

EL DERECHO Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ANTE EL RETO GLOBAL¹

AMPARO MERINO SEGOVIA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo
(Universidad de Castilla-La Mancha)

ÓSCAR CONTRERAS HERNÁNDEZ

Investigador
(Universidad de Castilla-La Mancha)

PATRICIA ESPEJO MEGÍAS

Becaria de Investigación
(Universidad de Castilla-La Mancha)

ABSTRACT

■ *La expansión del sindicalismo hacia el horizonte supranacional ha seguido una trayectoria marcada inexorablemente por el rumbo de la historia contemporánea, habiendo experimentado numerosas transformaciones, escisiones y reestructuraciones de alcance. A medida que prospera la globalización, los sindicatos se ven en la obligación de vigorizar sus lazos a escala transnacional, en la misma proporción que la progresión que experimentan las grandes corporaciones multinacionales y los órganos intergubernamentales de colaboración y de integración económica regional. La crisis económica y financiera del nuevo milenio ha puesto de relieve la dependencia recíproca de los países y de los pueblos, provocada por la globalización. También las de-*

¹ Este trabajo se inscribe en el proyecto de investigación DER2010-19398 MCINN, «La influencia de las crisis económicas en la regulación jurídica del trabajo: modelos y pautas de regulación».

bilidades del sistema vigente de gobernanza mundial, que, desprovisto de una justicia económica supranacional, y carente de cualquier ingrediente de solidaridad humana, expresa la ausencia de relaciones de poder globales democráticas. Los retos son muchos para el sindicalismo internacional, que, con un papel crucial en el proceso de desarrollo multinacional, debe contribuir a una globalización más justa e inclusiva. El nuevo orden económico mundial demanda la coordinación internacional de la acción sindical y una mayor participación de los sindicatos de los países en desarrollo. Para ello es esencial el establecimiento de canales de información y el apoyo desde la organización internacional a las formaciones sindicales locales para, de este modo, afrontar la globalización con propuestas e incentivos a la participación en los procesos de negociación política y económica.

Palabras claves: Sindicato global, flexibilidad, crisis económica y financiera, globalización.

■ *Historia garaikideak markatu du sindikalismoaren hedapenak Estaturaz gaindiko horizonterantz jarraitu duen bidea. Hori dela eta, aldakuntza, banaketa eta berregituraketa sakonak jasan ditu. Globalizazioak aurrera egiten duen heinean, sindikatuak maila transnacionalean euren loturak indartzera behartuta daude, korporazio multinazionalekin eta eskualdeko lankidetzarako eta integrazio ekonomikorako gobernu arteko organoekin gertatzen den moduan. Milurteko berriko ekonomia eta finantza krisiak agerian jarri du, globalizazioak eraginda, estatuen eta herrien arteko mendetasuna. Baita indarrean dagoen mundu mailako gobernantza sistemaren ahultasunak ere. Horrek ez dauka Estaturaz gaindiko ekonomia justiziarik, ezta gizakien arteko elkartasunik ere, eta hori dela eta botere global demokratikoen erlazio eza nabari da. Nazioarteko sindikalismoarentzat erronkak asko dira eta, garapen multinazionalaren prozesuan paper garrantzitsua dagokienez, globalizazio zuzenago eta inklusiboago baten alde egin behar dute. Munduko ordena ekonomikoa berriak sindikatu-akzioaren nazioarteko koordinazioa eta garatzen ari diren Estaturako sindikatuen parte hartzea eskatzen ditu. Horretarako ezinbestekoa da informazio-kanalak eta nazioarteko antolaketetatik toki-sindikatuera euskarria ezartzea, era horretan globalizazioari aurre egiteko negoziazio politiko eta ekonomiko prozesuetan parte hartzerako proposamen eta pizgarriekin.*

Hitz gakoak: Sindikatu globala, malgutasuna, ekonomia eta finantza krisia, globalizazioa.

■ *Expanding the horizon supranational unions has followed a path inexorably marked by the course of modern history, having experienced many changes, splits and restructuring of reach. As globalization flourishes, unions are obliged to invigorate their ties to transnational level, in the same proportion that the progression experienced by large multinational corporations and intergovernmental cooperation and regional economic integration. The economic and financial crisis of the new millennium has*

highlighted the interdependence of the countries and peoples, caused by globalization. Also the weaknesses of the current system of global governance, which, devoid of supranational economic justice, and devoid of any ingredient of human solidarity, expressing the absence of democratic global power relations. The challenges are many for the international trade union movement, which, with a crucial role in the development process multinationals, should contribute to a more just and inclusive globalization. The new world economic order demands international coordination of trade union action and greater participation of trade unions in developing countries. Of key importance is the establishment of channels of information and support from the international organization for local union formations, thus, face globalization with proposals and incentives for participation in the processes of economic and political negotiation.

Key words: Global Union, flexibility, financial and economic crisis, globalization.

1. El Derecho del trabajo y el sindicalismo en su contexto histórico

La estructura social y el trabajo en las sociedades capitalistas a partir de la revolución industrial² han seguido un itinerario marcado por las dinámicas condiciones inherentes al desarrollo socio-económico, tecnológico y político que han acompañado a la evolución de las sociedades y las relaciones laborales. Esta etapa histórica marcó la transición de una fase primitiva del capitalismo hacia otra que, basada en la producción industrial, cristalizará en el denominado capitalismo liberal, con una pauperización e involución de la clase trabajadora, cuya subsistencia histórica como nuevo grupo social quedará seriamente amenazada (Álvarez de la Rosa y Palomeque, 2009: 47).

La aparición de la llamada *conciencia de clase* impulsará una reacción organizativa y protestas sociales canalizadas a través de las primeras uniones y asociaciones de trabajadores. El *movimiento obrero*, como respuesta al sistema de división de clases y a las condiciones socio-laborales impuestas, se configura como manifestación organizativa de este nuevo grupo social que, «desprovisto de instrumentos legales y políticos capaces de modificar su status económico y social» (Álvarez de la Rosa y Palomeque, 2009: 48), encuentra en la acción colectiva su único mecanismo de defensa. La actuación de los trabajadores, tras un primer período de acción violenta³, se situará en el terreno político, dando lugar al nacimiento del *sindicalismo*, como fenómeno sociológico y extrajurídico de respuesta organizativa a la opresión ejercida por la nueva sociedad industrial. Su aceptación *de hecho* y, sobre todo, su legitimidad *de derecho* tendrán, no obstante, que superar una etapa inicial prohibitiva⁴.

² Como fenómeno histórico la revolución industrial se define como la etapa comprendida entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX donde, primero Inglaterra (Hobsbawm, 1979 y 1983) y posteriormente el resto de Europa, se verán afectados por el mayor conjunto de transformaciones económicas, sociales, culturales, tecnológicas y de producción de la historia, que supondrán una profunda modificación de los sistemas de producción y de organización del trabajo (Palmer y Colton, 1980: 8).

³ La primera expresión social de oposición durante la fase inicial de la industrialización fue el *luddismo*, caracterizado principalmente por la destrucción de las máquinas recién incorporadas, al considerarlas el elemento culpable de la regresión socio-laboral sufrida por los trabajadores (Aizpuru y Rivera, 1994: 157).

⁴ Ley de asociaciones italiana [1864], *Trade Union Act* británica [1871], Ley Waldeck-Rousseau francesa [1884], y Leyes norteamericanas *Clayton Act* [1914], *Norris Laguardia Act* [1932] o *Wagner Act* [1935], (Álvarez de la Rosa y Palomeque, 2009: 49).

Será en la segunda mitad del siglo XIX cuando se producirá, primero el reconocimiento legal del sindicato a través de la progresiva instauración del derecho del trabajo (Alonso Olea y Casas, 2009: 84), que otorga una protección jurídica a la organización obrera y al sindicalismo en diversos ordenamientos legales (Kriegel, 1986: 7 ss); después, su plenitud jurídica mediante la progresiva institucionalización de la libertad sindical como derecho fundamental en las constituciones europeas⁵.

El sindicalismo, como corriente organizativa de la clase trabajadora, ha evolucionado desde un ámbito de actuación local —la fábrica— hasta alcanzar en la segunda mitad del siglo XIX una dimensión mundial con las denominadas *Internacionales Obreras* (Montoya, 2009: 118), que alentarán la unión de los trabajadores entre sí, así como entre diversas corrientes del *movimiento sindical* por países, estimulando la toma de conciencia acerca de la conveniencia de establecer lazos de solidaridad internacional. La primera expresión organizativa de trabajadores de ámbito internacional, que supondrá la «culminación del período formativo del movimiento obrero» en la historia contemporánea, será la *Asociación Internacional de Trabajadores* (Aizpuru y Rivera, 1994: 192) que, con un objetivo muy definido —asociar a los trabajadores de diversos países—, se constituirá en 1864 en Londres⁶. Le seguirán la *II Internacional* (París, 1889) y la *III Internacional o Internacional Comunista* (Moscú, 1919), que, escindida posteriormente, dará lugar a la *IV Internacional* (París, 1938). Paralelamente a esta forma organizativa, comenzarán a aparecer otras uniones sindicales, también de dimensión transnacional, estructuradas en federaciones y confederaciones. Estas instituciones de naturaleza sindical experimentarán, ya desde principios del siglo XX, un crecimiento y reestructuración organizativa permanentes⁷.

⁵ En primer lugar, con la aprobación en Alemania de la Constitución de la República de Weimar en 1919, a la que siguieron Francia en 1946, Italia en 1947, Portugal en 1976 y España en 1978; «consolidándose como instrumento básico de autotutela para la clase trabajadora y [...] convirtiéndose en uno de los pilares de la estructura institucional de los Estados democráticos de capitalismo avanzado» (Álvarez de la Rosa y Palomeque, 2007: 50). La regulación jurídica del sindicato, es decir, su legitimidad político-material deberá esperar casi un siglo hasta alcanzar una inicial tolerancia y posterior reconocimiento legal expreso, habiendo experimentado sendos períodos de clandestinidad y prohibición que penalizarán la simple asociación de trabajadores, así como las actividades sindicales. Aunque «el siglo XIX fue, en su mayor parte, el período en que se asentaron los fundamentos de los derechos sociales» (Marshall, 1950: 34), su aceptación e incorporación en el acervo normativo se dilatarán en el tiempo hasta la instauración de los denominados estados sociales de derecho, que aparecerán históricamente como superación del estado de derecho liberal.

⁶ Sus estatutos fueron redactados por Karl Marx, quien años antes había incitado al asociacionismo obrero con su famosa frase «*Proletarios de todos los países, uníos*» (Marx y Engels, 1848), dando cuenta de la necesidad de estructurar un movimiento social de carácter supranacional como instrumento necesario para crear un sindicalismo internacional.

⁷ Esto supondrá el paso de un sindicalismo de oficio a otro general y de industria, el desarrollo de sindicatos de trabajadores no cualificados y de mujeres, la expansión del sindicalismo y el aumento de la comunicación y organización entre los sindicatos que derivará en su coordinación a nivel nacional (Aizpuru y Rivera, 1994: 206 y ss.).

Con las transformaciones habidas en la estructura del sindicalismo entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX, la clase trabajadora logrará mayor consistencia organizativa; esta circunstancia, unida al ascenso y confirmación del movimiento sindical como organización representativa de los trabajadores, impulsará, una vez finalizada la primera guerra mundial, la legalización de los sindicatos como instrumentos consolidados del sistema de relaciones laborales, contribuyendo de este modo a la conformación de un auténtico derecho de asociación, que en muchos países supondrá el reconocimiento a los sindicatos de su capacidad para reivindicar, en representación de los trabajadores, condiciones de trabajo dignas (Aizpuru y Rivera, 1994: 233). Será a partir de 1919 cuando determinados textos internacionales⁸ y ordenamientos laborales nacionales admitirán, bien que transversalmente, el derecho de sindicación (Sala y Albiol, 2000: 31). Habrá que esperar, no obstante, al fin de la segunda guerra mundial para que, en el espectro internacional, el asociacionismo sindical logre su total consolidación mediante diversos convenios internacionales y otras acciones normativas que expresamente incorporarán el derecho de asociación y la libertad sindical como derechos inherentes a los trabajadores, otorgando la posibilidad de constituir organizaciones y formar parte de ellas⁹.

A partir de entonces, la plenitud jurídica del sindicalismo internacional, el derecho de sindicación y, en definitiva, la libertad sindical quedarán plenamente reconocidos en las constituciones de la casi totalidad de los países que se dicen democráticos¹⁰, con «disposiciones más o menos explícitas al respecto» (Verdier, 1980: 37), que, junto con lo establecido en las diversas reglamentaciones relativas al trabajo, han venido a plasmar y transponer las normas internacionales de orden jurídico laboral en los distintos sistemas nacionales de relaciones laborales.

La regulación jurídica de la libertad sindical, inscrita «en una genérica libertad de asociación» (Baylos, 2009a: 11), es, como se ha visto, un hecho posterior al nacimiento del fenómeno social que le da nombre: la organización de los tra-

⁸ Entre ellos, el documento constitucional de la *Organización Internacional del Trabajo* —OIT—, institución mundial dependiente de las Naciones Unidas responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del Trabajo. Fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles y reflejó la convicción de que «la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente» (Oficina Internacional del Trabajo, 2010).

⁹ Convenio núm. 87 OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y Convenio núm. 98 OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). Fuera del ámbito de la OIT, debe mencionarse la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (ONU, 1948), que reconoce el derecho de «toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses»; el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* de 1966, cuyo art. 8 se refiere ampliamente a la libertad sindical, y; el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* de 1966, que reconoce el derecho de libre asociación y, en particular, «el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses», sin permitir a los estados miembros menoscabar el ejercicio tales garantías de forma injustificada.

¹⁰ «A tal punto que posiblemente sería inimaginable una constitución democrática que no incluyera de forma específica entre el elenco de derechos reconocidos, el derecho de libertad sindical» (Baylos, 2009a: 11).

bajadores y su acción social de respuesta que, a través de la solidaridad colectiva, han evolucionado hasta convertirse en la agrupación de carácter socio-laboral constituida para la representación y defensa de los intereses de la clase trabajadora (Martín Valverde, 2010: 264).

2. El sindicalismo internacional

Desde una perspectiva organizativa, la necesidad de extender la actividad sindical al ámbito internacional ha sido un elemento omnipresente en la historia del sindicalismo desde el siglo XIX. La organización colectiva del movimiento obrero —el sindicato—, como institución representativa de los intereses de los trabajadores, comenzará a gestarse internacionalmente durante este período con la aparición de las primeras estructuras organizativas estables que, a lo largo del siglo XX, irán creciendo hasta transformarse «en colosales instituciones» (Van der Linden, 2006: 239). En efecto, las centrales sindicales de carácter nacional se irán aproximando hacia un «modelo diplomático de internacionalismo sindical» (Hyman, 2005: 140 ss.) que, partiendo de un escenario de participación institucional básico, basado en una política de acercamiento y co-realización de actividades administrativas e iniciativas internacionales elementales, ha pasado a otro donde el proceso de globalización¹¹ ha afianzado el posicionamiento mundial de sindicalismo, con un protagonista indiscutible, la *Confederación Sindical Internacional*—CSI—, fundada en 2006.

2.1. La construcción del sindicalismo a nivel mundial. Las internacionales sindicales

La expansión del sindicalismo hacia el horizonte supranacional ha seguido una trayectoria marcada inexorablemente por el rumbo de la historia contemporánea, habiendo experimentado numerosas transformaciones, escisiones y reestructuraciones de alcance. Así, durante la segunda mitad del siglo XIX, el sindicalismo conquistará la plenitud jurídica que le otorgará una aceptación cuasi-absoluta dentro de los diversos sistemas de derecho, si bien, la unión sindical internacional no se consolidará de forma fehaciente hasta la segunda mitad del siglo XX, debiendo superar la inicial «doble estructura del movimiento sindical»¹² (Van der Linden, 2006: 248).

¹¹ Desde una perspectiva amplia, entendido como el conjunto de transformaciones tecnológicas, culturales y socio-económicas dirigidas hacia la creciente comunicación e interrelación entre países, que han unificado mercados, sociedades y culturas mediante una serie de cambios sociales, económicos y políticos de carácter global. Vid. al respecto las instructivas obras de Beck (1998) y Amin (1999).

¹² En su origen el sindicalismo internacional experimentó una doble representación institucional conformada, por un lado por los *Secretariados Profesionales Independientes*—SPI— y, por otro, por las *Confederaciones Internacionales*.

Desde esta óptica, los pioneros de la cooperación internacional y, consecuentemente, los precursores del movimiento sindical a nivel mundial serán, de una parte, los *Secretariados Profesionales Internacionales* —SPI¹³— y, de otra, las primeras organizaciones sindicales; entre ellas, la *Federación Internacional de Trabajadores del Tabaco*, la *Federación Internacional de Operarios de Botas y Zapatos*, y la *Secretaría Tipográfica Internacional* (Lefranc, 1974: 52), que, constituidas alrededor de 1889 y, aun siendo estructuras bastante informales de cooperación e intercambio de información acerca del oficio, gremio o industria, serán el embrión del fenómeno asociativo denominado sindicalismo mundial (CIOSL, 2001: 19). Paralelamente, a partir de 1885 se producirán contactos entre las diversas centrales sindicales nacionales, que facilitarán el nacimiento de la primera organización internacional, constituida a raíz de una conferencia realizada en 1901 en Copenhague, donde se decidió crear el primer organismo sindical internacional: el *Secretariado Internacional de Centrales Sindicales*. En 1913 esta organización pasará a denominarse *Federación Sindical Internacional* —FSI¹⁴—, siendo hasta 1945 una de las asociaciones internacionales obreras que, junto a la *Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos* —CISC—, vigente entre 1920 y 1968, y la *Internacional Sindical Roja*, creada en 1921 y escindida en 1937, representarán, en una primera fase, al sindicalismo internacional organizado interprofesionalmente. Sin embargo, todas ellas se disolverán o reestructurarán *a posteriori*, entre otras razones, por las discrepancias existentes en el movimiento obrero por países, y «las diferencias de carácter ideológico», que supondrán un obstáculo a la consolidación de una unión internacional del movimiento sindical en el primer tercio del siglo xx (Carril, 2003: 8). El movimiento sindical expresa así cierta tendencia a su fragmentación en distintas corrientes internacionales: la socialista, la anarquista, la comunista y la cristiana, dando lugar a tres movimientos mundiales que, una vez terminada la II guerra mundial, dejarán una estructura sindical de ámbito internacional organizada y representada a través de estas organizaciones.

La primera de ellas será la *Federación Sindical Mundial* —FSM¹⁵— que, sustituyendo a su predecesora, la FSI, nacerá como un intento de las grandes centrales nacionales de agrupar a todas las organizaciones sindicales y, «como una

¹³ Los SPI son federaciones profesionales internacionales que agrupaban a trabajadores por industria, oficio u ocupación. Varios de ellos fueron constituidos a finales del siglo xix, por ejemplo los mineros (1890), los metalúrgicos (1891), los obreros textiles (1894) y los transportistas (1898). Así, en 1914 ya existían cerca de 33 SPI (Van der Linden, 2006: 247).

¹⁴ «Las organizaciones afiliadas fueron 19, representando a 6.212.000 adheridos de Gran Bretaña, Francia, Bélgica, Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Noruega, Finlandia, Alemania, Austria, Bosnia Herzegovina, Croacia, Eslovenia, Hungría, Serbia, Italia, España, Rumania, Suiza y Estados Unidos». (Lefranc, 1974: 53).

¹⁵ La FSM fue fundada en París el 3 de octubre de 1945. A su primer congreso asistieron delegados en representación de 67 millones de trabajadores miembros de 56 organizaciones nacionales de 55 países y 20 organizaciones internacionales.

organización que se esfuerza por la unidad internacional de los trabajadores y los sindicatos en todos los países, para alcanzar los objetivos [...] y buscar puntos de acuerdo» que promuevan la unidad y la acción concertada del movimiento sindical mundial»¹⁶. Aunque originariamente congregará a sindicatos de Europa, EE.UU. y de otros países —*Trade Unions* Británicos, AFL norteamericanos y CGT francés, entre otros— la existencia de diversas tendencias con posiciones divergentes provocará el fracaso del primer intento de integrar universalmente el sindicalismo. La corriente socialdemócrata se separará, dando lugar a la *Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres* —CIOSL—, constituida en Bruselas en 1949 «con la finalidad de reagrupar a las organizaciones sindicales que abandonaron o iban a abandonar la FSM, junto a aquellas que nunca quisieron adherírsele» (Lefranc, 1974: 177), así como de «unir a los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo en solidaridad, agrupados en organizaciones sindicales libres, democráticas, independientes y representativas»¹⁷.

Dentro del movimiento sindical internacional representativo de los trabajadores y sus organizaciones se creará, por último, la *Confederación Mundial del Trabajo* —CMT— que, sucesora de la CISC, fue fundada en 1968 en Luxemburgo, adoptando una nueva declaración de principios que abrirá la puerta a su expansión a los países en desarrollo. En 2001 ya contaba con multitud de federaciones internacionales profesionales, así como de confederaciones sindicales nacionales afiliadas de Europa, África, América Latina, EE.UU. y Asia¹⁸, consolidándose como una organización sindical mundial con un papel relevante en el establecimiento de relaciones entre sus afiliados y en la representación de los trabajadores ante las Naciones Unidas, siendo además reconocida como entidad consultiva de primera categoría ante la OIT, el Comité Económico y Social de Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales (CMT, 2010). Antes de su autodisolución en el año 2006 ya agrupaba a 144 organizaciones de trabajadores de 116 países.

2.2. La estructuración del sindicalismo moderno.

Las confederaciones internacionales

Como movimiento social, el sindicalismo ha alcanzado un componente de solidaridad internacional indiscutible, representado institucionalmente a través de las diversas organizaciones recién descritas, que, desde su origen, canalizarán su estructuración hacia un plano supranacional. Este hecho resulta imprescindible para dar respuesta al fenómeno de la globalización (Palacio, 2007; Baylos, 1999) y a la mundialización de las relaciones de trabajo (Prieto, 1999 11 ss; Me-

¹⁶ Cfr. Congreso de Fundación de la Federación Sindical Mundial (París, 3-8 de octubre de 1945).

¹⁷ Cfr. Preámbulo de los Estatutos de la CIOLS.

¹⁸ Vid. Organigrama de la CMT, disponible en la web www.cmt-wcl.org/

rino, 2005: 12). En efecto, a raíz de la integración de las economías, que ha acompañado al desarrollo de las sociedades, las organizaciones sindicales mundiales han seguido impulsando sus actividades en la esfera internacional, promoviendo la libertad de asociación y la libertad sindical. Pero no solo esto. En el marco institucional el fenómeno asociativo del movimiento obrero ha logrado una mayor integración como consecuencia de la unión de las organizaciones sindicales existentes, cuya reestructuración ha permitido que las centrales nacionales, de una parte, se afilien a confederaciones internacionales, y los sindicatos nacionales, de otra, puedan asociarse directamente a federaciones sindicales internacionales.

2.2.1. *La Confederación Sindical Internacional—CSI—*

Con el propósito de establecer una única organización sindical mundial, determinadas corrientes sindicales han caminado por la misma senda durante el siglo XXI, hasta la constitución en Viena el 1 de noviembre de 2006 de la CSI¹⁹. Esta formación sindical, con sede en Bruselas, integra a las autodesueltas CIOLS y CMT que, a partir de entonces, incorporarán a sus organizaciones afiliadas en la nueva institución en la que, además, se dan cita otras federaciones independientes y organizaciones sindicales nacionales que nunca se habían afiliado a un órgano mundial. El objetivo de la CSI es «lograr una mayor unidad y potenciar la capacidad de los trabajadores de todo el mundo para hacerse oír [...], promoviendo el trabajo decente para todos y una globalización justa y, luchando en favor de los derechos humanos, la justicia social, la igualdad de género, la paz, la libertad y la democracia» (OIT, 2008). En la actualidad reúne a más de 307 centrales sindicales de 154 países, que representan aproximadamente a un total de 176 millones de trabajadores, y participa de una estructura institucional que se articula a través de cuatro organizaciones regionales²⁰.

2.2.2. *Federaciones Sindicales Internacionales—FSI— o Global Unions Federations*

Conocidas anteriormente como los Secretariados Profesionales Internacionales —SPI—, las FSI²¹ han experimentado una profunda transformación organizacional, pasando de ejercer funciones de información y apoyo, a

¹⁹ La CSI, (ITUC - *International Trade Union Confederation*) es la principal organización sindical internacional en el mundo. Fue fundada en el congreso que se llevó a cabo en Viena - Austria, del 1 al 3 de noviembre de 2006. Su cometido fundamental es promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores mediante la cooperación internacional entre sindicatos, realizar campañas mundiales y abogar por ellos antes las principales instituciones mundiales (ITUC-CSI, 2010).

²⁰ CSI África, CSI Asia-Pacífico, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas —CSA— y la ITUC PERC —*Pan European Regional Council*—.

²¹ Una federación sindical internacional es una agrupación de sindicatos nacionales y/o regionales de alcance mundial que reúne a trabajadores de una misma industria, oficio u ocupación, o de industrias, oficios u ocupaciones similares (OIT, 2008).

desempeñar un papel más activo en materia de coordinación, así como en la adopción de medidas y estrategias políticas a nivel internacional. Aunque estas uniones sindicales por oficio, industria u ocupación son formaciones autónomas, independientes y democráticas, suelen pertenecer a alguna central sindical nacional que se encuentra afiliada a la CSI; esta circunstancia motiva que muchas de ellas estén vinculadas a la principal organización sindical internacional²².

Las FSI tienen por objeto establecer una cooperación internacional y acciones conjuntas entre sindicatos de distintos países cuyos asalariados comparten un mismo empleador. El creciente reconocimiento global de la acción sindical mundial por parte de las empresas multinacionales y la presión sindical internacional y nacional han favorecido la apertura de procesos de diálogo social a nivel transnacional. En algunos casos, esta interacción ha dado como resultado el desarrollo de mecanismos de negociación colectiva que se han concretado en acuerdos marco globales, pactos mundiales o acuerdos marco internacionales, firmados entre una federación sindical internacional y una empresa multinacional, con participación en muchas ocasiones de comités de empresa europeos o comités de empresa mundiales, y de los sindicatos nacionales representativos en los países donde la empresa globalizada tiene su sede principal. El objetivo de estos acuerdos es garantizar y preservar en todos los lugares que ocupa la corporación un suelo mínimo de condiciones de trabajo, esto es, un listado de derechos laborales fundamentales que incluyen, entre otros, la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, el respeto de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, y la aplicación del principio igualdad de oportunidades y del principio de no discriminación (Baylos, 2009b: 116). En diciembre de 2010, el número de acuerdos de este tipo ascendía a 88, habiendo experimentado un crecimiento exponencial a lo largo de la primera década del siglo XXI.

²² Algunas de las federaciones internacionales existentes en la actualidad, ordenadas por número de miembros y sindicatos afiliados, son:

- Internacional de la Educación [IE].
- Federación Internacional de Trabajadores de Industrias Metalúrgicas [FITIM].
- Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas [ICEM].
- Internacional de Servicios Públicos [ISP].
- Union Network International [UNI].
- Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines [UITA].
- Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera [ICM].
- Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero [FITTVVC].
- Federación Internacional de Trabajadores del Transporte [ITF].
- Federación Internacional de Periodistas [FIP].

2.3. Los retos del sindicalismo internacional en el contexto actual

El movimiento sindical internacional tiene una larga trayectoria, repleta de buenos acontecimientos y de éxitos. Su interés por la mundialización de la economía es, sin embargo, bastante reciente. A medida que prospera la globalización, los sindicatos se ven en la obligación de vigorizar sus lazos a escala transnacional, en proporción a la progresión que experimentan las grandes corporaciones multinacionales y los órganos intergubernamentales de colaboración y de integración económica regional —la UE y MERCOSUR, en América del Sur—.

En un mundo globalizado, la economía demanda una gobernanza mundial eficiente y la elaboración de normas firmes y eficaces que direccionen el comportamiento de las empresas transnacionales. Un mayor y mejor desarrollo de la cooperación intergubernamental hará posible, a su vez, garantizar que la universalidad de los derechos fundamentales de la clase trabajadora y, con carácter general, la dimensión social de la mundialización se posicionen en el centro del debate y de la toma de decisiones de las instituciones supranacionales y nacionales²³. Urge la instauración y consolidación de espacios internacionales que favorezcan un diálogo social de calidad, y la apertura de nuevos ámbitos de negociación colectiva y de gobernanza corporativa que responsabilicen a las empresas del impacto social de las actividades que desarrollan.

La crisis económica y financiera del nuevo milenio ha puesto de relieve la dependencia recíproca de los países y de los pueblos, provocada por la globalización. También las debilidades del sistema vigente de gobernanza mundial, que, desprovisto de una justicia económica supranacional, y carente de cualquier ingrediente de solidaridad humana, expresa la ausencia de relaciones de poder globales democráticas. El hasta la fecha considerado paradigma de desarrollo ha contribuido a la degradación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras del planeta, así como a un debilitamiento de la acción sindical en los países en desarrollo, acentuado por la flexibilidad laboral, los procesos de privatización, la desregulación y la liberalización de los mercados. La crisis ha vupuleado con intensidad a la clase trabajadora, a sus derechos de ciudadanía y a sus condiciones laborales conquistados tras largas luchas. «Decenas de millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, víctimas inocentes de esta crisis, han perdido sus puestos de trabajo y sus ingresos»²⁴. El aumento desorbitado del desempleo y de las desigualdades sociales protagoniza la situación que actualmente

²³ Entre otras, el G20, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y las Naciones Unidas y sus agencias especializadas, principalmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con su estructura tripartita y mandato para establecer normas sociales internacionales.

²⁴ CSI, *Resolución sobre cambiar la globalización*, 2.º Congreso Mundial, Vancouver, 21-25 de junio de 2010.

se vive en el planeta, con medidas antisociales de restricción del gasto público que, lejos de toda pretensión de sostenibilidad, degradan los derechos de la clase trabajadora y la protección social. Desde la CSI se subraya que el mercado de trabajo ha de ser con diferencia la parte más importante de la economía, y desde la OIT se insiste en la gravedad del desempleo mundial, con un total acumulado de 197 millones de personas sin empleo en 2012²⁵.

Los retos son muchos para el sindicalismo internacional, con un papel crucial en el proceso de desarrollo. «Su representatividad democrática» le otorga «una legitimación única en la interacción con los gobiernos y las organizaciones patronales»²⁶. Movilizar el apoyo social y político «a favor de un modelo diferente de globalización»²⁷, forma parte del programa de acción de la CSI formulado en su 2.º Congreso Mundial de 2010 (Vancouver); también la promoción de la negociación colectiva a cualquier escala y en todas las fases y eslabones de la cadena de producción, «como elementos esenciales para hacer frente al déficit de gobernanza mundial y lograr que las empresas multinacionales contribuyan a una globalización más justa e inclusiva»²⁸. Este nuevo orden económico mundial demanda la coordinación internacional de la acción sindical y una mayor participación de los sindicatos de los países en desarrollo. Para ello es esencial el establecimiento de canales de información ascendente y descendente, y el apoyo desde la organización internacional a las formaciones sindicales locales para, de este modo, afrontar la globalización con propuestas e incentivos a la participación en los procesos de negociación política y económica.

A través del diálogo social la organización sindical puede modificar las políticas gubernativas públicas y coadyuvar al progreso social. También la negociación colectiva puede y debe contribuir a garantizar una distribución más

²⁵ El informe de la OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo 2013. Para recuperarse de un segunda caída del empleo*, destaca que en 2012 «39 millones de personas han abandonado el mercado de trabajo ya que las posibilidades de trabajar demostraron ser inalcanzables, generando un déficit de 67 millones de puestos de trabajo a nivel mundial desde 2007. A pesar de un repunte moderado en el crecimiento de la producción previsto para 2013-2014, se estima que la tasa de desempleo experimentará un nuevo incremento y que el número de desempleados en el mundo aumentará de 5,1 millones en 2013, hasta llegar a más de 202 millones en 2013 y otros 3 millones en 2014. Una cuarta parte del incremento de 4 millones de personas en el desempleo mundial durante 2012 tuvo lugar en las economías avanzadas, mientras que tres cuartos en otras regiones, con efectos significativos en Asia Oriental, Asia Meridional y África Subsahariana».

²⁶ CSI, *Resolución sobre un modelo de desarrollo justo y sostenible para el siglo XXI*, 2.º Congreso Mundial, Vancouver, 21-25 de junio de 2010.

²⁷ «Que contribuya a lograr el trabajo decente, igualdad de género, unos servicios públicos fuertes, una protección social universal, respeto de los derechos humanos incluyendo los derechos fundamentales de los trabajadores/as, una distribución equitativa de la riqueza y una fiscalidad progresiva, un desarrollo sostenible acelerado, mayor igualdad entre países industrializados y en desarrollo y la eliminación de la pobreza en el mundo», CSI, *Resolución sobre cambiar la globalización*, op. cit.

²⁸ CSI, *Resolución sobre cambiar la globalización*, op. cit.

justa y equitativa de la riqueza, a la reducción de la pobreza y la erradicación de las desigualdades sociales. El sindicato debe ser reconocido como elemento integral en el proceso de desarrollo, sin olvidar el papel que ha desempeñado para consolidar en muchos países la democracia y lograr que se respete el estado de derecho. De ahí que el refuerzo de las relaciones entre las organizaciones sindicales a escala internacional y regional sea esencial para afianzar los derechos fundamentales del trabajo, cuyo respeto deviene imprescindible para dar una respuesta efectiva a la crisis y lograr «una recuperación económica sostenible»²⁹.

El fortalecimiento, en fin, de las relaciones intersindicales y las alianzas con otros movimientos y organizaciones de la sociedad civil, cuando los objetivos, preocupaciones y valores propuestos sean comunes, puede servir al establecimiento y consolidación de un nuevo paradigma de desarrollo, que garantice el bienestar social y medioambiental. Estas inercias deben estar basadas, en cualquier caso, en el reconocimiento de la representatividad sindical y en el mutuo respeto de la independencia y de la función específica que desarrolla cada organización.

Las dificultades son muchas en un espacio sin parangón con el nivel estatal, no solo por la carencia de mecanismos y órganos de control democráticos, sino también por la exigencia de hacer frente a la globalización pasando del «modelo nacional competitivo imperante a un modelo que podemos llamar internacionalista solidario que intente articular respuestas internacionales coordinadas frente a la globalización» (Antenas, 2008: 47).

No puede afirmarse, con todo, que exista en la actualidad, como organización, un sindicato global «con potestad de decisión y autoridad para actuar como contrapoder en el contexto político, económico y social que ha propiciado el proceso de globalización» (Merino, 2013: 225). Su imprescindible fisonomía de organización integral, con conciencia global en la acción sindical, no se ha logrado en sus elementos esenciales. En un contexto, donde las grandes corporaciones y sus cadenas de valor abarcan en torno al 50 por 100 de la mano de obra mundial, el sindicato global deberá predefinir los intereses comunes de la clase trabajadora mundial como clase social con proyección supranacional, haciendo prevalecer, más allá de los diferencia habidas entre los países del Norte y los del Sur, la solidaridad internacional y la interdependencia de los derechos sociales, interiorizando el interés común (Merino, 2013: 225)³⁰.

²⁹ CSI, *Resolución sobre un modelo de desarrollo...*, *op. cit.*

³⁰ «La ausencia de un auténtico sindicato global es consecuencia, en buena medida, de la inexistencia de un ordenamiento jurídico mundial, con capacidad de corregir de modo directo y eficaz los incumplimientos de las normas internacionales, entre ellas, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)» (Merino, 2013:225).

3. El sindicalismo europeo

En Europa, la evolución del sindicato ha estado ligada a los cambios experimentados en el escenario mundial y a los procesos de globalización, con una caracterización actual en la que destaca la diversidad en lo ideológico, organizativo y cultural³¹. Esta variedad, resultado de los diferentes modos en que se han afrontado los procesos de desarrollo socioeconómico y la institucionalización de las relaciones laborales en cada uno de los estados miembros de la UE, ha determinado la existencia de distintos modelos sindicales y una construcción heterogénea de la representatividad que, respondiendo, entre otras variables, a las condiciones asociativas, las características del mercado de trabajo y su regulación legal e institucional, viene asociada, según los casos, a criterios de afiliación³², audiencia o influencia, en función del modelo de relaciones laborales adoptado en cada país: desde el pluralista hasta el corporativista, pasando por sistemas intermedios (Beneyto, 2008: 59). Existen, no obstante, elementos comunes que traen causa de la agregación e intermediación de intereses en el marco de unas relaciones laborales asimétricas³³, en buena medida por la acción ejercida por la *Confederación Europea de Sindicatos* —CES—, que ha asumido el compromiso de «construir un movimiento sindical basado en una transformación social, abriendo la vía a una globalización que beneficie a todos». Esto demanda de los sindicatos nacionales que «aborden la acción sindical internacional como una parte más de la vida sindical nacional» (De Benito, 2007: 2), y afronten con rigor el proceso de globalización, contrarrestando sus efectos adversos a través de la superación de las «inercias de momentos pretéritos que ya no son compatibles con la configuración actual del trabajo» (De Benito, 2007:2).

3.1. La Confederación Europea de Sindicatos —CES—

Aunque históricamente el movimiento sindical europeo ha estado dividido por la diversidad de tendencias ideológicas y culturales, y tradiciones organizativas muy variadas, el anhelo de fundar una organización sindical a escala trans-

³¹ «Si se toman por ejemplo los cinco grandes países de la Unión Europea —Alemania, Francia, Italia, Gran Bretaña y España— se pueden apreciar cinco modelos diferentes de organización sindical, de relaciones laborales, de estructura de la negociación colectiva, de eficacia de los convenios». Sin embargo, nadie duda de la necesidad de la europeización del movimiento sindical (Baylos, 2003: 29).

³² La tasa media de afiliación sindical neta en Europa se sitúa en torno al 25% (Boeri, 2001: 4; Ebbinghaus, 2002: 123; Regini, 2003; Meardi, 2004: 71; Visser, 2006: 42, entre otros). Los estudios constatan, asimismo, una evolución desigual de las tasas de afiliación sindical en Europa, como resultado del impacto que sobre la acción colectiva han generado los profundos cambios estructurales, organizativos y ocupacionales acumulados en las empresas, el mercado de trabajo y los sistemas de relaciones laborales. Así, países como Dinamarca, Suecia y Finlandia se aproximan al 80% de afiliación, mientras que países como Francia o Lituania se sitúan en un 10% (Comisión Europea, EIRO, 2006).

³³ En el conjunto de la Unión Europea los datos que se nos ofrecen son: un 25% de afiliación directa, un 50% de representación y un 75% de población asalariada, cuyas condiciones de trabajo son reguladas por los sindicatos a través de los diferentes sistemas de negociación colectiva.

nacional ha estado muy presente en los anales del sindicalismo (Martín Artiles, 2003). Con la construcción europea, el sindicato vendrá obligado a ampliar su perímetro de influencia y a ejercer sus políticas de acción trascendiendo fronteras nacionales. Su organización a escala comunitaria como interlocutor social (Baylos, 2003: 27) resultará, no obstante, lenta y compleja³⁴, «pareja al devenir histórico de la UE» (Ferreiro, 2006: 103), merced a la dificultad de aunar dos realidades asimétricas, la europea y la nacional.

En sus inicios, fueron distintas confederaciones sindicales de signo cristiano, comunista y socialdemócratas las que hicieron posible la emergencia de la CES, constituida finalmente en 1973³⁵ (Clauwaert et al, 2004: 301). En los años inmediatos a la posguerra, los sindicatos cristianos y socialistas emprenderán su militancia para la construcción de una unión política que favorezca la consolidación en occidente de los procesos democráticos y de paz, y que haga frente a la formación de una organización europea de cooperación económica (Martín Artiles, 2003). En 1949, los sindicatos de signo socialista y demócrata-cristianos se congregarán en torno a la CIOLS, mientras que los de signo comunista lo harán en la FSM. En 1958, tras el Tratado de Roma que dará origen a la CEE, los sindicatos de los países europeos afiliados a la CIOLS formarán el Secretariado Sindical Europeo, con el objetivo de participar y establecer ámbitos de proyección en los procesos vinculados al desarrollo económico europeo —CEE, CECA y EURATOM—. También en 1958 se constituirá la Organización Europea de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos —CISC³⁶— nacida con la pretensión de ocupar espacios de decisión, además de en Europa, en los países en desarrollo. En 1969 la SSE pasará a denominarse Confederación Europea de Sindicatos Libres, y en 1973 se transformará en la CES, que en 1974 integrará a los sindicatos europeos organizados a través de la CMT. De todo este proceso de formación, uno de los elementos a considerar será la capacidad de unificar en una sola organización, primero a corrientes ideológicas socialistas y cristianas, después a los sindicatos de orientación comunista³⁷.

³⁴ «Puede resultar llamativo que el sindicalismo, que en su origen nació con un alcance internacionalista, tenga dificultades en la actualidad en presentarse como un sujeto colectivo construido a escala supranacional» (Baylos, 2003: 29).

³⁵ «Con todo, la reconciliación fue el lento fruto, por una parte, de la reflexión sobre el fracaso de las subdivisiones regionales de las confederaciones sindicales durante el período comprendido entre 1958 y 1973. Y, por otra, de la unidad de fuerzas que preside el sindicalismo internacional y que tan bien se expresó por la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL). Esta organización, a finales de la década de los sesenta, intentando superar la desconfianza de ciertas organizaciones nacionales de trabajadores hacia su proyección externa, alegó la necesidad de constituir un poder sindical europeo para Europa occidental [...]. Posición ésta que resultó clave para la unificación de las organizaciones sindicales concluida [...] en la creación de la CES-ETUC» (Ferreiro, 2006: 102).

³⁶ Que posteriormente pasará a denominarse Confederación Mundial del Trabajo —CMT—.

³⁷ La integración de los sindicatos de signo comunista se producirá de manera gradual, primero la CGIL (Italia), después CC.OO. (España) y la CGTPIn (Portugal); por último y tras la caída del muro de Berlín, la CGT (Francia), así como otros sindicatos pertenecientes a los países del Este.

En la actualidad, la CES acoge diversidad de corrientes culturales e ideológicas, representando a los trabajadores de los estados miembros de la UE y de la mayoría de los países europeos no comunitarios (Baylos, 2003). En el caso español, las confederaciones sindicales nacionales UGT y CC.OO. forman parte de la CES, así como ELA-STV, sindicato más representativo en el País Vasco, y, más recientemente, USO. Hoy la CES representa a 83 organizaciones sindicales de ámbito nacional³⁸, en 36 países europeos, además de integrar en su seno 12 federaciones sectoriales europeas, pertenecientes a los principales sectores de actividad productiva, con un total de 60 millones de asociados, además de las organizaciones observadoras en Bosnia Y Herzegovina, Macedonia y Serbia. Por otra parte, la CES «coordina las actividades de los 44 consejos sindicales interregionales, que organizan la cooperación sindical a nivel transfronterizo» (Merino, 2013: 226).

La CES participa de una estructura organizativa democrática. Dispone de un secretariado, cuyas tareas son supervisadas por el comité de dirección formado por los secretarios generales de algunos de los sindicatos nacionales miembros y por representantes de las ramas internacionales a nivel europeo. El congreso es el órgano normativo general que se reúne cada 4 años y elige al secretario general. El órgano soberano entre congreso y congreso es la comisión ejecutiva, cuyos miembros representan a las federaciones de industria, a las confederaciones sindicales nacionales, al comité de mujeres y a grupos específicos.

La CES nace con el objetivo de promover el modelo social europeo y de trabajar para la consecución de una Europa fusionada que sea capaz de dar estabilidad a la clase trabajadora y garantizar el pleno desarrollo de sus derechos. Crear un patrón de crecimiento económico sostenible, donde la calidad en el empleo, la protección social, la igualdad de oportunidades, la inclusión social, las políticas democráticas, y la plena involucración de los ciudadanos en las decisiones que les afecten, sean una realidad, mueve la actuación de la confederación sindical europea. Para el logro de estas metas y para promover la innovación, la productividad, la competitividad y el crecimiento, es indispensable fomentar el diálogo social, la negociación colectiva y la consulta de los trabajadores.

La CES trata de influir en los procesos de decisión política al más alto nivel y en la legislación europea, coordinando sus actividades con las instituciones comunitarias —Presidencia, Consejo, Comisión y Parlamento— y participando con una suerte de órganos consultivos, tales como el Consejo Económico y Social Europeo —CESE—, las agencias de formación profesional, las agencias para promover la mejora de las condiciones de vida y trabajo, y las de promoción de la salud y seguridad. Entre sus objetivos prioritarios, la CES se propone garan-

³⁸ «En la CES están presentes 77 sindicatos que pertenecen a 35 países europeos, y representan a 60 millones de trabajadores (Baylos, 2003: 30).

tizar la presencia sindical en los asuntos concernientes a política social, empleo y política macroeconómica (Martín Artiles, 2003, 10), promover y fomentar los derechos de participación y consulta de los trabajadores, así como la creación de órganos supranacionales de representación colectiva, tales como los comités de empresa europeos.

Además de su espacio de influencia en la toma de decisiones comunitarias, la CES intenta participar a través del diálogo social con la representación de empresarios en la construcción de un nuevo modelo de relaciones laborales europeo. Hasta la fecha, la CES ha penetrado en 35 sectores industriales a través de las federaciones sectoriales europeas y ha firmado más de una centena de acuerdos-marco, sectoriales e internacionales. Ha suscrito, asimismo, acuerdos-marco europeos, ratificados por el Consejo de Ministros e integrados y ejecutados como directivas, y otros acuerdos sobre teletrabajo (2002), estrés en el trabajo (2004), acoso y violencia en el trabajo (2007) e *inclusive labour markets*.

3.2. Estrategia sindical en Europa

La modernización de los sindicatos europeos y la integración social es una prioridad estratégica para la CES (Gabaglio, 1994), que quiere proyectar no solo sobre la propia formación, sino ante todo sobre los sindicatos asociados a ella. Ello exige aunar fuerzas para hacer frente a la diversidad ideológica, para encontrar nuevas fórmulas de representación sindical y para reestructurar las organizaciones nacionales (Waddington y Hofmann, 2000), fundamentalmente en aquellos países donde se dan mayores dificultades de vertebración sindical a nivel de empresa o sectorial. El sindicalismo europeo debe trabajar no solo en la construcción de estructuras sindicales de proyección supranacional, sino también para integrar en el seno de las confederaciones sindicales nacionales las políticas y programas de acción europeos (Baylos, 2003: 29); de este modo el sindicato nacional podrá alcanzar una proyección supranacional y actuar en la globalización ampliando su ámbito de influencia.

La presencia del sindicato «como sujeto representante general de la fuerza de trabajo, respecto de los intereses de género (mujeres y hombres), de edad (jóvenes), de nacionalidad y de raza (emigración como elemento fundamental), que fragmentan en intereses contrapuestos en el interior del “general” del conjunto de los trabajadores la especificidad política de estos colectivos» (Baylos, 2001: 73) es un tema que preocupa a la CES. La dualidad en el mercado de trabajo —ocupados y desempleados— y los cambios habidos en la organización de los procesos productivos, con una clase trabajadora poco homogénea, hacen ineficaces en muchas ocasiones determinadas formas tradicionales de representación sindical, y expresan la existencia de una crisis de representación referida a «la dificultad con que se encuentra el sindicato para definir su acción de tutela del interés de los trabajadores en general en relación con los destinatarios en concreto»

(Baylos, 2001: 73-74). En esta tesitura, la acción sindical demanda cambios estructurales que permitan responder a la heterogeneidad de los intereses en liza y afrontar de forma adecuada la transformación sindical, en un espacio donde el centro de trabajo adquiere cada vez mayor importancia como consecuencia de la descentralización y flexibilización de las relaciones de trabajo.

La globalización ha generado espacios de inmunidad y autonormación para las grandes corporaciones que dificultan la participación sindical y desproveen a los estados de sus tradicionales funciones regulativas. Se habla así de la «pérdida de centralidad del estado» y de una tendencia a la «remercantilización de la satisfacción de las necesidades sociales» (Baylos, 2001: 77), con un mercado libre que actúa sin trabas en un entorno donde la primacía de lo económico sobre lo social es cada vez más evidente. El mantenimiento y desarrollo de un modelo social basado en el reconocimiento de los derechos sociales y laborales, y de los sistemas de protección social (Martín Artiles, 2003: 17), enfrentan al movimiento sindical con fuerzas neoliberales que desde los años 80 aplican políticas que intentan erosionar el papel de los sindicatos europeos y construir una UE sobre criterios del mercado.

Con la crisis económica y financiera, los programas de austeridad de los estados miembros y la reducción del gasto público han generado serias presiones sobre los salarios y los gastos sociales y han flexibilizado los mercados laborales. En la zona euro, los salarios, las pensiones y la protección social aparecen como objetivos principales de la intervención externa. Las consecuencias en los distintos países de la UE —Irlanda, Grecia, Francia, Portugal, Italia, España, Bélgica y Reino Unido—, en términos de descontento, convulsión y conflictividad social, son conocidas. Tal sucesión de conflictos no se había vivido en Europa desde la segunda guerra mundial, debido a que desde hace más de 60 años la democracia ha estado estrechamente vinculada a unos elevados índices de protección social, articulados a través de fórmulas diferentes, en atención a la propia cultura política nacional, sin que esta diversidad haya creado trabas a la existencia de un modelo social europeo. Este modelo es el que hoy queda bajo sospecha y es cuestionado, poniendo en tela de juicio el propio sistema democrático.

En la actualidad la CES se encuentra en una situación delicada «sin dirección efectiva y a la espera de un liderazgo real y colectivo» (Baylos, 2010, 21). Esta realidad ha provocado que el conflicto haya sido direccionado hacia los diferentes países afectados por la crisis y explica «el desinterés relativo de los sindicatos nacionales de los estados “centrales” de la UE por participar en una resistencia activa contra las políticas económicas de la Comisión y el Banco Central» (Baylos, 2010, 21). Con todo, la idea que transmite la CES ante la crisis es relevante; su actuación ha estado centrada en la formulación de un conjunto de propuestas económicas y sociales que superen la situación descrita sin quebrar el estado de bienestar, y en la convocatoria de jornadas, campañas y movilizaciones.

ciones, que suponen para los gobiernos y para el proyecto económico y social que quiere instaurarse en la UE, un toque muy serio de atención³⁹. Las CES, en sus directrices para la negociación colectiva de 2011, formula propuestas y solicita a las organizaciones sindicales afiliadas que defiendan la autonomía de negociación de los interlocutores sociales; concretamente, rechaza «la falsa correlación entre salvar el euro y ahorrar salarios» y resalta la importancia de hacer resistencia a una ley europea sobre competitividad que condicione los incrementos salariales a criterios de productividad. La CES insiste en garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios de todos los trabajadores y trabajadoras, e insta a sus afiliados a situar en los procesos de negociación la solidaridad como elemento central del sistema⁴⁰.

4. El sindicato en España: retos y dificultades

La acción sindical a escala supranacional no impide ni desvalora la actividad que desarrolla el sindicato en el ámbito nacional o local (Antenas, 2008: 47). La interacción entre unos y otros es evidente, como también las recíprocas influencias que ejercen entre sí. El sindicato puede y debe desenvolverse en planos distintos⁴¹, actuando a nivel transnacional e incorporando su visión global en el seno de la organización sindical nacional (Baylos, 2001: 83).

Históricamente, las relaciones recíprocas entre el sindicalismo nacional y el europeo acogerán un amplio abanico de perspectivas. Desde la importancia que adquirirá el sindicalismo de clase que, actuando fuera de las fronteras nacionales, se organizará y posicionará en el ámbito europeo contra la dictadura franquista; hasta la influencia que ejercerá la solidaridad sindical europea en la recuperación de las libertades sindicales y en la propia oposición sindical a la dictadura; pasando por la temprana participación de algunas formaciones sindicales españolas en la configuración de un sindicalismo a escala europea (Zufiar, 2006: 57). La trascendencia del referente europeo en la lucha sindical emprendida para la conquista de las libertades en España, la temprana participación del sindicalismo español en el naciente sindicalismo europeo y su em-

³⁹ Entre otras movilizaciones destaca la Campaña de la CES: *Contra la austeridad: por el empleo y el crecimiento*, Comité Ejecutivo, Bruselas, 1.2 diciembre de 2010.

⁴⁰ «Hay que dar especial importancia a acuerdos y políticas para incrementar los salarios bajos, para limitar las prácticas de trabajo precario, en particular el trabajo de duración determinada, para reducir la brecha salarial de género y para negociar nuevos empleos y defender los ya existentes, esto último, no obstante, sin buscar puestos de trabajo de otros países y regiones», Resolución de la CES sobre las líneas directrices relativas a la coordinación de las estrategias de negociación colectiva en 2011, *Defender la autonomía de las negociaciones colectivas en Europa*, Comité Ejecutivo, 1-2 de diciembre de 2010.

⁴¹ Vid. en este sentido, la Declaración conjunta de la DGB, CCOO y UGT a la cumbre hispano-alemana, *Europa en la encrucijada*, suscrita en Madrid el 3 de febrero de 2011.

puge en la configuración de un modelo democrático de relaciones laborales, son hechos notables que ponen de relieve la magnitud de la coordinación sindical a distintos niveles en el desarrollo de la democracia de los pueblos (Zufiar, 2006: 57). El sindicato de clase español contribuirá al aislamiento del régimen franquista, apoyará la integración europea y anticipará la incorporación de nuestro país a la comunidad europea. El triunfo del europeísmo e internacionalismo, frente al nacionalismo de la mayoría de los partidos políticos, provocará, a su vez, que el nivel de asociación y coordinación sea más fuerte en el ámbito sindical que en el político (Mateos, 1989).

El peso específico del sindicato nacional en la conformación y consolidación de un sindicalismo a escala supranacional es históricamente un hecho destacado que, en el ámbito europeo, corre parejo con el proceso de integración comunitaria. La UGT formará parte tempranamente de la FSM, la CIOLS⁴² y de la CES, y de los respectivos SPI, mientras que ELA-STV se integrará en la CISC a través de sus estructuras europeas creadas a principios de los años cincuenta (Zufiar, 2006: 60). La presencia de CC.OO en el sindicato europeo se llevará a cabo básicamente a través de sus relaciones con las organizaciones sindicales afines —la italiana CGIL, la francesa CGT, la portuguesa CGTP y algunas federaciones sectoriales de las TUC británicas—.

Los sindicatos europeos miembros de la ORE constituirán en 1958 un *Secretariado Sindical Europeo*. Los de orientación comunista, sin embargo, mantendrán, en general, una posición anti-integracionista, formando en 1957 un *comité de acción* contra la Europa de los mercaderes y los monopolios. La no pertenencia de CCOO a la FSM, no impedirá, no obstante, que dicho sindicato mantenga una postura integracionista e intente desde los inicios de la CES asociarse a esta formación. Inicialmente, la extensión de la CES⁴³ a los sindicatos históricamente vinculados a los partidos comunistas contará con detractores dentro y fuera de la FSM⁴⁴. Los propios sindicatos de orientación comunista —como la CGT—, se opondrán a su integración en una estructura dominada por la corriente sindical social-demócrata. Habrá que esperar a 1991 para que se produzca la admisión de CCOO en la CES (Zufiar, 2006: 60); y a 2006, para que otro sindicato español, la *Unión Sindical Obrera* —USO—, ingrese en ella.

⁴² En noviembre de 1950 se constituyó la *Organización Regional Europea* de la CIOLS —ORE—, que aglutinaba básicamente a sindicatos franceses, belgas y holandeses. La incorporación a la ORE de sindicatos alemanes e italianos redujo notablemente el peso del sindicalismo de base cristiana en Europa.

⁴³ En 1974 ya habían quedado integradas en la CES la gran mayoría de las organizaciones europeas de la CMT, conociéndose este hecho como «la primera ampliación de la CES» (Moreno y Gagliolo, 2006).

⁴⁴ Por parte de determinados sindicatos como UGT, DGB o FD.

4.1. La institucionalización de la representatividad sindical

Tras la caída de la dictadura franquista y con la llegada de la transición política (1975-1978) se producirán dos hechos determinantes para el movimiento español obrero, la disolución definitiva del denominado sindicato vertical —la OSE— y la legalización del sindicato de clase a través de la Ley de asociación sindical de 1 de abril de 1977. En esta primera etapa, la acción de promoción y de apoyo legislativo irá dirigida esencialmente hacia la representación unitaria en la empresa, con el objetivo de incentivar una acción sindical *latu sensu* en los lugares de trabajo, reflejo del singular «sistema dual español de representación» de los trabajadores en la empresa (Baylos, 1990: 24).

Con la aprobación de la Constitución Española en 1978, quedará consolidado un modelo democrático de relaciones colectivas de trabajo, que supondrá la institucionalización del sindicato como sujeto político —art. 7 CE⁴⁵— y el pleno reconocimiento de la libertad sindical. Con esta incorporación queda expresada la funcionalidad del sindicato como instrumento capaz de contribuir a que «la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas» para la consecución de los objetivos que al estado social y democrático de derecho atribuyen los art. 1.1 y 9.2 de CE (Sanguinetti, 2003: 109).

La Ley orgánica de libertad sindical de 1985 (LOLS) incentivará la actuación del sindicato, singularmente, del más representativo, dando lugar a un «modelo promocional colectivo» (Baylos, 1990: 28 ss), que confiere una singular posición jurídica a los que participen de esta condición medida a partir del criterio de la audiencia electoral⁴⁶. Ni el peso afiliativo, ni su implantación en el conjunto de las relaciones laborales —presencia negociadora, o convocatoria y gestión de los conflictos— determinan, por tanto, la representatividad, sino los resultados obte-

⁴⁵ La CE no se limita a reconocer el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a constitucionalizar sus medios básicos de actuación (huelga, negociación colectiva y derecho de conflictos). Opta además por situar al sindicato dentro del elenco privilegiado de instituciones básicas del sistema constitucional (Sanguinetti, 2003: 220). «La actividad o actuación política no solo no está constitucionalmente vedada al sindicato, sino que, por añadidura, dispone de un significativo anclaje en el sistema de la Constitución» (Álvarez de la Rosa y Palomeque, 2005: 49).

⁴⁶ La mayor representatividad es un criterio de valoración de la capacidad de una organización sindical para representar los intereses de los trabajadores cuando, ante la existencia de una pluralidad de ellas, se hace necesario determinar la más «cualificada» (Alonso Olea y Casas, 2008: 1021 ss). El concepto de la mayor representatividad tiene sus antecedentes en el Tratado de Paz de Versalles, cuyo art. 139 párr. 3.º la definía como aquella que los Estados miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo debían utilizar para la designación de los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales. Ante la ausencia en el Tratado de elementos que permitieran determinar el alcance del concepto, la cuestión pasó a conocimiento de la Corte Permanente de Justicia Internacional de La Haya que, en 1992, interpretó el mencionado precepto considerando organizaciones más representativas aquellas que mejor representen a los empleados y a los trabajadores. Tal cuestión, afirmó la Corte, debería ser resuelta por cada país. Para la Corte «el número de afiliados no es el único criterio para determinar la representatividad», debiendo tomarse en consideración otros elementos que no definió.

nidos por cada sindicato en las elecciones a los órganos de representación unitaria en las empresas, centros de trabajo y organismos análogos en la Administración Pública. La audiencia electoral permite determinar el nivel de implantación de cada opción sindical, que se verifica en el apoyo que la generalidad de los trabajadores asalariados y funcionarios públicos concede a las «diferentes centrales sindicales» y no solo a los trabajadores afiliados (Baylos, 1990: 18).

4.2. Acción sindical y propuestas

El sindicato como organización de trabajadores para la representación y defensa de sus intereses generales se halla inmerso en un proceso de autorreforma y de capacidad de adaptación a los cambios experimentados en su entorno económico y social. En países, como España, donde la noción de representatividad sindical actúa como mecanismo corrector de la dispersión sindical, la probabilidad de superar las dificultades y de afrontar la resistencia patronal son mayores que en los países donde prevalece la división sindical y proliferan los pequeños sindicatos profesionales y de empresa. Con todo, es evidente que la reestructuración industrial, el progresivo crecimiento que ha experimentado el sector servicios⁴⁷, la incorporación de nuevos colectivos de trabajadores y el predominio de la pequeña y mediana empresa afectan a la composición del movimiento sindical y complejizan la acción colectiva.

En España, el espacio abierto a la autonomía de los interlocutores sociales ha sido, por lo común, estimable. Las dificultades surgidas como resultado de la crisis económica actual y las políticas regresivas recientemente adoptadas por el gobierno⁴⁸ no han impedido sin embargo el funcionamiento de las estructuras

⁴⁷ Así, en los países industrializados, los trabajadores no manuales representan en la actualidad más del 50% de los efectivos sindicales.

⁴⁸ Con el RD-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, el gobierno español inicia una actividad reformista con uno de los recortes en los derechos sociales más enérgicos acometidos en la democracia española: la reducción de las retribuciones de los empleados públicos en un 5 por ciento de media y la congelación del importe de las pensiones públicas del sistema de seguridad social, excluyendo su revalorización durante 2011. La reacción sindical es inmediata: convocatoria de dos huelgas, una de ellas general, la otra de empleados públicos, e interposición de recursos para la declaración de inconstitucionalidad de la norma por vulneración del derecho de libertad sindical en relación con el derecho de negociación colectiva. Las reformas no acaban ahí. El RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, introduce modificaciones de trascendencia en aspectos relativos a la extinción del contrato de trabajo por despido objetivo o colectivo, la modificación de condiciones de trabajo, la contratación temporal y las empresas de trabajo temporal. La tramitación parlamentaria de esta reforma culminará en la Ley 35/2010, de 18 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que abarata, facilita y da mayor celeridad al despido, y facilita la intermediación laboral privada a través de las empresas con ánimo de lucro. El RD-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, avanza hacia la descentralización de la negociación colectiva. Con todo, la reforma laboral de 2012 (RD-Ley 3/2012 y Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), será la que incorporará cambios estructurarles más drásticos, con una devaluación sin precedentes de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del país.

de concertación⁴⁹, ni ejercer al sindicato una influencia real en la toma decisiones⁵⁰. En efecto, la crisis económica y financiera ha trasladado sus consecuencias al escenario laboral con resultados tan demoledores expresados en una profunda destrucción de puestos de trabajo y un recrudecimiento de la dualidad y precariedad en el empleo. Esta realidad se ha visto agravada «con reformas estructurales y flexibilizadoras del mercado laboral que favorecen la inestabilidad laboral, facilitan el despido» y someten a la clase trabajadora «a las fluctuaciones de los mercados» (Merino, 2013: 237).

El objetivo primordial del sindicato, su verdadera razón de ser, que no puede quedar subordinado a cualquier otro provecho o utilidad, es la defensa de los intereses de los trabajadores. El sindicato ha de preservar el valor del trabajo humano, su dignidad y su significación social, porque el trabajo es un elemento esencial para el adecuado ejercicio de los derechos de ciudadanía⁵¹. Pero también el sindicato debe salvaguardar y promocionar la igualdad de trato y de oportunidades, oponiéndose a cualquier intento de discriminación y exclusión, e inspirar su actuación en el principio de solidaridad, garantizando su autonomía e independencia frente a cualquier otro centro de poder.

Fortalecer, por otra parte, la representatividad del sindicato es imprescindible para avalar su evolución, porque únicamente un sindicalismo que representa a la mayoría de la clase trabajadora podrá actuar en nombre de los asalariados. El sindicato debe atraer a nuevos colectivos de trabajadores, también a los grupos minoritarios, y poner en funcionamiento estructuras adecuadas que certifiquen una representación adecuada de los trabajadores y trabajadoras de la pequeña y mediana

⁴⁹ El 2 de febrero de 2011 el gobierno español y los interlocutores sociales —CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME— suscribieron el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones —ASE—, con el que se quiere implicar a las fuerzas políticas y sociales del país para reconducir las salidas a la crisis. En este proceso de diálogo social se han incluido, además de la reforma del sistema de pensiones, otras materias de entidad, tales como la reforma de la negociación colectiva, el desarrollo reglamentario de los denominados expedientes de regulación de empleo y las políticas activas de empleo. El acuerdo incorpora el Acuerdo para la reforma y fortalecimiento del sistema público de pensiones, el Acuerdo sobre políticas de empleo y otras materias de índole laboral y el Acuerdo sobre política industrial, política energética y política de innovación. También anexa un compromiso bipartito entre el gobierno y las organizaciones sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la función pública, así como un acuerdo bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.

⁵⁰ El último de los acuerdos logrados a través del diálogo social fue suscrito el 24 de mayo de 2013 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del país. Con este acuerdo se mantiene la vigencia de los convenios colectivos denunciados mientras permanezcan abiertos los procesos de negociación colectiva para pactar un nuevo convenio, o, en los casos en que no es posible el acuerdo, se recurra a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos —mediación y arbitraje—. Este Acuerdo pone en valor el II Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-14, y en materia de negociación colectiva enmienda la reforma laboral de 2012, que pretendió debilitar el convenio colectivo sectorial y la acción sindical.

⁵¹ OIT/CINTERFOR, *Sindicatos y formación* (www.ilo.org).

empresa, reflexionando sobre las nuevas formas de solidaridad. La acción sindical debe combatir, en fin, la exacerbación del individualismo y del separatismo social, reorientar sus pasos hacia los aspectos cualitativos del trabajo, adaptándose con éxito a la evolución de la sociedad, y tomar conciencia de la urgencia de cambios estructurales en la actuación sindical y, naturalmente, en el mundo laboral.

Bibliografía

- ADOMEI, K. (2006): «Los sindicatos y los convenios colectivos en Alemania bajo la influencia del derecho europeo», *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, núm. 5.
- AIZPURU, M. y RIVERA, A. (1994): *Manual de historia social del trabajo*, Siglo XXI editores, Madrid.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS, M.E. (2009): *Derecho del Trabajo*, 26.^a ed., Thomson-Civitas, Madrid.
- ALVAREZ DE LA ROSA, M. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (2009): *Derecho del Trabajo*, 17.^a ed., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid.
- AMIN, S. (1999): *El capitalismo en la era de la globalización*, traducción de Rafael Grasa, Paidós, Barcelona.
- ANTENAS, J.M. (2008): «Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?», *CRL*, núm. 1.
- BAGLIONI, G. (2004): «Probleme e strategie dei sindacati oggi», en *Stato e Mercato*, núm. 70.
- BAYLOS, A. (1990): «Ley Sindical y sindicato más representativo en España», *Política y Sociedad*, Madrid.
- BAYLOS, A. (1999): «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», *RL*, núm. 15.
- BAYLOS, A. (2001): «Representación y representatividad sindical en la globalización», *CRL*, núm. 19.
- BAYLOS, A. (2003): «La autonomía colectiva en el Derecho Social Comunitario», en AA.VV. (coord.: Baylos, A.) *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete.
- BAYLOS, A. (2009a): «Sindicalismo y derecho sindical», Bomarzo, Albacete.
- BAYLOS GRAU, A. (2009b): «Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales», *RL*, núm. 27.
- BAYLOS, A. (2010): «La quiebra del modelo social europeo y la crisis de la política como acción colectiva», *Revista de Estudios de la Fundación 1.º de Mayo*, núm. 22.
- BECK, U. (1998): *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Traducción de Bernardo Moreno, Paidós, Barcelona.
- BENEYTO, P. J. (2008): «El sindicalismo español en perspectiva europea», *CRL*, núm. 1.
- BOERI, T. (2001): «The role of Unions in the Twenty-First Century», *Oxford University Press*.
- BOUDIEU, P. (2001): «Por un movimiento sindical europeo», *Contrafuego*, núm. 2.
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M. (2003): *Asociaciones sindicales y empresariales de carácter internacional*, Comares, Granada.
- CARRO ZUÑIGA, C y VAN DER LAAT, B.(2000): «Constitución, personificación y representatividad del sindicato».
- CLAUWAERT, S., HOFFMAN, R., KIRTON-DARLING, J. y MERMET, E (2004): «Diálogo social y coordinación de la negociación colectiva en Europa», *La negociación colectiva en Europa*, CCNCC-MTSS, Madrid.

- CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS LIBRES —CIOSL— (2001): *Una guía sindical sobre la mundialización*, documento electrónico disponible en: www.icftu.org/pubs/globalisation, Bruselas.
- DE BENITO, R. (2007): «Una Mirada al sindicalismo europeo», *La Insignia*, septiembre.
- EBBINGHAUS, B. (2001): «Trade Unions, changing role: membership erosion, organisational reform and social partnership in Europe», *IRJ*.
- EIRO (2006): «Evolution de la syndication de 1993 á 2003», ESS European Commission.
- FERREIRO, C. (2006): «Los sujetos de la negociación colectiva europea», AA.VV., *La negociación colectiva europea*, CGPJ, Madrid.
- GABAGLIO, E. (1994): «Presente y futuro del sindicalismo europeo», en AA.VV. (coord. Valdés Dal-Ré), *Sindicalismo y cambios sociales*, CES, Madrid.
- HOBSBAWN, E.J. (1979): *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, traducción de Ricardo Pochtar, Crítica, Barcelona.
- HOBSBAWN, E.J. (1983): *En torno a los orígenes de la Revolución industrial*, traducción de Ofelia Castillo y Enrique Tandeter, 15.ª Edición en español, Siglo XXI, Madrid.
- HYMAN, R. (2005): «Shifting Dynamics in international Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy», *Labour History*, vol. 46, núm. 2, Reino Unido.
- KÖHLER, H. y MARTÍN ARTILES, A. (2007): *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, 2.ª ed., Delta Publicaciones, Madrid.
- KRIEGEL, A. (1986): *Las Internacionales Obreras (1864-1943)*, traducción de de Antonio G. Valiente, Orbis, Barcelona.
- LEFRANC, G. (1974): *El sindicalismo en el mundo* (traducción de J. García-Bosch), Vilssar de Mar, Barcelona.
- MARSHALL, T.H., y BOTTOMORE, T. (2007): *Ciudadanía y Clase Social*, Versión de Pepa Linares, primera reimpresión, Alianza, Madrid.
- MARTÍN ARTILES (2003): *La Confederación Europea de Sindicatos y la construcción de la Unión Europea*, Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona.
- MARTÍN VALVERDE, A. et al. (2010): *Derecho del Trabajo*, decimonovena edición, Tecnos, Madrid.
- MARX, K. y ENGELS, F. (2009): *El Manifiesto Comunista*, Biblioteca de pensamiento crítico, Barcelona.
- MATEOS, A. (1989): «Europa en la política de presencia internacional del socialismo español en el exilio. Espacio, Tiempo y Forma.», *Historia Contemporánea*, núm. 2.
- MEARDI, G. (2004): «Modelli o stili di sindacalismo en Europa?», en *Stato e Mercato*.
- MERINO, A. (2005): «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», *DL*, núm. 75.
- MERINO, A. (2013): Voces «sindicato global» y «trabajo decente» *Diccionario crítico de empresas transnacionales. Claves para enfrentar el poder de las grandes corporaciones*, Icaria&Antrazyt.
- MONTOYA, A. (2009): *Derecho del Trabajo*, trigésima edición, Tecnos, Madrid.
- MORENO, J. y GABAGLIO, E. (2006): *El reto de la Europa social*, Editorial Germania.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1979): *La libertad sindical: un estudio internacional*, traducción de A.I. y F.J. Samper, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008): «La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas» Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, *Conferencia Internacional del Trabajo*, 97.ª reunión, informe I (B), Ginebra (www.ilo.org/declaration).

- PALACIO MORENA, J.I. (2007): «Europa en la globalización: puntos fuertes y débiles», *Papeles del Este: transiciones poscomunistas*, vol. 14, Madrid.
- PALMER, R. y COLTON, J. (1980): *Historia contemporánea*, Akal, Madrid.
- PIQUERAS, J.A. (1998): *Movimiento obrero*, Anaya, Madrid.
- PRIETO, C. (1999): «Mundialización económica y relaciones industriales: una nueva agenda política», *RL.*, núm. 15.
- REGINI, M. (2003): «I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile decline dei sindacati europei», en *Stato e Mercato*.
- ROQUETA, R. (2008): «La negociación colectiva en la función pública», *Tirant Lo Blanch*, Valencia.
- SALA, T. y ALBIOL, I. (2000): *Compendio de derecho sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- SANGUINETI, W. (2002): «Sindicatos y libertad sindical en España: dos décadas de vigencia constitucional» en AA.VV. (coords. García Laso, A y Sanguinetti, W.) *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, ediciones universidad, Salamanca.
- SMITH, A., (1723-1790) (2004): *La riqueza de las naciones*, libros I-II-III y selección de los Libros IV y V, traducción de Carlos Rodríguez, Alianza, Madrid.
- VAN DER LINDEN, M. (2006): *Historia transnacional del trabajo*, Fundación de Instituto de Historia Social, Valencia.
- VERDIER J.M. (1980): «La Constitución Española, los sindicatos y el derecho sindical», traducción de Rodríguez-Sañudo, en LYON-CAEN, VERDIER, MANCINI, *et al.* (Coord. Rodríguez-Piñero, M.) *Los Trabajadores y la Constitución*, Sociedad de Estudios laborales, serie monográfica de los cuadernos de derecho del trabajo, núm. 1, Madrid.
- VISSER, J. (2006): «Union Membership Statistics in 24 countries», *Monthly Labour Review*.
- WADDINGTON, J. y HOFFMAN, R (2000): *European Trade Unions*, European Trade Unions Institut, Brussels.
- ZUFIAR, J.M. (2007): *El sindicalismo español y Europa*, Claridad, 4.º ed.