


Sindicalismo y diálogo social en las experiencias brasileña y española del siglo XXI

Daniel Albarracín Sánchez

Universidad de Sevilla

Departamento de Economía Aplicada II ✉ 

Ana Paula Fregnani Colombi

Universidade Federal do Espírito Santo

Departamento de Economía / Programa de Pós-Graduação em Política Social ✉ 

<https://doi.org/10.5209/crla.106706> • Recibido: 23/12/2025 • Aceptado: 5/06/2026 • Publicado en línea: 16/06/2026

Resumen: El artículo analiza los alcances y limitaciones de la estrategia de diálogo social adoptada por el sindicalismo brasileño y español en el siglo XXI. Lo hace centrándose en la relación de las organizaciones sindicales más representativas en España –Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT)– y en Brasil –Central Única dos Trabalhadores (CUT)– con los gobiernos. Sostiene que, ante el retroceso de la calidad del empleo, el movimiento sindical ha respondido con un tipo de concertación social, haciendo del conflicto un último recurso, sin lograr revertir la extensión de la precariedad en sus nuevas formas.

Palabras clave: Sindicalismo; Diálogo Social; Brasil; España

ENG Trade Unionism and Social Dialogue in Brazil and Spain in the 21st Century

Abstract: This article analyses the scope and limitations of the social dialogue strategy adopted by Brazilian and Spanish trade unionism in the 21st century. It does so by focusing on the relationship between the most representative trade union organisations in Spain (Comisiones Obreras, CCOO, and Unión General de Trabajadores, UGT) and in Brazil (Central Única dos Trabalhadores (CUT)) and governments. It argues that, faced with the decline in job quality, the trade union movement has responded with a type of social dialogue, making conflict a last resort, without managing to reverse the spread of precariousness in its new forms.

Keywords: Trade Unionism; Social Dialogue; Brazil; Spain.

Sumario: 1. Introducción. 2. Ciclos económicos, políticos y tendencias del mercado laboral en Brasil y España. 3. Dimensiones de la acción sindical. 3.1. Diálogo social. ¿Qué articulación entre concertación y movilización? 3.2. Organización sindical. ¿Qué articulación entre representación y participación? 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Cómo citar: Albarracín Sánchez, D. y Fregnani Colombi, A.P. Sindicalismo y Diálogo Social en las experiencias brasileña y española del siglo XXI. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, avance en línea, 1-22. <https://doi.org/10.5209/crla.106706>

1. Introducción

Este artículo analiza los alcances y limitaciones de la estrategia de diálogo social adoptada por el sindicalismo brasileño y español en un contexto de intensificación de la ofensiva global del capital sobre el trabajo. Brasil y España afrontan desafíos estructurales semejantes tras la llegada de la democracia y la alternancia política de gobiernos conservadores y progresistas. Entre ellos se encuentra la precariedad, un fenómeno multiforme y cambiante que desafía a los mercados laborales de ambos países, también en tiempos de crecimiento del empleo.

Desde una perspectiva dialéctica, que comprende a las sociedades como totalidades en marcha (Ortí, 1994), interconectadas en una estructura socioeconómica amplia, identificamos algunas tendencias comunes, a pesar de que se encuentran en dos marcos de relaciones laborales distintos y distantes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende el diálogo social como “la cooperación entre los actores sociales, es decir, entre las organizaciones de trabajadores, los empleadores y el gobierno” (OIT, 2004). Para la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los actores (Hayter y Stoevska, 2011). Hyman (2001) destaca que esta cooperación puede adoptar diferentes formas, dado que la articulación de culturas y trayectorias sindicales alimenta distintas concepciones, a partir del marco institucional pactado entre Estado, empresariado y mundo del trabajo. Hyman (2001) señala dos principios fundamentales de la estrategia de colaboración social: la noción voluntarista de que el Estado atribuya la resolución de los problemas laborales a los interlocutores sociales y la asunción de intereses comunes entre trabajadores y empleadores. Esta estrategia no conduce necesariamente a una subordinación. Tampoco la negativa a negociar, por sí sola, convierte al movimiento sindical en un actor político contestatario y eficaz (Galvão, 2016). La cuestión estriba en hasta qué punto este diálogo, como estrategia nuclear, permite avances en tiempos de capitalismo neoliberal y financiarizado.

La reestructuración productiva y la globalización de las cadenas de valor han conducido a un profundo proceso de precarización de las condiciones de vida y trabajo e impactos negativos en la representación del movimiento sindical a escala mundial. La caída en la densidad sindical¹ indica que los y las trabajadoras se distancian de los sindicatos y que las referencias del sindicalismo, consolidadas a lo largo del siglo XX, pueden estar volviéndose obsoletas o inadecuadas.

Los cambios estructurales, sin duda, limitan el poder de los actores, sin anular su capacidad de resistencia. Los contextos adversos también generan oportunidades para la adopción de nuevas estrategias sindicales. Como argumentan Frege y Kelly (2003: 12):

Explicar las estrategias de los actores basándose únicamente en su contexto institucional resulta demasiado simplista y determinista, ya que minimiza la interdependencia y las interrelaciones entre los actores y las instituciones. Los actores influyen en las instituciones y, a su vez, se ven influidos por ellas; lo importante es identificar las interconexiones recíprocas entre ambos.²

Los contextos de cambio estructural, donde la acción sindical opera, nos llevan a una noción de estrategia no necesariamente sujeta a la continuidad de objetivos previos, sino a la oportunidad de

¹ La tasa de afiliación en la OCDE, según su base de datos, ha descendido del 30% en 1985, al 19% en 2005 llegando al 15% en 2023/24, salvo en Islandia, Bélgica, Canadá, Corea del Sur y Noruega. La cobertura de la negociación colectiva descendió en el mismo periodo del 47% al 33,6%, aunque en países con fuerte negociación colectiva sectorial se mantiene. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/membership-of-unions-and-employers-organisations-and-bargaining-coverage_fe47107c-en/full-report.html?adestraproject=ELS%20Newsletter&utm_campaign=ELS%20Newsletter%20October%202025&utm_content=trade-unions-button&utm_term=els&utm_medium=email&utm. Acceso en 4/11/2025.

² Traducción libre de los autores.

tomar nuevas decisiones durante el enfrentamiento, en el orden político y socioeconómico (Hyman, 2007). Es a partir del análisis de esta interacción entre los cambios en el contexto y la capacidad estratégica del sindicalismo que analizamos la relación de las principales centrales con los gobiernos y la política de cada país.

Así, al aproximar los casos brasileño y español, en su primera parte, situamos el contexto económico y político de ambos países, centrándonos en las transformaciones sucedidas en este primer cuarto de siglo y sus repercusiones en los mercados y las relaciones laborales. Para ello, recurrimos a fuentes estadísticas, en particular, las elaboradas por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España y las bases estadísticas de la OIT. En la segunda, analizamos la acción de las organizaciones sindicales más representativas, centrándonos en dos dimensiones: las fórmulas de diálogo social y su articulación con el conflicto laboral; los modelos de representación y su relación con los límites de las formas organizativas del sindicalismo. Para ello, sustentamos nuestro estudio en la trayectoria de observación de los autores, realizada en colaboración con las principales centrales sindicales, en el examen sistemático del material sindical³, en una exhaustiva revisión de la literatura científica sobre las dinámicas del sindicalismo en el siglo XXI, más el análisis de estadísticas de conflictividad y de afiliación sindical.

Más adelante, señalamos que el sindicalismo en ambos países ha apostado por una estrategia de institucionalización creciente. Esta estrategia, fundamentada en la concertación social, conformándose con la creación de empleo y el reconocimiento de sus organizaciones, ha contribuido a dosificar el deterioro de la relación salarial cuando se lograba pactar. Cuando no, las medidas desreguladoras se aplicaron con fuerza, al verse ignorados los sindicatos por los gobiernos conservadores. Además, subrayamos que el modelo de representación legal –con independencia de que sea anclado en la unicidad o en la pluralidad sindical, a escala territorial o sectorial–, si se encuentra disociado de la realidad de la reproducción social (Bhattacharya, 2023) y de las formas de organización del capital en la cadena de valor, puede suponer más un obstáculo que un cauce de las demandas del mundo del trabajo. Por último, sugerimos líneas de reorientación referidas a desafíos sociopolíticos y de adaptación de las estructuras sindicales respecto a las formas de capital basadas en la empresa-red y a la dimensión territorial, atentas a las dinámicas de organización de la vida real de las comunidades trabajadoras.

2. Ciclos económicos y políticos, y tendencias del mercado laboral en Brasil y España

Brasil y España se encuentran en posiciones disímiles en la economía-mundo capitalista (Wallerstein, 1974; Amin, 1973). Mientras que la economía española se encuentra en la periferia de la economía europea, uno de los centros del Norte global, la brasileña se sitúa en el Sur global, como periferia, con preeminencia en su mercado regional. Ambos países no presentan sincronía en

³ La investigación cualitativa se basó en la consulta de los sitios web de las centrales sindicales y de los textos redactados para comunicar a la sociedad la agenda laboral sujeta a debate en cada país entre los años 2014 y 2025. Asimismo se ha llevado a cabo un trabajo directo dentro de dichas organizaciones. Este trabajo ha sido posible gracias a que ambos autores cuentan con una trayectoria de investigación sobre el sindicalismo en sus respectivos países. Daniel Albarracín ha realizado durante años trabajo de análisis técnico sectorial, elaboración de estudios sociolaborales, asesoría económica, formación, apoyo y participación en procesos de negociación colectiva, así como estudios de empresas en situación de crisis y riesgo de despido colectivo. Estas labores se llevaron a cabo en el Gabinete de Análisis del Mercado de Trabajo de la Federación Estatal de Servicios de UGT (1998-1999) y en el Gabinete Federal de Estudios de FECHOHT-CCOO (2005-2014) realizando también frecuentes colaboraciones con el Gabinete Intersindical y la Fundación 1º de Mayo de CCOO. Ana Paula Colombi, por su parte, desarrolla desde 2014 una amplia investigación sobre las principales centrales sindicales brasileñas, sistematizando su actuación en los espacios institucionales y los materiales producidos por estas, como las Agendas de las Clases Trabajadoras.

sus ciclos económicos y del empleo. Sin embargo, experimentan desafíos similares en el mundo laboral a largo plazo.

En el terreno económico, los ciclos industriales periódicos (Mandel, 1998; 1999) de medio plazo, no coinciden. En la tabla 1 se pueden ver las tasas de crecimiento del PIB y del desempleo, por cada país y etapa de gobierno, entre 2004 y 2022. Brasil inauguró el nuevo siglo en 2003 con un crecimiento notable hasta 2013, bajo la administración del Partido de los Trabajadores (PT). En cambio, la economía española, como todas las economías centrales, sufrió la Gran Recesión entre 2008 y 2014, afectando a las administraciones del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y del Partido Popular (PP). El gobierno del PSOE, tras algunas reformas progresistas en el campo de los derechos civiles, emprendió una política de ajuste estructural en 2010, en acuerdo con el PP, priorizando el pago de la deuda y la estabilidad presupuestaria. El PP de Mariano Rajoy (2011-2018) prosiguió la política de austeridad en un contexto de alto desempleo.

Tabla 1: Tasa de evolución del PIB (% anual) y del desempleo (% porcentual y anual), por gobierno, entre 2004 y 2022

	Brasil			España		
Gobierno	Año	PIB (%)	Tasa de paro	Gobierno	PIB (%)	Tasa de paro
Lula I e II	2004	5,8	9,7	Zapatero	3,2	10,5
	2005	3,2	10,2		3,8	8,7
	2006	4,0	9,2		4	8,2
	2007	6,1	8,9		3,2	8,5
	2008	5,1	7,8		-1,5	13,7
	2009	-0,1	9,0		-2,4	18,6
	2010	7,5	n.d.**		0,1	20,1
Dilma I e II	2011	4,0	7,3		-1,5	22,5
	2012	1,9	6,9	Rajoy	-3,2	25,7
	2013	3,0	6,3		-0,3	25,7
	2014	0,5	6,6		2,7	23,7
	2015	-3,5	9,1		4,2	20,9
	2016	-3,3	12,2		2,4	18,6
	2017	1,3	11,9			3
	2018	1,7	11,7		2,2	14,4
Bolsonaro	2019	1,3	11,1	Sánchez	1,7	13,7
	2020	-3,3	14,2		-9	16,1
	2021	4,8	11,1		6,7	13,4
	2022	3,0	7,9		4,7	12,9

Fuente: Datos de Paro Brasil: Entre 2003 y 2011, tasa anual, IBGE/Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (Pnad). Entre 2012 y 2022, IV Trimestre de cada año (%), IBGE/Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios Continua (Pnad-Continua).

** Debido a discontinuidades en la base de datos, no hay datos disponibles para 2010. La PNAD Continua adopta una metodología distinta a la de la PNAD. Dado que las encuestas utilizan conceptos y muestras diferentes, los resultados no son directamente comparables. Datos de PIBpm oferta, tasa de variación anual (Índices de volumen encadenado), Sistema de Cuentas Nacionales IBGE.

Datos de Paro España: Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística (INE), IV Trimestre de cada año (%). Datos de PIBpm oferta, tasa de variación anual (Índices de volumen encadenado), INE.

Brasil experimentó una recesión en el período 2014-2016, al llegar la crisis global a la periferia, antes de que Dilma Rousseff fuera destituida de su segundo mandato. Mientras la economía española salía lentamente de la crisis financiera a partir de 2014, en Brasil hubo de esperarse hasta 2017-2019 a que una suave reactivación volviese. Tras la pandemia, se produjo una recuperación en ambos países, con tensiones inflacionarias mientras se restablecían las cadenas de suministro.

En relación con el empleo, tampoco hubo sincronía. Tras el alto desempleo alcanzado con la crisis inmobiliaria-financiera, el empleo en España se recuperaba poco a poco tras 2015. En Brasil, las tasas de paro se mantuvieron por encima de los dos dígitos entre 2016 y 2021, dada la profundización de las políticas neoliberales de los gobiernos de Temer y Bolsonaro.

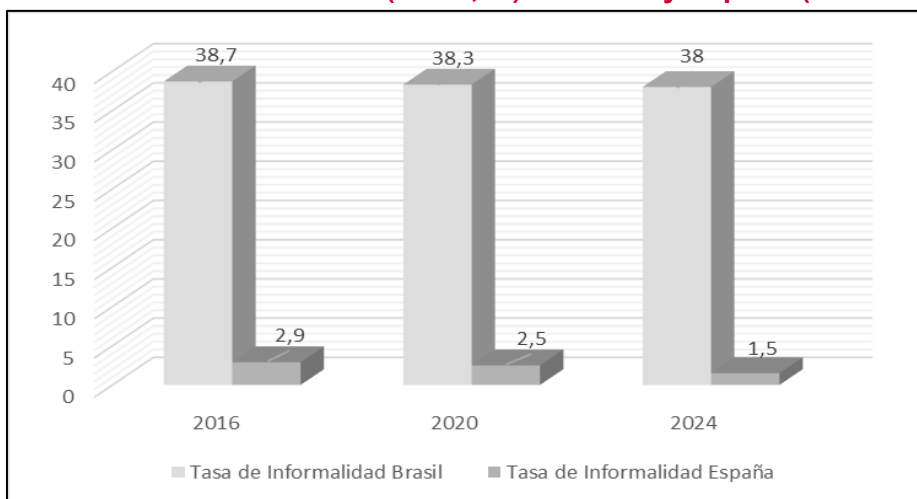
Aunque los ciclos económicos no sean uniformes ni guarden el mismo compás, ambos siguen la tendencia secular de debilitamiento del crecimiento. Comparando con el siglo XX, ambas economías presentan una acumulación menos vigorosa, especialmente si contrastamos con la etapa previa a 1973 (Nieto, 2010; Albarracín, 1987; Filgueiras, 2013). Indiscutiblemente, al menos desde 2008, se observan recuperaciones débiles y crisis más frecuentes y profundas (Brenner, 2006; Louçã, 2021; Freeman y Louçã, 2001).

El crecimiento neto del periodo, independientemente de la secuencia de los ciclos, propicia la creación de empleo. Esta tendencia coincide con un deterioro de la calidad del empleo creado, con menores garantías, derechos y salarios reales (Benanav, 2020). También se despliega la precarización de la organización del trabajo y de las relaciones de empleo fruto del diseño y aplicación del capital de nuevas tecnologías y la economía de plataforma (Srnicek, 2016).

Sin embargo, este deterioro de las relaciones laborales se manifiesta conforme a la realidad de cada país. Junto al clásico problema del paro, Brasil se enfrenta a un mercado laboral históricamente marcado por la informalidad (Baltar y Proni, 1996), mientras que en el caso español la temporalidad constituía el problema central (García González, 2022). Todos estos fenómenos presionan contra la capacidad de negociación, fundamentalmente para flexibilizar el régimen social del empleo (Prieto, 2024). Esta situación alimenta una aparente división que las patronales y gobiernos usan para debilitar las figuras laborales con derechos: empleo formal, contratación indefinida o, inclusive, del funcionariado. Se trata de un ejercicio de igualación hacia abajo.

En Brasil, el empleo informal supera el 38%, especialmente concentrado en el sector de servicios, entre mujeres, jóvenes y personas negras. En España, en cambio, la informalidad comporta un porcentaje pequeño.

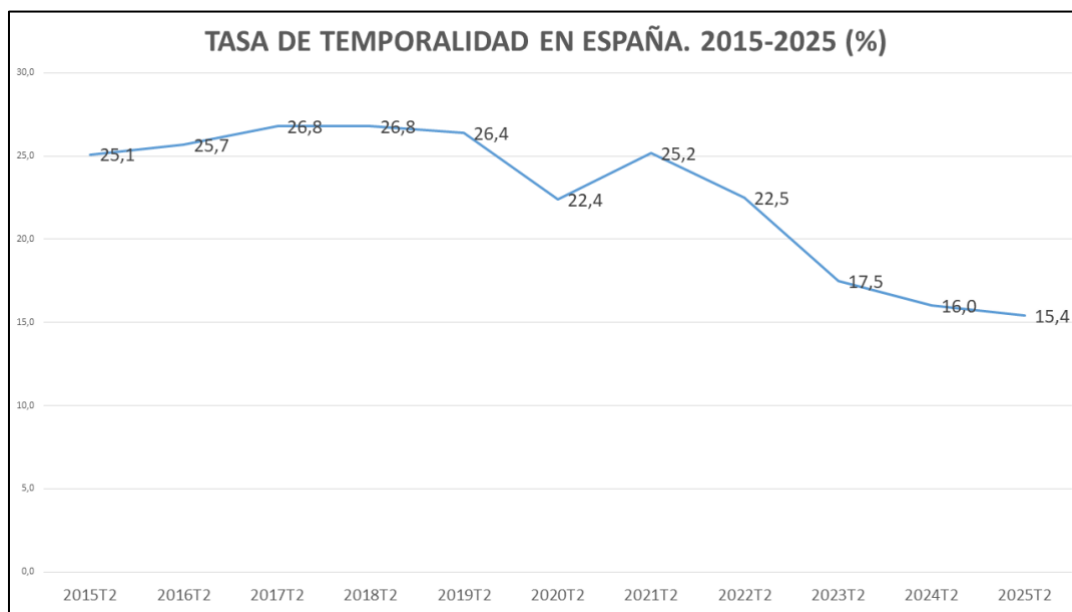
Gráfico 1: Tasa de informalidad (anual, %) en Brasil y España (2016-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de ILOSTAT.

En España, el empleo ha venido caracterizándose por una elevada tasa de temporalidad y de paro. Esta llegó a alcanzar una tercera parte del empleo, con un máximo del 34,6% en 1995 (Gráfico 2).

Gráfico 2: Tasa de temporalidad (trimestral, %) en España (2015-2025)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa/INE

Los ciclos de creación de empleo, en ambos países, han sido compatibles con el deterioro de la calidad del empleo en sus diferentes formas. En Brasil, mientras la informalidad se mantiene en un nivel elevado, el aumento del empleo formal no ha reforzado la calidad y control de las condiciones de trabajo. El tipo de empleo creado está condicionado por las medidas de flexibilización aprobadas por la reforma laboral de 2017, que sustituyó el principio de compensación de la desigualdad entre el capital y el trabajo por la presunción del principio del equilibrio de poder. La reforma reconoce lo que antes eran prácticas ilegales, como la subcontratación, ofrece al capital un nuevo *menú* de contratos laborales y de organización del tiempo de trabajo, segmenta el acceso a los derechos e interpone obstáculos a la acción sindical (Krein, 2018).

La reforma laboral (Manzano, 2021) no estimuló el empleo, sino que contribuyó a la sustitución de empleo formal por informal. Con la recuperación económica, tras la pandemia, el empleo formal volvió a crecer. Sin embargo, este cuenta con menos garantías y se remunera peor⁴, al flexibilizar, a través de la negociación colectiva, la jornada laboral (banco de horas, jornadas no estandarizadas), superponiendo los tiempos de trabajo y de no trabajo, y aumentando la subcontratación (Krein y Teixeira, 2021).

De igual modo, en España, el avance del empleo y el mayor porcentaje de empleo indefinido no han supuesto una mejora de su calidad. La tasa de temporalidad había crecido hasta 2007, alcanzando su tope en España. Luego descendió, por la destrucción, precisamente, del empleo temporal, no por la creación de indefinido, durante la crisis financiera. Después volvió a crecer hasta

⁴ Según datos del IBGE, a pesar de una caída significativa de la tasa de desempleo en 2024 (cuando alcanzó el mínimo histórico del 6,6 %), el 95% de los puestos de trabajo creados se encuentran en el rango de hasta 1,5 salarios mínimos, lo que equivale, aproximadamente, a US\$ 414,30.

que la reforma laboral puesta en marcha en 2022 redujo drásticamente su peso (gráfico 2), gracias a la regulación de las causas que pueden justificar la celebración de un contrato temporal. En un contexto de recuperación del empleo, sin embargo, consolida las principales medidas regresivas de las reformas anteriores de 2010 y 2012 del PSOE y PP, y no mejora, al dejar ambiguas, la regulación de la subcontratación y la ultraactividad, con una parcial recuperación de la negociación salarial a escala sectorial. Mientras ha mejorado la sensación de estabilidad para la porción de temporales convertidos en indefinidos o que han sido contratados así de inicio (Lafuente y Zubiri, 2022), el empleo indefinido sigue solo siendo una figura laboral fácil y barata de despedir, tal y como ha denunciado el Comité de Derechos Sociales⁵ por incumplir la Carta Social Europea al no ser ni disuasoria ni suficientemente elevada.

Los datos muestran dos modelos en los que la precariedad se expande, aunque su punto de partida histórico y sus grados sean diferentes. Entendiendo la precariedad, como la define Rodgers (1989), como un fenómeno de múltiples dimensiones que, combinadas, causan inestabilidad, bajo nivel de protección laboral y vulnerabilidad económica y social.

Aunque las tasas de formalidad y temporalidad están mejorando, no se traduce en empleos de calidad. En el caso español, el empleo indefinido no es fijo, lo que solo cabe atribuir a la figura del funcionariado (ni siquiera a todos los empleados públicos, que tienen la mayor tasa de temporalidad en España). El empleo indefinido, aunque pueda brindar mayor continuidad que el temporal⁶, no garantiza seguridad. El empresariado busca sus fórmulas: no renovación en el periodo de prueba⁷, o despido en el primer periodo de contratación (temporal o indefinida, cuando resulta muy barato despedir al no acumularse antigüedad), mayor uso de la contratación fijo-discontinua, que pasó del 2,4% del empleo en 2021 al 5,1% en 2024, un porcentaje elevado del empleo a tiempo parcial (13,8%, 2024, EPA-INE) o el recurso a Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)⁸ o modificaciones de jornada y salario mediante Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs) con una justificación más fácil que la regulada anteriormente (art. 47.7 Estatuto de los Trabajadores Real Decreto-Ley 32/2021, admitiendo incluso informes de malas expectativas económicas y una consulta no vinculante a la representación legal de los trabajadores).

En Brasil, en los últimos veinte años se han ampliado las formas de contratación, incluso formales, pero con acceso desigual a los derechos, con una tendencia protectora a la baja. El aumento de la subcontratación resulta un ejemplo palmario. Este tipo de relación laboral es más inestable y conlleva una menor protección social, como lo demuestra Dieese (2017). Existen, además, otras situaciones, como el microempresariado⁹, considerados trabajadores formales, pero sin la cobertura de los derechos laborales previstos en la legislación brasileña.

Lo que muestran los casos brasileño y español es que ni la caída de la tasa de temporalidad ni la mayor formalización son indicios definitivos de calidad en el empleo, planteando grandes desafíos

⁵ Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/Resolucion-Comite-Europeo-Derechos-Sociales-EN.pdf>. Acceso el 4/11/2025.

⁶ Disponible en: https://www.uso.es/wp-content/uploads/2025/01/Balance_mercadolaboral_2024_REV.pdf. Acceso el 4/11/2025

⁷ Disponible en: https://www.eldiario.es/castilla-y-leon/sociedad/ugt-ve-fraude-ley-despido-trabajadores-indefinidos-periodo-prueba_1_12574211.html. Acceso el 4/11/2025

⁸ Disponible en: <https://elpais.com/economia/2025-11-01/puede-una-empresa-con-grandes-beneficios-como-amazon-presentar-un-ere-en-espana.html>. Acceso el 4/11/2025

⁹ La Ley del Microempresario Individual (MEI) se promulgó en 2008 con el objetivo de formalizar a los trabajadores autónomos y a los pequeños empresarios. Permite a las personas realizar actividades económicas por cuenta propia, con una facturación anual predeterminada. Estos microempresarios tienen acceso a algunos derechos, como las cotizaciones a la seguridad social y el subsidio por enfermedad, pero no a los derechos laborales comunes, como el decimotercer salario, las vacaciones pagadas, el seguro de desempleo y el preaviso en caso de despido.

para los indicadores estadísticos a este respecto,¹⁰ como argumenta Pochmann (2024).¹¹ Los indicadores de empleo suelen mejorar en los periodos de recuperación económica, pero la precariedad –un fenómeno más complejo que abarca la inestabilidad y el bajo nivel de acceso a la protección laboral– se amplía constantemente. En efecto, las condiciones laborales comprometen no solo el hecho de tener un empleo, sino también el modo de vida y las expectativas, la solidez y la autonomía del proyecto biográfico, que dependen de la estabilidad y la protección, así como del nivel salarial (Alonso, 2001). Además, la relación entre derechos laborales y reproducción social resulta esencial, ya que la clase trabajadora está presente más allá del lugar de empleo, haciendo de las actividades de reproducción un espacio que también es de conflicto de clases (Bhattacharya, 2023).

El mundo del trabajo se ha vuelto, asimismo, mucho más complejo ante los movimientos de la economía global. Los grupos corporativos forman redes verticales, tanto transnacionales como nacionales, de empresas filiales, subcontratadas o franquiciadas, segmentando el empleo y vulnerabilizándolo. Este modelo difumina y externaliza la responsabilidad del empleador y minimiza las garantías de las plantillas periféricas (Moreno et al., 2014). Se produce una demanda de trabajadores autónomos, con más riesgos económicos y sin protección laboral: en España, eran un 16,2% en 2023 (Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social); en Brasil, los trabajadores “por cuenta propia” representan una cuarta parte de los ocupados, pasando de 21% en 2014 a 25% en 2023. Entre ellos, solo el 30% cotiza a la Seguridad Social.

También se extiende la economía de plataforma (Srnicsek, 2016), que sustituye relaciones laborales basadas en una relación salarial con derechos por relaciones mercantiles desprotegidas. En Brasil, no se ha avanzado en el ámbito normativo para los trabajadores de las plataformas digitales (Fairwork, 2025). España aprobó la Ley Ryder en 2021, que busca reconocer que los *riders* son asalariados y no falsos autónomos. Ahora, las empresas han creado una categoría de trabajo de segunda línea recurriendo a la subcontratación, franquicias y falsos cooperativistas. Es decir, fuerza laboral sin derechos laborales fundamentales, como el de negociación colectiva y la percepción, como mínimo, del salario mínimo interprofesional (Guamán, 2021; Baylos, 2022; Fundación Alternativas, 2022; OIT, 2023).

Otra dimensión de la precariedad laboral a considerar en ambos países se refiere a la vulnerabilidad económica. En España el poder adquisitivo de los salarios no consigue en 2024 alcanzar el nivel de 2008 (un 6,4% todavía por debajo, siguiendo datos INE), en un contexto de fuerte encarecimiento y de crisis de acceso a la vivienda, tanto en propiedad como en alquiler. Gracias a la presión popular, desde 2018 se produjo una mejora notable del salario mínimo interprofesional, lo que en dólares equivaldría a US\$868 brutos, a US\$1.008 en 2019 y a los US\$1.291,6 mensuales actuales. Sin embargo, no se ha traducido en mejoras del salario medio real, haciendo que el salario mínimo se aproxime al salario más frecuente. Según el informe de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF)¹², mientras el 3,5% cotizaba por la base mínima, en 2023 ya era el 7,4%, y mientras en 2018 el 7,9% de los trabajadores cotizaba el 125% de la base mínima, eran el 22,88% en 2023.

¹⁰ Las estadísticas internacionales y nacionales aún no recogen algunas categorías derivadas de la realidad. Por ejemplo, el indicador de continuidad del empleo (meses medios de duración del empleo vivo), o indicadores de precariedad de la ocupación, más omnicomprensivos que el de temporalidad o informalidad, que proporcionen tasas agregadas de empleo informal, empleo subcontratado, ocupación con situación de trabajador económicamente dependiente, empleo de duración menor a un año, y empleos con salarios por debajo del umbral de la pobreza, bastando cumplir uno de esos rasgos para concebirse como ocupación precaria.

¹¹ Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=5BJrb9Ib2fU&t=2s>. Acceso el 12/10/2025.

¹² Disponible en: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2025/09/Documentos-tecnicos-macro-opinion-sostenibilidad/Nota-de-prensa.pdf>. Acceso el 12/10/2025

En Brasil, mientras tanto, hubo un aumento del salario medio real entre 2021 y 2024, tras una fuerte caída durante la pandemia, hasta aproximadamente US\$650. Este nivel es ligeramente superior al periodo prepandemia. Sin embargo, los salarios más bajos apenas progresan. Según Dieese (2025), la mitad de los empleados no experimentó un crecimiento real de sus ingresos, ya que el costo de los bienes de consumo esenciales ha aumentado más rápido que la tasa de inflación general, afectando desproporcionadamente a los segmentos más pobres de la población. Además, el 31% de los ocupados recibió el salario mínimo en el cuarto trimestre de 2024 (Pnad Continua/IBGE).

Esto se superpone a una diversidad social que contribuye a la formación de una jerarquía segmentada de relaciones laborales (Antunes, 2023), con personas de etnias y nacionalidades diferentes, cuya fragmentación de intereses problematiza las viejas formas de acción colectiva (Waterman, 2004). En el contexto de una mayor presión autoritaria (Saad Filho, 2021), que promueve el enfrentamiento entre los de abajo (Pinheiro Machado, 2024), los movimientos y sujetos subalternos que no sean capaces de comprender y encarar la crisis de la condición laboral (Varela, 2022; Prieto, 2024), tanto en la producción como en la reproducción social, se verán superados.

3. Dimensiones de la acción sindical

3.1. Diálogo social. ¿Qué articulación entre concertación y movilización?

El diálogo social se comprende como la vía institucionalizada y legalmente reconocida para el desarrollo de la regulación laboral y de la política económica, de empleo y social, en su formato tripartito (Hayter y Stoevska, 2011). Esta estrategia adquiere matices según las culturas sindicales y trayectorias históricas nacionales (Hyman, 2001), generando diferentes expresiones del tándem negociación-movilización. En los países estudiados, desde los años 1990, las principales centrales sindicales han apostado por una estrategia de institucionalización, buscando influir en las políticas públicas. Esta estrategia del diálogo social no tiene por qué implicar una renuncia al poder de contestación. Sin embargo, la relación entre diálogo y conflicto ha resultado compleja y contradictoria.

En el caso de la CUT,¹³ el giro hacia la institucionalización se produjo en los años 1990. El ascenso de la hegemonía neoliberal deja a la central sindical a la defensiva. Desciende el número de huelgas y, en nombre del mantenimiento del empleo, apuesta por una vía propositiva y electoral (Jácome Rodrigues, 2011; Galvão, 2006). A partir de 2003, elegido Lula por primera vez, la institucionalización escala a otro nivel. El líder histórico del movimiento sindical nombró a sindicalistas para puestos importantes de su gobierno, como el Ministerio de Trabajo y administración de fondos de pensiones. Designó a dirigentes sindicales en el Consejo de Desarrollo Económico y Social, donde se discutían las reformas que el nuevo gobierno pretendía implementar (Colombi, 2018; Galvão y Marcelino, 2020).

A pesar del mayor margen de negociación, la literatura crítica brasileña (Veras de Oliveira, 2015; Galvão, 2016; Santana et al., 2023) reconoce que el binomio negociación-movilización durante los gobiernos del PT se tradujo en la moderación política del movimiento sindical, especialmente la CUT. Por ejemplo, la reivindicación histórica de reducir la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales ni siquiera se negoció a lo largo de las tres primeras administraciones del PT. Tampoco las normas para frenar el proceso de subcontratación. Ni siquiera se cuestionaron las tretas legales que el gobierno utilizó para formalizar a los y las trabajadoras bajo formas de emprendedurismo. A

¹³ La CUT, en 1983, hasta la actualidad, es la mayor central sindical y representa cerca del 27% de los sindicatos. Disponible en *Sistema Integrado de Relações de Trabalho* (SIRT), acceso el 04/02/2025.

pesar de la posición de la CUT a favor de un desarrollo económico con creación de empleo y distribución de renta, priorizó contribuir a la estabilidad del gobierno a avances reales en la legislación laboral y sindical, sin impedir la extensión de la flexibilidad laboral. Se produjo una “institucionalización del consenso” en nombre de la negociación de lo posible (Colombi, 2018). Cuando concluyó la bonanza económica y las fuerzas ultraliberales llegaron al poder en 2016, la renuncia a una orientación sociopolítica más ambiciosa en materia de derechos, protección y garantías tuvo fatales consecuencias para el mundo del trabajo.

En España, las grandes centrales estatales (CCOO y UGT) han apostado por institucionalizar la concertación social. El diálogo social tuvo su máxima expresión en la reforma laboral de 1997, que facilitaba la diversidad de fórmulas de contratación temporal, más baratas y vulnerables. El 20 de julio de 2002, en cambio, UGT y CCOO convocan una huelga general, de alto seguimiento, que logra moderar una reforma (Real Decreto Ley 5/2002) que buscaba endurecer el acceso al subsidio del desempleo. En 2010, junto a una fuerte política de recortes públicos, el PSOE implanta una nueva reforma laboral para abaratar y facilitar el despido.¹⁴ Tras la reforma laboral, los sindicatos CCOO y UGT impulsaron una huelga general, bien secundada, que no logró pararla. Al año siguiente el PSOE de Zapatero perdió las elecciones.

Sí pactaron, en cambio, la reforma de pensiones de 2011 con el PP, que incluía notables contenidos regresivos¹⁵, poniéndola como ejemplo de “concertación social”. Esa predisposición no impidió que el gobierno de Mariano Rajoy, en la práctica, limitase el diálogo social a meras consultas formales. Este impuso, inmediatamente después, una severa reforma laboral en 2012. Solo entonces, los sindicatos promovieron dos huelgas generales, sin conseguir parar la reforma. Gran parte de la expresión del descontento social se había desplazado desde los sindicatos a los movimientos sociales. A partir de 2014 se reanudó el crecimiento económico y del empleo, al tiempo que la sociedad española se repolitizaba y se creaban nuevas formaciones populares alternativas. El gobierno de Pedro Sánchez, a partir de 2018, tras una moción de censura a Mariano Rajoy apoyada por una nueva mayoría parlamentaria, primero en solitario y después en coalición, reconstruye las relaciones con las grandes centrales sindicales, antes rotas con el gobierno conservador.

En pleno estancamiento del régimen financiarizado de acumulación (Louçã, 2021; McDonough et al., 2021), la estrategia sindical que pivota sobre la concertación, cuando los gobiernos reconocen el papel interlocutor de los sindicatos, apenas logra mitigar las iniciativas de desregulación y ajuste. Cuando dicho papel interlocutor no es reconocido, las reformas se implementan de manera drástica, como sucedió en 2010-2012 en España y en 2017 en Brasil.

Ante gobiernos conservadores, la moderación política del movimiento sindical brasileño durante los períodos de bonanza supuso un coste, en tanto que la política de conciliación perjudicó la defensa de los derechos laborales. Como explica Krein (2018), la reforma de 2017 consiguió legalizar prácticas habituales anteriormente irregulares, lo que ayuda a explicar (Colombi, 2019; Galvão y Marcelino, 2020), por qué los trabajadores, absorbidos por las exigencias del trabajo informal, subcontratado o “microempresarial”, no se sumaron a las protestas.

Bajo el gobierno de Bolsonaro (2019-2022) y con la pandemia, la situación se volvió aún más crítica. Bolsonaro en ningún momento recibió ni reconoció al movimiento sindical y trató de asfixiarlo

¹⁴ Se pasa de 45 días por año trabajado y 42 mensualidades como tope a 33 días con un tope de 24 meses, y se crea el empleo “indefinido de fomento del empleo” con 33 días de indemnización por año trabajado, entre otras medidas en el mismo sentido y ampliación de causas que justifican el despido.

¹⁵ Retraso de la jubilación de los 65 a los 67 años, incremento del periodo de cómputo de la pensión, incentivos para la demora de la jubilación.

económicamente¹⁶. Además, en el periodo ultraconservador, el vaciamiento de la agenda progresista y el retroceso sociopolítico condujeron al sindicalismo a la defensiva y a luchar por la supervivencia. Esto llevó a la CUT a reanudar por tercera vez la apuesta por Lula.¹⁷

En España, en 2016, con la irrupción de un fuerte movimiento popular (el 15-M, desde 2011) y la formación de Podemos (en 2014), tras un periodo de competencia y recelo, se coaliga con Izquierda Unida, próxima a CCOO, en Unidas Podemos. Los sindicatos empiezan a apoyar tácitamente al PSOE y a Unidas Podemos y respaldan al gobierno de Pedro Sánchez. Primero tuvo el apoyo externo de Unidas Podemos entre 2018-2020, formando parte durante 2020-2023 de su gobierno. En 2023, prosigue en el gobierno Sumar, apoyada por IU y otras formaciones de izquierda verde, ya con Podemos fuera.

Desde 2020, Yolanda Díaz ocupa el Ministerio de Trabajo y Economía Social, primero dentro de Unidas Podemos (2020-2023) y luego con Sumar. Ambos socios del PSOE, secuencialmente, apenas han limitado las medidas de orientación económica social-liberal del PSOE, consintiéndola, y han introducido algunas medidas compasivas, como el Ingreso Mínimo Vital o el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones. Sumar ha hecho del diálogo social y la paz social su bandera, tratando de ganar la firma, sin éxito, de la patronal, promoviendo iniciativas legislativas con avances menores en el campo sociolaboral.

Las prioridades laborales del gobierno progresista de coalición en materia laboral se centran en el Salario Mínimo Interprofesional, la Reforma Laboral de 2021, la regulación del teletrabajo y de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, sujetas a la política de concertación, dejando intacta, la desregulación y abaratamiento del despido de reformas previas.

Por último, intentó reducir el tiempo de trabajo legal semanal a 37,5 horas, ahora en 40 horas. En España, en 2024 la media de horas efectivas trabajadas estaba en torno a 36,7 horas, según la EPA-INE. La modificación afectaría solo a los colectivos del sector primario, construcción, hostelería, transporte y actividades sanitarias, y otras profesiones con más jornada. Ante una aritmética parlamentaria desfavorable, Díaz optó por negociar con la derecha catalana, Junts, ofreciendo incentivos económicos a las empresas que aplicasen la reducción de jornada, así como medidas contra el absentismo. El Parlamento ha rechazado en septiembre de 2025 dicha iniciativa. El gobierno, ante el fracaso, prevé llevar adelante un Real Decreto estableciendo un control horario obligatorio en las empresas, ya sin negociación, afrontando el final de la legislatura.

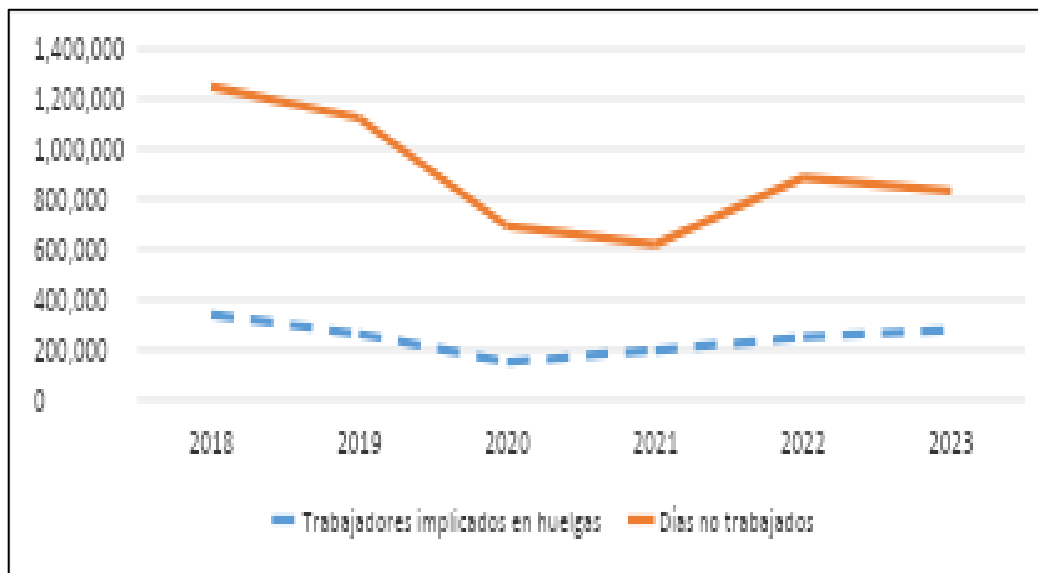
En balance, la vía de la concertación, aun contando con el gobierno, apenas sirve por sí sola para detener retrocesos o lograr cambios menores. El obstáculo no solo responde a la posición minoritaria de Sumar. También deriva de la falta de organización del conflicto, como si el PSOE o, más difícil aún, la patronal pudieran aceptar avances significativos sin presión social, sindical y política, por el mero recurso a la negociación. Desde 2022, se ha fortalecido la negociación colectiva, se ha mejorado el SMI y se ha reducido la temporalidad estadística del empleo, sin mejorar la continuidad y garantías del empleo indefinido. No se revierte apenas la pérdida del poder adquisitivo de los salarios desde 2008, la ultraactividad solo se consolida en empresas donde se acordó antes de la reforma laboral, y la subcontratación persiste en los sectores de limpieza, logística, hostelería y economía de plataformas. La conflictividad destaca en el País Vasco, el sector educativo, la industria manufacturera y el sector público.

¹⁶ Disponible en: <http://cut.org.br/noticias/novo-decreto-de-bolsonaro-ataca-mensalidades-sindicaais-9824>. Acceso el 25/05/2026.

¹⁷ En 2022, la CUT creó una plataforma con 21 directrices de la agenda laboral (CUT, 2022) y Lula fue el primer precandidato en recibir el documento. Esta plataforma sirvió de base para los debates de la Conferencia Nacional de la Clase Trabajadora celebrada ese año. Disponible en: <https://www.cut.org.br/noticias/cut-entrega-a-lula-plataforma-para-eleicoes-2022-na-segunda-feira-4-898e>. Acceso el 25/05/2026.

La conflictividad en España, en todo este tiempo, ha sido muy baja en términos históricos con episodios explosivos en determinadas empresas, sectores o territorios (transporte, metal, sanidad, educación, justicia y, con mayor intensidad y sostenidamente, en el País Vasco¹⁸ y Cádiz).

Gráfico 3. Conflictividad laboral en España (2018-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Nota: Trabajadores participantes en huelgas y jornadas no trabajadas.

A pesar de sus contradicciones, la reforma laboral aprobada en España sirvió de inspiración para el ámbito político brasileño en vísperas de la elección de Lula en 2022, quien, junto a la CUT, se fijó en el ejemplo español,¹⁹ defendiendo “la derogación de la reforma laboral brasileña”.²⁰ Al mismo tiempo, la propuesta de reducción de la jornada laboral en España, por entonces aún no rechazada, suscitaba expectativas sobre la dinamización del diálogo social (Fonseca y Filho, 2023: 1).

Lula fue elegido en 2022 y la revocación de la reforma laboral no fue propuesta ni por el Gobierno ni por las centrales sindicales. El esfuerzo se ha centrado únicamente en reactivar la negociación colectiva y garantizar el reconocimiento y supervivencia de los sindicatos. Durante este período (2023-2025), la actuación de las centrales sindicales volvió a guiarse por el diálogo institucional. Por un lado, ha permitido avances en la agenda económica, como la reanudación de la política de valorización del salario mínimo en 2023 y la corrección de la tabla del impuesto sobre la renta. Sin embargo, a partir de 2025, la agenda laboral ha ido ganando terreno, con la lucha por la reducción de la jornada laboral sin disminución salarial. Responde a un movimiento presente en las calles y en las redes, liderado por una agitación política desarrollada al margen de la estructura sindical, por el movimiento *Vida Além do Trabalho* (Vida más allá del trabajo), que reclama sustituir la escala de seis días de trabajo y un solo día de descanso, por una escala de cuatro días de trabajo y tres de descanso. Se trata de un movimiento que ha logrado volver a situar en el debate público la imposibilidad de conciliar la vida personal con la vida laboral, señalando que no se puede disociar

¹⁸ ELA, sindicato mayoritario en el País Vasco, sigue un modelo sindical combativo (Las Heras y Rodríguez, 2020), mientras que el resto de los sindicatos de ese perfil son minoritarios y están fragmentados en el resto del Estado, lo que les impide alcanzar el porcentaje para ser sindicatos “más representativos”.

¹⁹ Disponible en: <https://x.com/LulaOficial/status/1478426004804849670>. Acceso el 11/10/2025

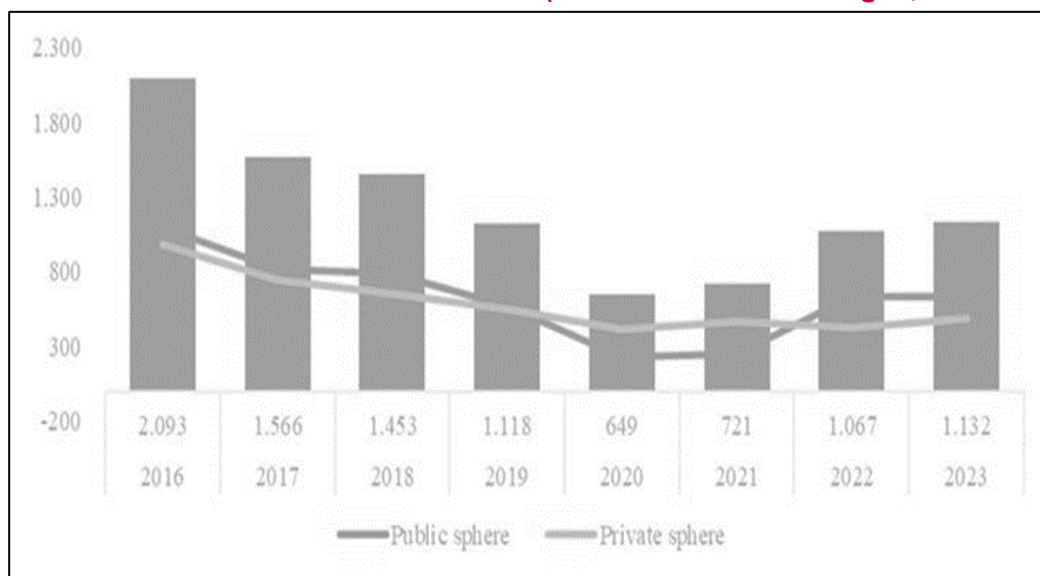
²⁰ Disponible en: <https://www.swissinfo.ch/spa/lula-cita-a-espa%C3%B1a-como-ejemplo-para-revocar-reforma-laboral-en-brasil/47238410> y en CUT (2022). Acceso el 04/11/2025.

la lucha por los derechos laborales de las necesidades de la reproducción social. La contribución de los sindicatos a esta movilización fue escasa al principio. No obstante, empezaron a apoyarla después de que Lula adoptara esta causa como parte de la agenda del gobierno, en 2025.²¹

Otra contradicción fue el apoyo de las centrales²² a la propuesta de regulación del trabajo de los conductores de plataformas, acordando no reconocer la subordinación ni la existencia de vínculo laboral entre las empresas y los trabajadores. La política de concertación, aun contando con el gobierno, apenas contiene retrocesos y difícilmente avanza en derechos laborales para todos los trabajadores de plataformas. Ciertamente, los obstáculos se entienden por una correlación de fuerzas desfavorable en el ámbito parlamentario, o el enorme poder de las grandes empresas de plataforma, que tienden a minar los sistemas nacionales de regulación laboral. Sin embargo, también influye la limitada articulación de las movilizaciones que trascienden los espacios institucionales de poder. Lo ilustra que, mientras las centrales sindicales respaldaban la propuesta empresarial de regulación del trabajo de plataformas, fueron los mismos trabajadores quienes se movilizaban en las calles para rechazarla, articulándose en asociaciones y colectivos ajenos a la representación sindical tradicional (Galvão, 2023).

Aunque las clases trabajadoras en Brasil se mueven, el sindicalismo parece alejarse de este proceso, como se ve en el descenso del número de huelgas y su carácter defensivo. El declive de las huelgas se acentuó durante la pandemia, pero los años anteriores a la crisis de salud pública (entre 2017 y 2019) ya registraban una tendencia a la baja. Lo mismo sucede con el carácter de las huelgas, caracterizándose en este período –según los informes del Dieese– por procurar mantener condiciones mínimas de trabajo, salud y seguridad o contra el incumplimiento de los derechos establecidos.

Gráfico 4. Conflictividad laboral en Brasil (Número anual de huelgas, 2016-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir del DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE).

²¹ En 2026, la reducción de la jornada laboral sin recorte salarial y el fin del turno 6x1 figura como primer punto de la Agenda de la Clase Trabajadora (CONCLAT, 2026).

²² Disponible en: [https://www.ncst.org.br/images_news/files/20240307%20Nota%20Centrais%20Sindicais%20AUTONOMIA%20COM%20DIREITOS%20\(1\).pdf](https://www.ncst.org.br/images_news/files/20240307%20Nota%20Centrais%20Sindicais%20AUTONOMIA%20COM%20DIREITOS%20(1).pdf). Acceso el 12/02/2025.

Por su parte, la negociación colectiva, sobre todo a partir de la reforma laboral de 2017, ha servido como fuente de seguridad jurídica para las empresas, señalando la dificultad sindical de cara a frenar el proceso de flexibilización de las relaciones laborales a través de acuerdos con las empresas. Tras la reforma, se intensificó la negociación de asuntos como la subcontratación y otros dispositivos que flexibilizan la jornada laboral, indicando un mayor interés patronal en las formas de contratación y en el control del tiempo de trabajo (CESIT, 2021).

En suma, los casos brasileño y español ponen de relieve que la ofensiva del capital en el siglo XXI deja escaso margen para que la estrategia sindical de concertación contribuya significativamente a la mejora de las condiciones laborales. El sindicalismo no se abrirá paso, ni logrará avances mientras no incluya, no solo una agenda sociopolítica y laboral de reformas de contenido más ambiciosa, sino también una organización preparada para la movilización y el conflicto que fortalezca y también haga valer sus aspiraciones, dando respuesta a las necesidades del mundo del trabajo.

3.2. Organización sindical. ¿Qué articulación entre representación y participación?

La reestructuración productiva y la globalización de las cadenas de valor han conducido a un profundo proceso de precarización de las condiciones de trabajo y de vida. Las formas del capital hoy, como la empresa-red y su interconexión a través de cadenas de valor transnacionales (Lafuente et al., 2016), la mercantilización de los sistemas de protección social (Lavinias, 2013) y las diversas dificultades relacionadas con la reproducción de la vida dentro y fuera del ámbito laboral (Varela, 2022) plantean innumerables retos a las formas tradicionales de organización del movimiento sindical.

El reconocimiento sindical requiere la libertad legal de sindicalización y el establecimiento institucionalizado de fórmulas de participación de los y las trabajadoras y representación sindical en los espacios laborales y la vida pública. En este sentido, los Estados que otorgan este reconocimiento reglamentan la forma específica de acceso al mismo, por cauces que diferencian según el tipo de trabajador, la empresa, territorio o sector.

En el caso de Brasil, la clave del sistema consiste en el sistema confederativo, una organización vertical en formato piramidal en la que la base es el sindicato, en el medio está la federación y encima está la confederación. Los pilares del sistema de relaciones sindicales en Brasil son tres: (1) la necesidad de reconocimiento, por el cual el Estado otorga a un sindicato oficial la facultad de negociar y representar legalmente a una determinada categoría profesional; (2) el principio de unicidad, que garantiza el monopolio de la representación y del poder de negociación a un único sindicato autorizado para representar legalmente a una categoría profesional, en una base territorial generalmente limitada a un municipio; (3) y las cuotas obligatorias (el impuesto sindical y la cotización confederal) (Boito Jr, 1991).²³ La estructura sindical brasileña no reconocía la existencia de centrales hasta 2008.

En el español, el artículo 28.1 de la Constitución Española (CE) reconoce la libertad sindical mientras que la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) establece los requisitos formales de un sistema sindical pluralista donde los trabajadores pueden crear sus

²³ Principal fuente de financiación de los sindicatos, el impuesto sindical se cobraba anualmente a todos los trabajadores, por el importe de un día de trabajo, y se deducía directamente de la nómina de sueldos. Su obligatoriedad se eliminó con la reforma laboral de 2017 y cualquier trabajador que quiera seguir pagando esta cotización tiene que formular una autorización por escrito. La cotización confederal, por su parte, se recauda para financiar el mantenimiento del sistema sindical confederal. El importe se define en asamblea sindical, en cualquier momento del año, y es recaudado por la empresa y transferido al sindicato.

sindicatos legalmente. Los “sindicatos más representativos” han de obtener un umbral en las elecciones sindicales. Esto es, al menos el 10% de delegados y comités de empresa del país (CCOO, UGT), del sector público (CSIF) o a partir del 15% a escala autonómica (ELA, CIGa).

Como vemos, el modelo sindical brasileño se basa en la unicidad sindical y el español en la pluralidad. Ambos presentan límites para la representación de los y las trabajadoras, cabiendo preguntarse hasta qué punto estos modelos tienen la capacidad de democratizar la participación y expresar las angustias de la condición laboral en el siglo XXI.

La unicidad sindical es uno de los principales obstáculos para la representación y la acción sindical en Brasil. Este modelo ha dado lugar a un proceso de fragmentación de las categorías profesionales para crear innumerables sindicatos con financiación garantizada. En noviembre de 2023, había 12.564 sindicatos de trabajadores, la mayoría de base municipal, en el registro de sindicatos del Ministerio de Trabajo y Empleo. De esta forma, el monopolio de representación concedido estatalmente al sindicato oficialmente reconocido y el impuesto sindical hacen posible que el sindicalismo funcione con pocos o sin afiliados (Galvão y Marcelino, 2020). El resultado político de esta fragmentación es un sindicalismo con poca fuerza, a pesar del activismo de segmentos históricamente bien estructurados y reivindicativos (Colombi et al., 2022).

En la práctica, los y las trabajadoras informales pueden estar representados, pero este tipo de encuadramiento sindical dificulta enormemente cualquier forma de organización oficial. El nivel de sindicalización de los y las trabajadoras más precarias tiende a ser menor, como sucede en los sectores de mantenimiento y limpieza, teleoperadores, autónomos, comerciantes, trabajadores de la construcción y empleados domésticos (Galvão y Krein, 2019). Además, en el extremo de las cadenas de valor globales, Brasil es un país en el que la subcontratación crece vertiginosamente. Esto, por sí solo, plantea retos para la organización colectiva, agravados por la legislación sindical. La forma de organización basada en la noción de categoría profesional impide, por ejemplo, que los y las trabajadoras subcontratados sean representados legalmente por el mismo sindicato que representa a los y las trabajadoras contratadas directamente por la empresa para la que prestan servicios, propiciando la fragmentación. Es decir, los sectores más precarios, informales o no, esto es, el núcleo del mercado laboral brasileño, se enfrentan a obstáculos legales para organizar formalmente sindicatos.

En España, la participación institucional de los “sindicatos más representativos” también conlleva desafíos. El sistema de legitimación sindical en España se sustenta en la audiencia electoral (canal electivo o representación delegada), esto es, el apoyo electoral recibido, y no tanto en la tasa de afiliación (canal asociativo o densidad sindical) (Jódar et al., 2018: 16). Este modelo desincentiva la afiliación, al extenderse lo acordado en todos los convenios y legislación para todas las plantillas. En virtud de los delegados obtenidos el sindicato recibe financiación pública, legitimidad para negociar y tiempo –crédito horario– para que los y las delegados puedan realizar su tarea de representación.

En centros de más de 10 trabajadores las elecciones sindicales solo pueden convocarse por un sindicato “más representativo”. A su vez, “apenas el 2% de las empresas tienen la posibilidad de tener comité de empresa por superar los 50 asalariados y es en ellas donde están presentes la mayor parte de [...] electores” (Jódar et al., 2018: 32). En España, la representación laboral se estructura principalmente a escala de centro de trabajo, lo que dificulta la implantación sindical en las pequeñas empresas, donde la representación unitaria es limitada o inexistente. Esta concepción administrativa de las relaciones laborales fragmenta y aísla a los y las trabajadoras. Así, su agrupación no depende de procesos de producción reales, vinculados a una cadena de valor, ni de una comunidad residencial ni un distrito laboral (Albarracín, 2015), donde se concentran PYMES

que colaboran en su actividad cotidianamente. Esto es, una concepción ligada a la producción y al territorio, requiere formas de organización alternativas adaptadas, que agrupen en asambleas a trabajadores/as de un mismo grupo de empresa, cadena de valor o espacio de trabajo o residencia realmente compartido –aunque no estén en la misma empresa. Esto hace más difícil la participación de los y las trabajadoras empleadas, casi la mitad de la clase trabajadora que trabaja en PYMEs, sin olvidar la exclusión de las elecciones de trabajadores de menos de un mes de antigüedad, trabajadores cedidos, subcontratados, falsos autónomos y, por supuesto, los informales.

Así, aunque con garantías democráticas de pluralidad sindical, el modelo basado en la audiencia electoral transfiere más influencia a los grandes sindicatos. El modelo encierra al movimiento obrero en una disputa electoral permanente por la representación y los recursos que se derivan, que complica la unidad de acción, y bloquea al sindicalismo minoritario de cara al proceso de negociación.

El modelo de ambos países impone, por lo tanto, obstáculos al movimiento sindical, pero no puede considerarse el único factor que explica las dificultades. Como hemos discutido en la sección anterior, la apuesta por el diálogo social limita el alcance de las instituciones sindicales, sobre todo en un contexto político-ideológico marcado por la hegemonía neoliberal y por la expansión de la extrema derecha y sus políticas abiertamente antisindicales. Además, los modelos de representación sindical, ya estén anclados en la unicidad o en la pluralidad sindical, como en los casos estudiados, no se adaptan bien, organizativamente, a las formas empresariales reales de empleo de la fuerza laboral, lo que implica un obstáculo adicional para la representación de las y los trabajadores precarios. Esto significa que, tanto el contexto adverso como las decisiones estratégicas en esta coyuntura, sumado al proceso de reconfiguración de la clase trabajadora, con la extensión de la precariedad como fenómeno multiforme vinculado a la calidad del empleo y la estructura ocupacional (Alós et al., 2013: 1088), componen un cuadro que desanima a la afiliación y la participación sindical de los y las trabajadoras.

En Brasil, entre 2015 y 2023, la tasa de sindicalización entre los asalariados formales cayó un 45%, pasando del 20,9% al 12,2%, según datos de la PNAD-C. En 2015, el país contaba con aproximadamente 10,4 millones de trabajadores formales sindicalizados. En 2023, esa cifra se redujo a unos 5,9 millones. La densidad sindical disminuye intensamente en los segmentos históricamente más sindicalizados y estructurados (hombres blancos, sector industrial y más escolarizados). Sin embargo, incluso en los sectores donde el saldo de empleo es positivo (hostelería y alimentación, comercio, transporte, educación y sector financiero), se observa una caída en la tasa de sindicalización. Es decir, la caída en la tasa de afiliación se produce de manera generalizada y responde a dos tendencias: la disminución del incremento del empleo en los sectores históricamente más organizados y el aumento de trabajadores y trabajadoras en sectores con menor disposición a la organización colectiva (servicios y comercio, con predominio de mujeres y personas negras, menos escolarizados y más jóvenes), que constituyen la mayoría del mercado laboral (Colombi et al., 2022).

La densidad de afiliación en España también ha mostrado una tendencia a la baja. Según la OCDE,²⁴ la tasa de afiliación en España era del 18,3% en 2008 y desciende al 12,5% en 2019. A partir de ese año tiende a recuperarse (en 2020, el 13,7%) y vuelve en 2023 al 12,5%.²⁵ Aunque la afiliación en términos absolutos crece, alcanzando los tres millones de personas afiliadas, no evoluciona al ritmo de la ocupación. Se trata también de una afiliación muy desigual, concentrada en las Administraciones Públicas (Artiles, 2023: 50), los servicios financieros, transportes y

²⁴ Disponible en: <https://web-archiv.eoed.org/temp/2023-10-03/577157-ictwss-database.htm>. Acceso el 04/11/2025.

²⁵ Disponible en: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html>. Acceso el 04/11/2025.

comunicaciones e industria, así como en las empresas de mayor tamaño (Jódar et al., 2018: 30). La mayoría lo hace en CCOO (casi un 35%, en 2023) y UGT (más de un 32%) que, aunque estables, pierden algo de terreno. Tienen un peso autonómico importante los sindicatos nacionalistas y de clase, CIGA, en Galicia (con un 27% de respaldo en elecciones sindicales), y el vasco ELA, con más del 40% del voto en 2022 (Jódar et al., 2018: 19), habiendo logrado fuertes avances de derechos en su territorio.

En definitiva, por razones diferentes, ambos modelos fragmentan la organización de la solidaridad de la clase trabajadora y han encauzado la acción sindical bajo formatos que atomizan su representación y fragilizan su participación. Sea bajo un formato anclado en la categoría profesional o bajo fórmulas que obstaculizan la participación de las plantillas en las PYMEs y empresas auxiliares, con agrupaciones electivas –el centro de trabajo– que tienen más un formato administrativo que sustancial, la consecuencia es similar: la dificultad de organizar la acción sindical y la representación del mundo del trabajo en tiempos de empresas-red, inestabilidad laboral y externalización de la responsabilidad de los empleadores en cuanto a las relaciones laborales.

4. Conclusiones

Esta contribución indaga en las dificultades de la estrategia del diálogo social en el sindicalismo brasileño y español ante la tendencia común a la extensión de la precariedad. A pesar de la distancia en la economía-mundo, afrontan desafíos estructurales similares tras la llegada de la democracia y la alternancia de gobiernos conservadores y progresistas. Uno de ellos es la tendencia estructural a un crecimiento más débil y crisis más frecuentes e intensas. La respuesta del capital, para abaratar costes laborales e intensificar el trabajo, ha consistido en un deterioro generalizado de la calidad del empleo. La extensión de la precariedad entraña un fenómeno multiforme y de grados diferentes, difícil de dimensionar, que requiere mirar más allá de las tasas de desempleo, temporalidad e informalidad, fijándose en las garantías de contratación, condiciones de trabajo y despido, continuidad del empleo, derechos sociolaborales y salariales.

Tanto bajo gobiernos de un signo u otro, las experiencias descritas muestran cómo la tendencia a la flexibilización del empleo constituye el vector central en este inicio de siglo, incluso cuando se crean puestos de trabajo. Ni la caída del empleo temporal en España ni la recuperación del empleo formal en Brasil neutralizan la precariedad. Las reformas laborales, tanto en Brasil (2017) como en España (2010, 2012 y 2022), han consolidado distintas formas de gestión flexible de la fuerza laboral. Frente a este panorama, el reto central para el sindicalismo y las políticas públicas consiste en enfrentar la crisis de la relación salarial (Albarracín, 2003), afectando simultáneamente la producción, la reproducción social y las posibilidades de acción colectiva.

Desde la óptica sindical, ambos países también comparten numerosos rasgos en relación con su dependencia del reconocimiento institucional estatal, con fórmulas orgánicas y de intervención inadecuadas respecto a las formas contemporáneas del desarrollo organizativo del capital y de las corporaciones globales. Los sindicatos siguen guardando modelos de agrupación profesional-municipal, en Brasil, o de federación de sectores, en España, inapropiados para hilvanar una orientación colaborativa universal de clase que incluya suficientemente la representación de las y los trabajadores precarios en sus múltiples expresiones. Estos modelos de encuadramiento por categoría, municipio, centro, empresa o sector desconocen que la inestabilidad, con el cambio habitual de empleo, sector y territorio de una mayoría de trabajadores, resta eficacia a la lógica de participación e intervención. Sus estructuras territoriales, más administrativas que de localización real de las empresas (polígonos empresariales, industriales o de servicios, calles comerciales o

distritos turísticos, por ejemplo), no responden bien a la dinámica de las cadenas de valor reales, o actividades, grupos corporativos y empresas vinculados en forma de red (Albarracín, 2015).

Sin embargo, mostrar que la estructura organizativa sindical en un país sea inapropiada no basta para comprender los límites de la representación, y apelar a la desfavorable correlación de fuerzas no es suficiente para justificar la fragilidad de la estrategia del diálogo social. La correlación no es un paisaje fijo, sino el resultado de cómo los agentes operan en un teatro de operaciones que no eligen, pero a cuyo diseño contribuyen. No basta con el diálogo social, no basta con tener un programa de medidas avanzado y acertado, no basta con tener el respaldo social, no basta con ser combativo. Se necesita todo ello, en una articulación concreta.

La actuación de la CUT, la mayor central sindical brasileña, y de las organizaciones sindicales más representativas en España –CCOO y UGT– reflejan que ni la institucionalización ni la política de representación basada en la conciliación termina de avanzar significativamente en derechos, garantías y calidad del empleo. En ambos países, las centrales apostaron por la concertación social como vía para influir en las políticas públicas, desplazando el eje de la acción sindical hacia el terreno político e institucional. En Brasil, la CUT reforzó esta orientación durante los gobiernos del PT, especialmente con Lula, ocupando espacios en el Estado, pero a costa de una moderación de su capacidad de movilización y de una incidencia limitada en la ampliación de derechos laborales. La central solo abandonó esa postura cuando otros movimientos laborales –más cercanos a los sectores precarios– marcaron la agenda política.

En España, CCOO y UGT siguieron una trayectoria similar, consolidando la concertación social durante los gobiernos progresistas, aunque sin revertir los efectos de las reformas laborales flexibilizadoras impuestas desde los años 1990. Pese a los diferentes contextos políticos, la experiencia reciente demuestra que la concertación social, incluso bajo gobiernos progresistas, no ha sido capaz de frenar la precarización ni de impulsar transformaciones estructurales en el mundo del trabajo, conformándose con que se cree empleo y se refuerce la organización de los principales sindicatos y centrales. Quizá el único caso neutralizado haya sido la reforma de 2022, que logró reducir en España la temporalidad, pero que consolidó el resto de los retrocesos anteriores en otras materias, sin lograr evitar la extensión de otras formas de precariedad. En Brasil y España, el reto sindical pasa por reconstruir su poder de movilización y su capacidad de articular una agenda sociopolítica que trascienda el marco institucional y confronte la ofensiva del capital en el siglo XXI.

Estas experiencias nos llevan a la reflexión de que una mejor conexión de la acción sindical con el territorio y las dinámicas de reproducción de la vida cotidiana, así como un programa y una organización que faciliten especialmente la participación de los y las trabajadoras precarias y de la juventud, podrían fortalecer la acción sindical. En este sentido, el sindicalismo requiere una estrategia social de arraigo en las comunidades de convivencia de los y las trabajadoras productivas con aquellos, también trabajadores/as de la reproducción social, facilitando la cooperación en la provisión de servicios comunes (comedores y servicios comunitarios, actividades de soberanía alimentaria y de proximidad, escuelas infantiles, espacios de uso compartido de equipamientos domésticos colectivos, instalación comunitaria de equipamientos energéticos renovables compartidos, etc.). Habilitar estructuras y espacios así permitiría conectar con las dinámicas de reproducción de la vida cotidiana, estrechar los lazos de clase y reforzar las condiciones para afrontar conflictos duraderos.

Todas estas cuestiones, que solo apuntamos aquí, son motivos para proseguir en esta línea de investigación, sobre las experiencias incipientes que se están generando, hoy por hoy, en determinados grupos, sectores o territorios. No se trata de afirmar que exista una fórmula lista para usar, sino de seguir analizando con atención experiencias que, aunque se basen en viejas

reivindicaciones, pueden estar recurriendo a nuevos repertorios de lucha, ganando legitimidad y reunificando el potencial colectivo entre los trabajadores y trabajadoras precarios y los jóvenes. En este sentido, cabe mencionar a las camareras de piso, las huelgas feministas, la acción comunitaria del País Vasco o las cajas de resistencia en las luchas del metal de Cádiz, en España, así como a los y las trabajadoras de plataformas en ambos países. O mismo el movimiento VAT, en Brasil, que logró situar en la agenda pública temas relacionados con los derechos laborales, en particular reabriendo el debate sobre qué es el tiempo de trabajo, cómo distribuirlo y cómo conciliar con la reproducción social.

En suma, no se podrá avanzar ni en derechos ni negociarlos bien si la implantación sindical no se adapta a la forma de la cadena de valor del capital y al modo de vida real. No podemos ni soñar con cambiar algún día la orientación y la dirección de la producción, para satisfacer necesidades sociales y transformar el modelo productivo para circunscribirlo a los límites de la biosfera, si no estamos en condiciones de pararla.

5. Bibliografía

- Albarracín, D. (2015). La acción sindical en distritos laborales y cadenas de valor. Una reflexión estratégica sobre experiencias sindicales concretas. *Sociología del Trabajo*, nueva época, 84, 32-52.
- Albarracín, D. (2003). La sociedad salarial de servicios a debate: ciclo del capital, estructura social y subjetividad obrera. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21(2), 91-113.
- Albarracín, J. (1987). *La onda larga del capitalismo español*. Madrid: Economistas.
- Alonso, L. E. (2001). *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Alós, R., Jódar, P., Beneyto, P. y Vidal, S. (2013). La dinámica afiliativa y las trayectorias de sus miembros. *Política y Sociedad*, 50(3), 1065-1096.
- Amin, S. (1973). *Unequal Development: An Essay on the Social Formations of Peripheral Capitalism*. The Harvester Press Limited.
- Antunes, R. (2023). Trabalho e (Des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era da desantropofornização do trabalho. En R. Antunes (ed.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais* (pp. 13-39). Boitempo.
- Baltar, P. y Proni, M. (1996). Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. En C. Oliveira y J. Mattoso (eds.), *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* (pp. 109-149). Scritta.
- Baylos, A. (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 95-113.
- Benanav, A. (2020). *Automation and the Future of Work*. Verso.
- Bhattacharya, T. (2023). Como não passar por cima da classe: reprodução social do trabalho e a classe trabalhadora global. En T. Bhattacharya (org.), *Teoria da Reprodução Social: remapear a classe, centralizar a opressão* (pp. 109-154). Elefante.
- Boito Jr., A. (1991). *Sindicalismo de Estado no Brasil*. Hucitec/Unicamp.
- Brenner, R. (2006). *The Economics of Global Turbulence: The Advanced Capitalist Economies from Long Boom to Long Downturn, 1945-2005*. Verso Books.
- CESIT (2021). *Negociações coletivas pós-reforma trabalhista (2017): volume 2*. Org. J. Krein et al. CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho.
- Colombi, A. P. (2018). *A institucionalização do consenso: atuação da CUT e da FS durante os governos do PT (2003-2014)*. [Tesis doctoral dirigida por D. Krein. Universidade Estadual de Campinas.

- Colombi, A. P. (2019). As centrais sindicais e a reforma trabalhista: enfrentamentos e dificuldades. *Tempo Social*, 31(3), 217-236.
- Colombi, A. P., Campos, A., Galvão, A., Amorim, E., Ribeiro, F., Dias, H., Krein, J. D. y Trópia, P. (2022). *Panorama do sindicalismo brasileiro no Brasil: 2015-2021*. Fundação Friedrich Ebert.
- CONCLAT (2025). *Pauta da Classe Trabalhadora. Empregos, direitos, democracia e vida digna*. https://www.diap.org.br/images/stories/conferencia_classe_trabalhadora_2026-2030.pdf [Consulta: 25 de mayo de 2025].
- CUT (2022). *Plataforma da CUT para as eleições de 2022*. <https://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/690.%20SG%20Anexo%20-%20Plataforma%20da%20CUT%20para%20as%20Elei%C3%A7%C3%B5es%202022%20%281%29.pdf> [Consulta: 25 de mayo de 2025].
- DIEESE (2017). *Terceirização e precarização das condições de trabalho*. Nota Técnica n.º 172. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf> [Consulta: 15 de agosto de 2024].
- DIEESE (2025). *Boletim emprego em pauta*. <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2025/boletimEmpregoPauta30.pdf> [Consulta: 15 de junio de 2025].
- Fairwork (2025). *Fairwork Brazil Ratings 2025: Indebtedness and Precariousness*. <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-brazil-ratings-2025-indebtedness-and-precariousness/> [Consulta: 5 de noviembre de 2025].
- Filgueiras, L. (2013). A natureza do atual padrão de desenvolvimento brasileiro e o processo de desindustrialização. En I. S. Castro (ed.), *Novas interpretações desenvolvimentistas* (pp. 371-450). Centro Internacional Celso Furtado.
- Fonseca, V. P. y Filho, H. C. M. (2023). Reforma Trabalhista: o que a Espanha ensina ao Brasil? *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 6, 1-35.
- Freeman, C. y Louçã, F. (2001). *As Time Goes By: From the Industrial Revolutions to the Information Revolution*. Oxford University Press.
- Frege, C. y Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.
- Galvão, A. (2006). Mais do mesmo: a convergência entre CUT e Força Sindical rumo ao “sindicalismo cidadão”. En 3º Congresso Latinoamericano de Ciência Política – Democracia e Desigualdades. Universidade de Campinas.
- Galvão, A. (2016). Political action of the Brazilian labour movement: issues and contradictions facing PT governments. *Studies in Political Economy: A Socialist Review*, 96, 270-284.
- Galvão, A. (2023). Sindicalismo e ação coletiva diante da precarização do trabalho no Brasil. En A. Cardoso et al. (eds.), *Trabalho em Transe: raízes e direitos políticos das mudanças no mundo do trabalho no Brasil* (pp. 147-191). Contracorrente.
- Galvão, A. y Krein, J. D. (2019). Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários. En I. J. Rodrigues (ed.), *Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018)* (pp. 203-233). Annablume.
- Galvão, A. y Marcelino, P. (2020). Brazilian Unions in the Twenty-First Century. En A. Saad-Filho, A. P. F. Colombi y J. Grigera (eds.), *Neoliberalism or Developmentalism: The PT Governments in the Eye of the Storm* (pp. 318-342). Brill.
- García González, G. (2022). La contratación temporal en la reforma laboral: reflexiones críticas sobre su conformación jurídica. *Deusto*, 70(1), 285-314.

- Guamán, A. (2021). Derecho, desigualdades y transformación social: derechos laborales V. lex mercatoria en tiempos de pandemia. En J. González y J. Campelo (eds.), *Las cadenas que amamos: una panorámica sobre el retroceso de occidente a todos los niveles* (pp. 17-42). Páramo.
- Hayter, S. y Stoevska, V. (2011). *Social Dialogue Indicators*. Technical Brief. Conditions of Work and Employment Series. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/media/458771/download> [Consulta: 5 de junio de 2026].
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. Sage.
- Hyman, R. (2007). How can trade unions act strategically? *Transfer*, 13(2), 193-210.
- Jácome Rodrigues, I. (2011). *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT (1983 a 1993)*. LTr.
- Jódar, P., Alós, R., Beneyto, P. y Vidal, S. (2018). La representación sindical en España: cobertura y límites. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 15-34.
- Krein, J. D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, 30(1).
- Krein, J. D. y Teixeira, M. (2021). O avanço das formas de contratação flexíveis. En J. D. Krein et al. (eds.), *O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)* [libro electrónico] (pp. 155-177). CESIT.
- Lafuente, M. y Zubiri-Rey, J. B. (2022). La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo – Laborum*, 3, 199-223.
- Lafuente, S., Jamar, D. y Martínez, E. (2016). Respuestas sindicales ante el desafío de la empresa-red: sector petroquímico y nuclear. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(1), 151-171.
- Las Heras, J. y Rodríguez, L. (2020). Striking to Renew: Basque Unions' Organizing Strategies and Use of the Strike-Fund. *British Journal of Industrial Relations*, 59(3), 669-700.
- Lavinas, L. (2013). 21st Century Welfare. *New Left Review*, 84, 5-40.
- Louçã, F. (2021). As time went by – why is the long wave so long? *Journal of Evolutionary Economics*, 31, 749-771.
- Mandel, E. (1998). *Las ondas largas del desarrollo capitalista*. Siglo XXI.
- Mandel, E. (1999). *Late Capitalism*. Verso Classics.
- Manzano, M. (2021). Impactos económicos da reforma trabalhista. En J. D. Krein et al. (eds.), *O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)* [libro electrónico] (pp. 56-77). CESIT.
- Martín, A. (2023). ¿Representan los sindicatos a la clase trabajadora? Ideología y política en España (2002-2020). *Sociología del Trabajo*, 102, 37-52.
- McDonough, T., McMahon, C. y Kotz, D. (2021). Introduction to Handbook on Social Structure of Accumulation Theory. En T. McDonough, C. McMahon y D. Kotz (eds.), *Handbook of Social Structure of Accumulation Theory* (pp. 327-343). Elgar.
- Moreno, S., Godino, A. y Recio, A. (2014). Servicios externalizados y condiciones laborales: de la competencia de precios a la presión de los tiempos de trabajo. *Sociología del Trabajo*, 81, 50-67.
- Nieto, M. (2010). La dinámica salarial en la economía española (1954-2003). Una aproximación desde la teoría del valor-trabajo. *Ensayos de Economía*, 20(36), 97-120.
- OIT (2004). *Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/aspectos clave del DS nacional.pdf> [Consulta: 5 de noviembre de 2025].

- OIT (2023). *Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf [Consulta: 5 de noviembre de 2025].
- Ortí, A. (1994). La estrategia de la oferta en la sociedad neocapitalista de consumo: génesis y praxis de la investigación motivacional de la demanda. *Política y Sociedad*, 16, 37-92.
- Pinheiro-Machado, R. (2024). Why and How Precarious Workers Support Neo-illiberalism. En M. Gabriel et al. (eds.), *Beyond Neoliberalism and Neo-illiberalism: Economic Policies and Performance for Sustainable Democracy* (pp. 59-77). The New Institute.
- Prieto, C. (2024). *La metamorfosis del trabajo y de la relación salarial. Un análisis sobre la evolución en la sociedad española del significado y valoración del trabajo*. Fundación 1.º de Mayo / Los Libros de la Catarata.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The State of the debate. En G. Rodgers y J. Rodgers (eds.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp. 1-16). OIT.
- Saad-Filho, A. (2021). Brazilian Democracy Facing Authoritarian Neoliberalism. *Direito Público*, 18(97).
- Santana, M. A., Rodrigues, I. y Diéguez, C. (2023). Estudios sobre o sindicalismo brasileiro hoje: percursos e análises. *Revista Brasileira de Sociologia*, 11(29), 201-236.
- Srnicek, N. (2016). *Platform Capitalism*. Polity Press.
- Varela, P. (2022). La crisis de la reproducción social en el centro del debate. Condiciones del ejercicio profesional. Vida cotidiana y políticas sociales en la sociedad actual. En ICEP (ed.), *Tensiones, disputas y desafíos en los procesos de intervención* (pp. 55-64).
- Véras de Oliveira, R. (2015). Sindicalismo e Terceirização no Brasil: pontos para reflexão. *Caderno CRH*, 28(75), 545-567.
- Wallerstein, I. (1974). *The Modern World System. Vol. 1: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century*. Academic Press.
- Waterman, P. (2004). Adventures of Emancipatory Labour Strategy as the New Global Movement Challenges International Unionism. *Journal of World-Systems Research*, 10(1), 217-253.