

MARTA SEGURA SAEZ

# Sistemas de relaciones laborales internacionales: La brecha entre el modelo nórdico y España

---

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por el Dr. Rafael Böcker Zavaró

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



Tarragona  
2014



## Índice

1. Glosario.....	5
2. Introducción.....	7
3. Definiciones y conceptos sobre las relaciones laborales.....	9
4. Contextualización. Modelos de relaciones laborales en la UE.....	12
4.1. Modelo anglosajón.....	12
4.2. Modelo alemán (centro europeo).....	13
4.3. Modelo latino (sur europeo).....	15
5. Modelo de España hasta la crisis. Características y evolución.....	17
6. Modelo nórdico. Características y evolución.....	23
6.1. Suecia.....	23
6.2. Dinamarca.....	31
6.3. Finlandia.....	33
6.4. Noruega.....	35
6.5. Islandia.....	38
7. España y países nórdicos: ¿una dicotomía?.....	39
7.1. Afiliación sindical.....	40
7.2. Salario Base.....	42
7.3. Financiación de la protección universal.....	44
7.4. Gasto Público.....	46
7.5. Población e inmigración.....	48
8. La crisis económica en España y Europa.....	52
8.1. Efectos de la crisis en España.....	52
8.2. Efectos de la crisis en Europa.....	56
8.3. Soluciones adoptadas de forma general.....	58
9. Conclusiones.....	61
10. Bibliografía.....	66
11. Anexos.....	72
11.1. Periódicos consultados.....	72
11.2. Investigaciones europeas.....	73
11.3. Bases de datos.....	74
11.4. Otros.....	74



## 1. Glosario

ABI: Acuerdo Básico Interconfederal

AF: Federación de Asociaciones Profesionales Noruegas

AI: Acuerdo Interconfederal

AIE: Acuerdo Interconfederal para la Estabilización del Empleo

AKAVA: Confederación de Sindicatos de Trabajadores Profesionales de la Enseñanza

AMI: Acuerdo Marco Interconfederal

AINC: Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

ANE: Acuerdo Nacional de Empleo

CCOO: Comisiones Obreras

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CNT: Confederación Nacional del Trabajo

ET: Estatuto de los Trabajadores

HSH: Federación de las Empresas Noruegas del Comercio y los Servicios

IEE: Instituto de Estudios Económicos

I+D: Investigación y desarrollo

INE: Instituto Nacional de Estadística

INEM: Instituto Nacional de Empleo

INSALUD: Instituto Nacional de Salud

INSERSO: Instituto Nacional de Servicios Sociales

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

IS: Impuesto sobre Sociedades

IVA: Impuesto sobre el Valor Añadido

KT: Comisión para la Administración Local

LO: Landsorganisationen i Sverige / Confederación de Sindicatos Noruegos

NHO: Confederación de los Negocios y de la Industria Noruega

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

PCE: Partido Comunista Español

PIB: Producto Interior Bruto

PSOE: Partido Socialista Obrero Español

PP: Partido Popular

PT: Confederación de Empresas del Comercio y de los Servicios

RRHH: Recursos Humanos

RRL: Relaciones Laborales

SAF: Svenska Arbetsgivareföreningen

SAK: Central de Sindicatos Finlandeses

SOVI: Subsidio Obligatorio de Vejez e Invalidez

STTK: Confederación Finlandesa de Asalariados

TT: Confederación de Asociaciones Empresariales

URRS: Unión Soviética

VTML: Agencia de Empleadores del Estado

YS: Confederación de Sindicatos Profesionales

## 2. Introducción

### **Tema de investigación:**

El tema de esta investigación se centra en las relaciones laborales internacionales. Esto implica, a grandes rasgos, una amplia visión sobre el desarrollo de las relaciones humanas en el ámbito del trabajo. Asimismo, es una temática que abarca el estudio de la evolución de los diferentes actores sociales: los sindicatos, las patronales y el Estado. Con el fin de acordar políticas y normativas que protejan a los trabajadores, a la vez que mantienen el interés de los empresarios para que continúen creando empleo, los actores sociales se ven obligados a negociar. De esa manera, nacen las bases del Estado de Bienestar.

El hecho de que el tema exija una visión “internacional” lleva implícita la comparación entre las diferentes formas de gestión de las relaciones laborales, cosa que he tenido en cuenta a la hora de delimitar la dirección que tomaría esta investigación.

### **Objeto de estudio:**

Concretamente, a lo largo del proyecto definiré y compararé el sistema de relaciones laborales español con el sistema de relaciones laborales de los países nórdicos, dando breves pinceladas al contexto europeo. En otras palabras, el objeto de estudio se centra en Europa y consistirá en la comparación de la evolución que han tenido ambos modelos, desde su consolidación hasta la última recesión económica, para acabar con una reflexión al respecto.

En definitiva, la finalidad de esta investigación es contrastar el modelo que popularmente es conocido como el que mejor funciona a nivel europeo con el modelo de España, un Estado que ha sufrido de forma drástica el impacto de los cambios del mercado en los últimos tiempos. Así, después de observar detenidamente las diferencias, nos será más fácil comprender la razón o razones por la cual un modelo consigue mejores resultados que el otro.

### **Metodología:**

Para llevar a cabo esta investigación he recurrido a las fuentes secundarias. Por un lado, he analizado información documental, ya que, además de ser un medio económicamente

asequible, entre sus ventajas se encuentra la facilidad de acceso al material. Dicho esto, principalmente he recogido información de notas de prensa, revistas sociológicas, investigaciones, informes oficiales de organismos públicos, libros, etc.<sup>1</sup>

En segundo lugar, he utilizado la estadística como información cuantitativa, cuyo punto positivo es la fácil accesibilidad a un mayor volumen de información para su posterior análisis. Otra ventaja, es la objetividad que nos pueden aportar los datos numéricos, en especial, si hacemos referencia a la tasa de desempleo, actividad, residentes, etc. Para ello y con el fin de garantizar la fiabilidad de los datos obtenidos, he llevado a cabo un análisis de los mismos a través de las bases oficiales de datos, como el INE o el Eurostat.

### **Justificación:**

Es un tema muy vinculado a mi grado, motivo por el cual lo escogí como primera opción. Además, considero que comprender nuestro sistema de relaciones laborales y el resto, forma parte de los conocimientos básicos que he de adquirir de cara a afrontar mi futuro profesional. El hecho de estar informados sobre los diferentes modelos existentes y el poder compararlos entre sí puede ayudar a la hora de mejorar el nuestro.

En este caso, la comparación que he llevado a cabo ha sido entre el modelo español y el escandinavo. La razón no es otra que la gran diferencia que hay entre ambos sistemas, ya que mientras el primero parece estar cambiando hacia la precarización, el segundo presume de tener el Estado de Bienestar más desarrollado de toda Europa.

### **Relevancia social:**

El ámbito de las relaciones laborales está cambiando en España, y de modo general en la Unión Europea. Dada la importancia que tiene su evolución para poder desarrollar y conservar el Estado de Bienestar que poco a poco se ha ido constituyendo, he decidido estudiar esta transición con más profundidad.

Asimismo, el sistema de relaciones laborales supone la base del funcionamiento de la sociedad y según se regule la población tendrá mayor o menor facilidad para labrarse un futuro y asegurarse su calidad de vida. Estas razones, entre otras, son las que convierten las relaciones laborales internacionales en un tema relevante.

---

<sup>1</sup> En los anexos se ofrece una lista de las fuentes de información secundarias analizadas.

### 3. Definiciones y conceptos sobre las relaciones laborales.

Aclarado el objeto de mi investigación, es necesario conocer tanto el origen como el concepto más actual del término “Relaciones Laborales”. Éste tuvo sus inicios con el nacimiento de las conocidas relaciones industriales, surgidas en Inglaterra, cuya existencia cobró especial relevancia a nivel internacional en el siglo XX. Fue posteriormente cuando, en derivación de este factor, se desarrollaron otras formas de denominación y tratamiento de dichas relaciones, como: Relaciones Laborales, Relaciones de Empleo, Gestión de Recursos Humanos, Relaciones Laborales Profesionales, Relaciones Salariales, etc. Por lo tanto, se puede afirmar que el concepto que tenemos en la actualidad ha sufrido innumerables cambios desde sus orígenes.

No es fácil encontrar una definición que explique con exactitud los límites que alcanza su significado. No obstante, Kölher y Martín (2010:56) lo definieron literalmente de la siguiente manera: “las relaciones laborales comprenden las instituciones, reglas y normativas que regulan la vida social en la empresa y la economía general, la interacción entre actores individuales (empresario-empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales, con la intervención del Estado).”

Hay que añadir que en éste concepto tan abstracto no cabe incluir ni las relaciones de carácter plenamente personal que no tengan una repercusión real en el empleo, ni las decisiones empresariales en las que no puedan intervenir los trabajadores. Son ejemplos, las estrategias que establece la entidad para garantizar su competitividad en el mercado externo, o las inversiones que decide hacer. Es decir, para que una situación se considere que está en el alcance de las relaciones laborales debe de haber una conexión entre los diferentes colectivos afectados y no solo entre los miembros de uno de ellos.

Sobre este último aspecto, destaca la problemática a la que se enfrentan los actores sociales cuando se trata de delimitar el alcance de las materias susceptibles de negociación. Esto se debe a que las fronteras del concepto “Relaciones Laborales” han sido y siguen siendo muy cambiantes en el tiempo, consiguiendo una alteración constante de su alcance o significado. En ese sentido, por un lado las organizaciones sindicales, en representación de los trabajadores, y por el otro las organizaciones patronales, en representación de los intereses de los empresarios, se ven constantemente envueltos en negociaciones como consecuencia al conflicto de intereses entre ambos colectivos. Es un hecho que mientras los empresarios exigen más productividad a

menos coste, traduciéndose en la minoración de derechos de sus subordinados, los empleados piden mejoras en su vida laboral. A modo de ejemplo, entre las peticiones más usuales, por parte de éstos últimos, destacan las relativas a descansos, aumento de retribuciones, vacaciones, indemnizaciones por despido, conciliación de vida familiar y laboral, etc.

Por lo tanto, también se pueden definir las Relaciones Laborales (RLL) como la interacción de personas, grupos u organizaciones responsables de que surjan diferentes formas de regulación, como los contratos laborales, las reglas de negociación o las instituciones reconocidas legalmente, entre otras. Más concretamente, los pilares que regulan hoy en día estas relaciones son: el contrato de trabajo individual, la normativa y la jurisprudencia laboral, las relaciones sociales en la empresa y las colectivas.

Haciendo memoria histórica, en cierta manera, las Relaciones Laborales siempre han existido, si bien en una forma muy distinta a la que conocemos en la actualidad. Antes de la hoy conocida como “sociedad capitalista” ya había una especie de reglas que afectaban a la repartición de tareas, aunque se apoyaban, a diferencia de las nuestras, en la costumbre en vez de en la normativa. Según Pries (2002) son ejemplos a este aspecto la repartición de funciones entre los miembros de una familia, que se hacían según la edad y el sexo de los individuos, o las relaciones de vasallaje en la época del feudalismo, que se basaba en el intercambio de mano de obra por una cierta seguridad y bienes.

El control de estas relaciones en sentido más estricto, como ya he comentado, surgió con el capitalismo industrial. Por ese entonces, se reemplazó la costumbre y el estatus social por los contratos y las leyes laborales. Con el paso del tiempo la tendencia en materia de regulación ha sido la individualización o, en otras palabras, la regulación centrada en los intereses subjetivos de cada persona a través de los contratos, dejando cada vez más a un lado la negociación en representación de los intereses colectivos de la plantilla.

Es evidente que la evolución de la sociedad conlleva la de los conceptos “trabajo” y “Relaciones Laborales”. Actualmente, se ha disparado la velocidad de tales cambios, sobre todo, con el surgimiento de nuevos fenómenos mundiales como la globalización, flexibilización, desregulación etc. Todo ello crea una incertidumbre social que afecta principalmente a los colectivos de la clase trabajadora, que ven peligrar el

mantenimiento de los derechos que tanto han costado conseguir a lo largo de la historia de la humanidad.

En ese sentido, el marco legal que venía regulando el orden en materia laboral ha sido, en parte, sustituido por la flexibilidad que conlleva la negociación de los actores sociales. Como consecuencia, no es de extrañar que surjan conflictos y problemas para establecer el alcance de los derechos y de las obligaciones, tanto de los trabajadores como de los empresarios. (Locke et alii, 1995).

Haciendo hincapié en el fenómeno de la individualización, éste se evidencia cuando nos referimos a la “gestión de los recursos humanos”, dado que se basa en los intereses personales de cada individuo. También existen otras tendencias en lo que a la determinación del concepto de Relaciones Laborales se refiere. En primer lugar, no se puede sintetizar su alcance, por ejemplo, a un territorio concreto, ya que con el crecimiento industrial son cada vez más las dimensiones, individuos y colectivos a tener en cuenta. En segundo lugar, ya no es siempre la empresa o el centro de trabajo la unidad operativa. Y, por último, ya no sirve la concepción tradicional de Relaciones Laborales, puesto que resulta insuficiente para describir la actualidad de la división del capital y del trabajo.

A todo lo anterior, hay que añadir las nuevas modalidades de trabajo que han ido apareciendo en los últimos tiempos. El nacimiento y la rápida evolución del sector terciario han conllevado la creación de múltiples empleos y profesiones, antes inexistentes, con la finalidad de mejorar el Estado de Bienestar.

Por otra parte, hay que destacar la incorporación de la mujer en el mercado laboral, hecho relativamente reciente en el tiempo, pero que ha provocado grandes cambios en la estructura del sistema. Asimismo, también han habido modificaciones como consecuencia de la entrada masiva de población inmigrante con edad de trabajar en ciertos países, como ha pasado en el caso de España. Y, la globalización también ha supuesto una alteración drástica en el ámbito laboral, incidiendo en la dificultad de obtener una imagen clara del concepto que se intenta definir.

Regresando a la comentada individualización, ésta ha provocado la pérdida del apoyo del colectivo obrero a las organizaciones sindicales. Es decir, se ha producido en las últimas décadas un significativo descenso en las tasas de afiliación sindical, como ya

comprobaremos de forma más detallada en los siguientes apartados de la presente investigación.

En síntesis, cuando tratamos de definir el concepto de Relaciones Laborales nos encontramos ante un gran reto, puesto que su continua y acelerada transformación hace imposible conseguir una delimitación exacta de las materias o situaciones objeto de su alcance.

#### 4. Contextualización. Modelos de relaciones laborales en la UE

Siguiendo el objetivo de contextualizar el entorno en el que se desarrollan las relaciones laborales de los países del norte y España, es necesario conocer los distintos sistemas que encontramos en los demás Estados de la Unión Europea.

##### **4.1. Modelo anglosajón**

En primer lugar, el modelo de relaciones laborales anglosajón o británico abarca Escocia, Gales, Irlanda del Norte e Inglaterra. Un hecho característico de Gran Bretaña es que fue el lugar donde nació la industrialización a finales del siglo XVIII, surgiendo, por aquél entonces, el capitalismo industrial. De ahí que entre los años 1829 y 1835 surgiese la primera concepción de la figura “sindical” y, consecuentemente, del acto huelguístico como su principal mecanismo de presión hacia los actores empresariales. En esa línea, este territorio fue referente en el uso de la negociación colectiva para conseguir la regularización de las condiciones de empleo, sin necesitar la intervención del Estado para conseguir establecer la normalización de las relaciones laborales. Como resultado, hay escasa normativa en materia laboral en referencia a la limitación de los despidos contractuales o salarios (Hyman, 1999).

Concretamente, el modelo británico destaca por el voluntarismo existente en la negociación de los aspectos laborales. De hecho, los agentes sociales tienen un amplio margen de actuación para establecer ciertos criterios con la finalidad de alcanzar los acuerdos, aunque, no están obligados legalmente a negociar. El voluntarismo tiene varias consecuencias. Por una parte, al contar con un Estado poco intervencionista, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores se practica de hecho, quedando los tribunales más limitados en cuanto a su competencia jurisdiccional en esta materia. Además, los convenios colectivos pactados no llegan a tener rango de norma, careciendo de eficacia jurídica y dificultando su reclamación. Por otra, es un dato característico que ya al inicio del siglo XX se desarrollase la primera normativa en materia de conciliación, mediación y arbitraje.

Peculiarmente, tal como afirmaba Waddington (2004), no hay una distinción real en cuanto al trato de las relaciones laborales del empleo público y el privado. Sin embargo, el primero se ha visto modificado, esencialmente, por el gobierno conservador que busca políticas de control del gasto público mediante la privatización.

En cambio, sí hay una diferenciación relativa a las “competencias” pertenecientes a los sindicatos y al Estado. De esta manera, mientras los primeros deben llegar a acuerdos sobre los asuntos laborales, el Gobierno establece las condiciones sociales mínimas.

Respecto a la afiliación, ya a principios del siglo XXI Gran Bretaña sufrió un descenso importante en el apoyo a las organizaciones sindicales. El motivo de esta situación reside en el aumento de la tasa de desempleo, en ocasiones más presente en las empresas sindicadas, la desestructuración de los lugares de trabajo, la realización de contratos con condiciones precarias, y la disminución de empresarios que muestran interés por pactar con los representantes de sus empleados. Y en cuanto a la afiliación a las organizaciones empresariales, esta tampoco tiene un gran apoyo. Según Edwards (2002), el verdadero motivo de este reducido seguimiento recae en la predilección por parte de los empresarios a negociar directamente con los trabajadores a su cargo.

La conclusión a la que se puede llegar de este modelo es que presenta una tendencia hacia el individualismo, visto este como la mediación entre los empresarios y los trabajadores sin utilizar intermediarios, provocando que predominen los intereses subjetivos a los colectivos. A esta realidad se le añade el surgimiento de las políticas de gestión de los recursos humanos, que si bien no excluyen de forma total a las organizaciones sindicales, evidentemente las debilita. Esto es, cada vez se opta más por los acuerdos directos entre el empleador y el empleado, dejando a un lado la intervención de los delegados sindicales. (García, 2012)

#### **4.2. Modelo alemán (centroeuropo).**

Alemania cuenta con una fuerte economía y con un PIB de los más elevados a nivel mundial que se mantiene gracias al alto nivel de exportación. Esto le permite mantener un sector público desarrollado.

El sistema alemán de relaciones laborales se caracteriza, en primer lugar, por la dualidad en materia de representación. Concretamente, mientras en el mismo centro de trabajo la representación es llevada a cabo por el Comité de empresa, por otro lado, las asociaciones sindicales se encargan de la negociación colectiva con las patronales, ya sea a nivel sectorial o territorial. Este hecho permite, en palabras de Hoffman (2004: 107), “tener en cuenta las condiciones particulares de cada empresa al mismo tiempo

que asegura la solidaridad en la representación de los intereses de los trabajadores a través de una política salarial a nivel sectorial”.

Otro aspecto relevante es que Alemania dispone de una legislación laboral muy completa a la vez que exhaustiva, contando con diferente normativa para la empresa, los comités, las condiciones del despido, las huelgas, los límites de la jornada laboral, las previsiones de seguridad e higiene, etc. De esta manera, existe una regulación jurídica capaz de controlar cada aspecto involucrado en el desarrollo de las relaciones laborales. Como consecuencia, los conflictos laborales quedan institucionalizados, pudiendo ser impugnados ante los tribunales territoriales.

También destaca el elevado nivel de representatividad de los sindicatos, los comités y de las patronales. Esto se debe, según Jacobi, Keller y Müller – Jentsch (2002), a que todos ellos pueden tomar decisiones que afecten a toda la plantilla sin necesidad de que ésta se muestre de acuerdo. En esa línea, también reconocen que el comité y las asociaciones sindicales hacen de mediadores, teniendo en cuenta, tanto los intereses económicos de la empresa, como los del colectivo trabajador. Por último, el modelo alemán ha tenido una negociación colectiva bastante centralizada desde las últimas décadas del siglo XIX, cuando se adoptó la negociación a nivel o sector.

Se puede decir, que la estrategia alemana ha sido, básicamente, concentrarse en un proceso de europeización económica. Ello les ha llevado a conseguir ser líderes en la industria química, de automoción y construcción de maquinaria. Entre los años cincuenta y los ochenta la regulación del empleo, la estabilidad de los trabajos y de profesión, así como la implantación de políticas de protección social eran factores predominantes. (Dombois, 1999). No obstante, de forma más reciente, la tendencia seguida, no es otra que la descentralización de las negociaciones, y es que si bien no cuenta con gran cantidad de conflictos huelguísticos, sí se producen significativos cierres patronales.

Respecto a los Convenios Colectivos, según Bosch (2003), los convenios vigentes en el año 2003 rondaban los 60.000, habiendo una media anual de 8.000 convenios colectivos negociados o modificados. Al contrario que en otros modelos, los salarios no son en este caso el objeto que predomina en la negociación, siendo éste sobre aspectos no salariales, debido a la normalización. En cuanto a resoluciones extrajudiciales de los

conflictos colectivos predomina la conciliación, puesto que no existe la mediación y el arbitraje está restringido. (García, 2012).

En definitiva, autores como Köhler (1999) preveían que el modelo alemán presentaría una evolución negativa en algunos aspectos. Esto es, por un lado, hacia la erosión del Convenio Colectivo de rama y la descentralización, mientras, por el otro, se encontrarían con la disminución de los derechos laborales, ya existentes, como consecuencia a la iniciativa de la integración europea y a la creciente amenaza de deslocalización de las empresas por aguantar costes muy superiores al de otros países. Asimismo, afirmaba que la acción sindical se iría debilitando con el tiempo por la pérdida de apoyo y de afiliación de los empleados, provocando cada vez más problemas en la aplicación y en los pactos de los convenios.

#### **4.3. Modelo latino (sur europeo).**

Francia, Italia, Portugal y España son los países del sur de Europa que forman el modelo conocido como "sistema de relaciones laborales latino". Uno de sus aspectos más destacables es que con normalidad reina un ambiente muy tenso entre los diferentes actores sociales. Y a causa del ejercicio de la movilización colectiva, como medio de presión hacia el Estado y las patronales, los conflictos laborales con frecuencia alcanzan la esfera política. Esencialmente, las organizaciones sindicales utilizan de forma habitual la huelga como instrumento de presión y para conseguir una regularización en favor de los trabajadores. Por ello no es de extrañar que, a excepción de Italia, el Estado intervenga legalmente para establecer unos límites.

Otro punto que diferencia este modelo del resto es que tanto los sindicatos como las patronales están politizados, es decir, se sienten identificados y apoyados por diferentes partidos políticos. Asimismo, hay que tener en cuenta que hasta finales de los años setenta la negociación colectiva no se desarrolló.

A modo de ejemplo, Bevort y Jovert (2008) afirmaban que en el caso francés las relaciones laborales y sus instituciones se habían desarrollado entre etapas de agitación y presión social. De esta manera, no fue hasta los años setenta que hubo una evolución en materia de relaciones laborales. Por ese entonces, la política de empleo empezó a basarse en la estabilidad profesional en el puesto de trabajo, creando fuertes vínculos trabajador-empresario. Bouffartigue (1999) añadía que los Convenios Colectivos

colaboraban en la introducción de mejoras o garantías como el caso de la promoción interna o el del establecimiento de un salario digno que asegurase la renta familiar mínima. Además, los trabajadores también tenían derecho al acceso a la protección social.

En Francia, según Reynaud (1982), el indicador más fiable para conocer la presión social es por excelencia la huelga, puesto que lo considera el medio de protesta más practicado. Y para Goetschy (2002) la normalización laboral viene establecida, en las últimas décadas, por la negociación colectiva, y no por la normativa del Estado. Sin embargo, los convenios pactados a nivel de empresa o rama no destacan precisamente en el buen sentido, dado que los califica de "pobres" en sus cláusulas. Por tanto, se puede resumir el caso particular de Francia como el de un Estado con una concertación tripartita y con una negociación multisectorial y nacional.

Otro ejemplo del sistema de relaciones laborales latino es el caso de Italia, un país que ha conseguido situarse entre las potencias económicas de Europa desde el restablecimiento del sistema social democrático en el año 1943.

En este caso la conflictividad laboral se expresa a través de varios instrumentos de presión, siendo también la huelga el más predominante con una tasa de las más elevadas a nivel europeo. Además, hasta finales del siglo XX destaca tanto el voluntarismo como la implicación institucional de las patronales y los sindicatos, que ejercen su acción a nivel central y periférico. (Regalia y Regini, 2002).

Los mismos autores afirman que el voluntarismo produce dos resultados. Primero, se dota al sistema de relaciones laborales con cierta flexibilidad a bajo coste y, segundo, la negociación de los actores sociales establece los mínimos para mantener la protección social. No obstante, el modelo latino no consigue buenos resultados en comparación con el resto de Europa. Y concretamente los resultados de la estrategia española, en materia de relaciones laborales, se encuentran muy lejos de los obtenidos en los países nórdicos, tal como se irá mostrando en los siguientes apartados.



## 5. Modelo de España desde inicios del s. XX hasta la crisis. Características y evolución.

Para comprender el sistema actual de relaciones laborales en España hay que tener en cuenta que su desarrollo se ha visto, en más de una ocasión, reprimido y condicionado por diferentes circunstancias como, una guerra civil, una dictadura, posteriormente la transición a la democracia, y más de una crisis económica. Todo ello explica la evolución más tardía de nuestro sistema en comparación con el resto de Europa.

A principios del siglo XX, uno de los temas más discutidos en la Corte era la posibilidad de introducir la negociación colectiva en materia de salarios. Tal como señalaba Canalejas (1902), después de la Primera Guerra Mundial subió la inflación y los grupos de trabajadores presionaban a las empresas para conseguir aumentos de sueldo. En varias ocasiones, la recién creada Inspección de Trabajo tuvo que formar parte de las negociaciones como intermediadora.

En 1908 surgen los Consejos de Conciliación y arbitraje y los Comités Paritarios. Con la ley de 1909 se hace un intento de regular las huelgas, intento que se ve totalmente frustrado por la constante negación por parte de la patronal. Ante las negativas, la conflictividad social fue en aumento hasta tal punto que en el 1920 se llegaron a perder unos 7,5 millones de jornadas por huelga, hecho que incitó a los empresarios a negociar los aumentos salariales. Y, ese mismo año se cede ante las presiones colectivas con la creación de la Comisión de Trabajo de Cataluña, la Comisión Mixta del Comercio de Barcelona que también supuso la creación simultánea de cuatro Comités Paritarios y cuatro Comisiones Mixtas, hecho especificado en la obra de Soto (1989). También se creó el Instituto Nacional de Previsión, en el cual participaba el Estado de modo activo en materia de jubilación y, posteriormente, se estableció el Seguro de Retiro que se caracterizaba por la afiliación de carácter obligatorio a partir del 1921.

Durante la dictadura de Primo de Rivera (1923- 1930) se controló el conflicto social llegándose a reducir el número de jornadas perdidas por huelga al medio millón. La creación de Comités Paritarios fue en aumento como modo de sustituir a los sindicatos en los sectores más vulnerables de sufrir conflictos colectivos, como por ejemplo los servicios públicos, las minas, etc. Y, según Espina (2007), en 1926 se crea la Organización Corporativa Nacional que determinaba como obligatoria la intervención Estatal en la materia de contratos colectivos.

Haciendo referencia al tema de la estabilización salarial, mientras a lo largo de los años de dictadura se limitó el aumento de sueldo, contrariamente, durante la Segunda República (1931-1936) se estableció un sistema libre de negociación colectiva que frenó el descenso del mismo durante la época de depresión.

Este periodo supuso un avance hacia la democracia, no obstante, con la llegada al poder de Franco en 1939, después de la Guerra Civil, este acercamiento a una posible democracia y al Estado de Bienestar se truncó de forma total. Los salarios habían vuelto a descender de forma drástica, y miles de personas fueron ejecutadas y perseguidas, entre ellas los integrantes de organizaciones obreras o sindicales como CNT y UGT. Asimismo, se promueve un nuevo sistema de relaciones laborales basado en el Fuero de Trabajo y se constituye la Organización Sindical Española, la cual es controlada por los falangistas y responde a los principios de unidad, totalidad y jerarquía. En otras palabras, durante la dictadura franquista se impone un sistema de relaciones laborales donde los derechos mínimos que hoy conocemos como: las huelgas, manifestaciones, negociaciones colectivas u organizaciones de carácter sindical son derogadas y castigadas. Y en su lugar, en el año 1953 se establecen, con el objetivo de asesorar e informar a los trabajadores, los comités de empresa. Tal como afirma Fuentes (1988:19) “La estabilidad de empleo y el crecimiento de los salarios... compraba la libertad sindical, mientras las financiación privilegiada, la limitación de la competencia y la reducida presión fiscal trataba de ganar el favor político del empresariado”.

Por último, durante la dictadura se cambia el comentado Retiro Obrero por el SOVI, en materia de jubilación y se amplían las competencias del Instituto Nacional de Previsión.

A finales de los cincuenta el Estado se ve presionado por el desarrollo económico global y, por un lado, permite la libertad en la fijación de salarios, que hasta entonces habían estado congelados por Ordenanzas, y precios, mientras por otro, permite que se hagan inversiones de capital extranjero en territorio español. Como consecuencia de este crecimiento, no es de extrañar, que poco a poco surgieran “representantes de los trabajadores” que negociaran con las empresas con la finalidad de apaciguar los conflictos laborales, ya que estas últimas consideraban la negociación salarial como incentivo a largo plazo para la mejora de la productividad de sus trabajadores. (Espina, 2007).

Para conseguir entrar en la economía mundial y, más concretamente, en la europea, presionaban a España para que adoptara instituciones democráticas, cosa a la que el Régimen Franquista se negaba rotundamente<sup>2</sup>. En su lugar, se hizo un intento de reducir el conflicto social, y, como se indica en la obra de Mateos (1997), el Estado Español fue readmitido en la OIT en el 1956. Con la promulgación en el 1958 de la Ley de Convenios Colectivos, el Estado consiente una negociación colectiva de carácter limitado con el objeto de estimular la productividad y, con ella, facilitar el crecimiento económico. Por ello, reconoce la negociación a nivel de empresa por los representantes de la misma, y la negociación a escala supraempresarial por los sindicatos verticales. Comisiones Obreras empieza a estar presente en ambos niveles de negociación ganando tanta importancia que en 1968 muchos son destituidos e, incluso, encarcelados. Molinero e Ysás (1998) afirman, sin embargo, que el movimiento obrero apoyado por el PCE continúa en los sectores y las empresas más importantes de forma clandestina.

Con la muerte de Franco en 1975 comienza la época conocida como la transición. Durante este periodo las fuerzas democráticas ejercen mayor presión, y, dos años después, consiguen la democracia celebrando las primeras elecciones tras treinta y seis años de dictadura. La democracia conlleva también la legalización de las asociaciones sindicales como CCOO y UGT, que fueron las más destacadas. Aun así, ambas actuaban con estrategias muy distintas, y es que mientras la primera se decantaba por continuar el modelo de actuación en las asambleas de trabajadores y los comités de empresa optando por la representación esencialmente laboral en importantes empresas fordistas, UGT basaba sus planes en la concertación social apoyándose en un partido político, en este caso, el PSOE. (Martínez Lucio, 2002).

En el año 1977 se firman los Pactos de la Moncloa, que tratan los temas económicos, políticos y sociales, con acuerdo de las principales confederaciones sindicales. En el ámbito social, conllevaron una reforma del sistema de jubilación y de seguridad social existentes, concretamente, supuso la creación tanto de una Tesorería General, como del INSERSO, el INEM, el INSALUD y el INSS. Por otra parte, ese mismo año se

---

<sup>2</sup> Prueba de la ilegalización de partidos fue la presión ejercida por la UE, que para entrar en la CEE exigía que el gobierno fuera democrático. Para más información ver: El País. (1976, 4 de mayo). *El reconocimiento de los partidos políticos, condición esencial para la integración en Europa*. Recuperado el 31 de enero de 2014, de [http://elpais.com/diario/1976/05/04/internacional/200008805\\_850215.html](http://elpais.com/diario/1976/05/04/internacional/200008805_850215.html)

constituye la CEOE, una institución que tiene como finalidad la protección de los intereses de los empresarios así como del mercado, y la OSE se disuelve.

Para garantizar estos derechos y el funcionamiento de la democracia en 1978 nace la Constitución, en 1980 se aprueba el ET, tras previo Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) entre UGT y la CEOE, y cinco años después la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Asimismo, durante este periodo se firman, sucesivamente, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) y el Acuerdo Interconfederal (AI). (Roca, 1991).

Respecto al tema económico, tras la finalización de la dictadura, España tiene un importante crecimiento gracias a la elevada industrialización. Asimismo tanto el sector de la construcción como del turismo ganan importancia en la economía del país. Esto hace que el mercado laboral se caracterizase por una gran demanda de mano de obra sin cualificar, pero que no estuviese a la altura en innovación y, consecuentemente en productividad, con el resto de la Comunidad Europea, en la cual había ingresado en el 1986. Y otro hecho a destacar es la expansión del sector público durante los primeros años de democracia.

Posteriormente, a principios de los años noventa el país sufre una importante recesión económica, situación que fuerza la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1994. En el 1995 se celebran las elecciones sindicales con la victoria de CCOO que recupera el liderazgo perdido. No obstante, se hace evidente la pérdida de influencia de los sindicatos tras la pérdida de miles de representantes de los dos más representativos respecto las últimas elecciones celebradas. En esta época ya era más que evidente la separación del sistema de relaciones laborales del sistema político.

La conflictividad en el ámbito laboral roza el mínimo de la época democrática a finales del siglo XX siendo el número medio de jornadas perdidas por huelga inferior a los dos millones. En ese sentido, se puede afirmar que la negociación colectiva supuso una mejora económica entre los años 70 y 80 aunque, posteriormente los efectos de dicha negociación se vieron mucho más limitados como consecuencia de la globalización económica y de los crecientes flujos migratorios que vivió el país a finales de siglo.

Se firman el Acuerdo Interconfederal para la Estabilización del Empleo (AIE) y el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) fruto de la vuelta al

diálogo, por una parte, de los sindicatos más representativos que continúan siendo UGT y CCOO, y por la otra, de las patronales CEOE y CEPYME. Por lo tanto, se deja a un lado la negociación tripartita característica y se pasa a firmar una serie de acuerdos entre el 2002 y el 2008. (García, 2012).

En cuanto a las prestaciones por desempleo, según el estudio de la OCDE de 2006, nuestro país ha ido endureciendo las condiciones para el disfrute de las prestaciones de desempleo establecidas por la ley. Por un lado, las sanciones ante la negativa a la aceptación de empleos han aumentado, es decir, se ha limitado las oportunidades de rechazar las ofertas de trabajo, y por el otro, se ha endurecido la obligación del beneficiario de mejorar su empleabilidad.

Asimismo, respecto al tema de pensiones, autores como Miguel y Montero (2004) ya advertían que el sistema público de pensiones de España no era sostenible a largo plazo, ya que para ello el gobierno en un futuro se vería obligado o bien a reducir la tasa bruta de reposición hasta el 44,5% o bien elevar las cotizaciones del momento en 7,6 puntos porcentuales.

De forma sintética, hace años que las relaciones laborales españolas presentan una tendencia hacia el individualismo. En otras palabras, las empresas negocian las condiciones laborales directamente con sus trabajadores debilitando, consecuentemente, la acción sindical. Además, es cada vez más recurrente el incremento de las condiciones precarias a las que se ven sometidos los empleados, situación que puede derivarse, según Escudero (2004), del incumplimiento de los acuerdos alcanzados en las negociaciones colectivas. Aun así, de darse un acuerdo sectorial, éste será efectivo cuando se ejerza una vigilancia efectiva por parte de los representantes de los trabajadores de las empresas. Por ello, puede llegar a haber tanta diferencia entre la protección laboral de las plantillas en función de la entidad a la que presten sus servicios.

En definitiva, el modelo de relaciones laborales en España ha sido poco estable y ha sufrido varios cambios en un corto periodo de tiempo. Y no se ha conseguido un sistema productivo fuerte capaz de afrontar las diversas crisis económicas que hemos tenido a lo largo del tiempo, entre otras razones, porque en los últimos siglos ha habido represiones, que basaban las relaciones laborales únicamente en las decisiones del Estado, teniendo éste un papel principal y único respecto al sistema de relaciones

laborales. Esta inestabilidad política ha contribuido al retraso del desarrollo del marco legal para el colectivo obrero. En ese sentido, no hubo una normativa estable hasta después de la Transición, época muy próxima a nuestros días. Fue a partir de entonces que se aprobaron la CE, el ET, la LOLS, etc. Por todo ello, se puede concluir que el desarrollo tardío de nuestro sistema ha incidido gravemente en la evolución de nuestros actores sociales.

## 6. El sistema de Relaciones Laborales Nórdico.

### 6.1. **Características generales y evolución.**

El sistema de relaciones laborales nórdico es el más exitoso y el más desarrollado de Europa. Sin embargo, y pese a la importante crisis económica mundial, no se está dando una traslación real al resto de países miembros de la UE. Por el contrario, son políticas bien distintas las que predominan en Europa.

Este modelo social es característico de Suecia, Dinamarca, Finlandia, Islandia y Noruega. Todos ellos son países con poca población y con una economía muy distintiva. Claramente no han seguido la misma estrategia de cara a afrontar las épocas de recesiones económicas que, lejos de la creencia popular, han tenido que afrontar.

Un punto a destacar de este modelo, según García (2012), es que tuvieron exitosos acuerdos entre los sindicatos y las patronales mucho antes que en el resto de países de la UE. En ese sentido, los sindicatos tenían influencia en los partidos políticos socialdemócratas, con carácter general, antes de la Segunda Guerra Mundial.

Asimismo, se caracteriza por la elevada tasa de afiliación sindical y empresarial; por sus tres niveles de negociación colectiva (básico, tradicional y de empresa); y por la creciente tendencia a la descentralización de la misma.

### 6.2. **Suecia**

Suecia se caracteriza por disponer de una economía muy concentrada en determinados sectores de la producción y, a su vez, por contar con un alto nivel de competitividad a nivel internacional en las siguientes actividades: las automovilísticas, las de papel y madera, y las electrotécnicas.

El movimiento sindical sueco cobró importancia a finales del siglo XIX. En 1906 se optó por la autorregulación y se firmó un acuerdo con las empresas a fin de legalizar el derecho de los sindicatos a organizarse. A cambio, se reconocía tanto la libre contratación y despido, como la libre organización del trabajo.

Como podemos observar, el Estado sueco era por esa época poco intervencionista, y es que, tal como afirma Kjellberg, (2002:130) “el gobierno cree que los miembros de los

sindicatos aceptarán más fácilmente la paz social y la moderación salarial si los sindicatos conservan cierto grado de autonomía”.

Posteriormente, en la tercera década del siglo, hubo una significativa crisis laboral, hecho que conllevó un aumento de la conflictividad social. Por ello, tanto la LO (Landsorganisationen i Sverige) como la SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) llegaron en el 1938 a un pacto. Gracias al nombrado “acuerdo de Saltsjöbaden”, se puso fin a las disputas entre la confederación obrera y la patronal, y nació su nuevo sistema de relaciones laborales. No obstante, los sindicatos se limitaban a ser el órgano consultivo de la dirección de la empresa.

Hay que destacar, que el gobierno socialdemócrata favorece el nacimiento de esta nueva etapa sueca con el mantenimiento de una política monetaria y fiscal basada en la estabilidad económica y en la adopción de políticas efectivas relativas al pleno empleo. La ideología sindical dirige sus fuerzas a establecer una “política salarial de solidaridad”, que persigue la finalidad de un sueldo justo y parcial, es decir, una retribución idéntica cuando los trabajos sean también idénticos, cosa que comporta que las empresas de todo el país, tanto si tienen beneficios o no, se vean obligadas a pagar a los trabajadores una cantidad reconocida de forma global como la más justa por ese trabajo. Dicha política se convierte en una realidad a partir de los años cincuenta, cuando se reconoce la centralización de las negociaciones entre sindicatos y patronales respecto al tema salarial, hecho destacado por Meidner (1994).

Como consecuencia, la diferencia entre salarios de los mismos puestos se ve reducida de forma notoria en pocos años. Los aumentos de sueldo provocan que, varias empresas de todos los sectores productivos pasen por una época de dificultades económicas. Por ello, algunas optan por la deslocalización parcial, hecho que, junto a las iniciativas de abrir mercados para la exportación de productos, supone el crecimiento e internacionalización de las empresas suecas, llegando a convertirse en importantes multinacionales.

Por otro lado, para evitar que elevadas cifras de desempleo destruyan este avance en la igualdad salarial, el gobierno, aún por ese entonces socialdemócrata, establece políticas activas referentes a la formación, empleo público de carácter temporal, subvenciones, etc. De esta manera consigue controlar y mantener el paro en unas cifras muy bajas.

El Gobierno sueco sufre un período de conflictividad a consecuencia de la desestructuración de las relaciones laborales producida por la globalización, con el respectivo aumento de competencia, y el desarrollo del sector público. Las condiciones de trabajo se intensifican, produciendo, junto la moderación salarial que impide el crecimiento de los sueldos, una fuerte agitación social y el ejercicio de presión contra los empresarios que se negaran a ceder en las mejoras propuestas. Ante tal situación, entre los años 1973 y 1976, el Estado decide intervenir estableciendo una legislación laboral. Las fuerzas sindicales consiguen reformas hacia la mejora de la calidad de vida laboral, ya que según autores como Hammarström (1994: 102) “El crecimiento económico significa una débil tasa de paro y un crecimiento de la renta real. El nivel de vida de la población mejora por la calidad de vida en el trabajo se deteriora.”

La mayoría de partidos políticos del momento dieron soporte a las reformas, también conocidas como la “democracia industrial”. Éstas hacían hincapié en temas laborales tan importantes como: el derecho a la negociación colectiva y sindical, la regulación de la seguridad física, psicológica y social y la higiene en los puestos de trabajo, la seguridad de la estabilidad en el empleo, cuya finalidad era la de reducir los despidos injustos.

Según la obra de Hammarström (1994), las nuevas disposiciones favorecen el papel negociador de los sindicatos, ya que se obliga a los empresarios a consultarles antes de establecer reformas importantes que pudieran afectar los derechos de la plantilla. Esto provoca el descontento de SAF contra el gobierno socialdemócrata y contra los sindicatos. A partir de ahí la patronal apuesta por la internacionalización y el apoyo a la descentralización.

Por otro lado, los que hasta aquel entonces habían sido sucesivamente el sindicato y la patronal más representativos, pierden apoyo. En general, crece la afiliación de otros sindicatos y se pierde la protección que habían conseguido los actores sociales más representativos a través de las negociaciones centralizadas.

En el año 1976, después de 44 años de victorias del partido liberal, llega al poder, el partido conservador con el inicio de una recesión económica. Por ese entonces, surge un problema con la comentada “solidaridad salarial”, y es que las empresas más rentables sacan partido de esa política manteniendo los sueldos estables y negándose a la subida o mejoras en las retribuciones (Meidner, 1994). Por ello, la LO sugiere la creación de unos fondos salariales, a la que por un lado las patronales, y por el otro los partidos

conservadores, se niegan. En 1982 el partido socialdemócrata regresa al poder e intenta establecer unos fondos regionales financiados por un impuesto sobre los beneficios.

Como afirma Berggren (1994), en los años noventa viene una recesión que supone la drástica subida de la tasa de paro, que pasa de significar el 1,2% al 9,3%. Como resultado de las dificultades económicas Suecia, por un lado, sufría la tasa más elevada de contratos a tiempo parcial femenino de toda la UE, y por el otro, el 15,3% de los jóvenes tenían contratos temporales.

Para comprender la recuperación que tuvo el país hay que entender el sistema en que se organizan sus actores sociales. Primero, respecto la estructura sindical, no son sindicatos dirigidos a los trabajadores de forma general, sino que se diferencian unos de otros por las categorías profesionales y la formación de sus afiliados. En segundo lugar, las patronales se segmentan según se dirijan al sector público o al privado.

En el año 2007 Suecia tenía una tasa de afiliación sindical del 77%, dato destacado por García (2012), consiguiendo ser uno de los países de la UE con mayor afiliación sindical. Reconocida la capacidad de integración y de resistencia de los sindicatos, cabe destacar, asimismo, que cuando se negocian los convenios colectivos se suelen incluir cláusulas relativas a la paz social. (Sträth, 1996).

Más recientemente, las empresas se han vuelto mucho más exigentes tanto con su personal como con el Estado, que tiene la presión constante que supone la amenaza de deslocalización de sus mejores empresas, hecho constatado por Kjellberg (2002). Estas últimas ven la descentralización de la negociación colectiva como una mejora para aumentar su competitividad en el mercado internacional, puesto que, anteriormente aunque se llevaran a cabo negociaciones en los centros de trabajo las normas a aplicar eran de carácter centralizado. Con la recesión económica de los años noventa se dio un paso hacia la descentralización en el ámbito de negociación de salarios. Y, a partir de ese entonces, la negociación sufre una serie de modificaciones. En primer lugar, los niveles de representación se reducen al ámbito sectorial y al empresarial. En segundo lugar, los convenios nacionales no son tan específicos y las cláusulas pactadas sobre salarios pueden ser reemplazadas por los acuerdos de los centros de trabajo. Y, por último, la retribución va ligada a la productividad de cada trabajador que también puede ser partícipe de los beneficios de la empresa. Sin embargo, los sindicatos querían que se

fijasen unos criterios de forma clara para evitar una creciente diferenciación salarial totalmente injusta.

El gobierno interviene con congelaciones salariales e incluso prohibiendo a principios de los noventa las huelgas. Años después, presiona a los sindicatos y a las patronales para que alcancen un acuerdo efectivo en materia salarial. Con esa finalidad, se crea el Instituto de Mediación dirigido, tal como su nombre indica, a realizar la función de mediador, sobre todo en las negociaciones de los convenios. También se prevén, como vía previa de evitación a la judicial, procesos de arbitraje.

En síntesis, es entre los años setenta y ochenta que aflora el malestar social que responde con la realización de huelgas, incluso ilícitas, y cierres patronales, a partir de ahí, según Thörnqvist (2007), comienza a producirse el declive de éstas. No obstante, a principios del siglo XXI las desigualdades salariales han aumentado significativamente, hecho que puede ser debido a la pérdida de poder de negociación de los sindicatos en esta materia.

### **6.3. Dinamarca**

Dinamarca es un país de tan sólo 43.000 Km<sup>2</sup>, cuya población alcanza aproximadamente los 5,5 millones de habitantes. En el año 2008 su PIB per cápita superaba los 51000 dólares, su tasa de desempleo era inferior al 4% y el empleo público abarcaba un 25% del empleo total. (Zubero, 2008)

Para explicar el modelo danés de relaciones laborales cabe destacar que el origen del mismo surgió en el año 1899 con el conocido como Pacto de Septiembre, un acuerdo llevado a cabo entre los recientemente creados sindicatos (Landsorganisationen) y Confederación de empresarios (Dansk Arbejdsgiverforening). Fue el primer convenio colectivo celebrado a nivel mundial funcionando, desde entonces, como base de los acuerdos entre los actores sociales.

En los años setenta Dinamarca era, después de los EEUU y Suiza, el país más rico del mundo, hecho que se mantuvo hasta principios de siglo cuando la tasa de desempleo se vio incrementada. Sorprendentemente, consiguió una veloz recuperación y, en el 2006 ya había recuperado su posición como tercer país más rico y, a su vez, había vuelto a

estabilizar la tasa de paro, consiguiendo que estuviera muy por debajo de la media de la UE, que por aquel entonces se encontraba en un 8%<sup>3</sup>.

Su estrategia para alcanzar tan rápidamente la recuperación y el mantenimiento del Sistema de Bienestar ha sido la conocida como “flexiseguridad”. Esto es, la mezcla de una política de empleo eficaz a la práctica y un alto nivel de protección de desempleo con la flexibilidad del mercado o, en otras palabras, la libertad de contratación y despido de los trabajadores para que no supongan ningún coste para los empresarios. Wilthagen y Tros (2004:169) definieron este concepto como “una estrategia que intenta, de una manera sincrónica y deliberada, impulsar la flexibilidad de los mercados laborales, la organización del trabajo y las relaciones laborales (...) y mejorar la seguridad (en el trabajo y la seguridad social) especialmente para grupos debilitados dentro y fuera del mercado laboral”.

De igual forma que en Finlandia, se apuesta fuerte por la conversión y la formación profesional, y es que es la obligación de toda persona que esté percibiendo el subsidio del paro buscar activamente un empleo y mejorar su formación para facilitar su propia “empleabilidad”. De lo contrario, pasados tres meses, se le dará un trabajo allá donde se le necesite.

Un ejemplo del buen funcionamiento del sistema es que, como en el resto de países nórdicos, en los años noventa acechó una crisis económica al país, pero, sorprendentemente, las políticas de flexibilización, aunque significaron el aumento de la contratación temporal, no llevaron a los trabajadores daneses a la precarización ni a la situación de desprotección social, tal como pasó en otros países europeos. En esa línea, se evidencia una importante regulación danesa en materia de relaciones laborales. No obstante, tal como afirman Klindt y Halkjaer (2011), cabe destacar que el Estado tiene muy escasa presencia en la negociación colectiva, ya que prefiere dejar reducida esta participación a los agentes sindicales y patronales, quienes tienen la obligación de alcanzar un acuerdo antes de que finalice el anterior, que suele durar entre 2 y 4 años, o, de otra manera, tendrán que intervenir mediadores externos e “imparciales” en la negociación.

---

<sup>3</sup> Pamipillón Olmedo, Rafael. (2008). El modelo nórdico. *Economía Mundial*. 18, pp. 155-165.

Respecto a la cifra de afiliación sindical, que en Dinamarca representa el 80% de los trabajadores, se explica por los importantes beneficios que le van ligados. Por un lado, la afiliación es básica para acceder al subsidio de desempleo, si bien es cierto que se puede recurrir a otros organismos no tan populares, y, por el otro, la afiliación conlleva al exclusivo acceso a las mejoras sociales y laborales que los sindicatos consiguen. Dicho en otras palabras, existe una discriminación en el acceso a dichas mejoras para los trabajadores no afiliados a ningún sindicato. Por lo tanto, y teniendo en cuenta los beneficios que realmente se le derivan, no es de extrañar que haya una afiliación tan alta. (Ventura y Cruz, 2013).

Obviamente, la flexibilidad en la contratación y el despido hace que suba considerablemente la media de trabajos a lo largo de la vida de un trabajador, pero, no obstante, cuentan con una protección por desempleo que consiste en la percepción de hasta el 80% de su último sueldo por un periodo máximo de dos años.

Si bien tanta flexibilidad podría resultar un inconveniente y ser motivo de inseguridad por parte de la población, en este caso, no sucede. La causa por la que este modelo funciona sin suponer malestar entre los colectivos de trabajadores es que el Estado prevé medidas de seguridad dirigidas, tanto al trabajo, como a la empleabilidad o a la conciliación de la vida laboral y personal. García y Rolandsen (2009: 24) afirmaban que la conciliación familiar se mantenía por el desarrollo de tres niveles de actuación “individual (a través de bajas por maternidad y paternidad intransferibles), institucional (como es el extenso sistema de cuidado para menores de 6 años y personas mayores) y empresarial (con prácticas desarrolladas en base a la flexibilidad de horarios y organización”

Centrándonos en la educación, en Dinamarca ésta es considerada responsabilidad del Estado y, por ello, el mismo ofrece gratuitamente la primera carrera universitaria y concede una prestación económica a los estudiantes que realizan sus estudios en el periodo previsto. La consciencia del valor de la formación está también extendida entre los empresarios, quienes suelen facilitarla a sus empleados. El Estado basa su estrategia en políticas activas dirigidas al reciclaje individual para aumentar la empleabilidad. Para mantener estas condiciones ejerce una revisión continua del funcionamiento del sistema, así como la corrección o reformas de las estrategias que plantea.

Para entender el éxito del sistema danés cabe hacer especial mención a los costes laborales, que son mucho menores para el empleador respecto a otros países. Si bien Dinamarca tiene un coste laboral de los más elevados de la UE, la fuente de recursos es principalmente los salarios de los trabajadores. El factor que esencialmente hace posible el mantenimiento de éste modelo es la elevada tasa de impuestos que, según EURES, representa aproximadamente un 40% del salario percibido. Sin embargo, aun contando con uno de los impuestos más altos a nivel internacional, este factor se ve compensado con unos de los salarios más elevados, también a escala internacional.

Otra cuestión que facilita el funcionamiento del modelo de relaciones laborales danés es el alto grado de confianza que tiene la población tanto hacia sus políticos, como hacía sus representantes sindicales, que la OCDE ha calculado ser del 89%, cifra muy superior al 59% de los demás países.

Como contrapunto a todo lo anterior, Klindt y Halkjaer (2011) apuntan que en los últimos años las políticas se han desviado de su planteamiento inicial de integración y formación para pasar a convertirse en un instrumento de disciplina, control y sanción. Y, mientras Lorenzo (2008) considera una amenaza a tener en cuenta en el sostenimiento del sistema el fenómeno de la inmigración, otros autores hablan de la tendencia al descenso de la afiliación por seguros privados.

Según apunta el CES Europeo, el modelo de relaciones laborales danés tendrá que enfrentarse al fenómeno de la globalización y de la transformación tecnológica, que podría desestabilizar el mercado de trabajo. Esta presión cobra especial importancia en lo que respecta a los colectivos de empleados sin cualificar. Siendo consciente de ésta situación el Estado abarca esta problemática reduciendo satisfactoriamente la existencia de trabajadores sin formar, estrategia que le ha dado buenos resultados hasta nuestros días. (Zubero, 2008).

Con un sistema tan bien organizado y una economía tan importante no es de extrañar que se pueda mantener tan baja la conflictividad social. Además, actualmente continúa siguiendo la misma línea respecto a medidas de protección social, siendo un ejemplo los presupuestos generales aprobados por el país éste 2014. En ellos, se prevén medidas para hacer rentable el trabajo a tiempo parcial para los beneficiarios del salario social, esto es, una renta mínima de carácter universal que garantiza el Estado a los ciudadanos mayores de edad que no se puedan mantener. Y, por otro lado, se mantiene el

presupuesto, de aproximadamente 160 millones de euros, para la rotación de empleo. Esta medida va dirigida tanto a garantizar un mínimo de experiencia y formación a los desempleados como a la formación continua a los trabajadores. Por lo tanto, dicha rotación de empleo es un programa cuya base se asienta en la contratación de desempleados en puestos de trabajo, tanto públicos como privados, con la finalidad de sustituir a los trabajadores fijos que asistan, a su vez, a cursos de formación continua<sup>4</sup>.

#### 6.4. Finlandia

Finlandia es un país de 5,278 millones de habitantes y una superficie de 337.000 Km<sup>2</sup> situado al noreste de Europa. No tuvo libertad hasta que la URSS fue disuelta en el 1991, y posteriormente, en 1995 consiguió entrar a formar parte de la UE.

Tal como aseguraba Pampillón (2008), el sistema de relaciones laborales finlandés, igual que en los anteriores países, es regulado principalmente por convenios de ámbito nacional. Asimismo, gracias a la elevada tasa de afiliación cuentan con un sistema de negociación, donde los actores sociales tienen gran peso sobre las cuestiones económicas. No obstante, en este caso, existe una alta tasa de conflictividad social provocada, en esencia, por las largas negociaciones que conllevan los convenios a nivel estatal. Los sindicatos, con el fin de ejercer presión y conseguir alcanzar determinadas mejoras, organizan huelgas constantemente.

Un hecho a destacar es que, al contrario que la mayoría de países nórdicos, la negociación colectiva se desarrolla de forma bastante más tardía. En sus inicios, las principales materias fruto de negociación eran, por un lado, el salario y, por el otro, respecto a condiciones laborales como la seguridad, la jornada, las vacaciones, etc. La duración de los pactos llevados a cabo en las negociaciones suele ser de carácter indefinido.

Finlandia sufrió una significativa tasa de paro, de hasta el 18,5%, a principios de los noventa, época de crisis para el país a causa de la caída del comunismo, situación que provocó una caída de los resultados económicos del país durante cuatro años seguidos.

---

<sup>4</sup> Información obtenida de la aprobación de presupuestos generales de Dinamarca para el 2014. Ministerio de empleo y Seguridad Social, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales. (2014, enero). Dinamarca: aprobados los presupuestos generales 2014. *Actualidad internacional sociolaboral*. 175, pp. 8-9.

Autores como Heath y Winther (1996) han afirmado que la principal razón fue la desaparición del comercio que mantenía con la Unión Soviética, que suponía entre el 15% y el 20% de su exportación total, y la dificultad de abrirse camino hacia nuevos mercados de exportación por la elevada competitividad industrial del momento.

Como política para salir de la recesión económica se centraron en la mejora del sistema educativo, hecho que ha situado a sus trabajadores como los mejor formados a nivel mundial, logrando, gracias a ello, una alta competitividad empresarial.

De igual manera que en Suecia y Noruega, en las últimas dos décadas ha habido un crecimiento en la contratación temporal y la parcial, afectando ésta última esencialmente a las mujeres.

En el tema económico, la actividad que genera más riquezas del país es el sector servicios, seguido en menor grado de la industria, principalmente grandes empresas, algunas públicas, en esencia dirigidas a la producción de madera y del metal y, en último lugar, por la agricultura que no llega a representar el 5%. Desde la desintegración de la URSS su economía cambió para pasar a destacar en los sectores de electrónica y de comunicación. Cabe destacar que su estrategia económica es el crecimiento sostenido a largo plazo. También es país puntero, por debajo de Suecia e Israel, en el gasto en I+D. En la actualidad, la exportación tiene una incidencia del 45% del PIB. (Pampillón, 2008).

Según datos obtenidos por García (2012), Finlandia cuenta con una afiliación sindical del 79%, hecho que podría ser explicado por la elevada tasa de paro, en comparación con el resto de países nórdicos. En ese sentido, como representación de los trabajadores, el sindicato más representativo es la Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), seguido por la Confederación Finlandesa de asalariados (STTK) y la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Profesionales de la enseñanza (AKAVA). Por otro lado, como representación empresarial destacan principalmente la Confederación de Asociaciones Empresariales (TT), la Confederación de Empresas del Comercio y de los Servicios (PT), la Comisión para la Administración Local (KT) y la Agencia de Empleadores del Estado (VTML).

Lilja (2002) afirma que la conflictividad entre los actores sociales se ha visto incrementada a partir de que las patronales comenzasen a optar por la negociación de convenios a nivel de rama, aunque también los siga habiendo a nivel estatal, y por las reformas flexibles del mercado de trabajo.

En síntesis, la alta actividad huelguística se concentra entre los años setenta y los ochenta. La explicación de este factor recae, como ya he comentado, en el desempleo, pero también en la rivalidad de los mismos sindicatos. No obstante, desde los años noventa hasta nuestros días, se ha producido un significativo descenso de la conflictividad, siendo una excepción el año 2005 cuando hay una importante huelga que afecta a la industria papelera y, posteriormente, un cierre patronal de la misma.

Aclarado lo anterior, el sistema de relaciones laborales finlandés presenta una tendencia a la descentralización, gracias a los convenios colectivos pactados a nivel de rama, si bien aún está presente la negociación nacional. Mantener la estabilidad de los agentes sociales es totalmente necesario para alcanzar acuerdos favorables en las políticas relativas a la protección social de la población.

#### **6.5. Noruega**

El Estado noruego, a diferencia de los anteriores, no forma parte de la Unión Europea, aunque sí pertenece al Espacio Económico Europeo. La economía de este país destaca, de forma tradicional por la importancia del sector pesquero y, posteriormente por el desarrollo de la energía hidroeléctrica, el petróleo y el gas.

Aunque las importaciones superan el 40%, la economía evoluciona, en parte, gracias a la elevada cifra de exportación de petróleo que sitúa al país entre los grandes exportadores del mundo. Para el Estado, esta actividad supone el 5% del PIB, cosa que explica el grado de participación del mismo en los temas que respectan a la producción petrolífera. En esa línea, autores como Dolvik y Aarvaag (2002) afirman que el Estado tiene una gran influencia en el sistema financiero.

Por otro lado, las tasas de desempleo son reducidas, igual que hemos visto en Suecia, situación existente hasta finales de los años ochenta, cuando se ve notoriamente reducida la oferta de ocupación. No obstante, en el año 1993 la situación económica se vuelve a recuperar y se estabilizan las cifras de paro.

En cuanto a la protección social, el Estado cuenta con un sistema de pensiones públicas de carácter universal de protección por desempleo, y por enfermedad. Y, respecto al crecimiento de la empleabilidad femenina, en este caso, también destaca la predilección de estas por el sector público.

Respecto a los actores sociales más representativos, destacan por parte de las patronales tanto la Confederación de los Negocios y de la Industria Noruega (NHO) como la Federación de las Empresas Noruegas del Comercio y los Servicios (HSH), que iban esencialmente dirigidas al sector privado. Asimismo, el sector público contaba con entidades representativas a nivel central y a nivel local. Por el lado contrario, de los órganos de representación de los trabajadores, destaca como sindicato más representativo la Confederación de Sindicatos Noruegos (LO), y, en menor rango, la Federación de Asociaciones Profesionales Noruegas (AF) y la Confederación de Sindicatos profesionales (YS).

En Noruega es un aspecto destacable que mientras las patronales gozan de una representatividad centralizada y de altas tasas de afiliación de los empresarios, contrariamente, en el ámbito obrero cuenta con la tasa de afiliación sindical más reducida de los países nórdicos. (García, 2012).

El sistema de relaciones laborales noruego cuenta con regulación legal complementada por el desarrollo de los convenios colectivos. Estos últimos pueden ser pactados a nivel multisectorial, caracterizándose por la negociación centralizada, tanto de las entidades públicas como privadas, y por desarrollar mejoras para la plantilla o a nivel de rama. A inicios de los noventa se aprueba una ley sobre el alcance de los efectos de dichos convenios, para permitir, en caso de que así lo pidieran las partes firmantes, su aplicación al resto del territorio o actividad.

Si hablamos de los incrementos salariales, esta vez, Noruega opta por establecerlos según el desarrollo mundial de los mercados internacionales y la competitividad. En ese sentido, cabe destacar la amplia y fomentada cultura de aceptación social de la “moderación salarial solidaria”, hecho muy destacable para entender la baja conflictividad en este país. Además, con la finalidad de garantizar la estabilidad de los actores sociales, tanto la mediación como el arbitraje son de carácter obligatorio.

En resumen, la población noruega goza de un Estado de Bienestar, que además de estar muy bien estructurado y ser de los más avanzados a nivel mundial asegura la educación y la formación de por vida, la jubilación flexible y la protección por desempleo y por incapacidad. La razón, no es otra que la ventaja económica que le proporciona el elevado nivel de internacionalización y, obviamente, la creciente importancia de la exportación de petróleo a nivel mundial.

## 6.6. Islandia

Islandia es una isla situada en el océano Atlántico, al noreste del continente europeo, con un total de 321.857 habitantes y una extensión de 103.000km<sup>2</sup>. Su economía se ha basado de forma tradicional en el sector pesquero y en la agricultura. Este país, igual que en el caso noruego, en la actualidad no es integrante de la Unión Europea. Aun así, ambos países se consideran dentro del sistema de relaciones laborales nórdico.

Su caso es especial puesto que, si bien al inicio del siglo XX su economía no destacaba positivamente, poco después se consiguió establecer como una de las potencias económicas más desarrolladas a nivel internacional. Como consecuencia de ello, ha ido desarrollando paulatinamente su Estado de Bienestar creando una asistencia sanitaria de carácter universal, así como un sistema de educación gratuita para todos los ciudadanos. A este respecto, se puede decir que sigue la línea de Dinamarca, Suecia, Noruega y Finlandia.

Al igual que la mayoría de países nórdicos, contó con un entorno político socialdemócrata durante los años ochenta, hecho constatado por Pampillón (2008). Por esa época, había un control casi total del Estado, hecho que junto a las elevadísimas tasas de impuestos, permitió mantener la estabilidad en materia económica

En los noventa, el Partido de la Independencia, de ideología conservadora, alcanzó el poder. A partir de ese momento, el país empezó a destacar por la liberalización económica que le dio grandiosos resultados. Bajaron los impuestos de forma muy notoria y se incrementó la privatización. Gracias a las medidas adoptadas por el Estado la tasa de desempleo era casi inexistente y el PIB aumentó.

Vale destacar, respecto al tema político, la unión del partido conservador con el liberal, ya que mientras el primero estaba en el poder, el segundo llevaba el Ministerio de

Asuntos Exteriores. De esa manera ambos partidos políticos cooperan en asuntos del Gobierno. Por lo contrario, esta situación no se da en el resto de países escandinavos.

Islandia, si bien está dentro del Espacio Único Europeo desde 1993 y se incluye en el convenio de Schengen, un tema de controversia entre ambos partidos es la adhesión del país a la Unión Europea. El partido socialista aprobó en el año 2009 la presentación de la solicitud de entrada al marco europeo, sin embargo, recientemente el partido conservador ha acordado retirarla<sup>5</sup>.

Igual que el resto de Europa, Islandia se vio gravemente afectada por la crisis que agitó la economía mundial, quebrando los tres bancos más importantes del país, y siendo nacionalizados como consecuencia de la deuda.

Ejemplo de los efectos de las crisis, es que el país se vio obligado a solicitar préstamos a Reino Unido y a los Países Bajos. La importancia de la deuda económica fue tal que, según los resultados obtenidos en los referéndums celebrados en la isla, el 90% de la población se negaba al pago de la deuda contraída. No obstante, a finales del año 2010 el país empieza a recuperarse económicamente, crece el PIB y disminuye el paro y la inflación<sup>6</sup>.

Por lo que se refiere a las relaciones entre los agentes sociales, estas no se desarrollan en un entorno tenso como en Finlandia, sino que se mantienen en la línea “pacífica” del resto de países nórdicos. Ni las huelgas ni los cierres patronales son muy comunes en Islandia. Aunque el ejercicio de la huelga es un derecho reconocido por ley, hay ocasiones que se reserva la competencia para convocarla al Tribunal de Trabajo. No obstante, los sindicatos pueden convocarlas cuando se hace una votación secreta y se acuerda iniciarla por mayoría. La ley establece que es necesario que se indique de forma clara y concisa el motivo y el objetivo que se desea alcanzar con esa acción. En todo caso, tanto el Comité de Negociación de la empresa como los representantes de ambas

---

<sup>5</sup> Efe (2014, 22 de febrero). *Islandia retirará su solicitud de ingreso de la Unión Europea*. Recuperado el 17 de abril de 2014, de <http://www.expansion.com/2014/02/22/economia/1393078490.html>

<sup>6</sup> Antoni (2011). *Reestructuración de la deuda: el caso de Islandia*. Recuperado el 17 de abril d 2014, de [http://www.economiadigital.es/valencia/notices/2011/09/reestructuracio\\_del\\_deute\\_el\\_cas\\_d\\_islandia\\_22035.php](http://www.economiadigital.es/valencia/notices/2011/09/reestructuracio_del_deute_el_cas_d_islandia_22035.php)

partes pueden cancelar o posponer una huelga o un cierre patronal, tal como se afirma en la red EURES<sup>7</sup>.

Como en el caso de Suecia en los Convenios Colectivos se suelen pactar cláusulas de paz social, o lo que es lo mismo, se renuncia al derecho a la huelga siempre que las medidas acordadas sean respetadas por los empresarios. Por lo tanto se puede decir, que la huelga como instrumento de presión social tan solo es utilizada en la fase previa a la negociación del convenio.

En resumen, Islandia se caracteriza, al igual que el resto de países del norte de Europa, por los elevadísimos impuestos, la apuesta en educación, la protección universal, la reducida tasa de desempleo, y el mantenimiento pacífico de las relaciones laborales entre sus actores sociales.

---

<sup>7</sup> Eures (2014). *The political, administrative and legal systems*. Recuperado el 17 de abril de 2014, de <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8637&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=es&parentId=7815&countryId=IS&regionId=>



## 7. España y países nórdicos: ¿una dicotomía?

Una vez analizado el inicio de las relaciones laborales en España y en los países escandinavos hasta la crisis se hace evidente la enorme distancia existente entre ambos sistemas. El primer factor para destacar es la época en la que éstos se iniciaron y el entorno político en el que lo hicieron. Por un lado, mientras en España empezó a haber un modelo de relaciones laborales estable en la reciente época de la Transición, tras haber sufrido una Guerra Civil y una dictadura, por el otro, en el norte de Europa, a excepción de Finlandia, éstas se desarrollaron en los años 30, antes de la Segunda Guerra Mundial y en un entorno político socialdemócrata.

Aclarado este punto, y para entender de forma más precisa la diferencia entre ambos sistemas, hay que pasar a profundizar más para encontrar el verdadero motivo de esa distancia.

En primer lugar, ya hemos podido observar que los países del norte de Europa cuentan con una economía abierta, es decir, dirigida esencialmente a la exportación de sus productos, ya sean de pesca, del sector forestal, de petróleo, de gas, etc. En cambio, en el caso español, la economía se basa principalmente en el sector servicios.

Por otro lado, según Goetschy (1995), la clave del éxito del sistema de Bienestar de los países del norte de Europa es el compromiso que muestran sus actores sociales. En ese sentido, si bien las organizaciones sindicales aceptaron cambios tales como la moderación salarial o el desarrollo tecnológico, con la finalidad de captar el empleo activo y estabilizar los sueldos, se aseguraron de establecer políticas que contribuyeran a la protección de los derechos de los trabajadores, como por ejemplo, la solidaridad salarial, el pleno empleo, la formación, etc.

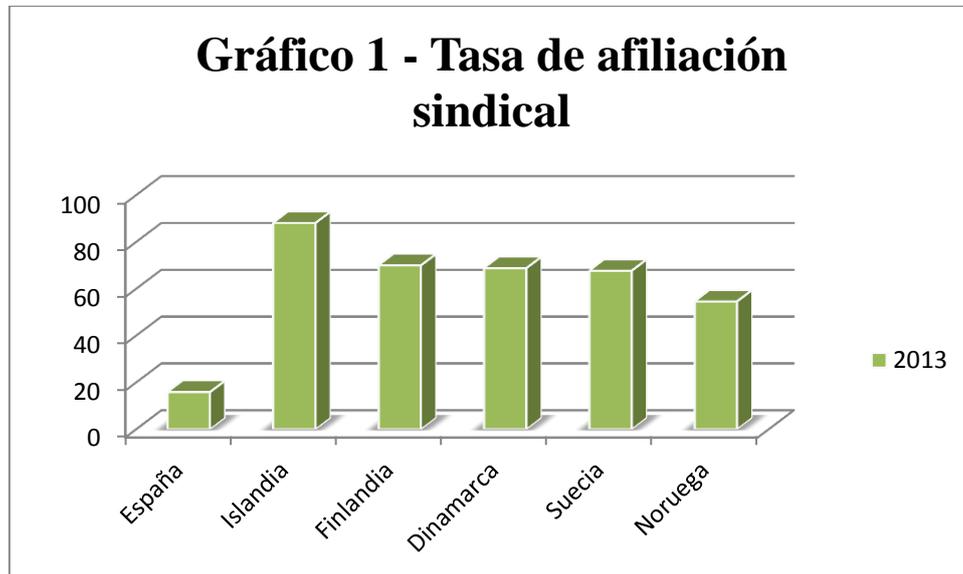
En la mayoría de casos destaca la centralización de las negociaciones, cuyo alcance permite un control gracias a los “acuerdos base” de los sindicatos y las patronales, sin que por ello se pierda la capacidad de negociación interna. Es decir, parecen haber conseguido un buen equilibrio entre la descentralización y la centralización, hecho que se abarcará con más detalle con posterioridad<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Para más información ver los apartados 8.2 y 8.3 de esta investigación.

### 7.1. Afiliación sindical

Haciendo referencia al tema de la negociación colectiva, otro punto que diferencia a estos estados es la tasa de afiliación sindical que, por un lado, es elevadísima en los países escandinavos y, por el otro, es cada vez más baja en España, tal como se muestra en el Gráfico 1.



**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2013)

España, tal como insisten los últimos estudios del Instituto de Estudios Económicos (IEE), presenta una de las tasas de afiliación sindical de las más reducidas de toda Europa, cifra sólo superada por Francia, Polonia y Estonia.

A modo general, en el año 2011 la media de afiliación sindical de países miembros de la OCDE se encontraba en un promedio de 17,5%<sup>9</sup>. Como contrapunto, los países nórdicos son los que presentan las tasas más elevadas en este aspecto, llegando, en el caso de Islandia a suponer un apoyo a los actores sindicales del 88,1%.

<sup>9</sup> Datos obtenidos de ABC. (2013, 10 de setiembre). *La afiliación sindical en España se sitúa en el 15,9%, una de las más bajas de la OCDE: Solo Polonia, Estonia y Francia presentan una tasa inferior a la española.* Recuperado el 19 de abril de 2014, de <http://www.abc.es/economia/20130910/abci-afiliacion-sindical-espana-situa-201309101242.html>

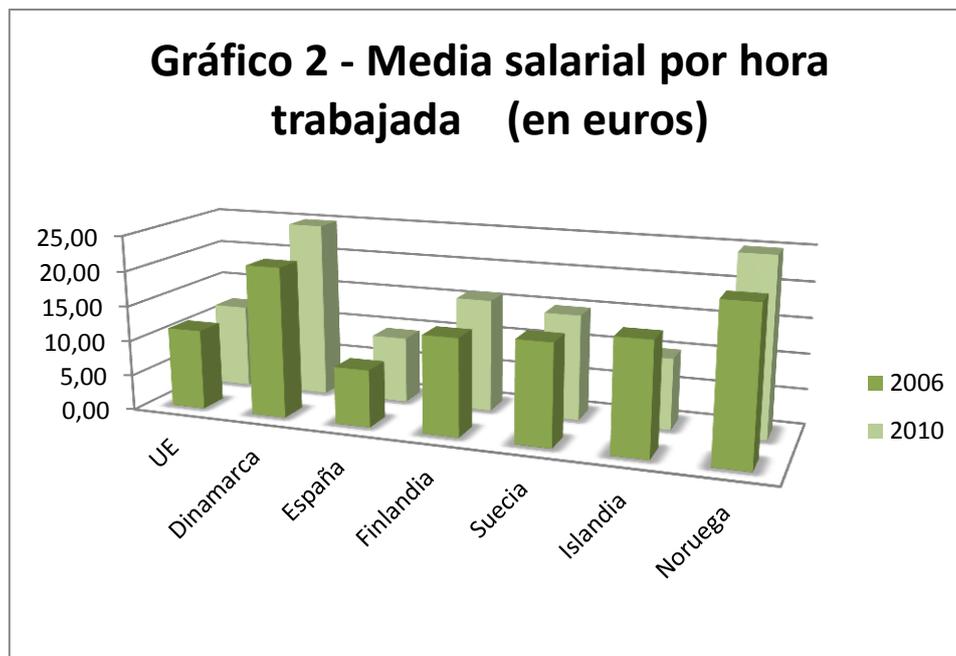
Una explicación de la diferencia de afiliación puede ser que en los primeros, se cuenta con la gran participación y apoyo del colectivo femenino, hecho que cobra relevante importancia en el sector terciario. Y otro motivo puede ser el grado de confianza que muestra la sociedad hacia sus partidos políticos en los diferentes países. Este apoyo por parte de la población es, como he destacado anteriormente, del 89% en Dinamarca, mientras la media de otros países se sitúa en torno al 59%.

## **7.2. Salario Base**

Por otro lado, centrándonos en los países nórdicos, éstos han establecido una moderación salarial basada en la naturaleza del empleo en cuestión y no en los beneficios de cada empresa o sector. De esta manera, se consigue un equilibrio salarial que beneficia a los empresarios. Asimismo, sirve para eliminar del mercado las entidades menos eficientes que no pueden mantener los salarios acordados y se facilita la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores dado que se reduce el coste de perder el empleo, teniendo en cuenta que sin importar el territorio en el que se encuentren cobrarán lo mismo.

A este respecto sería interesante mostrar una comparación sobre los salarios percibidos tanto en los diferentes países del norte, como en el Estado español. No obstante, como se ha comprobado en los apartados anteriores, en el primer caso no hay un salario mínimo establecido, sino que éste se pacta, en la mayoría de casos, de forma central por los actores sociales. De todas formas, es una realidad que la percepción económica es muy superior a la de España, puesto que el nivel de vida en el norte es mucho más elevado.

A modo de ejemplo, Eurostat facilita el cálculo de la media salarial que cobran los empleados en cada país por hora trabajada. Aunque es orientativo, el Gráfico 2 nos puede servir para comprender la diferencia.



**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2006 y 2010)

El Gráfico 2 muestra la evolución salarial por hora del año 2006 al 2010. Partiendo de que en la UE el salario medio percibido por hora trabajada es de 10€ se puede hacer una comparación más realista respecto al resto de países.

Apreciamos, por un lado, que España muestra un sueldo muy inferior entorno a los 5€ en 2006 y a los 8€ en 2010. Y, como contrapartida, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Islandia y Noruega superan de forma significativa la media europea, llegando en el caso de Dinamarca y Noruega a alcanzar los 24€.

A excepción de Islandia la evolución ha sido positiva en todos los países. Vale destacar, que España, igual que el resto de la Unión Europea ha tenido un incremento mínimo en los últimos años, puesto que los sueldos se han visto congelados como factura de los recortes.

Un aspecto a destacar antes de llegar a cualquier conclusión es que el salario medio no es en sí un hecho significativo si no se tiene en cuenta el coste de vida de la población. En otras palabras, los sueldos suelen ser proporcionales a los costes del país que se habita.

Centrándonos en las mejoras de las condiciones laborales pactadas, y con el objeto de desmentir la percepción muchas veces errónea de la diferencia de horas trabajadas entre estos países, cabe destacar el contenido del Gráfico 3.



**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2008).

Según los datos obtenidos en el año 2008 relativos a la cantidad de horas trabajadas a la semana por los empleados de cada país, España se encuentra en segundo puesto, después de Islandia, como país que más horas trabaja, rondando las 42 horas semanales.

De este aspecto se pueden deducir dos cosas. La primera, que se debe a la diferencia de cultura o de temperatura, y la segunda, que es un beneficio que se ha conseguido gracias a la efectividad de las negociaciones entre los actores sociales, que realmente consiguen mejoras de cara a la vida laboral de los empleados.

### **7.3. Financiación de la protección universal**

Otro aspecto que es necesario comprobar, a fin de entender la distancia entre los dos Estados de Bienestar investigados, es la financiación de la protección universal. En los países escandinavos el Estado se suele caracterizar por su intervencionismo en la esfera económica del país, a través de las políticas fiscales con las que pretende establecer una estructura sólida de recaudación de impuestos suficientes para garantizar la protección social. Para ello, lógicamente, como se constata en la siguiente tabla, debe recurrir a la imposición de unos impuestos particularmente altos, al fin de mantener unos fondos

sociales estables que garanticen, en todo momento, la formación, el acceso a la vivienda digna, la sanidad universal, el empleo, etc.

Tabla 1:

**Comparación de impuestos de los países nórdicos y España**

	<b>IVA</b>	<b>IRPF</b>	<b>IS</b>
<b>Noruega</b>	8%, 15% y 25%	36% - 48%	28% - 50%
<b>Suecia</b>	6%, 12% y 25%	30% - 55%	27,5%
<b>Dinamarca</b>	25%	37,5% - 59%	24,5%
<b>Finlandia</b>	10%, 14% y 24%	22,75% - 53,5%	24,5%
<b>España</b>	4%, 10% y 21%	24,75% - 52%	25% - 30%

**Nota.** Fuente: Fernando Aracón (2014)<sup>10</sup>.

En esta tabla vemos los impuestos esenciales de los países nórdicos y de España. El objeto es la comparación de la aportación de cada país a los fondos sociales. La conclusión a la que llegamos de forma inmediata es que la sociedad española tiene un índice muy inferior de impuestos. A modo de ejemplo, mientras ésta contribuye en el IVA con una aportación máxima del 21%, el resto de países investigados lo hacen con un 25%, o mientras nuestro Impuesto de la Renta oscila entre el 24,75% y el 52%, los

<sup>10</sup> Fernando Aracón (2014, 7 de marzo). *El modelo de Bienestar nórdico*. Recuperado el 17 de abril de 2014, de <http://elordenmundial.com/economia/el-modelo-de-bienestar-nordico-12/>

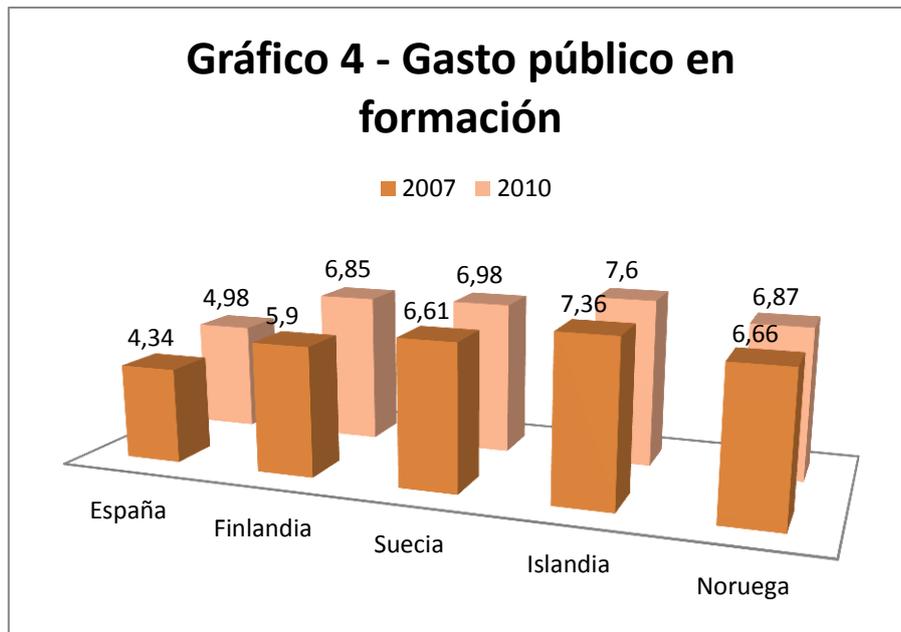
otros lo hacen, a excepción de Noruega, hasta, por ejemplo, un 59% como es el caso de Dinamarca. Hecho que sorprendentemente no se repite en el Impuesto sobre sociedades, sino que ocurre el efecto contrario.

Con estos datos, observamos que, por un lado, en el caso del norte de Europa, son el colectivo obrero y el colectivo consumidor los que llevan la carga impositiva más elevada y, por el otro, en España dicha carga recae en las empresas. Tal como afirmaba Aracón (2014), se puede decir, en este sentido, que se parte de una estrategia distinta en favor de reactivar la compra de bienes y servicios, es decir, de fomentar el consumo en general. Sin embargo, los países escandinavos parten del hecho de que cuanto más capital tengan los empresarios, más empleo podrán ofrecer. No obstante, no es un perjuicio para los trabajadores, dado que éstos disfrutaban de muchos beneficios gracias a dichos impuestos. En ese sentido, tienen acceso a numerosas becas, subvenciones, ayudas, etc. Y, el Impuesto sobre la Renta no daña de forma relevante la economía de los contribuyentes con salarios más bajos, puesto que en ambos casos quedan exentos, haciendo honor a los impuestos progresivos.

Caso aparte es el elevado IVA que, puede perjudicar a los más necesitados, teniendo en cuenta que todas las clases sociales han de pagar lo mismo independientemente de su nómina.

#### **7.4. Gasto Público**

Una vez conocemos cómo y en qué grado se financia el Estado de Bienestar en cada país, hay que investigar en que materias se invierte tal recaudación. Por un lado, como se ha mostrado anteriormente, los países escandinavos tienen políticas activas dirigidas a la formación continua de su población para garantizar, de esta manera, la empleabilidad. La diferencia en la cantidad de inversión dirigida a este propósito se muestra en el Gráfico 4.



**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2007 y 2008)

En éste hay una comparación del gasto público de cada país en los años 2007 y 2010. El resultado es una gran diferencia entre la aportación anual española (que está muy por debajo del resto) y la de Finlandia, Suecia, Islandia y Noruega.

Como hecho positivo ha habido un incremento general de la inversión en formación en el año 2010, no obstante, en nuestro caso, la aportación sigue siendo muy reducida, mientras, como contrapunto, Islandia llega al gasto máximo con el 7,6%.

En segundo lugar, en lo referente a las políticas pasivas adoptadas por cada Estado también existe una gran diferencia. Y es que, a lo que la protección social se refiere, España continúa teniendo un gasto significativamente inferior respecto a Dinamarca, Finlandia o Suecia, tal como se constata en la Tabla 2.

Tabla 2:

<b>Gasto público en protección social</b>			
	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Dinamarca	29,2	30,7	30,7
<b>España</b>	<b>20,5</b>	<b>20,8</b>	<b>22,2</b>
Finlandia	26,4	25,4	26,2
Suecia	30,3	29,2	29,5
<b>Islandia</b>	<b>21,2</b>	<b>21,4</b>	<b>22</b>

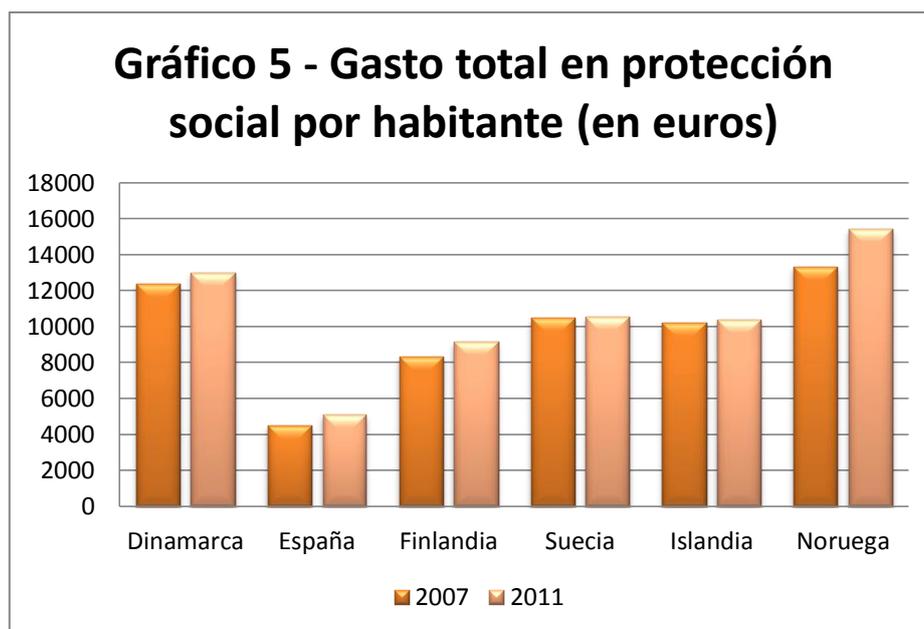
Noruega	22,4	22,5	22,2
---------	------	------	------

**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2006, 2007 y 2008)

Sin embargo, el nuestro no es el único caso en el que la aportación es baja, sino que Noruega contribuye con una idéntica cifra a la protección social, seguida de cerca por Islandia.

La comparación de los datos facilitados en la Tabla 2 nos hace concluir rápidamente que Dinamarca es el gran ganador respecto a inversión en gasto público, hecho que va en la línea de su principal preocupación, que no es otra que garantizar unas condiciones mínimas a su población, sobre todo en materia de pensiones. El segundo lugar lo ocuparía Suecia con poca diferencia. Y, como contrapartida, a la evolución mostrada, ha habido algunos casos, en los que al inicio de la crisis se ha disminuido el gasto en dicha materia.

No obstante, son datos genéricos referentes al inicio de la crisis, por lo que si procedemos a comparar datos más actuales obtenemos el resultado que podemos apreciar en el Gráfico 5.



**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2007 y 2011).

El Gráfico 5 muestra detalladamente el gasto total en protección social por habitante. En este caso, podemos afirmar que España continúa dirigiendo al ámbito social una cantidad muy inferior a la de los países escandinavos. Y es que mientras los últimos pasan de los 8.000€ por persona, España continúa estando en torno a los 5.000€.

Si bien desde el año 2007 al 2010 todos los países estudiados han aumentado el gasto por persona, en los casos de Suecia e Islandia la evolución ha sido mínima. Analizando el gráfico se evidencia la superioridad de Noruega alcanzando los 15.000€ por habitante y desplazando esta vez a Dinamarca que se sitúa alrededor de los 13.000€.

Un aspecto a resaltar, si nos referimos a las pensiones sociales, es que, por ejemplo, el Estado sueco dispone de un fondo ficticio con una pensión nacional y una pensión ocupacional por ciudadano. En otras palabras, existe un sistema nacional de pensiones que se complementa con la vida laboral de éste y que, en todo caso, el ciudadano puede mejorar con ahorros de fondos que privados. Además, se garantiza una protección mínima a todo aquel que no haya obtenido el nivel de ingresos suficientes. En ese sentido, cuando un beneficiario fallece los fondos que no se hayan gastado son incorporados de forma proporcional en los demás.

En el mismo sentido, otro ejemplo sería el caso danés que, como ya he remarcado, centra sus estrategias en materia de protección en la mantención a largo plazo de las pensiones sociales, siendo su principal objetivo<sup>11</sup>.

En conclusión, en los países escandinavos la sociedad disfruta de formación gratuita, pensiones, ayudas, y políticas activas para impedir caer en indefensión o exclusión social. Sin embargo, la realidad en España es otra. Teniendo en cuenta que no se caracteriza por la adopción de políticas activas y que no invierte demasiado en la protección social, es de esperar que el Estado de Bienestar no se pueda desarrollar de forma similar a la de los países nórdicos.

---

<sup>11</sup> Palacios Marqués, Daniel (2007). *¿Las nuevas afiliaciones pueden sostener las prestaciones por jubilación en las próximas dos décadas? Una comparación empírica del modelo anglosajón y escandinavo.* Recuperado el 30 de abril de 2014, de [www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100589.pdf](http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100589.pdf)

## 7.5. Población e inmigración

Para comprender la estructura económica y social de los países estudiados, es un hecho a destacar la población total que habita en los mismos que, como se muestra en la siguiente tabla es muy desigual.

Tabla 3:

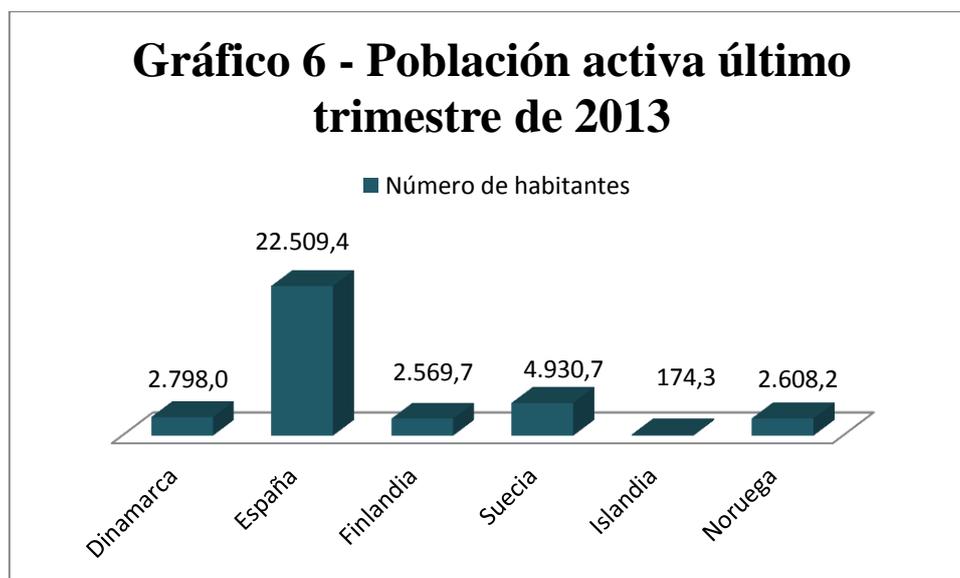
	Evolución de habitantes	
	2007	2013
Dinamarca	5.447.084	5.602.628
Finlandia	5.276.955	5.426.674
Suecia	9.113.257	9.555.893
Islandia	307.672	321.857
Noruega	4.681.134	5.051.275
España	44.784.666	46.727.890

**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2007 y 2013)

A primera vista, España tiene más población que todos los países anteriores juntos, situándose en el otro extremo Islandia cuya población no llega al millón. Un poco superiores son las cifras de Noruega, Dinamarca y Finlandia que rondan los cinco millones, desmarcándose Suecia con nueve millones de personas. Asimismo, otro aspecto a tener en cuenta es la evolución de la población desde el 2007, un año antes al inicio de la crisis, hasta el año 2013. En este caso, la evolución ha sido positiva para todos ellos, siendo el incremento más representativo también en España que ha ganado en los últimos tiempos dos millones de habitantes.

La relevancia de este aspecto recae en el grado de dificultad cuando se trata de mantener políticas activas y, asimismo, una protección social universal a largo plazo con un número de población muy superior, razón por la cual la gestión de los recursos se hace, evidentemente, mucho más complicada.

Para analizar la población de forma más concisa, es necesario tener en cuenta la población activa<sup>12</sup> con la que cuenta cada Estado, y por lo tanto la cantidad total de población que necesita empleo. Con este fin he añadido el Gráfico 6.



**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2013).

En este caso, es el Estado español el que más destaca, razón obvia teniendo en cuenta los datos comentados anteriormente sobre la población total. Partiendo de esta aclaración, España tiene 22.509.400 personas activas, mientras su población total es de 46.727.890. Por lo tanto, menos de la mitad de la población está buscando trabajo.

Pasando a los países nórdicos, Dinamarca tiene 2.798.000 en edad de trabajar, siendo su población total de 5.602.628. Es decir, más o menos la mitad de la población es activa. Finlandia, cuenta con una población activa de 2.569.700, cuando habitan 5.426.674 personas. Suecia, roza los 5 millones de población activa y tiene una población total de 9.555.893 habitantes. Noruega, cuenta con 2.608,2 de activos teniendo una población total de 5.051.275. Y, por último, Islandia, cuya población total es 321.857, tiene una población activa que no supera los 174.300.

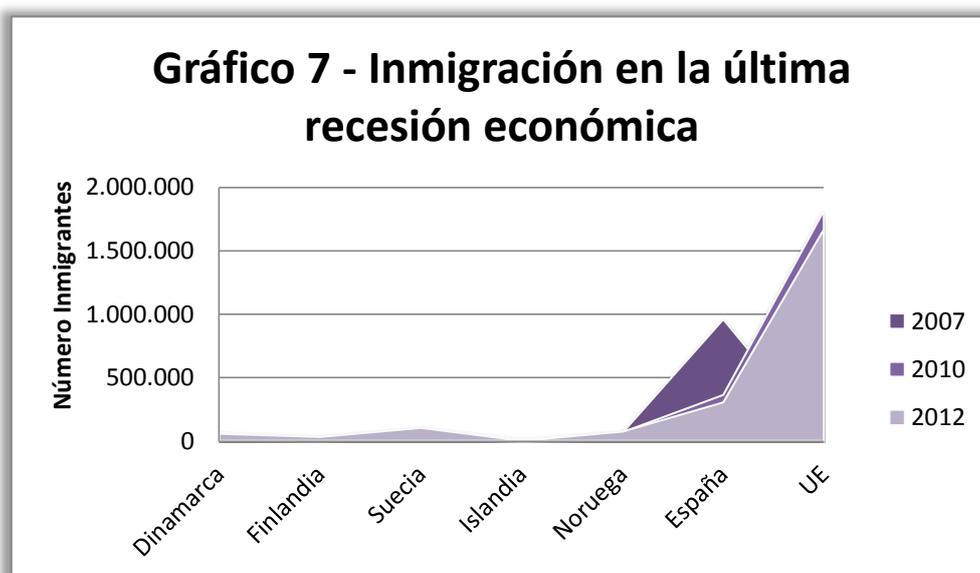
Si analizamos estos datos con detenimiento observamos que en los casos de Suecia, Noruega e Islandia la población activa representa más de la mitad del total de

---

<sup>12</sup> Según la definición facilitada por el INE la población activa es la comprendida a partir de los 16 años y o bien trabajan o bien están en condiciones de trabajar. Dentro de la población activa se encuentran, por tanto, los ocupados y los parados.

ciudadanos. Y en el caso de España ocurre lo contrario. Esto es un problema teniendo en cuenta que los fondos públicos para pagar las pensiones son subvencionados por los trabajadores. A menos mano de obra, menos población habrá para pagar las pensiones de los sectores que ya han adquirido su derecho a la prestación de jubilación, enfermedad, desempleo, etc. Esto significa que toda esa gente que ha cotizado podría quedarse a largo plazo sin el derecho a la percepción de esa paga o a la reducción de la misma. No ocurriría lo mismo si nos basáramos en un sistema de fondos ficticios como en el caso de Suecia<sup>13</sup>.

En cuanto al tema de población se refiere, tal como se expone en el Gráfico 7, existe otro contrapunto en la cantidad de inmigración recibida por cada Estado desde antes del inicio de la crisis hasta la actualidad.



**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2007, 2010 y 2012)

En primer lugar, hay que destacar que la cantidad total de llegada de inmigración que recibió la UE llegó a superar el millón y medio en el año 2007. Fue también en ese mismo año que España alcanzó su cantidad máxima de inmigración que casi llegó al millón, hecho que se ha ido reduciendo progresivamente hasta el año 2013.

<sup>13</sup> Ver página 44.

En cuanto a los países nórdicos, no han presentado un alto índice de entrada de flujos migratorios durante la crisis económica, teniendo en cuenta que ni si quiera ha llegado, en ningún momento, al medio millón.

En definitiva, de esta comparación se extrae una conclusión relevante para la investigación, que no es otra que la afirmación que el Estado español recibe anualmente el ingreso de colectivos de población, muchos de los cuales están en edad de trabajar, dificultando más aún la disminución de la tasa de desempleo. Y es que si bien, muchos de los inmigrantes comprendidos en este gráfico son los que han ido llegando con la previa formalización de un contrato laboral, es un hecho que el crecimiento drástico de la población tiene efectos secundarios en el país de destino. Y uno de ellos es que la cantidad de población en edad de trabajar vaya aumentando progresivamente.

## 8. La crisis económica en España y Europa.

A partir del año 2008 empezó la última recesión económica cuyos preocupantes efectos han abarcado a la mayor parte de la sociedad occidental. Hasta nuestros días, España aún sufre sus consecuencias, al igual que varios países de la Unión Europea. Con el objetivo de comprender, con más exactitud, el entorno social en el cual se está llevando a cabo el cambio estructural de la última década, en los siguientes párrafos haré una aproximación concreta al caso de España y de forma más general respecto al resto de Europa.

### 8.1. **Efectos de la crisis en España**

En primer lugar, haciendo referencia a los orígenes de la crisis en el Estado español, ésta se inició cuando José Luís Rodríguez Zapatero, líder del PSOE, fue elegido presidente del gobierno por segunda vez consecutiva, en 2008. Ante tal situación tuvo que adoptar medidas como la reducción del salario de los trabajadores de la función pública, la congelación de las pensiones, la retirada de ayudas como el conocido “cheque bebé” o la deducción de 400€ del impuesto de la renta sobre personas físicas, etc<sup>14</sup>.

En este mismo año, el Gobierno inició un plan de austeridad para ahorrar más de 250 millones de euros. Por ello, procedió a reducir en un 70% la oferta de ocupación pública, congelar el sueldo de los altos cargos, dirigir ocho millones de euros al Fondo Estatal de Inversión Local para crear puestos de trabajos, etc. Así, España entró oficialmente en recesión en el cuarto trimestre de ese año. Por primera vez en la última década, el país sufría la desorbitante tasa de desempleo de 2,5 millones.

Ante esta situación, se presentó a principios del 2009 el Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo, cuyo trasfondo recaía en la contemplación de 82 medidas

---

<sup>14</sup> Cruz, Marisa (2010, 12 de mayo). *Zapatero rebaja el sueldo a los funcionarios por primera vez en la Historia*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://www.elmundo.es/elmundo/2010/05/12/espana/1273649265.html>

económicas dirigidas, por un lado, al apoyo de las familias, y por el otro, al apoyo del sistema financiero, la modernización económica y el fomento de políticas de empleo<sup>15</sup>.

En el año 2010 se aprobó una Reforma laboral y, en el año siguiente, una Reforma en las pensiones y otra Constitucional. Esta última, acordada por el Partido Popular (PP) y por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), establecía un déficit máximo que no se pudiera superar por ningún partido político.

Posteriormente, el 20 de noviembre de 2011, tras las elecciones generales, el Partido Popular volvió al poder. Entre las medidas que utilizaron para paliar la crisis, destacan la reforma laboral, el aumento de recortes en el sector público, los significativos recortes en sanidad y educación, o la minoración de empresas y cargos públicos. Asimismo, en el año 2012 se llevó a cabo nuevamente otra Reforma laboral y se aprobaron más actuaciones como la subida del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), la supresión a los funcionarios de la paga extra por Navidad y días de permisos, y la reducción de la base reguladora de la prestación de desempleo. También se procedió a disminuir los concejales y las competencias de las Diputaciones Provinciales.

A finales del año 2012 el país tenía una deuda pública del 84,2% del PIB, deuda que se vio incrementada por la solicitud de un rescate económico a la UE, consistente en 39.500€ millones de euros. Asimismo, en el año 2013 la Administración Pública llegó a estar endeudada en más de 923.311 millones de euros, es decir, en torno a un 90% del PIB. Esta situación no hace más que frenar el crecimiento al parar el consumo, la inversión empresarial y la reducción de gasto público, resumiéndose todo ello, con la catastrófica reducción de empleo<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Ecodiario. (2009, 12 de enero). *Zapatero presenta en internet el plan español para el estímulo de la economía y el empleo*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://ecodiario.eleconomista.es/espana/noticias/964725/01/09/Zapatero-presenta-en-internet-el-plan-espanol-para-el-estimulo-de-la-economia-y-el-empleo.html#.Kku8r997mbSdm7t>

<sup>16</sup> Bolaños, Alejandro. (2013, 20 de mayo). *España supera a la UE en deuda pública*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de [http://economia.elpais.com/economia/2013/05/20/actualidad/1369041773\\_020049.html](http://economia.elpais.com/economia/2013/05/20/actualidad/1369041773_020049.html)

Según datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en julio de 2013 en España la población residente se situaba en 46.609.652 habitantes, habiendo perdido 118.238 respecto a principios de años. La tasa de desempleo se situaba en el último trimestre del 2013 en un total de 5.896,3 ciudadanos, cifra realmente preocupante.

En la siguiente tabla podemos observar de forma mucho más precisa el desarrollo del porcentaje de desempleados desde antes de la crisis hasta el tiempo más reciente.

Tabla 4:

<b>Tasa de desempleo 2007-2013</b>							
	2007TIV	2008TIV	2009TIV	2010TIV	2011TIV	2012TIV	2013TIV
Total	8,6	13,91	18,83	20,33	22,85	26,02	26,03

**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a INE (2007-2013).

Es una realidad contrastada que la recesión golpeó de forma significativa al país, si comparamos el 8,6% de parados del último trimestre del año 2007 con el 13,91% del mismo periodo del año siguiente. En esa línea, el porcentaje se ha ido incrementando de forma anual hasta llegar a afectar a un máximo del 26,02% de la población activa. No obstante, hay que remarcar que en el año 2013 el aumento parece estar deteniéndose, ya que al contrario que los anteriores, ha crecido tan solo un 0,1%.

## 8.2. Efectos de la crisis en la UE

De modo más general, como ya anticipaba al principio de este apartado, la recesión económica ha afectado en mayor o menor medida a todos los países miembros de la UE. Para suavizar el impacto en las relaciones laborales, la Comisión Europea ha intentado, a través de la implantación de diversas políticas, estimular la creación y el mantenimiento de empleo. A modo de ejemplo, en el año 2012 publicó el denominado “Libro Verde” con la finalidad de concienciar a los afectados acerca de la nueva etapa de reestructuración que tendrían que adoptar si pretendían paliar el cambio producido en el mercado de trabajo. Concretamente, este informe hace hincapié en la responsabilidad social de las empresas en temas de relevante importancia tales como: la gestión de

Recursos Humanos (RRHH), la salud y seguridad en el lugar de trabajo, la adaptación a los cambios y la gestión de los recursos naturales, entre otros<sup>17</sup>.

Una de las conclusiones alcanzadas por este estudio, es el reconocimiento de la dificultad existente a la hora de intentar adquirir conocimiento sobre el verdadero origen de las dificultades que están sufriendo en la época actual las relaciones laborales. En otras palabras, no es fácil concluir si todos los problemas actuales son fruto de la crisis o si, contrariamente, son ocasionados por las tendencias que irremediablemente parecen estar adoptando las relaciones laborales.

Entre las reorganizaciones por las que se ven obligados a adquirir los diferentes estados destacan los cambios relativos a los agentes sociales. Esto es, por un lado, la disminución de la afiliación sindical que probablemente continuará en un futuro, tal como podemos suponer si estudiamos las tendencias sociales a la individualización.

No obstante, no es un hecho presente en la totalidad de países miembros de la UE, sino que sorprendentemente, algunos han visto reforzadas las relaciones laborales incluso suponiendo, en algunos casos, el aumento de afiliación sindical<sup>18</sup>.

Otro impacto que también ha incidido directamente en esta materia objeto de estudio es la descentralización de las negociaciones colectivas. En este caso, la explicación no es otra que la búsqueda de un modelo laboral lo más flexible posible con la finalidad de garantizar la rápida adaptabilidad a la constante evolución y transformación del mercado económico y laboral global. Existe también la necesidad de abaratar costes y de adaptación a las necesidades específicas de cada empresa. Por ello, se está apostando cada vez más por esta descentralización de las negociaciones.

Aunque como excepción a este fenómeno cabe hacer especial mención al caso de Finlandia que parece ir hacia una centralización, en el resto de Europa ha habido una significativa disminución del número de convenios colectivos pactados en los últimos

---

<sup>17</sup> Para más información consultar: Comisión Europea. (2002, Noviembre). *Libro Verde*. Recuperado el 13 de abril 2014, de <http://www.esade.edu/acrobat/doctorado/libroverdeok.pdf>

<sup>18</sup> Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2013, 18 de julio). *Impacto de la crisis sobre las relaciones laborales: Resumen ejecutivo*. Recuperado el 13 de abril 2014 de [http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef13461\\_es.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef13461_es.htm)

años y los que se han acordado lo han hecho por una duración inferior persiguiendo, asimismo, la flexibilización.

Reinando este clima social a nivel europeo, no es de extrañar que hayan ido en aumento las protestas sociales relativas a las medidas de austeridad adoptadas por los gobiernos y los recortes presupuestarios. Éstos últimos han afectado de forma impactante en los salarios, sobretodo, del sector de los funcionarios públicos, como sucede en España, que ha visto o bien congelado o bien reducido su sueldo o pagas extras. Para el resto de trabajadores, el problema recae esencialmente en la drástica reducción de las ofertas de empleo o, en el peor de los casos, en la destrucción del mismo.

Todo lo anterior ha contribuido al desencadenamiento de una serie de reformas laborales, adoptadas por la mayoría de países miembros, para alcanzar la flexibilización. Esto es, introducir políticas que facilitarían la creación de empleo y estimularían las inversiones de los empresarios. A este respecto, como comprobaremos en el apartado siguiente, han sido los países mediterráneos los más afectados por la recesión económica, mientras que los centroeuropeos y los nórdicos han conseguido adaptarse con resultados menos negativos a las dificultades de los últimos años, hecho debido principalmente a su capacidad de resistencia y a la fortaleza y consolidación de sus actores sociales.

### **8.3. Soluciones adquiridas a nivel general:**

Desde el año 2007 la Comisión Europea impulsa la paulatina aproximación en los Estados miembros de las políticas sociales y laborales al modelo de la flexiseguridad, antes comentado. Para ello, incita al diálogo de los agentes sociales, en cada país, con el fin de que cada uno adopte una estrategia nacional al respecto. Tras varios diálogos, la Confederación Europea de Sindicatos acepta, de forma parcial, la introducción de este fenómeno en las relaciones laborales, no obstante se niega de forma tajante a una estructura basada en la flexibilidad total. Al respecto, defendió su posición afirmando literalmente que “correctamente aplicado, el enfoque de la flexiseguridad puede crear una situación ganador-ganador que beneficia tanto a los empleadores como a los asalariados”<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> ICF GHK (2012:14). “Applied in the right way, the flexicurity approach can create a win-win situation and be equally beneficial for employers and employees”.

No obstante, una vez iniciada la recesión económica y según Freyssinet (2010:37) colocados en una situación que no anticiparon y que exige respuestas rápidas, los actores políticos, económicos y sociales no disponen de los plazos necesarios para imaginar innovaciones institucionales.

El mismo autor destaca que aunque hablemos de países integrantes de la Unión Europea, no todos han adoptado las mismas estrategias para enfrentarse a la crisis, dando lugar a diferentes corrientes relativas a la estabilidad de las relaciones laborales. Una de ellas es conocida como el “tripartismo institucionalizado”, en otras palabras, es la metodología que utilizan países como (Bélgica, Países Bajos, Irlanda, Noruega, Finlandia y Austria) para que tenga cabida la participación de los tres actores sociales (el Estado, los Sindicatos y las Patronales) en la negociación y desarrollo de las relaciones laborales.

Como es de esperar, los países nórdicos, en este caso Noruega y Finlandia, son referentes en la práctica del tripartismo institucionalizado. El primero lleva a cabo negociaciones centralizadas, esencialmente, en materia de salarios, asegurando el Estado, en todo caso, la mediación. A modo de ejemplo, tal como remarcó Alsos (2009) el Gobierno estableció disposiciones complementarias, en el año 2009, con la finalidad de resolver las demandas sociales acerca de la flexibilización laboral, la suspensión temporal del trabajo y, la formación profesional.

Es diferente el caso de Finlandia, que si bien inició en el año 1968 pactos en materia de salarios a nivel centralizado, hecho que se mantuvo y se fue ampliando a otros aspectos durante varias décadas, no obstante, en el año 2008 la patronal EK decidió dejar de formar parte de los mismos y optar, contrariamente, por las negociaciones descentralizadas. Como constataba en su momento Jokivouri (2008), el resultado fue la desestructuración del modelo que tanto tiempo los había identificado, cosa que no parece haber afectado de forma grave al desarrollo de las relaciones laborales.

En síntesis, el tripartismo institucional se puede sintetizar como la existencia de una estructura compleja que da veracidad a los acuerdos obtenidos, sin importar que éstos no sean de carácter obligatorio. Es decir, los actores sociales comparten una visión responsable de las políticas sociales que les conciernen y, como defensores de éstas, están dispuestos a comprometerse con la parte contraria para conseguir un acuerdo que

resulte beneficioso para ambas partes. Se puede decir, que se trata de la ideología y la cultura de estos países.

Otro modelo de negociación colectiva que se ha producido en distintos países de la UE es la mezcla del bipartidismo con el tripartismo institucional. En otras palabras, consiste en la existencia de dos niveles de negociación, el primero relativo a los acuerdos intersectoriales, definidos por Freyssinet (2010: 59) como aquellos que abarcan al conjunto “de ramas de actividad representadas por las organizaciones patronales que los firman, generalmente las empresas del sector mercantil, a menudo con excepción de la agricultura, aunque un procedimiento de extensión decidido por el Estado puede generalizar su campo de aplicación”. Y el segundo, de haber llegado a un acuerdo entre las asociaciones empresariales y sindicales, consiste en dialogar con los poderes públicos. Esta planificación es seguida por países como Francia, España, Italia y Portugal, siendo el resultado distinto en cada uno de ellos. No obstante, la principal coincidencia reside en que, a diferencia del anterior grupo de países, los actores sociales no forman realmente parte de una relación tripartita, dado que no negocian con el Estado mejoras relativas a la adopción de medidas para superar la crisis económica.

Por último, destaca otra figura cuyo mecanismo abarca países como Alemania, Reino Unido, Dinamarca y Suecia. En este caso, no existe un tripartismo explícito ni regulado formalmente, sino que es en función de la relevancia, de los aspectos a tratar, que los actores sociales deciden negociar de forma conjunta con el Gobierno en cuestión. Centrándonos en los dos últimos países, estos destacan por el hecho de haber dejado a un lado el tripartismo que los caracterizaba en el momento que se inicia la última recesión.

Las relaciones laborales en Dinamarca, como afirma Jorgensen (2009), se dirigen hacia la descentralización. Es resultado de ello, el haber conseguido cierta libertad para la negociación a nivel sectorial y local. Sin embargo, cabe remarcar, que el Estado se guarda la competencia de intervención en caso de fracaso, es decir, asegura la resolución, por una vía u otra, del problema en cuestión.

En el caso de Suecia, como se ha comentado anteriormente, existe un ambiente tenso que está llevando a la descentralización. Kullander (2009) justifica que esta conflictividad no hace más que intensificar la distancia entre los actores sociales, haciendo imposible el regreso al tripartismo.

Dicho lo anterior, si comparamos la tasa de desempleo de los diferentes países mencionados en los tres modelos de negociación colectiva, obtenemos lo siguiente:

Tabla 4:

		Evolución tasa de desempleo UE		
		2007	2010	2013
Tripartismo	Bélgica	7,5	8,3	8,4
	Países Bajos	3,2	4,5	6,7
	Irlanda	4,6	13,9	13,0
	Noruega	2,5	3,5	3,4
	Finlandia	6,9	8,4	8,2
	Austria	4,4	4,4	4,9
Tripartismo y bipartismo	España	8,3	20,1	26,4
	Francia	8,4	9,7	10,3
	Italia	6,1	8,4	12,2
	Portugal	8,0	10,8	16,3
Tripartismo no formalizado	Alemania	8,7	7,1	5,3
	Reino Unido	5,3	7,8	7,5
	Dinamarca	3,8	7,5	7,0
	Suecia	6,2	8,6	8,1

**Nota.** Fuente: elaboración propia, en base a Eurostat (2007, 2010 y 2013).

La primera sección hace referencia al primer sistema de negociación tratado en este apartado, es decir, al tripartismo. Si lo comparamos con el resto éste es efectivamente el que abarca a los países menos afectados por la crisis en la oferta de empleo. A excepción de Irlanda, los demás Estados tienen una tasa de desempleo relativamente baja. No obstante, cabe destacar, que incluso éstos han tenido un incremento del paro, de forma sucesiva, durante los tres años contrastados. Asimismo, se muestra que Finlandia tiene una tasa mucho más elevada que Noruega, hecho que explica la conflictividad existente entre sus actores sociales.

En el segundo apartado encontramos la tasa de empleo de los países que utilizan tanto el bipartidismo como el tripartismo institucional, encontrándose entre ellos España. Como es de esperar, estos son los territorios más afectados en materia de desempleo, incluso llegando a duplicar la tasa de otros países. Aunque en este caso también ha habido un incremento anual de la cantidad de afectados por la dificultad de encontrar empleo, España es el país más afectado, con diferencia, seguida de Portugal. De forma general podría decirse que este modelo de negociación colectiva no es eficaz, puesto que todos los países que la llevan a cabo están en la zona roja (de peligro) de la tabla comparativa.

Por último, en la última sección, tenemos Alemania, Reino Unido, Dinamarca y Suecia, que son países donde las relaciones laborales se rigen por un tripartismo ocasional y sin regular. En este caso, los resultados obtenidos son mucho mejores que los del grupo anterior. Se puede decir, que va más o menos a la par que el primer grupo, puesto que tiene unas tasas, que aunque no llegan en ningún momento a ser tan reducidas como lo son en Noruega o Austria, son estables en el tiempo y no exceden el 8,1%.

En conclusión, ha habido de forma generalizada una afectación en la tasa de desempleo de todos los países, aunque esta ha sido significativamente desproporcionada entre los mismos. La razón recae en el hecho de que mientras, por ejemplo el Estado español llega al máximo con un 26,4%, Noruega tiene, en el mismo año 2013, un desempleo del 3,4%. A grandes rasgos, se puede concluir que el segundo grupo es el más afectado, circunstancia que puede motivarse por la indisposición de un sistema de relaciones laborales flexible capaz de adaptarse a los contratiempos del mercado externo, cuando otros países de tendencia a la negociación centralizada, independientemente de que sea formal o no, sí lo han conseguido en mayor o menor medida.

Por último, centrándonos concretamente en los países objeto de la investigación, se vuelve a apreciar una diferencia abismal entre los resultados de los países nórdicos y los de España, situación que nos conduce a la certeza de que nos encontramos aún muy lejos de conseguir la flexiseguridad, de la que sí pueden presumir los primeros.



## 9. Conclusiones

### **Relevancia histórica**

Durante esta investigación he hecho hincapié en los inicios de las relaciones laborales en los países investigados. La razón no es otra que la evidente diferencia que se da entre ambos modelos. Es lógico plantearse que un país que ha sufrido una larga dictadura, hace relativamente poco tiempo, se haya visto condicionado en el desarrollo de sus actores sociales. En otras palabras, las negociaciones colectivas han sido retomadas a partir de la época de la Transición.

Por lo tanto, si lo comparamos con el modelo nórdico, obviamente éste nos lleva una gran ventaja en cuestiones Sociolaborales. El hecho de que en la mayoría de casos antes de la Segunda Guerra Mundial contasen con un entorno político socialdemócrata les facilitó la evolución de su sistema de relaciones laborales.

### **Economía**

Otro punto relevante para la investigación es la economía. En ese sentido los países escandinavos disponen de una estrategia económica eficiente que les aporta grandes beneficios. La mayoría de estos estados se basan en la exportación a los mercados internacionales. Generalmente, cuentan con ventaja competitiva, puesto que mantienen una posición económica privilegiada. Si ligamos esta idea a la protección social, un país que cuente con menos tasa de desempleo y que genere mayor riqueza puede permitirse una mayor protección sociolaboral.

Sin embargo, para conseguir mantener los puestos de trabajo, han basado su estrategia en establecer unas relaciones laborales flexibles, capaces de adaptarse a la globalización del mercado y a la competencia externa. Esto significa, la libre contratación y despido por parte de los empresarios y una mayor carga de los impuestos en los trabajadores.

Como contrapartida, en el caso de España, se opta por una estrategia centrada en el establecimiento de normativas rígidas con altas indemnizaciones por despido y elevados impuestos a los empresarios.

Visto de esta manera, es fácil pensar que la tasa de paro sea muy superior en el Estado español, teniendo en cuenta que los empresarios optan por la deslocalización cuando la mano de obra le supone un coste elevado en el país de origen.

### **Población Activa**

Es un hecho que en algunos países nórdicos la población activa resulta ser más de la mitad de la población total, mientras en España ni siquiera llega. Es un punto importante si lo relacionamos con el gasto social. Por una parte, los países nórdicos tienen un número elevado de población activa y dentro del mismo una tasa reducida de desempleo. El resultado es que haya más población aportando riqueza al país y contribuyendo a los gastos públicos. En cambio en el caso español, se está poniendo en duda en la última década la viabilidad de nuestro sistema de pensiones. Hay que pensar, que además del hecho que la población activa no llegué a la mitad de la población total, está el hecho de que contamos con una tasa de desempleo del 26,4%, en contrapunto con el 3,4% de Noruega. Esto quiere decir, que de no incrementarse la población ocupada a largo plazo el sistema de pensiones no se podrá mantener.

Por lo contrario, los países escandinavos cuentan, como se ha comentado con anterioridad, con unos fondos particulares ficticios por trabajador, que se van completando durante su carrera profesional y que en caso de no llegar a alcanzar un mínimo para sobrevivir, el Estado se lo facilita. En otras palabras, las generaciones actuales tienen un fondo con el que se pagarán sus pensiones, al igual que los actuales pensionistas se pagaron con anterioridad las suyas. En cambio en España, tiene un sistema de subvención distinto.

### **Diferente apuesta por la educación.**

La mejor ventaja con la que cuentan los países escandinavos es la apuesta por la formación continua. Como se ha mostrado en el Gráfico 4 España invierte en formación mucho menos presupuesto que el resto de estados. Esta situación a largo plazo nos coloca en una clara desventaja a nivel de competitividad internacional. Mientras que los nórdicos tienen la posibilidad de acceder a una formación continua totalmente gratuita, gracias a las políticas activas por las que optan sus Estados, los gobernantes españoles prefieren optar por las políticas pasivas.

En pocas palabras, las políticas pasivas se activan cuando ya se ha producido un problema y, en cambio, las políticas activas se dirigen a prevenir posibles problemas. Por ello, si el Gobierno apuesta por la formación lo que está haciendo es aumentar la empleabilidad y competitividad de su población.

### **La flexiseguridad no funciona igual**

Durante la investigación se ha comentado las políticas de la “flexiseguridad” en el caso danés. Varios autores han hecho investigaciones sobre el tema de la traslación a España. En mi opinión, de momento no es posible que esto se produzca puesto que para ello se necesitaría que el Estado garantizase una alta protección en los periodos de desempleo. Teniendo en cuenta la situación económica en la que se encuentra el país en la actualidad, es poco probable que ocurra. Además, con la recesión económica se han llevado a cabo reformas laborales con condiciones más flexibles y con una disminución de la indemnización de los despidos, pero al contrario que en Dinamarca, sí está llevando a los empleados a la precarización y a la desprotección social. Por algún motivo el modelo de la flexibilidad no funciona en España de la misma manera, ya que ha aumentado la desigualdad social.

### **Es cuestión de cultura**

En definitiva, el aspecto que realmente diferencia ambos sistemas tiene su origen en la diferencia cultural, por varios motivos. El primero es la cuestión de la confianza política. Como se ha podido observar en la investigación, hay países cuyos ciudadanos presentan altos índices de confianza hacia sus representantes, ya sean sindicatos, patronales o el mismo Gobierno. Este arraigado sentimiento produce una estabilidad en los mercados. Por un lado, la población confía en que sus representantes tomaran en todo caso las decisiones correctas para el bien colectivo, y por el otro, los empresarios invierten en la creación de empresas gracias, entre otras cosas, a que no hay malestar social que pueda producir revueltas.

En el otro extremo, en el caso español, en los últimos años se ha reducido drásticamente la confianza en los representantes de la población. Este hecho se muestra tanto con la baja tasa de afiliación sindical, como por el descontento social que podemos observar en nuestro día a día. Si a esto le añadimos las revueltas sociales, es fácil pensar que los

empresarios opten menos por invertir en España y que, como consecuencia, haya una baja tasa de creación de empleo.

Haciendo referencia a la relación entre los actores sociales, también encontramos diferencias entre ambos modelos. Dejando aparte la tasa de afiliación sindical, es verdad que existen distintas formas de negociación colectiva. A grandes rasgos, hemos podido observar en el apartado 8.3 y en la Tabla 4 que el sistema que menos funciona de cara a la negociación es la combinación entre el tripartismo y el bipartidismo, como pasa en España, Francia, Italia y Portugal, donde la tasa de desempleo es mucho más elevada. En el otro extremo, el que mejores resultados produce es el tripartismo, es decir, la negociación entre los tres actores sociales con la finalidad de conseguir que los tres puntos de vista mejoren la situación del país.

Otro motivo cultural es la estrategia adoptada por los países del norte conocida como “solidaridad salarial”. Es un ejemplo el caso de Suecia que, como se ha explicado, opta por el establecimiento salarial igualitario en función del trabajo. Es decir, se cobra una retribución idéntica en todo el territorio nacional cuando el puesto de trabajo es también idéntico. Con ello se consigue que el colectivo trabajador tenga la seguridad de que trabaje donde trabaje cobrará el mismo sueldo por las funciones que hace. La idea central de esta política no es otra que la de conseguir una retribución justa y reducir así la diferencia salarial existente entre territorios o empresas. No obstante, vale destacar que en muchas ocasiones la solidaridad salarial ha jugado un papel contrario al pretendido, en el sentido que las empresas con mayores beneficios se aprovechan de la situación ya que no se ven obligadas a subir los sueldos.

España, en cambio, establece un salario mínimo interprofesional, y a partir de éste, las entidades fijan sus salarios. Por ello, es de esperar que la diferencia salarial entre puestos de trabajo similares sea mucho más elevada en nuestro caso.

Por último, hay que hacer especial mención a los impuestos. Toda la protección social que consiguen los actores sociales carece de sentido si no se explica la financiación estatal. Recogiendo lo más importante, los países escandinavos cuentan con unos impuestos elevadísimos en comparación a España, como hemos podido constatar con el Cuadro 1. Por ello, los primeros pueden dirigir mayor cantidad presupuestaria al gasto social.

En conclusión, con esta investigación se han demostrado las causas de la abismal diferencia entre el modelo de relaciones laborales español, o latino, y el nórdico. Concretamente, la evolución histórica, la posición económica, la confianza política, la formación continua, las políticas activas y la cultura son los motivos principales que han hecho del modelo escandinavo un referente en materia de relaciones laborales.



## 10. Bibliografía

Alsos, Kristin. (2009, 2 de abril). *Norway: government launches measures to tackle economic crisis*. Recuperado el 16 de abril 2014 de <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/02/articles/no0902049i.htm>

Antoni (2011). *Reestructuración de la deuda: el caso de Islandia*. Recuperado el 27 de abril de 2014, de [http://www.economiadigital.es/valencia/notices/2011/09/reestructuracio\\_del\\_deute\\_el\\_cas\\_d\\_islandia\\_22035.php](http://www.economiadigital.es/valencia/notices/2011/09/reestructuracio_del_deute_el_cas_d_islandia_22035.php)

Aracón, Fernando. (2014, 7 de marzo). *El modelo de bienestar nórdico*. Recuperado el 19 de abril de 2014, de <http://elordenmundial.com/economia/el-modelo-de-bienestar-nordico-12/>

Berggren, Christian. (1994). Travail: du marché o l'organisation. En Durand, J.-P. (ed.). *La fin du modèle sué dois* (pp. 183-209). Paris: Syros.

Bevort, Antoine y Jobert, Annette. (2008). *Sociologie du travail: les relations professionnelles*. Paris: Armand Colin.

Bosch, Gerhard. (2003). La evolución de la negociación colectiva en Alemania: una descentralización coordinada. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 21-1, pp. 179-214.

Bouffartigue, Paul. (1999). Francia: ¿la norma del empleo hecho a trizas? En Prieto, Carlos (ed.). *La crisis del empleo en Europa* (2, pp. 9 - 44). Valencia: Germania, Alzira

Canalejas, José. (1902). Discurso Preliminar. En A. Buylla, A. Posada y L. Morote. (eds.), *El instituto del trabajo: datos para la historia de la reforma social en España*. (pp. 1854-1912) Madrid: Establecimiento Tipográfico de Ricardo Fé.

Comisión Europea. (2002, Noviembre). *Libro Verde*. Recuperado el 13 de abril 2014, de <http://www.esade.edu/acrobat/doctorado/libroverdeok.pdf>

De Miguel, Carlos y Montero, María (2004). Envejecimiento y sostenibilidad del sistema de pensiones. *Estudios de Economía Española –EEE (RPS)-*. 190

Dombois, Rainer. (1999). La erosión de las relaciones laborales en Alemania y las nuevas estrategias de empleo. En Prieto, Carlos (ed.). *La crisis del empleo en Europa* (pp. 83-138). Valencia: Germania, Alzira.

Dolvik, Jon y Aarvaag, Toregeir. (2002). Noruega: el resurgimiento de la concertación centralizada. En Ferner, Anthony (ed.), *La transformación de las relaciones laborales en Europa* (pp. 177-209). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Edwards, Paul, Hall, Mark, Hyman, Richard, Marginson, Paul, Sisson, Keith, Waddington, Jeremy et al. (2002). Gran Bretaña: ¿del colectivismo parcial al neoliberalismo y hacia dónde? En Ferner, Anthony (ed.). *La transformación de las relaciones laborales en Europa* (pp. 35-100). Madrid: Ministerio de Trabajo.

Escudero, Ricardo (2004). Reflexiones preliminares sobre la necesidad de analizar cualitativamente la negociación colectiva. En Escudero, R. (coord.) *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa* (pp.23-51). Valencia: Tirant lo Blanc.

Espina, Álvaro. (2007) *Modernización y Estado de Bienestar en España*. Madrid: Siglo XXI

Freyssinet, Jacques. (2010). Las respuestas tripartitas a la crisis en los principales países de la Europa occidental. *Empleo, desempleo y políticas de empleo: Crisis, mercados de trabajo y sistemas de relaciones laborales en Europa occidental*. 2, pp. 37-84

Fuentes Quintana, E. (1988). Tres decenios de la economía española en perspectiva. En J.L García Delgado (ed.). *Economía España: Tomo II* (pp.1-78). Madrid: Espasa Calpe.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2013, 18 de julio). *Impacto de la crisis sobre las relaciones laborales: Resumen ejecutivo*. Recuperado el 13 de abril 2014, de [http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef13461\\_es.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef13461_es.htm)

García Calavia, Miguel Ángel. (2012). *Relaciones Laborales en Europa Occidental: una aproximación sociológica a la transformación de sus sistemas nacionales*. Valencia: Tirant lo Blanch.

García, Oscar y Rolandsen, Lise. (2009). *Flexicurity and Gender Equality: Advancing flexicity policies in Denmark and Spain* (41). Madrid: Fundación Alternativas.

Goetschy, Janine. (1995). El difícil cambio de los “modelos” sociales nórdicos: Suecia, Noruega, Finlandia, Islandia. *Revista Europea de Formación Profesional*. 4, pp. 7-16

Goetschy, Janine. (2002). Francia: los límites de la reforma. En Ferner, Anthony (ed.), *La transformación de las relaciones laborales en Europa* (pp. 465 - 510). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Hammaström, Olle. (1994). Projets et réalités de la codetermination. En Durand, J-P (ed.). *La fin du modèle sué dois* (pp. 99-109). Paris: Syros.

Heath, William y Winther, Pernille. (1996). *La política social en Finlandia: Visión de conjunto*. Recuperado el 05 de abril de 2014, de [http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_es.htm)

Hoffman, Jürgen. (2004). Alemania sindicatos y relaciones laborales: la presión de la modernización. En Beneyto, Pere J. (ed.). *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias (1, pp.107-135)*. Valencia: Germania, Alzira.

Hyman, Richard. (1999). La regulación del empleo: el caso británico. En Prieto, Carlos. (ed.). *La crisis del empleo en Europa, vol.2* (pp. 45-79). Valencia: Germania, Alzira.

ICF GHK. (2012, 30 de octubre). *Evaluation of flexicurity 2007-2010: Final Report*. Recuperado el 16 de abril 2014, de <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10018&langId=en>

Jacobi, Leller, Muller-Jentsch. (2002). Alemania: afrontando nuevos desafíos. En Ferner, Anthony (ed.). *La transformación de las relaciones laborales en Europa* (pp. 263-32). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Kjellberg, Anders. (2002). Suecia, ¿la restauración del modelo? En Ferrer, Anthony (ed.). *La transformación de las relaciones laborales en Europa* (pp. 123-175). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Klindt, Mads Peter, Halkjaer, Jon. (2012) Más allá de la flexiseguridad: La teoría del cambio institucional gradual y su aplicación al modelo danés de mercado laboral en la primera década del siglo XXI. *Revista Sistema*. 225/226, pp. 33-74.

Lilja, Kari. (2002). Finlandia: continuidad y modestos progresos hacia un corporatismo de empresa. En Ferrer, Antoni (ed.). *La transformación de las relaciones laborales en Europa* (pp. 242-261). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Köhler, Holm Detlev. (1999). Las relaciones laborales en el marco europeo. En Miguélez, Fausto (ed.). *Las relaciones de empleo en España* (pp. 399-432). Madrid: Siglo XXI.

Kölher, Holm-Detlev y Martín Atriles, Antonio. (2010) *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. (3ª edición)*. Madrid: Delta.

Locke, Richard, Kochan, Tomas y Piore, Michael. (1995). Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional. *Revista internacional del trabajo. Volumen 2*, 114, pp. 157 – 184.

Lorenzo, Francisco. (2008). Flexiseguridad: Oportunidades y riesgos en el actual mercado de trabajo. *Lan Harremanak: revista de Relaciones Laborales*. 16, pp. 17-34.

Martínez Lucio, Miguel. (2002). *España: regular el empleo y la fragmentación social: la transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Mateos, Abdón, Martínez, Esther. (1997). *La denuncia del sindicato vertical: el nacional-sindicalismo ante la Organización Internacional del Trabajo: el debate internacional sobre la violación del derecho de libertad sindical en el tardofranquismo*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Meidner, Rudolf. (1994). ¿Por qué ha fracasado el modelo Sueco? *Debats*. Nº 49, pp. 62-71.

Ministerio de empleo y Seguridad Social, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales. (2014). Dinamarca: aprobados los presupuestos generales 2014. *Actualidad internacional sociolaboral*. 175, pp. 8-9.

Molinero, Carme e Ysàs, Pere. (1998). *Productores disciplinados y minorías subversivas*. Madrid: Editorial Siglo XX.

Palacios Marqués, Daniel. (2007). *¿Las nuevas afiliaciones pueden sostener las prestaciones por jubilación en las próximas dos décadas? Una comparación empírica del modelo anglosajón y escandinavo*. Recuperado el 30 de abril de 2014, de [www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100589.pdf](http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100589.pdf)

- Pampillón Olmedo, Rafael. (2008). El modelo nórdico. *Economía Mundial*. 18, pp. 155-165.
- Pries, Ludger. (2002). *Regímenes de regulación laboral en la globalización*. Bochum: University Press.
- Regalia, Ida y Regini, Marino. (2002). Italia: el carácter dual de las relaciones laborales. En Ferner, Anthony (ed.). *La transformación de las relaciones laborales en Europa* (pp. 587-637). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Reynaud, Jean-Daniel. (1982). *Sociologie des conflits du travail*. París : Puf.
- Roca, Jusmet. (1991). *La concertación social*. En Miguélez Faustino y Prieto, Carlos. (ed.). *Las relaciones laborales en España* (pp. 361-377). Madrid: Editorial Española Siglo XXI.
- Soto Carmona, Álvaro. (1989). *El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936)*. Barcelona: Anthropos.
- Sträth, Bo. (1996). *Sweeden: the emergence and erosion of a model*. En Pasture, Patrick, Verberckmoes, Johan y De Witte, Hans. (ed.). *The lost perspective? Trade unions between ideology and social action in the new Europe* (pp. 245-280). Avebury: Aldershot.
- Thörnquist, Christer. (2007). *From the blue-collar wildcas in the 1970s to public sector resistance at the turn of a new millennium: strikes in Sweeden 1970-2005*. En Van de Velden, Sjaak, Dribbusch, Heiner, Lyddon, Dave, Vandaele, Kurt (eds). *Strikes around the world 1968-2005: case-studies of 15 countries* (pp.321-338). Amsterdam: Aksant.
- Ventura de Pedro, Tirso y Cruz Serrano, Ylenia. (2013). *La flexiseguridad: de Dinamarca a España*. Recuperado el 13 de febrero de 2014, de <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/1126.pdf>
- Waddington, Jeremy. (2004). Reino Unido: recuperación sindical tras la agresión neoliberal. En Beneyto, Pere J. (ed.). *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias*. (2, pp. 37-65). Valencia: Germania, Alzira.

Wilthagen, Ton, Tros, Frank. (2004). The concept of Flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets. *Flexicurity: Conceptual issues and political implementation in Europe, Tanfer, European Review of labour and research*. Vol.10, 2.

Zubero, Imanol. (2008). ¿A qué huele Dinamarca? *Lan Harremanak: revista de Relaciones Laborales*. 16, pp. 35-57.

## 11. Anexos

### 11.1. Periódicos consultados:

- ABC. (2013, 10 de setiembre) *La afiliación sindical en España se sitúa en el 15,9%, una de las más bajas de la OCDE: Solo Polonia, Estonia y Francia presentan una tasa inferior a la española*. Recuperado el 19 de abril de 2014, de <http://www.abc.es/economia/20130910/abci-afiliacion-sindical-espana-situa-201309101242.htm>
- Antoni (2011). *Reestructuración de la deuda: el caso de Islandia*. Recuperado el 17 de abril de 2014, de [http://www.economiadigital.es/valencia/notices/2011/09/reestructuracio\\_del\\_deute\\_el\\_cas\\_d\\_islandia\\_22035.php](http://www.economiadigital.es/valencia/notices/2011/09/reestructuracio_del_deute_el_cas_d_islandia_22035.php)
- Bolaños, Alejandro. (2013, 20 de mayo). *España supera a la UE en deuda pública*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de [http://economia.elpais.com/economia/2013/05/20/actualidad/1369041773\\_020049.html](http://economia.elpais.com/economia/2013/05/20/actualidad/1369041773_020049.html)
- Cruz, Marisa. (2010, 12 de mayo). *Zapatero rebaja el sueldo a los funcionarios por primera vez en la Historia*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://www.elmundo.es/elmundo/2010/05/12/espana/1273649265.html>
- Ecodiario. (2009, 12 de enero). *Zapatero presenta en internet el plan español para el estímulo de la economía y el empleo*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://ecodiario.eleconomista.es/espana/noticias/964725/01/09/Zapatero-presenta-en-internet-el-plan-espanol-para-el-estimulo-de-la-economia-y-el-empleo.html#.Kku8r997mbSdm7t>
- Efe (2014, 22 de febrero). *Islandia retirará su solicitud de ingreso de la Unión Europea*. Recuperado el 17 de abril de 2014, de <http://www.expansion.com/2014/02/22/economia/1393078490.html>

- El País. (1976, 4 de mayo). *El reconocimiento de los partidos políticos, condición esencial para la integración en Europa*. Recuperado el 31 de enero de 2014, de [http://elpais.com/diario/1976/05/04/internacional/200008805\\_850215.html](http://elpais.com/diario/1976/05/04/internacional/200008805_850215.html)
- Expansión. Datos macroeconómicos, economía y política. (2014, 22 de febrero). *Islandia retirará su solicitud de ingreso en la Unión Europea*. Recuperado el 27 de abril de 2014, de <http://www.expansion.com/2014/02/22/economia/1393078490.html>

## 11.2. Investigaciones europeas:

- Eures (2014). *The political, administrative and legal systems*. Recuperado el 17 de abril de 2014, de <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8637&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=es&parentId=7815&countryId=IS&regionId=>
- Jokivouri, Pertti. (2008, 17 de julio). *Finland: employers announce the end of centralised tripartite bargaining structure*. Recuperado el 16 de abril de 2014, de <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/06/articles/fi0806029i.htm>
- Jorgensen, Carsten. (2009, 23 de febrero). *Denmark: tripartite agreement on reducing sickness absence*. Recuperado el 16 de abril de 2014, de <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/dk0810021i.htm>
- Kullander, Mads. (2009, 1 de julio). *Sweeden – A country profile*. Recuperado el 16 de abril de 2014 de, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0945.htm>

### 11.3. Bases de datos:

- Instituto Nacional de Estadística: [www.ine.es](http://www.ine.es)
- Eurostat: [epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)

### 11.4. Otros:

- Fernando Aracón (2014, 7 de marzo). *El modelo de Bienestar nórdico*. Recuperado el 17 de abril de 2014, de <http://elordenmundial.com/economia/el-modelo-de-bienestar-nordico-12/>