

ANÁLISIS COMPARADO DEL IMPACTO DE LA CRISIS Y LOS CAMBIOS EN EL EMPLEO EN LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DE ESPAÑA E ITALIA, 1998-2016.

ANÁLISE COMPARADA DO IMPACTO DA CRISE E DAS MUDANÇAS NO EMPREGO SOBRE OS SINDICATOS MAIS REPRESENTATIVOS DA ESPANHA E DA ITÁLIA, 1998-2016.

Marcial Sánchez Mosquera¹

RESUMEN

Pese a que Europa Occidental es la región del mundo en la que los sindicatos cuentan con mayor representación y capacidad de intermediación y contratación, los cambios institucionales y económicos operados en los últimos treinta años ha impulsado un retroceso y debilitamiento generalizado. En el Sur de Europa los efectos de la crisis golpearon mercados de trabajo ya de por sí problemáticos, consolidando el avance de formas de trabajo atípico (no estable, temporal, de jornada parcial), que en su práctica totalidad es precario. Se propone un estudio sobre los cambios en el mercado de trabajo de España e Italia desde el lado del empleo y el impacto de estos cambios en los sindicatos más representativos, es decir, aquellos que tienen capacidad contractual reconocida a nivel nacional (en virtud de afiliación y representación en las empresas) en España e Italia. Para ello, el estudio propone el análisis de dos núcleos de interés. Uno, los cambios institucionales en el mercado de trabajo y la evolución de las variables fundamentales del empleo en estos países entre 1998 y 2016; y otro la afectación y respuesta que han operado los grandes sindicatos a estos cambios.

Palabras clave: Sindicalismo. Mercado de trabajo. Empleo. Precariedad. Negociación colectiva.

RESUMO

Embora a Europa Ocidental seja a região do mundo onde os sindicatos contam com uma maior representação e capacidade de intermediação e contratação, as mudanças institucionais e econômicas dos últimos trinta anos têm impulsionado um processo de fragilização generalizado. Ao sul da Europa, os efeitos da crise atingem mercados de trabalho historicamente problemáticos, consolidando o avanço das formas atípicas de trabalho (não estável, a tempo parcial, temporário), consideradas precárias. Este artigo analisa as mudanças no mercado de trabalho na Espanha e na Itália a partir de indicadores do emprego e dos impactos sobre os sindicatos mais representativos, isto é, aqueles que têm capacidade de negociação reconhecida em nível nacional (em virtude da filiação e representação nas empresas). Para isto, este estudo propõe a análise de dois núcleos de interesse. Em primeiro lugar, analisa-se as mudanças institucionais no mercado de trabalho e a evolução das variáveis fundamentais do emprego nesses países entre 1998 e 2016. Em seguida, aborda os impactos sobre os grandes sindicatos e sua capacidade de resposta a essas mudanças.

Palavras-chave: Sindicalismo. Mercado de trabalho. Empleo. Precariedade. Negociação coletiva.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos treinta años, en Europa y otras partes del mundo, las críticas a los sindicatos se han extendido al tiempo que su poder y capacidad de intermediación se ha limitado apreciablemente. El decenio de 1990 confirmó el giro a favor de la desregulación del mercado de trabajo, la flexibilidad y el cambio institucional pro empresa que ya había comenzado en la década anterior. También un cambio institucional rotundo a favor de figuras contractuales atípicas (temporales, parciales o sin empleador claro), que han resultado problemáticas para organizaciones sindicales, que se habían consolidado y expansionado en un modelo empresas de corte industrial con trabajadores estándar, de empleo estable.

¹ Profesor del Departamento de Economía e Historia Económica de la Universidad de Sevilla. Email: msm@us.es.

La tecnología y los problemas de crecimiento económico también afectaron, por supuesto, la cantidad y calidad del empleo disponible y, en consecuencia, también a los sindicatos. El trabajador desempleado y el inestable entrañan más dificultad de representación que el empleado estable. Los sindicatos pudieron en muchos países cogobernar esos cambios a través de la concertación social. Pero no pudieron oponerse a ellos. Los sindicatos españoles e italianos firmaron acuerdos a favor de introducir una flexibilidad y rasgos pro empresariales limitados y compensaciones sociales y para sus organizaciones.

La última crisis económica, iniciada en 2008, disparó el desempleo y tuvo un efecto recesivo sobre la economía. El retroceso fue tal que el Producto Interior Bruto de antes de la crisis no se restauró sino después de ocho años. En esa situación, en la Unión Europea la Troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional), de un lado, auspició políticas denominadas de “austeridad”. En realidad, esta política ha consistido en consentir devaluaciones internas a cambio de limitar el déficit y el endeudamiento públicos. De otro, reformas institucionales para liberalizar mercados y desregular para potenciar la competitividad. La moderación y caída de salarios fue la expresión en el mercado de trabajo de esa devaluación interna y, desde el punto de vista empresarial, favorecería la competitividad. Evidentemente, esas reformas no han contado con el apoyo ni el consenso de los sindicatos, porque, entre otros propósitos, tenían el objetivo de restarles poder, capacidad de intermediación. La crisis cursó con una apreciable destrucción del empleo. La recuperación del crecimiento económico iniciado en 2015 ha aumentado de manera insuficiente el empleo y, al mismo tiempo, ha consolidado y aumentado el de baja calidad.

En estos años de disenso social con sus gobiernos los sindicatos españoles e italianos se han reestructurado frente a esas políticas y frente a los problemas de empleo y de su calidad, que afecta sobre todo a hombres jóvenes, mujeres e inmigrantes. Resulta necesario combatir el envejecimiento de los cuadros y la afiliación. Los sindicatos italianos cuentan con una afiliación que supera los once millones en un país de sesenta millones de habitantes, pero la mitad de sus inscritos son trabajadores jubilados. Las organizaciones más representativas españolas también tienen problemas de envejecimiento. La preocupación estos trabajadores afectados por los problemas de empleos de baja calidad resulta imprescindible por su crecimiento y por ser el segmento en peores condiciones laborales, y también porque contribuirá al rejuvenecimiento de la organización, además de una mayor presencia de la mujer.

En este trabajo analizaremos la evolución del empleo, el empleo temporal y la jornada en el arco temporal indicado. También de la densidad sindical y la tasa de cobertura de la negociación colectiva. De otra parte, centraremos la atención en la asunción de esa realidad por las organizaciones sindicales más representativas, *Confederazione Generale del Lavoro* (CGIL), *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* (CISL) y *Unione Italiana del Lavoro* (UIL) en el caso de Italia, y Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) en el de España.

Esta contribución se articula en torno a tres epígrafes y conclusiones. El primero tratará de los problemas de empleo y calidad de empleo antes y, particularmente, durante y después de la crisis iniciada en 2008. Se dedicará especial atención a las reformas legislativas, unilaterales en los últimos años, acometidas en España e Italia que han dado soporte normativo a la consolidación y extensión del trabajo de baja calidad, o precario. En este epígrafe se analiza el mercado de trabajo del lado del empleo y se estudiarán las variables de tasa de empleo, temporalidad y parcialidad en la contratación de España e Italia, y se confrontarán los resultados para éstos con la media de la UE28. El segundo, repasa la literatura y la situación del sindicalismo en Europa occidental. El tercero en la evolución y el impacto sufrido por estos sindicatos más representativos españoles e italianos en el periodo analizado. Finalmente, el trabajo realizado ha permitido extraer una serie de conclusiones.

2. CAMBIOS NORMATIVOS Y ESTRUCTURALES EN LOS MERCADOS EN ESPAÑA E ITALIA

En la década de 1990 se confirmó el giro hacia la desregulación y flexibilidad en la política económica. El colapso del bloque soviético y la apuesta por una Unión Económica y Monetaria europea centrada en el mercado y la competitividad de las empresas favorecieron la consolidación hegemónica de la visión liberal de los mercados, también el de trabajo. Las políticas sociales quedaron supeditadas al mercado, cuyo desarrollo aportaría de suyo bienestar social y prosperidad y, por otro lado, permitiría financiarlas.

Los sindicatos, en otro tiempo estimados mediadores y articuladores de la fuerza de trabajo, han sido considerados agentes distorsionadores de la actividad económica que generaban rigidez y obstaculizaban el progreso tecnológico y la competitividad de las empresas y, por ende, el desarrollo económico y el bienestar (BRADLEY, KIM y TIAM, 2016).

La globalización y la integración europea han generado presiones externas en los países que han favorecido la desregulación (MOLINA, 2014). Esta dependencia resta operatividad al marco regulatorio estatal y, en su caso, a los acuerdos sociales nacionales, que han sido una pieza clave de la intermediación sindical en el sur, sobre todo en España e Italia.

El trabajo baja calidad, precario, se ha consolidado bajo formas de contratación denominadas atípicas. La temporalidad como porcentaje del total de la contratación no han hecho sino avanzar en los últimos treinta años, muy particularmente tras el inicio de la crisis en el Sur de Europa. La parcialidad en la jornada y otras formas de atipicidad, como la de que no haya un empleador claro, completan un escenario que favorece empleos y rentas del trabajo de baja calidad.

En las nuevas democracias que surgieron tras la segunda guerra mundial, con sistemas de relaciones laborales garantistas para el trabajador y sistemas de bienestar, la calidad del empleo está directamente relacionada con la cantidad de empleo disponible. Hasta el inicio de la crisis económica, la media de la tasa de empleo en España era similar a la media de la UE. En el caso de Italia sí se mostraban ya apreciablemente por debajo, 7 puntos. La crisis y la recuperación han afectado a estos países. Las posiciones relativas con respecto a la media de la UE han empeorado no solamente en la crisis sino, y esto es lo más importante, en la recuperación económica (Tabla 1).

Tabla 1: Tasa de empleo en UE 28, España e Italia, 1998-2016

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE 28	:	:	62.2	62.6	62.5	62.6	62.9	63.5	64.4	65.3	65.8	64.5	64.2	64.2	64.2	64.2	64.9	65.7	66.7
España	51.3	53.8	56.3	57.8	58.9	60.2	61.3	63.6	65	65.8	64.5	60	58.8	58	55.8	54.8	56	57.8	59.5
Italia	51.9	52.7	53.7	54.8	55.5	56.1	57.7	57.6	58.3	58.6	58.6	57.4	56.8	56.8	56.6	55.5	55.7	56.3	57.2

Fuente: Eurostat

El cambio normativo que permitió introducir la temporalidad a gran escala en la contratación se inició en España en 1984, con una reforma en profundidad del Estatuto de los Trabajadores pactada con UGT y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), CCOO se opuso y no firmó el acuerdo. El objetivo declarado que motivo el acuerdo era reducir el desempleo, pero ni éste se redujo significativamente y sí, desde entonces, la temporalidad se disparó en España. Es un rasgo estructural del mercado de trabajo de este país, pese a que aumenta en los ciclos expansivos. En el segundo bienio claramente recesivo (2012-2013), pese a que el desempleo continuaba creciendo, la temporalidad no bajó del 19% (Tabla 2).

En Italia, la temporalidad se introdujo en las instituciones del mercado de trabajo prácticamente una década después, también mediante fórmulas de concertación social. Desde hace veinte años flexibilidad prácticamente es sinónimo de precariedad e incertidumbre en el mercado de trabajo italiano (BURRONI y CARRIERI, 2010: 1-3). El caso italiano también se salda con un aumento de la temporalidad, aunque no tan acusado como en España, pero tampoco ha estimulado precisamente el crecimiento del empleo (Tabla 1). De hecho, los problemas de empleo son muy destacados en Italia, por encima de los países del entorno. La tasa de actividad, una de las más bajas de toda la UE durante todo el periodo analizado, la más baja en 2016.

Tabla 2: Porcentaje de trabajo temporal en la UE 28, España e Italia, 1998-2016

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE 28	ND	ND	ND	ND	ND	10.6	11.1	11.7	12.1	12.2	11.9	11.4	11.7	11.8	11.5	11.5	11.7	11.9	12
España	25.6	26	25.8	25.9	26.1	26.2	26.8	27.5	28.1	26.2	24.1	21.1	20.7	21.1	19.5	19.1	19.9	20.9	21.8
Italia	6.2	6.9	7.3	7.1	7.2	7.3	8.6	9.1	9.8	9.9	10	9.5	9.6	10.1	10.5	10.1	10.4	10.8	10.9

Fuente: Eurostat

El trabajo parcial es una fuente de reducción del salario final y, por tanto, se relaciona con menores estándares de calidad. Sobre todo, en mercados de trabajo como los analizados. Este elemento de atipicidad se suma a los anteriores. Cuanto mayor atipicidad mayor precariedad. De este modo, este indicador por sí no sería relevante, sí lo es añadido a otros indicadores de deterioro del mercado de trabajo.

Tabla 3: Porcentaje de trabajo parcial en la UE 28, España e Italia, 1998-2016

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE 28	ND	15.9	16.7	17.2	17.4	17.5	17.5	18	18.5	18.8	19.2	19.6	19.6	19.6	19.5						
España	7.5	7.8	7.7	7.9	7.8	7.9	7.9	8.1	8.6	12	11.6	11.4	11.6	12.4	12.9	13.5	14.4	15.7	15.8	15.6	15.1
Italia	ND	6.8	7.2	7.8	8.3	8.3	8.5	8.4	12.5	12.7	13.1	13.4	14.1	14.1	14.8	15.2	16.8	17.6	18.1	18.3	18.5

Fuente: Eurostat

2.1 En España

El sistema de negociación colectiva español ha sido centralización y coordinación intermedia con una amplia tasa de cobertura de los convenios colectivos, con un fuerte componente sectorial y territorial. Un sistema de pluralismo sindical competitivo, rasgo que comparte con todo el sur de Europa. El sistema de representación descansa en las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores (elecciones sindicales) y en la eficacia general de la negociación colectiva o *erga omnes*. Es por tanto la audiencia electoral uno de los recursos básicos de poder sindical. Pese a la eficacia general de la contratación colectiva, la imposibilidad de celebrar elecciones en las empresas de menos de 6 trabajadores y la habitual hostilidad del pequeño y mediano empresariado a los sindicatos han restado representación (delegados sindicales de empresa) en un país con un tejido productivo dominado por unidades de producción de reducido tamaño. Estas empresas se rigen por la contratación colectiva que a nivel provincial tiene lugar entre las organizaciones empresariales y sindicales representativas.

Hasta la década de 1980, los acuerdos tripartitos articularon el mercado de trabajo, la contratación colectiva y el papel institucional de los agentes sociales, y las bases de su poder (OLIET PALÁ, 2000). Ha sido muy relevante para los sindicatos, por tanto, la participación en estos tipos de acuerdos. Los acuerdos pronto tuvieron una clara orientación hacia la oferta

–flexibilidad y desregulación– compensada con un sistema de protección social universal. Esto fue compartido por los sindicatos a cambio de preservar el diálogo social (MARTÍNEZ LUCIO, 2016) y extender el Estado de Bienestar.

En 1987 se rompió la concertación social y en 1994 el Gobierno acometió una reforma unilateral del mercado de trabajo (MOLINA, 2005: 17). Se extendió la contratación atípica que conlleva baja calidad, un revés para los sindicatos, que deberían operar en mercados de trabajo cuya fragmentación se había consolidado. Las tasas de temporalidad han sido muy elevadas desde inicios de la década de 1990 (Tabla 2) y solamente han retrocedido a favor del aumento significativo del desempleo. Es decir, existe una clara correspondencia entre temporalidad y empleo vulnerable o precario.

En 1996 se inauguró un ciclo de gobiernos conservadores que duró hasta 2004. Los sindicatos españoles participaron en acuerdos con el objetivo de salvaguardar los derechos sociales y laborales mínimos en medio de las ‘reformas necesarias’ y mantener la concertación social como recurso de obtención financiación y poder. Pero a costa de aceptar ciertos criterios empresariales, sobre todo los relativos a la creación de empleo (SANTOS ORTEGA, 2003). Ese año, además, se inició un crecimiento económico basado en las infraestructuras y la construcción que logró aumentar apreciablemente las tasas de empleo, pero extendió aún más la temporalidad. Los ingresos fiscales que reportó este crecimiento permitían al Gobierno mantener y financiar sin dificultad los acuerdos sociales.

En 2006, con un Ejecutivo socialdemócrata, se firmó un acuerdo social tripartito de reforma del mercado de trabajo (Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo) que, si bien limitaba la concatenación de contratos temporales, suponía consolidar y extender la flexibilidad alcanzada por los gobiernos conservadores en la salida y entrada de trabajadores en las empresas.

En el periodo previo a la crisis económica, la economía española ha adolecido de importantes carencias con un claro impacto sobre el empleo y su calidad: especialización sectorial de baja o intermedia tecnología y bajo valor añadido; fragmentación del mercado de trabajo; bajos niveles de productividad; notable desigualdad de ingresos, asociados a la moderación salarial y el estancamiento; y alto endeudamiento privado (empresas y familias) (ROCHA, 2014: 175-176). Rasgos estructurales que sirven para explicar el crecimiento desequilibrado en la fase de expansión y la profunda recesión y fuerte impacto sobre el mercado de trabajo a partir del inicio de la crisis.

Después de diversos intentos de concertación y planes expansivos, la persistencia y severidad de la recesión económica situó ante la presión de la Troika y los mercados financieros en los que financiaba un déficit y deuda públicos galopantes. Estas presiones hicieron que se impulsara una reforma unilateral del mercado de trabajo a través del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y, además, por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

En 2011 se inauguró un nuevo ciclo de gobiernos conservadores que se prolongó hasta el final del arco temporal propuesto por este artículo. La fuerza parlamentaria de los primeros gobiernos del Partido Popular en este periodo permitió una reforma laboral mucho más agresiva en 2012. Se confirmó así el regreso del unilateralismo gubernamental en la regulación de las relaciones laborales iniciado en 2010, planteando además importantes interrogantes sobre la autonomía de la negociación colectiva y el papel destinado a los sindicatos (MOLINA, 2014: 22-27). La nueva regulación ha reforzado la descentralización de la negociación colectiva e incluso la unilateralidad empresarial en aras de la flexibilidad. Es decir, un ataque frontal hacia el papel de intermediación de los sindicatos, pues han debilitado significativamente la negociación colectiva, sobre todo la sectorial, y han reforzado el unilateralismo empresarial (BAYLOS, 2014). Los sindicatos han debido hacer frente a los

riesgos de una excesiva atomización, con un retroceso claro para la equidad, la libertad sindical, la intermediación y, en definitiva, su fortaleza. Incluso la confederación de empresarios ha comenzado a preocuparse por la desarticulación que introduce la reforma en el sistema y que puede ser perjudicial para los sectores y para la organización y planificación de la empresa (LEONARDI, 2016:158-159). No obstante, las tasas de sindicación y de cobertura de la negociación colectiva se han mantenido bastante estables (Tablas 4 y 5), si bien la tendencia de esta última es ligeramente descendente en España, a partir de la crisis de 2008 y las reformas desreguladoras del mercado de trabajo de 2010 y 2012.

2.2 En Italia

El mercado de trabajo italiano presenta características similares al español, con una fuerte segmentación (LEONARDI et al., 2011: 419) y con un deterioro claro en la calidad del empleo (Tablas 1, 2 y 3). El caso italiano es similar al español en cuanto a la pluralidad competitiva de la representación sindical, pero diferente el sistema de representación y, sobre todo, en la autonomía de las partes a la hora de fijar las reglas que rigen el sistema.

El inicio de la flexibilización del mercado de trabajo, más de una década después que en España, se realizó también mediante acuerdo social. En concreto, mediante Acuerdo para el Trabajo (*Accordo per il lavoro*) en 1996 y Pacto Social para el Desarrollo y el empleo en 1998 (también conocido como *Patto di Natale*). También reestructuró contratos de trabajo y formación profesional (*Contratti di formazione e lavoro*), así como los contratos de duración definida, el trabajo a tiempo parcial, el aprendizaje y las obras sociales. La Ley 196/97 recogió y normativizó lo expresado en el acuerdo. Fruto de esta ley se permitió al sector privado casar la oferta y demanda en el mercado de trabajo y también la intervención privada para la colocación temporal. En los años siguientes, la Ley 30/2003, también conocida como *Legge Biagi*, y los decretos de aplicación anejos, impulsaron la privatización de los servicios de colocación laboral, introdujeron nuevas formas de contratos flexibles (PULIGNANO, ORTÍZ GERVASI y FRANCESCHI, 2016). A partir de entonces, los sindicatos han intentado que la legislación y la contratación colectiva procurasen reducir las diferencias entre las coberturas del trabajo estándar, a tiempo indeterminado y jornada completa, con el atípico, aquejado de temporalidad y parcialidad de jornada (BURRONI y CARRIERI, 2010: 21-24).

En 2007, un gobierno de centroizquierda y los principales sindicatos firmaron el *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibile* sobre pensiones, amortiguadores sociales, mercado laboral, competitividad, jóvenes y mujeres. El acuerdo reguló nuevas formas de seguridad para los trabajadores jóvenes. Pero también la armonización de las prestaciones por desempleo y de la extensión del fondo de garantía salarial.

La crisis internacional de 2008 frenó en seco la concertación social y, sobre todo, restringió algunos puntos ya acordados: menor cobertura de la prestación de desempleo, relación débil entre las políticas activas y pasivas del mercado de trabajo, resultados diferenciados en términos de inclusión de los sistemas de negociación (por sector, tamaño de las empresas, tipo de contrato, etc.). En estas restricciones llevaron la peor parte los trabajadores atípicos. No obstante, se puede distinguir, como en el caso español, una primera fase de intentos frustrados de reformas negociadas, 2008-2011, y una posterior, 2011-2012, de cambio unilateral de los gobiernos.

Las formas de contratación individual de trabajadores han recibido un último impulso en el denominado *Job Act* del último Gobierno centrista del Partido Democrático, aprobado en primavera de 2015, que prácticamente destierra el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo en caso de despido injustificado, liberaliza los contratos temporales y pretende

mejorar los servicios públicos de empleo y las prestaciones de desempleo (LEONARDI, 2017: 85).

Además de las reformas de la contratación individual a favor de una mayor flexibilidad, también se ha realizado una clara apuesta por descentralizar la negociación colectiva a favor de la negociación y acuerdos de empresa. La falta de acuerdo para lograr cambios en el sistema, se saldó en agosto de 2011 con otra medida unilateral. Un gobierno de centroderecha aprobó la Ley 148 con la intención de promocionar la negociación colectiva a nivel de empresa. Los acuerdos descentralizados podrían convertirse en el nuevo núcleo del sistema, con la contratación sectorial nacional, a su vez, relegada a un rol residual. Pero la patronal italiana ha seguido apostando mayoritariamente por mantener el contrato nacional en el centro del sistema (LEONARDI, 2016: 158; y 2017: 95). Como en el caso español, las fuertes desarticulación y atomización introducidas no resultaron eficaces ni siquiera para las organizaciones empresariales.

En resumen, la crisis y el inicio de la recuperación económica, con el crecimiento del PIB de los últimos años, han cursado con un fuerte proceso de desregulación unilateral de los mercados de trabajo en España e Italia que no han conseguido, sino todo lo contrario, mejorar los indicadores de empleo de estos países. En estos países hay menos empleo y menos calidad que en 2008, pese a que el PIB de 2016 es claramente superior a ese año referencia. Este asunto es importante porque la escasa calidad y cantidad de empleo puede comprometer la recuperación económica.

3. LOS SINDICATOS EN EUROPA OCCIDENTAL

Los problemas de empleo, de evolución del mercado laboral, de cambio institucional y de regulación del mismo, con la limitación de la intermediación y la contratación colectiva han afectado apreciablemente a los sindicatos europeos. La crisis y la posterior recuperación no iniciaron ni las causas ni la consecuencia –la debilidad sindical– pero sí las han acelerado.

Tabla 4. Densidad sindical en Europa, 1998-2014

Países	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Austria	38.4	37.4	36.6	35.9	35.7	34.8	34.4	33.3	31.0	29.9	29.1	28.7	28.4	27.9	27.4	27.4	ND
Bélgica	52.2	54.3	56.2	56.3	55.6	54.1	54.0	53.7	54.8	54.7	54.4	54.9	53.8	55.1	55.0	55.1	ND
Chipre	67.5	ND	65.1	62.1	63.1	64.0	62.7	60.7	58.7	54.9	54.4	53.6	50.7	49.0	47.3	45.2	ND
Dinamarca	75.2	74.0	73.9	73.3	71.6	71.6	70.4	70.7	68.4	67.9	66.3	67.7	67.0	66.4	67.2	66.8	ND
Finlandia	78.0	76.3	75.0	74.5	73.5	72.9	71.5	70.6	70.4	70.5	69.8	69.2	68.6	69.6	69.8	69.0	ND
Francia	8.2	8.1	8.0	7.9	8.1	7.9	7.7	7.7	7.6	7.5	7.6	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	ND
Alemania	25.9	25.3	24.6	23.7	23.5	23.0	22.2	21.7	20.7	19.9	19.1	18.9	18.6	18.0	17.9	17.7	ND
Grecia	27.4	ND	ND	24.9	ND	ND	24.0	24.1	24.1	ND	23.5	ND	ND	22.7	ND	21.5	ND
Islandia	88.1	87.4	89.4	88.1	92.5	95.2	99.1	95.6	91.5	87.1	79.3	ND	ND	ND	ND	80.7	ND
Irlanda	40.5	38.0	36.4	35.4	35.5	35.2	34.1	33.0	32.0	31.0	31.1	32.2	35.0	34.4	34.5	33.7	ND
Italia	35.7	35.4	34.8	34.2	33.8	33.7	34.1	33.8	33.6	34.0	33.9	35.2	36.0	36.3	36.9	37.3	ND
Luxemburgo	43.7	ND	ND	ND	ND	42.8	42.2	41.4	40.1	38.3	36.5	36.0	35.1	33.9	32.8	ND	ND
Malta	63.4	64.2	60.3	59.1	59.3	58.5	58.9	56.5	56.8	56.4	52.4	52.1	52.1	52.4	52.9	ND	ND
Holanda	23.8	23.5	22.6	21.8	21.6	21.3	21.3	21.0	20.3	19.3	19.2	19.1	19.3	19.1	18.6	18.0	ND
Noruega	55.5	54.8	54.4	53.9	54.5	55.1	55.0	54.9	54.2	53.0	52.6	53.6	53.7	53.5	53.3	52.1	ND
Portugal	23.4	22.5	21.6	22.4	20.7	21.2	21.4	21.2	20.8	20.8	20.5	20.1	19.3	18.3	18.5	ND	ND
España	16.0	18.7	16.8	16.6	16.4	16.1	15.9	15.4	14.6	14.3	15.5	17.2	17.6	17.3	16.9	17.1	16.9
Suecia	82.3	81.6	80.1	78.0	77.7	77.2	77.7	76.0	74.1	71.0	68.8	69.7	69.3	67.8	67.4		ND

Países	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Suiza	21.5	20.9	20.2	19.7	19.9	19.9	19.5	19.3	18.9	18.5	17.5	17.3	17.1	16.7	16.2	16.2	ND
Reino Unido	30.8	30.5	30.1	29.4	29.1	29.0	27.8	27.1	27.4	27.3	27.2	27.2	27.0	26.5	26.2	25.7	ND

Fuente: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Septiembre 2016. Open access database at: www.uva-aias.net/en/ictwss

La tendencia depresiva de las cifras de densidad sindical (afiliación sobre el conjunto de asalariados) inicia con claridad en la década de 1980 y no está sujeta al ciclo. El descenso es continuado. La región más débil es el sur. No obstante, no se ha producido un desgaste acusado como cabría esperar tras inicio de la crisis en 2008.

La cobertura de la negociación colectiva también ha retrocedido. Pero en el mismo sentido que la densidad sindical, ha sido en Europa oriental donde se ha registrado un mayor descenso. En cuanto a los países del sur, destaca el comportamiento de Grecia y el efecto devastador de la crisis, en 2008 tenía una tasa de cobertura de 83% y en 2013 del 42%. En menor medida, Portugal, aunque con un descenso también ciertamente acusado, del 85% en 2008 al 67% en 2014 (Tabla 5). Sin embargo, en Italia, pese a la falta de datos, y en España las tasas de cobertura han permanecido más estables tras la crisis y las reformas del mercado de trabajo acometidas. Sus sistemas de negociación colectiva son más robustos.

Tabla 5. Tasa de cobertura de la negociación colectiva en Europa, 1998-2014

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Austria	ND	ND	98		ND	ND	ND	98	ND	ND	98	ND	98	ND	ND	98	ND
Bélgica	ND	ND	96	ND	96	ND	ND	ND	ND	ND	96	ND	ND	ND	ND	96	ND
Chipre	ND	ND	ND	ND	63	ND	ND	ND	ND	ND	54	54	51	49	47	45	ND
Dinamarca	ND	ND	85	ND	ND	ND	85	ND	84	81	ND	82	83	ND	ND	84	ND
Finlandia	ND	ND	85	ND	91	91	91	88	88	ND	90	79	78	90	90	93	93
Francia	ND	ND	ND	ND	ND	ND	98	ND	ND	ND	98	98	ND	ND	98	ND	ND
Alemania	74	71	68	69	68	68	66	65	63	62	61	62	60	59	58	58	ND
Grecia	ND	ND	ND	ND	82	82	82	82	82	83	83	83	64	60	51	42	ND
Islandia	ND	ND	87	ND	89	ND	ND	ND	ND	ND	88	ND	ND	ND	ND	89	ND
Irlanda	ND	ND	44	ND	ND	ND	ND	42	ND	ND	ND	40	ND	ND	ND	ND	ND
Italia	ND	ND	80	ND	ND	ND	ND	80	ND	ND	ND	ND	80	ND	ND	ND	ND
Luxemburgo	60	ND	60	59	58	58	58	58	58	58	59	ND	59	59	59	ND	ND
Malta	ND	ND	ND	ND	60	ND	ND	ND	ND	ND	61	61	62	61	63	ND	ND
Holanda	ND	ND	82	86	93	80	85	87	67	79	79	83	90	86	84	85	ND
Noruega	71	ND	ND	ND	70	ND	ND	ND	70	ND	ND	68	ND	ND	ND	67	ND
Portugal	ND	70	79	75	73	80	79	82	79	85	85	83	75	74	72	73	67
España	93	87	83	82	80	78	77	76	76	76	79	81	77	77	78	78	ND
Suecia	94	ND	94	ND	94	ND	ND	94	ND	91	ND	ND	ND	88	ND	89	ND
Suiza	ND	45	ND	40	ND	42	ND	45	ND	45	ND	45	46	ND	49	49	ND
Reino Unido	35	36	36	36	35	36	35	35	33	35	34	33	31	31	29	30	ND

Fuente: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Septiembre 2016. Open access database at: www.uva-aias.net/en/ictwss

La literatura ha señalado el caso de los sindicatos europeos en relación al problema de sindicalizar a los trabajadores que sufren empleo de baja calidad. Los sindicatos, lógicamente, han insistido en que el trabajo debe regirse por parámetros altos de calidad (PUTIGNANO, ORTÍZ GERVAZI y DE FRANCESCHI, 2016: 40). Esto llegó incluso a condicionar sus

primeras respuestas hacia colectivos de trabajadores precarios, pues trabajar con estos colectivos les parecía reconocer esta realidad como normal. Sin embargo, las luchas para reducir el empleo de baja calidad y las fórmulas contractuales que lo ampara no han resultado, posteriormente, incompatibles con la organización y la lucha por los derechos de los trabajadores precarios.

Los sindicatos europeos, sobre todo occidentales, han desarrollado medidas consistentes básicamente en integrar a los trabajadores precarios en su estructura (incluso dirigencia) sin hacer distinciones entre los diferentes segmentos (estándar y precario); y en el mismo sentido no realizar acciones que vayan dirigidas exclusivamente a los trabajadores del segmento alto; construir organizaciones específicas para los trabajadores precarios (solamente en Italia y, en parte, en Holanda, PUTIGNANO, ORTÍZ GERVASI y DE FRANCESCHI, 2016: 41) para así movilizarlos mejor; reducir institucionalmente los cauces para la extensión del trabajo precario con la negociación colectiva y la concertación social; y eliminar fórmulas contractuales que amparan la precariedad, a través también de la concertación social (KEUNE, 2013; GUMBRELL-MCCORMICK, 2011).

4. LOS SINDICATOS EN ESPAÑA E ITALIA

En España e Italia se encuentran importantes diferencias la representación e intermediación de los sindicatos a nivel de empresa y sector, la tasa de afiliación y los mecanismos de extensión de los convenios colectivos (LEONARDI et al., 2011: 425). Desde la década de 1990 España e Italia reformaron su sistema de negociación colectiva a favor de la descentralización. Los sindicatos, a través de la concertación social, intentaron que se produjera un proceso controlado y en el que hubiera contratos colectivos nacionales de referencia. Así era en Italia y así continuó siendo. En España la referencia general de contratación continuó siendo la provincia. En Italia, con dos niveles de negociación, el sectorial y el de empresa, los empleadores y los sindicatos tienen una autonomía mayor en la negociación que en España (MOLINA, 2005).

Los grandes sindicatos españoles e italianos se han adaptado al deterioro de los mercados de trabajo, la fuerte fragmentación y la baja protección por desempleo. Al mismo tiempo, se han opuesto al avance de la flexibilidad. (LEONARDI et al., 2011).

Por ello, los sindicatos españoles respondieron contundentemente, convocando huelga general, a los cambios en el mercado de trabajo que introdujeron las dos reformas unilaterales que efectuó el gobierno en 2010 y 2012 (dos). El impacto de estas dos últimas convocatorias, aunque superó el de 2010, ha resultado limitado, con estimaciones de seguimiento por debajo del 25% (GONZÁLEZ BEGEGA y LUQUE BALBONA, 2014: 96).

Los sindicatos españoles desde la década de 1990 habían utilizado el recurso del diálogo social y la concertación, además de la negociación colectiva, para abordar los problemas generales de los trabajadores. La influencia política a través del diálogo social ha sido un recurso de poder, también de financiación, de los sindicatos españoles, también la audiencia electoral (delegados sindicales en las elecciones), que se amplió hasta 2007. De hecho, la reforma concertada del mercado de trabajo de 2006 ponía dique a la progresión de la temporalidad, pese a que, como se ha indicado, tuvo concesiones a la parte empresarial. La década que transcurrió entre 1996 y 2007 supuso un crecimiento de los delegados sindicales electos en paralelo al crecimiento de la actividad económica y el empleo. La afiliación también creció dentro de la misma lógica, no así la densidad sindical, que ha permanecido más o menos estable. Lo que indica que los empleos temporales están muy escasamente sindicados.

La crisis iniciada en 2008 percutió sobre todos los recursos de poder utilizados durante los diez años anteriores. En primer lugar, la reducción de la actividad económica, del empleo,

el claro y rápido incremento del desempleo, supuso una reducción clara de la afiliación, que no de la densidad sindical. Los trabajadores, pese a que se dispone de pago reducido, no suelen mantener la afiliación en situación de desempleo. Por otro lado, que la reducción del número de inscritos no afecte la tasa de afiliación supone una estabilidad importante, que naturalmente se encuentra en los trabajadores estándar, los que menos sufrieron el impacto del aumento del desempleo. Menos empresas y menos empleo también supusieron una reducción del número de delegados sindicales.

Por último, el cambio de rumbo de la política económica del Gobierno en 2010, por las presiones de la Troika, a favor de austeridad y la desregulación pro empresarial del mercado de trabajo rompió la concertación social. No obstante, la etapa de acuerdos sociales no consiguió fortalecer a los sindicatos lo suficiente como para que pudieran revertir las derivas a favor de la flexibilidad y pro empresariales de un tipo de concertación social que tenía como centro de interés la empresa (SÁNCHEZ-MOSQUERA, 2018).

Los sindicatos españoles han debido reestructurarse, contar con los recursos propios y reconsiderar su estructura y acción. Las dos grandes confederaciones (CC OO y UGT), como en otros países europeos, han reducido el número de federaciones. La doble estructura que es común al sindicalismo moderno, territorial y sectorial, se balancea en los últimos años a favor del territorio.

La estructura territorial, sobre todo a nivel local, está siendo utilizada para coordinar las estrategias sectoriales y, sobre todo, para dar respuesta a los trabajadores precarios. CC OO ha dispuesto estas estructuras y a sus delegados en las empresas de mayor tamaño para apoyar a los trabajadores de las empresas auxiliares. Han denominado a esto el sindicalismo de proximidad, en la que los delegados sindicales en las empresas tienen también un rol que representar más allá de las empresas, en el sector, en las empresas auxiliares o multiservicios que prestan trabajadores al proceso productivo de la empresa en la que son delegados.

La promoción de sindicalistas con trabajos de baja calidad y en sectores precarizados también se ha promovido. Crecer en afiliación joven y femenina es hacerlo, frecuentemente, a favor de trabajadores atípicos. El rejuvenecimiento de la afiliación, en consecuencia, es una prioridad. La búsqueda de la afiliación de los jóvenes, frecuentemente sometidos al desempleo y a trabajo precario, ya es un argumento suficientemente convincente como para que las organizaciones busquen penetrar en sectores y trabajos precarizados. La búsqueda de una mayor conexión con los trabajadores jóvenes comporta una mayor feminización, aunque este último sea un objetivo alcanzado en gran medida en los últimos años.

Las limitaciones impuestas por las reformas legislativas han suscitado un mayor interés en la afiliación y la representación directa. En consecuencia, se está efectuando una mayor apuesta por las secciones sindicales, además de priorizar la penetración en pequeñas empresas. Un objetivo básico si se pretende fortalecer el papel de intermediación fundamental, que es consustancial a los sindicatos.

El deteriorado mercado de trabajo español hace todavía más necesario afiliarse a los trabajadores precarios. Con respecto a Italia, las organizaciones españolas muestran una menor capacidad de respuesta, son mucho más dependiente para la acción sindical del diálogo social (PULIGNANO, ORTIZ GERVASI y DE FRANCESCO, 2016). Vías de acción gravemente dañadas por la crisis y las reformas institucionales realizadas.

Otro de las vías de acción pasa por los trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo, habitualmente dependientes de empresas que contratan sus servicios. En este sentido, se ha mostrado más eficaz crear organizaciones concretas y ligadas al sindicato que organizar a estos trabajadores en federaciones dentro del propio sindicato (GUMBRELL-MCCORMICK, 2011). En España, UGT cuenta con una organización de autónomos y CC OO ha optado por establecer una política de alianzas con organizaciones de trabajadores autónomos progresistas. (SÁNCHEZ MOSQUERA y MARTÍN LÓPEZ, 2017).

En Italia en la década de 1990 los sindicatos italianos se aprestaron, como los españoles, a intentar articular la negociación colectiva y controlar el proceso de descentralización de la misma a través de la concertación social. Sin embargo, gobiernos de centroizquierda y, sobre todo, centroderecha impulsaron reformas a favor de la flexibilidad del mercado de trabajo unilaterales o, en su caso, con un acuerdo limitado por la parte sindical (la oposición de CGIL). En esto, como en otras cuestiones, la pluralidad sindical, rasgo que comparten el sindicalismo en Italia y España, se ha mostrado una debilidad.

Las dificultades también han hecho que la estructura sectorial de las grandes centrales italianas se haya simplificado con la fusión de diferentes federaciones. Las razones, las mismas que el caso español: el cambio en la estructura productiva, el ahorro de gasto en las estructuras y la progresión del trabajo atípico.

La estrategia con el segmento de trabajadores inestables o precarios se asemeja en su secuencia al caso español. Para no legitimar esta realidad laboral. La negativa a reconocer este tipo de trabajo les llevó a no reconocer como estratégico la representación de este colectivo de trabajadores. Posteriormente, se ocuparon de elevar los derechos de los trabajadores atípicos y de utilizar la negociación colectiva para transformar los contratos temporales en estables o indeterminados.

Organizativamente, los sindicatos italianos han ido más allá. La innovación organizativa más destacada en Italia fue la reacción en primer lugar de CGIL de constituir una organización específica para los trabajadores precarios en 1998. Posteriormente, le siguieron el resto de grandes confederaciones nacionales. Las organizaciones específicas de trabajadores no estándar, *Nouve Identità del Lavoro* (NIdiL) de CGIL, *Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi ed Atipici* (FeLSA) de CISL y *UILTemp Lavoratori Atipici* de UIL. Estas organizaciones surgieron tras la reforma Treu de 1996 que posibilitó la extensión de la contratación atípica aprovechando experiencias locales de autoorganización de trabajadores precarios, sobre todo en Lombardía.

La razón por la cual se impulsaron federaciones específicas para estos trabajadores fue la fuerte movilidad e inestabilidad, pasar de un trabajo a otro significa probablemente cambiar también de sector. Por encima de su vinculación temporal a un sector, los trabajadores precarios están ligados a intereses que tienen que ver precisamente con su atipicidad, es decir, con su precariedad. Estas organizaciones, no obstante, funcionan en colaboración con las federaciones sectoriales de sus sindicatos dependiendo de donde se enclaven los grupos de trabajadores que representan (BURRONI y CARRIERI, 2010: 25-26). En comparación con las organizaciones sectoriales tradicionales, las organizaciones de trabajadores atípicos son más débiles en la negociación colectiva lo que provoca desequilibrio en detrimento de este tipo de trabajadores.

La afiliación de estas federaciones está creciendo, pero es muy baja aún. En 2010 todas las organizaciones de los sindicatos más importantes contaban con 120.000 inscritos, algo más de 1% con respecto a los más de 11 millones de trabajadores afiliados a sindicatos en Italia (BURRONI y CARRIERI, 2010: 27). Sin embargo, esa escasa afiliación de trabajadores atípicos contrasta con el elevado número de pensionistas, que suponen el 50% de los afiliados, es decir, más de 5 millones. Lo que supone un desequilibrio más que notable.

En España y en Italia el fuerte cambio en la regulación del mercado de trabajo a favor de los intereses pro empresariales ha sido contestado también por los sindicatos en los tribunales. Para ello se ha invocado directivas europeas que eran vulneradas por el extremo de las reformas adoptadas. Esto subraya que dentro de la arquitectura actual de mercado común europeo debe considerarse la importancia de la cooperación internacional, en el espacio UE (LEHNDORFF, 2015), pero también en el mundial (MIGUÉLEZ, 2008). Las alianzas a nivel europeo resultan claves, además, para romper la actitud defensiva de los sindicatos ante la deriva liberal y mercantil del proyecto de UE (HYMAN y GRUMBRELL-MCCORMICK,

2013: 190) y ha resultado especialmente lesivo contra España e Italia en forma de presión e imposición de reformas a sus gobiernos.

5. CONCLUSIONES

Las reformas consensuadas introdujeron formulas contractuales precarias a gran escales antes en España –mediados años 1980– que en Italia, mediados de los años 1990. Pero en este último decenio también se ampliaron aún más en el caso español. Estos cambios normativos se inscriben dentro de los cambios que favorecieron la desregulación, la flexibilidad y un cambio de normas pro empresariales que no ha cesado hasta la actualidad.

Los cambios normativos a favor de la atipicidad, sobre todo la temporalidad, pretendieron generar un gran empleo, pero no lo consiguieron. Sí, en cambio, creció mucho la temporalidad, sobre todo en España. La crisis iniciada en 2008 y las políticas de ajuste y reforma auspiciadas por la Troika han impulsado cambios normativos unilaterales por parte de los gobiernos que han ampliado las formas contractuales atípicas y todo el repertorio pro empresarial que se consolidó y extendió en la década de 1990.

Los recursos habituales de poder de los sindicatos europeos han mermado en paralelo a esos cambios y, en parte, debido a estas mismas transformaciones institucionales. El deterioro de los mercados de trabajo, su empleo y su calidad, han percutido contra los sindicatos.

Dentro de los recursos de poder de los sindicatos españoles destacaba hasta el inicio de la crisis el diálogo social y la concertación tripartita. La concertación social ha cesado y solamente se ha restablecido muy episódicamente en España.

Los sindicatos no han podido influir sobre las últimas reformas del mercado de trabajo que, además de ampliar las formas normativas de la atipicidad, han comprometido la intermediación sindical y la negociación colectiva, que es otro recurso de poder esencial de poder que, en el caso español, ha sido disminuido. No obstante, no apreciablemente. En el caso italiano la cobertura del sistema continúa en las altas cifras acostumbradas. La negociación colectiva, un robusto recurso de poder que ha permanecido bastante estable, se ha utilizado para mejorar y conseguir no discriminar a los trabajadores atípicos frente a los trabajadores de tipo estándar.

Tanto los sindicatos italianos como los españoles se han reestructurado reduciendo federaciones sectoriales, para adaptarse al cambio del sistema productivo y reducir costes. En este sentido ha adquirido una mayor relevancia como elemento coordinador las organizaciones territoriales. Las grandes organizaciones italianas, por su parte, han sido pioneras en centrarse en los trabajadores atípicos con la conformación de organizaciones específicas, no sectoriales, para éstos.

REFERENCIAS

BAYLOS, A. **Negociar en crisis**. Negociación colectiva en los países del sur de Europa. Albacete: Bomarzo, 2014.

BRADLEY, D.; RADLEY, D.; KIM, I.; TIAM, X. Do Unions Affect Innovation? **Management Science**. 2016. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2232351>

BURRONI, L.; CARRIERI, M. **Bargaining for social rights (BARSORI) country report Italy**. Report to the Project “Bargaining for Social Rights” (BARSORI), 2010.

- GONZÁLEZ BEGEGA, S.; LUQUE, D. ¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, 148: 79-102, 2014.
- GUMBRELL-MCCORMICK, R. European trade unions and ‘atypical’ workers. *Industrial Relations Journal* 42(3): 293–310, 2011.
- LEHNDORFF, S. Acting in different worlds: Challenges to transnational trade union cooperation in the eurozone crisis. **Transfer**, 21(2): 157–170, 2015.
- LEONARDI, M.; MARTÍN ARTÍLES, A.; MOLINA, O.; CALENDÁ, D.; CARRASQUERO, P. (2011). ¿Es exportable la flexibilidad? Un estudio comparado de Italia y España. **Cuaderno de Relaciones Laborales**, 29 (2): 417-443, 2011.
- LEONARDI, S. L’impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo. **Quaderni di Rassegna Sindacale**, 1: 147-172, 2016.
- LEONARDI, S. Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis. In LEHNDORFF, Steffen; DRIBBUSCH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten. (ed.), **Rough waters European trade: unions in a time of crises**. Bruselas: ETUI, pp. 83-108, 2017.
- MIGUÉLEZ, F. Presentación. **Cuaderno de Relaciones Laborales**, 26 (1), pp. 9-16, 2008.
- MOLINA, Ó. Political exchange and bargaining reform in Italy and Spain. **European Journal of Industrial Relations**, 11(1): 7-26, 2005.
- MOLINA, Ó. Self-regulation and the state in industrial relations in Southern Europe: Back to the future? **European Journal of Industrial Relations**, 20 (1): 21-36, 2014.
- PULIGNANO, V.; ORTÍZ GERVASI, L.; DE FRANCESCHI, F. Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared. **European Journal of Industrial Relations**, 22 (1): 39-55, 2016.
- ROCHA, F. Crisis and austerity policies in Spain: towards an authoritarian model of industrial relations. In ROCHA, F. (ed.), **The New EU Economic Governance and its Impact on the National Collective Bargaining Systems**. Madrid: Comisiones Obreras, pp. 175-204, 2014.
- SÁNCHEZ MOSQUERA, M. Trade unionism and social pacts in Spain in comparative perspective. **European Journal of Industrial Relations**, 24 (1): 23-38, 2018.
- SÁNCHEZ MOSQUERA, M.; MARTÍN LÓPEZ, M. El sindicalismo en la gobernanza del trabajo en España. Cambios y retos organizativos y estratégicos. **I Conferencia Tripartita Nacional el Futuro del Trabajo que Queremos**, Madrid, 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548611.pdf
- SANTOS ORTEGA, J. A. La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción. **Cuaderno de Relaciones Laborales**, 21(1): 107-128, 2003.

Recebido em 10 de outubro de 2018
Aceito em 11 de dezembro de 2018