

LOS SINDICATOS EN FRANCIA

EGUZKI URTEAGA

Universidad del País Vasco

I. INTRODUCCIÓN.—II. EL PAPEL DESEMPEÑADO POR EL ESTADO: 1. *El Estado legislador*.—III. EL SINDICALISMO FRANCÉS EN PERSPECTIVA: 1. *El sindicalismo en una perspectiva internacional*. 2. *El sindicalismo en una óptica histórica*.—IV. LAS TEORÍAS DEL SINDICALISMO: 1. *La tradición americana: el sindicalismo de negocios*. 2. *La escuela inglesa: el sindicalismo de regulación conjunta*. 3. *La escuela francesa: el sindicato movimiento social*. 4. *La escuela alemana: el sindicato institución*.—V. LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICALISMO FRANCÉS: 1. *La estructuración de los sindicatos*. 2. *La organización de los sindicatos*. 3. *Las finanzas*.—VI. LA AUDIENCIA DEL SINDICALISMO FRANCÉS: 1. *La audiencia electoral*. 2. *El número de afiliados*.—VII. LAS CENTRALES, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA GESTIÓN PARITARIA: 1. *Una negociación colectiva institucionalizada*. 2. *Una gestión paritaria bajo control*.—VIII. LOS SINDICATOS GALOS ANTE LAS TRANSFORMACIONES DEL MUNDO LABORAL: 1. *La mutación del trabajo*. 2. *Un nuevo modelo laboral*.—IX. LOS SINDICATOS GALOS ANTE LA CONSTRUCCIÓN EUROPEA.—X. CONCLUSIÓN.—XI. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN

En este inicio del siglo XXI, el sindicalismo conoce una situación paradójica. Por una parte, continúa apareciendo como un actor central de las regulaciones profesionales y generando una abundante literatura. Por otra parte, todos los países conocen un declive de sus afiliaciones sindicales desde hace una década, ya que las transformaciones del capitalismo hacen vacilar los fundamentos sociológicos y culturales del sindicalismo. Sin embargo, la crisis del sindicalismo es más importante y más antigua en Francia, en donde se caracteriza por una grave y persistente debilidad y por una extrema fragmentación de sus organizaciones. No obstante, a pesar de una dificultad creciente para mantener y renovar sus afiliados, las formas sindicales con-

tinúan diferenciándose en función de los países porque siguen estando profundamente influenciadas por las tradiciones y experiencias nacionales. En el panorama sindical internacional, Francia juega una partitura relativamente singular cuya puesta en perspectiva espacial e histórica permite diseñar los primeros contornos. Una breve presentación de las teorías del sindicalismo pone de manifiesto hasta qué punto esa diversidad ha influido en la manera de teorizar el hecho sindical. Estos enfoques ponen en evidencia la especificidad del caso francés, el papel desempeñado por el Estado, las peculiaridades de su organización, la importancia de su crisis de audiencia, su participación original tanto en el diálogo social como en la gestión paritaria así como los nuevos retos que representan tanto las transformaciones del mundo laboral como la construcción europea.

Palabras clave: sindicalismo; afiliación; modelo; organización; audiencia; Francia.

ABSTRACT

In this beginning of the xxist century, the trade unionism knows a paradoxical situation. On one hand, it is appearing as a central actor of the professional regulations and generating an abundant literature. On the other hand, all the countries know a slope of his affiliates for a decade. The mutations of the capitalism transform the sociological and cultural foundations of the trade unionism. Nevertheless, the crisis of the trade unionism is more important and more ancient in France where it is characterized by a serious and persistent weakness and by an extreme fragmentation of his organizations. But, in spite of an increasing difficulty to support and to renew his affiliates, the trade union forms differ according to the countries. They are influenced by the traditions and national experiences. In the international trade unionism, France plays a relatively singular score which putting in spatial and historical perspective to describe the first outlines. A brief presentation of the theories of the trade unionism makes clear that this diversity has influenced the way of theorizing the trade union fact. These approaches show up the specificities of the French case, the role plaid by the State, the peculiarities of his organization, the importance of his crisis of representation and his original participation both in the social dialogue and in the joint management as well as the new challenges that represent the transformations of the labor world and the European construction.

Key words: trade unionism; affiliation; model; organization; hearing; France.

I. INTRODUCCIÓN

En este inicio del siglo XXI, el sindicalismo conoce una situación paradójica. Por una parte, continúa apareciendo como un actor central de las regu-

laciones profesionales y generando una abundante literatura (1). Por otra parte, todos los países conocen un declive de sus afiliaciones sindicales desde hace una década, ya que las transformaciones del capitalismo hacen vacilar los fundamentos sociológicos y culturales del sindicalismo. Sin embargo, la crisis del sindicalismo es más importante y más antigua en Francia, en donde se caracteriza por una grave y persistente debilidad y por una extrema fragmentación de sus organizaciones. No obstante, a pesar de una dificultad creciente para mantener y renovar sus afiliados, las formas sindicales continúan diferenciándose en función de los países porque siguen estando profundamente influenciadas por las tradiciones y experiencias nacionales.

Entre los sindicalismos de masas de los países escandinavos (2), las poderosas organizaciones alemanas o inglesas y las centrales sindicales francesas, existen notables diferencias en cuanto a sus audiencias, su reconocimiento institucional, sus modos de organización así como los repertorios de acción utilizados. En el panorama sindical internacional, Francia juega una partitura relativamente singular cuya puesta en perspectiva espacial e histórica permite diseñar los primeros contornos. Una breve presentación de las teorías del sindicalismo pone de manifiesto hasta qué punto esa diversidad ha influido en la manera de teorizar el hecho sindical. Estos enfoques ponen en evidencia la especificidad del caso francés, el papel desempeñado por el Estado, las peculiaridades de su organización, la importancia de su crisis de audiencia, su participación original tanto en el diálogo social como en la gestión paritaria así como los nuevos retos que representan tanto las transformaciones del mundo laboral como la construcción europea.

II. EL PAPEL DESEMPEÑADO POR EL ESTADO

La comprensión de la especificidad del sindicalismo francés supone tomar en consideración el papel desempeñado por el Estado francés en las relaciones laborales. «Legisla y reglamenta, incita y enmarca, concilia y decide, vigila el respeto de la ley y la aplicación de los contratos» (3). Estos registros de la acción estatal son utilizados en todos los países occidentales a partir del final del siglo XIX, pero sobre todo a lo largo del siglo XX, durante el cual los Estados se afirman como los grandes organizadores de lo social.

(1) J-M. PERNOT (2005), *Syndicats: lendemains de crise?*, Paris, Folio-Le Monde actuel.

(2) E. URTEAGA (2007), «El modelo escandinavo y su transposición en los países europeos», *Revista de relaciones laborales: Lan Harremanak*, n.º 16, págs. 59-80.

(3) J-D. REYNAUD (1975): *Les syndicats en France*, Paris, Seuil, pág. 261.

No obstante, en función de los países y según las épocas, las formas de la acción estatal varían. El caso francés está marcado por el rol central desempeñado por el Estado y la legislación social desde las primeras leyes sobre el trabajo y la acción de los republicanos reformadores al final del siglo XIX.

1. *El Estado legislador*

El Estado protege al conjunto de los trabajadores concediéndoles unos derechos mínimos, organiza los espacios de concertación y de negociación y define las relaciones que mantienen la ley y la negociación.

1. *Una ley protectora.* La intervención del Estado en las relaciones laborales se produce principalmente a través de la ley, debatida anteriormente y aprobada por el Parlamento al término de la votación, y por un conjunto de normas redactadas por los altos funcionarios. Desde el final de siglo XIX, el ejercicio por el Estado de su función de protección de los asalariados se ha traducido por una abundante reglamentación del trabajo, de las pensiones de jubilación o de los seguros sociales. La legislación y la reglamentación sobre la jornada laboral y los salarios ofrecen otro ejemplo de esta función tradicional del Estado. Así, define la duración legal del trabajo y de las vacaciones remuneradas, la jornada laboral máxima y el régimen de las horas extraordinarias, el tiempo parcial y, hasta el inicio de los años 1980, la organización del horario colectivo.

Sin embargo, el ámbito de intervención del Estado no es ilimitado y debe conjugarse con el de la negociación colectiva. Si nos referimos a la Constitución francesa de 1958, que ha dado una dimensión jurídica a las prácticas ya establecidas desde el inicio del siglo XX, el ámbito de intervención del Estado es muy amplio. Efectivamente, el artículo 34 de la Constitución precisa que «el legislador define los principales fundamentos del derecho laboral, del derecho sindical y de la seguridad social». Puesto que el Consejo constitucional ha interpretado de manera extensiva la noción de principios fundamentales, la totalidad de las materias que se refieren al derecho laboral y al derecho social podría ser el objeto de unas leyes. Este primer principio debe, no obstante, combinarse con un segundo fundamento, también garantizado por la Constitución, según el cual «cualquier trabajador participa, a través de sus delegados, en la determinación colectiva de sus condiciones de trabajo así como en la gestión empresarial». El derecho de los trabajadores de participar en la negociación colectiva impone al legislador determinar sus condiciones de ejercicio, es decir organizar la negociación colectiva.

2. *El marco legislativo de la negociación colectiva.* Las tres leyes fundadoras del convenio colectivo son: la Ley del 25 de marzo de 1919, la Ley del 24 de junio de 1936 y la del 11 de febrero de 1950. Para el período contemporáneo, tres leyes completan la base definida anteriormente. La Ley del 13 de julio de 1971 determina «el derecho de los trabajadores a la negociación social colectiva sobre el conjunto de sus condiciones de trabajo y de empleo y sobre sus garantías sociales», al tiempo que oficializa la existencia de tres niveles de negociación: interprofesional, sectorial y empresarial. La Ley del 13 de noviembre de 1982 introduce, bajo ciertas condiciones, la negociación obligatoria de empresa. Por último, la Ley del 4 de mayo de 2004 reforma los procedimientos de la negociación colectiva. Estas leyes tienen como objetivo ampliar el espacio de la negociación colectiva y fortalecer su autonomía con respecto a la ley. Este rol del Estado y de la ley en la fijación de un marco y en la promoción de la negociación colectiva conduce los juristas a considerar que, «es bajo los auspicios de la autoridad pública, según la lógica del intervencionismo político, que la autonomía colectiva ha prosperado poco a poco» (4).

3. *La apertura hacia la negociación.* El modelo descrito anteriormente, que establece la supremacía de la ley, jamás ha sido aplicado con todo su rigor y no puede serlo porque es imposible regir únicamente por ley unas situaciones de trabajo complejas y diferenciadas. A medida que su intervención se ha ampliado a nuevos ámbitos de la vida laboral y de las relaciones laborales, el Estado ha sentido la necesidad de beneficiarse de la ayuda de los trabajadores y de los empleadores, más en contacto con la realidad del mundo laboral. Por lo tanto, el orden público social no es inamovible y sus contornos varían en función de dos elementos: el lugar concedido por el Estado a la negociación colectiva en la definición de las normas y de su aplicación y los objetivos fijados a la negociación (aplicar, mejorar, completar o adaptar la ley). Pero, desde los años 1980, este espacio se ha extendido y sus objetivos han cambiado: la negociación no pretende tanto mejorar la ley como activarla y adaptarla a la variedad de las situaciones. Tiende menos a conceder unas nuevas ventajas en función de las mejoras de productividad que a proceder a un intercambio de concesiones, por ejemplo entre la reducción de la jornada laboral y la flexibilidad. Estas evoluciones se inscriben en las transformaciones de lo político y de la acción pública en las cuales la imposición de las normas deja lugar a unos procedimientos negociados (5).

(4) G. BORENFREUND y M.-A. SOURIAU (2003), «Les rapports de la loi et de la convention collective: une mise en perspective», *Droit social*, n.º 1, pág. 76.

(5) J. COMMAILLE y B. JOBERT (1998), *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ.

4. *El Estado habilita los actores de la negociación.* En el sistema galo de relaciones laborales, el Estado no se limita a fijar el marco de la negociación colectiva. Reconoce a ciertos actores el derecho de negociar las condiciones de trabajo y, a través de los acuerdos firmados, de comprometer, más allá de sus simples mandatos, al colectivo de trabajo. En el inicio del siglo xx, la definición de las competencias sindicales ha sido el objeto de numerosos debates y ha dado lugar a una jurisprudencia relativamente constante. Esta establece que el sindicato profesional, de trabajadores o de empleadores, se encarga de la defensa de la profesión en su conjunto y no solamente de los intereses particulares de sus afiliados. «Defensor reconocido de los intereses económicos de la profesión, el sindicato profesional actúa en virtud de un derecho propio y distinto, y no en virtud de una delegación o de un mandato de los miembros que lo componen. El derecho sindical no es el haz de unos derechos individuales» (6). Por lo tanto, ante la ley y la reglamentación estatal, la jurisprudencia ha abordado la cuestión de la representatividad a través de los fundamentos de la acción sindical.

La noción de organizaciones sindicales representativas ha sido establecida posteriormente por la ley de 1936 vinculada a la extensión de los convenios colectivos. Pero, es solamente después de la Segunda Guerra mundial cuando los poderes públicos, a través de una circular de 1945 y, posteriormente, de la ley del 11 de febrero de 1950, han definido los criterios de la representatividad: afiliados declarados, independencia, regularidad e importancia de las cotizaciones, experiencia y antigüedad o actitud patriótica durante la guerra. Un decreto de 1966 fija la lista de las organizaciones más representativas a nivel nacional: CGT, CFTC, CFDT, FO, y CGC para los directivos. Estas organizaciones pueden representar a los trabajadores de todos los sectores durante la negociación. En las empresas, pueden designar unos delegados sindicales y se benefician de un monopolio de las candidaturas para las elecciones profesionales. El principio de «presunción irrefragable» de representatividad ha sido extendido en 1982 a cualquier sección de empresa afiliada a una de las cinco confederaciones. Por el contrario, las demás organizaciones, en los niveles sectorial y empresarial, deben demostrar su representatividad ante los tribunales si esta es cuestionada por un sindicato.

(6) Cour de Cassation, 5 avril 1913, in Dalloz, 1914, III, 1, pág. 71.

III. EL SINDICALISMO FRANCÉS EN PERSPECTIVA

Una vez fijado el marco político, conviene detenerse sobre la debilidad de la afiliación en el sindicalismo francés que es un hecho a la vez conocido y problemático. Incluso si la afiliación a una organización sindical no tiene el mismo sentido en todos los países, la comparación internacional de la sindicalización tiene cierta pertinencia. Completada por una puesta en perspectiva histórica, ofrece los primeros elementos de comprensión del hecho sindical galo.

1. *El sindicalismo en una perspectiva internacional*

La comparación internacional permite subrayar que la primera especificidad del caso francés estriba en el secreto que rodea el número de afiliados. En la mayoría de los países desarrollados, las estadísticas sindicales son públicas, accesibles y averiguables. En Francia, por el contrario, los investigadores no tienen acceso a los datos internos de las centrales, lo que no permite autenticar las cifras avanzadas por los sindicatos. La segunda peculiaridad se fundamenta en la debilidad relativa del sindicalismo galo a lo largo de su historia. Excepto durante los breves períodos de efervescencia de 1936 y 1945-47, la debilidad numérica es una realidad antigua, pero nunca ha sido tan pronunciada. Los datos más recientes reunidos por Visser (2006) subrayan la precocidad y la importancia relativa de este declive.

A nivel internacional, existe una gran diversidad de las tasas de sindicalización entre los países industrializados. Más aún, se produce un incremento de las diferencias. En 1970, Suecia ocupa el primer lugar con el 67,7 por 100 de trabajadores afiliados y Francia se sitúa en la última posición con el 21,7 por 100, es decir una diferencia de 46 puntos. En 2003, Suecia continúa ocupando el primer lugar con un incremento de la tasa de afiliación sindical que alcanza el 78 por 100, mientras que Francia se tiene que conformar con el 8,3 por 100 (una diferencia de 70 puntos). Existen unas disposiciones legales y convencionales desigualmente favorables al hecho sindical, lo que determina ampliamente la evolución de los sindicalismos nacionales. Si, en los años 1970, la mayoría de los países asiste a una progresión de la tasa de sindicalización, Francia pertenece al grupo de los países en declive. En la década siguiente, las tasas de sindicalización bajan en 14 países, entre los cuales el Hexágono se caracteriza por una caída del 45 por 100. El sindicalismo se enfrenta, por lo tanto, a unas dificultades manifiestas en la mayoría de los

países, a pesar de que su intensidad sea distinta. Desde 1970, Francia ha perdido cerca del 60 por 100 de sus afiliados.

Francia y Estados Unidos aparecen como los dos países en donde el sindicalismo se enfrenta a los mayores problemas. Con España y Japón, estas potencias industriales tienen unas tasas de afiliación sindical inferiores al 20 por 100, mientras que cuatro países (Suecia, Dinamarca, Finlandia y Bélgica) conservan unas tasas superiores al 50 por 100. Los demás países se sitúan en una posición intermedia, con unas tasas que oscilan entre el 20 y el 35 por 100. «La diferencia del nivel de sindicalización entre las sociedades industriales avanzadas es mayor que para cualquier otro indicador socio-económico o político» (7).

2. *El sindicalismo en una óptica histórica*

Inspirándonos de una periodización sugerida por Visser (1995), se pueden distinguir tres fases en la historia del hecho sindical. Se desarrolla inicialmente como una organización del mercado laboral, se afirma a partir de la segunda mitad del siglo XIX como un movimiento social, para convertirse en el siglo XX en una institución fundamental de las economías desarrolladas. Estas fases han marcado de diferente forma las historias nacionales y constituyen unas dimensiones más o menos presentes en las formas sindicales contemporáneas en función de los países.

El sindicato como organizador del mercado laboral. Designando en el siglo XVIII una asociación para la defensa de los intereses corporativos, la noción de sindicato toma el sentido de una asociación de defensa de los intereses profesionales de los trabajadores en la primera mitad del siglo XIX. Los primeros sindicatos se crean con el objetivo de regular el mercado laboral. En Europa se enfrentan a la prohibición de formar cualquier coalición profesional en nombre del liberalismo económico que caracteriza el inicio de la revolución industrial. Se trata de poner fin al corporativismo y de favorecer la libre competencia. Después de la Revolución francesa, los Constituyentes prohíben las corporaciones y las coaliciones de gremios a través de la ley d'Allarde del 2 de marzo de 1791. Librados de la tutela de las corporaciones, los obreros fundan entonces unas coaliciones que intentan imponer unos salarios a la patronal. Pero la ley Le Chapelier del 14 de junio de 1791 prohíbe

(7) J. VISSER (2006), «Union membership statistics in 24 countries», *Monthly Labor Review*, January, pág. 36.

cualquier asociación entre personas de un mismo oficio y cualquier coalición obrera.

La Revolución francesa consagra el individualismo político y la desconfianza hacia los cuerpos intermedios situados entre los ciudadanos y el gobierno. No obstante, estas leyes no hacen desaparecer las acciones concertadas, más o menos toleradas por la patronal y a menudo impuestas por los obreros bajo la forma de mutuas o de convenios. En Inglaterra, los *Combination Acts* de 1799 y 1800 reprimen las coaliciones, pero estas leyes son abrogadas a partir de 1824 y 1825. En este sentido, las asociaciones y la huelga son legalizadas sesenta años antes en Inglaterra comparando con lo que sucede en Francia, lo que facilita un auge sindical más precoz. Las primeras reuniones de oficios que se desarrollan en Inglaterra reúnen sobre todo a los obreros cualificados que privilegian la defensa de sus competencias profesionales y el distanciamiento hacia los obreros no cualificados (8). Esta concepción del sindicalismo como cartel de trabajo marca profundamente el *Trade Union Congress*, confederación británica fundada en 1868, y todavía más el sindicalismo de la *American Federation of Labor*, creada en 1886. Todo ello provoca unas tensiones con las organizaciones que rechazan esta estrategia y aspiran a organizar la totalidad de los trabajadores.

Los escritos de Sidney y Beatrice Webb son representativos de esta percepción del sindicalismo como agente de regulación del mercado laboral. En su libro *Industrial Democracy* (1897), los Webb se declaran a favor de un sindicalismo que trabaja, a través de la negociación colectiva, el seguro mutuo, la legislación, así como «la limitación del número y la regla común», para salvaguardar o mejorar las condiciones laborales de los afiliados sindicales. La reducción del número permite a los sindicatos influir en las negociaciones salariales. La regla común fija unas garantías mínimas en materia de salarios, horarios y condiciones laborales. Los Webb defienden un sindicalismo obligatorio, teorizando las prácticas de *closed shop* que se extenderán en los países anglosajones.

El sindicato como movimiento social. Al inicio del siglo xx se produce en Europa un desarrollo de los sindicatos que se abren cada vez más a los trabajadores no cualificados. La lucha sindical se asocia al combate político, ya que, en varios países, las organizaciones sindicales se unen a los partidos socialistas. El debate entre los reformistas y los rupturistas se extiende a todos los países. La lenta industrialización, la tradición de lucha social y política, su reconocimiento más tardío y la actitud patronal explican probable-

(8) IRES (1992), *Syndicalismes. Dynamiques des relations professionnelles. Grande Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France*, Paris, Dunod.

mente en parte la debilidad del sindicalismo francés. Hay que esperar la ley de 1864 para que el hecho sindical aparezca y la ley Waldeck-Rousseau de 1884 para que el hecho sindical sea reconocido.

Los sindicatos se afirman inmediatamente como un actor más social y político que económico. Que lo político sea prioritario, como entre los guesdistas, o que lo sea lo sindical, defendida por los anarquistas (9), las tendencias principales del sindicalismo francés privilegian una estrategia política. Los guesdistas, que crean la Federación Nacional de los Sindicatos (FNS), son partidarios de la lucha de clases, rechazan el reformismo y someten la acción sindical a la actividad política. Por el contrario, los anarquistas, que se basan en las bolsas de trabajo, piensan que la transformación revolucionaria de la sociedad debe proceder de la acción sindical. Los reformistas forman una tercera tendencia relativamente minoritaria en el movimiento obrero. La Confederación General del Trabajo (CGT), primera confederación sindical francesa, nace en 1895, en el Congreso de Limoges, gracias a la reunión de las federaciones locales, departamentales y nacionales de los oficios o de las profesiones, y de las bolsas de trabajo, de las cámaras sindicales y de los sindicatos industriales locales y regionales. Reúne a las corrientes anarquistas, guesdistas y reformistas (10).

El sindicalismo revolucionario pretende cambiar radicalmente la sociedad capitalista a través de la acción obrera. Los sindicatos son a la vez los medios de esta ruptura y las instituciones económicas y políticas que dirigirán la futura sociedad. La CGT, de 1895 a 1914, encarna este corriente, que existe igualmente en Estados Unidos, España, Italia y Argentina. Una de sus figuras tutelares, Fernand Pelloutier, dirigente de las bolsas de trabajo, hace aprobar un llamamiento a la huelga general. El artículo 2 de los estatutos precisa que la CGT tiene exclusivamente como objeto unir en el ámbito económico, gracias a sus estrechos vínculos de solidaridad, los trabajadores en lucha para su emancipación integral. La Carta de Amiens, texto de referencia, aprobada en el congreso de 1906, afirma la autonomía sindical con respecto a los partidos y al Estado. La crítica del Estado burocrático lleva el sello del anarquismo e indica la derrota de los guesdistas de inspiración marxista. La CGT naciente opta por un sindicalismo de minorías activas y por la huelga general en contra del sindicalismo de masas y de la conflictividad gradualista.

A lo largo de la Primera Guerra mundial, estas ideas se convierten en minoritarias en la confederación, pero la Carta de Amiens conserva, incluso en

(9) M. DREYFUS (1995), *Histoire de la CGT*, Paris, Editions Complexe, pág. 25.

(10) J. JULLIARD (1988), *L'autonomie ouvrière*, Paris, Gallimard.

la actualidad, una fuerte carga simbólica. La concepción leninista del sindicato «correa de transmisión», que defenderán los militantes comunistas en la CGT, se encuentra, sin embargo, en las antípodas de uno de los puntos cardinales de la doctrina del sindicalismo revolucionario: la independencia de los sindicatos hacia los partidos.

El sindicato como institución. Después de la Primera Guerra mundial, el sindicalismo se impone en los países industrializados como una institución fundamental de las relaciones laborales, a pesar de que esta institucionalización se produzca según unos ritmos y formas variables. Tanto en América del Norte como en Europa, el sindicalismo se beneficia de un mayor reconocimiento institucional y del desarrollo de la negociación colectiva. En Estados Unidos, «el reconocimiento jurídico del sindicato y de su actividad constituyen la base del pacto social instaurado por el *New Deal*, el principio de la democracia empresarial forma su filosofía y la negociación colectiva su instrumento» (11). La ley *National Recovery Act* (NRA) de 1933 reconoce a los trabajadores el derecho de organizarse y de negociar colectivamente a través de la organización de elecciones; unas disposiciones fortalecidas por la ley *NLRA* (*National Labor Relations Act*) de 1935. En Francia, el Frente popular amplía el reconocimiento del hecho sindical. Por primera vez, se puede hablar de un sindicalismo de masas que consigue unos resultados significativos.

En la Liberación de 1944, el sindicalismo logra en Europa un lugar central en la gestión de numerosas instituciones como la Seguridad social, los organismos encargados de gestionar el desempleo o los órganos representativos en las empresas. En el Reino Unido, el Estado no legisla y da la primacía a la negociación colectiva. En Alemania, después de la reconstrucción de un sindicalismo poderoso, un sistema original de cogestión se pone en marcha. En numerosos países de Europa del Norte, aparecen unos sistemas neo-corporativos de arreglo bipartito o tripartito. En Estados Unidos, la ley Taft Harley marca, por el contrario, un retroceso de los derechos sindicales, mientras que, en Francia, el sindicalismo, que no se ha comprometido con los alemanes durante la Segunda Guerra mundial, conoce numerosos avances. Los comités de empresa son creados el 22 de febrero de 1945 (12). La circular Parodi del 28 de mayo de 1945 define los fundamentos jurídicos del pluralismo sindical. La inscripción, en 1946, en el preámbulo de la Constitu-

(11) IRES (1992), *Syndicalismes. Dynamiques des relations professionnelles. Grande Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France*, Paris, Dunod, pág. 129.

(12) E. URTEAGA (2009), «Las instituciones representativas del personal en Francia», *Información Laboral*, n.º 9, págs. 2-19.

ción, del derecho sindical, del derecho de huelga y del derecho a la Seguridad social, corona este proceso. Es el apogeo de la afiliación sindical que supera los 5 millones de afiliados en la CGT y cerca de 300 000 afiliados en la CFTC (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*) (13).

A pesar de la bajada del número de afiliados de la CGT, solo compensado parcialmente por el desarrollo de la CFTC y la posterior creación de la CFDT (*Confédération Française Démocratique du Travail*) (14) en 1964, los «Treinta Gloriosos» asisten a la extensión del ámbito de intervención del sindicalismo. Las movilizaciones de los años 1968-1969 en Francia, Reino Unido, Alemania e Italia anuncian, sin embargo, el agotamiento de un sistema.

IV. LAS TEORÍAS DEL SINDICALISMO

La abundante literatura sobre el sindicalismo muestra que los investigadores desarrollan, a la imagen de los sindicalistas, unos esquemas conceptuales marcados por sus experiencias nacionales. Así, se pueden identificar cuatro tradiciones de investigación: americana, inglesa, francesa y alemana, que elaboran unas teorías sociológicas diferenciadas del sindicalismo (15).

(13) Confederación Francesa de los Trabajadores Cristianos.

(14) Confederación Francesa Democrática del Trabajo.

(15) El modelo sindical español, que se encuentra en fase de transformación tras un largo período de construcción, comparte ciertas similitudes con el sindicalismo francés, pero se distingue por su historia. Conviene recordar que, el 1 de abril de 1977, se inicia el período democrático de las organizaciones sindicales en España con la aprobación de la Ley 19/1977 que regula el Derecho de Asociación Sindical, al amparo de la cual se produce la legalización de las organizaciones sindicales tras la dictadura franquista; legalización que se produce de manera efectiva el 28 de abril. Enrique de la Mata Gorostizaga, entonces ministro de Relaciones Sindicales, abre la puerta al pluralismo sindical con el reconocimiento de UGT, CC.OO., USO, ELA-STV, SOC y CNT. Durante los años posteriores se inicia un período de confrontación, en torno a lo que se llamó «modelos sindicales», que reflejaban, sin duda, cuestiones de fondo, pero que asimismo respondían a intereses tácticos tan evidentes como coyunturales. CC.OO. quería prolongar, y sobre todo capitalizar, hábitos e inercias de la clandestinidad, y UGT, estaba interesada en defender las prácticas y estructuras habituales de un sindicalismo en la legalidad.

UGT defendió una lógica sindical, mientras que CC.OO. era partidaria de una lógica movimentista. En realidad, los comunistas descubrieron durante la clandestinidad que para ellos era más operativa una plataforma que un sindicato: por ello liquidaron el que tenían, la OSO, y pasaron a formar parte de CC.OO. Pero, una vez en la legalidad, se les imponía de manera inevitable la necesidad de crear un sindicato. Ello implicaba tiempo, cambio de mentalidad y, sobre todo, capitalización de la inercia anterior en el nuevo sistema de medir: las elecciones sindicales de 1978. Estas luchas ideológicas no solo afectaron a las organizaciones implicadas sino que, como resultado de ellas, gran parte de la militancia de la USO se incorporó en el año 1977 en la UGT y en el año 1980 en Comisiones Obreras.

1. *La tradición americana: el sindicalismo de negocios*

John Commons (1918-1935) y Selig Perlman (1922) están considerados como los principales pensadores de la escuela americana que ha teorizado el

Por su parte, La Confederación Nacional del Trabajo (CNT-AIT) que entró en el posfranquismo con un crecimiento espectacular, se vio envuelta en unas luchas internas en las que se distinguían dos sectores, el primero y mayoritario en el cual se incorporaba el sector más fiel a los planteamientos anarcosindicalistas y otro sector minoritario que optaba por participar en las elecciones sindicales y en los comités de empresa. Este enfrentamiento provocó una escisión en su seno creándose la que hoy se conoce como CGT (Confederación General del Trabajador), nombre que tuvo que adoptar por sentencia judicial ya que este segundo sector se reclamaba como continuador de CNT.

En la actualidad, los dos sindicatos con mayor representación electoral son Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT). Las CC.OO. surgieron a raíz de las huelgas mineras asturianas de 1962 y 1963 (siendo su primer antecedente las comisiones de fábrica del País Vasco de 1956 y la comisión obrera de 1958 en Gijón). Respalgadas por el PCE, lograron una rápida difusión y se caracterizaron por luchar, desde su interior, contra el sindicalismo vertical de la Central Nacional de Sindicatos. Declaradas ilegales en diciembre de 1966, perdieron parte de su influencia durante el período de clandestinidad, aunque volvieron a ser el principal sindicato tras ser declaradas legales en 1977. En las elecciones sindicales de 1978 tenían una posición superior a la de la UGT, predominio que perdieron en las elecciones sindicales de 1986 recuperándose posteriormente. En 1987, Antonio Gutiérrez Vergara sustituyó en la presidencia a su líder histórico, Marcelino Camacho. Antonio Gutiérrez dejó paso a José María Fidalgo.

La UGT, experimentó un crecimiento espectacular durante la II República, a la que defendió en las grandes ciudades tras el alzamiento de 1936. Fue declarada ilegal durante el franquismo, por lo que perdió gran parte de su influencia y todo su patrimonio. Tras la muerte del general Franco en 1975, recuperó la legalidad y a partir de 1986 afianzó su liderazgo dentro del movimiento sindical español. Creó una plataforma de acción sindical con CC.OO. en 1988 para protestar en contra de la política del PSOE, convocando una huelga general en toda España el 14 de diciembre de 1988, con una respuesta de apoyo masivo por parte de la población. En 1992 volvieron a convocar otra huelga general, esta vez de media jornada, que tuvo menos repercusión que la anterior. Durante el XXXVI Congreso de la UGT (1994), el que había sido su secretario general desde 1976, Nicolás Redondo, fue sustituido por Cándido Méndez.

Más allá de estos datos, conviene preguntarse sobre la existencia de un modelo sindical español específico y, especialmente, sobre sus carencias estructurales. Resumiendo, se puede decir que el sindicalismo español se enfrenta a siete dificultades fundamentales: 1) una dependencia hacia la financiación proveniente del Estado y de los organismos internacionales, 2) una proximidad excesiva con los partidos políticos, 3) una escasa afiliación, aunque existan diferencias entre las centrales y las comunidades autónomas, 4) un pragmatismo limitado y una cierta tendencia a la ideologización, 5) un modelo organizativo que tiene dificultades para adaptarse rápidamente, 6) una incapacidad a atraer a los trabajadores precarios y a los empleados de las pequeñas y medianas empresas, y 7) la primacía de los órganos confederales (por definición más políticos) sobre los órganos federales y los sindicatos de base, por definición más comprometidos en la negociación colectiva concreta y en los problemas de los centros de trabajo.

sindicalismo de negocios (*business unionism*). Este sindicalismo, concebido como un negocio que vende trabajo, se opone al *unionismo social*, que concibe la acción sindical a través de una óptica social más amplia. Para estos teóricos, si en Europa la conciencia de clase cobra sentido, no consigue movilizar a los trabajadores americanos. La conciencia del empleo funda la acción sindical. El origen del conflicto laboral no es tanto el capitalismo como la presión sobre los salarios ejercida por el mercado laboral cuyos efectos deben ser contrarrestados por los sindicatos. La acción sindical tiene como objetivo principal organizar la rareza de la oferta de trabajo y negociar los contratos laborales con unas cláusulas ventajosas para los afiliados. Según Perlman, el desarrollo del sindicalismo se ha producido con el abandono de una acción de carácter político para favorecer una estrategia que privilegia la negociación colectiva.

Esta concepción del sindicalismo se inscribe en una retórica pluralista de la sociedad que acepta la diversidad de los grupos de interés que compiten y reconoce los beneficios de un gran número de asociaciones privadas que actúan como mediadoras entre el individuo y el Estado. Los sindicatos son unos grupos de presión económicos con unos derechos constitucionales que practican el *lobbying* ante las instituciones representativas. Forman, en este sentido, unas instituciones dinámicas. En *La lógica de la acción colectiva* (1978), Mancur Olson critica la idea según la cual unos individuos que comparten unos intereses formarán automáticamente un grupo que actuará para defenderlos. Si puede ser cierto en el caso de pequeños grupos, en un gran grupo los individuos racionales no tienen ningún motivo para apoyar una organización que trabaja para el interés colectivo. «La presión económica de los grandes grupos es el subproducto de una organización capaz de movilizar al grupo latente a través de unas motivaciones selectivas» (16). Esta debe disponer para ello de una legitimidad reconocida y de una fuente de incentivos reservados a sus miembros. Para estabilizar el movimiento laborista, el sindicalismo obligatorio le parece legítimo «así como el impuesto o la circunscripción obligatoria» (17).

2. *La escuela inglesa: el sindicalismo de regulación conjunta*

Allan Flanders (1968), Richard Clegg (1970) y Alan Fox (1975) cuentan entre los principales representantes de la escuela de Oxford que, tras la Se-

(16) M. OLSON (1978), *La logique de l'action collective*, Paris, PUF, pág. 162.

(17) M. OLSON (1978), *La logique de l'action collective*, Paris, PUF, pág. 114.

gunda Guerra mundial, ha prolongado los análisis de los Webb sobre el sindicalismo. Estos autores ven en la negociación colectiva el instrumento privilegiado pero no exclusivo de la acción sindical, porque tiene igualmente unos objetivos sociales. Se trata de una diferencia importante con respecto a las teorías americanas. La acción sindical no es solamente una forma de mejorar los salarios y las condiciones laborales, sino también un instrumento que permite a los trabajadores ganarse el respeto y participar, a través de su sindicato, en la regulación de su entorno profesional así como en su democratización.

Todos los investigadores no valoran de la misma manera la herencia de los Webb. Según Flanders, el matrimonio Webb concibe el sindicato como un «cartel de trabajadores que ignoran las consecuencias económicas de la negociación colectiva» (18). Su análisis infravalora la dimensión política de la negociación y no presta atención a la *joint regulation* que constituye lo que está en juego. Alan Fox (1975) cuestiona esta lectura de los Webb que, según él, eran plenamente conscientes de la regulación y no reducían la negociación a un regateo.

Estos autores subrayan la importancia de los objetivos sociales del sindicalismo. Sin embargo, la propiedad pública o el control por los trabajadores no constituyen un reto esencial. La democracia industrial no puede sustituir la democracia política. Para Clegg, el sindicato es un órgano de oposición independiente del Estado y del empresariado. Sin cuestionar los fundamentos del sistema capitalista, estos autores consideran que las cuestiones de poder, los conflictos inherentes a las relaciones capital-trabajo y las relaciones de fuerza entre las partes son unos elementos fundamentales para explicar las estrategias sindicales en la tradición británica de estudio de las relaciones laborales.

3. *La escuela francesa: el sindicato movimiento social*

Los trabajos de Alain Touraine son emblemáticos de la visión francesa que concibe el sindicalismo como un movimiento social, que, más allá de los intereses particulares, cuestiona la orientación de la sociedad en su conjunto. En los años 1960, Touraine considera que «el movimiento obrero debe concebirse como la manifestación de la conciencia obrera» (19). El declive del movimiento

(18) A. FLANDERS (1968), «Eléments pour une théorie de la négociation collective», *Sociologie du travail*, n.º 1, pág. 23.

(19) A. TOURAINE (1965), *Sociologie de l'action*, Paris, Seuil, pág. 343.

obrero lo conduce a matizar considerablemente su análisis. En efecto, «el debilitamiento de la conciencia de clase y, por lo tanto, del movimiento obrero en un sentido estricto, priva el sindicalismo de su principio fundamental de integración» (20). Los principios de lucha de clases y de dominación dejan de ser suficientes para organizar el movimiento obrero. Touraine no abandona por ello la problemática del movimiento obrero. Para mantener su influencia, las organizaciones sindicales deben intervenir en la política económica y social, para extender el ámbito de sus reivindicaciones y resistir en mejores condiciones a su diferenciación. El sindicalismo debe superar la acción defensiva en vista a unos intereses económicos y corporativos limitados con el fin de aliarse a las luchas y a las preocupaciones de los nuevos movimientos sociales (NMS). «Allá donde algunos solo ven un reformismo, veo, por el contrario, la presencia de un movimiento social capaz a la vez de conflictos y de propuestas para el conjunto de la sociedad» (21). Lo que denomina *El gran rechazo* de 1995 solo representa a su entender la «sombra de un movimiento», la tentación del repliegue neo-corporativista y la expresión de una «falsa conciencia».

Para comprender las transformaciones de este sindicalismo «hecho social total», Pierre Rosanvallon considera que es necesario descomponer el objeto. Hasta los años 1970, «las dimensiones de institución, de comunidad social y de instrumento de lucha estaban reunidas» (22). El sindicato se fundamentaba en una concepción esencialista de la representación, que no dependía del número de afiliados. Esta concepción carece de sentido hoy en día: «ha dejado de ser un soporte sociológico (la unidad profesional), un fundamento cultural (la idea de autonomía obrera y de contra-sociedad) y una legitimidad práctica (la finalidad de incorporación)» (23). Actualmente se produce una disociación entre la función de representación y las condiciones de regulación. La era de los monopolios sociológicamente legitimados ha terminado. Para Rosanvallon, el futuro del sindicalismo depende de su capacidad a elaborar una teoría renovada de la forma sindical en la cual su función de representación le parece secundaria con respecto a su rol de funcionario social. Sin embargo, su legitimación política es difícil.

(20) A. TOURAINE, M. WIEVIORKA y F. DUBET (1984), *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, pág. 359.

(21) A. TOURAINE (1996), «L'ombre du mouvement», en A. TOURAINE, F. DUBET, D. LAPEYRONNIE, F. KHOSROSKHAVAR y M. WIEVIORKA (1996), *Le grand refus. Réflexions sur la grève de 1995*, Paris, Fayard, pág. 50.

(22) P. ROSANVALLON (1988), *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Paris, Calman Lévy, pág. 30.

(23) P. ROSANVALLON (1988), *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Paris, Calman Lévy, pág. 33.

Numerosos sociólogos continúan analizando el movimiento obrero en términos de movimiento social, siguiendo el ejemplo de Pierre Bourdieu. «La historia social nos enseña que no existe ninguna política social sin un movimiento social capaz de imponerla». Pero, subraya que el declive, en la industria, de los obreros, obliga a repensar el sindicalismo sobre una nueva base sociológica. No se puede pensar «el movimiento social europeo del futuro a partir del modelo del movimiento obrero del siglo pasado» (24).

4. *La escuela alemana: el sindicato institución*

A partir de los años 1970, aparece en Alemania un análisis que intenta pensar teóricamente las formas de las democracias industriales y de los Estados de bienestar que se han desarrollado en numerosos países democráticos europeos después de la Segunda Guerra mundial. En oposición al corporativismo de Estado de la España de Franco, del Portugal de Salazar o de la Francia de Pétain, el neo-corporativismo designa unas formas variadas de asociación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores organizadas sobre una base voluntaria y que inciden tanto en las políticas públicas como en el funcionamiento de las empresas. El enfoque pretende ser alternativo al análisis pluralista de la ciencia política americana. En los escritos de Philippe Schmitter (1974) y de Gerhard Lehbruch (1977), el neo-corporativismo designa un sistema de intermediación de intereses y de arreglos sociales, regulado por unas negociaciones tripartitas, entre las organizaciones sindicales, los representantes patronales y el gobierno, o bipartitas.

Se trata de un intercambio político (25) entre, por una parte, el poder político que acepta negociar un justo reparto de la riqueza y delegar ciertas de sus funciones y recursos, y, por otra parte, los agentes sociales, especialmente los sindicatos, que se comprometen a cooperar en la puesta en marcha de unas políticas sociales y económicas, y a asegurar una cierta estabilidad social. Esta cooperación constituye una ventaja importante, especialmente en las fases de recesión en donde facilita la aceptación de las políticas de moderación salarial. Semejante modelo de gobernanza supone unos sindicatos altamente organizados, centralizados y representativos, si no es de la totalidad,

(24) P. BOURDIEU (1999), «Pour un mouvement social européen», *Le Monde diplomatique*, juin, págs. 16-17.

(25) A. PIZZORNO (1978), «Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict», en C. GROUCH y A. PIZZORNO, *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, New York, Holmes & Meier, págs. 277-298.

por lo menos de la gran mayoría de los trabajadores (*encompassing*), y capaces de negociar en nombre de todos los asalariados, habiendo resuelto internamente los conflictos de interés entre las diferentes categorías de asalariados que representan.

Este tipo de organización sindical poderosa y capacitada para comprometerse en semejantes interacciones es un elemento central del modelo neo-corporativista del que Finlandia, Suecia, Austria, Noruega o Holanda son los mejores ejemplos. Se trata de pequeñas economías abiertas sobre el exterior en las cuales las instituciones neo-corporativas permiten negociar los costes de la globalización de las economías. Pero, la utilización de esta noción se ha extendido para analizar las formas parciales o los niveles de neo-corporativismo que existen en cualquier economía desarrollada. Algunos de estos teóricos se preguntan, sin embargo, si la noción sobrevivirá a las transformaciones actuales del capitalismo. «Si el siglo XX, testigo del fortalecimiento del Estado-nación moderno, era el siglo del corporativismo (26), el siglo XXI podría ser el del período post-nacional» (27).

V. LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICALISMO FRANCÉS

Para numerosos observadores, las raíces de la crisis sindical francesa se sitúan en sus elecciones organizacionales que están vinculadas, en gran medida, a los debates que han surgido sobre su orientación al inicio del siglo XX. Los sindicalismos reformistas y rupturistas piensan diferentemente la organización. Los franceses se distinguen así tanto del modelo trade-unionista inglés como del modelo social-demócrata escandinavo, no solamente por la proclamación de su independencia hacia los partidos políticos, sino también por sus modos de estructuración sindical. La discusión organizacional hace referencia a los modos de agrupación de los trabajadores, a la estructuración interna de los sindicatos y a sus recursos financieros.

(26) P. SCHMITTER (1974), «Still the Century of Corporatism?», *The Review of Politics*, 36, págs. 85-131.

(27) W. STREECK y L. KENWORTH (2005), «Theories and Practices of Neocorporatism», en Thomas JANOSKI *et al.*, *A Handbook of Political Sociology: States, Civil Societies and Globalization*, New York, Cambridge University Press, pág. 460.

1. *La estructuración de los sindicatos*

Los modos de agrupación de los trabajadores han sido el objeto de grandes debates en el sindicalismo europeo naciente que han opuesto el sindicalismo de oficio y el sindicalismo industrial. En el siglo XIX, el sindicalismo ha empezado a construirse a partir de los oficios. La revolución industrial transforma las técnicas y cuestiona las habilidades de los obreros profesionales que se organizan para defender sus condiciones laborales. No obstante, progresivamente, las organizaciones integran las categorías obreras no cualificadas cuyo desarrollo acompaña el crecimiento de la industria. Ciertos sindicatos evolucionan hacia otro modelo organizativo, basado en la industria y que reúne a los afiliados por sectores de actividad. Estas decisiones organizacionales coinciden con los debates sobre los roles respectivos de la conciencia profesional y de la conciencia de clase en la acción del movimiento obrero (28).

La predominancia de la lógica del oficio continúa hasta las últimas décadas del siglo XX. El sindicalismo británico, entre otros, se ha fundamentado durante un largo período en este tipo de estructuras. Concretamente, en una empresa inglesa, los trabajadores se afilian a diferentes sindicatos que se distinguen en función del oficio. Basados sobre unas cotizaciones elevadas y sobre un control de la contratación, los *trade-unions* han creado un sindicalismo poderoso. No obstante, han convivido con unos sindicatos de la industria. La negociación colectiva, considerada como un «asunto privado» (29), juega un papel primordial. Además de estar vinculados al partido laborista, los sindicatos desconfían de la ingerencia del Estado en las relaciones laborales.

En numerosos países de Europa continental, se pasa con una cierta precocidad del sindicalismo de oficio al sindicalismo industrial. En este modo de organización, todos los trabajadores de una misma empresa están afiliados al sindicato de su sector de actividad. No obstante, conviene distinguir el modelo social-demócrata alemán o sueco y el ejemplo francés. En los países del norte de Europa, los sindicatos han elegido unos modos de organización muy centralizados y con unas cotizaciones elevadas, que han producido un sindicalismo de masas muy eficaz e influyente tanto en la negociación colectiva como en las huelgas. En Alemania, este sindicalismo ha aparecido en

(28) M. LALLEMENT (2008), *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte.

(29) IRES (1992), *Syndicalismes. Dynamiques des relations professionnelles. Grande Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France*, Paris, Dunod, pág. 51.

una coyuntura histórica particular. Tras la prohibición, por Bismarck, de las organizaciones políticas que amenazaban el Estado, el sindicalismo alemán ha sido el principal interlocutor del poder imperial. La debilidad de los actores políticos ha favorecido la aparición de un sistema en el cual los compromisos entre la patronal y los sindicatos sirven de fundamento al equilibrio sociopolítico del país (30). Esta historia está en la base de la autonomía contractual de los agentes sociales que, todavía hoy, sigue siendo la característica del sindicalismo alemán.

Francia privilegia un sindicalismo industrial. Compite con los partidos y debe luchar durante un período adicional para el reconocimiento del hecho sindical, tanto por el Estado como por la patronal. Esta configuración explica probablemente una gran parte de las decisiones sindicales.

2. *La organización de los sindicatos*

En el Hexágono, la CGT ha nacido de la agrupación de unas estructuras profesionales y locales de las que las federaciones profesionales y uniones departamentales son las herederas. En sus inicios, la CGT ha privilegiado el sindicalismo de oficio, ya que, en cada federación, los sindicatos estaban agrupados por profesión. Por ejemplo, la federación de la construcción se subdividía en organizaciones sectoriales de albañiles, carpinteros, pintores, etc. Ante las dificultades de coordinación y los conflictos inevitables a propósito de las fronteras, se abandona este principio a partir de 1906 para funcionar con unas federaciones generales industriales. Según Andolfatto y Labbé (31), este cambio se explica por la voluntad de los dirigentes de «fusionar la aristocracia obrera con la gran masa del proletariado del que se piensa que es espontáneamente revolucionaria». Consideran que esta orientación se debe a las dificultades de la sindicalización. Durante el Congreso de Amiens, se decide igualmente crear unas uniones departamentales que integrarán poco a poco las bolsas sociales existentes.

Todavía actualmente, el organigrama general de las confederaciones francesas se fundamenta en torno a dos principios organizativos: el profesional y el interprofesional. 1) Las federaciones profesionales, agrupaciones nacionales de los sindicatos profesionales constituidos a nivel departamental

(30) IRES (1992), *Syndicalismes. Dynamiques des relations professionnelles. Grande Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France*, Paris, Dunod, pág. 179.

(31) D. ANDOLFATTO y D. LABBE (2006), *Histoire des syndicats (1906-2006)*, Paris, Seuil, pág. 120.

en un mismo sector de actividad, y 2) las uniones interprofesionales, agrupaciones departamentales y/o regionales de los sindicatos. La doble legitimidad de las estructuras profesionales e interprofesionales representa una de las especificidades del sindicalismo galo.

Las secciones de empresas o de centros, por su parte, se encuentran en la base de las pirámides sindicales. Se agrupan, lo más a menudo sobre una base departamental, para formar los sindicatos que constituyen la estructura política clave de la organización. Los sindicatos tienen una autonomía jurídica y sus representantes participan en los congresos tanto profesionales como interprofesionales. Votan la orientación y eligen a los miembros de las instancias dirigentes. En la CGT, sin embargo, numerosos sindicatos son de empresa. Además, son las secciones sindicales de empresas las que más han sufrido de la des-sindicalización. La mayoría de las empresas no constan de secciones. El principio de sindicalización departamental conoce igualmente numerosas excepciones en la administración pública.

Las secciones y los sindicatos son a menudo pequeñas organizaciones frágiles cuyos militantes están absorbidos por múltiples tareas. Sucede lo mismo en los niveles superiores. Se ha reducido ciertamente el número y la periodicidad de las instancias y los ámbitos de responsabilidad de las federaciones han sido reestructurados para reducir su número, aunque el conjunto de estas estructuras sea difícil de dinamizar. Teóricamente, las confederaciones funcionan sobre el principio de la autonomía de los sindicatos. En la práctica, el poder de las organizaciones ha pasado a los escalones superiores.

En Francia, más que en otras partes, se concede mucha importancia a las estructuras interprofesionales que permiten una cierta armonización de los intereses categoriales. De hecho, tienen dificultades para asumir este papel de regulación. Las divisiones sindicales y la sobrevivencia de numerosas organizaciones categoriales atizan la competencia y la división sindical. Ciertos observadores hablan de repliegue sobre las preocupaciones categoriales que atestiguan de la pérdida de legitimidad de las confederaciones ante ciertas categorías de trabajadores. En todo caso, el oficio y la profesión siguen siendo unas referencias identitarias importantes para los asalariados, como lo muestra la historia de la CGT (32) o los trabajos más recientes sobre los oficios (33).

(32) D. SEGRESTIN (1975), «Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe: pour une sociologie de la CGT», *Sociologie du travail*, n.º 2.

(33) F. PIOTET (2002), *La révolution des métiers*, Paris, PUF.

3. *Las finanzas*

Las políticas financieras son especialmente reveladoras del sindicalismo francés. Las confederaciones continúan afirmando el lugar preponderante de las cotizaciones en su funcionamiento, pero esta afirmación de principio esconde profundas transformaciones en la financiación del sindicalismo.

Las cotizaciones. Cuando el movimiento sindical galo opta al inicio del siglo xx por un sindicalismo revolucionario, rechaza simultáneamente el principio de unas cotizaciones elevadas, su gestión centralizada y las cajas para las huelgas. La preparación del «grand soir» no suponía la existencia de unas organizaciones prosperas, puesto que el éxito dependía de la determinación de los trabajadores. Esta elección se encuentra en el origen de la pobreza relativa de los sindicatos franceses comparándolos con las centrales de los países de Europa del Norte, incluso si los sindicatos se han distanciado progresivamente de esta tradición. La CFTC-CFDT ha sido pionera, desde este punto de vista, en la puesta en marcha de una recogida centralizada y de una política de cotización elevada que corresponde al 1 por 100 del salario. El desarrollo de la domiciliación bancaria de las cotizaciones es otra innovación que se ha generalizado hoy en día en la CFDT y que progresa en otras confederaciones

Los demás recursos. El problema más serio, sin embargo, estriba en la parte decreciente de las cotizaciones en los recursos totales. Representando hasta el 70 por 100 e incluso el 80 por 100 en los años 1970, la parte de las cotizaciones en el total de los recursos representa actualmente menos del 50 por 100, sobre todo si se contabilizan los medios no financieros de los que disponen los sindicatos. Los demás recursos provienen, sobre todo, de los fondos públicos. Gestionados en gran medida por el ministerio del Trabajo, estas subvenciones son concedidas para la formación económica, social o jurídica de los responsables sindicales que intervienen, por ejemplo, en los ámbitos de la formación profesional o en los consejos de «prud'hommes». Son completados por unas «descargas de servicios» en nombre del derecho sindical. En las tres funciones públicas hay cerca de 4500 agentes «descargados de sus actividades de servicio», a los que conviene añadir las permanencias sindicales en las empresas públicas EDF, RATP y SNCF. Las administraciones locales ayudan igualmente bajo la forma de la puesta a disposición de locales y de la concesión de subvenciones a las instancias sindicales locales. Por último, las organizaciones sindicales se benefician de manera más puntual de los créditos europeos. Las organizaciones paritarias representan una segunda fuente importante de ingresos. En contrapartida de la participación en la gestión de estos organismos, las organizaciones sindicales y patro-

nales disponen de una financiación pública cuya cuantía y utilización se desconocen.

Sindicalismo y financiación. Estas financiaciones del sindicalismo plantean un triple problema: la legitimidad de la financiación pública, la independencia sindical y, más fundamentalmente, el tipo de sindicalismo que presuponen. Incluso si tienen cierta tendencia a infravalorar su trascendencia, las organizaciones no niegan la importancia de la financiación pública del sindicalismo. Consideran que se trata de la justa contrapartida ante las misiones de interés general que desempeñan. El argumento supone dos precisiones. Por una parte, una gran parte de la financiación es desviada de los objetivos iniciales de formación de los representantes sindicales por ejemplo, en beneficio del funcionamiento general de las organizaciones. Por otra parte, la reivindicación de una financiación pública implica una transparencia y un control de las cuentas, lo que rechazan los sindicatos.

A su vez, se puede plantear en qué medida estas financiaciones cuestionan la independencia sindical. Las centrales continúan afirmando que su independencia se fundamenta en las cotizaciones de sus afiliados. Es sobre todo la cuestión del tipo de sindicalismo el que se perfila detrás de la cuestión financiera. Si, en el pasado, la recogida era una manifestación de la presencia del sindicato en la empresa, el nuevo modo de pago ha roto este contacto físico con la organización. Con la rarefacción de las reuniones de secciones, el vínculo de los afiliados con su sindicato se reduce al pago automático de estas cotizaciones y a la recepción de la prensa sindical, a veces completada por unos correos electrónicos. Robert Putnan (2000) lo denomina como el paso de unas organizaciones federalistas a unas organizaciones a distancia. La importancia de las financiaciones alternativas a las cotizaciones modifica necesariamente la lógica de funcionamiento.

VI. LA AUDIENCIA DEL SINDICALISMO FRANCÉS

La audiencia sindical puede considerarse según varios criterios: el número de afiliados, los sufragios obtenidos, los sondeos de opinión, las negociaciones o las huelgas. Cada indicador mide una forma del interés y un tipo de relación con el sindicalismo. Cada uno plantea unos problemas específicos: la accesibilidad, la exhaustividad o la fiabilidad de los datos no están siempre garantizadas, la medida es a menudo delicada y la pertinencia de un indicador está sujeta a discusión. El número de afiliados refleja la relación estrecha que mantienen con una organización. La audiencia electoral se fundamenta en unos datos más indiscutibles y accesibles, incluso si existe una

multiplicidad de elecciones profesionales. El voto refleja un vínculo menos fuerte, que puede ser solamente una simpatía pasajera. Los sondeos de opinión dan cuenta de una relación todavía más fugaz. La diversidad de los resultados demuestra su aspecto aleatorio. Por último, la influencia sindical puede juzgarse de manera más indirecta a través de las negociaciones o de las movilizaciones.

1. *La audiencia electoral*

Ante la ausencia de datos creíbles sobre la sindicalización, la representatividad de los sindicatos es medida a menudo a partir de sus resultados electorales. Las elecciones profesionales por los comités de empresa y las comisiones de las administraciones paritarias, las elecciones prud'hommales y de la Seguridad social ofrecen un conjunto de datos cuya fiabilidad no plantea ninguna duda. Pero, la multiplicidad y la diversidad de estos escrutinios generan otros problemas. Los cuerpos electorales y los escrutinios difieren de una elección a otra. Frente a las elecciones profesionales, que se desarrollan en el centro de trabajo, las elecciones nacionales se producen según el esquema de las elecciones políticas: listas electorales, oficinas de voto, etc. El cuerpo electoral de estas elecciones no es el mismo que el de las elecciones profesionales. Para las elecciones sociales, el cuerpo electoral desborda incluso la población activa asalariada. Teniendo lugar en una fecha determinada, no plantean problemas de agregación que se producen en las elecciones profesionales. Todos estos escrutinios no proponen sistemáticamente unas medidas convergentes en cuanto a las audiencias de las diferentes organizaciones. En una misma época, las diferentes elecciones pueden conducir a unos resultados relativamente divergentes. Así, la CFDT logra el 23,5 por 100 de los sufragios expresados en las elecciones prud'hommales de 1982, frente al 18,4 por 100 en el escrutinio de la Seguridad social (1983) y el 22,4 por 100 en las elecciones de los comités de empresa en 1982 y 1983.

Estos resultados constituyen, sin embargo, unos puntos de referencia útiles para evaluar la representatividad sindical ante los datos fragmentarios y frágiles existentes sobre la sindicalización. Permiten medir la audiencia regional y profesional de los diferentes sindicatos.

TABLA 1.—*Las principales audiencias electorales*

Sindicatos	Prud'hommes 2002	Comités de empresa 2000-01	Comités de empresa 2004-05	Función pública de Estado 2001-03	Función pública de Estado 2004-2006	Función pública hospitalaria 2003	Función pública territorial 2001	EDF 2003
CGT	32,1%	23,6%	23,6%	15,8%	16,9%	33,0%	31,6%	53,0%
CFDT	25,2%	22,9%	20,3%	13,8%	11,2%	24,1%	26,3%	19,0%
FO	18,3%	12,7%	12,6%	13,7%	13,7%	22,3%	21,2%	15,6%
CFTC	9,7%	5,7%	6,4%	2,1%	2,2%	3,4%	6,1%	3,1%
CFE-CGC	7,0%	5,9%	6,3%	3,3%	4,0%	0,4%	1,2%	8,5%
UNSA	5,0%	—	—	15,2%	16,8%	5,2%	9,6%	—
FSU	—	—	—	18,5%	19,2%	—	—	—
USS-SUD	1,5%	—	—	8,9%	9,4%	8,2%	1,1%	—
Varios	1,2%	6,8%	7,9%	8,7%	6,6%	3,4%	3,0%	0,8%
No sindicalizados	—	23,7%	22,4%	—	—	—	—	—

2. El número de afiliados

Antes de presentar algunos datos sobre el número de afiliados, es preciso definir con una cierta precisión las nociones clave de afiliación, cotización o tasa de sindicalización (34). Recordemos que un afiliado es un cotizante que paga actualmente unos timbres, mensuales para los activos y trimestrales para los jubilados. ¿A partir de cuántos timbres es posible contabilizar los cotizantes como afiliados? La cuestión no es nueva, Antoine Prost en su trabajo sobre la CGT, ha retenido una media de 10 timbres, argumentando que la CGT «admite el principio de que un afiliado coge 10 timbres cada año» (35). Según Groux y Mouriaux (1991), «un acuerdo parece existir sobre el principio de que es posible contabilizar un afiliado a partir de 8 timbres». Con el desarrollo de la domiciliación bancaria de las cotizaciones, esta media es superior a 10, un poco más para la CFDT y un poco menos para la CGT. Por lo tanto, las organizaciones sindicales sobrevaloran sus afiliados en aproximadamente un 25 por 100.

Para aprehender correctamente la influencia sindical, conviene igualmente medir la proporción de los afiliados en la población que puede afiliarse. ¿Cuáles son las fronteras del perímetro de actuación de los sindicatos? ¿Podemos referirnos a la población activa? Incluye a los trabajadores independientes y excluye a los jubilados. La población asalariada puede ser más

(34) D. ANDOLFATTO y D. LABBE (2007), *Les syndiqués en France, Qui? Combien? Où?*, Paris, Liaisons.

(35) A. PROST (1964), *La CGT à l'époque du front populaire, 1934-1939, essai de description numérique*, Paris, Armand Colin, pág. 11.

pertinente pero excluye a numerosos jóvenes en formación así como a los desempleados y a los jubilados que pueden afiliarse. Integrar a los jubilados y a los desempleados en la población de referencia acentuaría notablemente el reflujo sindical de los años 1980. Muy poco numerosos en los años 1950 y 1960, los desempleados aumentan posteriormente en proporciones notables aunque sean marginados en el ámbito sindical. Por lo tanto, en el cálculo de la tasa de sindicalización, la población activa ocupada asalariada es retenida como índice de la «población potencialmente afiliable».

TABLA 2.—*Afiliación sindical declarada, estimada y audiencias electorales acumuladas*

Sindicatos	Afiliados declarados	Afiliados estimados	Audiencia electoral
CGT	729.000	600-700.000	29,4%
CFDT	803.000	600-700.000	22,9%
FO	800.000	250-300.000	17,8%
CFTC	141.000	90.000	7,6%
UNSA	360.000	100-150.000	7,6%
CGC	160.000	90.000	5,6%
FSU	180.000	120-140.000	3,3%
USS-SUD	90.000	70-80.000	2,3%
Total	3.087.000	1.920-2.200.000	100%

Estos datos sugieren que la CGT sigue siendo la primera organización tanto por el número de afiliados como por la cantidad de votos obtenidos en las elecciones profesionales. Ponen de manifiesto la dispersión de estos afiliados entre múltiples organizaciones entre las cuales ninguna puede rivalizar con las centrales, incluso debilitadas, de otros países europeos. A pesar de una cierta resistencia electoral, las cifras dan cuenta de una crisis aguda de audiencia del sindicalismo galo.

VII. LAS CENTRALES, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA GESTIÓN PARITARIA

A pesar de su debilidad, las centrales sindicales constituyen unos actores fundamentales tanto de la negociación colectiva como de la gestión paritaria, ámbitos en los cuales existe igualmente una especificidad francesa.

1. *Una negociación colectiva institucionalizada*

La negociación colectiva es una institución central en Francia. Se ha puesto en marcha en el siglo XIX con el desarrollo de la industrialización, de las concentraciones obreras y del movimiento sindical. En ciertas industrias (impresión, textil, construcción), unas «tarifas» obreras eran negociadas localmente entre los sindicatos de un oficio y la patronal. Para evitar el delito de coalición, suprimido en 1864, las negociaciones eran inestables, fácilmente cuestionadas y fuente de numerosos conflictos y revueltas. La práctica de la negociación ha precedido, por lo tanto, su reconocimiento legal, que se ha producido en varias etapas, a través de la ley de 1892 sobre la conciliación y el arbitraje. Reconoce la validez del contrato colectivo bajo la tutela del juez de paz, el desarrollo de la jurisprudencia y la primera ley sobre los convenios colectivos de 1919 (36).

Cuatro evoluciones marcan la negociación colectiva en Francia:

1. Sus espacios se han ampliamente diversificado: al nivel sectorial, privilegiado durante un largo período, se han añadido tres otros niveles de negociación: el inter-profesional, el empresarial y, en una menor medida, el territorial. Incluso si la tendencia es la de una descentralización y autonomización de la negociación en las empresas, las negociaciones centralizadas, interprofesionales y sectoriales, conservan un papel importante en la regulación global.

2. Esta diversificación de los espacios se acompaña de una ampliación de las temáticas y de los objetos de la negociación. Las cuestiones del empleo, de la reestructuración, del ahorro salarial, de la igualdad profesional y de la lucha contra las discriminaciones ocupan un lugar creciente en la negociación, al lado de los temas clásicos del salario y de las primas, de la jornada laboral y de lo que se refiere más directamente al contrato de trabajo. Más extendido en sus espacios y objetos, la negociación se ha hecho más difícil abordando de manera conjunta varios temas y, en algunos casos, haciendo intervenir unos actores no tradicionales, tales como los encargados o los expertos.

3. Su imbricación más estrecha y compleja en las políticas públicas, que están bajo la responsabilidad del Estado, de las administraciones locales o de las instituciones europeas.

4. La naturaleza de las reglas provenientes de la negociación: los acuerdos-marco, las reglas de orientación y las reglas de procedimiento se desarrollan en detrimento de las reglas sustanciales. Estas evoluciones se

(36) C. DIDRY (2002), *Naissance de la convention collective*, Paris, EHESS.

traducen por el fortalecimiento de la dimensión cognitiva de la negociación, a través de la producción de diagnósticos comunes y de justificantes, la explicitación de las categorías y de las herramientas conceptuales.

El carácter multidimensional de la negociación, la diversificación de sus espacios, de sus temas y de sus actores, la nueva articulación con la acción pública, el uso creciente de los procedimientos y la importancia de lo que está en juego remodelan en profundidad la institución de la negociación colectiva en este inicio del siglo XXI. A su vez, si no existe un ámbito reservado a la negociación colectiva, con respecto al ámbito de la ley y de la reglamentación estatal, tampoco existe un reparto de los objetos de la negociación en función de los niveles en los cuales se produce. Los niveles son autónomos. En la medida en que se respeta el principio de jerarquía de las normas, cualquier tema abordado en un nivel puede dar lugar a una negociación en otro nivel. En la práctica, se produce un reparto entre los niveles interprofesional, sectorial y empresarial que abordan tanto los temas de la negociación como la manera de tratarlos.

La Ley del 4 de mayo de 2004 sobre el diálogo social reconfigura el sistema de negociación colectiva modificando las condiciones de validez de los acuerdos, permitiendo a las empresas contravenir a los acuerdos sectoriales, y, por último, introduciendo unas nuevas modalidades de negociación en las empresas y en los territorios (37). Se inspira de la posición común sobre «las vías y los medios de la negociación colectiva» aprobada en 2001 por todos los agentes sociales, excepto la CGT. Este documento esboza un nuevo reparto de roles entre la ley y la negociación colectiva distinguiendo el ámbito del legislador, el ámbito propio de la negociación y un ámbito compartido. Reconoce también el principio de acuerdo mayoritario en las empresas.

2. *Una gestión paritaria bajo control*

Asimismo, la gestión paritaria constituye una de las peculiaridades del modelo galo de relaciones laborales. Se trata de un dispositivo que reúne a unos representantes patronales y sindicales para asegurar conjuntamente una misión de interés general en el ámbito laboral. Creado en el ámbito de las relaciones laborales (Consejo de «prud'hommes» en 1848, caja de jubilación obrera y campesina en 1910, Consejo nacional económico en 1924), conoce un notable desarrollo en las instituciones de protección social que se ponen en marcha a partir de la Liberación (1944). Hasta entonces, los modelos de orga-

(37) G. BORENFREUND, A. LYON-CAEN, M-A. SOURIAU y I. VACARIE, *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, Dalloz.

nización eran diversos. «La gestión patronal, la gestión obrera y el mutualismo conviven con una gestión tripartita, generalmente vinculada a la participación financiera y/o a una intervención de salvaguardia del Estado» (38). El llamamiento a los agentes sociales para gestionar en nombre de los interesados la Seguridad social creada en 1945 es pensada, sin embargo, en unos términos de democracia social. Según Friot (1997), esta noción hace referencia a unas instituciones financiadas por las cotizaciones sociales, consideradas como un elemento del salario, y gestionadas mayoritariamente por los interesados, en las cuales la tutela del Estado no se sustituye al poder de gestión de las cajas.

Así, la gestión paritaria se impone con los regímenes complementarios de jubilación y sobre todo con la UNEDIC (Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) (39). El sustantivo solo aparece de manera tardía y será divulgado al inicio de los años 1960 por André Bergeron, una de las figuras del modelo paritario. Es preciso recordar que la UNEDIC ha sido presidida en alternancia por los sindicatos y la patronal entre 1959 y 1990 (40). La gestión paritaria es, por lo tanto, un producto de la práctica contractual y de unas decisiones del poder político. Constituye una perfecta ilustración de la institucionalización paradójica del sistema de relaciones laborales francés, un procedimiento que pretende estructurar, a través de la combinación de unos intereses distintos y organizados, la relación capital/trabajo para asociar la representación y la producción de bienes colectivos o de reglas establecidas en el interés general» (41). Los agentes sociales tienen dificultades para concluir unos pactos sociales, aunque gestionen numerosas instituciones del Estado de bienestar. Por la presencia antigua del Estado en la gestión de la Seguridad social y su intervención creciente en la UNEDIC, ciertos observadores consideran que de trata cada vez más de una gestión paritaria virtual.

En este sentido, el modelo paritario tiene sus límites y hablar de crisis de dicho modelo se ha convertido en algo habitual. En realidad, los agentes sociales carecen de autonomía en la gestión paritaria, ya que el Estado se ha convertido en el actor principal. Se piensa a menudo que todas las grandes reformas de la Seguridad social y de la UNEDIC han sido impuestas y decididas por el Estado. Sean cual sean los poderes delegados a los agentes so-

(38) L. DUCLOS (2006), *Paritarismes et institutions*, Thèse de Doctorat, IEP de Paris, pág. 58.

(39) Unión Nacional Interprofesional para el Empleo en la Industria y el Comercio.

(40) A. BERGERON (2004), *Assurance-chômage: le récit d'André Bergeron*, Les Etudes sociales et syndicales, site de l'IST.

(41) L. DUCLOS (2006), *Paritarismes et institutions*, Thèse de Doctorat, IEP de Paris, pág. 19.

ciales, se hace un llamamiento sistemático al Estado en caso de problema, especialmente porque los sindicatos tienen dificultades para asumir las reformas impopulares. La gestión paritaria sólo sería una ficción y, en el mejor de los casos, se trataría de un tripartidismo. La tutela cada vez más estrecha del Estado sobre las instituciones paritarias constituye un argumento que viene fortalecer semejante análisis. No obstante, ¿Se puede deducir de todo ello que asistimos a la marginación de los agentes sociales en las instituciones? En realidad, focalizándose en las cuestiones puramente organizacionales o reglamentarias, el modelo paritario parece ser una ficción, pero si se toma en consideración el peso de las organizaciones en la regulación global y sectorial del sistema de protección social, su papel sigue siendo apreciable.

Las instituciones paritarias componen una esfera de regulación compartida de lo social situada entre el mercado y el Estado. A la Liberación, señalan la voluntad del poder político de asociar a los agentes sociales en la definición de la política social y en la responsabilidad de la gestión de los organismos que forman el Estado de bienestar. La organización administrativa de la Seguridad social manifiesta esta voluntad de confiar a los interesados y, más especialmente, a los representantes de los trabajadores, la tarea de gestionar unas misiones de servicio público asumiendo los derechos sociales de los trabajadores. No obstante, las relaciones entre el Estado y los agentes sociales en el ámbito paritario son complejas. Nunca se ha tratado, ni de autonomía, ni de independencia. El Estado jamás ha abdicado su soberanía en la política social. Es un principio que se halla en el centro del modelo social francés. El hecho de haber elegido el trabajo como piedra angular de la arquitectura del sistema le impone, sin embargo, componer con los agentes sociales para su administración y su evolución. Este rol no se ejerce principalmente en los consejos de administración de las instituciones paritarias sino en su regulación global y sectorial en la cual la influencia de las organizaciones sindicales y patronales es incuestionable.

Desde los años 1970, todas las reformas han supuesto unos compromisos más o menos tácitos con los agentes sociales, o, por lo menos, con una parte de ellos. Es el caso en 1984 en la UNEDIC y se confirma en las reformas siguientes del seguro por desempleo. Sucede lo mismo tanto con las reformas de las pensiones de 1993 como con el seguro de enfermedad. «A partir del momento en que los seguros sociales son gestionados por los agentes sociales, ninguna reforma puede ser impuesta por el gobierno» (42). La reforma

(42) B. PALIER (2006), «Les modèles de l'Etat-providence et le système français. Le système français de protection sociale: architecture et évolutions», *Cahiers français*, n.º 330, janvier-février, pág. 11.

de las pensiones de 2003 solo ha podido hacerse gracias al acuerdo de la CFDT, de la CFTC y de la CGC. Por lo tanto, si el Estado controla la fijación de la tasa y de las prestaciones, no se puede comprender la lógica de sus decisiones haciendo abstracción de los agentes sociales. Si se puede concluir a la existencia de un tripartidismo en la Seguridad social, este punto de vista parece excesivo para los organismos paritarios provenientes de la negociación colectiva en el seno de los cuales los agentes sociales han podido mantener una autonomía relativa pero real.

VIII. LOS SINDICATOS GALOS ANTE LAS TRANSFORMACIONES DEL MUNDO LABORAL

El sindicalismo galo se enfrenta además a las transformaciones del mundo laboral con la mutación del trabajo y la instauración de un nuevo modelo laboral, lo que acaba influyendo sobre el propio sindicalismo.

1. *La mutación del trabajo*

Tres evoluciones han afectado el universo laboral. La primera concierne la organización del trabajo y manifiesta los efectos del nuevo productivismo, obligando a optimizar sin cesar el proceso productivo. Las empresas han desplegado múltiples estrategias para sustituir al paradigma del taylorismo industrial unas nuevas formas de racionalización, es decir un productivismo reactivo que asocia la polivalencia, la poli-competencia, el trabajo en equipo, el tiempo justo, la satisfacción total del cliente y el uso de las nuevas tecnologías. Esta organización del trabajo retoma los principios de un sistema de producción inicialmente experimentado en las fábricas de Toyota durante los años 1960. El toyotismo había comprendido el interés del grupo, por una parte, y de la responsabilidad individual, por otra parte, en el fomento de la productividad. Introduce la polivalencia y simplifica la línea jerárquica, con el objetivo de flexibilizar la organización demasiado rígida del taylorismo y del fordismo. Si, con las nuevas formas de organización, los trabajadores han ganado en autonomía, las encuestas sobre las condiciones de trabajo indican también una intensificación del trabajo y de la presión mental. Los trabajadores deben satisfacer cada vez más rápidamente a las normas de producción y a las demandas. Esta intensificación del trabajo se paga hoy en día por un deterioro de las condiciones de trabajo, una dureza física y psíquica

creciente, y un incremento de las enfermedades profesionales, tales como los trastornos músculo-esqueléticos.

La segunda evolución está vinculada al desarrollo de la relación de servicio en las actividades económicas. Se tiende a olvidar que, en Francia, la parte del empleo terciario en la población activa ha superado el 70 por 100 y que los obreros se reparten de manera casi idéntica entre el sector industrial y el sector terciario. Verdadero cambio estructural, la terciarización no ha producido un mundo único. De un país a otro, incluso de un sector a otro, los tipos y las modalidades son extremadamente variadas y oscilan entre unas prestaciones formalizadas a las empresas y a los servicios sociales, la movilización de una mano de obra muy cualificada y el uso de unos trabajadores sin formación y mal pagados. No obstante, a pesar de semejante heterogeneidad, sigue siendo una transformación que afecta de manera determinante al significado del trabajo. A la diferencia de la actividad industrial, la relación de servicio constituye un trabajo de coproducción que compromete a la vez al que ofrece y al que demanda, sin que sea posible desvincular el servicio de los que lo producen (43).

La tercera evolución concierne los nuevos modos de valorización del trabajo, es decir el paso del modelo de la cualificación al modelo de la competencia. El modelo de la cualificación se fundamenta en la estabilización de una relación que permite deducir, casi mecánicamente, los mínimos salariales. La gestión exige del asalariado fordista que se pliegue a las exigencias de conformidad, que acepte la subordinación y que se someta al control y a la evaluación a través de unas reglas impersonales. Todo ello se ve compensado por una progresión de carrera continua. El modelo de la competencia, que aparece en los años 1980, valoriza otras dimensiones: movilización subjetiva, confianza, organización aprendedora, personalización de la evaluación. Se basa en el compromiso y en la movilización de los trabajadores y valoriza la cooperación, la autonomía y la responsabilidad. La cuestión de una evaluación individualizada se halla en el centro de este segundo modelo. Incluso si conviene relativizar esta evaluación y si el modelo de la competencia no ha hecho desaparecer la referencia a las cualificaciones, se trata de un cambio de los modos de reconocimiento del valor del trabajo y modifica tanto las formas de la negociación colectiva como las de la acción colectiva. La transformación de la norma de empleo traduce este cambio.

(43) J.-L. LAVILLE (2005), *Sociologie des services: entre marché et solidarité*, Paris, Eres.

2. *Un nuevo modelo laboral*

En el frente del empleo, los cambios son igualmente notables (44). Más allá de la constatación de una desestabilización de la norma del empleo que se ha constituido lentamente en los años de crecimiento económico, el uso extensivo de las formas precarias de empleo ratifica más generalmente la «desestandarización del trabajo». Al antiguo trabajo caracterizado por la estandarización del contrato, del espacio laboral y del tiempo, se sustituye un «subempleo flexible, plural, descentralizado y lleno de riesgos» (45). El nuevo productivismo no respeta las reglas instauradas que enmarcaban el contrato y el mercado laboral. Las nuevas formas particulares de empleo se parecen más a las antiguas formas de contratación, «cuando el estatus del trabajador desaparecía ante las obligaciones del trabajo».

Se produce así una fragmentación creciente del mercado laboral que dirige hacia los segmentos más desfavorecidos las personas que carecen de títulos, de experiencia y de capital social, es decir de redes relacionales susceptibles de ayudar a integrar duraderamente el mercado laboral» (46). Las figuras de estos marginales del mundo laboral son múltiples y bien conocidas. Se pueden citar, por ejemplo, los trabajadores pobres incapaces de atender, gracias a sus propios ingresos, a sus necesidades básicas, o la mano de obra poco cualificada, empleada de manera flexible en unos sectores como el de la hostelería, la construcción o el comercio. El desarrollo del tiempo parcial forma parte de este movimiento. Lejos de contribuir a la lucha contra el desempleo, insta un subempleo flexible en nombre del ajuste necesario del trabajo a las fluctuaciones de la actividad empresarial. En constante aumento a lo largo de los últimos años, la fórmula es ampliamente utilizada en el sector servicios, entre otros factores, para ahorrar dinero y aumentar la flexibilidad de la gestión. Más del 80 por 100 de los empleos a tiempo parcial están ocupados actualmente por las mujeres (47).

Esta evolución se acompaña de un segundo hecho fundamental que afecta a las trayectorias profesionales de los individuos. Cada vez menos continuas, conducen más que antes al desempleo. En el inicio de la década del

(44) M. MARUANI y E. REYNAUD (2004), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.

(45) U. BECK (2001), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion, pág. 304.

(46) A. BEVORT, M. LALLEMENT y C. NICOLE-DRANCOURT (2006), «Flexisécurité: la protection de l'emploi en débat», *Problèmes politiques et sociaux*, n.º 931.

(47) C. NICOLE-DRANCOURT (2004), «Les usages sociaux de l'emploi à temps partiel dans les trajectoires de vie contemporaines», en GRIOT, *Figures du temps. Les nouvelles temporalités du travail et de la formation*, Paris, L'Harmattan, págs. 65-78.

2000, un poco más del 16 por 100 de los activos estaban concernidos cada año por un cambio de situación en el mercado laboral. Esta cifra, que puede parecer limitada, no ha dejado de aumentar desde la mitad de los años 1970 (48). Para ser más precisos, conviene distinguir dos tipos de movilizaciones: externa e interna. En marzo de 2002, sobre los tres millones de personas que han abandonado la empresa en la que trabajaban un año antes, una cuarta parte se halla en el desempleo, la mitad ha sido contratada por otra empresa y una quinta parte ha conocido una movilidad interna (49). Mientras que este último tipo de movilidad apenas ha conocido oscilaciones durante la última década, la movilidad externa no ha cesado de aumentar.

Los asalariados cuyas trayectorias profesionales son erráticas se enfrentan a una cobertura social deficiente. Cuando la duración de la actividad realizada es demasiado corta o cuando no gozan del estatus de parado indemnizado, los trabajadores víctimas de la inestabilidad en el empleo no pueden, por ejemplo, beneficiarse del seguro por enfermedad. Cuando han sido alejados duraderamente del mercado laboral, numerosos parados tampoco pueden pretender recibir las indemnizaciones por desempleo. Actualmente, solamente la mitad de los desempleados se beneficia de ello y una décima parte percibe una forma de ayuda en nombre del régimen de solidaridad concedido por el Estado (50). Para numerosos trabajadores, el modelo de una vida marcada por tres secuencias autónomas y sucesivas (escuela, vida laboral, jubilación) se difumina para ser sustituido por unas carreras profesionales hechas de frecuentes vaivenes entre el sistema educativo, la empresa y la inactividad.

Sin que sea necesario multiplicar las ilustraciones, aparece claramente que las metamorfosis del régimen del trabajo y del empleo son consecuentes y suponen más que una simple transformación de las normas en vigor en el mercado laboral. Significan el agotamiento de un convenio salarial forjado en el siglo XX. Más allá, esta precarización, individualización, la terciarización y fragmentación del mundo laboral provoca una crisis del sindicalismo galo que se muestra incapaz de adaptarse con rapidez a estos retos. Su organización centralizada, su predilección por la ideología, su funcionamiento burocrático y su defensa de los trabajadores protegidos, hacen que sea inca-

(48) J.-F. GERME, S. MONTCHATRE y F. POTTIER (2003), *Les mobilités professionnelles: de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Paris, La Documentation française.

(49) T. AMOSSE (2003), «Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle», *Insee Première*, n.º 921.

(50) CERC (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Rapport n.º 5, Paris, La Documentation française.

paz de atraer a los trabajadores precarios y a los asalariados de las pequeñas y medianas empresas que se sienten indefensos ante la patronal.

IX. LOS SINDICATOS GALOS ANTE LA CONSTRUCCIÓN EUROPEA

Asimismo, los sindicatos galos se enfrentan a la construcción europea. Desde sus orígenes, dicha construcción, a pesar de estar orientada principalmente por unos objetivos de integración en el mercado único, consta de una dimensión social cuyo contenido e instrumentos no han dejado de extenderse. Esta dimensión social consta de una serie de reglas legislativas (directivas-reglamentos) y contractuales (acuerdos-marco) así como de unos instrumentos más flexibles e informales, entre los cuales algunos provienen del diálogo social, que vienen desarrollándose entre los sindicatos y la patronal europea. La construcción social comunitaria presenta, además, una fuerte singularidad con respecto a la de los Estados miembros. Esta singularidad es difícil de aprehender porque los marcos cognitivos y las referencias prácticas de los actores siguen siendo nacionales. Cabe señalar que las instituciones políticas europeas no pueden ser consideradas como elementos que forman parte de un Estado, ya que carecen de sus competencias, de su autoridad y de sus recursos financieros.

En la medida en que los representantes europeos de los trabajadores y de los empresarios provienen de los sindicatos nacionales, se hallan todavía en una fase de organización e intentan fortalecer su legitimidad y organizar sus relaciones respectivas. Los espacios de regulación no están todavía bien delimitados y los objetos siguen siendo indeterminados. En cuanto a los procedimientos e instrumentos, la pluralidad observada dentro de los Estados es incomparable con la creatividad de la que hacen gala las instituciones y los actores europeos: diálogo social, método de coordinación y *hard law* y *soft law*, que producen directivas, reglamentos, informes, recomendaciones, cartas o líneas directrices. Esta pluralidad es la señal de la escasa estabilidad de los procedimientos, a menudo experimentales, que aspiran a establecer unas formas de regulación adaptadas a los objetivos de la Unión europea, a las expectativas de los Estados miembros así como a su diversidad institucional y normativa.

Tres categorías de actores participan en la construcción europea: los sindicatos, la patronal y las administraciones públicas, sabiendo que la regulación social comunitaria consta de dos dimensiones esenciales: la acción legislativa iniciada por las autoridades y los dispositivos de diálogo social cuyos actores representativos de los asalariados y de la patronal son los

principales protagonistas. Se le añaden unas políticas de coordinación conducidas por las instancias europeas y la acción de los comités de empresa europeos. En la práctica, estos procesos, que proponen un marco para aproximar las políticas nacionales así como extender y consolidar las prácticas de acompañamiento del desarrollo de las empresas multinacionales, se cruzan y se entremezclan.

X. CONCLUSIÓN

En definitiva, los análisis del sindicalismo dan lugar a una literatura abundante. Entre las múltiples explicaciones de la crisis del fenómeno sindical galo, algunas pueden ser denominadas de estructurales, en la medida en que hacen referencia a la evolución de la población activa, a la desindustrialización, a la terciarización, a la feminización o a la crisis económica. Estos factores no explican, sin embargo, la precocidad y la intensidad del declive sindical francés ni su difusión en todos los sectores de actividad. Se observa una tendencia creciente a abandonar la explicación única, aunque se privilegien ciertas dimensiones del fenómeno. Así, Andolfatto y Labbé (2000 y 2006) subrayan la importancia de la politización y de la división, pero, insisten igualmente sobre la explicación organizacional.

Según Pernot (2006), el caso sindical francés es singular. Los incentivos para afiliarse son casi inexistentes, los convenios colectivos no están reservados a los afiliados tal y como sucede en los países escandinavos, los sindicatos no están implicados en la gestión de los servicios sociales o en el organismo encargado de gestionar el desempleo y no están tan vinculados a la economía social. En los países que cuentan con más afiliados, los sindicatos se implican en la gestión de estos organismos, como sucede en Bélgica, o los han creado ellos mismos. Incluso cuando estos seguros cubren a los no afiliados, los trabajos comparativos muestran que aseguran una tasa de sindicalización adicional del 20 al 30 por 100 con respecto a los países cuyos seguros están gestionados por las administraciones públicas. La explicación utilitarista tiene, por lo tanto, un cierto fundamento, aunque no sea suficiente para explicar la singularidad francesa.

La debilidad numérica crónica parece estar vinculada a la elección de un sindicalismo ideológico y militante así como a una afiliación selectiva, que resulta de una concepción esencialista de la representación (51) que no se

(51) P. ROSANVALLON (1988), *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Paris, Calman Lévy.

basa sobre el número. Olson ha caracterizado la lógica utilizada en la política de afiliación: «los emprendedores políticos que intentan organizar una acción colectiva tienen más probabilidades de conocer el éxito si organizan unos grupos relativamente homogéneos. Los dirigentes tendrán interés en utilizar el adoctrinamiento y la afiliación selectiva con el fin de incrementar la homogeneidad del grupo» (52). Tanto la CGT como la CFTC-CFDT han seguido, con una cierta constancia, estos principios. La selección ha tomado diversas formas y justificaciones, pero las organizaciones han procurado siempre garantizar su homogeneidad (53). En un contexto marcado a la vez por el pluralismo, que se ha convertido en dispersión, y las escasas ventajas sociales y materiales procuradas por la militancia, la ideología constituye a menudo la principal motivación de la acción militante sindical.

La crisis de los años 1980 indica, no obstante, que este modelo sindical no consigue reproducirse. El declive de los afiliados se corresponde, inicialmente, al agotamiento de los incentivos ideológicos, ya que la crisis hace vacilar las certidumbres militantes. El compromiso ideológico se transforma en un rechazo de la politización. La crisis del sindicalismo da cuenta sobre todo de una crisis de sentido de la acción sindical. Los retrocesos de la sindicalización aparecen igualmente como un rechazo de la identidad obrera que los sindicatos han continuado afirmando, mientras que el obrero ha dejado de aparecer como la figura de referencia en el mundo laboral. «La capacidad de cristalización identitaria», las capacidades de atracción, incluso de modelización cultural» (54) que la organización asociativa daba a la clase obrera, han dejado de funcionar. Las creencias, los significados compartidos y las instituciones que fundaban su forma sindical y su proyecto, y que legitimaban su modo de organización y sus normas así como su presunta representatividad, ya no existen. La crisis del sindicalismo francés atestigua fundamentalmente de un grave déficit de legitimidad democrática.

Pero, la democracia social sólo cobra sentido y tiene una oportunidad de ver la luz si aquellos que defienden la democracia en el ámbito laboral son reflexivos y saben sacar todas las consecuencias de sus propios errores. Para ello, es preciso plantear la cuestión de la representatividad sindical. Lejos de proteger sistemáticamente a unas organizaciones que disponen de pocos militantes y afiliados, esta conquista de la historia que constituye un principio

(52) M. OLSON (1983), *Grandeur et décadence des nations*, Paris, Bonnell, págs. 45-56.

(53) A. BEVORT (1994), «Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif: le cas de la CFTC-CFDT», *Mouvement social*, n.º 169, octubre-décembre, págs. 109-136.

(54) M. VERRET (1989), «Où en est la culture ouvrière aujourd'hui?», *Sociologie du travail*, n.º 1, pág. 127.

de representatividad irrefragable plantea numerosos problemas. Esta manera de conceder la legitimidad ha podido tener cierto sentido mientras el Estado arbitra realmente las relaciones laborales en los niveles más decisivos y, sobre todo, mientras el sindicalismo era capaz de dirigir una movilización social en nombre de los intereses, de las aspiraciones y de los valores de los trabajadores.

Pero, desde la mitad de los años 1970, una verdadera revolución silenciosa ha sancionado la obsolescencia de un modelo de delegación por la *fides implicita*. Las coordinadoras de los años 1980 han impulsado un nuevo tono: en numerosas profesiones, la acción colectiva solo ha cobrado sentido tomando en consideración los puntos de vista individuales y no limitándose a los antiguos modelos de delegación basados en los valores de unanimismo y de comunitarismo fusional. La participación de los trabajadores en las elecciones profesionales es otro signo tangible de un afecto de estos últimos hacia un sindicalismo democrático. Y, por último, será necesario que los trabajadores sin empleo estén mejor representados por las organizaciones que, actualmente, abren sus puertas muy tímidamente y de manera desigual a los excluidos del sistema productivo.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- AMOSSE, T. (2003): «Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle», *Insee Première*, n.º 921.
- ANDOLFATTO, D. (2007): *Les syndicats en France*, Paris, La Documentation française.
- ANDOLFATTO, D. y D. LABBE (2000): *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte.
- ANDOLFATTO, D. y D. LABBE (2006): *Histoire des syndicats (1906-2006)*, Paris, Seuil.
- ANDOLFATTO, D. y D. LABBE (2007): *Les syndiqués en France, Qui? Combien? Où?*, Paris, Liaisons.
- BARBIER, J.-C. y B. THERET (2004): *Le nouveau système français de protection sociale*, Paris, La Découverte.
- BECK, U. (2001): *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion.
- BERGERON, A. (2004): *Assurance-chômage: le récit d'André Bergeron*, Les Etudes sociales et syndicales, site de l'IST.
- BETHOUX, E. y A. JOBERT (2004): «Regards sur les relations professionnelles nord-américaines et européennes: évolutions et perspectives», *Sociologie du travail*, n.º 46, págs. 261-270.
- BEVORT, A. (1994): «Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif: le cas de la CFTC-CFDT», *Mouvement social*, n.º 169, octobre-décembre, págs. 109-136.

- BEVORT, A. (1995): «Compter les syndiqués, méthodes et résultats. La CGT et la CFDT, 1945-1990», *Travail et Emploi*, n.º 62, 1, págs. 40-62.
- BEVORT, A., M. LALLEMENT y C. NICOLE-DRANCOURT (2006): «Flexisécurité: la protection de l'emploi en débat», *Problèmes politiques et sociaux*, n.º 931.
- BORENFREUND, G., A. LYON-CAEN, M.-A. SOURIAU y I. VACARIE: *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, Dalloz.
- BORENFREUND, G. y M.-A. SOURIAU (2003): «Les rapports de la loi et de la convention collective: une mise en perspective», *Droit social*, n.º 1.
- BOURDIEU, P. (1999): «Pour un mouvement social européen», *Le Monde diplomatique*, juin, págs. 16-17.
- CASTEL, R. (1995): *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- CERC (2005): *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Rapport n.º 5, Paris, La Documentation française.
- CLEGG, R. (1970): *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford, Basil Blackwell.
- COMMAILLE, J. y B. JOBERT (1998): *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ.
- COMMONS, J. R. et al. (1918-1935): *History of Labour in the United States*, New York, Macmillan.
- DIDRY, C. (2002): *Naissance de la convention collective*, Paris, EHESS.
- DREYFUS, M. (1995): *Histoire de la CGT*, Paris, Editions Complexe.
- DUCLOS, L. (2006): *Paritarismes et institutions*, Thèse de Doctorat, IEP de Paris.
- FLANDERS, A. (1968): «Eléments pour une théorie de la négociation collective», *Sociologie du travail*, n.º 1.
- FOX, A. (1975): «Collective Bargaining, Flanders, and the Webb», *British Journal of Industrial Relations*, vol. XIII, n.º 2.
- GERME, J.-F., S. MONTCHATRE y F. POTTIER (2003): *Les mobilités professionnelles: de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Paris, La Documentation française.
- GIVORD, P. (2005): «Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes», *Economie et statistiques*, n.ºs 388-389, págs. 129-143.
- GROUX, G. y R. MOURIOUX (1991): *Crises, pratiques, effectifs et structures. Approche sur la longue durée*. Paris, Cevipof.
- HYMAN, R. (2001): *Understanding European Trade Unionism, Between Market, Class and Society*, London, Sage Publication.
- IRES (1992): *Syndicalismes. Dynamiques des relations professionnelles. Grande Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France*, Paris, Dunod.
- JULLIARD, J. (1988): *L'autonomie ouvrière*, Paris, Gallimard.
- LABBE, D. (1996): *Syndicats et syndiqués en France*, Paris, L'Harmattan.
- LALLEMENT, M. (2008): *Sociologie des relations professionnelles*. Paris, La Découverte.
- LAVILLE, J.-L. (2005): *Sociologie des services: entre marché et solidarité*, Paris, Eres.

- LEHMBRUCH, G. (1977): «Liberal Corporatism and Party Government», *Comparative Political Studies*, 10.
- MARUANI, M. y E. REYNAUD (2004): *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- NICOLE-DRANCOURT, C. (2004): «Les usages sociaux de l'emploi à temps partiel dans les trajectoires de vie contemporaines», en GRIOT, *Figures du temps. Les nouvelles temporalités du travail et de la formation*, Paris, L'Harmattan, págs. 65-78.
- OCDE (2004): «Améliorer les compétences: la formation permet-elle d'accéder à des emplois plus nombreux et meilleurs?», *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, Editions de l'OCDE, págs. 201-244.
- OLSON, M. (1983): *Grandeur et décadence des nations*, Paris, Bonnell.
- OLSON, M. (1978): *La logique de l'action collective*, Paris, PUF.
- PALIER, B. (2006): «Les modèles de l'Etat-providence et le système français. Le système français de protection sociale: architecture et évolutions», *Cahiers français*, n.º 330, janvier-février.
- PERLMAN, S. (1922): *History of Trade Unionism in the Unites States*, New York, MacMillan.
- PERNOT, J.-M. (2005): *Syndicats: lendemains de crise?*, Paris Folio-Le Monde actuel.
- PIOTET, F. (2002): *La révolution des métiers*, Paris, PUF.
- PIZZORNO, A. (1978): «Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict», en C. GROUCH y A. PIZZORNO, *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, New York, Holmes & Meier, págs. 277-298.
- PROST, A. (1964): *La CGT à l'époque du front populaire, 1934-1939, essai de description numérique*, Paris, Armand Colin.
- PUTNAN, R. (2000): *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Society*, Princeton, Princeton University Press.
- RAMAUX, C. (2006): *Eloge de la stabilité*, Paris, Mille et une Nuits.
- REYNAUD, J. D. (1975): *Les syndicats en France*, Paris, Point-Seuil.
- ROSANVALLON, P. (1988): *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Paris, Calman Lévy.
- SCHMITTER, P. (1974): «Still the Century of Corporatism?», *The Review of Politics*, 36, págs. 85-131.
- SEGRESTIN, D. (1975): «Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe: pour une sociologie de la CGT», *Sociologie du travail*, n.º 2.
- STREECK, W. y L. KENWORTH (2005): *Theories and Practices of Neocorporatism*, en Thomas JANOSKI et al., *A Handbook o Political Sociology: States, Civil Societies and Globalization*, New York, Cambridge University Press.
- TIXIER, P.-E. (1992): *Mutation ou déclin du syndicalisme? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF.
- TOURAINÉ, A. (1965): *Sociologie de l'action*, Paris, Seuil.
- TOURAINÉ, A., M. WIEVIORKA y F. DUBET (1984): *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard.
- TOURAINÉ, A. (1996): «L'ombre du mouvement», en A. TOURAINÉ, F. DUBET, D. LAPEYRONNIE, F. KHOSROSKHAVAR y M. WIEVIORKA, *Le grand refus. Réflexions sur la grève de 1995*, Paris, Fayard.

- URTEAGA, E. (2007a): «El modelo escandinavo y su transposición en los países europeos», *Revista de relaciones laborales: Lan Harremanak*, n.º 16, págs. 59-80.
- URTEAGA, E. (2007b): «Relaciones laborales, creación de empleo y crecimiento económico», *Revista de relaciones laborales: Lan Harremanak*, n.º 17, págs. 275-296.
- URTEAGA, E. (2009a): «Las instituciones representativas del personal en Francia», *Información Laboral*, n.º 9, págs. 2-19.
- URTEAGA, E. (2009b): *Las relaciones laborales en Francia*, en imprenta, Alicante, Editorial Club Universitario.
- VERRET, M. (1989): «Où en est la culture ouvrière aujourd'hui?», *Sociologie du travail*, n.º 1.
- VISSER, J. (1995): *Trade Unions from a comparative perspective*, en J. VAN RUYSEVELDT, R. HUISKAMP y J. VAN HOOF, *Comparative Industrial & Employment Relations*, London, Sage Publications.
- VISSER, J. (2006): «Union membership statistics in 24 countries», *Monthly Labor Review*, janvier, págs. 38-49.
- WEBB, S. y B. WEBB (1897): *Industrial Democracy*, London, Longmans, Green & Co.