

El futuro de las relaciones laborales en tiempos de pandemia

Richard Hyman¹

Recibido: 22 de octubre de 2022/ Aceptado: 10 de junio de 2022

Resumen. En este artículo, ofrezco una lectura del contexto europeo en la tercera década del siglo XXI. Discuto, en primer lugar, hasta qué punto persisten “las variedades del capitalismo” y las implicaciones para los sindicatos de los cambios en los regímenes de relaciones laborales. En segundo lugar, considero algunas de las ambigüedades de la regulación de la UE. ¿Es la “Europa Social” todavía un baluarte contra la liberalización del mercado? En tercer lugar, recorro a Polanyi para examinar el aumento de las situaciones de trabajo precario, incluida la aparición de la “economía de plataforma”. Por último, comento el impacto del Covid-19 y de la crisis climática, antes de concluir con algunas breves observaciones finales sobre las respuestas sindicales.

Palabras clave: Sindicatos; relaciones laborales; variedad de capitalismo; Europa Social; Covid-19 y crisis climática; economía de plataforma; trabajo precario

[en] The futures of industrial relations in times of plague²

Abstract. In this paper, I offer a reading of the European context in the third decade of the twenty-first century. I discuss, first, how far ‘varieties of capitalism’ persist, and the implications of changes in industrial relations regimes for trade unions. Second, I consider some of the ambiguities of EU regulation. Is ‘Social Europe’ (still) a bulwark against market liberalisation? Third, I draw on Polanyi to examine the rise of precarious work situations, including the emergence of the ‘platform economy’. Fourth, I comment on the impact of Covid-19 and the climate crisis, before some brief final remarks about trade union responses.

Keywords: Trade Unions; industrial relations; varieties of capitalism; Social Europe; Covid-19 and climate crisis; platform economy; precarious work

Sumario. 1. ¿Todas las economías de mercado son ahora liberales? 2. La Unión Europea: ¿un aliado ambiguo? 3. La re-mercantilización de las relaciones laborales 4. Covid y la crisis climática. 5. ¿Qué se debe hacer?

Cómo citar: Hyman, R. (2022). El futuro de las relaciones laborales en tiempos de pandemia, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 245-260.

1. ¿Todas las economías de mercado son ahora liberales?

La tesis de las diferentes “variedades del capitalismo” fue, al menos en su formulación inicial, no solo una taxonomía para el análisis comparativo transnacional, sino

¹ Profesor emérito de relaciones laborales en la London School of Economics. Editor fundador de la revista *European Journal of Industrial Relations*. Miembro de la Academia Británica. Correo electrónico: r.hyman@lse.ac.uk.

² Este artículo es la traducción al castellano, con algunas variantes y con el permiso del autor, del texto aparecido en inglés con el siguiente título: “Conclusion: Multiple Challenges Confronting European Trade Unions”, en Barry Colfer (ed.), *European Trade Unions in the 21st Century: The Future of Solidarity and Workplace Democracy*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2022.

también una afirmación de la resistencia institucional. Las economías coordinadas de mercado y las economías liberales de mercado poseían un sistema de instituciones que tendían a consolidarse y agruparse a lo largo del tiempo, de acuerdo con una lógica estructural subyacente. Como Hollingsworth y Boyer (1997: 2-3) señalan, “el sistema de relaciones laborales; el sistema de formación; la estructura interna de las empresas; las relaciones estructuradas entre empresas; los mercados financieros de una sociedad; las concepciones de equidad y justicia sostenidas por el capital y el trabajo; la estructura del Estado y sus políticas; y las costumbres y tradiciones idiosincráticas de una sociedad, así como normas, principios morales, reglas, las leyes y las fórmulas para la acción tienden a estar ‘estrechamente acoplados entre sí y, por lo tanto, se unen en una configuración social compleja’”. Cada elemento en la configuración se apoya en los demás, dificultando el cambio de cualquier pieza.

Este supuesto de integración funcional ha sido cada vez más cuestionado (Crouch, 2005; Streeck, 2008; Streeck y Helen, 2005). Es tan probable que los regímenes institucionales sean internamente contradictorios como complementarios, lo que da margen a los *emprendedores institucionales* para transformar sus actuaciones. Su funcionamiento puede ser horadado mediante ajustes incrementales, aunque cada uno de ellos sea de menor importancia. En efecto, el significado de las normas que regulan el poder y el estatus de los actores del mercado laboral se reconstruye y renegocia constantemente. Como demuestra la experiencia reciente, a menudo es más fácil para quienes desean debilitar los derechos de los trabajadores erosionar su efecto práctico que atacarlos frontalmente. Por ejemplo, Baccaro y Howell (2011, 2017), que se centran en particular en Gran Bretaña, Francia, Alemania y Suecia, argumentan que Europa Occidental ha visto un proceso sostenido de “convergencia institucional”. Insisten (2017: 15) en que “la resistencia y la continuidad de la forma institucional son perfectamente compatibles con la convergencia en el funcionamiento institucional”, de modo que “las instituciones pueden parecer en gran medida inalteradas pero, de hecho, llegan a funcionar de manera muy diferente a la anterior”.

Esto es de crucial importancia para los sindicatos, ya que en la mayor parte de Europa occidental han disfrutado durante mucho tiempo de amplios recursos de poder institucional que los han eximido de la necesidad de una alta tasa de afiliación y de una alta capacidad efectiva de movilización. Esto puede convertirse en lo que Hassel (2007) denomina “la maldición de la seguridad institucional”: si los apoyos institucionales pierden sus efectos, los sindicatos pueden que no sean capaces de desplegar recursos de poder alternativos. Este sería el caso, en particular, cuando los apoyos institucionales se ven erosionados, por así decirlo, sigilosamente. Hace algunos años, en una investigación para nuestro libro sobre el sindicalismo europeo (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2018), entrevistamos a un destacado sindicalista sueco que explicó con cierta consternación que los sindicatos habían estado preparados durante mucho tiempo para movilizarse contra los ataques a los fundamentos jurídicos e institucionales del sistema sueco de relaciones laborales, pero que no estaban preparados para los cambios más sutiles en el mercado de trabajo y en los cimientos de la seguridad social del propio sistema. En los 15 años transcurridos desde esa entrevista, la afiliación sindical en Suecia ha disminuido aproximadamente del 80% al 65%. Así que una pregunta crucial para los sindicatos es qué nuevos recursos de poder pueden crear (o qué viejos recursos pueden redescubrir) para sobrevivir y prosperar en tiempos difíciles.

2. La Unión Europea: ¿un aliado ambiguo?

Durante la mayor parte de su historia, los sindicatos fueron los principales actores en los sistemas de relaciones laborales nacionales. En muchos aspectos, su condición de interlocutores nacionales (o interlocutores sociales) se vio reforzada por los compromisos sociopolíticos de posguerra alcanzados en la mayoría de los países de Europa occidental. Los empresarios eran principalmente nacionales en cuanto a la propiedad de las empresas y las estrategias de producción, y en la mayoría de los países estaban dispuestos a actuar colectivamente. Los gobiernos eran en gran medida autónomos en materia de política social y económica y fomentaban el surgimiento del estado de bienestar keynesiano. Incluso los regímenes conservadores tendían a apoyar la institucionalización del diálogo social.

Por supuesto, el mundo ha cambiado. La globalización - un concepto que a menudo se utiliza a la ligera, pero que ciertamente designa una transformación real en las estructuras de propiedad, las estrategias de producción y las cadenas de valor transnacionales - ha sustraído a los conglomerados capitalistas dominantes del control nacional. La liberalización de los mercados financieros ha subordinado cada vez más lo que solía denominarse como la "economía real" a las prioridades del capitalismo de casino. Ahora es posible, y de hecho más eficaz, generar un excedente sin producir valor: el dinero puede expandirse sin la producción de mercancías asociadas, como se entendía tradicionalmente. Las organizaciones que crean empleo se han convertido ellas mismas en mercancías, cada vez más compradas y vendidas, creando nuevos modos de inseguridad: para un número creciente de trabajadores (y sus sindicatos), ya ni siquiera está claro quién es el empleador. Los gobiernos con un margen de maniobra reducido en la configuración de las políticas económicas y sociales afirman ahora a menudo que no hay alternativa a un régimen neoliberal. Esta dinámica, ha argumentado Peters (2011), es la razón clave del declive sindical en todo el mundo.

Se ha asumido comúnmente, sobre todo dentro de los sindicatos europeos, que la UE podría proporcionar una defensa contra la globalización neoliberal. De hecho, muchos autores detallan los casos en los que los trabajadores y sus sindicatos se han beneficiado de "la Europa Social". El discurso del "modelo social europeo" se puede ver, en primer lugar, como una celebración de las características de las Economías Coordinadas de Mercado, en las que se asignan a los trabajadores derechos y estatus tanto individuales como colectivos. En segundo lugar, el término implica el objetivo de generalizar y ampliar estos derechos y protecciones mediante la armonización y la normalización ascendente de los resultados a toda la UE.

Sin embargo, la noción de modelo social europeo es intrínsecamente ambigua. En su versión más fuerte, puede significar una equivalencia de los derechos del trabajo y del capital: en efecto, un sistema de doble poder. Más modestamente, puede significar lo que se conoce en Alemania como *soziale Marktwirtschaft* o economía social de mercado. Aquí, la pregunta clave es si el énfasis se hace en lo social o en el mercado. Cuando el término fue popularizado por los demócratas cristianos de la posguerra, fue una consigna para los mercados libres con regulación social limitada; posteriormente, se le dio más peso a la regulación social de los mercados, y en particular a los mercados de trabajo. En su versión más débil, la idea de un modelo social se aproxima a un sistema en el que la solidaridad social está subordinada a la competencia del mercado. Habida cuenta de estos significados incompatibles de la Europa social, el concepto es esencialmente controvertido: posee un estatus icónico

como abstracción, pero no hay consenso sobre su contenido. Es posible respaldar la etiqueta sin comprometerse con ningún resultado de política específico.

Esto significa que su función es a menudo cosmética: en los últimos años, la retórica de la Europa social a menudo ha servido como acompañamiento de las propuestas de desarme social del Euro-liberalismo. En la ardua lucha por una Europa social significativa, los sindicatos se enfrentan no solo a la fuerza de gravedad del marco constitucional existente, sino también a la fuerza de los oponentes de peso. Existe el conocido desequilibrio dentro de las instituciones de la propia UE: el Parlamento, el elemento más popular (elegido directamente) de la arquitectura de la toma de decisiones, y el defensor más fiable de una dimensión social efectiva de la integración europea, es también el más limitado en sus poderes. La Comisión, aunque dependiente en su propio estatus del alcance de la capacidad reguladora de la UE, es en el mejor de los casos un aliado ambiguo. Aunque la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales (DG EMPL) puede simpatizar con muchas aspiraciones sindicales de regulación social, su influencia está subordinada a la de muchas otras Direcciones Generales con la misión principal de creación de mercado. Cabe señalar que en los últimos años, la DG EMPL siempre ha sido asignada a un Comisario de un país pequeño o periférico, después de que las tareas más influyentes se hayan repartido entre los pesos pesados.

A estos sesgos se añade, por supuesto, el desequilibrio de influencia entre el trabajo y el capital. No se trata simplemente de una cuestión de recursos organizativos. En muchos aspectos, la CES es más sólida desde el punto de vista organizativo que BusinessEurope, aunque no debemos olvidar el número de *lobistas* o grupos de presión, así como los representantes que las empresas individuales y las asociaciones empresariales nacionales mantienen en Bruselas, que superan ampliamente a los funcionarios europeos de los sindicatos nacionales. La Mesa Redonda Europea de Empresas Industriales (European Round Table of Industrialists) ha ejercido mucho más que el poder de veto: el proyecto de mercado único de la década de 1980, y el compromiso más general con la liberalización en las sociedades europeas, fue en gran medida el resultado de su iniciativa estratégica (Balanyá et al., 2003; van Apeldoorn, 2000). Pero la cuestión es también estructural: los empresarios trabajan con la base de la política arraigada de la UE, mientras que los sindicatos (si se toman en serio la Europa social), buscan un cambio importante de rumbo. En ese contexto, el poder de veto suele ser más eficaz y discreto. Recordemos el argumento de Offe y Wiesenthal (1985: 191-3) relativo a la “asimetría estructural” del capital y del trabajo en su relación con el Estado: dado que los gobiernos dependen de las decisiones de inversión de una multiplicidad de empresas individuales, el capital ejerce presión política sin necesidad de movilizarse colectivamente. La racionalidad económica habitual de los responsables de la toma de decisiones de las empresas tiene un significado político, aún sin pretenderlo.

A nivel nacional, la regulación del empleo suele adoptar la forma bien de acuerdos colectivos entre sindicatos y empresarios (en muchos países, con carácter vinculante), bien de legislación, funcionando ambos conjuntamente. En la UE, el análogo a la negociación colectiva nacional es el diálogo social, que sólo excepcionalmente da como resultado algo más que “dictámenes conjuntos” (*joint opinions*), y el número de acuerdos alcanzados vía interlocutores sociales de Maastricht sigue siendo escaso; mientras que lo análogo de la legislación nacional es la directiva, un instrumento que siempre es lento (la relativa a los comités de empresa europeos se propuso

por primera vez en 1980 y finalmente se adoptó en 1994), y rara vez hace más que codificar la práctica existente en la gran mayoría de los Estados miembros. Además de esto, en los últimos años se ha producido un marcado cambio, alejándose de la regulación por directiva y optándose por métodos más suaves.

De hecho, la integración económica, y en particular el proyecto del mercado único, ha apuntado en una dirección diametralmente opuesta a una dimensión social ampliada. En cierto sentido, Europa puede ser vista como un caso particularmente fuerte a nivel continental de globalización, que implica la integración transnacional de los mercados de productos, reestructuración empresarial y liberalización financiera, amenazando la base tradicional para los regímenes socioeconómicos nacionales creados de forma autónoma. Como ha sostenido Scharpf (1999), el modo preferido de europeización ha sido la “integración negativa”, la eliminación de las normativas nacionales que constituyen obstáculos a la libre circulación. La integración negativa refleja la prioridad de la integración económica sobre la integración social y política: un mercado común puede entenderse principalmente en términos de libertad respecto a las regulaciones que inhiben el intercambio nacional, mientras que la creación de una comunidad social depende de los derechos que están arraigados en las nuevas instituciones reguladoras. El Tratado de Roma estableció la competencia comunitaria principalmente en términos de mercado; el Acta Única Europea era mucho más obligatoria y específica en el ámbito de la creación de mercado (con la formalización de la votación por mayoría cualificada dirigida principalmente a este fin); el Tratado de Maastricht, aunque celebrado por el movimiento sindical por su capítulo social, fue el resultado más vinculante en relación con los notorios criterios de convergencia deflacionista para la unión económica y monetaria (UEM); el Pacto de Estabilidad y Crecimiento de 1999 reforzó el compromiso con la restricción presupuestaria (Gill, 1998); y el Tratado de Lisboa de 2007 reafirmó los imperativos económicos neoliberales en términos inequívocos, al tiempo que daba una aprobación mucho más difusa a los objetivos sociales. Esta concepción de la “Europa antisocial” ha sido afirmada brutalmente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en una serie de decisiones históricas. En los casos Viking y Laval de 2007, la Comisión adoptó el principio de que, con independencia del Derecho nacional, las protestas laborales que interfieran con la libertad de circulación sólo serán legítimas si cumplen un criterio de “proporcionalidad”. A esos casos, les siguieron en 2008 los casos Ruffert y Luxemburgo, que establecieron límites muy estrictos sobre la medida en que las autoridades públicas podían prescribir normas mínimas de empleo si éstas interferían con la libertad de prestación de servicios. A pesar de los compromisos formales contraídos en 2017 con el “pilar europeo de derechos sociales”, las libertades del mercado siguen teniendo prioridad sobre las protecciones sociales y de empleo. Y el vaciamiento de las empresas a través de la externalización y la subcontratación de actividades ‘fundamentales’ acentúa la fragmentación e inseguridad de la fuerza de trabajo.

A la crisis económica de 2008-2009 le siguieron los paquetes de austeridad impuestos a los “países del programa” por la Troika de la Comisión Europea, el Banco Central Europeo (BCE) y el Fondo Monetario Internacional; y por la adopción de la “nueva gobernanza económica”, que otorgó a la Comisión amplios poderes de intervención política y de sanción, no sólo para contrarrestar los déficits presupuestarios “excesivos” de los Estados miembros de la UE, sino también para garantizar el “buen funcionamiento de la unión económica y monetaria” (Jordan et al., 2021:

192). Este nuevo régimen pone en cuestión cada vez más el bienestar social y la protección del empleo. Schmidt (2021: 139-140) comenta que las políticas actuales de la UE están cada vez más dominadas por las “ideas ordoliberales sobre la estabilidad macroeconómica, los peligros de los déficits y la deuda y los beneficios de la austeridad”...; y por las ideas neoliberales sobre la necesidad de mercados cada vez más libres y un Estado cada vez más pequeño, las glorias de la competitividad y las ventajas de la flexibilidad del mercado de trabajo”. Como argumenta Lehndorff (2015: 13), la política de austeridad en combinación con la llamada “devaluación interna” es el núcleo duro de la política de crisis de la UE. Los sindicatos que durante tanto tiempo han mirado hacia la UE buscando su salvación, están ahora desorientados (Erne, 2015, 2018). Sin embargo, “más Europa” sigue siendo a menudo la opción por defecto para los líderes sindicales europeos, a pesar de sus críticas a las políticas ‘realmente existentes’ de la UE (Kuhlmann y Scherrer, 2019). No es de extrañar, por tanto, que se haya vuelto cada vez más difícil movilizar el entusiasmo hacia la adhesión al proyecto de la UE, como demostró claramente el referéndum del Brexit de 2016.

3. La re-mercantilización de las relaciones laborales

El trabajo y el empleo se han vuelto cada vez más precarios, tendencia que plantea múltiples desafíos a los sindicatos. La erosión a largo plazo de los contratos de trabajo más o menos permanentes, con un aumento del empleo temporal o de duración determinada, el crecimiento de las agencias de empleo, la externalización de lo que antes eran actividades básicas y el aumento del auto-empleo dependiente que se ha visto reforzado por la aparición de las plataformas (o *economía gig*), en las que los trabajadores son en teoría empresarios por cuenta propia, a menudo compitiendo por tareas breves u ocasionales (como en el caso de los taxistas de Uber), pero en la práctica a menudo subordinados al propietario de la plataforma (Drahokoupil y Fabo, 2016). Recorro a Polanyi para examinar el aumento de tales situaciones de trabajo precario.

Para Polanyi (1944), el auge del capitalismo industrial a finales del siglo XVIII y principios del XIX impuso un estatus de mercancía a los trabajadores; pero argumentaba que la dislocación social resultante necesariamente precipitó un contra-movimiento “a través de una reacción espontánea” (1944: 149), estableciendo finalmente un nuevo marco de derechos sociales. Posteriormente, Esping-Andersen (1990) escribió sobre la desmercantilización, la protección de los trabajadores respecto a los caprichos de las fuerzas del mercado (y sobre los desequilibrios de poder social que estas incorporaban).

En la Europa de la posguerra, una serie de regulaciones y normas garantizaban que los mercados de trabajo constituyeran mercados sólo en aspectos limitados. En los países que conformaron la UE, su variedad de estructuras institucionales implicaron que la relación empleador-empleado no fuera más determinada principalmente por las fuerzas del mercado. El trabajo pasó a ser reconocido como “parte interesada”, con derechos análogos a los de los capitalistas y accionistas.

La desmercantilización se impone a menudo mediante una elaborada legislación laboral que prescribe una amplia gama de normas sustantivas de empleo, como salarios mínimos, derechos de vacaciones y horas máximas de trabajo, así como amplias

disposiciones relativas a la salud y la seguridad. Del mismo modo, la legislación restringió el derecho del empleador a contratar y despedir, en contraste con la doctrina de los Estados Unidos, de larga tradición, “del empleo a voluntad”. En esencia, el empleo se trata como un estatus, más que como un simple contrato, y sólo puede rescindirse por una causa justificable y con un proceso regulado.

Las políticas públicas suelen fomentar la negociación colectiva, y los convenios colectivos suelen tener prioridad sobre los contratos de trabajo individuales, lo que limita aún más la libertad de los actores individuales del mercado de trabajo. Además, los convenios centralizados y los mecanismos de extensión jurídica de algunos países dieron lugar a altos niveles de cobertura de la negociación colectiva (incluso cuando la afiliación sindical era baja). Y casi universalmente, había sistemas nacionales estandarizados de representación en el lugar de trabajo, al menos parcialmente independientes de la dirección de la empresa: un reflejo del principio de que una empresa no es simplemente una propiedad privada de sus propietarios, que el empleo en una empresa implica la pertenencia a una comunidad laboral y requiere una forma de “ciudadanía industrial” de carácter democrático.

Este proceso se vio reforzado por amplias prestaciones públicas de bienestar. En opinión de Marshall, esto creó una “ciudadanía social” al establecer el derecho a al menos estándares mínimos de “bienestar económico y seguridad” y, por lo tanto, a disfrutar de la vida de un ser civilizado (1950: 10-11). La “red de seguridad social” sirvió para fortalecer a todos los empleados en su relación con el empresario.

¿De dónde proceden estos derechos de los trabajadores? A pesar de que Polanyi consideraba inevitable un contra-movimiento a la mercantilización, sería muy erróneo suponer que los regímenes laborales nacionales eran el resultado de algún consenso histórico sobre la arquitectura de la regulación del empleo. En general, los derechos de los trabajadores se establecieron en un proceso desigual, sedimentado y disputado, con retrocesos y avances en la desmercantilización. Los sistemas que surgen en cada país reflejan un equilibrio histórico contingente de las fuerzas de clase: los derechos se logran generalmente como un acuerdo negociado entre los intereses de clase o como un conjunto de concesiones de los que están en el poder para amortiguar la protesta desde abajo.

La institucionalización de los derechos de los trabajadores en un momento en que la correlación de las fuerzas de clase era particularmente favorable a los movimientos obreros fue un logro social importante. Pero esto no podía impedir la regresión cuando las circunstancias cambiaran. Una razón, como se ha argumentado anteriormente, es que los derechos formales adquieren sustancia sólo a través de un proceso de interpretación y aplicación, y estos compromisos siempre implicaron una síntesis contradictoria y, por lo tanto, inestable de estatus y contrato, como muchos autores señalaron hace mucho tiempo (Fox, 1974; Hyman, 1987; Supiot, 1990). El significado de las normas que encarnan estos derechos se reconstruye y renegocia constantemente; como he indicado anteriormente, a menudo es más fácil debilitar esos derechos erosionando sus efectos prácticos en lugar de atacarlos frontalmente.

Las tendencias recientes se pueden entender, dentro del marco de Polanyi, como un contra-movimiento, una tercera fase que implica el desmontaje deliberado de la red regulatoria construida en décadas anteriores. La norma de la inseguridad, que se creía superada a mediados del siglo XX, se vuelve a imponer cada vez más. Para muchos y, en la mayoría de los países, para los nuevos participantes en el mercado laboral, las únicas oportunidades de empleo disponibles son precarias: contratos de

corta duración, falso autoempleo, trabajo a través de agencias de colocación, contratos de cero horas... Lo que antes se consideraba un empleo atípico es ahora cada vez más típico. Esta ha sido una de las causas de la creciente desigualdad de ingresos y la creciente proporción de la fuerza de trabajo afectada por la violencia estructural de la falta de trabajo, por un lado, y del exceso de trabajo por otro; por el trabajo cada vez más precario; a menudo por el trabajo no decente en sus muchas formas; o como Wood (2020) lo llama, el “despotismo de la demanda”. Huelga decir que esto enfrenta a los sindicatos a desafíos que en la mayoría de los países no se han experimentado anteriormente, al menos desde el siglo XIX.

El auge de la economía de plataforma ha traído consigo un retorno a la contratación puntual, o a la carta, en el mercado laboral. Huws et al. (2019: 8) resumen los acontecimientos recientes como la última etapa de una tendencia a más largo plazo: por un lado, hay una tendencia creciente a que las personas junten medios de vida fragmentados de múltiples fuentes de ingresos, mientras que, en el otro, el cambio tecnológico está llevando a un crecimiento en el uso de medios digitales para la organización y gestión del trabajo, especialmente en las empresas de servicios. El trabajo de plataforma se encuentra en el vértice de la intersección entre estas dos tendencias y es la manifestación más visible de las tendencias más amplias que afectan a proporciones significativas de la mano de obra europea. Como insiste Flanagan (2019), el trabajo de plataforma implica un extremo de subordinación (disciplina y vigilancia) e inseguridad que ha sido característico durante mucho tiempo del trabajo de servicios personales (en gran parte femenino).

La mayoría de los trabajadores de plataformas carecen de cualquier tipo de representación colectiva (de Groen et al., 2018). Sin embargo, a pesar de los obstáculos, sería erróneo imaginar que una resistencia colectiva eficaz es imposible. Joyce et al. (2020), en una amplia investigación mundial de protestas de trabajadores de plataforma entre 2015 y 2019, documentan casi 150 acciones de este tipo en Europa Occidental. El foco principal de estas protestas es el salario, las condiciones de trabajo y la situación laboral. Los principales organizadores son los sindicatos convencionales (que tienden a dar prioridad a los desafíos legales a los propietarios de las plataformas) y los sindicatos no convencionales (que a menudo movilizan huelgas), en números aproximadamente iguales. Muchas de estas formas de protesta logran resultados, como demuestran claramente los estudios de caso presentados por Johnston et al. (2020).

4. Covid y la crisis climática

Finalmente, me refiero al impacto del Covid-19 y (según algunos, su origen) la crisis ecológica. “Los mercados de trabajo de todo el mundo se vieron perturbados en 2020 a una escala históricamente sin precedentes”, con cierres de centros de trabajo (temporales o permanentes), pérdidas de puestos de trabajo y reducción de la jornada laboral para muchos de los que tenían empleo. “Las horas de trabajo pérdidas en 2020 fueron aproximadamente cuatro veces más que durante la crisis financiera mundial de 2009” (OIT, 2021: 1). En la UE, casi 6 millones de trabajadores fueron despedidos en el primer semestre de 2020. Sorprendentemente, las tasas oficiales de desempleo apenas cambiaron, en gran parte porque la mayoría de los que perdieron su empleo se registraron como inactivos en lugar de como desempleados.

Las pérdidas de puesto de trabajo hubieran sido mucho mayores de no ser por los planes gubernamentales para mitigar los efectos de la crisis económica. Estos fueron evidentes tanto en las grandes como en las pequeñas y medianas empresas: por ejemplo, el gobierno británico ha gastado unos 70.000 millones de euros en un plan de permisos para compensar a los empleadores que mantuvieron a los trabajadores en plantilla. En la UE-27, el 37% de los trabajadores redujeron su jornada laboral en 2020, pero con grandes diferencias entre países. Las pérdidas de puestos de trabajo y la reducción de horas fueron especialmente elevadas en los sectores intensivos en interacciones humanas (Eurofound, 2021: 1-2).

Hasta ahora, las respuestas políticas en Europa muestran un marcado contraste con la anterior crisis de hace más de una década. Entonces, la mayor parte de la financiación gubernamental se dirigió a evitar el colapso del sector bancario. En 2020, sin embargo, la UE puso en marcha un programa de “apoyo para mitigar los riesgos de desempleo en caso de emergencia” (conocido por el acrónimo SURE, ‘Support Mitigating Unemployment Risks in an Emergency’), asignando 100.000 millones de euros para préstamos a los Estados miembros con el fin de apoyar la reducción del tiempo de trabajo y planes de mantenimiento del empleo. Posteriormente, se asignaron recursos mucho mayores a un Plan de Recuperación para 2021-27. Además, de nuevo en contraste con la crisis anterior, esta financiación “parece estar desprovista de cualquier exigencia de mayor flexibilidad del mercado laboral o de descentralización en la fijación de salarios”. Y parece haber mucha más participación de los sindicatos en el diseño de las políticas de recuperación (ETUI y ETUC, 2020: 6-9).

El impacto del Covid en los trabajadores ha sido extremadamente desigual: entre países, entre sectores y entre diferentes tipos de empleados. Las desigualdades preexistentes, por ejemplo, en términos de género y de etnia, se han intensificado. Algunos grupos ocupacionales, incluidos muchos profesionales y otros trabajadores de cuello blanco, han podido trabajar desde casa con relativa seguridad (aunque a menudo sujetos a nuevas formas de estrés) y a veces ahorrando dinero en el coste de desplazamientos y otros gastos. En otro extremo, “la investigación nacional muestra que la pandemia agravó las desventajas de los grupos considerados marginados antes del estallido de la pandemia” (Kyzlinková, 2021: 13). Muchos de los que ya eran más pobres y precarios sufrieron dramáticamente. De ahí que, si quedaba alguna duda sobre la vulnerabilidad de los trabajadores de las plataformas en tiempos difíciles, el Covid-19 seguramente la disipó. Cuando desde el gobierno solo se permitió al público el acceso a servicios esenciales, un gran número de trabajadores de las plataformas que realizaban tareas presencialmente con el cliente, como transporte de pasajeros o limpieza de casas, perdieron el acceso al trabajo de la noche a la mañana. Los que trabajaban como autónomos – que son una mayoría – es muy probable que no estuvieran cubiertos por algún seguro de protección social, y su situación económica pasó a depender de los planes de prestaciones de emergencia instituidos por los gobiernos. Por otro lado, las plataformas que proporcionaban servicios considerados esenciales – la entrega de comida y de paquetes, por ejemplo – vieron aumentar su demanda, y muchas ampliaron sus ofertas para aprovechar la nueva situación. Los trabajadores que proporcionaron estos servicios ayudaron a mantener la sociedad en marcha durante el confinamiento, pero no se puede decir que hayan tenido una “buena pandemia”. Para algunos, la competencia por el trabajo se intensificó a medida que se añadieron trabajadores recién desempleados, por lo que sus ingresos disminuyeron, o experimentaron lar-

gas, y poco sociales, jornadas laborales, mayor intensidad del trabajo y estrés. Para todos, hubo que afrontar el riesgo de la exposición al virus y la perspectiva de una auto-cuarentena no retribuida si se confirmaba un contacto cercano con alguien con el virus. Para aquellos que se contagiaron con el Covid-19, la negativa de las plataformas a cubrir su retribución por enfermedad los dejó dependientes de sus propios recursos o les obligó a regresar al trabajo antes de que se hubieran recuperado por completo (Eurofound, 2021: 16).

Del mismo modo, Purkayastha et al. (2021: 4) observan que “trabajadores de sectores declarados esenciales por las autoridades estatales han recibido el mandato de seguir trabajando en entornos físicos durante la pandemia. Muchas de estas actividades implican frecuentes contactos cara a cara con colegas y con clientes, lo que significa que los trabajadores se enfrentan a un mayor riesgo de exposición al Covid-19. Las medidas de seguridad no reguladas, la falta de equipo de protección personal y los entornos abarrotados aumentan aún más el riesgo en estos sectores de actividad. Las desigualdades persistentes se han visto exacerbadas por la pandemia, ya que trabajadores con bajos salarios, trabajadores de minorías étnicas, trabajadores migrantes y mujeres están sobrerrepresentados en estas actividades. También se enfrentan a factores entrelazados, como son: contratos precarios, inseguridad laboral, sin remuneración en baja por enfermedad, falta de poder de negociación y bajo nivel socioeconómico... Los estudios muestran que además hay una dimensión de género, con mujeres que se enfrentan a una mayor exposición a la enfermedad, una mayor carga de cuidados y a un mayor riesgo de violencia de género. Estos patrones de desigualdad juegan un papel importante en una crisis sanitaria, determinando quién está ante un mayor riesgo de infectarse, y si tendrán acceso o no a la atención médica y a un (auto) aislamiento personal”.

“El bienestar en toda Europa se desplomó durante los confinamientos de la primavera de 2020” (Eurofound, 2021: 56). Entre quienes contrajeron la enfermedad y sobrevivieron, una proporción significativa desarrolló el “Covid persistente”, con síntomas que se mantienen por tiempo aún desconocido. El estrés y la inseguridad dañaron la salud mental. Incluso entre aquellos que no sufrieron económicamente (por ejemplo, al pasar a trabajar desde casa), fueron habituales los efectos psicológicos dañinos. “La evidencia preliminar sugiere que muchos han sufrido por una creciente expectativa de tener que estar disponibles en línea de manera casi constante – lo que conlleva jornadas más largas, descansos más cortos y agotamiento. A menudo, esto se ha unido a la vigilancia remota y, especialmente en el caso de las mujeres, a la asunción de las tareas domésticas y de cuidado cuando anteriormente eran desempeñadas por otras personas durante sus horas de trabajo” (Countouris y De Stefano, 2021).

Un desafío clave para los sindicatos es cómo manejar las consecuencias a largo plazo. Las nuevas formas de flexibilidad en el trabajo y en el empleo que se desarrollaron durante la pandemia pueden utilizarse para beneficiar a los empresarios o a los trabajadores, pero no necesariamente a ambos. Es probable que muchos escenarios de recuperación planteen amenazas continuas para la salud física y mental. Y la cuestión política que se deberá afrontar en los próximos años es quién paga los costes económicos del Covid. La experiencia después de la crisis iniciada en 2008 dista mucho de ser alentadora. Puede haber grandes conflictos si los trabajadores y sus sindicatos no quieren ser los perdedores a largo plazo.

El Covid es un problema nuevo; la crisis climática ha sido evidente durante décadas. Sin embargo, ambos están íntimamente vinculados. “La destrucción del hábitat y una presión cada vez mayor sobre los recursos naturales (especialmente la producción de alimentos) han surgido claramente como caldo de cultivo para pandemias... El asalto a los ecosistemas que permitió que el nuevo coronavirus pasara de los animales a los humanos muestra que el uso sostenible de los recursos de la Tierra y la protección de la biodiversidad tienen un papel clave en la prevención de la aparición de enfermedades similares en el futuro” (ETUI y ETUC, 2020: 78).

A pesar del creciente reconocimiento de que la humanidad se está precipitando hacia el desastre, hay grandes conflictos de perspectivas e intereses – entre países, entre capital y trabajo, entre diferentes sectores de la clase trabajadora – y cualquier resolución se enfrenta a múltiples problemas de acción colectiva. Los sindicatos, tanto nacionales como internacionales, han prestado cada vez más atención a la crisis climática y han adoptado políticas a menudo imaginativas; pero el proceso ha sido lento y desigual.

Existe ya una abundante literatura sobre los sindicatos y la crisis climática (por ejemplo, Brecher et al., 2014; Hampton, 2015; Laurent y Pochet, 2015; Rätzzel y Uzzell, 2012; Stevis y Felli, 2015; Stevis et al., 2018), y no hay necesidad aquí de entrar en una discusión en detalle. Desde el punto de vista tradicional de los sindicatos de una mayoría de países, el medio ambiente no era una cuestión sindical (como muchos otros aspectos que ahora sí ocupan un lugar central en la agenda sindical), y que inevitablemente había que sacrificar algo entre contaminación y empleo.

Muchas cosas han cambiado en los últimos años. Thomas y Doerflinger (2020) identifican un cambio desde la oposición a las políticas para mitigar el cambio climático a lo que denominan “limitar el riesgo” y, finalmente, apoyo a dichas políticas. Algunos sindicatos no han ido más allá de la oposición: en particular, en Europa, los sindicatos polacos (con una base sólida entre los mineros del carbón), que en algunos casos todavía niegan la realidad del cambio climático inducido por los humanos. La “limitación del riesgo” implica la aceptación de la evidencia científica y, por lo tanto, el acuerdo con las políticas de descarbonización, pero la resistencia (a menudo en colaboración con los empresarios) a objetivos demasiado ambiciosos que se consideran una amenaza para los puestos de trabajo. Las políticas más proactivas aceptan la necesidad de un cambio fundamental en el modelo económico existente y buscan nuevas políticas socio-ecológicas que ayuden a los trabajadores.

Cada vez más, los sindicatos, especialmente a nivel internacional, han adoptado la posición de que no puede haber una simple solución tecnológica a la crisis climática; que la desindustrialización no es la solución, sino un cambio específico en la política industrial; que es necesario un nuevo modelo de crecimiento que sea social y ecológicamente sostenible, y que los trabajadores no sean las principales víctimas de la reestructuración. A menudo esto se resume en la demanda de una “transición justa” (Clarke y Lipsig-Mummé, 2020). Como argumenta Coats (2022), en un programa de acción climática inevitablemente habrá ganadores y perdedores; por lo tanto, la prioridad de los sindicatos debe ser garantizar que los costes y beneficios se repartan equitativamente. O como lo expresan Laurent y Pochet (2015: 35), lo que se requiere es “protección en lugar de castigo”. Sin embargo, cualquier movimiento de los sindicatos desde el discurso a la práctica se enfrenta con grandes obstáculos: el estudio italiano de Tomassetti (2020: 448) demuestra “cuán controvertida es la implementación de políticas [de transición justa], y cómo las posiciones sindicales

pueden divergir cuando se enfrentan a las limitaciones económicas e institucionales que implican las prácticas de transición”.

5. ¿Qué se debe hacer?

El equilibrio de fuerzas de clase en Europa se ha desplazado drásticamente hacia los empresarios, y el capital ha escapado cada vez más de las restricciones construidas con esfuerzo en décadas anteriores; y el enfoque dominante en la UE parece reforzar, en lugar de resistir, esta tendencia. ¿Es ahora irresistible la fuerza del capital? El punto de partida para cualquier evaluación serena de trayectorias alternativas es que las fuerzas estructurales son poderosas, pero que la agencia también es importante. Para explorar la tensión entre estructura y agencia debemos centrarnos en las relaciones sociales. Estas relaciones son siempre desiguales y contradictorias, dejando la puerta abierta a la contingencia histórica, ya que los contextos materiales imponen limitaciones, pero a su vez crean oportunidades. Las capacidades organizativas y la competencia estratégica de los actores clave conforman los resultados, dando lugar quizás a la diferencia entre éxito y fracaso.

Las diferencias transnacionales en la dinámica del cambio institucional y la reconfiguración normativa pueden entenderse en los términos del concepto de geometría variable. Cualquier debate sobre las posibilidades de resistencia a los ataques contra las condiciones de los trabajadores y los derechos de la organización colectiva debe abordar en particular tres aspectos de la desigualdad: la relación entre lo global y lo local; entre los sindicatos y otros ámbitos de protesta; y el reto de crear solidaridad desde la diversidad. Luchar contra las adversidades requiere imaginación estratégica, nuevas alianzas y aprendizaje y solidaridad transnacional.

Los sindicatos se enfrentan a retos sin apenas precedentes cuando sus recursos tradicionales de poder en la mayoría de los países están seriamente mermados (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2018). Su poder estructural está severamente debilitado por la globalización, y su poder asociativo ha disminuido con la caída de la tasa de afiliación. En gran parte de Europa occidental, el poder institucional de los sindicatos sigue siendo superficialmente fuerte, lo que puede inducir a la complacencia, como ha ocurrido durante mucho tiempo con los sindicatos alemanes; pero sin otros recursos, el estatus institucional puede ser frágil (Hassel, 2007). Una parte de la respuesta debe basarse en desarrollar nuevas formas de ‘inventiva’, centradas en torno al despliegue estratégico de los recursos que se mantienen (Ganz, 2000). Otro, como planteo más abajo, consiste en desarrollar formas más sutiles de recursos de poder (“blando”).

Existe una larga historia de desconfianza mutua entre los sindicatos y los movimientos sociales y ONG, estos últimos más espontáneos y a menudo liderados por activistas; sin embargo, ninguna de ambas formas de resistencia puede tener éxito por sí sola. Los sindicatos son prácticamente en todas partes débiles entre los trabajadores más jóvenes, que se han visto particularmente afectados por la erosión de la seguridad en el mercado laboral. Muchas de las víctimas de la inseguridad ven a los sindicatos como parte del problema. Sin embargo, si las protestas contra la austeridad, el desempleo y el trabajo precario han sido dirigidas más frecuentemente por movimientos sociales más radicales, su espontaneidad

dificulta una resistencia sostenida; y, en algunos casos, dependen de “agitadores” muy politizados. Las divisiones organizativas y las rivalidades pueden debilitar seriamente la capacidad de acción efectiva. Cuando se superan estas divisiones, pueden generarse importantes sinergias entre los diferentes tipos de actores colectivos. Como muestran Ibsen y Tapia (2017), hay cada vez más evidencia de intentos exitosos de los sindicatos de construir un “poder de coalición” con otros movimientos sociales.

El capitalismo “neo-empresarial” globalizado, como lo denominan Jenkins y Leicht (1997: 379), “produce un mercado laboral más fragmentado, a la vez que reduce el número de empleos para los miembros de la clase obrera”. Los distintos grupos sociales y económicos se han visto afectados de manera muy diferente por la crisis y la austeridad, y no menos importante por el Covid, y estas diferencias pueden crear nuevas divisiones y antagonismos, y no la supuesta unidad “del 99%”. Un sentido de reciprocidad, de destino común y de intereses compartidos, no está dado objetivamente, es una tarea que requiere una lucha ardua. La unidad no puede construirse mediante un juego de manos discursivo – “el pueblo unido” – sino que requiere un diálogo y un debate sostenidos, de lo contrario los intereses de los más débiles quedan fácilmente supeditados, bajo una falsa suposición sobre lo común. Como argumenta Coats (2022), “el reto, tal vez, sea elaborar una narrativa y una agenda que atraiga a la mayoría de las personas en el trabajo, identifique los intereses compartidos y permita a los fuertes apoyar a los marginados”. Como documentan Doellgast et al. (2018), muchos sindicatos de toda Europa están afrontando con éxito este reto.

Una de las consecuencias de la “seguridad institucional” de la que disfrutaban desde hace mucho tiempo los sindicatos en gran parte de Europa Occidental ha sido la pérdida de capacidad de movilización: el ‘partenariado’ social les parecía una vía más efectiva que la movilización. La fuerza sindical parecía independiente del número de afiliados y de la “voluntad de los trabajadores para actuar” (Offe y Wiesenthal, 1985). Esto es cada vez menos cierto; la revitalización requiere un redescubrimiento de la capacidad representativa de los sindicatos y de su capacidad para inspirar y motivar. Por encima de todo, esto significa la necesidad de fortalecer su mandato democrático y asegurar la realidad de la vieja consigna: que los miembros *son* el sindicato (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2019).

Después de la pandemia, ¿habrá un retorno a “lo de siempre”, o existe la posibilidad de “reconstruir mejor”? (Sisson, 2021). Para que los sindicatos estén entre quienes lideren este proceso, deben ser capaces de articular una visión convincente de una alternativa. El reto, como siempre para quienes persiguen un orden socioeconómico diferente, es plantear alternativas concretas, comprensibles y atractivas. Se trata en parte de una cuestión de lenguaje, de simplificar sin trivializar; pero también de ofrecer ejemplos concretos de solidaridad económica fuera del mercado. Quienes impulsan la globalización neoliberal, la hegemonía del capital financiero, las políticas de inseguridad y austeridad y la destrucción del medio natural se apoyan en la desmoralización de sus víctimas. La resistencia puede inspirarse en la rabia, pero para traducirse en acciones constructivas requiere confianza en la capacidad de iniciar el cambio. En tiempos oscuros, construir esperanza es quizás el reto más difícil, y no solo porque las esperanzas pueden ser fácilmente defraudadas. Pero el fatalismo y la rendición no deben ser las únicas opciones. Otro mundo es posible.

Bibliografía

- Baccaro, L.; Howell, C. (2011). "A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism". *Politics & Society*, 39 (4): 521-563.
- Baccaro, L.; Howell, C. (2017). *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Balanyá, B.; Doherty, A.; Hoedeman, O.; Ma'anit, A.; Wesseliuss, E. (2003). *Europe Inc.: Regional and Global Restructuring and the Rise of Corporate Power*. (2nd edn). Londres: Pluto.
- Brecher, J.; Blackwell, R.; Uehlein, J. (2014). "If Not Now, When? A Labor Movement Plan to Address Climate Change". *New Labor Forum*, 23 (3): 40-47.
- Clarke, L.; Lipsig-Mummé, C. (2020). "Future Conditional: From Just Transition to Radical Transformation?". *European Journal of Industrial Relations*, 26 (4): 351-366.
- Coats, D. (2022). "Workplace Democracy in the UK: Reviving Voice Institutions in Unpromising Times?". En B. Colfer (ed.) *European Trade Unions in the 21st Century. The Future of Solidarity and Workplace Democracy* (pp 259-275). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Countouris, N.; De Stefano, V. (2021). "The 'Long Covid' of Work Relations and the Future of Remote Work". *Social Europe*, 14 April.
- Crouch, C. (2005). *Capitalist Diversity and Change*. Oxford: Oxford University Press.
- de Groen, WP.; Kilhoffer, Z.; Lenaerts, K.; Mandl, I. (2018). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxemburgo: Publications Office.
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds., 2018). *Reconstructing Solidarity. Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Drahokoupil, J.; Fabo, B. (2016). *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*. Brussels: ETUI Policy Brief 5/2016.
- Erne, R. (2015). "A Supranational Regime that Nationalizes Social Conflict. Explaining European Trade Unions' Difficulties in Politicizing European Economic Governance". *Labor History*, 56 (3): 345-368.
- Erne, R. (2018). "Labour Politics and the EU's New Economic Governance Regime (European Unions): a new European Research Council project". *Transfer*, 24 (2): 237-247.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- ETUI y ETUC (2020). *Benchmarking Working Europe 2020. Covid-19 and the World of Work: The Impact of a Pandemic*. Bruselas: ETUI.
- Eurofound (2021). *Living and Working in Europe 2020*. Luxembourg: Publications Office.
- Flanagan, F. (2019). "Theorising the Gig Economy and Home-Based Service Work". *Journal of Industrial Relations*, 61 (1): 57-78.
- Fox, A. (1974). *Beyond Contract*. Londres: Faber.
- Ganz, M. (2000). "Resources and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of California". *American Journal of Sociology*, 105(4): 1003-1062.
- Gill, S. (1998). "European Governance and New Constitutionalism: Economic and Monetary Union and Alternatives to Disciplinary Neoliberalism in Europe". *New Political Economy*, 3 (1): 5-26.
- Gumbrell-McCormick, R.; Hyman, R. (2018). *Trade Unions in Western Europe; Hard Times, Hard Choices*, 2ª edición. Oxford: OUP.

- Gumbrell-McCormick, R.; Hyman, R. (2019). "Democracy in Trade Unions, Democracy through Trade Unions?". *Economic and Industrial Democracy*, 40 (1): 91-110.
- Hampton, P. (2015). *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity: Tackling Climate Change in a Neoliberal World*. Londres: Routledge.
- Hassel, A. (2007). "The Curse of Institutional Security: The Erosion of German Trade Unionism". *Industrielle Beziehungen*, 14 (2): 176-91.
- Hollingsworth, J.R.; Boyer, R. (eds., 1997). *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*. Cambridge: CUP.
- Huws, U.; Spencer, N.H.; Coates, M.; Holts, K. (2019). *The Platformisation of Work in Europe: Results from Research in 13 European Countries*. (en línea) <https://www.feps-europe.eu/resources/publications/686-the-platformisation-of-work-in-europe.html>.
- Hyman, R. (1987). "Strategy or Structure? Capital, Labour, and Control". *Work, Employment and Society*, 1 (1): 25-55.
- Ibsen, C.L.; Tapia, M. (2017). "Trade Union Revitalisation: Where Are We Now? Where to Next?". *Journal of Industrial Relations*, 59 (2): 170-191.
- ILO (2021). *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Seventh edition: Updated estimates and analysis*. Ginebra: OIT-ILO.
- Johnston, H.; Caia, A.; Silberman, M.S.; Ceremigna, M.; Hernández, D.; Dumitrescu, V. (2020). *Working on Digital Labour Platforms: A Trade Union Guide for Trainers on Crowd-, App- and Platform-Based Work*. Brussels: ETUI.
- Jenkins, J.C.; Leicht, K. (1997). "Class Analysis and Social Movements: A Critique and Reformulation". En J.R. Hall (ed.) *Reworking Class* (pp. 369-397). Ithaca: Cornell UP.
- Jordan, J.; Maccarone, V.; Erne, R. (2021). "Towards a Socialization of the EU's New Economic Governance Regime? EU Labour Policy Interventions in Germany, Ireland, Italy, and Romania (2009–2019)". *British Journal of Industrial Relations*, 59 (1): 191-213.
- Joyce, S.; Neumann, D.; Trappmann, V.; Umney, C. (2020). *A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy*. Bruselas: ETUI Policy Brief 2/2020.
- Kuhlmann, R.; Scherrer, P. (2019). "Yes to More Europe – Now!". En P. Scherrer, J. Bir, W. Kowalsky, R. Kuhlmann y M. Méaulle (eds.) *The Future of Europe* (pp 11-25). Bruselas: ETUI.
- Kyzlinková, R. (2021). *Working Life During the COVID-19 Pandemic as Observed through National Research Data*. Dublin: Eurofound.
- Laurent, E.; Pochet, P. (2015). *Towards a Social-Ecological Transition: Solidarity in the Age of Environmental Challenge*. Bruselas: ETUI.
- Lehndorff, S. (ed., 2015). *Divisive Integration: The Triumph of Failed Ideas in Europe Revisited*. Brussels: ETUI.
- Marshall, T.H. (1950). *Citizenship and Social Class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Offe, C.; Wiesenthal, H. (1985). "Two Logics of Collective Action". En C. Offe (ed.) *Disorganized Capitalism* (pp 170-220). Cambridge: Polity.
- Peters, J. (2011). "The Rise of Finance and the Decline of Organised Labour in the Advanced Capitalist Countries". *New Political Economy*, 16 (1): 73-99.
- Polanyi, K. (1944). *The Great Transformation*. Nueva York: Rinehart.
- Purkayastha, D.; Vanroelen, C.; Bircan, T.; Vantghem, M.A.; Gantelet Adsera, C. (2021). *Work, Health and Covid 19: A Literature Review*. Bruselas: ETUI Report 2021.03.
- Räthzel, N.; Uzzell, D. (eds., 2012). *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*. Londres: Routledge.

- Scharpf, F. (1999). *Governing in Europe: Effective and Democratic?* Oxford: Oxford University Press.
- Schmidt, V. (2021). "European Economic Governance: Key Issues to Assess its Recent Past and its Desirable Evolution". En M.J. Rodrigues (ed.) *Our European Future: Charting a Progressive Course in the World* (pp 139-144). Londres: Publishing Partnership.
- Sisson, K. (2021). *Building Back Better: The Why and Wherefore of the 'New Social Contract' Agenda*. (en línea) <https://docs.google.com/document/d/1K55H4qGkogvuYtedL9cJ8bUNrIBfj9vPeosKtelKCs/edit>.
- Stavis, D.; Felli, R. (2015). "Global Labour Unions and Just Transition to a Green Economy". *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 15 (1): 29-43.
- Stavis, D.; Uzzell, D.; Räthzel, N. (2018). "The Labour-Nature Relationship: Varieties of labour Environmentalism". *Globalizations*, 15 (4): 439-453.
- Streeck, W. (2008). *Re-Forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford: OUP.
- Streeck, W.; Thelen, K. (eds., 2005). *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford: OUP.
- Supiot, A. (1999). *Au-delà de l'emploi*. París: Flammarion.
- Thomas, A.; Doerflinger, N. (2020). "Trade union Strategies on Climate Change Mitigation: Between Opposition, Hedging and Support". *European Journal of Industrial Relations*, 26 (4):383-399.
- Tomassetti, P. (2020). "From Treadmill of Production to Just Transition and Beyond". *European Journal of Industrial Relations*, 26 (4):439-457.
- van Apeldoorn, B. (2000). "Transnational Class Agency and European Governance: The Case of the European Round Table of Industrialists". *New Political Economy*, 5 (2): 157-81.
- Wood, A. (2020). *Despotism on Demand: How Power Operates in the Flexible Workplace*. Ithaca: Cornell University Press.