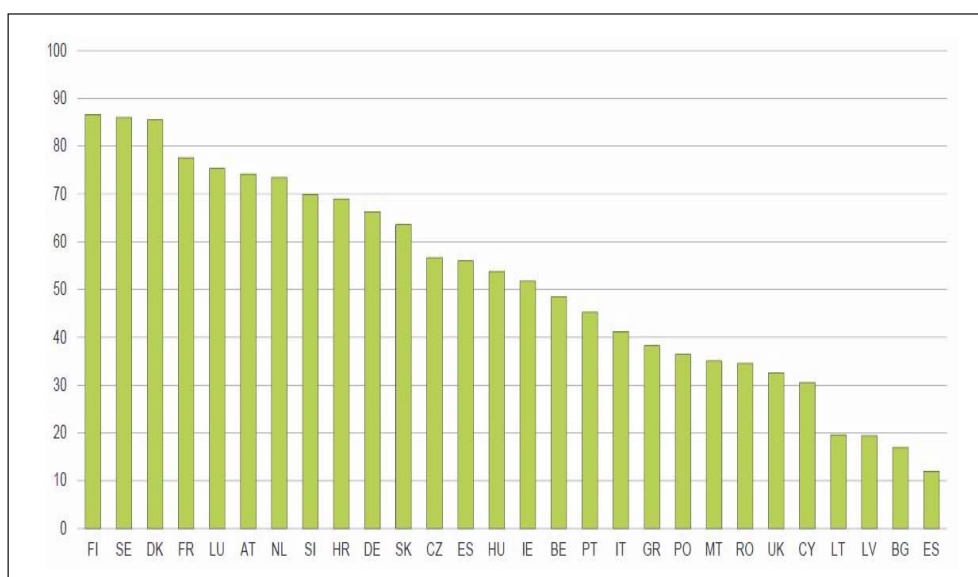
Los pactos sociales han constituido uno de los elementos centrales del modelo de determinación de las políticas socioeconómicas en la UE (Avdagic, 2011) hasta que, a partir de 2008, la coincidencia entre la crisis económica y la de gobernanza democrática han provocado el debilitamiento de la dinámica de diálogo social, erosionado la lógica consensual y roto los equilibrios entre los actores socioeconómicos, con la consiguiente deriva desde la negociación a la imposición de viejas medidas unilaterales (reforma laboral, políticas de austeridad, recortes sociales) (Hyman, 2010), que ha resultado especialmente intensa en los países del sur de Europa (Molina y Miguélez, 2013).

En este punto resulta especialmente relevante el estudio que desde 2009 realiza cada dos años el Instituto Sindical Europeo sobre lo que define como *Índice Europeo de Participación* de los trabajadores en las relaciones laborales que incorpora, para cada país, los datos relativos a las tres dimensiones de la

intervención sindical (representación, participación y cobertura de la negociación colectiva) con los que construye un indicador sintético en una escala de cero a cien y que en su última edición (*gráfica 8*) sitúa en los primeros lugares a los países escandinavos y en los más bajos a los anglosajones y del área oriental.

Las sucesivas evaluaciones del EPI demuestran que los países que alcanzan reiteradamente mejor puntuación son los que obtienen también mejores resultados en los principales indicadores de la *Estrategia Europea 2020*, tales como la tasa de empleo, inversión en I+D+i, formación de capital humano, población en riesgo de pobreza o exclusión social y reducción de la desigualdad de ingresos.

Gráfica 8. Índice Europeo de Participación



Fuente.- ETUI (2017)

Aún con las cautelas metodológicas a las que obliga este tipo de correlaciones se trata, sin duda, de una tendencia significativa que avala el efecto positivo de las instituciones de la democracia industrial en la gestión de las relaciones laborales y que recoge, incluso, las oscilaciones derivadas de la última crisis que han reducido en tres puntos porcentuales el promedio del EPI⁷.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y RECURSOS NARRATIVOS

Con carácter complementario a los recursos estructurales, asociativos e institucionales, los sindicatos pueden activar otras fuentes de *poder social* tenidas tradicionalmente como menos importantes pero dotadas de un fuerte potencial de renovación. Se trata de los definidos como *poder de cooperación* y *poder de discurso*.

⁷ *Benchmarking working Europe 2016*. ETUI
<https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2016>

En el primer caso se trata de poder formar alianzas estratégicas con otras organizaciones y movimientos sociales, mediante las que ampliar la intervención sindical más allá del ámbito laboral, reforzando su dimensión socio-política para la defensa y promoción de los derechos sociales y de ciudadanía (Frege et al., 2004; Turner et al., 2006)

En las cada vez más complejas sociedades actuales, las fronteras entre los mundos del trabajo y la ciudadanía se diluyen, entrecruzándose sus tiempos y espacios, demandas y conflictos, de carácter tanto económico como simbólico (Alonso, 2007), lo que constituye a un tiempo y paradójicamente tanto un problema como una oportunidad para el sindicalismo de clase que debe reactivar su capacidad de articulación entre la propuesta y la protesta, entre la razón instrumental y la emocional, impulsando relaciones cooperativas con otros movimientos que expresan diferentes dimensiones del conflicto social.

El espacio de intervención del sindicalismo tradicional es el de la producción y las relaciones laborales en la empresa fordista en torno al conflicto capital/trabajo, mediante la creación de organizaciones formales y sólidas, de carácter tanto defensivo como propositivo y estrategias societarias e instrumentales, que defienden derechos colectivos y articulan el conflicto con la negociación.

Por su parte, el escenario de los movimientos sociales de la época post-industrial es el de la reproducción y la sociedad civil, en torno a demandas de tipo identitario y cultural, expresión de las nuevas subjetividades postmodernas, mediante procesos de coordinación flexible y movilización informal (Tilly, 2005; Castells, 2012), así como estrategias de carácter simbólico y expresivo (Alonso y Fernández, 2013).

Tales diferencias contribuyeron a que en su fase inicial, desde finales de los años 60 a mediados de los 80 del pasado siglo, los denominados “nuevos” movimientos sociales (feminismo, pacifismo, ecologismo, contraculturales...) se desarrollaran al margen de, e incluso en ocasiones en conflicto con, los sindicatos a los que se tildaba de representantes de un “viejo” movimiento cuya potencialidad transformadora se consideraba agotada.

Dicha interpretación simplista, que ha contado incluso con cierto aval académico, pronto evidenciaría su debilidad analítica por cuanto el movimiento sindical demostró su capacidad de renovación incorporando a su agenda las principales demandas sobre igualdad de género, sostenibilidad medioambiental, etc., evidenciando en la práctica su compatibilidad con las de carácter laboral.

Mayores dificultades enfrenta el sindicalismo para la integración de los colectivos situados en la periferia del mercado de trabajo, tales como los parados, jóvenes precarios y estudiantes que son lo que, conforme a una lógica complementaria de acción colectiva, constituyen precisamente los principales protagonistas de los “novísimos” movimientos sociales de los últimos años (antiglobalización, 15M, indignados, PAH...), surgidos en el contexto de la crisis y que, más allá de su propia fragmentación, contradicciones internas y ausencia de estrategias a largo plazo, han alimentado un enfoque alternativo de organización del descontento, desplegando su sociabilidad a través de las redes sociales, tanto virtuales como reales, y expresando una indignación crítica de perfiles más simbólicos que instrumentales, descolocando, al menos inicialmente, a los propios sindicatos (Pérez-Guzmán et al., 2016)

Pese a que asistimos a un proceso de aproximación creciente entre el sindicalismo y los movimientos sociales, que se manifiesta tanto en su coincidencia en movilizaciones ciudadanas (cumbre social, mareas, ILP anti-desahucios...) como en el significativo volumen de afiliaciones cruzadas (1 de cada 4 miembros de los sindicatos pertenece actualmente a otras agrupaciones sociales, según el CIS), la relación sigue siendo en cierta medida desigual, tanto por el plus de visibilidad de que gozan los nuevos y “novísimos” movimientos sociales respecto del sindicalismo, como por el reconocimiento asimétrico que se profesan y que llega a contaminar incluso a algunos representantes de movimientos alternativos con los viejos tópicos del discurso antisindical.

Si bien es cierto que dichos movimientos han hecho emerger nuevas realidades y demandas sociales e impulsado un nuevo ciclo de protestas, incorporando al mismo a colectivos débilmente vinculados al

movimiento sindical, sigue siendo diferente el grado de compromiso e incluso riesgo (despidos, marginación laboral...), que comporta la participación activa en uno u otro movimiento y, sobre todo, su capacidad real de intervención sobre el núcleo duro de la desigualdad social (Pontusson, 2013), de manera que entre ambos movimientos existe una relación inversa en cuanto a la eficacia comunicativa e instrumental de sus acciones.

Y es que mientras los sindicatos y los sindicalistas participan diariamente en la gestión de conflictos, demandas, propuestas y negociaciones de los trabajadores en miles de empresas, actuando como contrapoder, defendiendo sus derechos y contribuyendo de hecho, en muchos casos, a la solución de sus problemas... su intervención apenas alcanza una mínima visibilidad, salvo cuando traspasa las puertas de la fábrica y ocupa el espacio público, escenario privilegiado de las performances de los nuevos movimientos sociales.

La crisis actual ha vuelto a poner en el centro del debate la cuestión social, la desigualdad rampante y la fractura de clase que un discurso ideológico neoliberal trata de presentar como superado en la sociedad de emprendedores y clases medias, generando paradójicamente una paulatina re-materialización del conflicto que, incorporando los nuevos repertorios de protesta, hace posible, e incluso necesaria, la convergencia y articulación entre todos los movimientos que reclaman la dignidad del trabajo y la ciudadanía, recomponiendo la brecha entre lo expresivo y lo instrumental, al enlazar la lucha en torno a las viejas reivindicaciones obreras (empleo decente y con derechos) con la defensa de las nuevas demandas ciudadanas (educación, sanidad, vivienda, calidad democrática...) (Gil-Zafra, 2016)

A tal efecto, y pese a las dificultades descritas, la crisis puede ser también una oportunidad para reivindicar (estrategia *defensiva*), repensar (estrategia *reflexiva*) y renovar (estrategia *ofensiva*) el sindicalismo, tanto en términos organizativos como en sus estrategias de intervención y comunicación social y, en consecuencia, la *reivindicación del sindicalismo*, de sus valores, función social y conquistas civilizatorias como factor de justicia e igualdad, resulta más necesaria que nunca para defender los derechos de los trabajadores y los servicios del Estado de Bienestar.

Se trata, en definitiva, de renovar el *poder discursivo-ético* del sindicalismo para que, actualizando la mejor tradición de la cultura obrera, presente la intervención sindical como la defensa y promoción de los ideales de justicia social y solidaridad intergeneracional, mediante una estrategia comunicativa transparente y eficaz

El desarrollo de dicha estrategia narrativa requiere de la articulación entre los recursos de comunicación nuevos y tradicionales, la generación de estudios e informaciones solventes, la renovación de mensajes y emisores, la diversificación de sus perfiles, la presencia proactiva en los medios de comunicación, la relación preferente con los creadores de opinión tanto individuales (periodistas, intelectuales, profesionales de prestigio), como institucionales (universidades, *think tanks*, medios).

Partiendo de este enfoque multidimensional los sindicatos europeos han ido adaptando dichas estrategias de renovación a sus respectivos modelos organizativos y entornos sociales, tratando de identificar, de entre los determinantes del poder sindical, los *factores soft* sobre los que resulta factible intervenir (afiliación de colectivos infrarrepresentados, presencia en PYMEs y microempresas, creación de estructuras de representación, cobertura y contenido de la negociación colectiva, prestación de servicios, participación institucional, alianzas estratégicas, presión social, regulación legal y renovación discursiva), con objeto de compensar el impacto de los *factores hard* de tipo estructural (ciclo económico, tamaño de la empresa, sector de actividad, cambio tecnológico, variables demográficas) poco susceptibles de modificación por su intervención directa.

UNA PERSPECTIVA GLOBAL (CON ESPECIAL REFERENCIA A AMÉRICA LATINA)

En enfoque de los *recursos de poder* para el análisis y promoción de la renovación sindical pretende superar las tentaciones eurocéntricas y garantizar su aplicabilidad a otros contextos socio-económicos, sistemas institucionales y modelos sindicales, en el marco de un acelerado proceso de globalización que está transformando el contexto en el que se han desarrollado hasta ahora las relaciones laborales, provocando una disociación creciente entre las esferas económica, social e institucional.

Esa disociación pone fin a la coherencia relativa entre mercado, territorio y Estado, con la consiguiente alteración de las reglas de juego conforme a las que intervenían los sindicatos durante el período fordista y keynesiano. Así, se han debilitado sus tradicionales recursos de poder, en un proceso agravado los últimos años por la crisis económica y la gestión conservadora de la misma.

En este punto, el reto que se plantea el sindicalismo es articular las dimensiones local y global de su intervención, poniendo en valor el *poder* que acumula en determinados nodos de la red productivo-laboral (países centrales, empresas multinacionales), con el objeto de extender su *influencia* al resto de la misma. De este modo el movimiento sindical contribuiría decisivamente a ampliar la cobertura de los derechos laborales, conforme a una estrategia ya aplicada a nivel nacional (Regini, 2002).

De hecho, el actual proceso de globalización está obligando al sindicalismo a transformarse en la dirección de intentar adquirir una dimensión global en sus iniciativas y propuestas. Este proceso equivale a transformar el discurso retórico del viejo internacionalismo en un nuevo repertorio de recursos prácticos de alcance global, y de carácter tanto organizativo como institucional y estratégico.

En el primer aspecto, el organizativo, la constitución en 2006 de la Confederación Sindical Internacional (CSI), como resultado de la confluencia entre las anteriores internacionales de orientación socialista (CIOSL) y cristianodemócrata (CMT), supuso un paso fundamental. Condujo a la integración de la práctica totalidad de los sindicatos democráticos, con una afiliación total de 202 millones de personas, integradas en 331 organizaciones de 163 países (datos de febrero de 2018), de los que el 38,2% corresponden a la Unión Europea y las economías desarrolladas, el 25,1% a la Europa no comunitaria, el 14,3% a Asia-Pacífico, el 14,2% a Latinoamérica y el 8,4% a África-Oriente Medio

Al margen de la CSI, que pese a su desigual implantación representa el mayor movimiento social organizado a nivel global, operan algunas organizaciones independientes de países árabes y latinoamericanos, así como la Federación Sindical Mundial (FSM). Esta, de histórica adscripción comunista está actualmente integrada por organizaciones residuales de dicha área (Cuba, Viet-Nam, Bielorrusia), y por otras nuevas de corte populista-revolucionario (Venezuela, Perú o las españolas LAB e Intersindical Canaria). La representatividad real resulta en ambos casos difícil de acreditar, pero podría situarse en torno a los 20 millones de afiliados en total. Además, y aunque no pueden considerarse parte del movimiento sindical autónomo, cabe mencionar a los sindicatos “oficiales” de China, ACFTU (All-China Federation of Trade Unions), que afirman contar con 292 millones de afiliados, equivalente al 51,2% de la fuerza laboral del país, pero carecen de reconocimiento internacional por su dependencia vertical del partido-Estado.

La segunda vía de intervención global del sindicalismo democrático es de carácter institucional, y se concreta en el ejercicio de funciones de lobbying ante los organismos internacionales, con objeto de promover la aplicación de las normas fundamentales de trabajo (OIT), la regulación del rol de los sindicatos y su participación en diferentes instancias de diálogo social internacional. Esta vía de intervención institucional ofrece resultados desiguales, según los casos (Da Costa y Rehfeldt, 2009): desde el reconocimiento por el FMI en 2001 de los derechos laborales, y su incorporación por el Banco Mundial dos años después como criterio para la consecución de créditos, hasta el fracaso de la aceptación por la OMC de la “cláusula social”. Con todo, en este campo siguen existiendo importantes impedimentos y limitaciones a la globalización de las estrategias y la acción sindical. De hecho, pese a las recomendaciones de la OIT

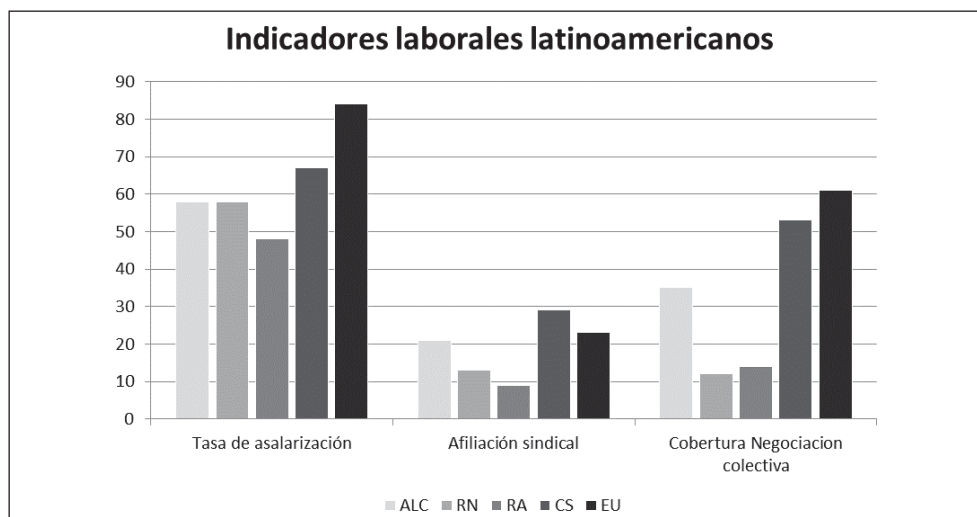
no existe un marco legal internacional que facilite la intervención sindical a escala global (Maira, 2012), lo que refuerza la asimetría de poder entre las empresas multinacionales y los sindicatos.

El tercer eje de renovación del sindicalismo es de tipo estratégico, y le ha permitido evolucionar, no sin resistencias y contradicciones, desde una lógica resistencialista basada en rituales proclamas *contra* la globalización, a otra de carácter proactivo y capaz de elaborar y asumir proyectos de acción sindical *en* la globalización (Boix, 2007). El punto de inflexión, a este respecto, se sitúa en la década de los ochenta, cuando comienzan a hacerse patentes los déficits de gobernanza y de trabajo decente (Mayer et al., 2011) provocados por la expansión creciente de las redes productivas mundiales, que operan sin las necesarias instituciones globales que regulen su desarrollo. Es en ese contexto en el que se plantean los primeros intentos de abrir nuevos espacios para la acción del sindicalismo global (Beneyto, 2016), mediante la promoción de iniciativas que oscilan entre la participación crítica en los proyectos empresariales de responsabilidad social corporativa y la negociación proactiva de acuerdos marco internacionales.

Especial interés tiene a estos efectos el análisis comparado de los modelos sindicales y de relaciones laborales de la Unión Europea (UE) y América Latina-Caribe (ALC), que con un volumen de población activa similar (273 y 245 millones, respectivamente), representan en conjunto una sexta parte del empleo mundial, y aun manteniendo profundas diferencias cualitativas respecto de su status laboral y regulación normativa, comparten una larga historia de lucha obrera y representan actualmente las dos principales áreas del sindicalismo mundial (Beneyto y Orsatti, 2016), pese a las lógicas divergencias derivadas de sus respectivas trayectorias, modelos y culturas organizativas. Especialmente significativas resultan las diferencias entre ALC y UE respecto de sus tasas de asalarización (58 y 84 por cien, de promedio en cada área) y empleo vulnerable (trabajadores informales, con bajos salarios y escasa protección social, que supone el 32 y 9 por cien, respectivamente)

Es en este contexto socioeconómico en el que se sitúa el análisis comparado de los sistemas de relaciones laborales de ambas áreas, utilizando a tal efecto los indicadores de densidad sindical (afiliación) y negocial (cobertura de la contratación colectiva), calculadas sobre el universo de la ocupación asalariada (*gráfica 9*), resultado en cada caso de los correspondientes procesos de configuración histórica, estructural, normativa, institucional y cultural (Ferner y Hyman, 2002; De la Garza, 2000).

Gráfica 9

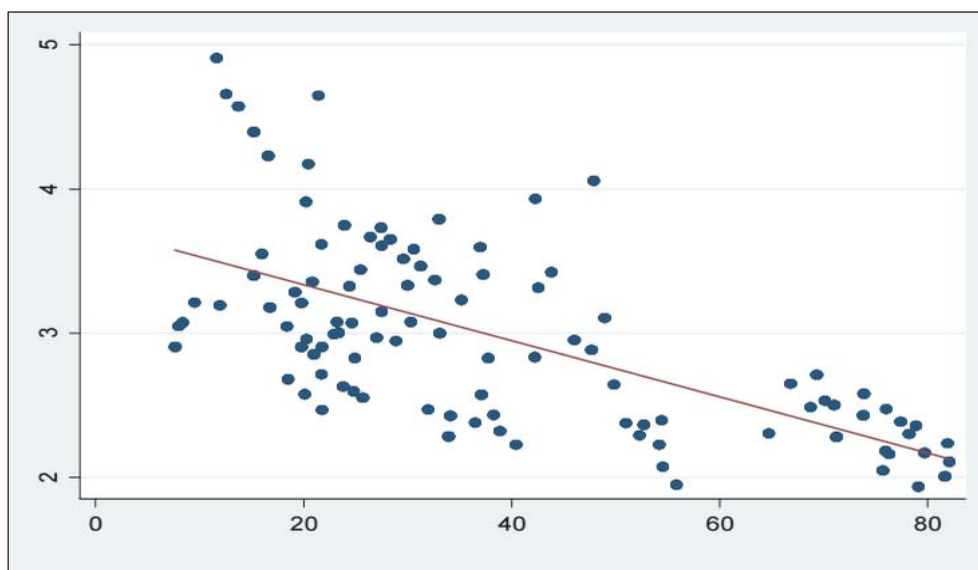


Fuente.- CEPAL, OIT

En definitiva, los procesos de globalización y regionalización acumulados en las últimas décadas condicionan tanto el desarrollo económico como las formas de gobernanza política, institucional y social de los diferentes países y regiones, incluida la gestión de sus respectivos modelos productivos y mercados de trabajo. Por su parte, la actual crisis económica global y su desigual impacto regional han puesto de manifiesto la correlación existente entre los sistemas de relaciones laborales, desempeño económico y cohesión social, identificando como factores clave el marco normativo, la intervención sindical y la cobertura de la negociación colectiva.

Como ya hemos analizado, el sindicalismo opera como *actor social* (agregación, representación y defensa de intereses de los trabajadores) y *factor de igualdad*, actuando tanto sobre la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo, regulación del mercado laboral) a través de la negociación colectiva, como sobre los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones sociales, Estado de Bienestar) mediante la presión social y participación institucional, según los casos, como acreditan recientes investigaciones y estudios comparados (Stiglitz, 2012, Pontusson, 2013; ETUI, 2013) que demuestran la correlación positiva entre participación sindical y equidad social (*gráfica 10*) en los países analizados por el Instituto de Estudios Laborales de la OIT

Gráfica 10. Impacto de la densidad sindical (eje horizontal) sobre la desigualdad salarial (eje vertical)



Fuente.- OIT, *International Institute for Labour Studies*, 2008
Índice de Gini D9/D1

La actual crisis económica y su impacto sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales (desregulación contractual, descentralización de la negociación colectiva) ha reforzado la potencia de dicha correlación, si bien ahora en sentido contrario, evidenciando que el debilitamiento de las instituciones del mercado de trabajo y, más concretamente, la desindicalización resultante explican gran parte del incremento de la desigualdad (OCDE, 2011)

En consecuencia, uno de los vectores clave en la estrategia por la equidad y contra la desigualdad social pasa por reforzar y desarrollar sus recursos de poder sindical, haciendo frente a los límites y restricciones

de origen tanto exógeno (cambios en la estructura productiva, el mercado y la cultura del trabajo) como endógeno (burocratización, división orgánica, desconexión con los nuevos movimientos sociales).

* * *

El *call for paper* para este monográfico de ARXIUS sobre *crisis y renovación del sindicalismo*, tenía por objeto revisar el estado de la cuestión y recabar las aportaciones de expertos e investigadores de las áreas europea y latinoamericana, tanto académicos como sindicales.

Los 20 artículos seleccionados para su publicación cubren satisfactoriamente los objetivos de la convocatoria, tanto por la calidad y diversidad de su contenido temático como por la pluralidad territorial e institucional de sus 29 autores.

Los textos incluidos abordan, prácticamente, todas las dimensiones de la intervención sindical, distribuyéndose entre los de carácter general y/o comparativo y los centrados monográficamente en áreas y países concretos.

En el primer bloque se incluirían, además de esta presentación introductoria sobre el modelo teórico y principales referencias empíricas de los estudios sobre revitalización sindical, los trabajos de *Fernando Fita* y *José M^a Goerlich* acerca de las transformaciones del modelo productivo y su impacto en la acción sindical, el de *Isidor Boix* sobre los retos de la globalización y el de *Fernando Rocha* dedicado a analizar la expansión de la economía digital y sus efectos sobre el trabajo, los trabajadores y el sindicalismo.

El segundo bloque está integrado por 8 artículos dedicados, fundamentalmente, a analizar la evolución reciente del sistema español de relaciones laborales, con especial referencia a la estructura y cobertura de los recursos de poder de los sindicatos.

La relación entre restricciones estructurales y recursos asociativos es analizada por *Alós, Jódar, Beneyto* y *Vidal* para el caso de Cataluña y *Marcial Sánchez* para el de Andalucía y el desarrollo de los recursos institucionales de los sindicatos en materia de prevención de riesgos y salud laboral por *Pedro J. Linares* y *Vicente López*, mientras que *David Luque* y *Sergio González* se centran en la evolución cuantitativa y transformación cualitativa de las huelgas y repertorios de protesta laboral en nuestro país.

A la descripción y análisis de las fortalezas y debilidades de los recursos sociales de los sindicatos para hacer frente a problemas emergentes de nuestro mercado de trabajo se dedican los artículos de *Vega Pérez-Chirinos* (el caso Deliveroo) y *Bruno López-Gutián* (integración de jóvenes precarios), completando este bloque temático el artículo de *Ana Mejías* sobre las falacias relacionadas con la financiación sindical, que tanto han deteriorado su imagen y debilitado incluso su estrategia reivindicativa.

El tercer bloque incluye 8 textos suscritos por cualificados expertos internacionales en sociología del trabajo y de las relaciones laborales, dedicados a analizar monográficamente la situación actual del sindicalismo en sus respectivos países.

Para el ámbito europeo se han seleccionado los trabajos correspondientes a los del área mediterránea, por su proximidad estructural y coyuntural con el caso español, suscritos por *Salvo Leonardì* (Italia), *Jean-Marie Pernot* (Francia), *Reinhard Naumann* (Portugal) y *Markos Vogiatzoglou* (Grecia), incorporando asimismo, como referencia de contraste, el caso alemán, analizado por *Heiner Dribbusch*, *Steffen Lehdorff* y *Thorsten Schulten*.

Se incluyen, finalmente, tres textos relacionados con el sindicalismo latinoamericano, de carácter transversal sobre sus procesos de autorreforma el de *Álvaro Orsatti* y monográficos los de *Carlos Mejía* (región andina) y el dedicado a la situación en Brasil (*Roberto Vera* y *Maurício Rombaudi*).

La diversidad temática de los textos aportados se corresponde, asimismo, con la plural procedencia territorial (17 españoles, 8 europeos y 4 latinoamericanos) e institucional de sus autores, de los que 12

proceden del ámbito académico, 7 del sindical y otros 10 que comparten ambos, lo que no sólo enriquece las perspectivas del análisis al incorporar la experiencia de la práctica sino que, complementariamente, puede contribuir también al debate y la acción *desde y para* la renovación del sindicalismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBARRACIÍN, D. y GUTIÉRREZ, E. (2012) “Financiarización, nuevos perímetros empresariales y retos sindicales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30(2), pp. 355-378
- ALONSO, L. (2007) *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos
- ALONSO, L. y FERNÁNDEZ, C. (2013) *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid: Siglo XXI
- AVDAGIC, S., RHODES, M. y VISSER, J. (2011) *Social Pacts in Europe. Emergence, evolution and institutionalization*. Oxford: Oxford University Press
- BACCARO, L. (2008) *Labour, globalization and inequality: Are Trade Unions still redistributive?* Ginebra: IEL-OIT, DP/192/2008
- BENEYTO, P. (2016) “Trabajo y sindicalismo en la globalización”, en *Revista Española de Sociología*, vol. 25(1), pp. 61-87
- (2014) *La representación de los trabajadores en la UE y España. Modelos, cobertura y recursos*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, col. Estudios, nº 78
- BENEYTO, P., ALÓS, R., JÓDAR, P. y VIDAL, S. (2016) “La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias”, en *Sociología del Trabajo*, 87, pp. 25-44
- BENEYTO, P. y ORSATTI, A. (2016) “Sindicalismo europeo y latinoamericano. Un análisis comparado de sus recursos de poder”, en *Revista de Derecho Social-Latinoamérica*, 1, pp. 133-149
- BERNACIAK, M., GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2015) *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?* Madrid: Fundación 1º de Mayo
- BOIX, I. (2007) “Es necesario un sindicato global”, en *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, 8, pp. 113-133
- BRYSON, A., EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2011) “Causes, consequences and cures of union decline”, en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(2), pp. 97-105
- CASTELLS, M. (2012) *Redes de indignación y esperanza: los movimientos sociales en la era de internet*. Madrid: Alianza Editorial
- COMISIÓN EUROPEA (2015) *Industrial Relations in Europe, 2014*. Luxemburgo
- CULPPEPER, P. y REGAN, A. (2014) “Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy”, en *Socioeconomic Review*, 12, pp. 723-745
- DA COSTA, I. y REHFELDT, U. (2009) “Au-delà des frontières: l'action syndicales au niveau international”, en *Sociologie Pratiques*, 19, pp. 83-96
- DE BACKER, W. (ed.) (2016) *Shaping the new world of work. The impacts of digitalisation and robotisation*. Bruselas: ETUI
- DE LA GARZA, E. (2000) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica
- ETUI (2013) *Benchmarking Working Europe 2012*. Bruselas; European Trade Union Institute
- EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (1999) “When Institutions Matte. Union Growth and Decline in Western Europe”, en *European Sociological Review*, vol. 15(2), pp. 135-158
- FERNER, A. y HYMAN, R. (eds.) (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo

- FREGE, C. y KELLY, J. (eds.) (2004) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press
- FREGE, C., HEERY, E. y TURNER, L. (2004) "The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in five Countries", en Frege y Kelly, *op. cit.*, pp. 137-158
- GALL, G. (2009) *Union Revitalisation in Advanced Economies*. Londres: Palgrave Macmillan
- GIL ZAFRA, M.A. (2016) *Mareas, movimientos sociales y sindicalismo*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, col. *Estudios*, nº. 97
- GONZÁLEZ, S. y LUQUE, D. (2015) "Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa: Los casos de España y Portugal", en *Revista Internacional de Sociología*, vol. 73(2), pp.
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford: University Press
- HYMAN, R. (2010) "Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?", *Working paper*; n1 11, Ginebra: OIT
- (2001) *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. Londres: Sage
- JULIÁN, D. (2017) "Legados del momento socialista en Chile Una Mirada al sindicalismo en los gobiernos de Lagos y Bachelet", en *Teoría & Sociedade*, vol. 22(1), pp. 145-167
- LEHNDORFE, S. DRIBBUSCH, H. y SCHULTEN, T. (2017) *European Trade Unions in a Time of Crises*. Bruselas: ETUI
- LEVESQUE, Ch. y MURRAY, G. (2010) "Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity", en *Transfer. European Review of Labour and Research*, vol. 16-3, pp. 333-350
- MAIRA, M^a (2012) "Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30(2), pp. 431-458
- MARTÍNEZ-LUCIO, M. (2017) "Organising without knowing it? The curious case of para-organising-style campaigns in southern Europe and the case of trade union elections in Spain", en *Transfer*, vol. 23(1), pp. 89-94
- MAYER, F., PICKLES, J. y POSTHUMA, A. (2011) "Trabajo decente en las redes productivas mundiales", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 130 (3-4), pp. 325-346
- MELLEIRO, W. y STEINHILBER, J. (2016) "Trade Union Politics under the Workers Party Governments", en D. De la Fontaine y T. Stehnken (eds.), *The Political System of Brazil*. Berlin: Springer, pp. 201-227
- MOLINA, O. (2016) (2016): "Los sindicatos en España", en Molins, J. et al., *Los grupos de interés en España*. Madrid: Tecnos, 211-243
- MOLINA, O. y MIGUÉLEZ, F. (2013) "From negotiation to imposition: social dialogue in austerity times" *ILO Working Paper*; 51. Ginebra: OIT
- MURRAY, G. (2017) "Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?", en *Transfer. European Review of Labour and Research*, vol. 23-1, pp. 9-29
- OCDE (2011) *Divided We Stand. Why inequality keeps rising*. Paris: OCDE
- OTAEGUI, A. (2012) *Participación sindical en Europa y representación de los trabajadores y trabajadoras en tiempos de crisis*. Madrid: Fundación 1º de Mayo
- PEDERSINI, R. (2010) *Trade union strategies to recruit new groups of workers*. Luxemburgo: Eurofound
- PÉREZ-GUZMÁN, S., ROCA, B. y DÍAZ-PARRA, I. (2016) "Political Exchange, crisis of representation and trade union strategies in a time of austerity: trade unions and 15M in Spain", en *Transfer*; vol. 22(4), pp. 461-474

- PONTUSSON, J. (2013) "Unionization, Inequality and Redistribution", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51(4), pp. 797-825
- REGINI, M. (2002) "Il dilemma del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?", en *Quaderni di Rassegna Sindicale*, 3, pp. 121-145
- ROCHA, F. (ed.) (2014) *The New EU Economic Governance and Its Impact on the National Collective Bargaining Systems*. Madrid: Fundación 1º de Mayo
- SCHMALZ, S. y THIEL, M. (2017) "IG Metall's Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis", en *Journal of Industrial Relations*, vol. 39-4, pp. 465-486
- SCHMITT, J. y MITUKIEWICZ, A. (2011) *Politic matter. Changes in unionization rates in rich countries*. Washington: Center for Economic and Policy Research
- SCHMITTER, Ph. y STREECK, W. (1981) *The Organization of Business Interests: A Research Design to Study the Associative Action of Business in the Advanced Industrial Societies of Western Europe*. Informe para la discusión nº 13. Berlin: IIM/LMP/Wissenschaftszentrum
- SCHNABEL, C. (2013) "Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19(3), pp. 255-272
- SILVER, B. (2005) *Fuerzas de trabajo: Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal
- SIMMS, M. y HOLGATE, J. (2010) "Organising for what? Where is the debate on the politics of organising", en *Work, Employment and Society*, vol. 24(1), pp. 157-168
- STIGLIZ, J. (2012) *El precio de la desigualdad*. Madrid: Taurus
- SULLIVAN, R. (2010) "Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal", en *Work, employment and society*, vol. 24(1), pp. 145-156
- THOMAS, A. (2016) "The transitional circulation of the 'organizing model' and its reception in Germany and France", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22(4), pp. 317-333
- TILLY, Ch. (2005) "Los movimientos sociales entran en el siglo XXI", en *Política y Sociedad*, vol. 42(2), pp. 11-35
- TRAXLER, F. (2011) *National Labour Relations in International Markets*. Oxford: Oxford University Press
- TUC (2008) *Organizing at work: Building stronger unions in the workplace*. Londres: Trade Union Congress
- TURNER, L. (2006) "Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition-Building", en *Journal of Industrial Relations*, vol. 48(1), pp. 83-97
- TURNER, T. y D'ART, D. (2012) "Public perceptions of trade unions in countries of the European Union: A causal analysis", en *Labor Studies Journal*, vol. 37(1), pp. 33-55
- URBAN, H-J. (2012) "Crisis corporatism and the trade union revitalization", en Lehndorff, S., (ed.), *A triumph of Failed Ideas: European Models of Capitalism in the Crisis*. Bruselas: ETUI
- VAN GYES, G. y SCHULTEN, T. (eds.) *Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*. Bruselas: ETUI
- VISSER, J. (1995) "Trade unions from a comparative perspective", en Van Ruysseveldt, J., Huiskamp, R. I Van Hoof, J. (eds.) *Comparative industrial and employment relations*. London: Sage, pp. 37-67
- VOS, E., MAAK, W. y BILETTA, I. (2016) *New topics, new tools and innovative practices adopted by the social partners*. Luxemburgo: Eurofound
- VOSS, K. (2010) "Democratic dilemmas: Union Democracy and Union Renewal", en *Transfer*, vol. 16(2), pp. 369-382
- XU, H. y SCHMALZ, S. (2017) "Socialising Labour Protest: New forms of Coalition Building in South China", en *Development and Change*, vol. 48(5), pp. 1031-1051
- WEBER, M. (2002) *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de Cultura Económica

- WEBSTER, E., BRITWUM, A. y BHOWMIK, S. (2017) *Crossing the Divide: Precarious Work and the Future of Labour in South Africa*. Scottsville: University of Kwa Zulu-Natal Press
- WRIGHT, E. (2000) "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests and Class Compromise", en *American Journal of Sociology*, vol. 105-4, pp. 957-1002
- ZAJAK, S. (2017) "International Allies Institutional Layering and Power in the Making of labour in Bangladesh", en *Development and Change*, vol. 48(5), pp. 1007-1030