

V

**LA NECESARIA ADAPTACIÓN DE LA ESTRATEGIA SINDICAL
A LAS TRANSFORMACIONES ACTUALES
DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES:
ALGUNAS CUESTIONES A CONSIDERAR**

Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO
Universidad de León

(Págs. 95 a 120)

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. NUEVOS MARCOS PARA LA ACCIÓN COLECTIVA	96
II. LAS RENOVADAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: LA EMPRESA «FLEXIBLE»	97
III. LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LA NECESIDAD DE BUSCAR INTERESES COMUNES A LOS TRABAJADORES POR ENCIMA DE LAS FRONTERAS NACIONALES	101
IV. LA PENETRACIÓN DEL SINDICATO EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE ESCASA DIMENSIÓN	104
V. LA RUPTURA DE LA «UNIFORMIDAD» Y SU NECESARIA ATENCIÓN POR EL MOVIMIENTO SINDICAL	105
1. La progresiva diversificación de la clase trabajadora	107
2. El incremento de la marginación, la precariedad y la exclusión social	108
3. La implantación de una mayor democracia sindical interna	112
VI. HACIA UN NUEVO MODELO SINDICAL	114
VII. BIBLIOGRAFÍA	115

RESUMEN

Las profundas transformaciones habidas en la organización del trabajo y de las empresas, derivadas del tránsito de una economía productiva a otra predominantemente de servicios, del progreso tecnológico y de la globalización de los mercados, influyen decisivamente en los mecanismos jurídicos de representación, acción y negociación colectiva. Es más, en este contexto, el paro, la flexibilización y precariedad de las relaciones laborales, la mayor importancia del trabajo autónomo y del autoempleo, el desarrollo de las prácticas de subcontratación y descentralización y el establecimiento de conexiones entre empresas cuyas actividades son fuente de empleo y de decisiones sobre éste hacen que el sindicato se enfrente hoy a nuevos retos capaces de exigir una profunda adaptación de sus opciones estratégicas y de su propia estructura interna.

ABSTRACT

The transformations in the organization of the work and of the companies, derived from the traffic of a productive economy to other one predominantly of services, of the technological progress and of the globalization of the markets, influence decisively the mechanisms of representation, action and collective bargaining. It is more, in this context, the unemployment, the precariousness of the labour relations, the importance of the autoemployment, the development of the practices of subcontracting and decentralization and the establishment of connections between companies which activities are a source of employment and of decisions on the same one, they do that the trade union today to new changes, demanding a deep adjustment of his strategic options and of his own internal structure.

Palabras clave: sindicato, globalización, descentralización.

Key words: Trade Union, globalization, decentralization.

I. NUEVOS MARCOS PARA LA ACCIÓN COLECTIVA

Las profundas transformaciones habidas en la dinámica del trabajo y de las empresas, derivadas del tránsito de una economía productiva a otra predominantemente de servicios, del progreso tecnológico y de la globalización de los mercados, influyen decisivamente en la organización colectiva de las relaciones de trabajo y en los mecanismos jurídicos de representación, acción y negociación colectiva⁽¹⁾. En el

(1) CASAS BAAMONDE, M.^ªE. (1999): «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en Europa», en AA.VV.: *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, p. 69, Madrid. Como con acierto se ha dicho, «la incorporación de nuevos colectivos

nuevo milenio, los problemas de la dimensión colectiva de la actividad profesional exigen un novedoso enfoque, que tome en consideración los mentados factores de cambio y sus repercusiones en el seno de los diferentes ámbitos de las relaciones productivas y laborales, máxime cuando los cauces y fórmulas de representación y participación en la empresa cobran un protagonismo renovado y se encuentran frente a retos nuevos en el ejercicio de su función⁽²⁾.

En este contexto —y aun a riesgo de ser reiterativos—, el ascenso de un nuevo modelo de desarrollo económico, basado en la desregulación de los mercados, la apertura de la competencia a escala internacional y el fomento de la competitividad de las empresas, ha determinado el afloramiento de nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, razón por la cual el sindicato se enfrenta hoy a nuevos retos y se ve necesitado de encontrar novedosas respuestas, que exigen la adaptación consiguiente de su estrategia de actuación y de su propia estructura interna⁽³⁾. Todo ello sin olvidar cómo el desempleo masivo es para el sindicato, como para la sociedad en general, un colosal desafío, no en vano la fuerza sindical mengua cuando disminuye la oferta de trabajo y viceversa⁽⁴⁾.

II. LAS RENOVADAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: LA EMPRESA «FLEXIBLE»

Como con acierto se ha dicho, «las nuevas figuras mercantiles que reinventan la organización empresarial en el tráfico jurídico a través de una constelación de variables que establecen complicadas ingenierías contractuales, y la generalización de flujos económicos flexibles y continuos que se expanden más allá de las fronteras nacionales y que acostumbran a expresarse en términos globales, tienen una reper-

al mercado laboral, la necesidad de afrontar los problemas del empleo y del trabajo en su globalidad y no sólo a partir de la visión tradicional del trabajador subordinado y el funcionamiento del mercado único con la adopción de la unión monetaria, exigen adaptaciones dinámicas, capaces de facilitar la adecuación de la acción de la representación colectiva a estos cambios, evitando desfases entre las necesidades actuales y futuras de la organización del trabajo y el modelo industrial de las relaciones profesionales sobre el que se ha consolidado la organización colectiva del trabajo», AA.VV (1999): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Valencia, p. 140.

(2) IGLESIAS CABERO, M. (1996): *Derecho Sindical y representación de los trabajadores*, Madrid, p. 22, o RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo», *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros*, núm. 235, 2002, pp. 3 y ss.

(3) ZAPATERO RANZA, J.A. (1993): «Sindicalismo y evolución: una perspectiva española», estudio introductorio al libro de HECKSCHER, C.: *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, Madrid, p. 69.

(4) PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 134, 2007, p. 295.

cusión evidente en la conformación de la figura empresarial»⁽⁵⁾. No se puede, pues, seguir pensando en la empresa sólo como un interlocutor contractual en el marco de una relación bilateral de intercambio de tiempo de trabajo por salario entre un empleador y los trabajadores a su servicio. La complejidad organizativa de la actuación empresarial, las fracturas del sistema de la personalidad jurídica que ello lleva aparejado, y los múltiples elementos de coordinación del empresario, no lo admiten.

Una producción de calidad que permita soportar elevados niveles de competitividad casa mal con la confrontación y la oposición, no en vano lo que se busca y se fomenta (desde todos los ángulos) es la negociación, el diálogo y el acuerdo, en la medida en que contrarrestan posiciones de ventaja de las que puedan disfrutar los titulares de la entidad mercantil⁽⁶⁾. La demonización del conflicto (que resulta, prácticamente, intolerable a la nueva realidad global) exige dosificar el rol de la confrontación, fomentando el de la cooperación⁽⁷⁾.

El modelo de empresa fordista-taylorista (empresa dualista y antagonista basada en una estructura piramidal en cuyo ámbito se confrontan dos fuerzas «naturalmente» contrapuestas, porque son portadoras en todos los sentidos de intereses no sólo distintos, sino incompatibles) se sustituye ahora por una «cooperación activa» del trabajador y «su implicación negociada» en la problemática empresarial, marcada por un entorno cambiante en el que se producen constantes variaciones en las condiciones de mercado que ponen límites explícitos a las posibilidades de predecir la demanda⁽⁸⁾.

La defensa de los valores propios del nuevo marco económico ha de pasar por una relectura del principio de estabilidad en el empleo, que deja de referirse a la empresa (mucho menos al puesto de trabajo), para pasar a relacionarse con el mercado de trabajo en su conjunto. La denominada «flexiseguridad» debiera, de una parte, consentir a las empresas adaptar sus estructuras y plantillas a los requerimientos del mercado, pero, de otra, ofrecer a los trabajadores afectados por los ajustes instrumentos de tutela eficaces, garantizando, más allá de las secuencias laborales, la continuidad de su carrera. La capacidad del sindicato de proporcionar asistencia,

(5) BAYLOS GRAU, A.: «La acción colectiva de los trabajadores en la empresa: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en ese espacio», *Revista de Derecho Social*, núm. 27, 2004, p. 22.

(6) RAMOS QUINTANA, M.I.: «Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo», *Justicia Laboral*, núm. 10, 2002, p. 49.

(7) A partir de esta visión aparecen proposiciones como aquellas en las que se afirma que es mejor «un paso atrás negociado» que «un paso atrás unilateralmente impuesto». GROUCH, A.: «Un commento al saggio di Simitis», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 76, 1997, p. 648.

(8) MONEREO PÉREZ, J.L.: «El Derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo», *Lan Harremanak*, núm. 2, 2000, p. 258. Un exhaustivo estudio sobre la evolución de la organización del proceso de trabajo en FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*, Madrid, pp. 113 y ss., o STOPPER, M. y SCOTT, A.: «La organización y los mercados locales de trabajo en la era de la producción flexible», *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 109, 1990, pp. 439 y ss.

ayudando, de un lado, a evitar la pérdida de los puestos de trabajo amenazados, y, de otro, a potenciar la reincorporación de los desempleados a la ocupación activa no puede ser minusvalorada⁽⁹⁾, máxime en países como el nuestro, donde la fuerte dependencia industrial de la inversión externa nos sitúa en una situación de especial vulnerabilidad⁽¹⁰⁾.

El nuevo contexto económico, más internacionalizado y surcado por un mayor grado de incertidumbre y de competitividad para las empresas, hace imprescindible, por tanto, una «potenciación de las relaciones de participación y colaboración de los agentes sociales, en la confianza de que su capacidad para ajustar pactos es cada vez mayor»⁽¹¹⁾. Se asume, así, la tendencia hacia un «capitalismo de rostro humano» que, reduciendo los costes de organización propios del personal de supervisión, integra y motiva al conjunto de la mano de obra de la empresa ante una amenaza constante de pérdida del empleo⁽¹²⁾.

Es más, la efectividad de los sistemas de bienestar requiere que la democracia «se realice cotidianamente en el mismo lugar de trabajo»⁽¹³⁾. El concepto de democracia industrial debe centrarse en la democracia en la propia empresa, de ámbito más reducido que la democracia económica, al suponer la primera un cauce que permita a los trabajadores, en cuanto tales, tener acceso al proceso de decisión macroeconómico para complementar las estructuras de la segunda, basada en la representación de los ciudadanos aislados e iguales⁽¹⁴⁾. No se trata de convertir el sistema democrático en una democracia de trabajadores, sino a éstos en «ciudadanos de la sociedad de la empresa»⁽¹⁵⁾. Para ello es necesaria la búsqueda de «vías para la corresponsabilización participativa de todos los sujetos implicados en el proceso productivo»⁽¹⁶⁾.

La participación ha de figurar, por ende, como uno de los «pilares de la bóveda de una amplia reorganización de la sociedad industrial»⁽¹⁷⁾, constituyendo cada vez

(9) PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales», cit., p. 300.

(10) LÓPEZ ALONSO, F.: «Los cambios en el modelo económico y productivo y su influencia en la negociación colectiva», *Revista de Derecho Social*, núm. 40, 2008, p. 231.

(11) ORTIZ LALLANA, M.C.: «La supervivencia del Derecho del Trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 42, 1999, p. 829.

(12) CORTINA, A. (1994): *Ética de la empresa*, Madrid, p. 54.

(13) JEAMMAUD, A.: «Reformas laborales y democracia industrial en Francia», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1985, p. 605.

(14) ROMAGNOLI, U. (1980): «Estructura en la empresa», en AA.VV.: *Los trabajadores y la Constitución*, Madrid, p. 75.

(15) JEAMMAUD, A.: «Reformas laborales y democracia industrial en Francia», cit., p. 608.

(16) ORTIZ LALLANA, M.C.: «La supervivencia del Derecho del Trabajo», cit., p. 835.

(17) GAUDIER, M.: «Nuevo modelo industrial y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas: Notas de lectura», *Trabajo y Sociedad*, vol. 13, núm. 3, 1988, p. 355. En profundidad, ALONSO OLEA, M. (1971): «Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje a Joaquín Garrigues*, Madrid, p. 36.

más «un instrumento central de la actividad sindical»⁽¹⁸⁾ y «de integración de los trabajadores en las actuales estructuras de la empresa y del sistema global»⁽¹⁹⁾, quienes así «pueden influir sobre las decisiones que afectan a su trabajo o incluso a su vida fuera del trabajo»⁽²⁰⁾. La participación debe ser, cada vez más, un instrumento central de la actividad sindical, quedando superados aquellos recelos de las organizaciones sindicales a intervenir o presentarse en fenómenos participativos por entender que ello no significaba sino «la cogestión, el interesamiento y en definitiva la involucración de los trabajadores en un sistema que los colocaba, inevitablemente, en una posición subalterna»⁽²¹⁾.

Es, por ende, en este punto donde debe subrayarse la necesaria presencia del sindicato en la empresa, articulando esa participación que indebidamente estructurada vería mermada su eficacia⁽²²⁾, y, para conseguirlo, el sindicato debe buscar fórmulas de representación adecuadas en el ámbito empresarial⁽²³⁾ y vertebrar su presencia con el doble sistema de representación del personal en términos de complementariedad y soporte recíproco⁽²⁴⁾. «De impulsarse la debilitación de la organización sindical en las empresas, pueden ser mayores los costes derivados de la ausencia de sujetos y actuaciones colectivas que los beneficios, medidos esos costes en términos de desestabilización de los proyectos empresariales y de pérdida de calidad y de competitividad»⁽²⁵⁾.

La participación sindical no debe quedar, empero, centrada en la empresa, debe integrarse en el marco de un proyecto más amplio de democracia económica que permita la participación efectiva en la política económica general. En ambos planos, la intervención sindical no sólo debe incidir sobre las consecuencias de las medidas tomadas, sino también ha de tener por objeto la oportunidad y la elección de éstas⁽²⁶⁾.

(18) DURÁN LOPEZ, F. y SÁEZ LARA, C. (1997): *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Madrid, p. 15.

(19) ESTIVILL, J.; GARCÍA-NIETO, J.N.; HOMS, O. y SÁNCHEZ, J.E. (1971): *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Barcelona, p. 16.

(20) OIT (1987): *La participación en la empresa, 1981-1985*, Ginebra, p. 9.

(21) DURÁN LÓPEZ, F.: «El futuro del Derecho del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 78, 1996, p. 610. Por extenso, WEDDERBURN, Q.C.: «Participación obrera, negociación colectiva y sociedad europea», *Revista de Treball*, núm. 16, 1991, p. 53.

(22) AGUT GARCÍA, C. (1997): *El sindicato en la empresa (Secciones y delegados sindicales)*, Valencia, p. 90.

(23) JEAMMAUD, A.: «Programme pour q'un devenir soit un avenir», *Droit Social*, núm. 5, 1999, p. 449.

(24) SUPLOT, A.: «Transformation du travail et devenir du Droit du Travail en Europe», *Droit Social*, núm. 5, 1999, p. 435.

(25) CASAS BAAMONDE, M.ªE.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», *Relaciones Laborales*, núm. 23, 1997, p. 3.

(26) PÉREZ YRUELA, M.: «Corporativismo, sindicalismo y democracia», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 10, 1990, p. 80.

III. LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LA NECESIDAD DE BUSCAR INTERESES COMUNES A LOS TRABAJADORES POR ENCIMA DE LAS FRONTERAS NACIONALES

No cabe duda de que el creciente proceso de internacionalización de la economía y de transnacionalización de los mercados incide de forma trascendental en las relaciones laborales, no en vano —y en paradigmático ejemplo— decisiones que afectan a cientos de miles de trabajadores que prestan sus servicios en centros de trabajo de una empresa transnacional en un Estado pueden adoptarse ahora a cientos o miles de kilómetros de distancia en otro país donde la corporación o el grupo tienen su sede central⁽²⁷⁾.

En realidad, los imperativos tecnológicos, la revolución de las comunicaciones y del transporte contribuyen a la fragmentación internacional de las actividades: el lugar en que se produce, el lugar en que se distribuye y donde se comercializan los productos es cuestión que se decide centralizadamente, dependiendo de las trabas y restricciones que existan a la libre movilidad o a las facilidades para obviarlas⁽²⁸⁾. Todo el sistema de producción que no requiere de una mano de obra cualificada es objeto de movilidad y desplazamiento hacia países o zonas geográficas con características determinadas desde el punto de vista del desarrollo económico, esto es, que permitan reducir costes laborales. Este proceso intensifica la dual escisión entre trabajadores cualificados y no cualificados, al tiempo que deteriora las condiciones de trabajo y promoción profesional de estos últimos, provocando situaciones de desempleo, marginalidad y pobreza masivas⁽²⁹⁾.

Es más, los países asiáticos que hasta ahora se encontraban aislados por sus regímenes políticos se incorporan al «club» de la globalización. Los volúmenes de crecimiento de China están demandando grandes cantidades de materias primas para abastecer su consumo interno, pero también para poner sus productos en los mercados internacionales. «Y aunque el sureste asiático es una región aspirante a producir casi cualquier producto, lo hacen bajo sistemas políticos con las libertades, y muy especialmente las sindicales, cercenadas. Esto supone que el capitalismo más inmediatista está invirtiendo parte de sus recursos económicos y productivos en esos países, caracterizados por sus paupérrimas condiciones de vida, por tanto por sus bajos costes salariales y por sus escasas posibilidades, a corto y medio plazo, de que se desarrolle una fuerza de trabajo organizada»⁽³⁰⁾.

(27) ROJO TORRECILLA, E.: «La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y los derechos de información y consulta», *Temas Laborales*, núm. 59, 2001, p. 50.

(28) RAMOS QUINTANA, M.I.: «Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo», cit., p. 35.

(29) DURÁN LÓPEZ, F.: «Globalización y relaciones de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 92, 1998, pp. 871 y ss.

(30) LÓPEZ ALONSO, F.: «Los cambios en el modelo económico y productivo y su influencia en la negociación colectiva», cit., p. 229.

Los evidentes efectos negativos que la globalización está teniendo en la capacidad política de los Estados para intervenir en la regulación de la actividad económica de su país, aunque a veces se exageren, actúan, además, en contra del marco institucional favorable que necesitan los sindicatos para desarrollar su actividad, pues la inexistencia de un modelo institucional internacional, con capacidad de imponer normas laborales y mínimos derechos de los trabajadores en todos los países (sin desmerecer la importancia —aun cuando limitada— de la acción normativa de la OIT)⁽³¹⁾, está suponiendo un grave obstáculo para que los sindicatos actúen transnacionalmente⁽³²⁾.

Así pues, si los sindicatos no son capaces de articular una respuesta positiva a estos problemas, la globalización indudablemente tendrá efectos muy negativos en el desarrollo futuro de su actividad, en la medida en que puede incrementar un enfrentamiento permanente entre organizaciones de diferentes países, desde actitudes absolutamente insolidarias⁽³³⁾:

Las agrupaciones obreras de las naciones más desarrolladas pueden llegar a convertirse en uno de los principales obstáculos para la mejora de las condiciones de vida de millones de personas de los países en vías de desarrollo si toman actitudes excesivamente proteccionistas. Y los sindicatos de los Estados menos desarrollados pueden estar tentados a tener una percepción positiva de la desregulación internacional de las actividades económicas, desde una visión a corto plazo, en la medida en que se permite coyunturalmente una transferencia de producciones a sus países, mejorando las condiciones de vida de sus trabajadores, siendo incapaces de ver, sin embargo, que a largo plazo una competencia entre empresas basada en la rebaja de los derechos sociales será negativa para todos.

Estas tendencias, en lugar de permitir una suma de fuerzas para desarrollar marcos de regulación supranacionales, restarían capacidad de influencia a los sindicatos frente a las presiones del capital. La búsqueda de objetivos comunes, entre asociaciones de diversos países, es un elemento fundamental para afrontar con éxito los retos que supone la globalización para las organizaciones de esta naturaleza⁽³⁴⁾.

(31) BAYLOS GRAU, A. (2009): *Sindicalismo y Derecho Sindical*, 4.ª ed., Albacete, p. 11.

(32) Qué duda cabe que con la globalización se produce la «deslocalización» de la producción en una búsqueda continua por aunar tecnología punta con bajos costes laborales directos o indirectos. APARICIO TOVAR, J. (1999): «Los derechos sociales ante la internacionalización económica», en MONE-REO PÉREZ, J.L. (coord.): *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Puntos críticos*, Granada, p. 19.

(33) ESTRADA, B.: «El derecho de información y consulta en los comités de empresa europeos desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores de empresas filiales», *Revista de Derecho Social*, núm. 9, 2000, p. 213.

(34) Como con gran acierto se ha dicho, en un mundo global es imprescindible contar con ámbitos de decisión supranacionales. LANTARÓN BARQUÍN, D.: «Reflexiones en torno al devenir del sindicato y los factores que influyen en su evolución: ¿crisis o metamorfosis?», *Revista de Derecho Social*, núm. 10, 2000, p. 61.

Las consideraciones anteriores no deben hacer olvidar, sin embargo, cómo la existencia en Europa de un marco legal e institucional articulado a nivel supranacional, aunque débil y embrionario, sitúa a los sindicatos europeos en una mejor posición para avanzar en este proceso. Para ello debe afrontarse seriamente el fortalecimiento de las organizaciones sindicales europeas con las cautelas necesarias para que su actividad no se burocratice en exceso, a partir de un cúmulo de actuaciones que llevan aparejada una —lógica— cesión de soberanía política y de fondos presupuestarios desde los sindicatos nacionales ⁽³⁵⁾.

La Unión Monetaria agudiza, además, la necesidad de establecer una política social europea para evitar, al menos, las distorsiones de la competencia, asegurar un conjunto de derechos sociales fundamentales, permitir la consulta y la negociación de los trabajadores en las empresas de ámbito europeo, garantizar la participación de los representantes sindicales en los procedimientos que afectan a la política de competencia comunitaria y establecer las bases de un marco europeo de relaciones laborales y negociación colectiva ⁽³⁶⁾.

Factor fundamental en la evolución de las organizaciones de base laboral en Europa será, por tanto, la necesidad de plantear estrategias sindicales eficaces a nivel comunitario ⁽³⁷⁾, capaces de hacer frente al reto de activar el diálogo social y la

(35) ESTRADA, B.: «El derecho de información y consulta en los comités de empresa europeos desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores de empresas filiales», cit., p. 214.

(36) ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. (1997): «Etapas y retos de la concertación social en España», en AA.VV., *Veinte años de concertación y diálogo social en España*, p. 122, Madrid. Por extenso, ROMAGNOLI, U.: «La concertación social en Europa: luces y sombras», *Revista de Derecho Social*, núm. 26, 2004, pp. 11 y ss.

(37) Aparece claro el desajuste con la dimensión supranacional de un número cada vez mayor de empresas y de decisiones económicas, en tanto los sindicatos desarrollan su acción fundamental en el marco de los Estados nacionales, e incluso en una sola Comunidad Autónoma dentro del propio Estado. Desde hace años existen, no obstante, organizaciones sindicales de ámbito mundial, contando Europa con la más avanzada de todas, la Confederación Europea de Sindicatos. Sin embargo, también en este caso su capacidad operativa es muy reducida, pues se limita a influir —escasamente— sobre algunas instituciones comunitarias para que tengan en cuenta el punto de vista sindical en el momento de adoptar sus decisiones. La Confederación Europea de Sindicatos es poco más que una coordinadora de centrales sindicales nacionales con escasa capacidad de negociación, lo cual contribuye, sin duda, a la ausencia de un marco jurídico comunitario necesario para otorgar verdadero poder contractual a la Confederación. Tal dato no es sino una muestra del desajuste entre el carácter supranacional de muchos de los problemas que afectan a los trabajadores y la poco operativa organización de instrumentos para hacerles frente a ese nivel; de forma tal que, o bien se avanza más deprisa en la consecución de un verdadero sindicato supranacional a partir de la Confederación Europea de Sindicatos a la par que se procede a articular de forma más incisiva la acción sindical a escala mundial, o progresivamente el sindicalismo irá perdiendo prerrogativas. ARIZA RICO, J. (1996): «Sobre el futuro de los sindicatos y sus retos», en DELGADO, S. y VÉLEZ, A.J. (dirs.): *El futuro del sindicalismo*, Granada, pp. 176-177; en igual sentido, AA.VV. (1992): *Las transformaciones de lo político*, Madrid; LUHMANN, N. (1993): *Teoría política en el Estado de Bienestar* (trad. F. VALLESPÍN), Madrid, pp. 73 y ss.; MONTES, P. (1993): *La integración en Europa*, Madrid, pp. 117 y ss., o MUÑOZ MACHADO, S. (1993): *La Unión Europea y las mutaciones del Estado*, Madrid, pp. 23 y ss.

negociación colectiva a escala europea⁽³⁸⁾, tal y como prevé la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, el Protocolo de Política Social anexo al Tratado de Maastricht, el Tratado de Ámsterdam y, sobre todo, el nuevo texto del Tratado de Lisboa, en el cual adquiere rango constitucional el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social⁽³⁹⁾. La apuesta, en este marco, no puede ser otra distinta que la de conseguir «una Confederación Europea de Sindicatos realmente consolidada y titular de los derechos de representación de los trabajadores, que articule una relación bien estructurada entre el sindicalismo de sector, la acción sindical en las empresas transnacionales, y la suma de Confederaciones nacionales, configurándose como un verdadero sindicato transnacional»⁽⁴⁰⁾.

IV. LA PENETRACIÓN DEL SINDICATO EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE ESCASA DIMENSIÓN

Los últimos años son testigos de cómo, mientras el sector terciario de la economía gana espacios frente al industrial, los tipos de empresa se diversifican y fragmentan, dando lugar a nuevas modalidades de organización empresarial, basadas en el establecimiento de formas más o menos estables de colaboración entre unidades productivas en principio independientes entre sí (concentraciones, grupos, redes, etcétera), en tanto que el tamaño medio de las empresas disminuye y cobran un auge antes desconocido los fenómenos de descentralización productiva, a través de los cuales éstas externalizan buena parte de sus actividades. Tras un siglo caracterizado, en su esencia, por una organización industrial basada en la integración vertical de la producción, las estrategias manageriales de hoy se dirigen a desintegrar los procesos, distribuyendo cada una de sus fases entre unidades empresariales menores y sustituyendo, en la medida de lo posible, el trabajo subordinado por redes contractuales de naturaleza mercantil⁽⁴¹⁾.

En la medida en que la mediana industria y las pequeñas empresas adquieren un creciente relieve e importancia con la descentralización y la sostenida terciarización de la economía⁽⁴²⁾, es necesario conseguir una potenciación de la acción

(38) COMISIÓN EUROPEA: *Libro Verde. Cooperación para una nueva organización del trabajo*, COM (97) 128 final, Bruselas, 16 de abril de 1997, especialmente pp. 2-5 y 16.

(39) CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO.: «La acción sindical internacional en la era de la globalización», *Revista de Derecho Social*, núm. 28, 2005, p. 201.

(40) VALENCIANO, R.B.: «El sindicalismo hoy», *Revista de Derecho Social*, núm. 42, 2008, p. 205.

(41) PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales», cit., p. 294.

(42) Las grandes empresas abordan una profunda transformación y frente a la concentración y producción a gran escala se impone la empresa-red y los distritos industriales. Sobre este fenómeno, desde una perspectiva sociológica, CASTILLO, J.J. (1995): «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.): *Las relaciones laborales en España*, 2.ª ed., Madrid, pp. 23 y ss.; desde una perspectiva jurídica, CRUZ VILLALÓN, J.: «Descentralización pro-

sindical de base, especialmente dirigida a favorecer la penetración sindical en las PYMES, demandando la aprobación de una legislación que la facilite⁽⁴³⁾, no en vano la pequeña empresa ha sido, a decir verdad, un terreno poco propicio para el sindicato, al preferir el empresario la interlocución directa con el trabajador. La nueva situación económica, derivada de la dispersión y fragmentación relativa del tamaño de las empresas, junto al fenómeno de la descentralización productiva, muestran, a las claras, la inadecuación futura de un modelo de acción sindical creado en atención a unas coordenadas socio-económicas actualmente en crisis⁽⁴⁴⁾, no en vano es precisamente en el ámbito microempresarial donde es más necesaria la intervención sindical, sobre todo para ayudar a que los trabajadores conserven su puesto de trabajo, pues este tipo de empresas muchas veces no pueden soportar los altos costes de producción, el equipamiento es obsoleto y la gestión deficiente⁽⁴⁵⁾.

Este novedoso contexto económico determinará, para el futuro, tanto una reconsideración de la importancia del nivel empresarial de pequeñas dimensiones en la estrategia sindical de actuación como la necesidad de que el sindicato arbitre nuevas prácticas de actuación más consensuales, que pueden ser consideradas en principio como adaptaciones del modelo clásico a los nuevos problemas que habrán de afrontar las unidades económicas de producción, tendiendo, en definitiva, hacia un mayor consenso⁽⁴⁶⁾.

V. LA RUPTURA DE LA «UNIFORMIDAD» Y SU NECESARIA ATENCIÓN POR EL MOVIMIENTO SINDICAL

Las transformaciones empresariales de los últimos tiempos vienen acompañadas también de una correlativa diversificación y fragmentación de la composición de la clase trabajadora, dentro de la cual se reduce el espacio del sector obrero industrial, tradicionalmente representado por los sindicatos, y adquiere cada vez más relieve el personal que ejerce funciones técnicas o de coordinación y planificación empresarial; a la vez, adelgaza el núcleo tradicional de trabajadores fijos a jornada completa que ha constituido el paradigma de construcción del ordenamiento jurídico-laboral y se incrementa el volumen de los denominados trabajadores

ductiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1992, pp. 114 y ss.

(43) REDONDO, N. (1994): «Objetivos del sindicalismo», en VALDES DAL-RÉ, F. (coord.): *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid, pp. 218 y ss.

(44) BAGLIONI, G. y TREU, T.: «Il controllo sindacale sul potere economico», *Quaderni di Monoperaio*, núm. 5, 1977, p. 110.

(45) VIDA SORIA, J. (1988): «El sindicalismo y el régimen jurídico sindical en el marco de la Constitución», en AA.VV.: *Jornadas sobre el tratado preliminar de la Constitución*, tomo III, Madrid, pp. 24-25.

(46) SÁEZ LARA, C. (1992): *Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid, p. 47, o RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Representación de los trabajadores y democracia en la empresa», *Relaciones Laborales*, núms. 15-16, 1991, p. 1.

«desiguales»⁽⁴⁷⁾. La «uniformidad» de la base a representar «cada vez se resiente más en las actuales circunstancias económicas y productivas y, al tiempo, las exigencias de tutela de la situación de los trabajadores cada vez exceden más de las sencillas cuestiones tradicionales relativas a la remuneración y a las condiciones de trabajo; en ellas están implicadas, de manera creciente, decisiones estratégicas de las empresas, estrechamente dependientes del marco económico en que han de operar, y los cambios inducidos en la situación profesional de los trabajadores»⁽⁴⁸⁾. «El contrato común de trabajo» se ha diversificado y está siendo sustituido por una diversidad de modalidades contractuales, con regulaciones cada vez más heterogéneas, como también lo son los intereses subyacentes; a la par, la composición de las sociedades es más compleja y los intereses de sus integrantes más fragmentados y heterogéneos que los que antes se aglutinaban en torno a la oposición dual entre el capital y el trabajo⁽⁴⁹⁾.

Como con acierto se ha dicho, «el universo del trabajo es ahora mucho más rico que el que era y el sindicato hoy debe representar a trabajadores sometidos a estatutos jurídicos muy diversos y con intereses muy plurales: trabajadores contratados a jornada completa y por tiempo indeterminado; trabajadores contratados a tiempo parcial; trabajadores contratados a tiempo determinado, bien por la propia empresa o a través de una empresa de trabajo temporal; trabajadores temporales sujetos a un contrato formativo; trabajadores de empresas contratistas (multiservicios o no); trabajadores autónomos con intensa dependencia económica, socios trabajadores, desempleados, etcétera. La segmentación del trabajo que resulta de esta variedad hace decididamente de éste una realidad menos compacta y uniforme de lo que lo era en el pasado, dificultando consiguientemente la tarea de representación de intereses del sindicato»⁽⁵⁰⁾.

Todo ello va a dificultar considerablemente la articulación de los intereses colectivos por parte de los sindicatos⁽⁵¹⁾, necesitados ahora de poderes de representación más amplios y de nuevas formas de actuación⁽⁵²⁾. Su implantación en nuevos tipos de organización productiva, y la adecuación de los medios de presión y de

(47) SANGUINETI RAYMOND, W.: «Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional», *Revista de Derecho Social*, núm. 8, 1999, p. 57. Por extenso, SUPLOT, A.: «The transformation of work and the future of Labour Law in Europe: A multidisciplinary perspective», *International Labour Review*, vol. 138, núm. 1, 1999, p. 41.

(48) DURÁN LOPEZ, F.: «Globalización y relaciones de trabajo», cit., p. 885.

(49) RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «La crisis en la identidad del modelo “clásico” del contrato de trabajo: la incidencia del paro y la precariedad», *La Ley*, núm. 5565 y 5566, 2002, pp. 1 y ss., respectivamente.

(50) PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales», cit., p. 294.

(51) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «El Derecho del Trabajo a fin de siglo», *Relaciones Laborales*, núm. 24, 1999, p. 3.

(52) CASAS BAAMONDE, M.^ªE.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», cit., p. 2.

reivindicación más tradicionales a las nuevas condiciones, incluso las derivadas del «hecho tecnológico», requiere también un esfuerzo creativo capaz de culminar en soluciones originales pero efectivas⁽⁵³⁾.

1. LA PROGRESIVA DIVERSIFICACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA

La terciarización creciente de la economía, la introducción de nuevas tecnologías y nuevos sistemas de organización flexible, así como la necesidad de formación y adaptación de los trabajadores a los cambios, terminan por hacer eclosionar una «nueva composición de la clase trabajadora» caracterizada por su creciente y pronunciada heterogeneidad⁽⁵⁴⁾. La segmentación del «mercado» laboral producida en los últimos años resulta una característica común en el conjunto de sociedades desarrolladas. Frente al importante grado de homogeneidad de la clase trabajadora que había conseguido el sistema industrial frente al preindustrial, el nuevo modelo productivo «postindustrial» se caracteriza por la amplitud y pronunciada naturaleza de los distintos segmentos que se producen como respuesta a los cambios en el plano productivo y en el ambiente económico y político⁽⁵⁵⁾.

Desde la perspectiva, así pues, de la actual coyuntura económica, es posible comprobar que no existe un solo y único «mercado» de trabajo, sino una pluralidad de ellos, cuyas características propias condicionan largamente la vida laboral de los trabajadores ante la existencia de fuertes barreras que obstaculizan el cambio de un mercado a otro. Esta realidad ha llevado a agrupar los posibles segmentos en dos grandes grupos: el mercado primario, caracterizado por desarrollarse por trabajadores con contratos estables en la industria y los servicios, y el secundario, caracterizado por empleos inestables mal considerados, de baja retribución y enorme rotación⁽⁵⁶⁾. Estos tipos de mercado son consecuencia de los nuevos sistemas productivos y de organización, así como del trasvase de puestos de trabajo de la industria a los servicios, por lo que permiten esbozar una tipología básica de los trabajadores que los desarrollan⁽⁵⁷⁾.

Así, se produce un incremento de las «nuevas clases medias» formadas básicamente por los empleados de cuello blanco. Las tecnologías de la comunicación y de la información generan nuevas profesiones y nuevos colectivos de trabajadores, a la par que multiplican los perfiles categoriales de las ocupaciones ya existentes⁽⁵⁸⁾. La

(53) AA.VV.: «Editorial», *Revista de Derecho Social*, núm. 1, 1998, p. 8.

(54) NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*, Valencia, p. 54.

(55) RECIO, A. (1995): «La segmentación del mercado de trabajo en España», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.): *Las relaciones laborales en España*, 2.ª ed., Madrid, p. 101.

(56) DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1983): «El paro y el mercado dual de trabajo», en TOHARIA, L. (dir.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, pp. 307 y ss.

(57) NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., p. 55.

(58) NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., p. 55.

introducción de la informática y de las innovaciones tecnológicas a ella inherentes provoca, además, una doble tendencia antitética entre los propios trabajadores de cuello blanco. Por un lado, la profesionalización de las empresas multinacionales y la internacionalización de la economía permiten un mercado más sofisticado y un fuerte crecimiento en los sectores de empleos altamente cualificados, concediendo a un amplio grupo la posibilidad de mantener su autonomía y competencia, así como de abrirse nuevas posibilidades a la promoción por el mérito y el desarrollo de su propia capacidad individual. Pero, a su vez y en sentido inverso, por otro lado, la misma innovación puede tener como efecto inmediato la rutinización o proletarización de una parte importante de la fuerza de trabajo de cuello blanco⁽⁵⁹⁾ o la laboralización de estos colectivos⁽⁶⁰⁾. Este fenómeno bidireccional, unido a la evolución de las funciones de los trabajadores de cuello azul, hace cada vez más difusa y menos relevante la diferencia de clase de estos últimos trabajadores de cuello blanco, al compartir con el trabajo no manual muchas de sus características prototípicas como los bajos salarios y la rutina productiva. En cualquier caso, estos operarios ya no se asemejan al proletariado fordista sino que conocen sus derechos (unos derechos consolidados) y se encuentran mejor formados e informados⁽⁶¹⁾.

No cabe duda de que el trabajo circunda alrededor de las «profesiones del saber», las cuales demandan funciones más amplias, ricas y polivalentes, no en vano «se fomenta el trabajo en grupo, se reduce la dependencia organizativa y jerárquica y se valora crecientemente la capacidad del trabajador de iniciativa, de adaptación a los cambios y de implicación en el proyecto empresarial». El sindicato debe tutelar las aspiraciones de tales cualificados profesionales, impidiendo, al tiempo, la degradación de las condiciones de empleo de los trabajadores meramente «ejecutores»⁽⁶²⁾.

2. EL INCREMENTO DE LA MARGINACIÓN, LA PRECARIEDAD Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Los nuevos sistemas productivos y organizativos provocan, al tiempo, la segmentación y precarización del «mercado» de trabajo. La modificación del lugar de trabajo (trabajo a distancia, tanto en su forma arcaica, que se identifica con el trabajo a domicilio, como en su versión moderna donde prolifera el teletrabajo), la

(59) ESPIN-ANDERSEN, G. (1993): «Postindustrial class structures: an analytical framework», en AA.VV.: *Changing classes: stratification and mobility in post-industrial societies*, Londres, pp. 26 y ss.

(60) REY GUANTER, S. DEL: «Los convenios colectivos de franja», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 17, 1984, p. 102.

(61) PÉREZ CASTILLO, Y. (1996): *Los nuevos movimientos sociales y las organizaciones sindicales*, Madrid, pp. 14-15.

(62) PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales», cit., p. 296.

generalización de las modalidades de contratación a término, el trabajo a tiempo parcial, la intermediación de las empresas de trabajo temporal, el aumento de la población activa femenina, el incremento de los trabajadores inmigrantes para los trabajos de inferior categoría o, incluso, la eclosión de autónomos dependientes económicamente de ciertas empresas, para las que cumplen encargos de forma preferente o exclusiva en función de la utilización más o menos opaca de mecanismos de descentralización productiva, contribuyen igualmente, y de modo concluyente, a la ruptura de la homogeneidad en la composición de la clase trabajadora⁽⁶³⁾.

Finalmente, en un estrato inferior a los trabajadores atípicos y precarios todavía se encuentran los excluidos del sistema, una infracase caracterizada por su heterogeneidad intrínseca y cuya única característica en común reside en el hecho de tratarse de colectivos que se encuentran en una situación de pobreza persistente con dificultades para integrarse con cierta continuidad al mercado secundario⁽⁶⁴⁾: trabajadores con empleos esporádicos de economía sumergida, parados de larga duración, minorías étnicas, familias monoparentales sin empleo, etcétera, cuya relación con el Estado es de clara dependencia económica⁽⁶⁵⁾. En gráfico paralelismo con la denominación dada por los economistas a las nuevas transformaciones productivas, el alarmante fenómeno del incremento de la exclusión social verificable en las sociedades desarrolladas se ha calificado de una «segunda ruptura social» que no hace sino agravar las tensiones en la estructura social de las sociedades capitalistas⁽⁶⁶⁾.

No cabe duda de que «si el siglo XIX se cerró con la herida de la cuestión obrera y sus secuelas de pauperismo, miseria, explotación y muerte prematura, el siglo XX termina y el XXI se abre con otra herida: la cuestión de la exclusión, con sus satélites de marginalidad, inadaptación y desagregación»⁽⁶⁷⁾. No puede extrañar, por tanto, que la Comunicación de la Comisión Europea de 2005 sobre la Agenda Social anunciara la proposición por parte de dicha Comisión de un Año Europeo (2010) de lucha contra la pobreza y exclusión social. Los colectivos afectados por esta situación son cada vez más cuantiosos en España y en el conjunto de la Unión Europea⁽⁶⁸⁾, consecuencia lógica, pero no inevitable, de la tendencia creciente a la

(63) NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., pp. 56-57.

(64) VILLA GIL, L.E. DE LA: «Exclusión social de los incluidos y función sindical (Reflexiones a vuelo de pluma en honor del maestro Velarde)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 9, 1993, pp. 345 y ss., o ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Nuevos vientos fríos en la protección por desempleo», *Relaciones Laborales*, núms. 5-6, 1992, pp. 108 y ss.

(65) NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., p. 57.

(66) ZUBERO, I. (1997): «Cambio tecnológico y emancipación social: un reto para el sindicalismo», en AA.VV.: *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Donostia, p. 103.

(67) Citando a GARCÍA ROCA, ROJO TORRECILLA, E.: «Las políticas de empleo. Especial atención a las políticas de inserción para los colectivos más desfavorecidos», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1998, p. 425.

(68) DAVISTER, C.; DEFOURNY, J. y GREGOIRE, O.: «Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union Européenne», *Working Paper*, núms. 3/11, European Research Network (EMES).

fragmentación de nuestras sociedades, «donde un tercio de la población vive hoy en condiciones de pobreza y desventaja social»⁽⁶⁹⁾.

La exclusión no supone sólo un problema individual, sino un verdadero riesgo social capaz de generar una dialéctica de fragmentación en los términos «dentro» (*insiders*) y «fuera» (*outsiders*), dando origen a un nuevo «sociograma» cada vez más abundante de personas especialmente vulnerables⁽⁷⁰⁾. Estos sujetos, particularmente desfavorecidos, en situaciones de marginación o de exclusión, encuentran especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, debido a sus carencias sociales, económicas, educativas y de cualificación laboral, con lo que el ejercicio de un trabajo, derecho y deber de todo ciudadano consagrado en el artículo 35 de la CE, presenta para ellas numerosos problemas debido a la desmotivación personal, al desconocimiento o abandono de los hábitos sociales y laborales básicos, así como a la carencia de niveles educativos mínimos y a la falta de adaptación profesional.

Los sindicatos deben situarse, por ende, en condiciones de asumir organizativa e ideológicamente la diversificación de espacios e intereses actualmente en curso, «de adecuar sus estructuras y acciones a las nuevas exigencias y a la diversidad de situaciones profesionales», adoptando soluciones imaginativas y audaces ante realidades y problemas nuevos⁽⁷¹⁾. La ruptura en la homogeneidad de las condiciones sociales de la clase trabajadora y su progresiva diversidad, con la correspondiente proyección en la fractura de la concepción y organización tradicional de los sindicatos «de clase», obliga a éstos a acomodar su organización, sus estructuras y su acción a la reseñada heterogeneidad de base⁽⁷²⁾. En otro caso, el sindicato quedaría convertido en una «compañía de seguros para la categoría privilegiada de los trabajadores estables frente a los trabajadores periféricos, los parados y —cómo no— los excluidos»⁽⁷³⁾.

Para ello, las organizaciones obreras deben abrir estructuras y extender su acción de representación hacia las formas atípicas de contratación, hacia el trabajo autónomo y hacia los parados⁽⁷⁴⁾ («y no sólo a los *insiders*»)⁽⁷⁵⁾, evitando el riesgo

(69) VILANOVA, E. y VILANOVA, R. (1996): *Las otras empresas. Experiencias de economía alternativa y solidaria en el Estado Español*, Madrid, p. 216.

(70) VALLECILLO GÁMEZ, M.R. y MOLINA NAVARRETE, C. (1998): *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión*, Granada, p. 28.

(71) AA.VV. (1999): *Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, cit., p. 191.

(72) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (1998): *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, Madrid, p. 170.

(73) MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. y SASTRE IBARRECHE, R.: «Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente», *Revista de Derecho Social*, núm. 16, 2000, p. 66.

(74) ROMAGNOLI, U. (1985): «Chi rappresenta chi», en AA.VV.: *Il sindacato alla svolta degli anni '80*, Milán, 1985, p. 14; MARTÍN ARTILES, A. (1995): *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias sindicales y acción sindical*, Madrid, pp. 17-18, o MONEREO PÉREZ, J.L. (1996): «Política de flexibilización laboral y segmentación del mercado de trabajo en España: una aproximación crítica», en DELGADO, S. y VÉLEZ, A.J. (eds.): *El futuro del sindicalismo*, Granada, pp. 210-211.

(75) RIVERO LAMAS, J.: «Los sindicatos y las asociaciones empresariales veinte años después de la Constitución», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 13, 1998, p. 185.

de aparecer como defensores tan sólo de una parte «privilegiada» de la clase trabajadora (en cuanto protegida y amparada por el ordenamiento laboral, de un lado, y, como votantes a partir de los cuales obtener una mayor cuota de representatividad, de otro)⁽⁷⁶⁾. «El sindicato debe empezar a preocuparse por los grupos laborales más vulnerables y por la situación de los excluidos. El sindicalismo contemporáneo tiene que hacer frente a una serie de prácticas de gestión que van desde la ampliación de los puestos de trabajo a la intensificación, eventualización y desindicalización de la mano de obra. El riesgo a asumir es que las prácticas de acción “micro-empresarial” (confinamiento del sindicato en la empresa) y la defensa de los trabajadores “amparados” (los “protegidos” del mercado de trabajo primario) puedan traducirse en la praxis en un “sindicalismo de grupo”. Desde esta perspectiva, la “empresarización” del sistema de relaciones laborales supondría la pérdida de identidad de los intereses globales de la clase trabajadora ante la diversificación de las relaciones laborales por empresas o colectivos privilegiados del mercado. De ser así se produciría una desorganización y deslegitimación del sindicato como instancia representativa de los intereses de clase»⁽⁷⁷⁾.

El sujeto colectivo debe aparecer ahora configurado como «representante general» de la totalidad de la fuerza de trabajo. No ya de los trabajadores «en activo» y de los diferentes grupos que componen esta agregación en función de criterios de género o de edad, sino también de los desocupados e «inactivos», entendiendo por tales a los expulsados con carácter definitivo del mercado de trabajo. En esa misma dirección debe leerse el paso de la noción jurídica de «representación» a la de «representatividad» sindical, con la problemática «institucionalización» que ésta suele anunciar⁽⁷⁸⁾.

La desagregación experimentada por la realidad social, con el correlativo desplazamiento del centro de gravedad de la debilidad socio-económica desde el mundo del trabajo asalariado al de la marginación y exclusión social, «viene marcada por las exigencias de una mayor apertura hacia la atención de nuevas dimensiones sociales e incorporación de los nuevos movimientos sociales», todo ello en el marco de la pretendida construcción de los «derechos de la ciudadanía» y de una búsqueda constante de consenso y cohesión⁽⁷⁹⁾.

Se debe potenciar, por tanto, una globalización o expansión creciente de los objetivos sindicales que, sin abandonar sus fines clásicos, hagan referencia no tanto a intereses de los trabajadores como tales, cuanto a demandas de los ciudadanos

(76) MINGIONE, E. (1994): *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado* (trad. A.G. CUSPINERA), Madrid.

(77) MONEREO PÉREZ, J.L.: «El Derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo», cit., p. 293.

(78) CARUSO, B. (1990): «Rappresentanza e rappresentatività sindacale», en D'ANTONA, M. (co-ord.): *Lecture di Diritto Sindacale*, Nápoles, pp. 1 y ss.

(79) CASAS BAAMONDE, M.^aE.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», cit., p. 78.

en general⁽⁸⁰⁾: reforma fiscal, política de medio ambiente, política de vivienda y de legislación, de contención de la crisis, etcétera, mostrando la clara intención y aspiración de los sindicatos de constituir, más que organizaciones representativas de las necesidades de los trabajadores, «vehículos universales de progreso social, económico y político»⁽⁸¹⁾.

3. LA IMPLANTACIÓN DE UNA MAYOR DEMOCRACIA SINDICAL INTERNA

Como con acierto se ha dicho, «el problema capital que han planteado a los sindicatos de los países industrializados las nuevas bases sindicales es la dificultad de agregar sus reivindicaciones en torno a la figura profesional hegemónica, esto es, en torno al trabajador-masa de la fábrica fordista, que gozaba de una estabilidad en el empleo y estaba habituado a que el sindicato le consiguiera progresivos aumentos de retribuciones sin asumir riesgos empresariales, al tiempo que afirmaba su poder sobre la organización del trabajo en la empresa frente a las prerrogativas empresariales»⁽⁸²⁾. No puede extrañar, por tanto, que «la inclusión de nuevos sujetos y nuevas necesidades en las funciones de representación de los actores sociales obligue a idear mecanismos nuevos de combinación de los intereses de sus representados con los de los no representados (y sus organizaciones de representación, como los partidos políticos, las organizaciones de consumidores, de profesionales, las ONG, etcétera) y, dentro de aquéllos, de composición de los divergentes (del sector y de la empresa; de los trabajadores indefinidos y de los precarios; de los empleados y de los parados...)»⁽⁸³⁾.

Esta nueva dinámica sindical no está exenta, por lo demás, de riesgos, sobre todo si se tiene en cuenta que en la empresa se asientan con fuerza instancias de insolidaridad colectiva, plasmadas en organizaciones corporativas que defienden los intereses de grupos de trabajadores especialmente privilegiados en función de su profesión o posición en el proceso productivo⁽⁸⁴⁾. Este «particularismo sindical» choca frontalmente con el impulso de «generalidad» que mantiene el sindicalismo

(80) VALDES DAL-RÉ, F.: «El sistema español de relaciones laborales: una aproximación», *Relaciones Laborales*, núm. 12, 1996, pp. 51-52.

(81) MONTOYA MELGAR, A. (1989): «Sindicatos y Constitución», en AA.VV.: *Anuario de Derecho Constitucional y Parlamentario*, Madrid, p. 129.

(82) RIVERO LAMAS, J.: «El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI», *Temas Laborales*, núm. 44, 1997, p. 19.

(83) CASAS BAAMONDE, M.^aE. (2000): «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en ALARCÓN CARACUEL, M.R. y MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M. (coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Madrid, p. 210. Como con acierto se ha dicho, el problema para el sindicato de hoy reside en saber encontrar nuevas bases de solidaridad que contrarresten la división de la clase trabajadora, TREU, T. (1987): «El futuro de las relaciones laborales: innovaciones tecnológicas y cambios económicos», en AA.VV.: *El sindicalismo del siglo XXI: expectativas y propuestas*, Madrid, p. 72.

(84) ACCORNERO, A. (1997): *Era il secolo del lavoro*, Bolonia, p. 122.

representativo y puede llegar a producir la desarticulación de esta figura-símbolo del mundo del trabajo⁽⁸⁵⁾.

Es necesario, pues, que las organizaciones obreras asuman una clara conciencia de los límites de su moderada actitud en relación con los gobiernos y, sobre todo, con determinadas empresas de difícil delimitación, máxime si se tiene en cuenta que el sacrificio exigido a los trabajadores sólo puede verse compensado con beneficios obtenidos a medio o largo plazo. Hay que tener presente que los sindicatos pueden tener, en ocasiones, dificultades para aceptar una dura realidad que no es otra que la cada vez menor coincidencia entre los intereses de los trabajadores defendidos en un conflicto, o en una negociación, y los pretendidos intereses generales de la sociedad en su conjunto, lo cual dificulta y hace más compleja, como se ha dicho, su labor y su función de representación de demandas sociales⁽⁸⁶⁾.

En estas nuevas condiciones, el desafío para las organizaciones de trabajadores consiste —permítase la reiteración— en coordinar la creciente diversidad de reivindicaciones e intereses. «Una representación eficaz requiere ahora organizaciones que estén más descentralizadas, que tengan mayor capacidad de instruir a sus miembros acerca de cuestiones complejas y que puedan constituir una unidad en torno a una visión general más que a un contrato fijo. La fuerza de los trabajadores debe derivarse no de las necesidades comunes de grandes masas en una única industria, sino de la toma de conciencia de las interrelaciones entre los intereses de numerosos grupos locales»⁽⁸⁷⁾.

Para hacer frente a esta transformación, el propio movimiento sindical necesita apelar a la democracia de sus organizaciones, garantizando la participación de los representantes en los procesos de decisión sobre las opciones a tomar, que ha de hacerse compatible con una obligada centralización de su política⁽⁸⁸⁾. La primacía de las confederaciones, y el sostenimiento de su estructura sobre federaciones de rama, se verá afectada, además, por la descentralización de la negociación colectiva (hacia la empresa y hacia los grupos y redes empresariales y hacia los territorios) y su nueva centralización supranacional (hacia la Unión Europea), que debilita el nivel sectorial estatal y favorece el desplazamiento de los centros de poder y el surgimiento de niveles de decisión y autonomía nuevos. Esta debilitación de la función unificadora de la negociación sectorial obligará, por tanto —y por lo dicho—, a efectuar un nuevo diseño organizativo y de reparto de poderes entre confederaciones, federaciones, uniones y representaciones sindicales en el seno de las organizaciones empresariales (empresas, grupos, redes...)⁽⁸⁹⁾.

(85) ROMAGNOLI, U. (1997): *El Derecho, el trabajo y la Historia*, Madrid, p. 179.

(86) DURÁN LÓPEZ, F.: «Globalización y relaciones de trabajo», cit., p. 887.

(87) HECKSCHER CHARLES, C. (1993): *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, Madrid, p. 359.

(88) ORTIZ LALLANA, M.C.: «La supervivencia del Derecho del Trabajo», cit., p. 830.

(89) CASAS BAAMONDE, M.^aE.: «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», cit., p. 211.

VI. HACIA UN NUEVO MODELO SINDICAL

El contexto social y productivo emergente de principios del siglo XXI en las sociedades desarrolladas no es ya el mismo que el que los sindicatos se encontraron en décadas pasadas. El paro, la flexibilización y precarización de las relaciones de trabajo, la mayor importancia del trabajo autónomo y del autoempleo, el desarrollo de las prácticas de subcontratación y de externalización del trabajo y el establecimiento de relaciones estables entre empresas cuyas actividades son fuente de empleo y de decisiones sobre él han comenzado a producir transformaciones, ya perceptibles, en las organizaciones obreras⁽⁹⁰⁾. Los sindicatos, en cuanto «asociaciones permanentes de trabajadores por cuenta ajena con la finalidad de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo»⁽⁹¹⁾, se enfrentan a la necesidad de reorientar su actividad y remodelar su estructura interna. «Tienen que asumir nuevas responsabilidades y competencias que se salen del marco tradicional de la empresa en un extremo y del Estado en el otro, para adquirir una dimensión regional y sociopolítica, abierta a la colaboración con otras organizaciones sociales y capaz de establecer mecanismos eficaces de intervención a escala internacional»⁽⁹²⁾.

Los sindicatos han de satisfacer, también, una enriquecida demanda con presencia de crecientes y novedosas reivindicaciones, abandonando «el método tradicional de crear unidad, imponiendo una homogeneidad contractual a una industria o a un tipo de trabajo»⁽⁹³⁾, y optando, en todo caso, por una oportuna descentralización⁽⁹⁴⁾, capaz de dar satisfacción no sólo a los intereses de los trabajadores en sentido estricto, sino también a las de aquellos sujetos que más dificultades presentan a la hora de acceder a un empleo, cuyos problemas se acrecientan en épocas de crisis.

Todo ello pone de manifiesto, a la postre, la necesidad de una nueva etapa histórica del movimiento sindical. Lo mismo que el sindicato de oficio dio lugar al sindicato industrial, así éste debe dar paso a un nuevo tipo de sindicalismo⁽⁹⁵⁾. Cuál sea este nuevo modelo sindical es todavía hoy algo incierto. Algunas propuestas abogan por el «sindicato asociativo»⁽⁹⁶⁾ como alternativa para romper con las diferencias entre el sindicato estrictamente laboral y los intereses y fines de otras asociaciones no

(90) CASAS BAAMONDE, M.^aE.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», cit., p. 70.

(91) En la clásica definición de WEBB, S. y WEBB, B. (1990): *Historia del sindicalismo 1966-1920*, Madrid, p. 21.

(92) PALACIO MORENA, J.I. (1993): «Prólogo», en ALBERS, D.: *La política regional de los sindicatos europeos. Un análisis comparativo*, Madrid, p. 21.

(93) HECKSCHER CHARLES, C. (1993), *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajo en la empresa en transformación*, cit., p. 359.

(94) LANTARÓN BARQUÍN, D.: «Reflexiones en torno al devenir del sindicato y a los factores que influyen en su evolución: ¿crisis y/o metamorfosis?», cit., p. 73.

(95) NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., p. 58.

(96) HECKSCHER CHARLES, C. (1993): *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, cit., pp. 354 y ss.

laborales que han ido surgiendo en estos últimos años para cubrir los espacios a los que no llega el sindicato. En otros casos se habla de «sindicalismo gestor»⁽⁹⁷⁾, de «servicios» o de la «ciudadanía social»⁽⁹⁸⁾. En realidad, cualquiera que sea la denominación de este «sindicato postindustrial» o de la «era de la información», lo que parece evidente es que ha de experimentar una evolución «integradora y global» que permita acoger en su seno, del modo más inteligente posible, la diversidad de intereses concurrentes en un «mercado» de trabajo segmentado pero también los existentes fuera del estricto marco laboral⁽⁹⁹⁾, es decir, un sindicalismo representativo de los intereses de los empleados no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos y como usuarios de servicios, que intervenga de modo directo en la amplia esfera de la oferta y calidad de prestaciones hasta hoy predominio de las propias empresas o de las asociaciones de consumidores⁽¹⁰⁰⁾.

El futuro de los sindicatos depende, por tanto, de su capacidad de proporcionar respuestas satisfactorias a las demandas de un mundo del trabajo caracterizado por su heterogeneidad y movilidad, lo cual exige de manera inevitable articular y adaptar sus opciones estratégicas y medios tácticos a las transformaciones de fondo⁽¹⁰¹⁾. «En ese proceso se juegan estas organizaciones su futuro como instituciones y su propio peso político y social. No debe perderse de vista que, de no responder a los retos planteados por esta nueva fase del desarrollo de las relaciones industriales, los sindicatos pasarán seguramente a convertirse en organizaciones burocráticas, representativas de un núcleo cada vez más reducido de trabajadores; en meros guardianes de intereses corporativos de los colectivos laborales mejor empleados, pero declinantes de los cada vez más numerosos y más necesitados»⁽¹⁰²⁾.

VII. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (1999): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Valencia.

— (1992): *Las transformaciones de lo político*, Madrid.

— (1998): «Editorial», *Revista de Derecho Social*, núm. 1.

(97) HYMAN, R. (1991): «Estructura profesional, organización colectiva y militancia laboral», en CORUCH, C. y PIZZORNO, A. (coords.): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental a partir de 1968 (II)*, Madrid, p. 106.

(98) POSADA ARRIBAS, X. (1996): *El futuro del sindicalismo: notas para un debate en torno a la necesidad de un cambio del modelo sindical*, Madrid, pp. 10-11.

(99) NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., p. 59.

(100) BAETHGE, M. y OBERBECK, H. (1995): *El futuro de los empleados. Nuevas tecnologías y perspectivas profesionales en la gerencia empresarial*, Madrid, p. 285.

(101) DURKHEIM, E. (1993): *La división del trabajo social*, vol. I (trad. POSADA, C.G.), Barcelona, p. 44.

(102) Citando a GUTIÉRREZ VERGARA, A. y SANGUINETI RAYMOND, W.: «Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional», cit., p. 59.

- ACCORNERO, A. (1997): *Era il secolo del lavoro*, Bolonia.
- AGUT GARCÍA, C. (1997): *El sindicato en la empresa (Secciones y delegados sindicales)*, Valencia.
- ALONSO OLEA, M. (1971): «Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV.: *Estudios jurídicos en homenaje a Joaquín Garrigues*, Madrid.
- APARICIO TOVAR, J. (1999): «Los derechos sociales ante la internacionalización económica», en MONEREO PÉREZ, J.L. (coord.): *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Puntos críticos*, Granada.
- ARIZA RICO, J. (1996): «Sobre el futuro de los sindicatos y sus retos», en DELGADO, S. y VELEZ, A.J. (dirs.): *El futuro del sindicalismo*, Granada.
- BAETHGE, M. y OBERBECK, H. (1995): *El futuro de los empleados. Nuevas tecnologías y perspectivas profesionales en la gerencia empresarial*, Madrid.
- BAGLIONI, G. y TREU, T. (1977): «Il controllo sindacale sul potere economico», *Quaderni di Monoperaio*, núm. 5.
- BAYLOS GRAU, A. (2009), *Sindicalismo y Derecho Sindical*, 4.ª ed., Albacete.
- (2004): «La acción colectiva de los trabajadores en la empresa: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en ese espacio», *Revista de Derecho Social*, núm. 27.
- CARUSO, B. (1990): «Rappresentanza e rappresentatività sindacale», en D'ANTONA, M. (coord.): *Lecture di Diritto Sindacale*, Nápoles.
- CASAS BAAMONDE, M.ª E. (1999): «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en Europa», en AA.VV.: *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid.
- (2000): «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en ALARCÓN CARACUEL, M.R. y MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M. (coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Madrid.
- (1997): «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», *Relaciones Laborales*, núm. 23.
- CASTILLO, J.J (1995): «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.): *Las relaciones laborales en España*, 2.ª ed., Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA: *Libro Verde. Cooperación para una nueva organización del trabajo*, COM (97) 128 final, Bruselas, 16 de abril de 1997.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. (2005): «La acción sindical internacional en la era de la globalización», *Revista de Derecho Social*, núm. 28.
- CORTINA, A. (1994): *Ética de la empresa*, Madrid.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1992): «Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratos y subcontratos», *Relaciones Laborales*, tomo I.
- DAVISTER, C.; DEFOURNY, J. y GREGOIRE, O.: «Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union Européenne», *Working Paper*, núm. 3/11, European Research Network (EMES).

- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1983): «El paro y el mercado dual de trabajo», en TOHARIA, L. (dir.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid.
- DURÁN LÓPEZ, F. (1996), «El futuro del Derecho del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 78.
- (1998): «Globalización y relaciones de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 92.
- DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C. (1997): *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Madrid.
- DURKHEIM, E. (1993), *La división del trabajo social*, vol. I (trad. POSADA, C.G.), Barcelona.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (1992): «Nuevos vientos fríos en la protección por desempleo», *Relaciones Laborales*, núms. 5-6.
- ESPIN-ANDERSEN, G. (1993): «Postindustrial class structures: an analytical framework», en AA.VV.: *Changing classes: stratification and mobility in post-industrial societies*, Londres.
- ESTIVILL, J.; GARCÍA-NIETO, J.N.; HOMS, O. y SÁNCHEZ, J.E. (1971): *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Barcelona.
- ESTRADA, B. (2000): «El derecho de información y consulta en los comités de empresa europeos desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores de empresas filiales», *Revista de Derecho Social*, núm. 9.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (1998): *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, Madrid.
- FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*, Madrid.
- GAUDIER, M. (1988): «Nuevo modelo industrial y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas: Notas de lectura», *Trabajo y Sociedad*, vol. 13, núm. 3.
- GROUCH, A. (1997): «Un commento al saggio di Simitis», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 76.
- HECKSCHER CHARLES, C. (1993): *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajo en la empresa en transformación*, Madrid.
- HYMAN, R. (1991): «Estructura profesional, organización colectiva y militancia laboral», en CORUCH, C. y PIZZORNO, A. (coords.): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental a partir de 1968 (II)*, Madrid.
- IGLESIAS CABERO, M. (1996): *Derecho Sindical y representación de los trabajadores*, Madrid.
- JEAMMAUD, A. (1999): «Programme pour q'un devenir soit un avenir», *Droit Social*, núm. 5.
- (1985): «Reformas laborales y democracia industrial en Francia», *Relaciones Laborales*, tomo I.
- LANTARÓN BARQUIN, D.: «Reflexiones en torno al devenir del sindicato y los factores que influyen en su evolución: ¿crisis o metamorfosis?», *Revista de Derecho Social*, núm. 10, 2000.

- LÓPEZ ALONSO, F. (2007): «Los cambios en el modelo económico y productivo y su influencia en la negociación colectiva», *Revista de Derecho Social*, núm. 40.
- LUHMANN, N. (1993): *Teoría política en el Estado de Bienestar* (trad. F. VALLESPÍN), Madrid.
- MARTÍN ARTILES, A. (1995): *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias sindicales y acción sindical*, Madrid.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. y SASTRE IBARRECHE, R. (2000): «Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente», *Revista de Derecho Social*, núm. 16.
- MINGIONE, E. (1994): *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado* (trad. A.G. CUSPINERA), Madrid.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (1996): «Política de flexibilización laboral y segmentación del mercado de trabajo en España: una aproximación crítica», en DELGADO, S. y VÉLEZ, A.J. (eds.): *El futuro del sindicalismo*, Granada.
- (2000): «El Derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo», *Lan Harremanak*, núm. 2.
- MONTES, P. (1993): *La integración en Europa*, Madrid.
- MONTOYA MELGAR, A. (1989): «Sindicatos y Constitución», en AA.VV.: *Anuario de Derecho Constitucional y Parlamentario*, Madrid.
- MUÑOZ MACHADO, S. (1993): *La Unión Europea y las mutaciones del Estado*, Madrid.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*, Valencia.
- OIT (1987): *La participación en la empresa, 1981-1985*, Ginebra.
- ORTIZ LALLANA, M.C. (1999): «La supervivencia del Derecho del Trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 42.
- PALACIO MORENA, J.I. (1993): «Prólogo», en ALBERS, D.: *La política regional de los sindicatos europeos. Un análisis comparativo*, Madrid.
- PÉREZ CASTILLO, Y. (1996): *Los nuevos movimientos sociales y las organizaciones sindicales*, Madrid.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2007): «El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 134.
- PÉREZ YRUELA, M. (1990): «Corporativismo, sindicalismo y democracia», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 10.
- POSADA ARRIBAS, X. (1996): *El futuro del sindicalismo: notas para un debate en torno a la necesidad de un cambio del modelo sindical*, Madrid.
- RAMOS QUINTANA, M.I. (2002): «Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo», *Justicia Laboral*, núm. 10.
- RECIO, A. (1995): «La segmentación del mercado de trabajo en España», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.): *Las relaciones laborales en España*, 2.^a ed., Madrid.

- REDONDO, N. (1994): «Objetivos del sindicalismo», en VALDES DAL-RÉ, F. (coord.): *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid.
- REY GUANTER, S. DE LA (1984): «Los convenios colectivos de franja», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 17.
- RIVERO LAMAS, J. (1997), «El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI», *Temas Laborales*, núm. 44.
- (1998): «Los sindicatos y las asociaciones empresariales veinte años después de la Constitución», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 13.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2002): «La crisis en la identidad del modelo “clásico” del contrato de trabajo: la incidencia del paro y la precariedad», *La Ley*, núms. 5565 y 5566.
- (2002): «Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo», *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios financieros)*, núm. 235.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1999): «El Derecho del Trabajo a fin de siglo», *Relaciones Laborales*, núm. 24.
- (1991): «Representación de los trabajadores y democracia en la empresa», *Relaciones Laborales*, núms. 15-16.
- ROJO TORRECILLA, E. (2001): «La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y los derechos de información y consulta», *Temas Laborales*, núm. 59.
- (1998): «Las políticas de empleo. Especial atención a las políticas de inserción para los colectivos más desfavorecidos», *Relaciones Laborales*, tomo I.
- ROMAGNOLI, U. (1980): «Estructura en la empresa», en AA.VV.: *Los trabajadores y la Constitución*, Madrid.
- (1985): «Chi rappresenta chi», en AA.VV.: *Il sindacato alla svolta degli anni '80*, Milán, 1985.
- (1997): *El Derecho, el trabajo y la Historia*, Madrid.
- (2004): «La concertación social en Europa: luces y sombras», *Revista de Derecho Social*, núm. 26.
- SÁEZ LARA, C. (1992): *Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (1999): «Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional», *Revista de Derecho Social*, núm. 8.
- STOPPER, M. y SCOTT, A. (1990): «La organización y los mercados locales de trabajo en la era de la producción flexible», *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 109.
- SUPIOT, A. (1999): «The transformation of work and the future of Labour Law in Europe: A multidisciplinary perspective», *International Labour Review*, vol. 138, núm. 1.
- (1999): «Transformation du travail et devenir du Droit du Travail en Europe», *Droit Social*, núm. 5.
- TREU, T. (1987): «El futuro de las relaciones laborales: innovaciones tecnológicas y cambios económicos», en AA.VV.: *El sindicalismo del siglo XXI: expectativas y propuestas*, Madrid.

- VALDES DAL-RE, F. (1996): «El sistema español de relaciones laborales: una aproximación», *Relaciones Laborales*, núm. 12.
- VALENCIANO, R.B. (2008): «El sindicalismo hoy», *Revista de Derecho Social*, núm. 42.
- VALLECILLO GÁMEZ, M.R. y MOLINA NAVARRETE, C. (1998): *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión*, Granada.
- VIDA SORIA, J. (1988): «El sindicalismo y el régimen jurídico sindical en el marco de la Constitución», en AA.VV.: *Jornadas sobre el tratado preliminar de la Constitución*, tomo III, Madrid.
- VILANOVA, E. y VILANOVA, R. (1996): *Las otras empresas. Experiencias de economía alternativa y solidaria en el Estado Español*, Madrid.
- VILLA GIL, L.E. DE LA (1993): «Exclusión social de los incluidos y función sindical (Reflexiones a vuela pluma en honor del maestro Velarde)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 9.
- WEBB, S. y WEBB, B. (1990), *Historia del sindicalismo 1966-1920*, Madrid.
- WEDDERBURN, Q.C. (1991): «Participación obrera, negociación colectiva y sociedad europea», *Revista de Treball*, núm. 16.
- ZAPATERO RANZA, J.A. (1993): «Sindicalismo y evolución: una perspectiva española», Estudio introductorio al libro de HECKSCHER CHARLES, C.: *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, Madrid.
- ZUBERO, I. (1997): «Cambio tecnológico y emancipación social: un reto para el sindicalismo», en AA.VV.: *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Donostia.
- ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. (1997): «Etapas y retos de la concertación social en España», en AA.VV.: *Veinte años de concertación y diálogo social en España*, Madrid.