

Las relaciones laborales europeas bajo presión internacional

Una comparación entre seis países

Guglielmo Meardi

Introducción: las relaciones laborales a nivel nacional y en la UE

En las últimas dos décadas ha surgido en Europa una situación paradójica. Ha aumentado el interés en comparar las relaciones laborales, bajo presión internacional para incrementar la productividad, las tasas de empleo y la competitividad, así como para atraer a inversores extranjeros y a trabajadores cualificados procedentes de otros países. Las organizaciones internacionales, los gobiernos, los sindicatos, las empresas multinacionales e incluso los propios empleados recogen información comparativa a una escala sin precedentes. Sin embargo, estas comparaciones a menudo están descontextualizadas, ya que suelen centrarse más en identificar “las mejores prácticas” y en comparar indicadores brutos, que en prestar atención a las complejas conexiones que existen dentro de las relaciones laborales de cada sociedad. Una de las razones por las que se produce esta descontextualización es que durante los últimos veinte años las relaciones laborales han dejado de ser una prioridad política: durante este tiempo se conseguía mantener los problemas sociales bajo control al “dislocarlos” con una creciente deuda pública y luego privada, en lugar de controlarlos mediante negociaciones directas entre patrones y empleados. La crisis financiera actual, que mina la sostenibilidad de las políticas basadas en la deuda pública y privada, está haciendo que se vuelva a centrar la atención en la dimensión política de las relaciones laborales.

Para aclarar el motivo de la comparación de las relaciones laborales, durante dos años he realizado entrevistas y recopilado información y datos relacionados con el desarrollo de las relaciones laborales desde 1992 en los seis mayores países de la UE en lo que se refiere a la población y al PIB a valores de paridad del valor adquisitivo: Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España y Polonia, cuyas poblaciones conjuntas suponen el 70% del total de los habitantes de la UE. El análisis se ha centrado en las presiones internacionales que afectan a los tres principales agentes de las relaciones laborales: las empresas multinacionales (por parte del empleador); los movimientos migratorios (por parte del empleado), y las organizaciones internacionales, en particular la UE (por parte del estado). Las tres fuerzas convergen en debilitar el potencial de los acuerdos de relaciones industriales nacionales. Ahora bien, ¿son dichas fuerzas indestructibles?

El papel permanente del estado, el significado alterable de los modelos

Los teóricos de la globalización creen que el mundo va a “allanarse” y a deshacerse de fronteras. Si esto fuera así, se debilitarían las asociaciones nacionales y el estado nacional, mientras que no necesariamente supondría la construcción de formas de gobierno a nivel supranacional. Otros investigadores, por el contrario, subrayan la resistencia e incluso la ampliación de la diversidad nacional. Entre otras, la teoría de las “Variedades de Capitalismo” ha llegado a tener mucha influencia, con su clara distinción entre las instituciones de las “economías de mercado liberales” y las “economías de mercado coordinadas”. El uso de dicha teoría en desarrollos europeos se ha hecho cada vez más difícil, dado que la mayor parte de las naciones europeas son casos “mixtos”. Incluso los países que deberían corresponderse a uno de modos, como Alemania y el Reino Unido, han sufrido grandes cambios. La teoría de las variedades de capitalismo deja de lado la dimensión política de las relaciones laborales.

Es esta dimensión política la que ha sido abandonada durante los últimos veinte años. Por una parte, la "globalización" y las políticas tecnocráticas de la UE parecían limitar el poder discrecional de los estados nacionales y los agentes nacionales, sujetos a los mandatos de la competitividad. Por otra parte, la preocupación por el orden industrial y la paz social se había reducido debido al aumento de la deuda pública y luego privada, y a la caída del bloque comunista en 1989, que se vio como no menos que "el fin de la historia". El rechazo final de un modelo alternativo ya desacreditado hizo que el capitalismo también se olvidara de su preocupación por auto moderarse y del compromiso social. A partir de los años noventa, las regulaciones sociales se pueden ver a grandes rasgos como algo del pasado, y su abandono comenzó a denominarse "modernización".

El trabajo más importante que compara relaciones laborales en las tradiciones políticas nacionales lo escribió hace casi veinte años Colin Crouch¹. La obra se centró en cómo las relaciones laborales han sido definidas por las relaciones en cada país entre el estado, los gremios, la Iglesia y el comercio libre en la crucial era de la industrialización. No obstante, ¿un enfoque centrado en políticas nacionales sigue siendo apropiado todavía? El proceso de la integración internacional en Europa desde el inicio de la década de los 90 ha pasado por la UEM, el Protocolo Social de Maastricht, la Estrategia Europea para el Empleo, diversos crecimientos en las inversiones extranjeras directas y en los movimientos migratorios, y la ampliación hacia el este. ¿Siguen siendo relevantes las tradiciones políticas cuando los asuntos son transnacionales: la competitividad, el *dumping* social, las deslocalizaciones...? Si la respuesta es afirmativa, ¿dificultan la regulación y la cooperación transnacional? Después de todo, en 1993 Crouch concluyó su principal investigación argumentando que las normativas de la UE eran poco realistas, dadas las diferencias entre los países.

El análisis de estas presiones transnacionales se ha de realizar teniendo en cuenta que afectan a distintos países y en distintos niveles, según su posición geoeconómica. (Tabla 1).

La influencia de las multinacionales en las relaciones laborales

El volumen de inversión extranjera directa (IED) se ha multiplicado por nueve entre 1990 y 2010 tanto a nivel global como en la UE, que, a pesar de la aparición de economías emergentes, ha seguido manteniendo su participación en las inversiones internacionales. De los seis países más grandes, en Italia, Alemania y en el Reino Unido este aumento ha sido más lento (de cinco a seis veces), y ha sido más alto en Francia y España (diez veces). Polonia es una excepción: en el año 1990, la inversión extranjera fue casi inexistente.

Las multinacionales afectan las relaciones laborales nacionales de tres maneras diferentes: directamente, como organizaciones que diseminan prácticas de empleo específicas; indirectamente, mediante amenazas implícitas o explícitas de "salir" de los países y mediante la introducción de debates nacionales sobre las formas de atraer IED; y políticamente, cuando se convierten en un lobby, ya sea individualmente o en grupos y asociaciones.

En cuanto a las prácticas directas de empleo, estas son más visibles en Polonia debido al papel del capital extranjero en la todavía reciente transición económica. Este papel es más claro en el sector servicios: los comercios, el sector bancario y las telecomunicaciones. En general, las esperanzas optimistas de que las multinacionales introdujeran altos niveles sociales se han truncado en la mayoría de los casos. Incluso los patrones alemanes intentan no reproducir los elementos sociales de lo que se conoce como el "modelo alemán": la negociación colectiva sindical y la participación indirecta de los empleados. Con el tiempo, los empleadores extranjeros han influenciado a los agentes locales en lo que parece ser un levantamiento hegemónico: tanto en Fiat como en France Telecom, lo que empezó como una fuerte combatividad sindical, acabó teniendo más actitudes de colaboración. Por otra parte, las empresas multinacionales sin sindicatos han sido el objetivo de intentos de organización de sindicatos, pero la mayoría de forma conciliadora. En raros casos, como el de Auchan y Danone, los inversores extranjeros experimentaron con la representación no sindical.

En España y, en menor medida, en Francia, también ha tenido un importante eco la diseminación de prácticas de empleo por parte de empresas extranjeras. En España, por ejemplo, el grupo Volkswagen, tras un complicado conflicto en 1994, logró reestructurar las plantas de Seat y reemplazar a los antiguos trabajadores militantes por obreros jóvenes, más adecuados para las nuevas formas de organización. Pero una década después, los mismos nuevos empleados se vieron en

¹ Crouch, C., *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Oxford University Press, 1993.

competición directa con la mano de obra de la fábrica de Bratislava. Francia es el país en el que más han influido los inversores japoneses, con una ola de formas de participación no sindicales (especialmente círculos de calidad) e intentos de crear coaliciones "productivistas" con sindicatos de empresas – intentos que en su mayoría han fracasado. Las empresas multinacionales lideran la introducción de salarios variables, y las empresas estadounidenses también lideran la gestión de la diversidad. El impacto general de las empresas multinacionales es, por tanto, proporcional a la permisividad y a la apertura de las relaciones laborales del país en cuestión: donde es más alta en Polonia, seguido por España, RU y Francia – y más densa, por otra parte, en Alemania e Italia.

Tabla 1 – Peso de las fuerzas internacionales

	Multinacionales	Migración	Regulaciones de la UE
Alemania	Bajo: 10% empleo privado 7% formación de capital 20% del PIB Algunos inversores estadounidenses influyentes, <i>Standortdebatte</i> , Cámara de Estados Unidos	Alto: 15% nacidos en el extranjero 19% nuevos empleos 0,5% trabajadores desplazados	Bajo: "el mundo de las políticas nacionales" Pocas recomendaciones en materia de empleo
Francia	Medio: 20% empleo privado 13% formación de capital 39% del PIB Resistencia a la influencia estadounidense Apertura a Japón	Alto: 12% nacidos en el extranjero 12% nuevos empleos 0,5% trabajadores desplazados	Medio: "el mundo de la despreocupación" Presión moderada del BCE Algunas recomendaciones en materia de empleo
Reino Unido	Alto: 20% empleo privado 23% formación de capital 48% del PIB Apertura tradicional	Alto: 13% nacidos en el extranjero 65% nuevos empleos 0,2% trabajadores desplazados	Bajo: "el mundo de las políticas nacionales" Pocas recomendaciones en materia de empleo Exclusión voluntaria del Tratado de Lisboa
Italia	Bajo: <10% empleo privado 5% formación de capital 16% del PIB Debate reciente sobre la IED Internacionalización de Fiat	Medio: 8% nacidos en el extranjero 22% nuevos empleos 0,2% trabajadores desplazados	Medio: "el mundo del papel mojado" Fuertes recomendaciones en materia de empleo Fuerte presión del BCE
España	Medio: 10% empleo privado 12% formación de capital 44% del PIB Inversores influyentes en sectores de la exportación	Alto: 15% nacidos en el extranjero 29% nuevos empleos 0,5% trabajadores desplazados	Alto: "el mundo de las políticas nacionales" Fuertes recomendaciones en materia de empleo Fuerte presión del BCE
Polonia	Alto: 20% empleo privado 18% formación de capital 41% del PIB Inversores influyentes en sectores de exportación, especialmente de Alemania.	Medio: 0,5% nacidos en el extranjero 1% nuevos empleos 0,1% trabajadores desplazados >5% de mano de obra emigrante desde 2004	Alto: "el mundo del papel mojado" Algunas recomendaciones en materia de empleo Condicionalidad a la adhesión

Datos: incidencia de las multinacionales extranjeras en el empleo: OCDE 2007; incidencia de la IED en la formación de capital: UNCTAD, media 2001-10; proporción del volumen de IED en el PIB: UNCTAD, 2010; incidencia de la población nacida en el extranjero, entre la población activa: EPA de la UE, 2000-07 (excepto Alemania: 2000-11); proporción de trabajadores desplazados: formularios E-101, 2007; *world of compliance*: Falkner, G., Treib, O. y Holzleithner, E., *Compliance in the Enlarged European Union*, Aldershot: Ashgate (2008); recomendaciones: Comisión Europea, 1997-2011.

En general, las empresas multinacionales pretenden seguir las estructuras de la negociación colectiva nacional: el alcance de su negociación colectiva es igual, o incluso mayor (como es el caso del Reino Unido) que el de la media nacional. No obstante, las multinacionales reequilibran la negociación colectiva al tener un papel más activo en la negociación a nivel empresarial, que parece ser más pertinente a sus mercados de productos y a sus estructuras de organización. En Francia y España, donde los acuerdos colectivos sectoriales suelen limitarse a establecer niveles salariales mínimos relativamente bajos, las multinacionales pueden permitirse sin problemas niveles salariales más altos y llegar a acuerdos sectoriales, del carácter vinculante que sea, de poca relevancia –lo que socava el argumento político de que la estructura de la negociación colectiva de estos países obstaculizaría la inversión extranjera.

El caso más problemático del impacto de una multinacional en las relaciones laborales nacionales tuvo lugar en Italia, con la salida de Fiat de la negociación colectiva nacional y de la federación de empresarios de Italia en 2010-11. Fiat es la mayor empresa industrial de Italia, pero recientemente ha acelerado su internacionalización al elegir a un Director General ítalo-americano y al controlar Chrysler, a la vez que se plantea fusionarse con dicha empresa. Dado que Italia siempre ha tenido la costumbre (sin obligación legal) de llegar a acuerdos colectivos vinculantes *erga omnes*, el movimiento de Fiat debilita toda la estructura de la negociación colectiva italiana e incluso de la representación sindical, que estaba regulada por un acuerdo nacional firmado en 1993. El movimiento de Fiat (que sigue recibiendo protestas del mayor sindicato metalúrgico, Fiom-Cgil, ahora excluido de las plantas) hizo que sindicatos, asociaciones de trabajadores y el gobierno tuvieran que responder con un acuerdo tripartito que reformaba el sistema en junio de 2011.

La influencia indirecta del capital extranjero a través de la competencia para conseguir proyectos de inversión está cada vez más generalizada. Dicha influencia es mayor en Polonia, un país con escasez de capital nacional y, por tanto, dependiente de fuentes extranjeras para invertir y hacer mejoras tecnológicas. En la Europa Central y del Este, las grandes multinacionales organizan con frecuencia una especie de "competiciones de belleza" entre distintos lugares, acentuando considerablemente la presión sobre los posibles países anfitriones para usar las relaciones laborales como herramientas de competitividad. Cuando Polonia perdió frente a Eslovaquia una posible inversión de Hyundai en 2004, la razón se relacionó con que, supuestamente, en Polonia había salarios más altos y uniones sindicales más fuertes, aún si esto es, de hecho, un dato cuestionable. Tanto en Polonia como en el Reino Unido la inversión extranjera a veces está supeditada al establecimiento de acuerdos anti-huelgas. La competencia de planta es cada vez más un fenómeno endémico entre los grandes fabricantes, en algunos casos, como en la General Motors, competencia que no solo involucra a la mano de obra, sino también a los gobiernos nacionales. En Italia, el nuevo acuerdo de Fiat, que recoge concesiones con respecto a la jornada laboral, así como una cláusula anti-huelgas (muy inusual en Italia), fue aprobado por sufragio en las plantas después de que amenazaran con reubicar las plantas a Polonia y a Serbia.

En algunos momentos cruciales, la competitividad por la inversión extranjera directa se convierte en un asunto de política nacional. Esto sucedió con el "Standortdebatte" alemán (el debate sobre la localización) que comenzó en los años 80 y se volvió un asunto especialmente urgente a principios de este milenio, allanando el camino a las concesiones sindicales y a las reformas políticas. El bajo atractivo de los inversores extranjeros ha sido uno de los argumentos más importantes para los italianos y las reformas de la negociación colectiva de 2011-12. En las elecciones presidenciales de 2012, la cuestión de la deslocalización fue uno de los temas más prominentes. Sin embargo, sorprendentemente todavía no hay apenas pruebas sistemáticas del peso de los factores de las relaciones laborales en las decisiones de las multinacionales referentes a la localización de las empresas.

La práctica de lobby varía enormemente de un país a otro. En los seis países hay asociaciones de inversores estadounidenses activas, pero sus actividades de presión son intensas en Alemania, moderadas en Polonia, Italia y España, y de poca relevancia en Francia y en el Reino Unido. La Cámara de Comercio estadounidense es posiblemente ahora el Consejo Europeo de las Cámaras de Comercio en Bruselas, centrándose en asuntos relacionados con la UE. En los lugares en los que son activos, los inversores estadounidenses suelen actuar como un ala radical de los intereses de los empleadores en contra de las normativas nacionales, especialmente con relación a las relaciones laborales. En Alemania este papel resulta particularmente visible, pero actúa sobre todo a nivel de

discurso. A pesar de su posición rígida contra la cogestión, en la práctica la mayor parte de las actividades de la Cámara de Comercio estadounidense se centra en ayudar a los miembros en lo referente a la forma de adaptarse a (o sortear) las normativas alemanas, más que a intentar cambiarlas: sus expertos no consideran que sea realista que el gobierno alemán siga sus recomendaciones, que fueron por ejemplo rechazadas cuando tuvo lugar la reforma de la ley sobre la reforma del consejo de trabajo en 2001.

Tanto en Italia como en España, a pesar de que en los debates públicos sobre las reformas del mercado de trabajo se menciona frecuentemente la inversión extranjera, según las entrevistas que he realizado, las multinacionales en realidad no dicen nada al respecto, nunca las nombran entre sus prioridades. En el caso español, la Cámara de Comercio estadounidense menciona, en su lugar, cuestiones de empleo no-estratégicas como la necesidad de reducir las largas pausas para el almuerzo en España. En Polonia, según una reciente encuesta realizada por la Cámara de Comercio estadounidense y KPMG, los inversores por una parte se quejan de la ley de trabajo polaca, pero a la vez consideran que es el factor de recursos humanos menos importante dentro de sus prioridades a la hora de tomar decisiones con respecto a las inversiones. En Francia, la Cámara de Comercio estadounidense es invisible en los debates públicos, pero bien es cierto que hay que considerar el fuerte sentimiento anti-estadounidense de la cultura política francesa.

La influencia de las multinacionales es obvia en la confederación nacional de empresarios. La italiana Confindustria fue fuertemente sacudida por la salida de Fiat y ahora está buscando una nueva línea. En Francia, empresas extranjeras como BASF e IBM son especialmente influyentes en las asociaciones nacionales y sectoriales de empresarios. La confederación nacional MEDEF, cuando se estaba reformando en 1998, optó de forma explícita por el nombre "Movimiento de las Empresas de Francia" en lugar de "Movimiento de las Empresas francesas". En Polonia, las empresas extranjeras tomaron la iniciativa de crear la nueva confederación de empresarios privados, PKPP, en 1998, y las empresas de la industria del automóvil extranjeras tomaron la iniciativa a la hora de pedirle al gobierno un paquete de medidas anti-crisis, basado en las soluciones alemanas: la flexibilización de la jornada laboral se inspiró explícitamente en el así llamado modelo Volkswagen.

Inmigración

La movilidad de la mano de obra en el contexto de la economía moderna es intrínsecamente más baja que la movilidad del capital, y se ha dejado de lado durante mucho tiempo en los estudios de relaciones laborales. En la antigua UE, menos del 2% de los ciudadanos de la Unión trabajaba en un país diferente del suyo, y los ciudadanos extranjeros suponían algo menos del 10% del total del empleo de la UE. Es muy inusual que los trabajadores puedan amenazar con "salir" con el mismo poder de convicción que los patrones. No obstante, la realidad es que los trabajadores inmigrantes han tenido un impacto político y social muy importante: al soler trabajar a los márgenes del sistema de empleo, y al estar menos familiarizados con las normativas sociales existentes, tienen la capacidad de desafiar los límites de dichos sistemas de trabajo.

La movilidad de la mano de obra ha crecido en la UE en los últimos veinte años, incluyendo la movilidad a corto plazo, que ha tenido lugar sobre todo tras la ampliación de la UE entre 2004 y 2007. El aumento de la mano de obra a través de la inmigración a veces se ve como un crecimiento en la competitividad por los puestos de trabajo, y por tanto, como un debilitamiento de los trabajadores en el mercado laboral. En realidad, en la mayor parte de los casos la inmigración tiene un papel complementario y tiene efectos indirectos positivos en el mercado de trabajo, incrementando también el número de puestos de trabajo para los autóctonos: esto es lo que ha sucedido durante la mayor parte de las dos últimas décadas en los cinco países occidentales tratados en este estudio. En España, Alemania y el Reino Unido, los trabajadores extranjeros también son (desde 2009) contribuyentes netos al estado de bienestar, aunque no en Francia (no hay datos sobre Italia o Polonia), y la inmigración femenina en particular ha llenado vacíos de bienestar en Europa. Las amenazas a los derechos laborales a través de la migración no derivan de los propios migrantes, sino de las formas específicas en que son empleados.

En todos los países en los que se centra este análisis los trabajadores extranjeros presentan un índice excesivo de personas que ocupan los peores puestos de trabajo, en lo que se refiere a salarios y a destrezas. Los inmigrantes recién llegados, sobre todo, se caracterizan por una alta inseguridad laboral, aunque las distintas formas de su inseguridad varían según las normativas nacionales (por

ejemplo, en el Reino Unido esta inseguridad se traduce por trabajo a través de agencias, y en España por trabajo temporal). Esta inseguridad se ha vuelto especialmente evidente durante la última crisis, cuando el nivel de desempleo de los trabajadores extranjeros se ha disparado con mayor velocidad que el de los trabajadores nacionales (aunque esto ha sucedido en menor medida en el Reino Unido). Es un tema de debate decidir qué parte de esta falta de seguridad coincide con las preferencias reales de los trabajadores móviles, pero en todos los países la abrumadora percepción de las redes de trabajo y de las asociaciones extranjeras es que la segregación en trabajos inseguros se sufre, más de lo que se elige.

La segregación de los inmigrantes puede ser vista como algo positivo para los trabajadores locales, que pueden quedarse con los puestos más seguros. En realidad, en algunas ocasiones los sindicatos pueden ser, en cierto modo, corresponsables de aceptar tal hecho. En Alemania los trabajadores temporales, entre los que el número de extranjeros es excesivamente alto, han sufrido la mayoría de las pérdidas de trabajo de 2009 y en el nuevo acuerdo metalúrgico de 2012 los sindicatos no consiguieron mejorar sus condiciones. No obstante, en todos los países, los sindicatos no han actuado como defensores de los ciudadanos nacionales contra los recién llegados. Incluso en los contados casos en los que la movilización parece ser hostil, como en el caso de la refinería de Lindsey en 2009, lo que estaba en juego era más el respeto de la negociación colectiva que la presencia de trabajadores extranjeros. Los sindicatos alemanes aprobaron tácitamente acuerdos transicionales para limitar el número de puestos de trabajo que podían ocupar los trabajadores procedentes de los nuevos estados miembro de la UE entre 2004 y 2011, lo que tuvo consecuencias negativas porque los trabajadores extranjeros se vieron conducidos a aceptar formas de empleo aún más vulnerables (como falsos autónomos), pero incluso ellos consiguieron hacer hincapié en la importancia de la igualdad de derechos, que fue con el tiempo aceptado e incluso comprendido por los sindicalistas polacos.

En los cinco países los sindicatos han reforzado su compromiso de organizar y defender a los trabajadores extranjeros, y la sindicalización de los inmigrantes es relativamente alta e incluso más alta que la de los ciudadanos nacionales (como sucede en Italia). Las distintas formas de este compromiso varían enormemente de país a país, según las formas de sindicalismo y de las normativas con en materia de inmigración. En Francia, el sindicato CGT y, de manera menos prominente, otros sindicatos, organizaron huelgas de ocupación en el área de París para obtener permisos de residencia y de trabajo para los trabajadores indocumentados. En España y en Italia los sindicatos también actuaron en favor de los trabajadores sin papeles, pero de maneras diferentes: a través de manifestaciones y presión política a favor de la regularización, y mediante la prestación de servicios. En Alemania, Reino Unido y Polonia los sindicatos no se han comprometido oficialmente a favor de la regularización, aunque sí han comenzado una serie de campañas diferentes, como la organización comunitaria y la campaña por un salario digno en Londres. Mientras la problemática más amplia referente a la estructura es similar en todos los países, lo que es posible para los sindicatos cambia significativamente de país en país. En Francia, la protección constitucional del derecho a la huelga, la relevancia del permiso de residencia, el espacio político (por ejemplo, informes periodísticos favorables) y la dependencia de los sindicatos a los recursos institucionales más que a la afiliación, hace que las huelgas de ocupación de los trabajadores indocumentados sean posibles y a la vez útiles, incluso si es difícil generalizar el éxito de sus resultados. Ningún país tiene las mismas condiciones, y por ejemplo, en el Reino Unido en concreto, los sindicatos tienen que depender de la afiliación, y por tanto de la organización, mucho más que en el continente. Pese a que la política de inmigración está cada vez más europeizada, las políticas de migración todavía varían considerablemente, teniendo un elemento corporativista en Alemania (por ejemplo, la comisión Süßmuth en 2000-02), una definición más política en Francia, una orientación empresarial en el Reino Unido y una mezcla en Italia y España. La asociación entre política migratoria y los sistemas empresariales de cada país explica cómo la inmigración tiende a contribuir, más que a dismantlar, esos mismos sistemas empresariales, por ejemplo, al estimular el sector de los negocios en el Reino Unido, o el de la construcción y la agricultura en España y en el sur de Italia.

La variedad de las respuestas a la inmigración refleja claramente tradiciones constitucionales, culturas políticas y conceptos de ciudadanía diferentes, dándose un especial contraste entre el Reino Unido, Francia y Alemania. Aunque todavía se puede observar una cierta tendencia hacia el multiculturalismo en todos los países, los debates en materia de inmigración siguen siendo muy

diferentes. Los sindicatos son parte de esto, también en lo que se refiere a sus propias identidades,² y sus respuestas a la gestión de la diversidad, de los inmigrantes indocumentados y de la organización de la comunidad todavía lo reflejan.

Un caso especialmente crítico es el del movimiento de los servicios dentro de la UE, que ha derivado en la aparición de conflictos en los sectores de la construcción y del transporte y en sentencias del Tribunal Europeo de Justicia (los casos de Laval, Viking, Ruffert y Luxemburgo) que ponen en peligro regulaciones nacionales como la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Se han registrado casos de graves abusos a los derechos de los trabajadores desplazados en Alemania, Reino Unido, España y Francia, aunque con menos frecuencia (por ejemplo, en astilleros) en Italia. En Polonia, los sindicatos de la construcción denuncian abusos extendidos por parte de los contratantes polacos, especialmente en lo que se refiere a los salarios. De nuevo, las respuestas han variado de país a país, con la negociación de salarios sectoriales mínimos en Alemania, y normativas legales e inspecciones más estrictas en España (que han sido, no obstante, abandonadas por el nuevo gobierno).

Políticas de empleo de la UE y reformas estructurales

Los académicos de las instituciones llevan tiempo recalando que las organizaciones internacionales pueden tener un efecto "negativo" y un efecto "de creación de mercados" en las relaciones laborales, pero casi nunca tienen un efecto "positivo" ni "corrector de mercados". En el caso de la UE, esto lo confirma la modestísima transferencia de las regulaciones sociales a los nuevos miembros después de 2004. Para los críticos, las organizaciones económicas intergubernamentales son principalmente formas de, en línea con el pensamiento de Hayek, eliminar la gobernanza económica del nivel democrático nacional para delimitarla a tratados internacionales y a la gobernanza tecnocrática.

Los últimos quince años presentan dos ejemplos interesantes del impacto de la UE en las relaciones laborales. El primero es la denominada "política suave" de la Estrategia de Empleo Europea, lanzada en 1997, que tuvo su mayor auge a raíz de la promoción de la "flexiseguridad" a mitad de la década de 2000. El segundo ejemplo se refiere al requisito que acaba de imponerse a los países que necesitan apoyo económico de llevar a cabo reformas estructurales.

Aunque la Comisión Europea ha aceptado hace poco que muchos "camino" conducen a la flexiseguridad, cada uno adecuado a cada caso nacional, el principal propósito de su promoción tiene un solo objetivo: una combinación de la flexibilidad laboral, de las políticas activas del mercado de trabajo y de un seguro de desempleo generoso, pero condicional, todo esto inspirado en la experiencia danesa. La idea de flexiseguridad perdió fuerza después del 2008, debido a los decepcionantes resultados del modelo danés y, en general, a los mercados laborales más flexibles durante la crisis. Y perdió fuerza a pesar de que se había promocionado una y otra vez durante un periodo de varios años, a través de las direcciones y recomendaciones regulares del Consejo Europeo. Fue especialmente influyente en Francia entre 2005 y 2008 (la reforma del mercado de trabajo de enero de 2008 fue denominada por el gobierno y la federación de empresarios "*flexicurité à la française*") y en Italia de 2004 hasta hoy. En España, los empresarios aprecian que gracias al debate sobre la flexiseguridad en Bruselas (compartido en parte por los sindicatos), los sindicatos españoles han acabado por aceptar conceptos sobre flexiseguridad que nunca habrían aceptado en un debate español. En Francia el término pronto se dejó de lado, debido sobre todo a la oposición sindical, y fue sustituido, como en Alemania, por la idea de "segurización de las transiciones del mercado de trabajo". En Polonia, la flexiseguridad recibe un fuerte apoyo por parte de los empleadores, pero con la exclusión explícita de prestaciones por desempleo más altas, que se consideran inasequibles.

Aunque la operación de la Estrategia de Empleo Europea ha coincidido con una lenta convergencia en las regulaciones de mercado de trabajo en torno a los tres ejes, dicha operación solo ha tenido relevancia en la dimensión de flexibilidad (en la UE15, la media del Índice sobre legislación para la protección del empleo, que tiene influencia política aunque resulta problemática a nivel conceptual y empírico, ha caído de 2.25 a 2.05 durante los diez primeros años de la Estrategia de Empleo Europea). En lo que se refiere a la seguridad (gastos destinados a políticas de mercado laboral activas y la tasa de sustitución de prestaciones por desempleo) no se ha producido ningún cambio importante. En

² R. Hyman, *Understanding European Trade Unions*. London: Sage, 2001.

cuanto a los países involucrados, la tendencia más visible ha sido el cambio en Italia, donde la flexibilidad aumentó enormemente derivando en reformas en los años 1997 y 2003, mientras que solo se hicieron mejoras marginales al sistema embrionario del seguro por desempleo y a las políticas activas del mercado de trabajo. De este modo, Italia ha convergido, no con flexibilidad danesa, hacia la peor combinación posible de inseguridad y flexibilidad moderada, que se suele dar en Europa Central y del Este.

La reforma de mercado de trabajo más anunciada durante el periodo del EEE fue la denominada reforma Hartz en Alemania. Esta reforma ha logrado con un éxito indiscutible, con el tiempo, crear empleo, aunque a costa de una inseguridad creciente y del surgimiento de un sector con bajos salarios que reemplazaba al trabajo no remunerado de las mujeres en una época en la que el empleo femenino estaba experimentando un rápido aumento. Aunque bajo la influencia de comparaciones internacionales, todos los autóctonos vieron esa reforma como "típicamente alemana" debido a la forma corporativista de su elaboración (bien representada por la figura del propio Peter Hartz). Las recomendaciones europeas recibieron una mera atención secundaria en Alemania; por el contrario, el papel más influyente fue el documento Blair-Schröder sobre la activación de la flexibilidad en 1999 que, a su vez, tuvo influencia en los debates y en las políticas de la UE. La dirección de influencia es, por tanto, desde las políticas nacionales hacia la UE, en lugar de al revés.

Si bien las políticas tradicionales de la UE en el área del trabajo (ya sean "duras" en forma de directivas, o "suaves" en forma de coordinación) pueden haber tenido poca fuerza, la reciente crisis de la deuda soberana ha aumentado la interferencia de las instituciones supranacionales en las relaciones laborales nacionales de los países que, o bien necesitan ser rescatados, o bien necesitan la intervención del Banco Central Europeo en el mercado secundario de los bonos soberanos. En el caso de Italia y España, la presión procedía de la Comisión Europea y del Banco Central Europeo, porque estos países (en el momento de escribir el presente documento) no son objeto del rescate del FMI. En pocos meses, ambos países aprobaron reformas más profundas que en los veinte años anteriores, con muy pocos debates y negociaciones sociales. Si estas reformas se implementan plenamente (algo que está lejos de ser definitivo), al descentralizar la negociación colectiva, al liberalizar la protección del empleo y al subir la edad de jubilación, las reformas producirían un cambio sistemático en el denominado modelo laboral y social "mediterráneo".

Además, la UE, y más concretamente, la eurozona, desde que comenzó la crisis ha introducido herramientas gubernamentales económicas más fuertes que tienen implicaciones con las relaciones laborales: el "semestre europeo" de escrutinio de los presupuestos nacionales, el denominado "six pack", que hace referencia directamente a los costes laborales unitarios y a reformas para la fijación de salarios en caso de "desequilibrios macroeconómicos", y el Pacto Fiscal Europeo. Las dos reformas estructurales y el "six pack" suponen un triple alejamiento de las tradiciones de la UE. En primer lugar, se alejan de los Tratados de la UE de tal forma que excluyen explícitamente la fijación de salarios y la negociación colectiva de las competencias de las políticas de la UE (Art. 153 del Tratado de Lisboa). En segundo lugar, se desmarcan de la idea de la "Europa social" como una preocupación por establecer un mínimo de derechos: lo que la nueva ola de reformas supone es, en su lugar, la subordinación de los derechos sociales ante prioridades de competitividad. Según reportajes de *der Spiegel*, el gobierno alemán también ha estado elaborando planes para crear en el sur de Europa "zonas económicas especiales" que estarían exentas de ciertas regulaciones de la UE en los países en crisis, lo que recuerda a soluciones implantadas en Asia. Por último, si bien se puede considerar que las directrices de políticas económicas europeas, o más aún, las directrices de empleo europeo, son "leyes suaves", el "six pack" recoge la posibilidad de incluir a los países en el procedimiento de seguimiento multilateral de la UE, y de imponer multas, mientras que las reformas estructurales que exigen los países con problemas de deuda económica, incluso si no son jurídicamente vinculantes, no ofrezcan otra alternativa que la quiebra del Estado.

Dos propuestas de políticas han sido de especial importancia para la CE y el BCE desde 2010: llevar la negociación colectiva a las empresas y a las decisiones referentes a la productividad; y por otra parte, la liberalización de la protección del empleo a través de un "contrato único e indefinido" flexible que superaría la segmentación del mercado de trabajo. Curiosamente, apenas hay pruebas de que tales propuestas puedan ayudar a la economía, las finanzas públicas o al mercado de trabajo, sobre todo en el periodo de recesión (incluso las reformas de Hartz, a corto plazo, derivaron en un aumento del desempleo). Además, contradicen gran parte de la propia elaboración de la DG de

Empleo y Asuntos sociales de la Comisión anterior, que reconocía algunas de las ventajas de la legislación en materia de protección del empleo y de la negociación colectiva coordinada. El cambio del poder de decisión de la DG de Empleo y Asuntos Sociales al Consejo Ecofin y al BCE ha coincidido con la despreocupación de los expertos del lado social del mercado de trabajo, y la adopción de objetivos simplistas de flexibilidad y descentralización.

El 5 de agosto de 2011, en medio del tumulto económico, los gobiernos de Italia y de España recibieron una carta del Banco Central Europeo que pedía medidas de austeridad para el presupuesto y reformas estructurales y constitucionales como condiciones implícitas para proceder a intervenir, a partir de la semana siguiente, los mercados secundarios y a comprar bonos italianos y españoles. Las cartas no se filtraron a los medios hasta finales de septiembre, y hay rumores de que el contenido se acordó con una facción del gobierno italiano. Las dos exigencias más importantes sobre el mercado de trabajo fueron la reforma de la negociación colectiva "para ajustar los salarios y las condiciones de trabajo a las necesidades específicas de las empresas" y una revisión de la protección contra el despido. En realidad, los dos países ya habían aprobado reformas de la negociación colectiva, y la fijación salarial fue una medida que respondió razonablemente bien durante la crisis. No obstante, ambos gobiernos aprobaron algunas reformas urgentes durante el verano, y a principios del año 2012 los nuevos gobiernos introdujeron medidas adicionales (particularmente radicales en España), que habían sido rechazadas por la resistencia sindical en años anteriores.

Las dos principales reformas promovidas por las instituciones de la UE (la descentralización de la negociación colectiva y la liberalización de los despidos de los trabajadores) en cierto modo traspasan las exigencias de los empleadores. La asociación italiana de empresarios acordó con los sindicatos en septiembre de 2011 no hacer uso de algunas exenciones introducidas por el gobierno. En Italia y en España, así como en Francia, los empresarios rechazaron la propuesta de establecer un "contrato único" para superar la dualidad entre contratos permanentes y temporales. Estos cambios desestabilizan los elementos de los sistemas de producción italianos y españoles (y franceses hasta cierto punto). La descentralización de la negociación colectiva corre el riesgo de aumentar los costes de las transacciones, sobre todo para las Pymes, donde los patronos se muestran ahora muy hostiles hacia la negociación colectiva y prefieren combinar la referencia a los acuerdos salariales sectoriales con la gestión interna unilateral y paternalista: el presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Juan Rosell, en referencia a la negociación a nivel de empresa declaró que "los sindicatos querían entrar en las empresas y no podíamos permitirlo" (*El País*, 4 de junio de 2011). Asimismo en Francia no se vieron muchos usos a la ley Fillon de 2004, que permitía que los acuerdos a nivel de empresa pudieran apartarse del nivel sectorial, y cuando años más tarde Sarkozy propuso realizar más cambios, se dijo que el presidente de la asociación de empresarios de la industria metalúrgica, Denis Gautier-Sauvagnac, había empezado las negociaciones diciendo: "¿al menos estamos de acuerdo en que deberíamos cambiar las cosas lo menos posible?".³

Puede que la idea de que haya un único contrato sea popular entre los economistas del mercado laboral, e influyente en Bruselas y en Fráncfort, y en una de las entrevistas que realicé un ejecutivo de la Comisión Europea expresó su decepción y desconcierto ante la falta de entusiasmo de los europeos del sur con su propuesta. Aun así, debilita la típica segmentación de los mercados de trabajo y trastoca una forma establecida de gestionar los recursos humanos, mediante la lealtad cultural a la plantilla fija y la amenaza despótica a la flexibilidad. Como afirmó un funcionario de Assolombarda (la asociación de empresarios regional más influyente en Italia): "la razón por la que los empresarios italianos no contratan no es por la protección de despido, sino porque los pequeños empresarios italianos son muy individualistas, muy *padroni*, no se abren, se muestran reticentes a contratar a un desconocido". Un rechazo similar al que sucedió en Italia y en España tuvo lugar en Francia cuando Sarkozy propuso el contrato único en 2007-08, con un negociador de MEDEF que explicó: "Siempre he pensado que la teoría del contrato único la inventó un cerebritito alimentado con ideología neoliberal para tontos; la idea de que el desempleo existe debido a los despidos es muy complicada y es pura especulación".⁴ Curiosamente, el gobierno británico planteó teorías similares en la primavera de 2012, a pesar de que los despidos ya son más fáciles en el Reino Unido que en el continente.

³ Verhaeghe, E., *Au Cœur du MEDEF*. Paris: Jacob-Duvernet, 2011, p.103.

⁴ *Ibidem*, p.88.

¿Respuestas transnacionales?

El análisis de los desarrollos en seis países pone en evidencia un vacío entre la similitud y la interrelación de estas cuestiones y la fragilidad de la acción transnacional. Ha habido un rápido crecimiento en el contacto e información transmitida entre países, y los argumentos comparativos se han convertido en algo habitual, pero los debates siguen principalmente las tradiciones políticas nacionales y la acción transnacional sigue teniendo por lo general una "función" especializada sin grandes efectos. Esto se puede ver claramente en la inmigración, la cual, aunque es un fenómeno global, todavía se enmarca dentro de diferentes conceptos nacionales de ciudadanía. En cuanto al empleo, a pesar de que hay presiones comunes, las mayores diferencias tienen que ver con la situación de las Pymes y el sector público, que están más arraigados en modelos nacionales, y en el empleo femenino, que está condicionado por las tradiciones de cada país referentes a la familia y al estado de bienestar. El grado de apoyo a los gobiernos federales europeos varía enormemente, siendo más alto entre los sindicatos italianos y españoles y los empresarios franceses, y el más bajo entre los empresarios polacos y británicos y los sindicatos nórdicos, pero en ningún país de la UE, según las encuestas de Eurostat, hay una mayoría a favor de un gobierno económico europeo. Las organizaciones más transnacionales son las empresas multinacionales, pero incluso en ese caso las relaciones laborales siguen patrones bastante nacionales, y los desarrollos transnacionales quedan marcados por las características del país en cuestión. Los Consejos de Empleo de Europa se crearon siguiendo principalmente el modelo francés de los *comités d'entreprise*, y estos se han desarrollado en algunas empresas francesas, aunque la gestión francesa suele preferir representantes de trabajadores extranjeros y limita el número de los franceses. También es en las multinacionales con base en Francia donde se han firmado acuerdos transnacionales con las federaciones de la UE con mayor frecuencia, una práctica que suelen rechazar las multinacionales alemanas y más aún las multinacionales británicas.

Si en lugar de una respuesta organizada e institucional buscamos redes transnacionales más suaves, capaces de tener efectos directos e indirectos, el panorama cambia. Incluso si los CEE no obtienen grandes logros directamente (pese a lograr a un número creciente de acuerdos transnacionales), a veces afectan a comportamientos periféricos al incrementar la información y al limitar la competencia. Igualmente, mientras que las políticas de la CES parecen ser poco efectivas a la hora de implementar una política de inmigración común desde arriba, se desarrollan redes en las regiones fronterizas, así como en el Reino Unido, y se involucra a otros agentes sociales. El grado de éxito, no obstante, varía según el asunto y el tipo de oportunidades de establecer contactos: los efectos del CEE fluctúan según el tamaño, localización y organización de la compañía, y la inmigración ofrece más oportunidades que los movimientos segregados de servicios y el desplazamiento de trabajadores.

La crisis ha exacerbado tanto la necesidad como la dificultad de la cooperación transnacional. En el sur de Europa, algunos han interpretado las nuevas tendencias como una forma de "dependencia": los países europeos más ricos impondrían austeridad y reformas en el mercado de trabajo a los países periféricos, a pesar de la aparente inutilidad e incluso nocividad económica de estos últimos, para cazar mano de obra cualificada y para reducir el número de competidores potenciales a los papeles subordinados de productores poco cualificados de bajo valor añadido. El hecho de que los medios de comunicación adopten con frecuencia imaginaria nacional o incluso nacionalista para retratar la crisis, hace que la cooperación transnacional se tope con más obstáculos, a menos que se elabore un análisis más detallado de las relaciones sociales entre los distintos agentes (las multinacionales, organizaciones económicas internacionales, etc.) en lugar de entre los distintos países.

Conclusión: conviviendo con la diversidad

La comparación de las distintas respuestas de las relaciones laborales a la internacionalización de los últimos veinte años indica que aún no existe un único modelo social europeo, excepto, al menos en Europa occidental, en el sentido más amplio del firme compromiso social, que se presenta de distintas maneras en cada país (ley, negociación colectiva, estado de bienestar). Si comparamos la situación actual con la que analizó Crouch hace 20 años, se han dado ciertos cambios encaminados a debilitar los sindicatos, pero muchos menos en las relaciones entre las asociaciones y entre estas mismas y el

estado (ver Tabla 2 y 3⁵). Incluso en los países donde la densidad sindical ha sido relativamente estable (Reino Unido e Italia), la individualización de los derechos y de las relaciones laborales y la debilitación de los vínculos entre partidos y sindicatos ha disminuido el poder de influencia de los sindicatos.

Por tanto, los dos ejes que distinguió Crouch (grado de corporativismo y grado de la fuerza de trabajo) están aún más diferenciados. El equilibrio de poder entre los obreros y los empresarios cambia con el tiempo con mayor facilidad que el espacio entre las asociaciones y el estado. En este sentido, queda confirmada la importancia de las tradiciones estatales, así como el hecho de que lo que perdura en las relaciones laborales son las formas más que los resultados. Los únicos casos que han registrado un claro cambio en el eje del corporativismo son los casos de aquellos sistemas que todavía no se habían institucionalizado para 1992: la recientemente democratizada Polonia y el sistema de la UE, todavía emergente –que, en contra de la intuición esperanzadora de Crouch de que se desarrollaran hacia el corporativismo con mano de obra débil, en realidad se encaminaron hacia modelos más liberales y descentralizados. Italia está bajo presión de cambio, pero todavía es demasiado pronto decir si sus estructuras de relaciones laborales serán, de hecho, reestructuradas radicalmente.

Pese a la continuidad de las relaciones laborales, ha habido muy poca convergencia hacia la posición del incipiente sistema de la UE: una débil mano de obra con estructuras corporativistas muy frágiles. Por una parte, Francia ha girado más en torno a la negociación colectiva y al diálogo social (leyes de Aubry, leyes de Fillon, ley sobre la concertación social y cambio de los criterios de representatividad), por otra parte Alemania e Italia han descentralizado la negociación colectiva y Alemania está incluso experimentando con salarios mínimos. Aunque esta no sea una posición que aliente la seguridad social, la estabilidad, la participación demográfica, o incluso un alto rendimiento económico. De forma paradójica, el país que ha surgido como una nación especialmente competitivo en los últimos años, Alemania, cada vez está más aislado.

Últimamente (por ejemplo, en la campaña presidencial francesa y en las reformas de Italia y España), se nombra a Alemania como un "modelo" –el último de una larga serie que en los últimos treinta años ha incluido países como Japón, los Estados Unidos, Holanda y Dinamarca. Sin embargo, lo que muestran investigaciones a través del tiempo es que no hay modelos fijos ni coherentes: por ejemplo, en la situación alemana hay divisiones enormes cada vez más marcadas entre la industria básica y la industria periférica y los servicios.

Las últimas comparaciones entre las relaciones laborales, institucionalizadas por el "six pack" de la UE, se centran en la competitividad y en los costes laborales unitarios, los cuales causarían graves problemas a la UEM, que no siguen el camino alemán (Imagen 1). Aún así, este enfoque esconde sesgos normativos y empíricos, según ha revelado la investigación comparativa histórica, realizada en mayor profundidad. En primer lugar, en un régimen con una baja inflación, los grandes movimientos que afectan los costes laborales unitarios dependen de las tendencias económicas (entre ellas la demanda y la inversión) y no de la fijación de salarios. Esto se puede observar con mayor claridad en la última crisis económica, del mismo modo que también se pudo observar cuando la reducción de la jornada laboral francesa en 1998-2000 no aumentó los costes laborales unitarios, y cuando el rendimiento italiano cayó a pesar de la moderación de los salarios. El rendimiento británico tampoco indica que la descentralización sea la solución. Distintas investigaciones sobre el rendimiento de las relaciones laborales indican cada vez más que la negociación colectiva y los derechos laborales, (si tienen lugar dentro de instituciones estables) no afectan la economía pero sí afectan de forma positiva a la sociedad. En segundo lugar, la idea de que los costes laborales unitarios deberían bajar es opuesta a los objetivos sociales de incrementar las tasas de empleo, especialmente para los nuevos grupos de trabajadores que, recién llegados al mercado laboral, pueden mostrar una menor productividad: según los costes laborales unitarios, Alemania "debería" haber despedido a trabajadores durante la crisis del 2009, lo que es social y económicamente absurdo. Además, el aumento más rápido en los costes laborales unitarios en Italia y España tuvo lugar a principios de este milenio, tras las regularizaciones de un alto número de inmigrantes indocumentados: al aumentar de repente el número oficial de

⁵ C. Crouch, *op. cit.*; C. Crouch, 'Revised Diversity: From the Neo-liberal decade to Beyond Maastricht', in J. Visser y J. Van Ruysseveldt (dir.) *Industrial Relations in Europe: traditions and Transitions*. London: Sage, 2005, pp. 358-375.

trabajadores en activo (muchos obreros indocumentados no quedaban registrados en las encuestas sobre población activa), y a la vez al mantener el mismo PIB, la caída del coste laboral unitario es en parte un artefacto estadístico. Por último, las medias nacionales de los costes laborales unitarios esconden enormes diferencias sectoriales, que son las que importan a la competitividad económica internacional.

Tabla 2 – Relaciones laborales europeas, hacia el año 1992

		Corporativismo	
		Bajo	Alto
Fuerza sindical	Alta		(Suecia)
	Baja	Reino Unido Francia España	Italia (norte) Alemania Polonia ¿? UE ¿?

Tabla 3 – Relaciones laborales europeas, hacia el año 2012

		Corporativismo	
		Bajo	Alto
Fuerza sindical	Alta		(Suecia)
	Baja	Reino Unido Francia Polonia España	Italia (norte) Alemania UE

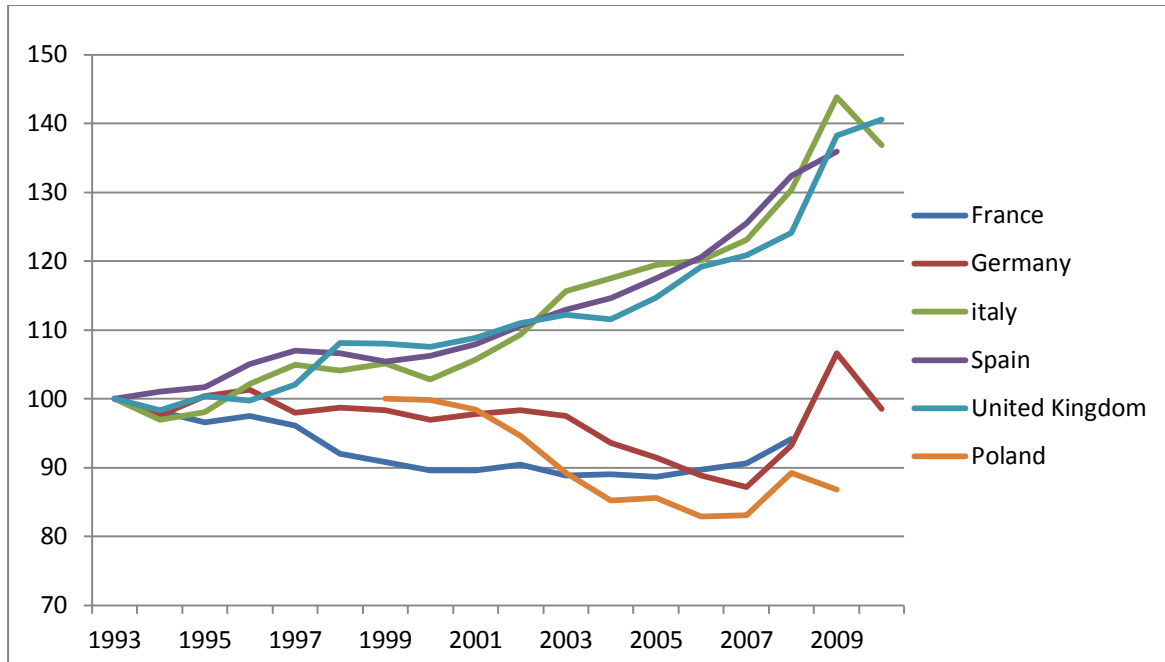
La resistencia de las estructuras de las relaciones laborales sugiere dos escenarios diferentes para la defensa de los derechos laborales. El primero, y presente en acciones recientes en la defensa de la negociación colectiva en Alemania y en Italia, y también en otros países pero en menor medida, depende de alianzas con instituciones locales que temen cambios problemáticos: asociaciones de empresarios, partidos moderados, distritos industriales y autoridades locales, y en algunos casos instituciones sin carácter económico como la Iglesia que, allá donde es influyente (Italia y Polonia) tiene un papel protagonista a la hora de criticar la flexibilidad. La crisis y la pérdida de legitimidad demográfica convierte a la recuperación de la cohesión social una prioridad política y social, que exige una alianza social: el caso alemán es un ejemplo. En los países con mayores problemas, España e Italia, tal escenario incluiría la no implementación tácita de reformas que exigieran fuerzas externas, reivindicando una disociación tradicional entre los niveles formales e informales de las relaciones laborales.

Un límite que puede tener este primer escenario es que la alianza social puede verse cada vez más limitada por presiones internacionales y perder legitimidad democrática porque excluye a los que están fuera del mercado laboral. El segundo escenario es el de nuevos espacios de resistencia. Actualmente, estos espacios son bastante pequeños y de una naturaleza dispar: desde los movimientos sociales de las personas que están fuera del mercado laboral (por ejemplo, los *indignados*) a formas informales como la deslealtad organizacional, particularmente visible en los nuevos miembros de la UE. Suelen ser nacionales, pero estos movimientos están cada vez más comunicados a través de las fronteras.

Sea cual sea el escenario, el experimento llevado a cabo en los últimos veinte años de despolitizar las relaciones laborales (para decirlo como la Comisión Europea y el Banco Central Europeo "de ajustarlas a las condiciones de mercado de las empresas") está fracasando en dos aspectos. En primer lugar, las instituciones, incluso si están debilitadas y desplazadas, rechazan soluciones de mercado extremas como "los contratos únicos": las relaciones laborales siguen siendo demasiado complejas

como para ser reformadas e individualizadas sin más. En segundo lugar, a pesar de veinte años de discursos tecnocráticos y relacionados con la gestión, la naturaleza política de las relaciones laborales ha vuelto al foco de atención. Puede que los gobiernos y los empresarios lamenten haber socavado tales instituciones, cuyo apoyo podrían necesitar.

Imagen 1 – Tendencias de los costes laborales unitarios (1992=100, excepto para Polonia: 1998=100) (datos: Eurostat)



Bibliografía y lecturas recomendadas

- G. Meardi, *Social Failures of EU Enlargement. A Case of Workers Voting with their Feet*, Routledge, 2012.
- L. Burroni, M. Keune, G. Meardi (eds) *Economy and Society in Europe. A Relationship in Crisis*, Elgar, 2012.
- G. Meardi, *Comparative Employment Relations in Europe: Work and Democracy under Pressure*, Routledge, 2013 (forthcoming)
- G. Meardi, 'Flexicurity Meets State Traditions', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 27:3, 255-70, 2011
- G. Meardi, 'Union Immobility? Trade Unions and the Freedoms of Movement in the Enlarged EU', *British Journal of Industrial Relations*, 50:1, 99-120, 2012
- G. Meardi, A. Martín and M. Lozano Riera, 'Constructing Uncertainty: Unions and Migrant Labour in Construction in UK and Spain', *Journal of Industrial Relations*, 54:1, 5-21, 2012
- B. Bechter, B. Brandl and G. Meardi, 'Sectors or Countries? Typologies and Levels of Analysis in Comparative Industrial Relations', *European Journal of Industrial Relations*, 18:3, 2012 (forthcoming)

Agradecimientos

Esta investigación ha sido financiada por una Beca ESRC para la Investigación y ha contado con la ayuda de Freie Universität Berlin, Universidad Complutense de Madrid, Universitat Autònoma de Barcelona, Szkoła Główna Handlowa, Ecole Normale Supérieure de Cachan y Università degli Studi di Milano.