

Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico

Holm-Detlev Köhler
(con la colaboración de José Pablo Calleja Jiménez)

Documento de trabajo 142/2008



Holm-Detlev Köhler

Nació en Torgau (Alemania) (1956). Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (1985) y en Pedagogía Comercial (Profesor Mercantil) (1989) y doctor en Ciencias Políticas y Sociología (1992) por la Universidad de Francfort del Meno.

Después de varios años de experiencia laboral en la Administración pública, ha desarrollado una amplia actividad docente e investigadora en las universidades alemanas de Francfort, Bochum, Darmstadt y Erlangen-Nuremberg con estancias como investigador visitante en las universidades de Barcelona y Oviedo. Además, ha trabajado en varios centros de formación sindical en Alemania y en España. Desde 1998 es profesor de Sociología de la Universidad de Oviedo y profesor asociado del Centro de Cooperación y Desarrollo Territorial (CeCODET) de la misma universidad. Entre su larga lista de publicaciones en diferentes idiomas destacan Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales (2ª ed., 2007), El movimiento sindical en España, (Ed. Fundamentos, Madrid, 2ª ed., 2001), Modelo neoliberal y sindicatos en América Latina, (Fundación Ebert, México, 1993), Asturias - El declive de una región industrial (Ed. Trea, Gijón, 1996) y sus frecuentes colaboraciones en las revistas *Sociología del trabajo* y *Cuadernos de relaciones laborales*.

En el año 2007 recibió el Premio de Investigación del Consejo Económico y Social del Principado de Asturias por su investigación Buenas prácticas de vincular el empleo y la productividad. El caso del grupo ARCELOR.


Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© Holm-Detlev Köhler

ISBN: 978-84-92424-49-8

Depósito Legal: M-55765-2008

Impreso en papel ecológico 

Contenido

Resumen ejecutivo	5
Introducción	7
1 Los sindicatos: ¿los dinosaurios de la era industrial?	9
1.1 25 años de declive sindical: causas y tendencias	9
1.2 Los sindicatos en Europa: problemas comunes y experiencias divergentes	15
1.3 Los sindicatos españoles en perspectiva comparada	20
2 El perfil de los sindicatos en España	22
2.1 La afiliación	22
2.2 Las elecciones sindicales y la presencia en los centros de trabajo	32
2.3 Negociación colectiva y conflictividad laboral	37
2.4 La acción sindical	46
2.5 Los sindicatos nacionalistas	51
2.6 Los sindicatos en la sociedad española	57
3 ¿Qué futuro hay para los sindicatos españoles?	60
3.1 Retos para una modernización sindical	60
3.2 Políticas públicas para el fortalecimiento del sindicalismo	65
Índice de Tablas y Gráficos	69
Bibliografía	71
Anexos	77
Anexo 1. Perspectiva de género en la afiliación, representación y dirección de los sindicatos mayoritarios	77
Anexo 2. Resultados de las elecciones sindicales por sectores (2007). (Basado en federaciones de CC OO)	82
Anexo 3. Evolución de la afiliación por comunidades autónomas	85

Siglas y abreviaturas

ANPE	Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza
CC OO	Comisiones Obreras
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CGT	Confederación General de Trabajadores
CIG	Confederación Intersindical Galega
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
COMFIA	Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras
CONC	Comisión Obrera Nacional de Catalunya
CSI	Corriente Sindical de Izquierdas
CSI-CSIF	Central Sindical Independiente y de Funcionarios
CXTG	Confederación Xeral de Traballadores Galegos
ECVT	Encuesta de la calidad de vida en el trabajo
EHNE	Euskal Herriko Nekazarien Elkarte (Sindicato de Agricultores del País Vasco)
ELA-STV	Euzko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos
EPA	Encuesta de Población Activa
ESK-CUIS	Ezker Sindikalaren Konbergentzia (Candidatura Única de Izquierdas)
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETA	Euskadi ta Askatasuna (País Vasco y Libertad)
FAGSA	Federación de Asociaciones Sindicales
FCT	Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras
FECOHT	Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras
FECOMA	Federación de Construcción y Madera de Comisiones Obreras
FETICO	Federación de Trabajadores Independientes de Comercio
FITEQA	Federación de Textil, Químicas y Afines de Comisiones Obreras
FSAP	Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Comisiones Obreras
HIRU	Euskal Herriko Garraiarrien Sindikatua (Sindicato de Transportistas del País Vasco)
INE	Instituto Nacional de Estadística
ING	Intersindical Nacional Galega
INTG	Intersindical Nacional de Traballadores Galegos
IPC	Índice de Precios de Consumo
LAB	Langile Abertzaleen Batzordeak (Comisiones de Obreros Patriotas)
MTIN	Ministerio de Trabajo e Inmigración
ONG	Organización no gubernamental
SATSE	Sindicato de Enfermería
SEIU	Service Employees International Union (Unión Internacional de Empleados de Servicios)
SOC	Sindicato de Obreros del Campo
STEE-EILAS	Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de Euskadi-Euskadiko Irakaskuntza Langileen Sindikatua
TUC	Trade Union Congress (Confederación Británica de Sindicatos)
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores
USO	Unión Sindical Obrera

Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico

Holm-Detlev Köhler

Doctor en Ciencias Políticas y Sociología

Treinta años de declive sindical en Europa, y algunos menos de debates sobre estrategias de revitalización de los sindicatos, sirven de fondo para un análisis de las organizaciones sindicales en España y sus principales retos de futuro. El estudio parte de una perspectiva comparada en el marco de la Unión Europea, a fin de identificar las tendencias convergentes y divergentes del caso español, así como los desafíos comunes del sindicalismo del siglo XXI. A continuación se analizan las dimensiones del perfil sindical en España, con una representatividad basada en las elecciones y no en la afiliación, las particularidades regionales y sectoriales, la acción sindical y la creciente participación institucional, el declive industrial y el aumento de los servicios, la incorporación de nuevos colectivos y los cambios en la estructura federal y la reorganización empresarial en forma de redes y cadenas de generación de valor añadido.

En todas las dimensiones del estudio surgen nuevos retos para unas organizaciones sindicales ancladas, todavía en muchos casos, en tradiciones y estructuras de la época fordista del siglo XX. El contraste entre los retos identificados y las estrategias sindicales adoptadas, junto con los contenidos del debate internacional sobre la revitalización de unos sindicatos que serían así más de organización que de servicios, forman el contexto para las propuestas presentadas en las conclusiones. Estas propuestas se dividen entre aquellas directamente destinadas a los sindicatos y otras que buscan formas de intervención pública en apoyo a la modernización sindical. Esta intervención se apoya en la propia Constitución Española, que otorga a los sindicatos democráticos un papel fundamental en el orden económico y social del Estado español. Este es el resumen de nuestras propuestas:

Retos para la modernización de las organizaciones sindicales

- Dinamizar la estructura organizativa mediante proyectos transversales.

- Avanzar en la articulación flexible y complementaria de la negociación colectiva.
- Fomentar redes y estructuras transnacionales de acción sindical.
- Convertirse en una organización discursiva.
- Cambiar la imagen y las formas de comunicación.
- Ofertar servicios personalizados e interactivos.
- Desarrollar recursos externos de conocimiento (*think tanks*, consultorías...).
- Participar en la organización de solidaridad local.
- Desarrollar nuevas formas de acción, presión y conflictividad.
- Integrarse en un movimiento global de justicia social y desarrollo sostenible.
- Buscar alianzas con ONG y movimientos progresistas.

Políticas públicas de fomento de un sindicalismo moderno

- Asumir el papel de monitor y facilitador en las relaciones laborales, fomentando la actividad de agentes sociales y dejando atrás el papel de administrador y distribuidor de recursos públicos.
- Garantizar y ampliar los derechos laborales y sindicales en la empresa.
- Profundizar en una gestión pública eficaz y concertada.
- Aprobar una ley de participación y financiación que defina claramente los derechos de participación institucional de los sindicatos y haga transparente su financiación.
- Reemplazar las subvenciones directas a organizaciones por ayudas e incentivos para la cooperación intersindical e internacional, así como para alianzas estratégicas entre sindicatos y otros organismos.
- Fomentar una red de centros de I+D, de formación y de consulta con observatorios de calidad, para el uso compartido con los sindicatos y otros agentes sociales.
- Fomentar mesas sectoriales y *clusters* regionales con la participación sindical.
- Avanzar en el desarrollo de un modelo social europeo.

Introducción

La modernidad de los comienzos del siglo XXI está llena de paradojas. Una de las más destacadas consiste en que las sociedades con sindicatos fuertes y poderosos generan más empleo y bienestar que otras con regímenes neoliberales y antisindicales. Paralelamente, y por contra, existe una opinión, más o menos asentada, que sostiene la idea de que unos sindicatos potentes perjudican a la economía y al progreso social. El sistema económico actual nos enseña dos cosas al mismo tiempo: un capitalismo sindicalmente controlado es superior en todos los sentidos, pero otro carente de sindicatos no sólo es posible, sino que cada vez es más real en amplias zonas del mundo. ¿Serán los sindicatos capaces de volver a asumir plenamente su papel de garantes del bienestar económico y social, o caerán víctimas de la ofensiva ideológica neoliberal y de su propia incapacidad para contestarla? Esta puede ser la pregunta de fondo, ante la cual pretendemos aportar algunos datos y reflexiones en el estudio aquí presentado.

La Constitución Española, en su artículo 7, consagra el papel del sindicato como defensor y promotor de los intereses económicos y sociales que le son propios, elevando así a las organizaciones de los trabajadores al estatus de sujeto de relevancia constitucional. El presente trabajo se propone estudiar la situación actual de los sindicatos en España en un contexto marcado por los cambios relacionados con la globalización y la incorporación masiva de nuevas tecnologías. En un primer paso de revisión de la bibliografía y documentación, se identifican los impactos más importantes de estos cambios en la actividad sindical. En paralelo, se sitúa a los sindicatos españoles en el contexto del sindicalismo europeo, destacando las peculiaridades del caso español en comparación con los sindicatos de los países de nuestro entorno. La primera gran fase de investigación de campo consistió en recabar información de las confederaciones y federaciones sindicales a escala nacional y autonómica sobre afiliación y resultados de elecciones sindicales, con el fin de elaborar un perfil detallado del sindicalismo español actual. En la segunda fase de estudio de campo, más cualitativa, realizamos entrevistas en profundidad a sindicalistas de los distintos ámbitos, a fin de recoger la dimensión subjetiva del sindicalismo actual¹. Sobre la base de la comparación con

¹ En total entrevistamos en torno a 40 representantes sindicales de distintas federaciones, ámbitos territoriales y escalas organizativas. Las citas de estas entrevistas en el texto tienen como referencia el código que les hemos asignado, siempre manteniendo el anonimato de las personas entrevistadas (por ejemplo, CC OO1, UGT3...).

otros países, de la elaboración del perfil español y de las percepciones de los propios sindicalistas, hemos elaborado algunas propuestas acerca del fortalecimiento de los sindicatos, de cara al futuro, así como de posibles políticas públicas de apoyo.

1. Los sindicatos: ¿los dinosaurios de la era industrial?

1.1 25 años de declive sindical: causas y tendencias

Desde su formación hacia finales del siglo XIX, como un tipo de fusión entre organizaciones posgremiales de obreros cualificados y asociaciones de los nuevos trabajadores industriales no cualificados o que sólo lo estaban parcialmente, hasta su consolidación en el capitalismo fordista de la posguerra del siglo XX, los sindicatos se han convertido en organizaciones sociales para la defensa de los intereses de los trabajadores. Con diferentes estrategias y orientaciones ideológicas y en distintos contextos históricos y culturales, se han dedicado a luchar por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera mediante la acción colectiva, la única forma de poder obrero frente al poder individual y colectivo del capital. Con el tiempo, sus logros se convirtieron en pilares básicos de un capitalismo socialmente regulado, característico de varios países de Europa occidental.

De esta historia de un siglo de sindicalismo moderno resultan las dos tensiones fundamentales que marcan cualquier análisis de los sindicatos en nuestras sociedades. Los sindicatos son, al mismo tiempo, movimientos sociopolíticos y organizaciones burocráticas. Por un lado, tienen que defender los intereses de clase en los distintos ámbitos de la sociedad, mientras que, por el otro, trabajan por su supervivencia y desarrollo como organización. La segunda tendencia depende de la primera. Como organizaciones intermediarias entre el individuo-trabajador y las instituciones políticas y económicas de nuestra sociedad, tienen que combinar el papel de presión colectiva hacia arriba con el disciplinario hacia abajo. Su poder depende, al mismo tiempo, tanto de su capacidad de amenaza de conflicto y movilización de sus bases, como de su capacidad para controlarlas. Ningún empresario y ningún gobierno firman un convenio con un sindicato que no tiene poder de presión o que no puede garantizar el cumplimiento de lo firmado por parte de los trabajadores. Estas dos dialécticas caracterizan al sindicalismo libre y democrático en el capitalismo avanzado.

Otros autores (Köhler y Martín Artiles 2007:165 y 217; Hyman 2005) conceptualizan esta tensión, inherente a los sindicatos, mediante la distinción entre dos lógicas de acción colectiva: la lógica de afiliación y la lógica de influencia. En las relaciones internas de los sindicatos es necesario aglutinar la heterogeneidad de los intereses individuales mediante procesos de agregación (lógica de afiliación), de cara a conseguir la homogeneidad nece-

saría para la eficacia en las relaciones externas (lógica de influencia), que requiere de una estrategia adecuada por parte de la organización. Los actores corporativos, como son los sindicatos, representan una concentración de recursos individuales para conseguir objetivos coincidentes. Así, los trabajadores afiliados depositan una parte de sus recursos (dinero, tiempo...) en la organización y se comprometen a participar en acciones colectivas con el fin de aumentar su precio en el mercado de trabajo. La creciente heterogeneidad de la base social de los sindicatos hace que cada vez sea más complejo el desarrollo de una lógica de afiliación. A esto se suma, en la actualidad, un entorno social hostil y un progresivo desequilibrio en el reparto del poder, existiendo mayores dificultades para el desarrollo de la lógica de influencia.

Desde hace ya un cuarto de siglo, el sindicalismo en los países desarrollados se enfrenta a un entorno económico, político, social e ideológico hostil. “De carácter universal, los sindicatos en Europa (y globalmente) están a la defensiva, habiendo sufrido el declive de su afiliación, de su estatus público y de la eficacia en conseguir sus objetivos principales” (Hyman, 2007:195, trad. propia). Se ha consolidado un discurso que considera a las organizaciones de los trabajadores como los “dinosaurios de la era industrial”, sin lugar en la nueva y globalizada sociedad del conocimiento. Su base social, el proletariado industrial, está desapareciendo; su forma de organización, la burocracia fordista, resulta demasiado rígida y obsoleta; su mensaje político-ideológico, el capitalismo socialmente controlado, encuentra cada vez menos eco en la sociedad y en los partidos políticos; sus fuentes de poder y acción colectiva, la presión sobre el patrón y la influencia política, se están desvaneciendo con la globalización. En definitiva, el capital se ha emancipado del control sindical, al igual que del control de los Estados-nación, dejando a estos el triste papel de representantes de un pasado obsoleto, condenado a una muerte lenta y trágica.

Dentro de este discurso, se puede diferenciar una tesis potente y una tesis suave de la muerte del sindicalismo. La primera, más extendida en el mundo anglosajón, donde el sindicalismo ha pasado por un declive más acusado, sitúa a los sindicatos en una posición histórica sin salida, de forma parecida a otros pilares del movimiento obrero tradicional, como son las cooperativas y los partidos políticos revolucionarios. Restos del sindicalismo pueden sobrevivir o resurgir en países en vías de desarrollo o algunos estratos marginales de la sociedad, pero su desaparición a largo plazo es irreversible.

La versión suave del fin del sindicalismo de clase, en cambio, no habla de la desaparición, sino de la transformación o corporativización del sindicalismo. Con la fragmentación y heterogeneización de su base social, la individualización de la cultura y la flexibilización de las relaciones laborales, los sindicatos pierden su capacidad aglutinadora y homogeneizadora alrededor de un proyecto social común. Lo que quedará serán asociaciones de colectivos más reducidos, de ocupaciones y sectores determinados, probablemente con una presencia más intensa en los servicios públicos. Es en este sector donde los empleados cuentan aún con una cierta estabilidad en el empleo y con un interlocutor que no puede escaparse con tanta facilidad a otros mercados o territorios.

Siguiendo los supuestos de este discurso, los sindicatos están amenazados por una serie de tendencias relacionadas con la globalización y las nuevas tecnologías, frente a las cuales no son capaces de desarrollar estrategias eficaces ni adaptar sus esquemas de organización y acción colectiva:

- La organización transnacional de la economía y de las empresas: los sindicatos desarrollaron su fuerza organizativa y estratégica como actor colectivo y como agente social en el marco de los Estados-nación, capaces de imponer normas regulatorias a las empresas. Con el traslado del poder decisorio a órganos transnacionales, las empresas escapan del control y de la influencia sindical y gubernamental. La mayor parte de la producción industrial, además de una parte creciente de los servicios (informáticos, financieros, telecomunicaciones), se organiza en redes transnacionales que permiten transferencias de producciones entre países y regiones y estrategias de compra globales. Los gobiernos y sindicatos pierden la capacidad de defender modelos sociales de carácter nacional. Por el contrario, las propias empresas transnacionales son ahora las que imponen sus criterios de competitividad a los gobiernos, sindicatos y empresas locales, jugando la carta de “salida” (*exit*, Hirschman, 1970).
- La reorganización de la actividad empresarial: las empresas viven procesos profundos de reestructuración con la disminución de los centros productivos, la externalización de actividades, la organización interna en unidades autónomas y proyectos transfuncionales, nuevos esquemas de gestión de recursos humanos, etc.; una larga serie de transformaciones que socavan los fundamentos de la acción sindical tradicional en la empresa. Plantillas reducidas y volátiles escapan a un sindicalismo basado en la organización de colectivos grandes y estables.
- Los cambios en la estructura sectorial y ocupacional: los sindicatos lograron el máximo nivel de afiliación en las industrias fordistas de producción en masa en grandes fábricas y en los servicios públicos. Fue ahí donde se estableció la forma del sindicalismo industrial moderno basado en el principio “una empresa-un sindicato”. La flexibilización y la volatilidad de las fronteras entre empresas, sectores y ocupaciones socava la base social tradicional del sindicalismo y genera heterogeneidad, con una multitud de colectivos e intereses diferentes y difíciles de organizar para los sindicatos. Mujeres, trabajadores del conocimiento (empleados cualificados trabajando con las nuevas tecnologías de información y comunicación, procesando información y generando nuevos saberes para su organización), jóvenes, inmigrantes, profesionales cualificados, teletrabajadores, empleados de servicios, etc., representan grupos de asalariados en aumento que tradicionalmente son ajenos a la organización sindical. Muchos de estos trabajadores tienen compromisos meramente temporales e instrumentales con su empresa, su territorio, su sector y sus compañeros de proyecto, por lo que un compromiso sindical no les resulta adaptado a sus necesidades.

- La flexibilización de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales: el aumento de los empleos “atípicos” (temporales, a tiempo parcial, subcontratados, autónomos...) genera una heterogeneidad de la fuerza laboral que resulta difícil de organizar y representar para las organizaciones sindicales. El empleado “normalizado”, con contrato indefinido y perspectiva de carrera laboral en una ocupación y una misma empresa, el tipo ideal del afiliado en el pasado, es hoy en día una excepción.
- La individualización dentro de una nueva cultura de “sociedad de riesgo”: el alemán Ulrich Beck y el británico Anthony Giddens son los sociólogos más prominentes en analizar nuestras sociedades actuales como sociedades de riesgo, donde el peso de la gestión de los riesgos de vida como el desempleo, la pobreza, la ruptura familiar, etc., recae en unos individuos condenados a reinventarse constantemente a lo largo de la vida, sin referencias ni senderos fijos o predeterminados. La vida laboral se ha convertido para muchos en lucha individual en un entorno competitivo sin protección colectiva. Poco pueden aportar las organizaciones colectivas tradicionales para la búsqueda individual de una biografía laboral cada vez más fragmentada. Este enfoque coincide con el de la “sociedad red” de Manuel Castells, donde la relación de empleo estable y las laborales colectivas se difuminan en un mar de contactos en red efímeros. La individualización deja a los sindicatos sin una fuente esencial de su fuerza, el *milieu* proletario, la solidaridad vivida en los barrios, ateneos, asociaciones, tabernas, las instituciones culturales de la clase obrera tradicional. ¿Cuál es el futuro de la acción colectiva en una sociedad sin experiencia de colectividad?

Todas estas tendencias son innegables y marcan en buena medida las transformaciones de las relaciones laborales en nuestras sociedades. En el mundo académico, más allá del discurso del fin del sindicalismo antes referido, se ha desarrollado un debate sobre su futuro, que parte de un supuesto común: los sindicatos, o cambian o seguirán en declive. Empezando en el mundo anglosajón, se ha establecido una corriente propia de *labour revitalization studies* (estudios para la revitalización del trabajo organizado) (Milkman y Voss, 2004; Dörre, 2007; Phelan, 2007; Frege y Kelly, 2004; Comisión Europea, 2006) que se está extendiendo a otros países como Francia (Landrier y Labbé, 2004; Pernot, 2005) y Alemania (Hoffmann, 2006; Hälker y Vellay, 2007). A continuación, vamos a resumir las propuestas y sugerencias para un cambio y una renovación sindical, tal como han surgido en los debates académicos de las últimas dos décadas.

Un primer grupo de trabajos insiste en la necesidad de cambiar las estructuras internas y formas de trabajar de los sindicatos. Richard Hyman (2007) se pregunta acerca de cómo los sindicatos pueden actuar de forma estratégica. La respuesta, para este autor, sugiere un proceso de aprendizaje organizativo con triple objeto: recuperar la capacidad proactiva en los centros de trabajo, frente a la mera reacción contra iniciativas empresariales; revitalizar la vida democrática interna para que los afiliados vuelvan a identificarse con sus organizaciones; y vincular sus actividades a movimientos e intereses más amplios, en los ámbitos nacional e internacional. Hyman propone un “sindicalismo de capital social”, en forma de una

red social dinámica que supere el modelo de organización de servicio, donde los representantes del sindicato administran una serie de servicios para sus afiliados.

Un segundo grupo de sugerencias se refiere a la ampliación de los ámbitos de actuación. Colin Crouch (2007) coincide con muchos analistas en destacar el ámbito local y las políticas de desarrollo local como importante “arena política en la era posneoliberal”, y reclama un papel más activo de los sindicatos en este área. En un mundo tan competitivo, los gobiernos locales tienen que actuar y contribuir a la competitividad de su capital empresarial y humano, formando alianzas y cooperaciones con las empresas de su región y una variedad de agencias y actores locales, entre los cuales los sindicatos deberían ser protagonistas. El ámbito local es donde la acción colectiva y la creación de bienes públicos marcan las diferencias en el bienestar social, mientras la macro-regulación nacional ha perdido gran parte de su influencia.

El tercer grupo de propuestas para una renovación sindical está muy relacionado con el segundo y sugiere alianzas entre los sindicatos y otros movimientos sociales para fortalecer el carácter del “sindicalismo de movimiento social” (Bronfenbrenner, 2007). Este supondría la incorporación en un amplio “movimiento social de justicia global”, el aprendizaje de formas flexibles de acción colectiva, la formación de redes transnacionales, así como formas interactivas y dinámicas de comunicación. La idea del “sindicalismo de Internet” (Waterman y Wills, 2001; Jacobs, 2001; Lee, 1997) apunta en la misma dirección: la red es considerada como un vehículo ideal para la acción colectiva (campañas, boicots, movilizaciones...), sin límites organizativos y fuera del control empresarial.

Una cuarta corriente del análisis de la revitalización sindical combina elementos del tipo anterior (movimiento social) con otras formas de solidaridad local y tiene ya una serie de experiencias prácticas en la campañas de *organizing* (organizar) existentes en EE UU y algunos países europeos. De este modo, frente a las dificultades de sindicalizar a los colectivos de servicios diversos y empresas fragmentadas (limpieza, seguridad, servicios de hogar, comercio minorista, etc.), el “sindicalismo de organización” (Milkman y Voss, 2004; Bremme *et al.*, 2007) propone nuevas formas de reclutamiento centrado en barrios, polígonos, aeropuertos y centros comerciales, aprovechando la opinión pública y la comunidad local. Estas prácticas mueven a los propios empleados, muchos de ellos precarios, femeninos e inmigrantes, al centro de las acciones reivindicativas (*empowerment* del militante). El ejemplo más citado es el sindicato norteamericano de servicios SEIU, que consiguió un fuerte incremento del número de afiliados desde mediados de los años noventa en sectores que tradicionalmente eran de baja sindicalización. Este sindicato trabaja con comités de organización para desarrollar campañas estratégicas de sindicalización en un sector y territorio concretos, como, por ejemplo, las empleadas de limpieza o de una cadena de supermercados en una ciudad (Rudy, 2004). La campaña implica un estudio de las empresas del sector y sus problemas laborales, así como actividades de información, coordinación y formación, hasta llegar a la movilización en conflictos escogidos. La movilización es interempresarial y la presión no se dirige sólo contra la empresa, sino también hacia clientes, proveedores y la

comunidad local². La cooperación con otros sectores locales, como asociaciones de vecinos, de inmigrantes, grupos feministas, etc., se halla intrínsecamente unida a estas campañas sindicales.

Otro ejemplo de una estrategia sindical de solidaridad local es el *Project Labor Agreements* en Seattle (EE UU), donde los sindicatos del sector de la construcción, con el apoyo de movimientos civiles y vecinales, firmaron un programa con las autoridades locales para el sector de la construcción. En dicho acuerdo, las empresas firmantes garantizan ciertos estándares salariales y laborales a cambio de recibir un trato preferente en la asignación de obras públicas (Fichter y Greer, 2004). La reconstrucción de los sindicatos sobre la base de la solidaridad local intenta superar los límites de la organización empresa por empresa. Convertir un conflicto laboral en un problema de la política local incrementa notablemente el potencial de presión y negociación para el sindicato³. La confederación sindical británica TUC ha creado una academia de *organizing*, con el objetivo de formar a los responsables sindicales para el reclutamiento.

Mientras el concepto de *organizing* se desmarca explícitamente de la idea de los sindicatos como organizaciones de servicios, otros analistas, más influenciados por las experiencias escandinavas, insisten en el potencial de un “sindicalismo de servicios avanzados” (Björkan y Huzzard, 2005). Los sindicatos deben atender nuevas demandas y riesgos del empleo, ofreciendo servicios de formación e intermediación laboral, de orientación profesional, de seguros y viajes, así como financieros; y, de forma interactiva, también servicios personales a través de Internet. Heery y Kelly (1994) llegaron incluso a hablar de un sindicalismo *managerial*, refiriéndose al alto grado de profesionalidad de los servicios ofrecidos. La forma comunicativa de esta oferta de servicios sirve para intensificar la relación con los afiliados.

En sexto y último lugar hay que mencionar el concepto de “flexiguridad” (Toharia, 2006), que se ha convertido en retórica oficial de la Unión Europea a partir de algunas experiencias positivas en países como Holanda y Dinamarca. Detrás de este término híbrido se esconde una estrategia política que procura, de forma sincronizada y de manera deliberada, fomentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, de la organización y las relaciones laborales, por un lado, y de fomentar la seguridad –seguridad de empleo y seguridad social–, particularmente para los grupos débiles, por otro. Los sindicatos pasan de ser guardianes de empleos

2 En la famosa campaña “*Justice for Janitors*”, en San José, el SEIU consiguió una movilización local contra la multinacional Apple que había ejercido una presión de bajo coste y salarios sobre su empresa de limpieza contratada. La gran mayoría de los trabajadores eran latinos y la comunidad local latina organizó un boicot de todas las escuelas que usaban ordenadores Apple. En la campaña del sindicato alemán Ver.di contra las políticas antisindicales de la cadena de supermercados Lidl, el sindicato colaboró directamente con la ONG Attac, que aportó las críticas hacia la explotación de Lidl en el tercer mundo, el origen de los productos, etc.

3 En Alemania trabaja una consultora especializada en la organización de campañas sindicales iniciada por un militante del movimiento estadounidense *organizing* (www.orka-web.de).

determinados a convertirse en guardianes de la empleabilidad de las personas, en agentes de intermediación y de formación continua, y en organizadores de la rotación de empleados.

Resumiendo este primer análisis introductorio de la situación de los sindicatos, podemos constatar que consiguieron históricamente su capacidad de acción mediante “cierres sociales” (Weber) de segmentos de mercados de trabajo, primero nacionales, después regionales, locales, de carácter ocupacional y sectorial. Para cada uno de estos segmentos desarrollaron formas institucionales y organizativas y culturas comunitarias (*milieus*) que les proporcionaron la capacidad de acción y de intervención dentro del marco de un Estado-nación, el cual asimismo les garantizaba sus derechos y era destinatario de sus reivindicaciones. Con el desdibujamiento de las fronteras de carácter territorial y, sobre todo, organizacionales y ocupacionales, se desvanece la base de la acción sindical y los sindicatos afrontan una disyuntiva histórica, que oscila entre el declive continuado, es decir, convertirse en organizaciones corporativistas de colectivos cada vez más reducidos, o una profunda reorganización que se ampare en la redefinición de sus actuaciones. Estudios de varios países y organizaciones sindicales, con todo, demuestran iniciativas y potencial para una revitalización y adaptación sindical en el marco del capitalismo del siglo XXI.

1.2 Los sindicatos en Europa: problemas comunes y experiencias divergentes

El sindicalismo europeo muestra desde 1980 una continuada pérdida de densidad, de tal manera que, actualmente, en la Unión Europea apenas una cuarta parte de la población asalariada pertenece a alguna organización sindical (Tabla 1). La condición para su auge y fortalecimiento en el pasado, que era la adaptación al Estado-nación y su incorporación al sistema institucional nacional, se está convirtiendo cada vez más en un lastre. A lo largo del siglo XX, los sindicatos han desarrollado culturas, tradiciones y modelos nacionales de organización y acción colectiva, con lo que, y a pesar del surgimiento de federaciones sindicales europeas y globales y otras instituciones de carácter transnacional, el Estado-nación sigue siendo marco de referencia dominante. En medio de esta coyuntura, el capital y los mercados se han internacionalizado a un ritmo intenso y los diferentes sindicatos en los distintos países se relacionan con las mismas empresas o redes empresariales, las mismas presiones del mercado, la volatilidad del capital y una fuerza laboral migrante. Los intentos frecuentes de buscar una nueva alianza nacional mediante pactos sociales defensivos de competitividad (corporatismo) sólo pueden aliviar algunos efectos, no ofreciendo ninguna perspectiva estratégica a largo plazo (Erne, 2008).

Una mirada más matizada y empírica a la situación de los sindicatos de nuestro entorno nos obliga a relativizar considerablemente la visión simplista del fin del sindicalismo. Sin negar la tendencia hacia la pérdida de afiliación y de poder negociador a partir de los años ochenta, una primera mirada revela diferencias muy notables entre países y sindicatos.

Tabla 1. Densidad sindical en Europa (porcentaje de trabajadores afiliados)

	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1997	2000	2004	2007
Austria	66	68	66	65	64	60	60	61	56	49	47	40	32	35
Bélgica	43	48	52	51	55	69	76	81	78	85	–	69	49	55
Dinamarca	56	61	62	62	63	74	88	91	89	93	90	88	80	80
Finlandia	33	33	34	42	57	75	81	81	88	96	96	79	74	74
Francia	30	24	19	19	21	21	17	12	9	9	–	9	8	8
Alemania	41	40	39	38	38	41	41	41	39	36	33	27	20	22
Grecia	–	–	–	–	–	–	–	17	15	11	–	–	–	30
Hungría	–	–	–	–	–	–	–	74	–	53	–	–	17	17
Irlanda	41	46	50	54	59	62	64	63	59	52	–	–	44	35
Italia	44	44	29	29	39	49	49	42	39	38	–	35	34	34
Holanda	44	41	44	42	40	42	39	33	30	30	29	27	25	22
Noruega	–	53	57	58	58	61	64	67	70	73	71	–	53	41
Portugal	–	–	–	–	–	–	–	–	51	26	–	–	17	15
España	–	–	–	–	–	19	14	14	19	16	15	15	16	16
Suecia	67	69	71	65	67	73	78	82	82	88	86	79	77	78
R.Unido	–	44	45	43	49	52	55	49	38	32	30	29	29	28

Fuente: EIRO. Labour Research Department y ETUI-REHS (2007). Elaboración propia.

Tabla 2. Evolución de la afiliación sindical por regiones (1990-2003)

Área	1990	2003	Evolución	TAP
Escandinava DK-FIN-NOR-SW	9.222.000	9.217.000	Mantenimiento	80,4
Continental europea AU-BEL-D-LUX-NL	18.068.000	15.442.000	Caída media (-14,5%)	33,7
Anglosajona UK-IRL	9.236.000	8.366.000	Caída débil (-9,5%)	30,1
Mediterránea EL-ES-FR-IT-MA-PT-RC	16.813.000	17.432.000	Crecimiento (+3,7%)	25,4
Oriental BUL-CZ-ESL-EST-HU-LE-LI-RU-SLV-POL	15.428.000	6.054.000	Caída fuerte (-60,7%)	21,9
Total	68.767.000	56.411.000	(-17,9%)	29,2

TAP: tasa de afiliación ponderada.

Fuente: European Industrial Relations Observatory (EIRO). Elaboración propia.

Aunque esta agrupación esconde algunas tendencias particulares importantes, por ejemplo, la buena consolidación del sindicalismo en Eslovenia o la intensa caída de la afiliación en los años ochenta en el Reino Unido e Italia, las diferencias entre países y regiones son evidentes. Hay un grupo de sindicatos con tasas de afiliación tradicionalmente altas en los países escandinavos, que resisten así la tendencia al estrangulamiento, aunque también muestran crecientes dificultades para atraer a los jóvenes. Los factores que explican la fortaleza sindical escandinava son, en primer lugar, el sistema Gent, según el cual los sindicatos gestionan los subsidios de desempleo y desarrollan así funciones que en otros países corresponden a la Seguridad Social. Pero también hay que destacar factores como el carácter unitario (una sola confederación sindical para todas las corrientes ideológico-políticas), la participación en un amplio abanico de políticas activas de empleo, y el crecimiento de las federaciones de técnicos y profesionales cualificados. El grupo mediterráneo también mantiene su afiliación, pero en niveles tradicionalmente muy bajos. La caída más fuerte se da en los sindicatos de los países del centro-oriente, debido a las condiciones particulares de sus transiciones poscomunistas. Los sindicatos de la Europa continental-occidental pierden afiliación, a un ritmo pausado, pero duradero (Tabla 2).

Dentro de esta tendencia muy desigual a la caída de afiliación, se observan cambios en la composición de la fuerza laboral sindicalizada, resumidos en un reciente estudio por Jeremy Waddington (2005):

- Una creciente concentración de los afiliados empleados en el sector público. En casi todos los países, el sector público está más sindicalizado que la industria, que en cambio se halla a su vez más sindicalizada que los servicios del sector privado.
- La afiliación sindical está aumentando entre las mujeres cada vez más. En varios países, las mujeres constituyen la mitad de la afiliación sindical actual.
- Las personas jubiladas y desempleadas constituyen una proporción creciente de la afiliación sindical. Los datos más recientes sugieren que entre el 15% y el 20% de los afiliados sindicales en la UE son desempleados o jubilados, con una variación en la escala que va del 1% en Eslovenia al 49,3% en Italia (EIRO 2004).
- En la mayoría de los países existen informes sobre los jóvenes y los trabajadores de las minorías étnicas que indican una falta de afiliación en número suficiente, obstaculizando, por lo tanto, la renovación de las organizaciones sindicales. Además, la edad media de los afiliados en muchos países es significativamente mayor que la edad media de la fuerza laboral.
- Una creciente proporción de los afiliados son directivos, profesionales o asociados profesionales. Varios de los sindicatos y de las confederaciones que representan a miembros de estas ocupaciones tienden a destacar que sus perfiles son más individualistas que colectivos, particularmente en el tema salarial. Además, las relaciones entre el sindicato y

el afiliado son diferentes a las que caracterizan la tradicional “organización de los trabajadores manuales”. En consecuencia, están emergiendo distintas formas de solidaridad colectiva.

Dadas las grandes diferencias entre sindicatos y países, y suponiendo que las presiones competitivas de la globalización y de los cambios tecnológicos son similares en toda Europa, surge una primera conclusión del análisis comparativo: existen factores institucionales (políticos, jurídicos) y culturales (tradiciones y pautas organizativas, estilos de gestión) que influyen significativamente en la afiliación sindical. Estos factores explican las grandes diferencias entre los sindicatos de diferentes países y sectores, y marcan en gran medida el potencial y las limitaciones del futuro sindical. Una comparación entre los sindicatos más potentes y los más débiles de nuestro entorno revela diferencias y opciones estratégicas interesantes.

Los sindicatos escandinavos, con su impresionante capacidad para mantener tasas de afiliación altísimas, organizan la práctica totalidad de la fuerza laboral asalariada. Una fuerza laboral que, además, cuenta con la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo y, por lo tanto, al sindicalismo, y que basa su estrategia en la participación activa en la regulación del mercado laboral. Las políticas de empleo en estos países han adoptado la antes mencionada estrategia de flexiguridad. Los mercados de trabajo dejan de ser senderos pre-determinados con un portal de entrada que abre el camino para una carrera profesional ordenada, sino que requieren frecuentes ajustes a turbulencias externas (mercados, tecnologías, reestructuraciones empresariales, ciclos demográficos, inmigración) e internas de los empleados (cambios familiares, reorientaciones individuales, enfermedades, proyectos personales). Las frecuentes salidas y regreso al empleo forman parte de los mercados de trabajo modernos, llamados mercados de trabajo “transicionales”. La flexiguridad significa, así, un cambio de perspectiva. Se pasa de la protección de un determinado empleo o puesto de trabajo para toda la vida, en una empresa o sector concreto, a la protección durante el ciclo vital, generando condiciones para que las personas pasen por distintas transiciones en el mercado de trabajo, sin riesgos de marginación o exclusión social y los trastornos psicológicos asociados.

Son los países escandinavos, junto con los Países Bajos, quienes mantienen las tasas de paro más bajas de la UE y lideran al mismo tiempo el *ranking* de mayores gastos públicos en políticas activas de empleo, particularmente en medidas de formación, reciclaje profesional y ayudas de inserción para colectivos de riesgo (discapacitados, parados de larga duración, personas de bajo nivel educativo, personas mayores de edad, inmigrantes). Estos países tienen, además, las tasas de actividad más altas y son economías de altos salarios e impuestos elevados, lo que indica que, en contra de las opiniones neoliberales, la cantidad y calidad del empleo siguen siendo un problema político de intervención inteligente en el mercado.

Mientras los sindicatos escandinavos han mantenido su fortaleza organizativa y política, los del Reino Unido y EE UU han experimentado un declive muy acusado desde los años ochenta del siglo pasado, motivado en parte por ofensivas políticas y empresariales abier-

tamente de carácter antisindical. En ambos países anglosajones, los sindicatos se encuentran actualmente en una posición social marginal, con muy poca presencia en las empresas privadas y escaso reconocimiento social y político. Los mercados de trabajo están muy desregulados y la negociación colectiva (allí donde existe), descentralizada y con la empresa como ámbito de negociación predominante. Sin embargo, la sociología de las organizaciones nos enseña que los momentos de crisis, con frecuencia, son momentos de cambio, y que las estrategias innovadoras de revitalización son más fáciles de implementar en un contexto de crisis que de estabilidad. En este sentido, los intentos de revitalización en el movimiento sindical estadounidense y británico pueden aportar ejemplos interesantes para los sindicatos de otros países. Es en estos países de intenso declive sindical donde surgieron las estrategias de *organizing* y del sindicalismo de movimiento social. Existe otra serie de estrategias en diferentes países y con resultados diversos:

- En algunos países europeos (Bélgica, Países Bajos, Dinamarca, Reino Unido, Italia), los sindicatos intentan atraer afiliados mediante paquetes de servicios especiales como tarjetas de crédito, descuentos en planes de seguros, pólizas médicas y otros servicios sobre la base de contratos con empresas que ofrecen estos servicios en condiciones exclusivas a los afiliados del sindicato. Algunos también ofrecen incentivos directos (móviles, equipos de CD y DVD, etc.) para nuevos afiliados o afiliados que recluten nuevos miembros. Esta estrategia, buscando el interés individual del consumidor en vez del interés colectivo del trabajador, es más que dudosa en cuanto a su capacidad de atraer nuevos afiliados y, más todavía, en cuanto a su efecto revitalizador de la acción sindical. En un caso plurisindical como el español, corre, además, el peligro de una competencia intersindical absurda para ofrecer rebajas en servicios financieros o en la obtención de bienes de consumo.
- Muchos sindicatos, entre ellos los españoles, establecen “organismos específicos” para colectivos difíciles de afiliar y de agrupar en las federaciones tradicionales, como ocurre con los jóvenes, inmigrantes y autónomos.
- Hay una tendencia generalizada de fusiones entre sindicatos y federaciones para concentrar recursos y superar barreras intersectoriales. En algunos casos se busca la integración de federaciones de sectores en declive (minería, textil, piel, forestal) en federaciones grandes. En otros casos, se trata de fusiones estratégicas para crear grandes y potentes federaciones, como en el caso de la federación de servicios públicos y privados Ver.di en Alemania o del sindicato industrial IF Metall en Suecia. A pesar de la lógica y racionalidad de estos procesos, los mismos no se desarrollan fácilmente, ni están exentos de problemas. A veces, chocan culturas organizativas diferentes, otras veces la creación de grandes federaciones erosiona el papel confederal y con ello la unidad sindical más amplia que la del sector. En muchos casos surgieron conflictos interconfederales sobre la pertenencia de determinados colectivos a un sector en particular.
- Un número creciente de sindicatos utiliza servicios electrónicos/Internet para proporcionar servicios a los afiliados. Este es un caso particularmente frecuente en los sindicatos

que organizan trabajadores profesionales y administrativos. Además, el uso de dichos sistemas ha hecho posible a los sindicatos aumentar el abanico de servicios disponibles para los afiliados y también el flujo de comunicación con ellos. Estos servicios y comunicaciones no reemplazan el tradicional contacto cara a cara con los representantes del sindicato, pero sí aumentan su presencia. Algunos sindicatos utilizan Internet como herramienta de captación y permiten la afiliación por esta vía.

A pesar de estos y otros intentos de afrontar la pérdida de poder sindical, hay que constatar que la recuperación de la fuerza sindical sigue siendo un reto y una tarea pendiente, y que muchos sindicatos, sin embargo, se apoyan para mantenerse en pie sólo en una posición adquirida dentro de la política nacional, a pesar de que actualmente su número de afiliados es mucho menor que cuando la consiguieron. En otras palabras, “demasiados sindicatos están viviendo de sus rentas” (Waddington, 2005).

1.3 Los sindicatos españoles en perspectiva comparada

Tradicionalmente se clasifica al sindicalismo español dentro de un modelo latino (junto con Italia, Francia y Portugal), con las siguientes características diferenciadoras:

- Plurisindicalismo con varias confederaciones de diferente orientación ideológica, política y/o religiosa.
- Altos niveles de movilización, militancia y conflictividad, y bajos niveles de afiliación.
- Bajo grado de regulación e institucionalización de las relaciones laborales.

Aunque la integración de los sindicatos españoles en el sistema político con una amplia participación institucional y en mesas tripartitas de concertación, así como la disminución de la conflictividad, hayan relativizado estas diferencias, el plurisindicalismo y la representatividad más allá de la afiliación marcan todavía las connotaciones específicas del sindicalismo español.

“El sindicalismo español tiene más audiencia que presencia, como se demuestra con la importante participación de los trabajadores en los conflictos laborales [...] y en el elevado porcentaje de votantes en los procesos electorales para elegir representantes en los centros de trabajo” (Rojo Torrecilla, 1990:36).

Esta fórmula de Eduardo Rojo Torrecilla (“más audiencia que presencia”) ilustra claramente una de las diferencias fundamentales del sindicalismo español respecto de otros países europeos. En efecto, la representatividad en el sistema de relaciones laborales español se ha edificado sobre la base del concepto de “audiencia electoral”. La fuente de legitimidad de

las organizaciones sindicales es el criterio de audiencia electoral, donde votan una notable proporción de trabajadores, situada en torno al 57% de los asalariados. Es decir, a través del criterio de audiencia hay una mayor legitimidad que a través de la afiliación, cuya tasa es actualmente del 17%, una de las más bajas de Europa. Pero no por ello se debería observar inmediatamente que la debilidad en la afiliación significa menor presencia en el escenario político y laboral (Köhler y Martín Artiles, 2007:451 y ss.).

El plurisindicalismo ha adoptado en España la forma de un duopolio estatal, formado por Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores (UGT), al cual hay que añadir potentes sindicatos nacionalistas en el País Vasco y Galicia. Otros sindicatos minoritarios sólo tienen presencias puntuales en algunas empresas o subsectores. El distanciamiento de los partidos políticos de referencia (el Partido Comunista en caso de CC OO, el Partido Socialista en caso de UGT), la convergencia de ideologías y prácticas, la duradera unidad de acción entre los dos sindicatos mayoritarios, así como su amplia participación institucional, han acercado al sindicalismo español, en muchos sentidos, a los modelos del centro-norte europeo. Lo que sigue marcando una diferencia, igual que en Italia y Francia, es la acción política de los sindicatos, palpable en movilizaciones y huelgas generales contra proyectos de reforma laboral gubernamentales. Cabe señalar que los sindicatos en España no comparten la tendencia al declive de la afiliación de la gran mayoría de los sindicatos europeos y han aumentado significativamente el número de afiliados en los últimos tres lustros, aunque la tasa de afiliación siga por debajo del 20%.

2. El perfil de los sindicatos en España

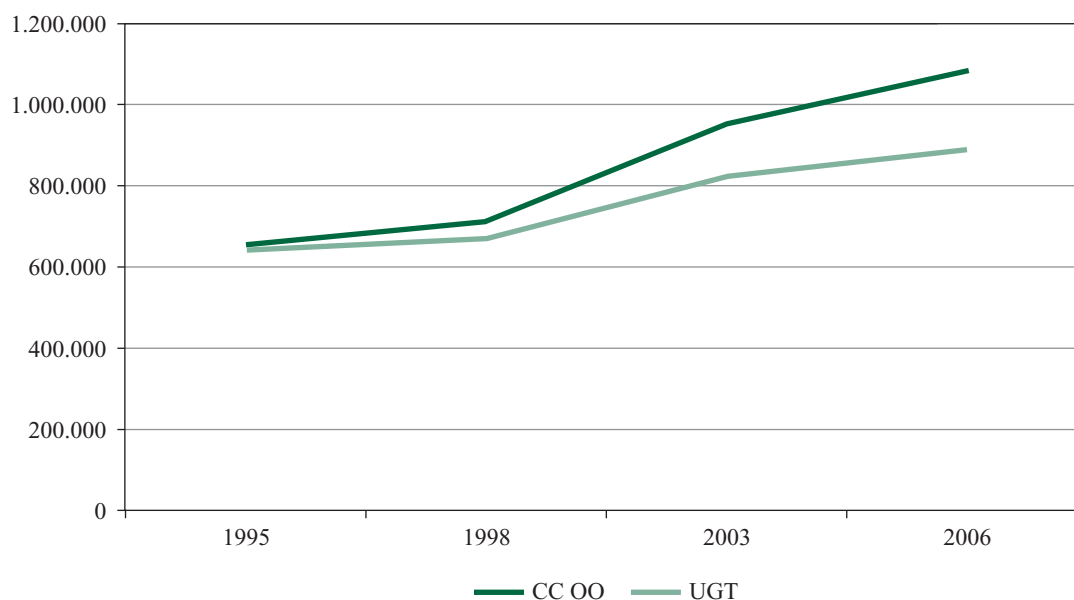
2.1 La afiliación

Los sindicatos son organizaciones de afiliados y es la afiliación voluntaria su principal fuente de poder y legitimidad. Esta característica les diferencia de otras organizaciones, como pueden ser las empresas o los partidos políticos. En términos generales, los sindicatos españoles se caracterizan por bajas tasas de afiliación (la segunda más baja de Europa occidental, por detrás de Francia), buscando fuentes de poder y legitimidad complementarias en otras formas de representatividad (elecciones sindicales, participación institucional, capacidad de movilización). El propio sistema de relaciones laborales español, con la eficacia general y automática de los convenios colectivos y la representatividad electoral, no favorece la afiliación y no proporciona incentivos particulares para atraer afiliados. Una cultura social y civil poco asociacionista puede ser otro factor explicativo para la reducida afiliación sindical.

En el caso español, conviene distinguir entre “afiliación registrada”, según datos aportados por las propias organizaciones sindicales (con cierta tendencia a inflar sus números), y “afiliación estimada”, basada en encuestas como la de calidad de vida en el trabajo (ECVT), del Ministerio de Trabajo e Inmigración. En términos de evolución, los datos disponibles permiten diferenciar tres grandes fases de afiliación sindical (Gráfico 1):

- Una afiliación masiva, pero ficticia, en los años de la transición democrática: sin que los trabajadores conocieran adecuadamente el papel del sindicato en la democracia, y sin que los militantes tuvieran experiencia organizativa en condiciones de libertad democrática, se produjo, pese a todo ello, un reparto masivo de carnés entre la población española, carente de compromiso. Las propias organizaciones sindicales publicaron cifras totalmente exageradas.
- Un aterrizaje duro, desde las nubes de la transición, en los años ochenta: el clima del desencanto, después de las ilusiones de la transición, y la debilidad real de unos sindicatos con pocos medios y experiencia en la actividad sindical democrática, llevaron a cuotas mínimas de afiliación. Al mismo tiempo, una gran parte de los sindicatos pequeños desapareció y se consolidó el modelo bisindical a escala nacional, con matices en algunas regiones, las cuales disponían de potentes sindicatos locales.

Gráfico 1. Evolución de la afiliación de CC OO y UGT (1995-2007)



Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Tabla 3. Tasa de afiliación sindical en España

Año	1999	2002	2004	2006	2007
% de afiliación	14,4	15,3	14,3	17,4 ⁽¹⁾	15,8

⁽¹⁾ Los datos corresponden al porcentaje de población que se encuentra en activo en el momento de realizar la encuesta. En el año 2006, cambió la formulación de la pregunta y en adelante se preguntaba directamente si se estaba afiliado o no. Los datos de años anteriores están sacados de la pregunta acerca de a qué sindicato está afiliado cada trabajador.

Fuente: ECTV. Elaboración propia.

Tabla 4. Afiliación estimada, por sexo

	% de afiliación 2006	% de afiliación 2007	Ocupados 2006 (miles)	Ocupados 2007 (miles)	Afiliados 2006	Afiliados 2007
Hombres	18,6	16,8	11.742,6	11.987,2	2.043.212	1.893.978
Mujeres	15,7	14,3	8.005,1	8.368,8	1.256.801	1.196.738
Total	17,4	15,8	19.747,7	20.356,0	3.673.072	3.419.808

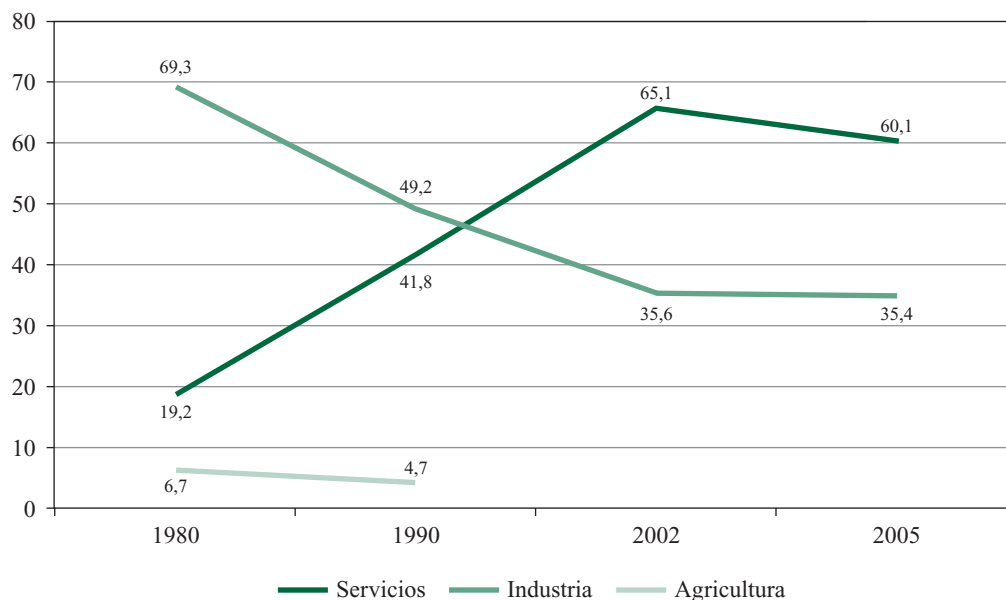
Fuente: ECTV. EPA. Elaboración propia.

- Una consolidación en niveles relativamente bajos a partir de los años noventa: desde el éxito movilizador de la huelga general del 14 de diciembre de 1988 y la unidad de acción entre los dos sindicatos mayoritarios, la tasa de afiliación se consolidó en torno al 18% de la población asalariada. Esto se tradujo en un aumento del número de afiliados a partir de mediados de los años noventa, debido a la creación neta de empleo.

Con respecto a la estructura de la afiliación, se observa un proceso de terciarización que acerca los sindicatos a la composición general de la población asalariada (Gráfico 2). Los sindicatos han perdido su marcado carácter industrial en los procesos de reconversión industrial, privatización de la empresa pública y transformación sectorial de la economía.

Los factores explicativos más potentes para la afiliación sindical, aparte de la edad y del sexo, residen en la estructura del mercado de trabajo. La afiliación aumenta significativamente entre empleados de empresas grandes y públicas con contratos estables y mayor antigüedad en la empresa, y se reduce drásticamente entre los empleados precarios de las pymes. Igual que en otros países de nuestro entorno, la afiliación sindical experimenta el aumento más acusado en el sector público (enseñanza, sanidad, educación), así como en la población femenina, que empieza a normalizar su presencia en el escenario laboral.

Gráfico 2. Composición de la afiliación registrada en CC OO y UGT (1980-2005)



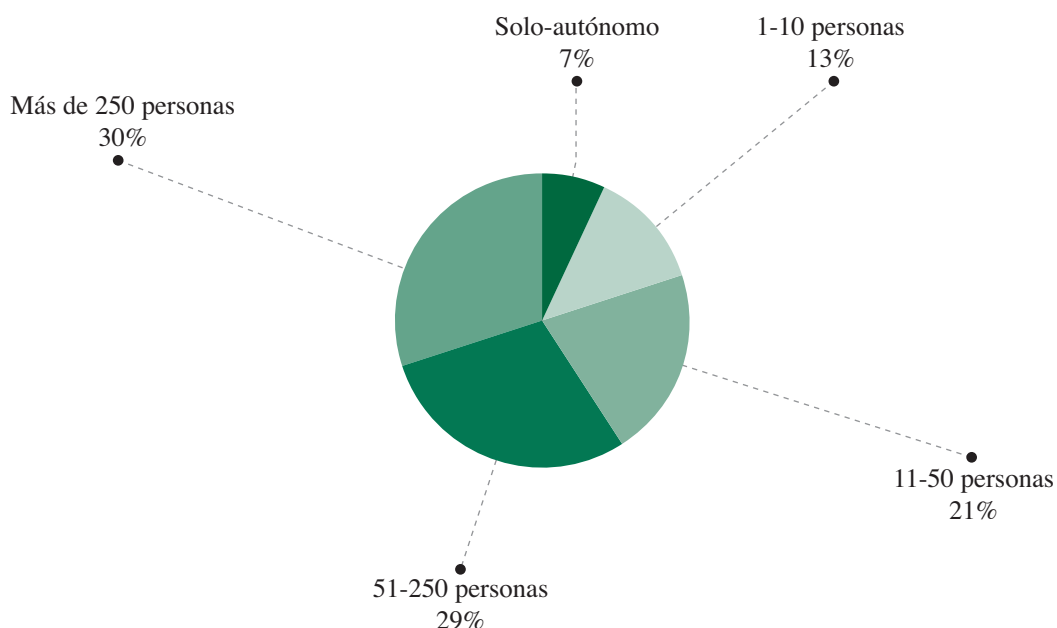
Fuente: Beneyto (2006). Elaboración propia.

Basándose en un estudio empírico de los afiliados de CC OO en Cataluña, Jódar *et al.* (2004) distinguen dos grupos centrales de afiliados. Los tradicionales son los típicos del capitalismo fordista, varones de edades medias y elevadas, trabajadores de empresas industriales medianas y grandes, con contratos estables y estudios elementales. Este colectivo está todavía muy presente en la cúpula sindical, pero su declive es irreversible. Los emergentes, en cambio, representan el grupo dominante en el futuro próximo. Es un colectivo más equilibrado en términos de género, trabaja en los servicios públicos y privados en situación estable, tienen niveles de estudio, categoría profesional y salarial más elevados y predomina en él la franja de edad media (35-49 años). Aparte de estos dos colectivos, que dan cuerpo y vida a las organizaciones sindicales, hay otros claramente infrarrepresentados, como pueden ser los jóvenes y los inmigrantes.

Como era de esperar, se observa una relación directa entre el tamaño del centro de trabajo y el aumento de la tasa de afiliación (Gráfico 3). En las empresas de más de 50 trabajadores, la tasa de afiliación arroja cifras por encima del 30%. Los pequeños centros de menos de 10 trabajadores (que son el tipo de centro más frecuente en la ECVT con 3.123 trabajadores de 7.667, lo que viene a ser el 40% de la muestra) dan una tasa de afiliación de 13,5%.

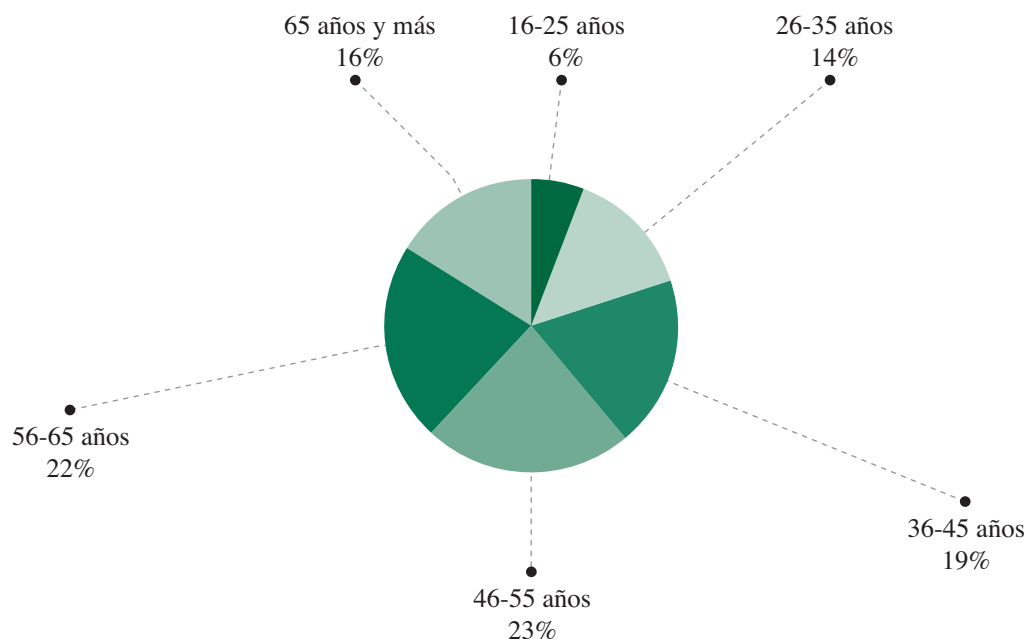
Con respecto a la juventud, los sindicatos cuentan con un significado número de delegados jóvenes (algunas federaciones trabajan con un concepto de juventud de menores de 30 años, otras han elevado el baremo hasta 35 años), pero con una reducida presencia en

Gráfico 3. Afiliación en función del nº de personas en el centro de trabajo (2006)



Fuente: ECVT. Elaboración propia.

Gráfico 4. Afiliación en función de la edad (2006)



Fuente: ECVT. Elaboración propia.

las estructuras intermedias y superiores del sindicato (Antón, 2004:12 y ss.) (Gráfico 4). El retraso en la inserción laboral y la precariedad de muchos empleos dificultan el acceso a los sindicatos por parte de los jóvenes. Asimismo, los jóvenes recién titulados en la universidad han empezado a entrar en las organizaciones sindicales por nuevas vías, más directas, y no a través del clásico esquema de ser elegido en el centro de trabajo y adquirir experiencia como delegado en la empresa para asumir posteriormente responsabilidad en el sindicato. Hoy en día, jóvenes abogados, economistas o trabajadores sociales, hacen prácticas y proyectos con los sindicatos para después entrar en servicios concretos (gabinetes técnicos y jurídicos) e ir incorporándose así al mundo sindical.

La afiliación femenina, por otra parte, está creciendo como reflejo de la masiva incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo (Gráfico 5). Representantes femeninas de los sindicatos confirman el mayor peso de las mujeres en las estructuras sindicales, pero también sienten las secuelas de una larga tradición machista.

“Este sindicato... tiene una cultura machista que aún queda, pero está larvada. Pero partió de un modelo en el que todo eran hombres que estaban muchas horas dedicados al mundo sindical, o a lo que ellos denominaban mundo sindical, que compaginaban muy poco con la vida familiar, que se pasaban muchas horas y días fuera de casa... y las mujeres no podían acceder, porque no tenían igualdad en casa, primero, y, segundo, porque las mujeres tenemos

otro criterio mental y no nos interesa estar horas y horas... no fuera de casa, sino fuera de otras actividades que a nosotras nos gusta escoger y elegir, que no tienen por qué ser ni las sindicales ni las de casa, pueden ser otras muchas, entonces es un campo que a las mujeres les atrae poco.” (CC OO1).

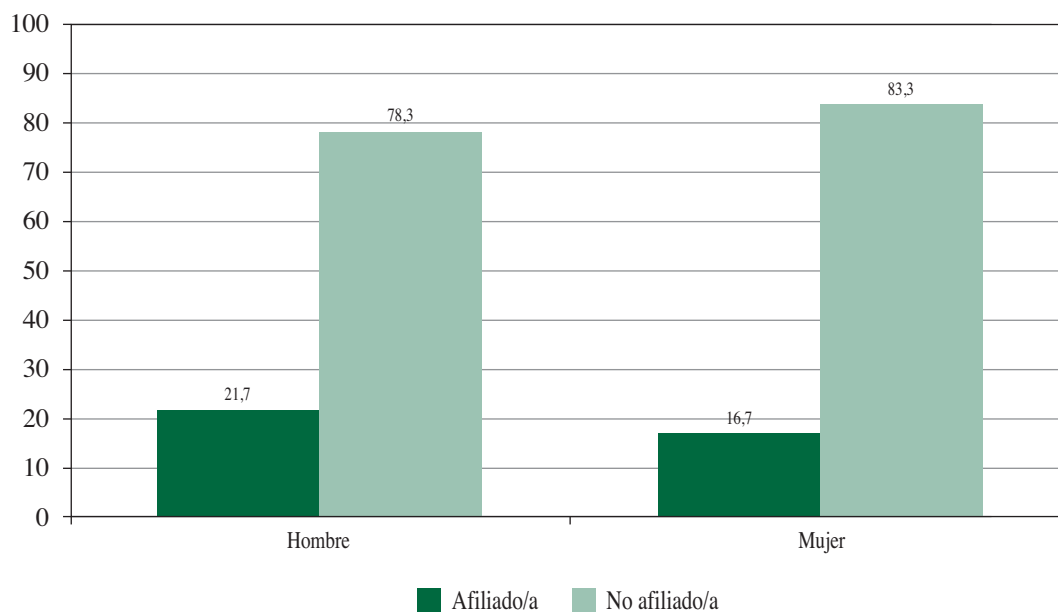
“Es que estamos arrastrando, bajo mi punto de vista, una herencia de otras generaciones. La generación de ahora, de mujeres trabajadores entre los 25 y los 35-45, creo que tienen la misma ambición, capacidad, actitud y aptitud hacia el trabajo, hacia el sindicato... que cualquier hombre. Tienen más dificultades, pero las superan. Su vida familiar y personal y su tiempo gira en torno a su día a día laboral, porque ya lo decidieron hace tiempo. Hablo de la generación actual de trabajadores jóvenes, estoy hablando desde el punto de vista de de mi generación.” (UGT4).

La incorporación de las mujeres en las estructuras sindicales revela la persistencia de actitudes diferentes y de problemas entre la cultura sindical y las aspiraciones vitales de las mujeres. El horario de las reuniones, los desplazamientos, las formas tradicionales presenciales de trabajar, las comidas, cenas y reuniones en los bares, etc., reflejan una cultura sindical masculina distante de los estilos de vida femeninos.

“Los compañeros antes nos decían que el problema de que no había mujeres arriba es que no había mujeres abajo. Eso ya no es así, hay muchas mujeres abajo, cada vez más, pero el problema es que la compañeras te dicen ‘claro, es que yo tenerme que ir a Madrid...’. La mayoría de las mujeres que acceden a responsabilidades importantes en la confederación son mujeres que dejan a sus familias en los sitios de origen mientras que sus compañeros no. Por ejemplo, la ejecutiva confederal. Todos los compañeros tienen aquí a sus familias... las compañeras (exceptuando las que son de Madrid), todas tienen su familia fuera. ... o son mujeres sin responsabilidades familiares o son mujeres separadas. (...) ¿Por qué no hacemos entre todos un sindicato más amable con las personas? ¿Por qué estar permanentemente de reuniones hasta las tantas de la noche?” (UGT 6).

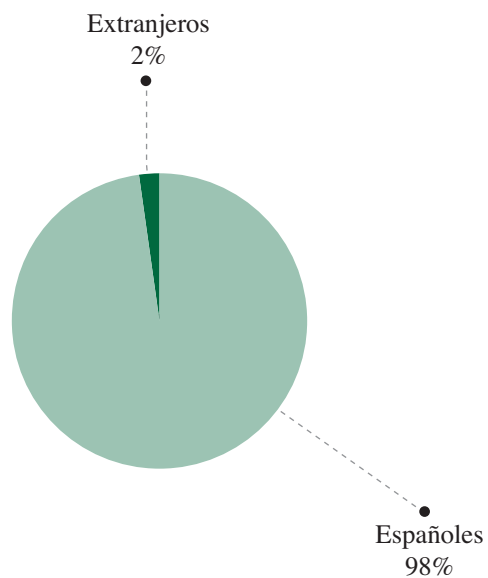
La atención a los inmigrantes ocupa un lugar importante en la actividad sindical, ya que la Administración delegó muchas funciones de ayuda a la acogida y a la regulación legal en las organizaciones sindicales. Los sindicatos han comenzado a abrir oficinas de información en los países de origen de la inmigración, principalmente en el Magreb y algún país del Este europeo. Sin embargo, la presencia de los trabajadores inmigrantes en la propia estructura sindical está muy por debajo de su peso en el mercado de trabajo (Gráfico 6). Sólo en algunos sectores (servicios privados) y en algunas regiones (Cataluña, Madrid), la afiliación de inmigrantes empieza a formar parte de la vida sindical normal y se desarrollan intercambios con los sindicatos de sus países de origen. Son muchas las barreras culturales y laborales que dificultan su sindicalización. Además, los inmigrantes más activos suelen organizarse en asociaciones propias antes que en un sindicato.

Gráfico 5. Trabajadores afiliados en 2007, por sexos



Fuente: ECVT. Elaboración propia.

Gráfico 6. Presencia de extranjeros en los sindicatos españoles



Fuente: ECVT. Elaboración propia.

“Sí, tenemos delegados inmigrantes. En las ejecutivas aún no. Pero sí que hay cosas específicas para ellos que negociamos en las plataformas del convenio, un tema real es el tema de la religión. Tenemos empresas en las que el 70% son inmigrantes y muchos musulmanes que nos dicen ‘a mí lo de la Navidad me parece estupendo, pero yo quiero el Ramadán...’. Oye, pues busquemos una fórmula para adaptar los calendarios. Costará que tengan cargos, pero bueno, aquí en la UGT de Cataluña el secretario de inmigración es marroquí y en la otra ejecutiva teníamos un chico negro, empieza a verse como normal”. (UGT11).

“Nosotros somos un caso atípico en el caso de la UGT Cataluña, tenemos una fundación que lleva toda la cooperación internacional nuestra. Somos el primer sindicato que se ha planteado la cooperación sólo en el ámbito sindical. Nosotros no hacemos cooperación al desarrollo genérica, sólo hacemos cooperación al desarrollo sindical. (...) Estamos cooperando mucho con África, sobre todo con Marruecos, en los últimos años hemos hecho programas comunes con Marruecos, Argelia y Túnez y hemos intentado en los últimos años que a través de ellos podamos empezar a cooperar con centrales de más al sur. Pero no hacerlo directamente nosotros, sino a través de sindicatos de esos tres países, porque seguro que ellos tienen más capacidad para hacer de puente al sur del Sáhara. En Marruecos tenemos cuatro oficinas abiertas, pagadas por nosotros, para informar sobre el tema de la inmigración.” (UGT9).

A nivel territorial, la implantación de ambos sindicatos es similar, destacando la concentración de su afiliación en las comunidades autónomas con mayor peso económico y demográfico, como son: Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía. En cambio, respecto a la tasa de afiliación proporcional a su población asalariada, destaca la alta tasa de Asturias (32%), muy por encima de la media (15%-16%). Esta alta afiliación está relacionada con la tradicional concentración de grandes empresas públicas y privadas, como la minería y la siderurgia, y el fuerte arraigo del movimiento obrero en esta región.

Las organizaciones sindicales presentan cifras que indican un aumento continuado de afiliación durante la década expansiva del empleo en España (a partir de 1995), con una mayor incorporación de jóvenes, mujeres y del sector servicios, pero indican problemas de fidelización de los afiliados y dificultades para mantenerlos en el sindicato. Así, por ejemplo, una federación regional de metal de un sindicato cuenta para un lustro (2000-2004) un total de 7.628 altas y 4.066 bajas sobre un total de 14.680 afiliados; otra indica unas 25.000 altas y casi 20.000 bajas anuales.

“Tenemos unos niveles de afiliación muy altos y unos niveles de desafiliación muy altos. Primera cuestión: no es cierto que la gente no se afilie al sindicato, se afilia en proporciones muy importantes... el problema es que no se consigue estabilizar esa afiliación. (...) Las bajas se producen por dos grandes factores: el primero, que ha aumentado con la llegada de inmigrantes, es que la gente se

Tabla 5. Movilidad sindical (2004)

¿Ha estado afiliado siempre al mismo sindicato? ⁽¹⁾	
Sí, y lo sigo estando	59,6%
Sí, pero lo dejé	32,8%
No	7,6%

⁽¹⁾ En el año 2004 (último año en que se hizo esta pregunta), los que han estado afiliados alguna vez lo han estado en el mismo sindicato en el 59,6% de los casos. Han dejado el sindicato el 32,8% y solamente el 7,6% han cambiado de sindicato alguna vez.

Fuente: ECTV, 2004.

afilia porque tiene algún problema, cuando el problema se soluciona se desafilia, y la otra gran fuga de afiliados viene por la dificultad de mantener a los afiliados cuando se llega a la edad de jubilación. En un sindicato con una trayectoria, cada año hay un volumen de trabajadores que se jubilan o prejubilán, de esos, los que pasan a la federación de pensionistas son muy pocos.” (CC OO6).

Estudios y encuestas recientes de los propios sindicatos revelan carencias en la información y en la atención a los afiliados como razones principales del descontento y de las bajas. La mayoría no se afilia a varios sindicatos o varias veces al mismo, sino que se afilia una vez y se desafilia otra, sin volver a afiliarse (Tabla 5). Entre la población joven se nota un desconocimiento acerca del sindicalismo en general, de su historia, función y papel en la sociedad. Estos estudios confirman, además, una tendencia ya identificada en varios estudios sobre la opinión pública hacia los sindicatos en los años noventa (véase estudio 2088 del CIS, 1994; Serrano, 2000): la gran mayoría considera necesarios a los sindicatos para la defensa de los intereses de los trabajadores, pero critica una excesiva politización y el alejamiento de los líderes sindicales de la realidad laboral. La actitud de los trabajadores es cada vez más instrumental y pragmática, buscando organizaciones capaces de solucionar sus problemas laborales sin identificarse con su ideología o fines sociales más amplios (Jódar *et al.*, 2007:12), una tendencia observada también en otros países (Björkman y Huzzard, 2005). Los sindicatos españoles se encuentran actualmente en una transformación desideologizadora, donde todavía dominan los órganos personas con una fuerte identificación ideológica, pero que en su mayoría están cerca de la jubilación, para dar paso a gente más joven con otras actitudes hacia el sindicalismo y la acción colectiva.

“Es lo que llamamos afiliación instrumental, aquella que se produce cuando tienes un problema, lo que no quiere decir que no tengas una responsabilidad en la base, deberíamos ser capaces de generar relaciones más intensas que luego continuarán. (...) Lo que sí veíamos que respondía la mayoría de la gente era que tenían un problema, que ya se había resuelto y se habían dado de baja” (CC OO6).

“Ahí se producen tres elementos: uno, tengo ya lo que quiero y me voy; dos, la propia movilidad del mercado de trabajo, gente que está en la construcción y pasa a servicios o a la industria; tres, lo que nos falta son instrumentos para trabajar en la pequeña y mediana empresa. La pequeña y mediana empresa tiene muchos trabajadores y se desafilian porque nadie trabaja con ellos, hay que fidelizar, crear redes... hay organizaciones que ya han puesto en marcha esto. Por ejemplo, tener locales sindicales en un polígono industrial con secciones intersectoriales... Una experiencia lo hemos hecho en los aeropuertos, allí hay gente de logística, de comercio, de restauración, de mantenimiento... hemos ido creando oficinas de gestión mancomunada entre las diferentes federaciones para dar respuesta a estas problemáticas” (UGT8).

“Yo estoy convencida, y es una opinión que de aquí a diez años el sindicato va a ser totalmente diferente, pues porque la gente que ahora estamos en el nivel de dirección, yo ahora tengo cincuenta años y entré con una ideología muy convencida de ella, lógicamente somos un núcleo a extinguir y la gente que viene detrás lo hará de otra manera, tan bien o tal mal como los que estamos detrás, pero simplemente desde otra visión, no tan pegada a la ideología y tal vez más pegada a la gestión” (CC OO1).

Las dificultades de afiliación quedan también patentes en el creciente número de delegados y candidatos en las listas electorales de los sindicatos que no están afiliados. Hay muchos empleados dispuestos a representar las siglas sindicales, pero reticentes a la hora de comprometerse con la organización. El aumento de estudios propios sobre afiliación y desafiliación y la creación de departamentos y responsables específicos de afiliación por parte de los sindicatos indican una creciente preocupación, así como la relevancia de este tema, que tiene relación con la independencia de los partidos políticos y la conciencia de buscar fuentes propias de financiación y funcionamiento. Los cambios en la organización del trabajo y la gestión de recursos humanos añaden dificultades para, tras acceder a ella, comprometer a la gente con los sindicatos. En muchos centros de trabajo, el sindicato y el comité ya no tienen el monopolio de intermediación entre empleado y dirección, ya que existen muchos canales de comunicación y participación directos para una mano de obra cada vez más formada y educada. Por otro lado, han desaparecido los senderos tradicionales de promoción profesional basados en la antigüedad. La actividad sindical significa, por lo tanto, un riesgo para el futuro profesional.

“Establecer garantías para que quien se dedique a esta actividad, con independencia del tiempo que se dedique (liberación total, parcial, media...), los delegados y delegadas sindicales, tengan garantías de profesionalidad, que mientras se dediquen a esto perciban una media de retribuciones variables como la media de su grupo o tengan asegurada una promoción durante el tiempo que se dedican a esta función. Porque ha cambiado la manera de promocionarse, antes el 80% de las personas ascendían por antigüedad, eso se ha modificado y no tener garantía

de crecer es muy complicado... hace 30 años la motivación ideológica para unirse al sindicato era muy intensa, esto hoy, siéndolo, no es exactamente lo mismo. O creces por gente que sale rebotada del proceso productivo. Gente a la que la empresa le ha castigado por algo o que está al final de su vida laboral promocionable (gente que está al final de su promoción, con independencia de la edad que tenga)... ahora que no me juego el ascenso, pues me dedico a esto. Eso es un hándicap para nosotros. Nosotros, como las empresas, queremos a los mejores y sobre todo a gente que sea libre, que pueda decidir elegir: en un sitio o en otro. Y creo que es uno de los grandes retos del sindicalismo español” (CC OO3).

Comparando los dos sindicatos mayoritarios, CC OO mantiene una afiliación más heterogénea, con sectores más combativos y debates y conflictos internos también más intensos. Y al contrario que en el caso de UGT, donde predomina un tipo de afiliado orientado a la moderación y la negociación. En el interior de CC OO suelen formarse corrientes que luchan por la hegemonía en los distintos ámbitos de la organización, algo que no sucede en la UGT.

En resumen, la tasa de afiliación es baja, pero en números absolutos ha venido creciendo la afiliación a los sindicatos en España. La composición de la afiliación refleja las transformaciones de la estructura económica, donde los trabajadores industriales pierden peso y los empleados de servicios privados y públicos crecen. Al mismo tiempo aumentan las mujeres y trabajadores jóvenes y precarios entre los afiliados sindicales, mientras que la afiliación de inmigrantes está todavía muy por debajo de su participación en el empleo en España. El nivel educativo medio de los afiliados también sube de acuerdo con la tendencia general. Sin embargo, la verdadera fuente de legitimidad de los sindicatos radica en la audiencia electoral, así como en su presencia efectiva ante las mesas de negociación (concertación social). La influencia de los sindicatos es mayor que la que nos indican los datos de afiliación. Uno de los indicadores de su influencia lo tenemos en la alta tasa de cobertura de la negociación colectiva (78%), debido a la extensión de la eficacia de los convenios colectivos a través de la cláusula *erga omnes* (eficacia general automática, art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores). Los factores explicativos más relevantes para la baja tasa de afiliación sindical en España apuntan a una mezcla entre factores institucionales (la representación electoral y la eficacia automática de los convenios que favorecen una actitud *free rider*), estructurales (las altas tasas de precariedad del empleo, el dominio de la pequeña empresa y la desindustrialización) y político-organizativos (como la reducida presencia e información sindicales en los centros de trabajo).

2.2 Las elecciones sindicales y la presencia en los centros de trabajo

Como ya señalamos antes, la fuente de legitimidad de los sindicatos españoles reside en el alto porcentaje de participación de los trabajadores en las elecciones a los comités de empresa y delegados de personal, que va más allá de la “representación” de los estrictamente afiliados. Asimismo, los resultados de las elecciones en los centros de trabajo per-

Tabla 6. Resultados de elecciones sindicales en España (1978-2007)

Año	Total votos	Total deleg.	UGT	CC OO	USO	ELA-STV	LAB	CIG	Otros	No afil.
1978	3.821.839	193.112	41.897	66.540	7.747	1.931	–	1.079	40.270	35.000
%	–	–	21,69%	34,45%	3,87%	0,99%	–	0,55%	20,85%	18,12%
	–	–	–	–	–	18,9%	–	22,3%	–	–
1980	3.419.914	164.617	48.194	50.817	14.296	4.024	796	1.672	19.654	25.960
%	–	–	29,27%	30,86%	8,68%	2,44%	0,48%	1,01%	11,94%	15,77%
	–	–	–	–	–	25,60%	4,70%	17,40%	–	–
1982	2.987.933	140.770	51.672	47.016	6.527	4.642	925	1.646	12.233	17.024
%	–	–	36,71%	33,40%	4,64%	3,30%	0,68%	1,17%	8,69%	12,09%
	–	–	–	–	–	30,20%	5,90%	18,90%	–	–
1986	3.159.776	177.484	71.327	60.816	6.791	5.190	1.885	2.387	17.670	13.466
%	–	–	40,19%	34,27%	3,83%	2,92%	1,06%	1,34%	9,95%	7,60%
	–	–	–	–	–	34,90%	10,70%	21,29%	–	–
1990	3.237.776	221.886	95.596	83.363	6.729	7.184	2.834	3.527	22.948	8.407
%	–	–	43,10%	37,60%	3,00%	3,20%	1,27%	1,50%	9,70%	3,50%
	–	–	–	–	–	37,84%	13,15%	23,40%	–	–
1995	5.049.334	219.554	77.972	82.864	7.811	6.512	2.683	4.199	37.513	–
%	–	–	35,51%	37,74%	3,56%	2,97%	1,22%	1,91%	17,09%	–
	–	–	–	–	–	39,73%	15,42%	26%	–	–
1999	5.266.089	255.713	95.048	96.215	8.913	7.827	3.405	4.352	39.953	–
%	–	–	37,17%	37,63%	3,49%	3,06%	1,33%	1,62%	15,62%	–
	–	–	–	–	–	40,59%	15,20%	26,20%	–	–
2003	6.536.668	284.984	104.882	110.415	8.875	9.220	3.904	4.610	43.078	–
%	–	–	36,80%	38,74%	3,11%	3,24%	1,37%	1,62%	15,12%	–
	–	–	–	–	–	41%	15,24%	26,20%	–	–
2007	7.170.898	314.174	116.729	122.799	9.285	9.804	4.378	5.728	45.415	–
%	–	–	37,15%	39,09%	2,95%	3,13%	1,39%	1,82%	14,45%	–
	–	–	–	–	–	40,20%	16,02%	28,60%	–	–

Nota: Cómputo dinámico a fecha de 31-12-2007. En la tabla se ha incluido, en letra cursiva, el porcentaje de representación obtenido por los sindicatos nacionalistas en su territorio de influencia (Galicia para CIG y País Vasco para LAB y ELA-STV). En el caso de los resultados que aparecen bajo las siglas de CIG, se hace necesario mencionar que corresponden a los sindicatos ING (1978), INTG (1980-1982) y CXTG-INTG (1986). Dichas formaciones confluyeron en CIG a partir de 1990. Con la reforma del sistema de elecciones sindicales en 1994, se ha eliminado la distinción entre "otros" y "no afiliados".

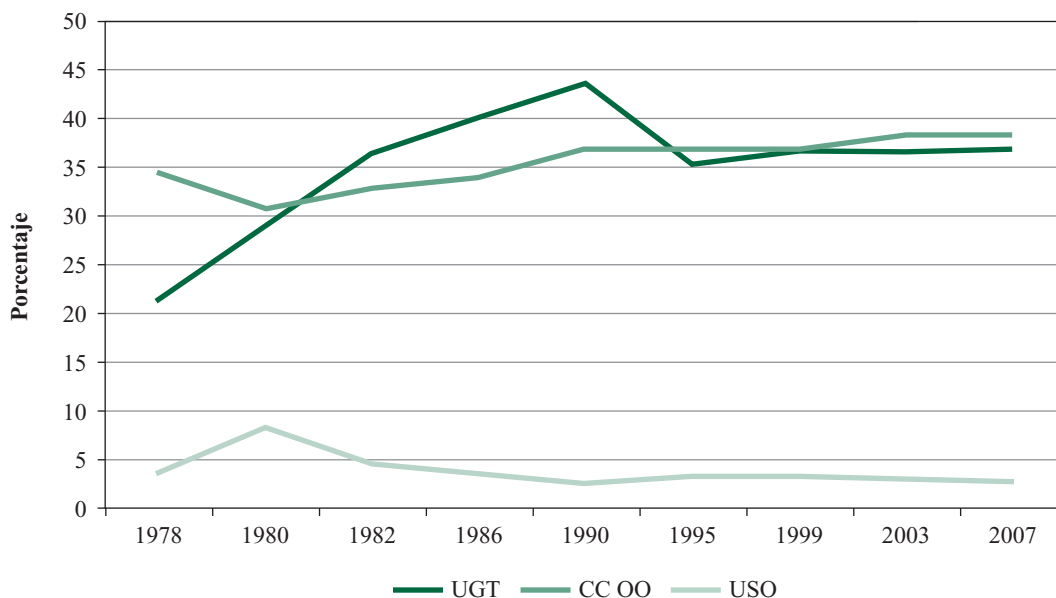
Fuente: MTIN, sindicatos, Gobierno Vasco. Elaboración propia.

miten a los sindicatos participar en las instituciones sociales y órganos consultivos (formación profesional, Seguridad Social, INEM, consejos económicos y sociales, universidades, etc.), así como en la composición de las mesas de negociación colectiva. La audiencia electoral es determinante para medir la representatividad sindical.

A tenor de los resultados de las elecciones sindicales, las organizaciones hegemónicas son CC OO y UGT desde 1978 (Gráfico 7). Desde las elecciones de 1986 ambos sindicatos obtienen en torno al 70% de los delegados, aunque a costa de los colectivos de no afiliados, cuya presencia se ha ido reduciendo. Estos grupos parasindicales y pequeños sindicatos de empresas, “sindicatos independientes”, han pasado del 18,12% en 1978 (a los cuales habría que añadir varias organizaciones que figuran en la categoría de “Otros”), a representar apenas el 2% en el cómputo electoral de 2007. Esto permite hablar de una “progresiva sindicalización” (Beneyto, 2004:46). En cuanto a los sindicatos nacionalistas, como ELA-STV y LAB en el País Vasco y CIG en Galicia, debe señalarse que han logrado aumentar su número de delegados (Gráfico 8). Este proceso ha sido potenciado por la reforma laboral de 1994, que acabó con el carácter cerrado y concentrado de las convocatorias y, con ello, con el intenso “efecto campaña” al estilo de las elecciones políticas. Desde entonces, la organización y el protagonismo corresponde a los agentes locales y de la empresa.

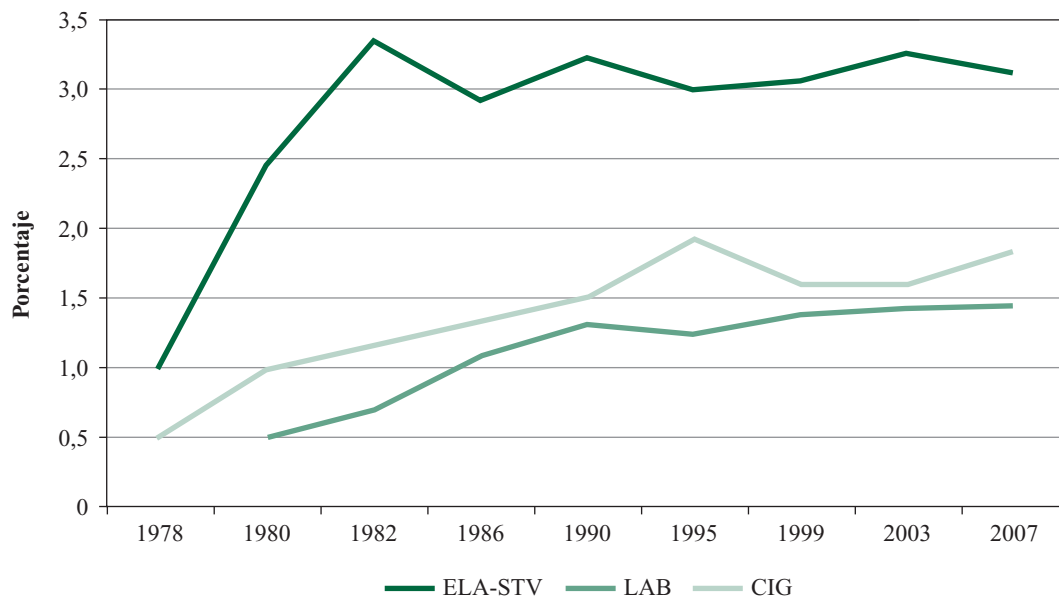
Se estima que la cobertura de la representatividad sindical es importante en las grandes empresas con más de 250 empleados. En éstas, más del 75% de los trabajadores tiene delegados sindicales electos; en las empresas entre 51 y 250 empleados, la cobertura es del 67%; en las empresas de entre 11 y 50, es del 44%. En las microempresas con menos de 10 empleados, el nivel de cobertura es menor del 15% (ECVT, 2006). De ahí se perfilan dos grandes colectivos fuera de la representatividad sindical: los empleados de las pequeñas empresas y los temporales.

Gráfico 7. Representatividad de los sindicatos de ámbito estatal



Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Gráfico 8. Porcentaje de representatividad de los sindicatos nacionalistas en el conjunto del Estado



Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

El grado de cobertura (porcentaje de trabajadores con representación sindical) es relativamente alto⁴. Dicha cobertura es alta en sectores tales como instituciones financieras (82%), industria extractiva, distribución de agua, gas y electricidad (68%), Administración pública (64%), sanidad (61%) y educación 51%); mientras que están menos cubiertos los trabajadores de agricultura y pesca (16%), hostelería (21%), construcción (26%) y comercio (34%), entre otros. Es decir, la cobertura es más baja en estos últimos sectores, porque en ellos se encuentra una mayor proporción de empleo temporal y precario. Por otro lado, la cobertura es más alta allí donde hay mayor seguridad en el empleo, como ocurre en el sector público (67%). El sector privado tiene una cobertura del 37% (Beneyto, 2004:50).

Actualmente, la relación de fuerzas entre las dos organizaciones hegemónicas es bastante equilibrada, con una ligera ventaja de CC OO. La UGT es el sindicato más representativo en nueve de las 17 comunidades autónomas, a veces (La Rioja, Extremadura e Islas Baleares) con una diferencia considerable (Tabla 7). CC OO, por su parte, domina en las regiones de mayor peso económico, como Madrid y Cataluña, y no baja del 20% de repre-

4 Incluso si consideramos que no participan en las elecciones sindicales quienes trabajan en empresas de menos de seis trabajadores y apenas lo hacen aquellos que están entre los seis y diez empleados.

Tabla 7. Comunidades autónomas con mayoría de UGT (2007)

CC AA	% UGT	% CC OO	Diferencia
La Rioja	46,60	32,68	13,92
Islas Baleares	41,48	33,58	7,90
Extremadura	43,40	36,72	6,68
Asturias	42,99	37,15	5,84
Aragón	43,60	38,91	4,69
Cantabria	41,19	36,57	4,62
Murcia	42,06	38,89	3,17
Galicia	31,31	28,43	2,88
Andalucía	41,60	41,22	0,38

Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Tabla 8. Comunidades autónomas con mayoría de CC OO (2007)

CC AA	% CC OO	% UGT	Diferencia
Castilla-La Mancha	48,93	33,98	14,95
Madrid	42,55	32,79	9,76
Canarias	41,71	33,32	8,39
Castilla y León	41,96	38,61	3,35
Cataluña	44,05	40,96	3,09
C. Valenciana	41,79	39,36	2,43
Navarra	24,51	24,34	0,17

Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

representatividad en ninguna comunidad autónoma (Tabla 8), mientras UGT tiene su cifra de representatividad más baja en el País Vasco, con un 13,32%.

Mientras en las pymes el dominio de UGT y CC OO es casi indiscutible (siempre con las excepciones del País Vasco y Galicia), en las Administraciones públicas y centros de trabajo con más de 250 trabajadores hay una mayor variedad representativa, que incluye sindicatos minoritarios (USO, CGT), asociaciones de cuadros, y, sobre todo, sindicatos corporativistas (CSI-CSIF, SATSE, ANPE) (Tabla 9). La USO mantiene, además, una fuerte presencia en la enseñanza concertada. El sector de comercio, con sus grandes grupos, como El Corte Inglés y Carrefour, es proclive al sindicalismo “amarillo” con organizaciones como FAGSA y FETICO, creadas y apoyadas por las empresas para evitar y marginar el sindicalismo libre e independiente.

En resumen, el sistema de elecciones sindicales, que abarca la mayoría de las empresas medianas y grandes, da a los sindicatos en España una gran representatividad y poder de

Tabla 9. Porcentaje de representación sindical a nivel nacional, según tamaño de empresa (2007)

	CC OO	UGT	ELA-STV	USO	Otros
0-49	41,96	40,78	3,70	2,57	10,99
50-249	39,31	37,35	3,01	3,36	16,97
Más de 250	34,20	29,16	2,16	2,97	31,51
Total	39,11	36,80	3,06	2,99	18,04

Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

intervención. Representatividad incrementada todavía más por las Administraciones públicas, que vinculan sus apoyos financieros e institucionales a los resultados electorales en los centros de trabajo. Este tipo de representatividad, junto con la eficacia automática de los convenios colectivos, tiene la importante ventaja de cubrir a la gran mayoría de los trabajadores en España, con algún tipo de representación de sus intereses frente al empresario. En cambio, no fomenta la militancia y el compromiso activo con la acción colectiva, sino, más bien, una actitud de delegación mediante el voto y un entendimiento del sindicalismo como acción política. En el pasado, este desincentivo a la militancia había sido compensado por la actitud combativa de muchas personas, adquirida en la transición política. Quedan por ver los efectos ahora de una representatividad basada en la audiencia electoral, y siempre respecto a población asalariada muy individualista, instrumentalista y desideologizada.

2.3 Negociación colectiva y conflictividad laboral

El análisis de la negociación colectiva permite apreciar con claridad los retos y los cambios del sindicalismo en su campo de acción sindical más auténtico. Desde la consolidación democrática, que estableció la negociación colectiva como el mecanismo normalizado de las relaciones laborales hasta mediados de los años noventa, la negociación colectiva en España se había caracterizado por una pobreza de contenidos y carencia de innovación. Desde entonces, la tradicional rutina de convenios sectoriales sobre los aumentos salariales y la reducción de la jornada ha sido reemplazada por una enorme complejidad. Las prácticas de externalización, subcontratación y contratación a través de agencias de empleo han difuminado las fronteras entre sectores y ámbitos de aplicación. Las nuevas prácticas de gestión de recursos humanos con la flexibilización de la jornada, los componentes salariales en función del rendimiento individual y colectivo, la polivalencia, los equipos de trabajo, la formación continua, los contratos relevo, etc., han multiplicado las materias a regular mediante la negociación colectiva. Ha sido a iniciativa del capital, de las nuevas estrategias competitivas de las empresas, lo que ha movilizado la agenda de la negociación colectiva con los sindicatos a una posición más bien defensiva y reactiva. A esto hay que sumar las nuevas demandas sociales, como la seguridad e

higiene en el trabajo, la sostenibilidad ecológica, la integración de la fuerza laboral inmigrante, la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, y nuevos problemas, como el estrés y el acoso psicológico (*mobbing*). Desde luego, no se trata de problemas inexistentes anteriormente, sino que la novedad se refiere a su presencia en la agenda pública y sindical. Mientras que en muchas materias los sindicatos todavía aparecen como defensores de rigideces antiguas, en estas nuevas demandas y normas sociales hay que constatar una notable evolución y creciente acción proactiva, con nuevos contenidos y buenas prácticas.

Las reformas laborales de 1994 y 1997, fruto del diálogo social tripartito entre Gobierno, patronal y sindicatos, fortalecieron la negociación colectiva y establecieron nuevas pautas para el diálogo social. Varias normas posteriores, como las leyes de prevención de riesgos laborales, de conciliación de la vida laboral y familiar o de igualdad de oportunidades, contribuyeron a este papel fortalecido de la negociación colectiva. Particular relevancia adquirieron los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, firmados por los interlocutores más representativos a nivel estatal (CC OO, UGT, CEOE, CEPYME) con el fin de establecer un conjunto de criterios y orientaciones consensuados y aplicables en los distintos niveles de negociación colectiva. El primero fue negociado en 1997, y desde 2002, suelen renegociarse y actualizarse anualmente. Las confederaciones y federaciones sindicales elaboran, además, directrices y guías de buenas prácticas para la incorporación y el desarrollo de las nuevas materias en los convenios de los distintos ámbitos.

El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 estableció un “sistema de negociación colectiva articulado y organizado” frente a los problemas de atomización (multitud de unidades de negociación), descoordinación y problemas de concurrencia entre convenios. Determinadas materias quedan reservadas para la negociación en el ámbito sectorial estatal como la unidad dominante, encargada de soportar la estructura del sistema de negociación colectiva (todas las previstas en el artículo 84 del ET, como las modalidades de contratación, la clasificación profesional, normas mínimas en seguridad e higiene, régimen disciplinario; más las nuevas materias, como estructura salarial, formación, mediación y arbitraje, jornada, derechos sindicales), otras negociadas en este ámbito quedan abiertas a su desarrollo en ámbitos inferiores y otras directamente reservadas a dicho área. Así, el acuerdo aboga por una negociación dual entre los convenios nacionales de sector y los de empresa.

La vuelta a la negociación central también ha contribuido al resurgimiento de la concertación estatal, abandonada a mediados de los años ochenta al finalizar los pactos sociales de la Transición. Así, se firmaron acuerdos para la mejora del crecimiento y del empleo, en materia de Seguridad Social, de formación profesional, de seguridad e higiene en el trabajo, de solución extrajudicial de conflictos laborales y otras políticas sociolaborales (Tabla 10). En varias de estas materias trabajan mesas permanentes tripartitas. Este clima de concertación y confianza se ha extendido hacia ámbitos inferiores regionales y locales, con lo cual España cuenta hoy con una densa red de acuerdos bi- y trilaterales sobre asuntos laborales. Pero no sólo las nuevas materias y normas, sino también el aumento de la competitividad y la persistente precariedad del empleo influyen en la creciente complejidad de la negociación

Tabla 10. Principales acuerdos de diálogo social, 1996-2006

Fecha	Partes	Denominación
09/10/1996	Gobierno, CC OO y UGT	Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social
28/04/1997	CC OO, UGT, CEOE y CEPYME	Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo (AIEE)
09/04/2001	Gobierno, CC OO, CEOE y CEPYME	Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social
08/07/2004	Gobierno, CC OO, UGT, CEOE y CEPYME	Declaración para el diálogo social
09/05/2006	Gobierno, CC OO, UGT, CEOE y CEPYME	Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo
13/07/2006	Gobierno, CC OO, UGT, CEOE y CEPYME	Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social

Fuente: Memorias del Consejo Económico y Social.

colectiva. La flexibilidad salarial, funcional, temporal y geográfica es un objetivo empresarial prioritario y el intercambio entre estabilidad en el empleo (objetivo sindical) y flexibilización de las condiciones laborales (objetivo empresarial) se ha convertido en un nuevo eje de la negociación de convenios. Para la negociación de los salarios base, los sindicatos han establecido un modelo general y orientativo basado en tres componentes: el aumento del IPC previsto, más el aumento de la productividad prevista y una cláusula de revisión salarial, en caso de desviación de la inflación real sobre la prevista. Pero el salario base ha perdido peso en la determinación de la remuneración frente a componentes variables (en función del rendimiento) y categorías extraordinarias (como la doble escala salarial para la conversión de contratos temporales, en fijos o los contratos de relevo).

“Hemos cambiado nuestro sistema... , lo que hacemos es fijar la atención en los elementos más estructurales de la negociación colectiva. (...) Por ejemplo, hace bastantes años nuestra negociación colectiva abordaba los salarios en un crecimiento, casi siempre relacionado al IPC, IPC más la productividad... ¿Qué es lo que ocurre? ¿El problema es la cuantía del salario? (que también...) ¿pero es solamente la cuantía?; ¿o es la estructura de ese salario lo que está quebrando algunas economías familiares? (...) Fíjate lo que es un salario que dependa, por ejemplo, estructuras salariales que aparecen en algunos acuerdos de empresa y convenios colectivos, estructuras salariales que a lo mejor un 20%, 30% o 40% dependen de una prima de beneficios. ¿Quién controla los beneficios? Aparece una parte de salario que depende del absentismo del centro de trabajo: ¿quién lo controla? Aparece una parte del salario que va primero en función de un volumen de producción alcanzado y segundo de un volumen de ventas alcanzado. ¿Quién controla eso? Estamos hablando de una estructura salarial que está en manos de aquel con el que la hemos firmado, eso no vale, eso es jugar con desventaja terrible, porque el trabajador no sabe qué va a cobrar” (CC OO4).

Aparte de la flexibilización de la jornada y de los salarios, han surgido una serie de materias nuevas que contribuyen a un significativo enriquecimiento de la negociación colectiva (Tabla 11): los planes de formación continua; la prevención de riesgos laborales; la participación en materia de medio ambiente; la conciliación de la vida laboral y privada; la integración de empleados discapacitados y de inmigrantes; problemas de drogas, estrés y de acoso en el trabajo, etc., forman hoy parte de los procesos de negociación colectiva y cuentan en muchos casos con delegados específicos. La Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007) ha motivado la elaboración y aplicación de planes de igualdad en empresas de más de 250 empleados⁵. En muchas empresas trabajan comisiones de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Tabla 11. Principales tendencias en la negociación de la flexibilidad laboral en España

Ámbito de actuación	Medidas
Bolsa de horas	<ul style="list-style-type: none"> Individual y colectiva (tanto positivo como negativo), para atender incrementos y descensos de la producción
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> Vacaciones flotantes, según necesidades de producción Apertura de la fábrica durante todo el año
Tiempos muertos	<ul style="list-style-type: none"> Agrupación y reordenación de los tiempos muertos Traslado de los tiempos muertos al final de los turnos
Contratos	<ul style="list-style-type: none"> Contrato eventual por circunstancias de la producción. Según necesidades, conversión en fijo
Horas individuales de trabajo por año	<ul style="list-style-type: none"> 1.706,5 horas en 2005
Planificación de plantilla	<ul style="list-style-type: none"> Jubilación parcial con contrato de relevo Bajas incentivadas
Otros	<ul style="list-style-type: none"> Incremento de la movilidad geográfica y funcional Producción en sábados Desarrollo del tercer y cuarto turno Horas complementarias Horas extras

Fuente: Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC). Informe sector de automoción en España, Madrid 2005:59. Elaboración propia.

5 Un ejemplo que puede servir de “buena práctica” a imitar es el Plan de Igualdad firmado por los sindicatos y el Banco Santander en 2007, según el cual una empleada recibe un cheque anual de 803 euros por cada hijo menor de tres años que asista a una guardería. Trabajadoras que tengan préstamos hipotecarios pueden suspender los pagos durante el primer año de excedencia por maternidad. Además, existe un programa específico de formación en habilidades directivas para mujeres.

Sin embargo, nuestra investigación reveló la existencia de dos clásicos dilemas de la estrategia sindical corporativista, basada en la concertación y negociación centralizada. A pesar de varias convocatorias de huelgas generales contra reformas laborales durante las últimas dos décadas, la negociación centralizada y con implicación del Gobierno se percibe como una acción política fuera de la acción colectiva. Las propias bases sindicales y muchos afiliados critican con frecuencia los acuerdos nacionales como actos de “entreguismo”, “firmar por firmar”, “para salir en la foto”, como un “sindicalismo de cúpula”, en fin, algo no defendible como logro sindical ante el trabajador de a pie. “Es un poco la filosofía de lo importante, es no tanto que se haga, como que se haga conmigo” (Exp1); otro entrevistado dice: “la relación de fuerzas es tal que más vale algún acuerdo que ningún acuerdo, eso es una perversión” (USO1). La negociación centralizada aumenta la cobertura y establece condiciones mínimas para los débiles, los no representados, pero aparece como una imposición de contenidos suboptimales allí donde una acción colectiva puede alcanzar resultados mejores. Algunos efectos de la amplia participación sindical en mesas y organismos públicos están generando reflexiones críticas, principalmente acerca de dos aspectos: la imagen politizada y los recursos limitados de los sindicatos.

“Seguramente es lo que hace que la población nos vea muy pegados al poder político. Es una de las reflexiones que nosotros nos hacemos, porque tampoco estoy muy convencido de que el esfuerzo que hacemos con estas participaciones se vea reflejado en normas y leyes. A veces, la Administración lo hace más por cubrir el expediente que por incorporar la opinión de la sociedad organizada a aquellas materias que plantea. Nosotros estamos presentes en Cataluña, creo que en torno a 550 mesas, organismos de diferente tipo y condición... y, más bien, estamos en un proceso... salirte y entrar. Aunque entrar también, porque en los sitios que deberíamos estar no estamos. Por lo tanto, hay una cierta disfunción... es una cuestión no resuelta, llevamos mucho tiempo hablando de la necesidad de hacer una ley de participación que sitúe los niveles en los que vamos a estar y que no quede en manos del político de turno y del que crea que abordar su gestión con un sindicalista le repercute en la relación que pueda tener con los ciudadanos. Creo que es uno de los aspectos en los que el sindicalismo español en general y catalán en particular nos hemos dejado absorber más. Y creo que, en parte, los jóvenes pueden vernos distorsionadamente” (UGT9).

A esta debilidad, tradicionalmente considerada como “talón de Aquiles” del corporatismo (Teubner, 1979; Köhler, 1995:38 y ss.), hay que añadir un problema de coyuntura política-económica. En tiempos de mejoras generales, la concertación y negociación centralizada sirve para generalizar y consolidar condiciones favorables, pero en una situación de gran heterogeneidad y fragmentación, donde los trabajadores están presionados constantemente a aceptar condiciones a la baja para mantener el empleo, la negociación centralizada aparece como la consagración del empeoramiento por parte de los sindicatos. Aunque haya muchos beneficiarios, siempre surgen otros colectivos para los que acuerdos centrales sig-

nifican unos resultados inaceptables. Este hecho es aprovechado, tanto por las organizaciones corporativistas y los sindicatos minoritarios, como, sobre todo, por los sindicatos nacionalistas en regiones como el País Vasco o Galicia. Los propios representantes sindicales lamentan la carencia de medios y respaldos para cumplir sus funciones en el nuevo panorama de una negociación colectiva y un diálogo social ampliado.

“Los sindicatos tienen cada vez más cosas que hacer, pero cada vez con más debilidad por no tener instrumentos... Yo creo que hay dos problemas. Es evidente que, sobre todo, con la reforma de 1994, teóricamente al haber menos ley y más negociación colectiva se debilitó mucho la posibilidad de negociación colectiva, porque la relación de fuerzas es muy desequilibrada. Que digas eso en Dinamarca, poca ley y mucha negociación colectiva, pues a lo mejor sí, con el ochenta y pico por ciento de afiliación sindical, pero aquí es una vestimenta de una mercancía americana. Es lo que hicieron en 1994, teóricamente es más potente la negociación, pero en realidad es más debilitación de la posibilidad de los trabajadores, porque no tienes el respaldo de la ley, esa es la realidad. La capacidad de imponer cosas por la vía de la negociación colectiva no es muy grande y luego hay otra cuestión, que es la traslación al ámbito de la empresa, a la negociación colectiva, de cuestiones generales... pero eso ya es una concepción de la política de Zapatero, que no tiene nada que ver con una política socialdemócrata. Querer hacer cosas, decir como que haces sin hacerlas. Yo voy a hacer una ley de igualdad y que la negocien las empresas, yo voy a hacer una ley de guardería y que la negocien las empresas... o voy a hacer la ley de la dependencia, hago derechos universales, no pongo dinero suficiente, lo transfiero a las comunidades autónomas y además lo gestionan los privados.” (Exp1).

“Yo llevo a rastras una carretilla (que sería el convenio colectivo), a medida que voy haciendo el camino me la van cargando de más responsabilidades: los derechos de igualdad, el convenio colectivo, el tratamiento de la nocturnidad, el tratamiento de la administración del tiempo de trabajo... y yo sigo con la misma carretilla y no hay ningún refuerzo legal que haga que en vez de una rueda tenga tres... lo más probable es que me acabe hundiendo con el convenio colectivo. Yo comparto que la negociación colectiva es el mejor escenario de fijar las posiciones en el marco de las relaciones laborales, el mejor. Siempre tiene que haber un tratamiento legal a las mismas, lo que pasa es que si mejoramos la posición de la negociación colectiva, es decir, las responsabilidades, pero no mejoramos la capacidad de intervención de los agentes sociales en la negociación colectiva, ¿qué es lo que estamos haciendo? Cargar la carretilla de obligaciones, sin ningún aporte más” (CC OO4).

Aunque en perspectiva comparada, España sigue siendo un país de alta conflictividad laboral, comparte una tendencia hacia la moderación y la institucionalización de las rela-

ciones laborales, donde la negociación y el diálogo social dominan y dejan la presión directa mediante huelgas y movilizaciones como último recurso (Tabla 12 y Gráfico 9). La consolidación de relaciones laborales democráticas, la participación institucional de los sindicatos en múltiples organismos junto con los representantes empresariales, la moder-

Tabla 12. Huelgas en España (1986-2007)

Año	Huelgas	Centros de trabajo convocados		Trabajadores participantes	Jornadas no trabajadas
		Centros	Plantilla		
1986	914	57.699	1.740.769	857.947	2.279.390
1987	1.497	207.470	4.882.325	1.881.217	5.025.018
1988	1.193 (1.192) ⁽¹⁾	1.726.783 (569.301) ⁽¹⁾	12.114.342 (4.810,4) ⁽¹⁾	6.692.240 (1.894,5) ⁽¹⁾	11.641.088 (6.843,4) ⁽¹⁾
1989	1.047	65.068	2.983.430	1.382.083	3.685.412
1990	1.231	111.376	1.964.546	863.966	2.442.846
1991	1.552	207.168	3.860.957	1.944.456	4.421.313
1992	1.296 (1.295) ⁽²⁾	1.469.859 (266.359) ⁽²⁾	14.325.189 (4.420,1) ⁽²⁾	5.169.634 (1.678,6) ⁽²⁾	6.246.543 (4.055,8) ⁽²⁾
1993	1.131	166.219	2.058.800	997.232	2.012.652
1994	890 (889) ⁽³⁾	1.083.492 (78.444) ⁽³⁾	13.477.534 (1.099,4) ⁽³⁾	5.427.708 (452,8) ⁽³⁾	6.254.669 (1.279,8) ⁽³⁾
1995	866	76.614	1.362.625	569.906	1.442.906
1996	807	108.035	3.087.895	1.078.034	1.552.872
1997	709	167.064	1.669.731	630.962	1.790.100
1998	618	118.642	1.906.995	671.878	1.263.536
1999	739	91.388	2.463.242	1.125.056	1.477.504
2000 ⁽⁵⁾	727	722.129	6.096.555	2.061.349	3.577.301
2001	729	574.648	5.885.927	1.242.458	1.916.987
2002	684 (683) ⁽⁴⁾	2.063.113 (194.098) ⁽⁴⁾	17.390.775 (2.307,1) ⁽⁴⁾	4.528.210 (668,3) ⁽⁴⁾	4.938.535 (1.078,7) ⁽⁴⁾
2003	674	587.485	4.702.704	728.481	789.043
2004	707	74.615	1.607.051	555.832	4.472.191
2005	669	42.055	1.454.336	331.334	758.854
2006	779	130.298	1.504.155	499.240	927.402
2007	751	45.253	1.429.504	492.150	1.182.782
Total	20.210	9.896.473	107.969.387	39.731.373	70.098.944
Promedio	919	449.840	4.907.699	1.805.972	3.186.316

⁽¹⁾ No incluye la huelga general del 14 de diciembre de 1988 (plantilla, participantes y jornadas en miles).

⁽²⁾ No incluye la huelga general del 28 de mayo de 1992.

⁽³⁾ No incluye la huelga general del 27 de enero de 1994.

⁽⁴⁾ No incluye la huelga general del 20 de junio de 2002.

⁽⁵⁾ Los repuntes en las jornadas de huelga de los años 2000 y 2004 no se pueden atribuir a una conflictividad generalizada, sino que son fruto de conflictos excepcionales. El 62,6% de las jornadas perdidas del año 2000 se deben a tres huelgas de ámbito nacional en la construcción, el comercio al por menor y las administraciones públicas. El repunte del 2004 es atribuible a una única huelga en el sector agrícola y ganadero de la provincia de Sevilla, de una duración de dos meses.

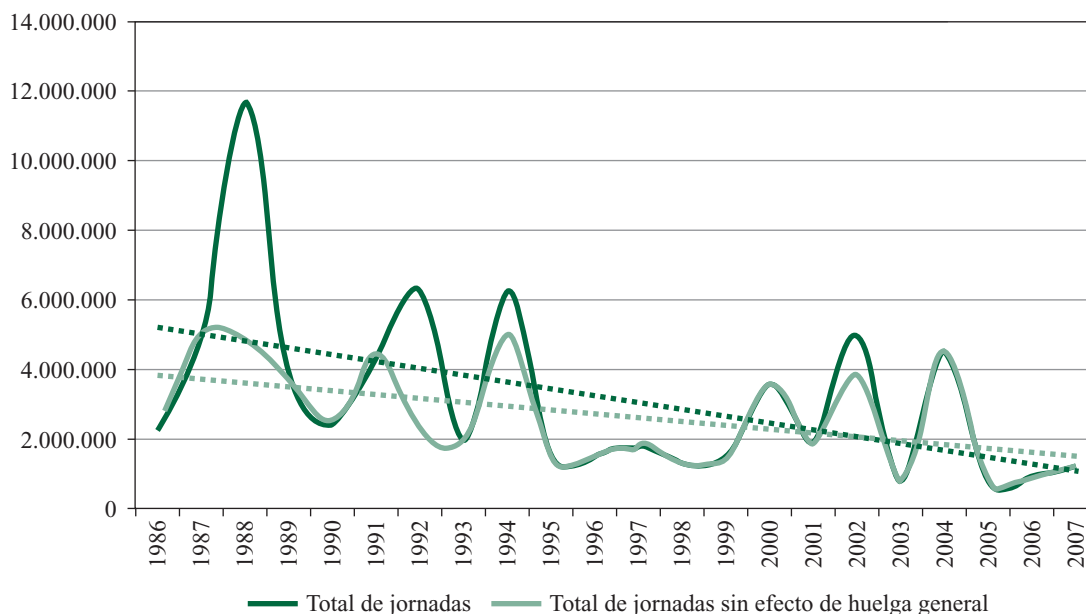
Fuente: MTIN, Luque (2008). Elaboración propia.

nización del propio empresariado y el cambio de la estructura económica-empresarial contribuyeron a la moderación sindical. Hasta qué punto esta tendencia refleja también una pérdida de capacidad movilizadora de los sindicatos o una pérdida de conciencia obrera de los trabajadores, sigue siendo una cuestión abierta, discutida y difícil de medir. Un representante de CC OO, sindicato que mejor representa el giro de una organización sindical a otra dialogante, afirma:

“Comisiones Obreras es un sindicato de clase que usa siempre el binomio negociación-presión. Puede ser cierto que muchas veces desde la negociación, sin agotar todas sus vías, pasabas directamente a la presión (...). Claro, hay que modernizarse, porque la vida cambia, el mundo del trabajo también evoluciona, pero, ¿qué es modernizarse? Y yo creo que modernizarse es dialogar, que nuestros objetivos sean llegar a acuerdos, no tocar las narices y romper. También modernizarse es saber que en la otra parte tenemos a un colectivo que defienden también sus intereses” (CC OO11).

Las altas tasas de conflictividad en comparación con otros países están, además, distorsionadas por el cómputo de las huelgas generales nacionales y regionales con motivo político, una práctica ausente en los países del centro-norte europeo.

Gráfico 9. Evolución del número de jornadas no trabajadas en huelgas (por cada mil asalariados)



Fuente: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales, MTIN y EPA (INE). Elaboración propia.

Igual que en otros países, en España se observa una tendencia hacia la “terciarización de la conflictividad laboral”. El aumento de la conflictividad en los servicios, a la par que declina en la industria, se explica también por los cambios en la estructura ocupacional en los países del capitalismo avanzado. El declive del conflicto en la industria puede ser atribuible a varios factores. Un hecho importante es el aumento de la competitividad derivada de la globalización de los mercados, lo que comporta una creciente presión que se manifiesta en continuos procesos de reestructuración y deslocalización que hacen sentir su peso en el comportamiento reivindicativo de los trabajadores. Por el contrario, el sector terciario tiene menores presiones del mercado, como son, por ejemplo, los casos de la Administración pública, enseñanza y sanidad, que representan a un importante volumen de empleo. Otro factor a considerar es la cobertura del derecho, al menos en el sector público, que supone una serie de garantías en la seguridad del empleo, lo que favorece la acción colectiva.

“Tenemos la suerte de que en nuestras empresas no tienen lo de ‘me voy a Chequia o me voy a Filipinas...’, porque el ayuntamiento no se lo van a llevar a Filipinas y la producción o la limpieza del hospital tampoco, quizá eso en la industria lo tengan que tener muy en cuenta, pero nosotros ahí partimos con ventaja. Las empresas no se pueden ir y tienen la obligación de hablar con nosotros, porque los trabajadores son su activo más importante. Para un ayuntamiento, el valor más importante son los trabajadores, que son los que interactúan con la ciudadanía” (UGT10).

La terciarización del conflicto supone una mayor fragmentación y multiplicación, a tenor de la propia diversidad en la producción de servicios públicos (sanidad, educación, Administración pública, transporte, etc.) y privados. Este conflicto terciarizado presenta otras características, como son la aparición de nuevos actores, nuevos sindicatos profesionales, que en muchos casos representan a pequeños colectivos de empleados cualificados, que actúan con una lógica microcorporativista y que se aúnan sobre la base de intereses específicos desvinculados de los intereses generales de los trabajadores. A pesar de tratarse de pequeños grupos sindicales, éstos disponen de un alto poder, porque sus puestos de trabajo son estratégicos para los servicios (como, por ejemplo, conductores de trenes, controladores aéreos, pilotos, maestros de escuela, etc.). Este tipo de conflictividad en los servicios tiene una importante repercusión social, sobre usuarios y ciudadanos en general, lo que supone perjuicios para terceros; y de ahí sus dificultades para obtener solidaridad.

La fuerza del conflicto en el sector terciario es directamente proporcional a la creación de problemas a terceros. De esto proviene que la relevancia social del conflicto genere a su vez un debate político-normativo, en demanda de una mayor regulación que evite abusos y efectos sobre usuarios y ciudadanos, así como daños económicos sobre la actividad y el empleo de otros sectores afectados. Por consiguiente, la demanda de intervención de las autoridades públicas tiende a convertir el conflicto en multilateral, a diferencia del conflicto industrial, que es básicamente bilateral, esto es, que afecta esencialmente a los

Tabla 13. Tipos de conflictos

Conflicto industrial	Conflicto terciario
<ul style="list-style-type: none"> • Bases representación homogénea • Sindicatos tradicionales • Poder negociación identificable • Presión mercados internacionales • Moderación conflicto • Escasa implicación a terceros • Manifestación de solidaridad • Negociación bilateral 	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentado e intermitente • Difuso y disperso • Micro-grupos sindicales • Alto poder de vulneración • Sector público, menor presión mercado • Implicación a terceros • Multilateral (empresarios, sindicatos, estado y usuarios) • Corta duración de protesta

Fuente: Köhler y Martín Artiles, 2007:546.

dos actores tradicionales (empresarios y sindicatos). Este carácter multilateral supone que el conflicto en el sector terciario tenga un alto poder agresivo, ya que suele afectar a servicios públicos cruciales, lo que puede ocasionar daños absolutamente desproporcionados con relación a la protesta (Tabla 13).

En resumen, España sigue la tendencia hacia un modelo de negociación y concertación en las relaciones laborales con altas tasas de cobertura por los convenios colectivos y una reducida conflictividad abierta. En la última década se ha consolidado un modelo dual de negociación colectiva, con el convenio nacional y provincial por sector, por un lado, y el de la empresa, por otro. Los sindicatos mayoritarios han adoptado una estrategia de negociación y concertación, abriendo conflicto sólo como última posibilidad, en el supuesto de fracaso de la negociación. Con esto han contribuido a la disminución significativa de la conflictividad laboral y, al mismo tiempo, al enriquecimiento de la negociación colectiva que abarca muchas materias nuevas. Lo que todavía diferencia a España de muchos países europeos es la movilización sindical en temas políticos de ámbito nacional y regional, con huelgas generales que disparan las estadísticas de conflictividad y explican su destacada posición en cuadros comparativos. El peso de la conflictividad, igual que el de la acción sindical en general, se ha desplazado al sector servicios, con nuevas formas y actores y más repercusión sobre terceros (ciudadanos).

2.4 La acción sindical

La creciente diversidad de afiliación y de la estructura del mercado de trabajo queda también reflejada en la acción sindical. Mientras los sindicatos actuaban antes con objetivos claros y evidentes, con instrumentos establecidos, y sobre una base social homogénea, hoy día tienen que adaptarse a una gran variedad y heterogeneidad de personas, objetivos, intereses y áreas de intervención. A las tradicionales actividades sindicales en la empresa

y las instituciones laborales, se suma una variedad de nuevos temas y ámbitos. La concertación y el diálogo social se han institucionalizado de forma generalizada, desde lo local y sectorial hasta el diálogo social europeo. Las políticas de formación y empleo, de prevención de riesgos laborales, de pensiones, de gestión medioambiental, etc. exigen una participación sindical cada vez más preparada y cualificada. Es necesario tener en cuenta una variedad de colectivos que demandan acción sindical específica:

- Las personas mayores y los trabajadores discapacitados cuentan ya desde hace tiempo con programas y órganos específicos en las organizaciones sindicales. Las federaciones de jubilados están entre las de mayor afiliación relativa, debido a los cambios demográficos y las salidas anticipadas del empleo. Sin embargo, la mayoría de la gente relaciona la afiliación sindical con el empleo activo y deja el sindicato en el momento de la jubilación. A pesar de su intervención en temas como las pensiones, la Seguridad Social y la dependencia, a los sindicatos les resulta difícil dar un sentido y lugar a la actividad sindical de los jubilados. Los prejubilados, por su parte, suelen permanecer en su federación sin pasarse a la federación de jubilados, ya que siguen afectados por la negociación colectiva y la acción sindical de su empresa y sector. Ahí radica el debate sobre la utilidad de una federación específica de jubilados o su inclusión en la federación sectorial.
- La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo ha aumentado el número de afiliadas y ha generado la creación de secretarías de mujer y de igualdad en las confederaciones y federaciones sindicales. Iniciativas normativas como la Ley de Igualdad o el Plan de Trabajo para la Igualdad (2006-2010) de la Comisión Europea impulsan todavía más la acción sindical en temas de igualdad de género, como la elaboración de planes de igualdad para la acción sindical. Dos ejes principales marcan la acción sindical en este campo: políticas antidiscriminatorias y programas de conciliación de la vida privada y laboral. Para garantizar la presencia adecuada en las estructuras sindicales, los sindicatos mayoritarios han establecido un sistema de cuotas, en función del índice de afiliación femenina, y cuentan con secretarías y departamentos de la mujer. Tanto en los avances logrados, como en los problemas persistentes, los sindicatos no son otra cosa que el reflejo de una sociedad en camino hacia una mayor igualdad, con el bagaje de una larga tradición machista.
- El de los jóvenes es otro colectivo con situaciones y actitudes específicas que requieren una acción sindical diferenciada. Las dificultades de inserción laboral y las altas tasas de precariedad centran la acción sindical dirigida a los jóvenes, pero hay una serie de problemas complementarios, como el acceso a una vivienda, la drogadicción o la educación e información sexual. Aquí, las secretarías de la juventud colaboran con otras asociaciones juveniles y participan en los consejos de juventud de los distintos ámbitos administrativos y territoriales. La formación sindical para jóvenes delegados y afiliados y el rejuvenecimiento de las propias estructuras sindicales figuran entre los objetivos de las mismas. Las actividades sindicales para jóvenes suelen tener, también, un componente lúdico importante (conciertos, excursiones, talleres...).

- El colectivo de trabajadores inmigrantes es el de mayor crecimiento desde finales del siglo pasado. Sin embargo, su presencia en la acción sindical es todavía claramente inferior a su peso en el empleo y es un colectivo difícil de sindicalizar. Los sindicatos cumplen una función pública de atención a los recién llegados y los indocumentados, pero los segmentos de mayor empleo inmigrante, como los servicios personales y domésticos, la hostelería y la construcción, cuentan con poca capacidad de intervención sindical. Los inmigrantes representan, por lo tanto, un colectivo particularmente vulnerable y que requiere un nuevo tipo de acción sindical, tal y como demuestran las experiencias con el *organizing* (véase Cap. 2.1) en otros países.
- Los cambios en el mercado de trabajo han generado otro colectivo sindical nuevo: el trabajador autónomo. Mientras el autónomo tradicional era un autoempleador que correspondía al ámbito organizativo de la patronal, hay cada vez más autónomos con una situación laboral de empleado camuflado (“falso autónomo”, “autónomo dependiente”) y necesidad de representación sindical frente al empleador. De ahí proviene la creación de federaciones de autónomos por parte de las dos grandes confederaciones sindicales. Algo parecido ocurre con las agrupaciones de técnicos y cuadros, creadas por los sindicatos, que compiten con un gran número de asociaciones específicas de carácter corporativista. A este respecto, un representante sindical comenta: “Hay una discusión no resuelta en el seno de la confederación sobre si es mejor que los autónomos entren cada uno en sus federaciones o que haya una federación de autónomos. Aquí decidimos tener una federación de autónomos, porque requieren un tratamiento muy específico y un asesoramiento especial” (CC OO6).

A estos colectivos de creciente incorporación en las estructuras sindicales, cabe añadirles otros todavía marginados de la acción sindical, como son los parados y empleados precarios. Es aquí donde los sindicatos afrontan el reto de ir más allá de denuncias públicas y desarrollar estrategias específicas para organizar a estas personas, con intereses y problemas particulares.

Aparte de la fragmentación de la clase trabajadora en distintos colectivos cada vez más dispersos, la acción sindical se ve afectada por la propia escisión de la organización empresarial en cadenas de generación de valor, transectoriales y transfronterizas, y con una gran dispersión de centros de trabajo. La estructura económica de España, caracterizada por el dominio de pequeñas empresas, significa una particular dificultad para la intervención sindical. Las nuevas formas de gestión con la externalización, subcontratación y fragmentación productiva correspondientes, incrementan todavía más los problemas de acceso a los centros de trabajo y generan conflictos fronterizos intrasindicales.

“Se crean conflictos en la organización interna, y cada vez tenemos más conflictos fronterizos, porque las fronteras han quedado desdibujadas. Nosotros estamos a punto de aprobar para septiembre el código deontológico de la negociación colectiva en Cataluña. Es un código deontológico pensado para

ciertas reglas de las organizaciones federales a la hora de negociar, para no producir *dumping* o para compartir espacios de negociación, y esto era impensable en el pasado (...). Empiezan a aparecer espacios contractuales que ya no tienen las fronteras clásicas que tenían, con lo cual en ese código deontológico de la negociación colectiva incluso está previsto dotarnos de un mecanismo de mediación y arbitraje internos” (entrevista a un representante de CC OO de Cataluña, citada en Alós-Moner, 2007:459).

“Aquí hay una pelea de siempre, es una pelea larvada que todos decimos que está superada, no es cierto (...). En el fondo siempre hay una lucha de poder: las federaciones quieren asumir el papel sociopolítico de los territorios y los territorios quieren asumir el papel de la federación en la empresa... esa confluencia o ese choque se da siempre, más allá de que en el discurso se diga que no es así y que cada uno tenga su papel” (CC OO1).

Otro tipo de conflictos fronterizos se genera cuando la negociación colectiva de una empresa afecta a las condiciones laborales de otras, por ejemplo, un acuerdo sobre la jornada laboral en una empresa matriz condiciona los horarios de trabajo de los trabajadores en las empresas proveedoras y subcontratadas, sin que ellos estuvieran presentes en la negociación.

“De alguna manera el viejo esquema del fordismo de la organización sindical con fronteras nítidas, la federación del metal para el ámbito de los metalúrgicos, la federación de la química para el ámbito de lo químico, esta vieja idea ha hecho agua. Para intentar representar los intereses de los trabajadores que participan en el conjunto del ciclo productivo, necesitamos hacerlo a partir de crear horizontalidades entre las organizaciones clásicas verticales del sindicato, que son las federaciones, y eso conlleva una cultura sindical nueva, distinta” (entrevista a un representante de CC OO de Cataluña, citada en Alós-Moner, 2007:461).

En algunos casos, los sindicatos han empezado a reaccionar y poner puntos de atención y servicios sindicales en polígonos, aeropuertos o centros comerciales con una gran variedad de empresas y centros de trabajo. La creación de unidades móviles es otro intento de acercar el sindicato a los centros de trabajo dispersos. La fragmentación productiva abre también nuevas posibilidades de presión y movilización.

“Las empresas multinacionales..., creo que, en realidad sólo tienen un punto débil, el *just in time*. (...) Hemos convocado una huelga en las empresas auxiliares y la empresa no ha tenido capacidad de respuesta, con el *just in time*, a esa convocatoria. Es que hay una cosa que las empresas internacionales de componentes que trabajan con el *just in time* no tienen resuelto, porque no lo pueden tener... ellos quieren la máxima flexibilidad y el mínimo coste, hasta

el punto de que sus propios almacenes no son suyos. El *just in time* es el punto débil. Nosotros también tenemos experiencias sindicales negativas... convocar una huelga en una empresa auxiliar dentro de la planta, una amenaza de Mercedes de que cambia de subcontrata y tienes que desconvocar la huelga, sabes que esta amenaza tiene un riesgo alto de que se cumpla al día siguiente. A nosotros nos ha pasado eso, nos han hecho esa amenaza y hemos tenido que desconvocar al día siguiente” (ELA3).

La formación ocupacional y continua ocupa un lugar cada vez más preeminente en la acción sindical, desde la firma de acuerdos nacionales sobre la participación de los agentes sociales a partir de 1992. Los sindicatos se han convertido en proveedores de formación, lo que les ha abierto una segunda vía de acceso a los centros de trabajo, añadida a las elecciones sindicales. En empresas grandes, los comités de empresa participan en los planes de formación y, en el caso de las pequeñas, la oferta formativa sirve de pretexto para relacionarse con unos empresarios tradicionalmente poco abiertos a la presencia sindical (Rigby, 2002). Sin embargo, la implicación de los sindicatos en la formación profesional no sólo aporta beneficios, también les implica en los defectos del sistema formativo, como la dispersión de la oferta, la falta de transparencia y el despilfarro de recursos. Los sindicatos minoritarios y nacionalistas suelen criticar las prácticas de formación de UGT y CC OO por su falta de transparencia, favoritismo y poca eficacia.

“La CIG apuesta claramente y sin ningún tipo de recoveco por una formación de carácter público accesible a todos los trabajadores. Nosotros estamos en la formación de trabajadores en lo que se llama ahora el subsistema de formación para el empleo, que incluye formación para parados y formación continua para ocupados. ¿Por qué estamos? Estamos porque no nos podemos permitir el lujo de no estar. (...) Tengo que decir que tenemos una muy buena infraestructura en este sentido y que estamos dispuestos, mañana, a negociar con la Administración pública para que la asuma públicamente, mañana mismo. (...) Nos autoinmolamos, lo hacemos encantados” (CIG1).

La alta siniestralidad en el trabajo es otra preocupación sindical importante, aunque revela ciertos límites de intervención. Las múltiples campañas y movilizaciones, muchas con motivo de graves accidentes laborales, no han conseguido mejorar el control y la inspección de trabajo, aunque haya conquistas parciales, como la ley de límites a la subcontratación en el sector de la construcción.

Las nuevas tecnologías de información y comunicación implican también nuevas demandas y campos de acción sindical. En muchas empresas hay que reivindicar y conquistar el derecho al uso de Internet, Intranet y correo electrónico para los delegados sindicales y comités de empresa. Por otro lado, estas tecnologías potencian la capacidad de control para las empresas, por ejemplo, mediante programas espía de trabajadores, y ponen en peligro la intimidad del empleado. Despidos por conectarse a Internet o enviar correos

electrónicos desde un ordenador de la empresa y en el tiempo de trabajo indican la dimensión conflictiva del uso cada vez más generalizado de estas tecnologías.

La diversificación y complejidad de la acción sindical requiere cuadros cada vez más formados, que al mismo tiempo mantengan un compromiso activo con los objetivos del sindicalismo. Esta combinación de militancia y profesionalidad resulta difícil de encontrar y puede significar un problema central para el futuro sindical. La ausencia de *milieus* donde se aprende y vive la militancia de forma natural y la falta de experiencias de solidaridad obrera en los centros de trabajo, dentro de un contexto social más individualista, instrumentalista y desideologizado, deja a los sindicatos, en muchos ámbitos, sin cuadros militantes con vocación sindical y que vinieran a relevar a la generación de la transición.

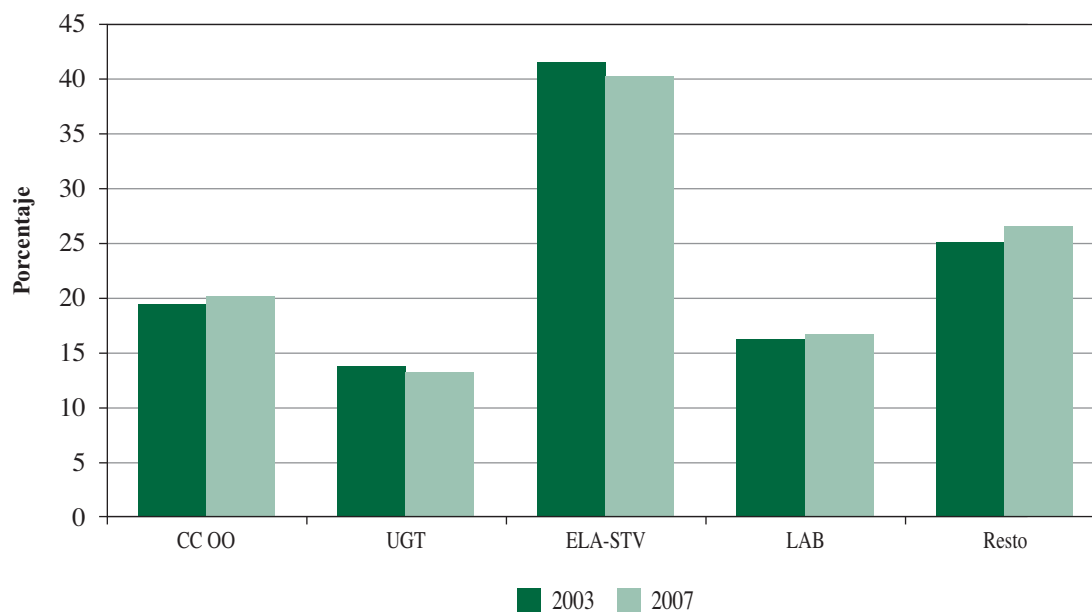
“Yo creo que tiene falta de cuadros; a qué se debe, no lo sé... es que esto no se aprende en la universidad, un cuadro sindical se forma, un cuadro sindical que tenga perspectivas de la sociedad y no de su puesto de trabajo... yo creo que se forma con la experiencia y, probablemente, la gente que venga ahora no tenga esa experiencia y haya que formarla de alguna manera. También el tema ideológico se ha difuminado un poco, al fin y al cabo la ideología te motiva. (...) Luego también está el tema del compromiso; yo no veo a tanta gente que se sienta vinculada a un compromiso con los compañeros, es como si el sentimiento de solidaridad también se difuminara” (UGT15).

2.5 Los sindicatos nacionalistas

La presencia de sindicatos de carácter nacionalista con ámbitos de acción limitados a una o dos comunidades autónomas es una particularidad del caso español, a la cual en este marco sólo podemos dedicar unas pocas reflexiones resultantes de nuestro trabajo de campo. El nacionalismo ha generado dos sistemas sindicales particulares en el País Vasco (y en menor grado en Navarra) (Gráficos 10 y 11) y en Galicia, mientras que en Cataluña el nacionalismo político no tiene una correspondencia organizativa en el ámbito sindical.

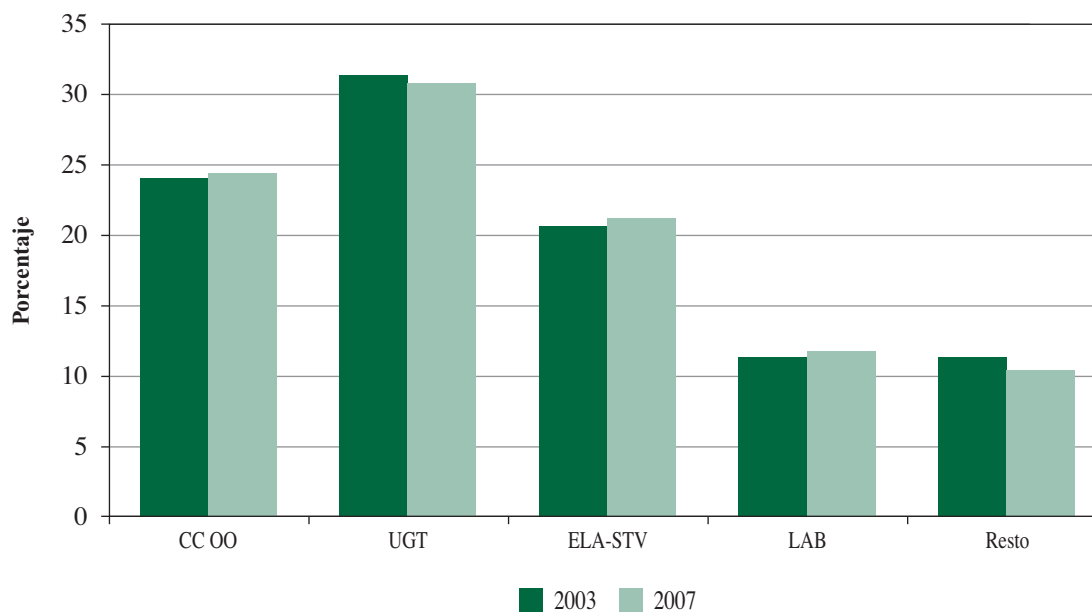
En Euskadi, la vida social está tan fuertemente politizada, que un sindicalismo nacionalista resulta fenómeno casi natural. La región cuenta, además, con una organización sindical nacionalista de un siglo de tradición. ELA-STV había sobrevivido en el largo exilio y resurgido en la transición democrática, para convertirse pronto en el sindicato mayoritario en el País Vasco. En este proceso, el sindicato se emancipó de la tutela del Partido Nacionalista Vasco, apostó por un sindicalismo socialista de tipo europeo y por una organización autónoma con cuotas elevadas, así como por una caja de resistencia. A partir del Estatuto de Autonomía, ELA participó activamente en el desarrollo de instituciones laborales vascas, como el Consejo Económico y Social y el Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

Gráfico 10. Representatividad sindical en Euskadi



Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Gráfico 11. Representatividad sindical en Navarra



Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

El otro sindicato nacionalista, LAB, nació en la órbita de ETA y del abertzalismo radical y nunca aceptó el Estatuto de Autonomía. LAB tuvo que esperar hasta el año 1994 para adquirir el carácter de sindicato representativo, tras superar el 15% de delegados elegidos en las elecciones sindicales. LAB mantiene unas estructuras y un funcionamiento más asamblearios, aunque su participación en la negociación colectiva y algunas instituciones haya motivado el desarrollo de un aparato organizativo.

A principios de los años noventa, el País Vasco vivió un cambio fundamental en su configuración sindical. Hasta entonces, ELA había sido una pieza clave del nuevo sistema democrático y autonómico de las relaciones laborales y colaboraba sobre todo con CC OO. UGT sufrió un intenso declive con la desindustrialización de la industria pesada de Vizcaya, su mayor feudo de afiliación. Mientras los dos sindicatos estatales se acercaron hacia una unidad de acción, como en el resto del territorio español, ELA cambió su estrategia, se repolitizó y se acercó por primera vez a LAB. Los dos sindicatos abertzales protagonizaron el proceso que llevó a la Declaración de Lizarra/Estella en septiembre de 1998, un acuerdo sobre la estrategia de la construcción nacional en todo el territorio vasco (Comunidad Autónoma del País Vasco, Navarra, País Vasco francés), firmado por todos los partidos (incluido Ezker Batua) y sindicatos nacionalistas vascos (ELA, LAB, EHNE, ESK, STEE-EILAS, HIRU) y una amplia gama de asociaciones nacionalistas. Este proceso, sin embargo, se convirtió rápidamente en una ilusión con la vuelta a la violencia terrorista de ETA, que no estaba dispuesta a ceder el protagonismo y volvió a amenazar a colectivos como los policías de la Ertzaintza y los funcionarios de las prisiones vascas, dos feudos de la afiliación de ELA. La unidad de acción entre ELA y LAB siempre resulta precaria mientras ETA actúa, aunque siga existiendo una comunicación fluida entre las dos organizaciones nacionalistas, y en una clara oposición a UGT y CC OO.

“Nosotros con LAB tenemos (y creo que ellos con nosotros) una constatación, y es que los dos estamos dentro del movimiento sindical reivindicativo, los dos hemos decidido alejarnos del modelo caricaturizado del diálogo social... por ejemplo, de Hobetuz [Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua] nos hemos ido juntos. Probablemente del CES [Consejo Económico y Social] también nos vayamos juntos... En lo que a discurso se refiere, a qué es el neoliberalismo, prácticas de gobierno, alianza patronal-gobierno en relación a lo sindical y lo económico... discursivamente tenemos pocas diferencias” (ELA1).

“Aquí hay dos crisis, la crisis sindical normal y la crisis de democracia asimétrica. Todo ese servicio de seguridad que tú has visto ahí abajo es pagado... Yo todavía tengo contravigilancia... yo soy el 979, tengo un ertzaina que se llama Koldo y le digo ‘oye, que he visto en la puerta a...’. O sea, claro tú que eres un tío normal, un trabajador, cómo te vas a afiliarse a una sede que le ponen bombas. La afiliación sindical es una cosa normalita, pero héroes, héroes serán los que viven del rollo. Es asimétrica, es otra cosa. (...) El nacionalismo

es incapaz de gestionar sociedades complejas. Gestiona sociedades homogéneas y utiliza la democracia para homogeneizar” (UGT13).

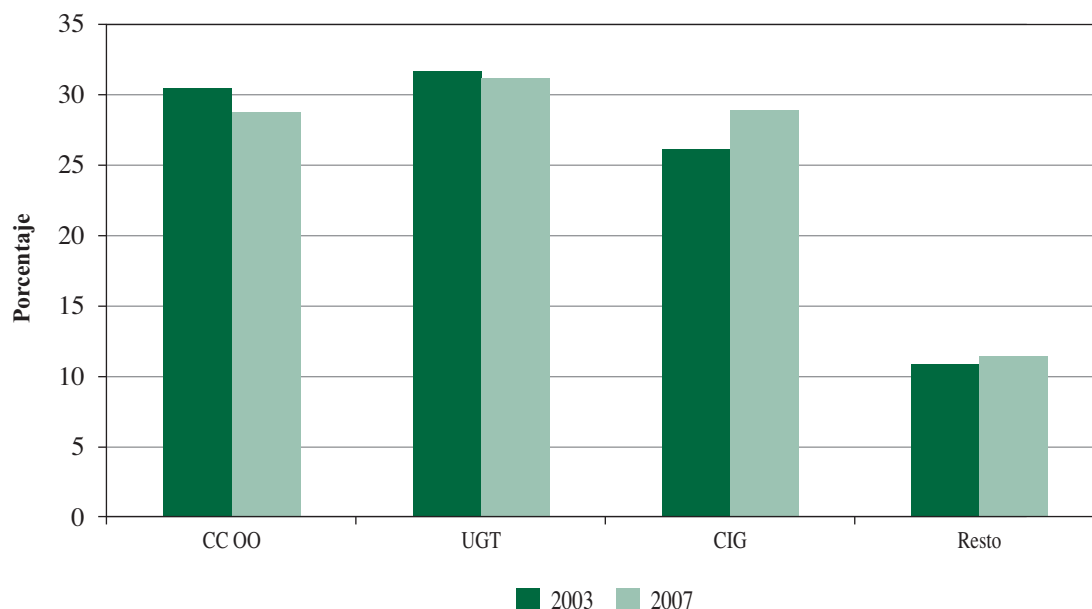
La hegemonía del sindicalismo nacionalista, en general, y de ELA, en particular, tiene un claro centro sectorial (sector público y enseñanza) y territorial (Guipúzcoa). Mientras ELA es mayoritaria en la gran mayoría de los sectores y provincias, LAB supera el umbral de la representatividad sólo en Guipúzcoa. La radicalización de ELA no se refiere sólo a sus posturas políticas, sino también al ámbito sindical, donde ha reforzado la caja de resistencia como instrumento de luchar por mejores convenios colectivos en todos los centros de trabajo. Al mismo tiempo, se moviliza contra la política fiscal y social autonómica y renuncia a la participación en órganos como el Consejo de Relaciones Laborales vasco, órgano promovido en su día por la propia ELA. La lucha contra el neoliberalismo que conlleva precariedad laboral y empleos de baja remuneración se ha convertido en retórica complementaria al nacionalismo soberanista.

“Hoy no es posible... ir a huelgas sin caja de resistencia, porque las huelgas, en muchos casos, duran mucho. Yo no puedo pretender que un empresario me acepte la eliminación de la doble escala salarial con una huelga de un día. Tengo que intentar ir a una huelga larga, todo lo larga que sea necesario, para que el empresario diga que no tiene más remedio que eliminar la doble escala salarial o que no tiene más remedio que ir a un cambio sustancial del estatus de la estabilidad de los contratos. ¿Qué pasa? Que cuando desde un sindicalismo reivindicativo se percibe que la conflictividad, sobre todo de empresa, para conseguir determinados cambios o mejoras reivindicativas, requiere huelgas largas... no hablamos de un punto del salario. El empresario se autografita diciendo ‘yo quiero tanto de empleo eventual, tanto de subcontratación, tanto de dobles escalas salariales...’. Pero yo no estoy de acuerdo con eso, yo voy a hacer acción sindical potente. El tema de la caja de resistencia desde esa perspectiva... es un elemento imprescindible para hacer el sindicalismo que estamos haciendo” (ELA2).

Su práctica combativa en algunas empresas, con largas huelgas, ha obligado a los demás sindicatos a crear también fondos de solidaridad para poder pagar compensaciones a sus afiliados en huelga. Situaciones donde los afiliados de ELA aguantaron huelgas, mientras UGT, CC OO y LAB tuvieron que ceder y firmar acuerdos, porque sus afiliados no podían resistir más sin cobrar ningún ingreso, han creado crispación intersindical, incluso entre LAB y ELA. La fuerza organizativa y la caja de resistencia permiten a ELA desbordar por la izquierda a los demás sindicatos, LAB incluido. Hasta cuándo la mayoría moderada de los afiliados seguirá la estrategia radical de los líderes de ELA sigue siendo una cuestión abierta para el futuro.

El panorama sindical vasco presenta así una particular fragmentación y politización, donde ni las fiestas del trabajo mundiales (1 de mayo) ni las huelgas generales (como el

Gráfico 12. Representatividad sindical en Galicia



Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

del 19/20 de junio de 2002) se hacen en unidad y las diferencias tienden a aparecer en cualquier mesa de negociación.

El nacionalismo sindical de Galicia tiene una historia más reciente. La Confederación Intersindical Galega (CIG), fundada en 1994, es el resultado de la fusión de varios grupos sindicales anteriores que habían surgido a partir de la transición democrática. En su interior siguen funcionando distintas corrientes de opinión, algunas en estrecha relación con corrientes políticas dentro del Bloque Nacionalista Galego, otras más apolíticas, dentro del marco ideológico de un nacionalismo de izquierda y un discurso parecido a los sindicatos nacionalistas vascos. Sin estar afiliado a ninguna confederación internacional, CIG mantiene contactos fluidos con la Federación Sindical Mundial, heredera del desaparecido bloque soviético. CIG se ha consolidado como uno de los tres grandes sindicatos gallegos, muy igualados en términos de afiliación y representatividad (Gráfico 12).

Frente al País Vasco y Galicia, la ausencia de un sindicalismo nacionalista en Cataluña resulta sorprendente. La intensa presencia del nacionalismo catalán en el ámbito político no tiene correspondencia sindical, y CC OO y UGT mantienen una indiscutida hegemonía. Los dos se definen como sindicatos nacionales y catalanes, pero no nacionalistas, e integran sus estructuras catalanas en las generales, a escala estatal. Los trabajadores con ideología catalanista suelen afiliarse a los dos sindicatos mayoritarios, quizá con mayor

inclinación hacia CC OO que, desde un principio, mantenía un discurso integrador hacia el nacionalismo catalán, y los intentos de grupos políticos nacionalistas de crear un sindicato propio han fracasado. Tanto CC OO como UGT defienden un marco catalán de relaciones laborales y participan en su desarrollo, sin que esto impida su integración en un sistema de relaciones laborales articulado en todo el Estado español. Una clara diferenciación entre actividad sindical y política es la condición más importante para la hegemonía sindical no nacionalista en Cataluña.

“Nosotros, ya en la clandestinidad, cuando se crea CONC, es la primera organización en Cataluña que incorpora el término nacional a sus siglas. Eso se hace desde la visión de que la lucha social va por ahí y que es la única forma de que el movimiento obrero se una a esta lucha. Con la idea de la construcción nacional de Cataluña, el reforzamiento del autogobierno de Cataluña, los estatutos... hemos participado en todo eso, el marco catalán de relaciones sociales. Un sindicato nacionalista lo hubiera hecho mediante la oposición a un modelo de Estado. Nosotros hemos sido el sindicato que ha reivindicado el marco catalán de relaciones laborales... las grandes reivindicaciones de un sindicato nacionalista las hemos hecho nosotros. Pero se ha hecho sin ruptura con un modelo de Estado y ahora participamos de un proyecto europeo y de un proyecto mundial... es que, en un mundo globalizado, no puedes defender los intereses de los trabajadores desde un territorio concreto. Desde ese ámbito, en CC OO hemos cubierto esa demanda, al contrario que UGT, que no estaba originariamente por ese tema, nace en un momento en el que se piensa que el sentimiento nacional nace de la burguesía para traer a los trabajadores a su territorio. Nosotros siempre hemos pensado en un proyecto nacional para Cataluña, pero a la vez hemos hecho una correspondencia con un proyecto estatal y solidario con todos los trabajadores de España” (CC OO6).

“Es cierto que, hace 15 años, la componente nacional era más de CC OO que de UGT. Hoy en día ya no, hemos entendido todos que puedes defender las dos cosas, que no tienen porqué ser incompatibles” (UGT11).

En términos generales, el sindicalismo nacionalista resulta algo anacrónico en una economía cada vez más globalizada, una Europa cada vez más integrada, un sistema político donde los Estados pierden capacidad de regulación de las relaciones laborales y una mutua emancipación entre partidos políticos y sindicatos. El nacionalismo sindical aporta más conflictividad política, laboral e intersindical a las relaciones laborales en España. En comparación con los dos sindicatos mayoritarios, los sindicatos nacionalistas apuestan por actitudes más combativas, con frecuentes movilizaciones y huelgas, incluso cuando se trata de una organización de tradición socialcristiana y con una base social más bien moderada, como es el caso de ELA. En este sentido, representan una crítica al sindicalismo dialogante mayoritario, y, que en otros ámbitos, sólo defienden sindicatos radicales pequeños. Algunas de las prácticas de los sindicatos nacionalistas, como la caja de resis-

tencia o su carácter más joven en cuanto a afiliación y representantes, así como el dinamismo en cuanto a debates internos y movilizaciones, podrían considerarse retos serios para los sindicatos mayoritarios del ámbito estatal.

2.6 Los sindicatos en la sociedad española

En esta primera dimensión del análisis, haremos referencia a la presencia y representatividad. Pese a los síntomas de declive y dificultades evidentes, los sindicatos siguen siendo una de las asociaciones voluntarias más importantes de España, tanto en términos cuantitativos (2,5 millones de afiliados, alrededor de 7 millones de votantes y aproximadamente 12 millones de trabajadores cubiertos por convenio) como en su calidad de agente social y económico (Beneyto, 2004:21). Al mismo tiempo, sin embargo, resulta evidente que “existe una desconfianza general en la sociedad hacia las estructuras políticas y sindicales” (CC OO de Asturias, 2008:39) y que los sindicatos llegan con dificultad a los jóvenes, las mujeres, los empleados precarios y los inmigrantes.

La tasa de afiliación es baja, pero en números absolutos ha venido creciendo. Sin embargo, la verdadera fuente de legitimidad de los sindicatos estriba en la audiencia electoral, así como en su presencia efectiva en las mesas de negociación. La capacidad de movilización y presión también dota a los sindicatos españoles de una fuerza mayor que la que les proporciona su afiliación.

La distribución de la fuerza intersindical confirma una tendencia larga desde la transición democrática hacia un “duopolio imperfecto”, con CC OO y UGT como fuerzas hegemónicas cada vez más consolidadas y sindicatos regionalistas relevantes en algunas regiones, principalmente en el País Vasco, Navarra y Galicia. En ciertos sectores, como la administración y el transporte públicos, la sanidad y la enseñanza, existen potentes sindicatos corporativistas. También persisten residuos de una izquierda sindical organizadora del descontento, paralelamente a la actitud moderada y negociadora de los sindicatos mayoritarios. Ejemplos de la primera postura son la CGT (Confederación General de Trabajadores), de tradición anarcosindicalista, el SU (Sindicato Unitario), de tradición maoísta (implantado en algunas provincias: Barcelona, Cantabria, Huelva y Madrid), la CSI (Corriente Sindical de Izquierdas), en Asturias, y el SOC (Sindicato de los Obreros del Campo), en el campo andaluz. El mayor radicalismo y una actitud más combativa de estos sindicatos pequeños son compartidos por los sindicatos nacionalistas del País Vasco y Galicia.

A pesar de muchos focos de conflicto en los centros de trabajo y la fuerte competencia en las elecciones sindicales, la unidad de acción entre los dos sindicatos mayoritarios, establecida a finales de los años ochenta, se ha consolidado y marca la actividad sindical en España. En general, la comunicación entre las uniones y federaciones de los dos sindicatos es fluida y cooperativa, aunque surjan conflictos puntuales, como el de la asigna-

ción del patrimonio histórico⁶. El alto grado de institucionalización de las relaciones laborales en la negociación colectiva y la concertación social contribuye a esta estabilidad de la unidad de acción, ya que es la forma más eficaz y operativa de actuar. Lo que no se está formando es una cooperación más estratégica en el desarrollo de proyectos comunes, ni mucho menos un acercamiento organizativo. El pragmatismo operativo parece haberse impuesto en la vida sindical española, marginando todo tipo de aspiraciones e ideologías más utópicas y transformadoras.

La actividad sindical y la conflictividad laboral colectiva han dejado de ser un fenómeno industrial y tienen hoy su centro en el sector terciario, y, particularmente, en la Administración y los servicios públicos, aunque la industria metalúrgica también mantenga altas tasas de conflictividad. Esta tendencia, común a la mayoría de los países más desarrollados, plantea un reto fundamental a los sindicatos: ¿cómo recuperar la fuerza sindical en la economía privada? Las transformaciones en el mundo laboral⁷ dificultan la acción colectiva y sindical en la empresa. Los centros de trabajo son cada vez más pequeños y dispersos, las plantillas más fragmentadas, las culturas laborales más diversas, las relaciones de poder más desequilibradas a favor del capital, y las relaciones contractuales más flexibles y precarias. A este panorama le corresponde una actitud individualista y defensiva de muchos trabajadores jóvenes, sin vínculo con una cultura obrera ya en gran medida desaparecida (Antón, 2004).

Una segunda dimensión de análisis reconfirma la necesidad de una revisión de las tesis del fin del sindicalismo. Analizando una de las actividades y funciones principales de los sindicatos, la negociación colectiva, nos encontramos con una complejidad creciente de sus contenidos, a la cual las organizaciones sindicales y comités de empresa han respondido con aceptable soltura. Hasta mediados de los años noventa, el convenio colectivo regulaba poco más que el aumento salarial y la jornada laboral, pero desde entonces no han cesado de incorporarse nuevos asuntos, como la flexibilización de la jornada, la estabilidad en el empleo, la flexibilización del salario, la flexibilidad funcional y geográfica, la formación continua, los contratos relevo, la seguridad e higiene, la igualdad de género, la conciliación, el estrés y el *mobbing*, etc., exigiendo más esfuerzo y conocimientos a los agentes negociadores. Los sindicatos han incorporado todos estos asuntos en sus agendas y han contribuido a la racionalización del sistema de negociación colectiva en España. Esta capacidad de contribuir a la racionalización y el enriquecimiento del sistema de negociación colectiva y de relaciones laborales durante la última década indican un importante potencial adaptativo y renovador de los sindicatos españoles.

6 La devolución del llamado patrimonio sindical histórico, los bienes incautados por el régimen franquista durante la Guerra Civil y años posteriores, a UGT, CNT y ELA-STV ha generado duras críticas por parte de CC OO por la forma (decreto ley por supuesta urgencia) y el contenido (bienes no acreditados ni documentados) y por un recurso presentado al Tribunal Constitucional por el Partido Popular, que recogía los argumentos de CC OO, lo que creó un fuerte malestar en la central socialista.

7 Hay una amplia bibliografía teórica y empírica sobre la transformación del trabajo; véanse, por ejemplo, Beck 2002, Carnoy 2001, Castells 2000, Alonso 1999 y 2000, Sennett 2000.

La tercera dimensión del presente análisis apunta en la misma dirección que la segunda. A pesar de dificultades en términos de afiliación y presencia en las empresas, los sindicatos han mantenido o ampliado su influencia política, participando en múltiples organismos públicos y mesas tripartitas de concertación en todos los ámbitos (nacional, sectorial, autonómico y local). Los pactos institucionales sobre empleo, fomento económico, seguridad social, desarrollo local, formación ocupacional, etc., forman parte del sistema político español, con los sindicatos como pilar esencial. La consolidación de los sindicatos como agentes sociales reconocidos dentro del sistema político español significa una buena base para su futura recuperación de protagonismo en la empresa privada y la sociedad civil.

La cuarta dimensión del análisis se refiere a cambios y tendencias internas. Aunque se note un retraso con respecto a la economía y el empleo en general, los sindicatos también viven una terciarización y feminización de sus afiliados y militantes, e incorporan más empleados jóvenes, inmigrantes, precarios y desempleados. Estos cambios en su base humana generan nuevas demandas respecto al discurso, la estrategia y la cultura organizativa sindical, y empujan, por lo tanto, hacia una necesaria modernización organizativa.

La quinta dimensión del análisis refleja como ninguna los retos y dificultades del sindicalismo de futuro. La transnacionalización de los sindicatos es la única respuesta posible frente a la globalización, los cambios tecnológicos y la integración europea. Gracias al Proyecto Social Europeo, manifestado en el Protocolo Social Anexo del Tratado de Maastricht (1992) e integrado al Tratado de Ámsterdam (1997), ya disponemos de una cierta infraestructura institucional en la UE, con comités de empresa europeos, el diálogo social sectorial e interconfederal europeo y algunas iniciativas más desarrolladas, emprendidas por la Confederación de los Sindicatos Europeos (CES) y sus afiliados. La existencia de más de 700 comités de empresa europeos en empresas multinacionales, la mayoría con participación española, y una serie de directivas europeas en materias tan importantes como permisos paternales, derechos de los trabajadores a tiempo parcial o el teletrabajo, demuestran la importancia y el potencial de desarrollo de esta dimensión transnacional de la actividad sindical. Al mismo tiempo, sin embargo, hay que constatar las enormes dificultades y los estancamientos en muchos ámbitos, que generan cierta desesperación y algún que otro escepticismo. Se percibe una discrepancia de velocidad entre la integración económica y de los mercados, por un lado, y la integración social y sindical, por otro.

En resumen, las investigaciones sobre los sindicatos en España y Europa, incluida la nuestra aquí presentada, no sólo refutan las tesis simplistas del fin del sindicalismo, sino que abren campo para el estudio de fenómenos complejos, que implican tanto amenazas como desafíos. De todas formas, después de haber analizado el aumento de la afiliación, la amplia cobertura de la negociación colectiva y la creciente participación en mesas tripartitas de concertación a todos los niveles, no nos cabe duda de que los sindicatos seguirán siendo actores importantes en la sociedad española.

3. ¿Qué futuro hay para los sindicatos españoles?

El sindicalismo actual en España y Europa se encuentra frente a un dilema: sólo una renovación profunda abre las puertas al futuro, pero la situación vivida, con grandes incertidumbres, provoca una reacción de cierre, evitar riesgos y aferrarse a las rutinas del pasado. Nuestras conclusiones y propuestas se agrupan en dos bloques. Primero abordamos los retos de la modernización de las organizaciones sindicales, buscando afrontar en mejores condiciones las dificultades de la representación de los intereses de los trabajadores en una economía altamente competitiva e internacionalizada. Finalmente, dedicamos algunas reflexiones sobre el papel de las autoridades públicas en el fortalecimiento de los sindicatos, como pilar fundamental en una sociedad del conocimiento y socialmente sostenible.

3.1 Retos para una modernización sindical

Los sindicatos son organizaciones basadas en la solidaridad de sus afiliados y que persiguen el objetivo principal de la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores en la empresa y en la sociedad. Esta característica principal marca una diferencia fundamental con la empresa privada y la Administración pública. Sin embargo, esta diferencia no impide que los sindicatos compartan problemas y retos comunes con la empresa y la Administración, de cara a su modernización organizativa, y que los sindicatos puedan aprender mucho de las estrategias empresariales de mejorar la eficacia y los resultados de su actividad colectiva, o incluso extraer de las ONG formas de organización flexibles y transnacionales.

El reto consiste en convertir a unas organizaciones de administración de afiliados y de funciones pública, en organizaciones de gestión de conocimientos y actividades múltiples, en favor de la mejora de la calidad del empleo y del bienestar social. Igual que las empresas y otras organizaciones, los sindicatos afrontan el reto de gestionar una mayor heterogeneidad de intereses en un entorno de cambios más acelerados.

¿Cómo se pueden convertir los sindicatos en organizaciones de aprendizaje y conocimiento? Para aprender y cambiar, el primer paso consiste en dejar de funcionar según las rutinas y convenciones establecidas. De forma parecida a las empresas privadas, los sindicatos necesitan fuentes externas y afines de conocimiento para desarrollar reestructuraciones organizativas y planes estratégicos de acción. Más importante todavía es la plena incorporación al funcionamiento organizativo de nuevos militantes (no sólo afiliados), provenientes de los

colectivos subrepresentados hasta el momento. A continuación, presentamos unas sugerencias que han surgido a lo largo de nuestra investigación:

- **Proyectos transversales e intersectoriales:** la organización en proyectos con objetivos claros, con plazos y cronogramas, con equipos polivalentes, se ha convertido en la forma de organización del trabajo más adecuada para cualquier entidad ágil, sea una empresa, un instituto o una ONG. El trabajo sindical eficaz ya no puede funcionar con los esquemas burocráticos tradicionales, sino que requiere agilidad y flexibilidad operativa. Hay que organizar los intereses de los empleados a lo largo de una cadena de valor, en un polígono industrial, en un barrio, en un centro comercial, en un aeropuerto, etc., es decir, agrupar intereses de múltiples empresas y ocupaciones en diferentes sectores. Pensar en procesos y trabajar en equipos interfederales, sin control jerárquico y minimizando los trámites burocráticos, es un reto para los sindicatos, como para cualquier organización moderna y eficaz.
- **Organizaciones discursivas:** la heterogeneidad y pluralidad de los intereses y de la propia base social del sindicalismo requiere la misma pluralidad de opiniones y debates en el su interior. Foros de debate abiertos e interactivos, en vez de congresos marcados por la lucha de facciones. La reflexión permanente y la tolerancia de opiniones diferentes son los elementos de una nueva cultura sindical discursiva y dialogante. Las nuevas tecnologías de la información aportan muchas posibilidades para dinamizar la comunicación entre la organización y los afiliados, así como para crear canales de comunicación directa entre delegados de diferentes plantas, países y ámbitos de acción sindical, para dinamizar la oferta formativa para afiliados y delegados, y, en fin, para añadir una dimensión de organización en red al sindicalismo (Waterman y Wills, 2001)⁸. La gestión de diversidad no es sólo un asunto de las multinacionales, sino también un reto sindical, desde el momento en que ya no funciona la ficción tradicional de la solidaridad obrera, basada en la homogeneidad de intereses de una clase formada por seres iguales.
- **Cambios en la imagen y las formas de comunicación:** el lenguaje codificado y politizado, la imagen masculina (machista), y el funcionamiento jerárquico-burocrático y ritualizado, condicionan el desarrollo de los sindicatos en la sociedad y, particularmente, entre las mujeres y los jóvenes. Los sindicatos se perciben popularmente como demasiado “politizados”, por referencia al estilo de reproducir los modos de los partidos políticos en medios de comunicación y apariciones públicas. Las páginas web de las organizaciones sindicales muestran indudables avances, pero existe mucho potencial a desarrollar en este terreno tan veloz y dinámico, no sólo para modernizar la imagen del sindicato, sino más todavía para fomentar la interacción entre grupos y personas. A tal fin se pueden fomen-

8 Un proyecto interesante en este sentido está promovido por las confederaciones de la UGT Madrid y Cataluña con las universidades Complutense de Madrid y Autónoma de Barcelona. El Laboratorio Sindical de Comunicación pretende fomentar el periodismo sociolaboral y multicultural, acercando los medios de información al mundo laboral, con especial énfasis en los inmigrantes.

tar tanto grupos internos (talleres, chats, grupos de discusión y de creación de productos digitales...) como alianzas con plataformas digitales, radios y televisiones libres, productoras de canales de información alternativas, etc.

- Articulación flexible de la negociación colectiva: la dicotomía entre los convenios de sector y los de empresa ya no corresponde a la estructura económica actual. La desconcentración de la organización empresarial, con la consiguiente fragmentación de las condiciones laborales requiere una estrategia integradora para la negociación colectiva. Convenios de grupos empresariales, incluyendo a empresas auxiliares, subcontratadas y proveedoras, deben homogeneizar y frenar la jerarquización de las relaciones laborales. La presión de las empresas matrices sobre sus proveedores mediante constantes cambios de contratos, algo común en sectores como la automoción y la construcción, pierde sentido en el momento en que existe un convenio común e igual para todos.
- Servicios individualizados e interactivos: nuestro estudio confirma claramente que la función de proveedor de servicios es secundaria para los afiliados, frente a la de defensor de sus intereses, motivo principal de la afiliación. Sin embargo, una adecuada oferta de servicios de calidad para los afiliados puede contribuir significativamente a la estabilidad de la afiliación, una vez que el conflicto laboral se ha resuelto y el trabajador no siente tanta necesidad de que una organización sindical defienda sus intereses. Internet y las nuevas tecnologías de comunicación e información abren nuevas vías a la participación de los afiliados en el sindicato, permitiendo que la oferta de servicios tenga un carácter más proactivo y personalizado, por ejemplo, ayudando en la planificación de la carrera profesional, informando sobre ofertas de empleo a afiliados desempleados, etc.
- Fondos de conocimientos externos: frente a la creciente complejidad del mundo actual, los gobiernos recurren a *think tanks* (grupos de expertos), y las empresas a consultoras y servicios especializados, mientras los sindicatos, al menos en España, confían en ellos mismos, en la capacidad autodidacta de unos representantes sin formación ni cualificación específica en la materia que debe negociarse y regularse. La desventaja frente al capital y la falta de capacidad estratégica son consecuencia lógica de la renuncia al conocimiento externo. Existen dos vías principales de crear conocimiento externo. En primer lugar, hay que ampliar la adscripción de bufetes de abogados laboristas a todos los ámbitos de acción sindical, creando una red de consultorías afines en temas como planes de jubilación y contratos relevo, jornada flexible, organización del trabajo, ergonomía, seguridad e higiene, igualdad de género, uso sostenible de las nuevas tecnologías, remuneración flexible y participación en los beneficios, conciliación de vida laboral y privada, etc., dotando así a los representantes sindicales, en todos los niveles, de los conocimientos necesarios para negociar avances sistemáticos en todos los ámbitos laborales. Una segunda vía consiste en la cooperación estratégica con el mundo educativo e investigador, en forma de proyectos de investigación, experimentos y laboratorios sociales, observatorios, etc., reclamando así la responsabilidad social de la ciencia (por ejemplo,

*science shops*⁹ dirigidos a los sindicatos) y fomentando una dinámica alternativa de generación de conocimientos científicos con conciencia social. Las dos vías complementarias, la creación de una red de asesorías y consultorías sindicales y la alianza estratégica con el mundo académico e investigador, son un instrumento para ganar eficacia, reflexionar y acumular experiencias y conocimientos, y para mantener vivo y bien enfocado el discurso sindical en un mundo de creciente complejidad y heterogeneidad.

- Organizando solidaridad local: para recuperar presencia y legitimidad social, el ámbito local es clave en la acción sindical. Los sindicatos deben figurar como nudo principal de un tejido social de asociaciones y actividades, a favor del bienestar social y de la participación ciudadana. En este sentido, los sindicatos españoles pueden aprender mucho de las experiencias del *organizing* de los sindicatos norteamericanos, particularmente en sectores de servicios con mucho empleo precario y subcontratado (seguridad, conserjes, limpieza, servicios domésticos, hostelería). De igual manera que en tiempos pasados el sindicalismo de los jornaleros del campo no podía basarse en la solidaridad del centro de trabajo, sino en la solidaridad del pueblo (Köhler, 1995:244 y ss.), en muchos sectores modernos de servicios con empleo disperso y precario, el sindicalismo tiene que buscar la solidaridad local para organizar a los trabajadores. La presión a través de la opinión pública sustituye a la directa en la empresa, allí donde esta última resulta imposible de organizar. “El ‘capital reputación’, la dependencia de la imagen y de la cotización de la misma en la bolsa y en la conciencia de los consumidores” (Zufiaur, 2006:329) son nuevos ámbitos de vulnerabilidad empresarial frente a la presión sindical. El sindicato estadounidense de servicios SEIU, además, combina su estrategia de *organizing* con otra de cooperación transnacional, asesorando ya a varios sindicatos europeos, y contando con la idea de llegar a una fuerza transnacional de contrapoder frente a las multinacionales¹⁰. Otro ejemplo es el objetivo de la conciliación entre la vida familiar y laboral, que requiere tanto de negociación colectiva y participación en la gestión de la jornada laboral, como de una gestión de los “tiempos en la ciudad”¹¹, de políticas locales para la mejora de la calidad de vida.
- Nuevas formas de acción, presión y conflictividad: las formas tradicionales de conflictividad, de presión con huelgas y movilizaciones, han disminuido y se concentran cada vez

9 El concepto de *science shop* se difundió en Europa a partir de unas experiencias pioneras en Holanda, que tenían la intención de acercar la universidad a los ciudadanos de a pie. Los *science shops* actúan como mediadores entre grupos de ciudadanos organizados, la denominada sociedad civil (todo tipo de asociaciones, entre ellas los sindicatos), e instituciones depositarias de conocimiento científico (universidades, centros de investigación).

10 www.seiu.org/about/global_partnerships (web disponible en español).

11 El concepto de *tempi della città* surgió en algunas ciudades italianas en los años noventa como nueva gestión pública de calidad de vida local (Bonfiglioli y Mareggi, 1997), exportándose a ciudades francesas y alemanas. También existen algunas iniciativas en España (véase, p.e., www.centrodeestudio.sandaluces.es).

más en servicios públicos y privados con más impacto sobre terceros (ciudadanos) que sobre el capital (patrón). Sin embargo, el futuro del sindicalismo no puede hallarse sólo en la participación político-institucional y la Administración pública, sino que requiere la recuperación de la capacidad de presión y negociación sobre la empresa flexible y transnacional. Volver a ser una amenaza creíble para las multinacionales implica la incorporación de nuevas formas de acción en el repertorio sindical. La primera ya se mencionó arriba como elemento del *organizing*: campañas locales e internacionales que apuntan a la imagen pública de las empresas y amenazan a sus beneficios. Estas campañas han mostrado su eficacia desde los años setenta, contra empresas como Nestlé (campaña contra la leche en polvo como sustituto de la materna) o frente a las empresas con actividades en la Sudáfrica del *apartheid*. En los años noventa, empresas como Nike (explotación de trabajadores infantiles), Shell (impacto ambiental del hundimiento de una plataforma petrolífera en el Océano Atlántico) y McDonald's (maltrato de animales y 'comida basura'), tuvieron que ceder ante la presión de las campañas, unas campañas con protagonismo de las ONG y participación marginal de los sindicatos. Aunque los efectos de estas campañas sean puntuales y limitados, no se deben menospreciar, ya que establecen normas internacionales y efectos mucho más allá de una empresa o de un caso aislado. Las nuevas tecnologías y canales de comunicación ofrecen amplias posibilidades de campañas y acciones sindicales. Lo que ha conseguido PETA (People for the Ethical Treatment of Animals, gente a favor de un trato ético de los animales), al mejorarse las condiciones de los animales en mataderos y laboratorios, tras ser difundidos vídeos por Internet, no debería ser imposible para las organizaciones dedicadas a la mejora de las condiciones de los seres humanos en relación con su puesto laboral.

- Incorporándose a un movimiento global de justicia social y desarrollo sostenible: “El movimiento obrero y las organizaciones sindicales, que históricamente han jugado un rol decisivo en la consecución de toda una serie de derechos sociales, han perdido su papel central en las reivindicaciones frente a las corporaciones transnacionales” (Ramiro y González, 2008), y son las multinacionales las que dominan cada vez más la economía y nuestra vida. Para volver al frente de un movimiento progresista, los sindicatos tienen que participar en primera línea, pero sin ningún ánimo de dominación o instrumentalización, defendiendo una sociedad global más justa y sostenible. Influencia y poder sindical exigen un liderazgo moral y la lucha por ideas y valores alternativos a escala planetaria.
- En el mundo actual globalizador hay un aliado natural del movimiento sindical renovado, las ONG: los sindicatos aventajan a éstas en organización, participación institucional y una base social claramente definida. Pero las ONG muestran superioridad en flexibilidad, discursividad y agilidad transnacional, y una alianza estratégica entre ambos implicaría procesos de aprendizaje mutuo. La alianza con las ONG ampliaría también el repertorio de la acción sindical, añadiendo instrumentos tales como boicoteos de consumidores, campañas informativas sobre origen e impacto ecológico de productos, etc. La integración en un movimiento social global significaría la superación de un modelo de sindicalismo internacional tradicional y obsoleto, el de la diplomacia sindical, y el comien-

zo de un nuevo internacionalismo sindical solidario. Trabajar en proyectos compartidos, una cultura discursiva común, alianzas y cooperaciones transnacionales, participar en movimientos sociales, etc., todo esto implica la superación de las formas tradicionales de competencia intersindical en España. La cooperación estratégica intersindical debe reemplazar la estéril lucha por delegados, subvenciones y cargos, una lucha no compartida por la gran mayoría de los trabajadores.

- Un ejemplo de proyecto sindical transnacional en un área hoy de suma importancia podría ser una cooperación entre sindicatos de países de origen y de destino de la mano de obra migrante. Sindicatos irlandeses y polacos han iniciado tímidos intentos en esta dirección, a fin de regular el intenso flujo de trabajadores de esta última nacionalidad a Irlanda. Algunas federaciones españolas también han establecido oficinas de información en países de origen. La alianza sindical puede organizar a los emigrantes, ya desde su país de origen, e influir en las condiciones de contratación, en cooperación con las empresas y los organismos públicos.

Como tónica general de las experiencias de revitalización sindical, la relación con los afiliados y la recuperación de la militancia sindical deben ser preocupaciones principales. Al respecto, los estudios y encuestas nacionales e internacionales subrayan la presencia sindical en el centro del trabajo como factor primordial para la afiliación (Simón, 2003; Schnabel y Wagner, 2005). Todas las restantes iniciativas, como la mejora de servicios, incentivos exclusivos, fusiones, mayor participación institucional y concertación social, etc., demuestran resultados muy limitados a la hora de ganar nuevos afiliados y aumentar la presencia sindical en la sociedad. Esto coincide con los resultados de nuestro trabajo y de otros estudios empíricos acerca de la afiliación/no-afiliación sindical. “La mayor o menor implicación en las organizaciones sindicales se crea, en gran parte, por la percepción que se adquiere en el propio ámbito laboral de la capacidad del sindicato a la hora de gestionar los problemas de los trabajadores” (Antón, 2004:179). El sistema español tiende a desviar a los mejores activos sindicales desde los centros de trabajo hacia las sedes sindicales, en forma de liberados dedicados a cargos sindicales. La revitalización de los sindicatos, sin embargo, requiere la devolución de la competencia sindical a unos lugares de trabajo más complejos y más necesitados de la participación activa sindical.

3.2 Políticas públicas para el fortalecimiento del sindicalismo

La revitalización de los sindicatos tiene que ser, en primer lugar, labor de los propios sindicatos, pero un Estado que pretenda contribuir a la integración y el bienestar social ha de tener interés en unos sindicatos potentes y competentes. Antes de concretar posibles vías de intervención pública para la actividad sindical, conviene aclarar la relación Estado-sindicatos en una sociedad moderna.

Como explicamos más arriba (véase cap. 2.1), los sindicatos cumplen una doble función, al ser tanto organizaciones de intereses, como organizaciones intermediarias. Por un lado está la relación con los afiliados (“lógica de afiliación”) y, por otro, la mantenida con el sistema institucional (“lógica de influencia”). Ambas lógicas son diferentes y en muchos casos contradictorias, lo que da a las asociaciones de intereses una cierta provisionalidad (Köhler y Martín Artiles, 2007:217). La primera función les compromete directamente con los intereses de sus afiliados y de los trabajadores en general, intereses que tienen que defender frente al capital y la sociedad. La segunda función implica su participación en el sistema político, donde tienen que intermediar entre los intereses de sus afiliados y las necesidades del sistema político en general. El “capitalismo renano”, también denominado “economía de mercado coordinada” (Hall y Soskice, 2001), se diferencia del modelo anglosajón, precisamente, en la extensión de la función sindical más allá de un grupo de presión de los trabajadores, hacia su implicación en el diseño y la implementación de políticas públicas en materias de empleo, formación, seguridad social y planificación económica.

El Estado, por su parte, gana en legitimidad y cohesión social con la incorporación de los sindicatos como agentes sociales en la gestión pública. Políticas eficaces de formación y empleo requieren la participación y el compromiso sindical. Del análisis comparativo con las experiencias escandinavas surge una evidencia: políticas activas, inteligentes y bien dotadas para el mercado de trabajo reducen significativamente el paro y aumentan la calidad del empleo, la incorporación de la mujer y la formación de los recursos humanos. Estas condiciones mejoran ya de por sí el entorno para la actividad sindical. Pero, además, los sindicatos participan directamente en la regulación del mercado de trabajo, priorizando así su papel de organización intermediaria en la sociedad.

El papel del Estado como moderador y facilitador en las relaciones laborales implica una multitud de campos de acción, de los que algunos se encuentran ya están en vías de desarrollo. Nos referimos a las mesas tripartitas y acuerdos marco sobre la negociación colectiva, la seguridad social, la solución extrajudicial de conflictos, etc., formas de concertación social que tienen su articulación también en numerosas comunidades autónomas. La acción estatal, sin embargo, debe encaminarse hacia el fomento de acciones y competencias concretas y no a repartir subvenciones a cambio de paz y apoyo político.

Una Ley de financiación y participación institucional de los sindicatos (o, en general, de agentes sociales o asociaciones de interés) puede contribuir a una mayor transparencia de la financiación y definir con claridad el papel de las organizaciones sindicales en la sociedad, incluyendo sus derechos a la participación en las instituciones públicas.

La organización de la formación profesional requiere una profunda reconfiguración entre los tres subsistemas y las organizaciones participantes, asunto cuyo desarrollo desbordaría este trabajo. Nos limitamos a indicar que la asignación de recursos para la formación ocupacional, concedida a las propias organizaciones sindicales (y a otros agentes sociales) sin programación ni integración, ha generado prácticas dudosas y poco eficaces, lo que ha he-

cho un flaco favor al prestigio de tal formación y al de las organizaciones implicadas. Resultaría más adecuada una participación en la gestión integral de la formación profesional y una limitación de las organizaciones sindicales a la propia formación sindical, si bien entendiendo ésta en un sentido amplio, ofreciendo cursos y programas sobre un amplio panorama de temáticas relacionadas con la actividad sindical en nuestras sociedades, y aprovechando la variedad de medios formativos. El Estado podría fomentar la formación sindical mediante la garantía de un derecho a la misma para todos los asalariados y parados (por ejemplo, unos días/año acumulables durante varios años) y ayudas a la inversión en la infraestructura formativa de los sindicatos.

El derecho a la formación sindical sería un elemento del fortalecimiento de los sindicatos en el ámbito más importante de su acción, el centro de trabajo. Otros derechos de participación sindical en la organización del trabajo y las políticas de recursos humanos pueden contribuir a una mejora sustantiva de la calidad del empleo, la mejor y más eficaz precondition para una acción sindical efectiva.

La Administración y los sindicatos comparten el interés de arraigar y desarrollar la actividad empresarial en un territorio concreto y luchar contra la volatilidad creciente del capital y del empleo. Ahí, el Estado puede profundizar en estrategias sectoriales y regionales (*clusters*) de crear valor añadido en un territorio, aglutinando instituciones y competencias, colaborando con unos sindicatos que mantengan sentido de la responsabilidad para su región y su base social.

Un desarrollo común de programas de I+D y de centros de I+D+i entre sindicatos, empresas, administraciones y entidades de investigación y educación podría potenciar el conocimiento de temas relacionados con la actividad sindical y, al mismo tiempo, enriquecer la investigación y la actividad académica.

Programas específicos de formación y cooperación sindical, de cooperación internacional y transfronteriza, también satisfacen el interés público de adaptar los sindicatos al mundo actual y apoyarlos allí donde la falta de recursos propios es más evidente.

El Estado podría fomentar una red de consultorías sociales, en forma de alianzas público-privadas, para temas como planes sociales y de prejubilación, planes de formación, de igualdad, de participación en la gestión, de seguridad y ergonomía, etc., instituciones que serían de gran utilidad, tanto para los propios sindicatos como para otros agentes sociales.

No sólo corresponde al Estado trabajar y avanzar en la dimensión social de la UE. La defensa y el desarrollo de un modelo social europeo es fundamental para nuestro bienestar social y la actividad sindical en condiciones aceptables. Tendencias recientes, como las directivas de liberalización de servicios (“Directiva Bolkestein”), la de tiempo de trabajo (permitiendo jornadas semanales de hasta 65 horas) y la de la regulación de la inmigración, indican el peligro de erosión de un modelo que, con todos sus defectos e insuficiencias,

sigue aportando más bienestar social que cualquier otro régimen en el mundo de hoy. La antes mencionada cooperación entre gobiernos, organizaciones empresariales y sindicatos, en la regulación de los flujos migratorios, indica una posible línea de actuación. Frente a la transnacionalización de las empresas, el Estado debe contribuir a reducir el desequilibrio de fuerzas y recursos entre capital y trabajo. Un fondo público para cofinanciar encuentros, cursos y reuniones de representantes de sindicatos y plantillas de varios países podría estimular el funcionamiento de órganos de relaciones laborales, como los comités de empresa europeos o grupos de trabajo de las federaciones sindicales europeas.

La insistencia en el papel del Estado como facilitador de un sindicalismo moderno, flexible y transnacional, no debe confundirse con una tendencia peligrosa y observable en países con sindicatos de baja afiliación, pero mucha presencia política (tendencia intensa en Francia y nada desdeñable en el caso español), en concreto, la de una estatalización de los sindicatos, creando múltiples órganos públicos de participación, consejos consultivos, observatorios, etc., toda una industria pública de entretenimiento de funcionarios sindicales que simula una fuerza sindical. Las agendas repletas de reuniones no siempre significan acción sindical eficaz. La participación de los sindicatos en la concertación social y la gestión pública requieren límites claros y, por parte de aquellos, un enfoque estratégico con prioridades y objetivos, para no degenerar en la práctica de “hay que estar”, pero sin que nadie sepa muy bien para qué.

Índice de Tablas y Gráficos

Tablas

Tabla 1. Densidad sindical en Europa (porcentaje de trabajadores afiliados)	16
Tabla 2. Evolución de la afiliación sindical por regiones (1990-2003)	16
Tabla 3. Tasa de afiliación sindical en España	23
Tabla 4. Afiliación estimada, por sexo	23
Tabla 5. Movilidad sindical (2004)	30
Tabla 6. Resultados de elecciones sindicales en España (1978-2007)	33
Tabla 7. Comunidades autónomas con mayoría de UGT (2007)	36
Tabla 8. Comunidades autónomas con mayoría de CC OO (2007)	36
Tabla 9. Porcentaje de representación sindical a nivel nacional, según tamaño de empresa (2007)	37
Tabla 10. Principales acuerdos de diálogo social, 1996-2006	39
Tabla 11. Principales tendencias en la negociación de la flexibilidad laboral en España	40
Tabla 12. Huelgas en España (1986-2007)	43
Tabla 13. Tipos de conflictos	46

Gráficos

Gráfico 1. Evolución de la afiliación de CC OO y UGT (1995-2007)	23
--	----

Gráfico 2. Composición de la afiliación registrada en CC OO y UGT (1980-2005)	24
Gráfico 3. Afiliación en función del nº de personas en el centro de trabajo (2006)	25
Gráfico 4. Afiliación en función de la edad (2006)	26
Gráfico 5. Trabajadores afiliados en 2007, por sexos	28
Gráfico 6. Presencia de extranjeros en los sindicatos españoles	28
Gráfico 7. Representatividad de los sindicatos de ámbito estatal	34
Gráfico 8. Porcentaje de representatividad de los sindicatos nacionalistas en el conjunto del Estado	35
Gráfico 9. Evolución del número de jornadas no trabajadas en huelgas (por cada mil asalariados)	44
Gráfico 10. Representatividad sindical en Euskadi	52
Gráfico 11. Representatividad sindical en Navarra	52
Gráfico 12. Representatividad sindical en Galicia	55

Bibliografía

- Alonso, L. E. (1991), Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español, en Mígueles y Prieto 1991: 403-25.
- Alonso, L. E. (1999), Trabajo y ciudadanía, Madrid: Trotta.
- Alonso, L. E. (2000), Trabajo y posmodernidad: el empleo débil, Madrid: Fundamentos.
- Alós, R., Jódar, P., Martí, J., Martín Artiles, A., Bonet, X., y Ortiz, L. (2005), Relacions laborals i condicions d'ocupació en els centres de treball, Barcelona: Centre d'estudis i recerca sindicals.
- Alós-Moner Vila, R. (2007), Mercat, classe, i persona en les relacions laborals. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Sociología.
- Antón, A. (2004), Jóvenes y acción colectiva, Madrid: GPS-Madrid/Fundación Sindical de Estudios.
- Aragón Medina, J., Estrada, B., Rocha, F., y Sanz, E. (2001), Los Comités de Empresa Europeos en España, Cuadernos de Información Sindical, 14, Madrid: CC OO.
- Beck, U. (1986, 1998), La sociedad de riesgo. Hacia una nueva modernidad. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2002), Libertad o capitalismo. Conversaciones con Johannes Willms, Barcelona: Paidós.
- Beck, U., y Beck-Gernsheim, E. (2003), La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas, Barcelona: Paidós.
- Beck, U., Giddens, A., y Lash, S. (1994, 1997), Modernización reflexiva, Madrid: Alianza.
- Beirnaert, J. (2006), Estudios de Casos de Buenas Prácticas en el Funcionamiento de Comités de Empresa Europeos, Bruselas: SDA.
- Beneyto, P. J. (2004), La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades. En mismo autor (compilador), Afiliación sindical en Europa. Volumen 1. Valencia: Ediciones Germanía.
- Beneyto, P. J. (2006), El sindicalismo del siglo XXI. Madrid: Escuela Sindical "Juan Muñoz Zapico". Comisiones Obreras.
- Beneyto, P. J. (2008), El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26 (1): 57-88.
- Björkman, H., y Huzzard, T. (2005), Membership Interface Unionism: A Swedish White-Collar Union in Transition, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26 (1): 65-88.

- Blanco Blanco, J. (2004), El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22 (2): 93-115.
- Bonfiglioli, S., y Mareggi, M. (1997), Il tempo e la città fra natura e storia. Atlante di progetti sui tempi della città, Roma: Collana dell' Istituto Nazionale di Urbanistica.
- Bremme, P., et al. (eds.) (2007), Never work alone. Organizing, ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften, Hamburgo: VSA.
- Bronfenbrenner, K. (ed.) (2007), Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns, Ithaca y Londres: Cornell University Press.
- Carley, M., y Hall, M. (2006), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Works Councils and transnational restructuring, Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- Carnoy, M. (2001), El trabajo flexible en la era de la información, Madrid: Alianza.
- Castells, M. (2000), La sociedad red. La era de la información: economía, sociedad y cultura (vol. 1), Madrid: Alianza (2ª ed.).
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (1994), Estudio 2088 "Sindicatos", (http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Boletines/02/BDO_2_sindicatos.html).
- Comisión Europea (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities) (2006), Industrial Relations in Europe (2006), Bruselas.
- Comisiones Obreras de Asturias (2008), Participación y afiliación, Oviedo.
- Consejo Económico y Social de España, Memorias de varios años (www.ces.es).
- Crouch, C. (2007), Trade unions and local development networks, *Transfer*, vol. 13 (2): 211-24.
- Dörre, K. (2007), Neue Töne im alten Apparat, *Die Mitbestimmung* 12/2007: 39-41.
- Erne, R. (2008), European Unions: Labor's Quest for a Transnational Democracy, Cornell University. Ithaca, NY. ILR Press.
- Estrada, B. (2000), El Derecho de Información y Consulta en los Comités de Empresa Europeos desde el Punto de Vista de los Representantes de las Empresas Filiales, *Revista de Derecho Social*, 9: 211-30.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EIRO), European Industrial Relations Observatory on-line (Informes anuales para España, varios años), (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EIRO) (2004), Trade Union Membership 1993-2003, European Industrial Relations Observatory (www.eiro.eurofound.eu.int).
- Ferner, A., y Hyman, R. (eds.) (2002), La transformación de las relaciones laborales en Europa, Madrid: MTAS.
- Fichter, M., y Creer, I. (2004), Analysing Social Partnership: A Tool of Union Revitalization?, en Freege y Kelly: 71-92.

- Frege, C., y Kelly, J. (eds.) (2004), *Varieties of unionism: comparative strategies for union renewal*, Oxford University Press.
- Galiana Moreno, J. M., y García Romero, B. (2003), La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 43: 13-30.
- García Murcia, J. (ed.) (1997), *Las relaciones de trabajo en España*, Madrid: CES.
- Giddens, A., y Hutton, W. (eds.) (2001), *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona: Tusquets.
- Hälker, J., y Vellay, C. (eds.) (2007), *Union Renewal, Gewerkschaften in Veränderung*, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Hall, M., y Marginson, P. (2004), *Developments in European Works Councils, comparative study*, European Industrial Relations Observatory, [<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/11/study/tn0411101s.html>].
- Hall, P., y Soskice, D. (eds.) (2001), *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- Hamann, K., y Martínez Lucio, M. (2003), Strategies of union revitalization in Spain: negotiating change and fragmentation, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9 (1): 61-77.
- Hancké, B. (2000), European Works Councils and industrial restructuring in the European motor industry, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6 (1): 35-59.
- Heery, E., y Kelly, J. (1994), Professional, Participative and Managerial Unionism, *Work, Employment and Society*, vol. 8 (1): 1-22.
- Hirschman, A. O. (1970, 1977), *Salida, voz y lealtad. Respuestas al deterioro de empresas organizadas y estados*, México: FCE.
- Hoffman, J., et al (2002), *The Europeanisation of Industrial Relations in a Global Perspective. A literary Review*. Dublin: European Foundation. (Edición y anotaciones en español: Köhler, H.-D. y González Begega, S. (2005): Revisión de la literatura especializada sobre la europeización de las relaciones laborales desde una perspectiva global, Informe 91 del European Trade Union Institute, Bruselas).
- Hoffmann, J. (2006), *Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus*, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hyman, R. (2005), Trade Unions and the Politics of the European Social Model, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26 (1): 9-40.
- Hyman, R. (2007), How can trade unions act strategically?, *Transfer*, vol. 13 (2): 193-210.
- Jacobs, D. (2001), *Internet Unionism*, Paper presentado en la Industrial Relations in Europe Conference (IREC 2001), Madrid: 26-28 de abril 2001.
- Jódar, P., Garrell, D., Humbert, A., y Labrador, A. (2007), *Afiliació i desafiliació sindicals*, Barcelona: Centre d'estudis i recerca sindicals.
- Jódar, P., Martín Artiles, A., y Alos-Moner, R. (2004), El sindicato hacia dentro, *Papers*, n.º 72: 113-44.
- Köhler, H. D. (1995), *El movimiento sindical en España. Transición democrática, modernización económica, regionalismo*, Madrid: Ed. Fundamentos, 1995, 2ª ed. 2001).

- Köhler, H. D., y González Begega, S. (2004), ¿Hacia un Sistema de Relaciones Industriales Europeo? La respuesta de los Comités de Empresa Europeos, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 (1): 7-36.
- Köhler, H. D., y González Begega, S. (2007a), Consequences of Enlargement for the Old Periphery of Europe: Observations from the Spanish Experience with European Works Councils, en Leisink *et al*: 99-115.
- Köhler, H. D., y González Begega, S. (2007b), Still learning from Europe: Spanish participation in European works councils, en Whittall *et alii*: 132-50.
- Köhler, H. D., y González Begega, S. (2007c), Diálogo Social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 25 (2): 117-49.
- Köhler, H. D., y Martín Artiles, A. (2007), Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid: Delta, 2ª ed.
- Landrier, H., y Labbé, D. (2004), Les organisations syndicales en France, París: Liaisons.
- Lecher, W. E., Platzer, H. W., Rüb, S., Y Weiner, K. P. (1999), Europäische Betriebsräte, Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung, eine Studie zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen, Baden-Baden: Hans-Böckler-Stiftung/Nomos.
- Lecher, W. E., Platzer, H. W., Rüb, S., Y Weiner, K.-P. (2001) Verhandelte Europäisierung, die Einrichtung Europäischer Betriebsräte - Zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik, Baden-Baden: Hans-Böckler-Stiftung/Nomos.
- Lee, E. (1997), Labour and the Internet: The new internationalism, Londres: Pluto Press.
- Leisink, P., Steijn, B., y Veersma, U. (eds.) (2007), Industrial Relations in the New Europe, Cheltenham: Edward Elgar.
- Lockwood, D. (1964), Social integration and system integration, en Zollschan, W.G. y Hirsch, W., Explorations in social change, Londres: Routledge.
- Luque Balbona, D. (2008), Las huelgas en España, 1976-2007, Documento de Trabajo, Universidad de Oviedo, Departamento de Sociología.
- Martín Artiles, A., y Alos Moner, R. (2003), Between decentralisation and centralisation of collective bargaining. The Spanish case, *Industrielle Beziehungen*, vol. 10 (1): 64-96.
- Martín Valverde, A. (1991), European employment and industrial relations glossary: Spain, Luxemburgo: Eurofound
- Martínez Lucio, M. (2001), Spain: Regulating employment and social fragmentation, in A. Ferner, R. Hyman (eds.), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford: Blackwell Publ., 2nd ed.: 426-58.
- Mato Díaz, J., Cueto Iglesias, B., y Luque Balbona, D. (2007), La evolución de la conflictividad laboral en España, Pamplona: Civitas.
- Miguélez Lobo, F. (2001), Die Modernisierung der Gewerkschaften in Spanien, en Waddington, J. y Hoffmann, R. (eds.), *Zwischen Kontinuität und Modernisierung, Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa*, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Miguélez, F., y Prieto, C. (eds.) (1991), Las relaciones laborales en España, Madrid: Siglo XXI.

- Miguélez, F., y Prieto, C. (eds.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- Milkman, R., y Voss, K. (2004), *Rebuilding Labor. Organizing and Organizers in the new Union Movement*, Ithaca y Londres: Cornell University Press.
- Monereo Pérez, J. L. (1999), Los Comités de Empresa Europeos: Los Derechos Sociales de Información y Consulta de los Trabajadores en las Empresas de Dimensión Comunitaria, *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 98: 29-48.
- Müller, T., y Hoffmann, A. (2001), *European Works Councils Research: A Review of the Literature*, Warwick Papers in Industrial Relations Series, 65, Warwick University Industrial Relations Unit.
- Ojeda-Avilés, A. (2000), *Respuestas sindicales a la mundialización: El caso español*, ILO 2000 (www.ilo.org/public/spanish).
- Olivé, J. M., Jódar, P., Ortiz, L., Martí, J., Martín Artiles, A. y Alós-Moner, R. (2004), Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CC OO de Cataluña, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22 (2): 35-61.
- Pérez, S. A. (2004), Constraint or motor? Monetary integration and the construction of a social model in Spain, in Martin, A. y Ross, G. (eds.), *Euros and Europeans. Monetary integration and the European model of society*, Cambridge: Cambridge University Press: 150-173.
- Pernot, J. M. (2005), *Syndicats, lendemains de crise?*, París: Galimard Folio Actuel.
- Phelan, C. (ed.) (2007), *Trade Union Revitalisation*, Berna: Peter Lang.
- Pitzer i Campos, J. V., y Sánchez Velasco, A. (2008), Estrategias sindicales y modelo económico español, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26 (1): 89-122.
- Quintanilla Navarro, B. (1999), *Dimensión de la empresa y órganos de representación*, Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Ramiro, P., y González, E. (2008), Las iniciativas de resistencia frente a las empresas multinacionales, *Viento Sur* 95, enero de 2008.
- Recio, A. (1999), Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental, *Papers*, nº 58: 119-45.
- Rigby, M. (2002), Spanish trade unions and the provision of continuous training, *Employee Relations*, vol. 24 (5): 500-15.
- Rigby, M., y Marco Aledo, M. L. (2001), The worst record in Europe? Comparative analysis of industrial conflict in Spain, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 7 (3): 287-305.
- Rojo Torrecilla, E. (1990), Las tareas pendientes, *Política y Sociedad*, nº 5: 31-44.
- Rudy, P. (2004), “Justice for Janitors”, not “Compensation for Custodians”, en Milkman y Voss: 133-49.
- Sáez Lara, C. (1996), La Directiva 94/45 sobre el Comité de Empresa Europeo y su transposición al Derecho español, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 78: 620-23.
- Schnabel, C., y Wagner, J. (2005), Determinants of Union Membership in 18 EU Countries, *Discussion Paper* N° 1464, Bonn: IZA.

- Sennett, R. (2000), *La corrosión del carácter*, Barcelona: Anagrama.
- Serrano del Rosal, R. (2000), Estrategias adaptativas del sindicalismo español contemporáneo, *Revista Internacional de Sociología*, nº. 25: 21-45.
- Simón, H. J. (2003), ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº. 41: 69-88.
- Teubner, G. (1979), Neo-korporatistische Strategien rechtlicher Organisationssteuerung: staatliche Strukturvorgaben für die gesellschaftliche Verarbeitung politischer Konflikte, *Zeitschrift für Parlamentsfragen*, Nº 4/79: 487-502.
- Tilly, Ch. (1991), *Grandes estructuras, procesos amplios, comparaciones enormes*, Madrid: Alianza.
- Toharia, L. (comp.) (2006), *Los mercados de trabajo transicionales*, Madrid: MTAS.
- Unión General de Trabajadores (2007), *Evaluación de Género*, Departamento de la Mujer Trabajadora.
- Vitols, S. (2003), Management cultures in Europe: European Works Councils and human resource management in multinational enterprises, *Forum Mitbestimmung und Unternehmen*, [www.unternehmenskultur.org/mitbest/Vitols_finalreport_komp.pdf].
- Waddington, J. (2003), What do representatives think of the practices of EWCs? Views from six countries, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9 (3): 303-25.
- Waddington, J. (2005), *Trade union membership in Europe*, Paper, European Trade Union Institute, Bruselas.
- Waterman, P. (2000), *Trade Union Internationalism in the Age of Seattle*, (<http://www.antenna.nl/~waterman/ageseattle.html>).
- Waterman, P., y Wills, J. (eds.) (2001), *Place, Space and the new Labour Internationalisms*, Oxford: Blackwell.
- Weber, M. (1978), *Ensayos sobre metodología sociológica*, Buenos Aires: Amorrortu.
- Weiler, A. (dir.) (2004), *The analysis of case studies of the functioning of European Works Councils in practice*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- White, R., y Vallejo, C. (2004), *Developments in European Works Councils, case of Spain*, *Euro Comparative Studies*, 2004 (11), Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Whittall, M., Knudsen, H., y Huijgen, F. (eds.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The case of the European Work Council*, Londres/N.Y.: Routledge.
- Zufiaur Narvaiza, J. M. (2006), *Visión desde Europa de los escenarios cambiantes: por una flexibilidad negociada y sostenible*, en Salvador Torres (coord.), *La dirección y el desarrollo de personas. Un reto para el siglo XXI*, Madrid: PEARSON Prentice Hall, 307-334.

Anexos

Anexo 1. Perspectiva de género en la afiliación, representación y dirección de los sindicatos mayoritarios

Porcentaje de delegadas y afiliadas a UGT en 2007, por territorios

UGT	Delegados hombres	Delegadas mujeres	% mujeres delegadas	% mujeres afiliadas
Islas Baleares	1.530	915	37,42	41,89
Navarra	1.111	558	33,43	31,91
Madrid	7.311	3.359	31,48	40,14
Islas Canarias	2.984	1.219	29,00	35,99
Murcia	2.453	997	28,90	29,46
Aragón	2.060	831	28,74	34,81
C. Valenciana	7.435	2.981	28,62	34,33
Galicia	4.117	1.553	27,39	37,31
País Vasco	1.256	469	27,19	28,92
Castilla y León	3.486	1.254	26,46	33,65
La Rioja	802	272	25,33	37,25
Cantabria	992	332	25,08	33,05
Castilla-La Mancha	2.741	843	23,52	33,65
Asturias	1.889	566	23,05	34,81
Ceuta	117	35	23,03	36,04
Andalucía	11.608	3.401	22,66	33,53
Melilla	181	52	22,32	46,53
Extremadura	1.504	325	17,77	31,59
Cataluña	–	–	–	26,98
Total	23.320	7.080	23,29	34,71

Fuente: UGT. Elaboración propia.

Porcentaje de delegadas y afiliadas a CC OO en 2007, por territorios

CC OO	Delegados hombres	Delegadas mujeres	% mujeres delegadas	% mujeres afiliadas
Madrid	9.800	6.895	41,30	36,30
Cataluña	15.559	9.515	37,95	34,14
Melilla	79	44	35,77	27,68
Islas Canarias	3.896	2.070	34,70	36,13
Islas Baleares	1.575	836	34,67	34,01
Navarra	1.099	517	31,99	38,89
La Rioja	674	314	31,78	36,57
Murcia	2.349	1.072	31,34	33,64
C. Valenciana	10.107	4.225	29,48	40,62
Galicia	4.007	1.596	28,48	36,28
Castilla-La Mancha	3.872	1.529	28,31	40,56
Aragón	3.170	1.200	27,46	43,88
País Vasco	2.977	1.105	27,07	38,97
Castilla y León	5.211	1.899	26,71	39,91
Cantabria	1.264	442	25,91	35,59
Andalucía	14.040	4.628	24,79	40,93
Asturias	2.138	675	24,00	41,64
Ceuta	209	65	23,72	54,53
Extremadura	1.617	499	23,58	38,27
Total	83.643	39.126	31,87	36,89

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Porcentaje de delegadas y afiliadas de UGT en 2007, por federaciones

UGT	Delegados hombres	Delegadas mujeres	% mujeres delegadas	% mujeres afiliadas
Metal, construcción	17.805	1.574	8,12	8,13
Industria y afines	5.019	1.397	21,77	16,54
Transportes, comun.	4.040	838	17,18	16,48
Agroalimentaria	4.525	2.155	32,26	29,44
Comercio, hostelería	8.175	4.808	37,03	52,00
Enseñanza	1.298	1.138	46,72	63,54
Servicios públicos	5.703	3.401	37,36	47,79
Servicios	7.012	4.651	39,88	42,98
Pensionistas	–	–	–	–
Trabajadores autónomos	–	–	–	–
Total	83.643	39.126	31,87	36,89

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Porcentaje de delegadas y afiliadas de CC OO en 2007, por federaciones

CC OO	Delegados hombres	Delegadas mujeres	% mujeres delegadas	% mujeres afiliadas
Actividades diversas	3.722	4.245	53,28	52,82
Agroalimentaria	5.749	2.913	33,63	32,06
FSAP	7.181	4.206	36,94	44,90
COMFIA	5.774	3.981	40,81	41,81
FECOMA	2.324	2.880	55,34	65,67
Enseñanza	14.186	1.258	8,15	5,65
FECOHT	9.368	7.675	45,03	56,49
Mínerometalúrgica	17.776	2.538	12,49	10,42
Pensionistas	0	0	0	17,47
FITEQA	7.021	3.050	30,28	30,77
Sanidad	1.096	3.345	75,32	77,87
FCT	9.445	3.032	24,30	25,94
No clasificados	1	3	75,00	44,89
Total	83.643	39.126	31,87	36,89

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Presencia de mujeres en las ejecutivas de las federaciones nacionales de UGT (2007)

Ejecutivas UGT	Miembros ejecutiva	Mujeres	% presencia de mujeres
Metal, construcción	15	2	13,3
Industrias afines	11	3	27,3
Transportes, comun.	14	4	28,6
Agroalimentaria	15	4	26,7
Comercio, hostelería	11	4	36,4
Enseñanza	12	7	58,3
Servicios públicos	10	4	40,0
Servicios	17	5	29,4
Confederación	13	6	46,2

Fuente: UGT. Elaboración propia.

Presencia de mujeres en las ejecutivas de las federaciones nacionales de CC OO (2007)

Ejecutivas CC OO	Miembros ejecutiva	Mujeres	% presencia de mujeres
Actividades diversas	19	11	57,9
Agroalimentaria	22	5	22,7
COMFIA	27	2	7,4
Enseñanza	21	10	47,6
FCT	20	7	35,0
FECOHT	24	11	45,8
FECOMA	17	1	5,9
FITEQA	55	15	27,3
FSAP	16	7	43,8
Minerometal	19	2	10,5
Pensionistas	20	3	15,0
Sanidad	25	14	56,0
Confederación	29	9	31,0

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Presencia de mujeres en las ejecutivas de UGT, por territorios (2007)

Ejecutivas UGT	Miembros ejecutiva	Mujeres	% presencia de mujeres
Andalucía	13	5	38,5
Aragón	13	4	30,8
Asturias	9	3	33,3
Cantabria	8	4	50,0
Castilla-La Mancha	9	4	44,4
Castilla y León	9	3	33,3
Cataluña	15	7	46,7
Ceuta	7	2	28,6
C. Valenciana	12	4	33,3
Extremadura	11	5	45,5
Galicia	9	4	44,4
Islas Baleares	9	5	55,6
Islas Canarias	9	5	55,6
La Rioja	9	3	33,3
Madrid	12	8	66,7
Melilla	7	3	42,9
Murcia	11	6	54,5
Navarra	10	4	40,0
Pais Vasco	7	2	28,6

Fuente: UGT. Elaboración propia.

Presencia de mujeres en las ejecutivas de CC OO, por territorios (2007)

Ejecutivas CC OO	Miembros ejecutiva	Mujeres	% presencia de mujeres
Andalucía	30	9	30,0
Aragón	16	4	25,0
Asturias	24	8	33,3
Cantabria	16	5	31,3
Castilla-La Mancha	28	7	25,0
Castilla y León	12	4	33,3
Cataluña	62	20	32,3
Ceuta	30	5	16,7
C. Valenciana	16	4	25,0
Extremadura	12	6	50,0
Galicia	13	4	30,8
Islas Baleares	13	3	23,1
Islas Canarias	18	8	44,4
La Rioja	11	5	45,5
Madrid	25	11	44,0
Melilla	9	3	33,3
Murcia	18	5	27,8
Navarra	19	4	21,1
País Vasco	27	8	29,6

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Anexo 2. Resultados de las elecciones sindicales por sectores (2007). (Basado en federaciones de CC OO)

Agroalimentaria

	CC OO	UGT	Independiente	ELA	Resto
0-49	42,04	48,06	0,88	2,98	6,04
50-249	42,09	44,12	2,98	1,41	9,40
Más de 250	42,87	38,54	7,32	1,18	10,10
Total	42,16	44,83	2,51	1,98	8,52

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Servicios y Administración pública

	CC OO	UGT	CSI-CSIF	USO	Resto
0-49	33,12	40,36	9,73	1,41	15,38
50-249	33,60	40,60	8,51	1,97	15,32
Más de 250	28,84	29,38	14,14	3,90	23,75
Total	31,83	36,45	10,46	2,5	18,76

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Servicios financieros y administración

	CC OO	UGT	CGT	ELA	Resto
0-49	40,63	37,64	1,01	3,75	16,97
50-249	43,35	31,82	3,18	3,79	17,86
Más de 250	42,55	27,30	6,98	2,44	20,73
Total	42,42	31,88	3,66	3,35	18,69

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Construcción y madera

	CC OO	UGT	CIG	ELA	Resto
0-49	49,04	41,06	3,61	2,89	3,40
50-249	46,56	41,31	2,20	2,56	7,37
Más de 250	44,31	39,41	1,31	2,69	12,27
Total	47,92	41,06	2,93	2,71	5,38

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Enseñanza

	CC OO	UGT	FSIE ⁽¹⁾	USO	Resto
0-49	21,95	26,24	21,66	17,55	12,60
50-249	22,23	26,47	19,58	16,39	15,33
Más de 250	32,95	21,76	1,22	2,48	41,59
Total	24,93	24,09	15,09	12,73	23,16

⁽¹⁾ FSIE: Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza.

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Comercio, hostelería y turismo

	CC OO	UGT	FETICO ⁽¹⁾	FASGA ⁽²⁾	Resto
0-49	40,44	44,74	1,73	0,69	12,40
50-249	37,55	39,16	10,06	1,44	11,79
Más de 250	29,03	29,04	20,81	17,62	3,50
Total	37,05	39,49	8,62	3,21	11,63

⁽¹⁾ FETICO: Federación de Trabajadores Independientes de Comercio.

⁽²⁾ FAGSA: Federación de Asociaciones Sindicales.

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Minerometalurgia

	CC OO	UGT	ELA	LAB	Resto
0-49	44,89	38,18	6,16	2,43	8,34
50-249	42,22	34,83	6,71	3,50	12,74
Más de 250	39,55	31,90	5,60	3,67	19,28
Total	42,98	39,49	6,24	3,04	8,25

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Textil, químicas y afines

	CC OO	UGT	Independiente	USO	Resto
0-49	44,35	44,08	2,17	2,08	7,32
50-249	45,29	37,90	4,71	2,68	9,42
Más de 250	40,57	34,48	6,00	3,93	15,02
Total	44,21	39,91	3,67	2,58	9,63

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

Sanidad

	CC OO	UGT	CEMSATSE ⁽¹⁾	CSI-CSIF	Resto
0-49	32,16	39,57	1,89	1,06	25,32
50-249	39,44	37,09	1,62	1,74	20,11
Más de 250	22,98	19,74	11,28	7,91	38,10
Total	32,16	29,35	5,78	4,02	28,69

⁽¹⁾ CEMSATSE: Sindicatos de médicos y de enfermeras.

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

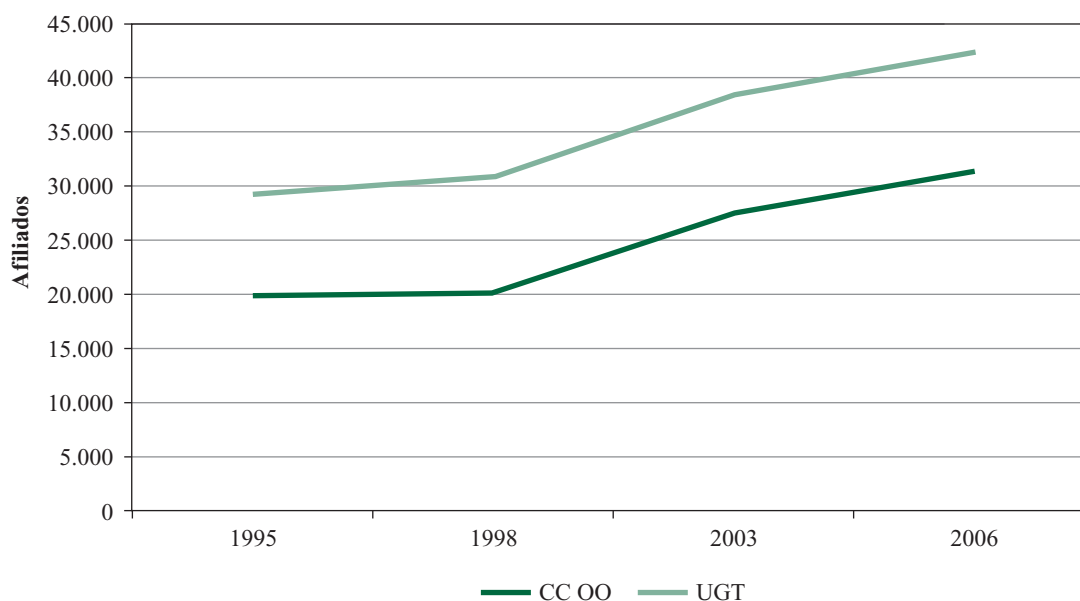
Comunicaciones y transportes

	CC OO	UGT	CGT	Independiente	Resto
0-49	43,04	41,14	1,03	2,10	12,69
50-249	40,95	35,15	2,33	3,35	18,22
Más de 250	33,95	28,22	8,06	2,61	27,16
Total	32,16	35,86	3,00	2,70	26,28

Fuente: CC OO. Elaboración propia.

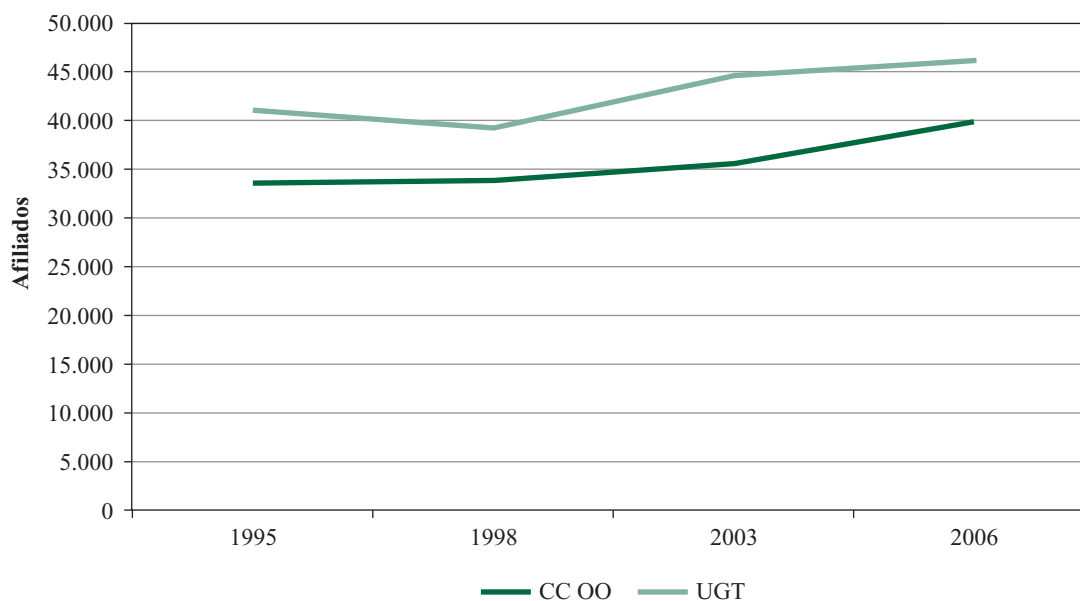
Anexo 3. Evolución de la afiliación por comunidades autónomas

Aragón



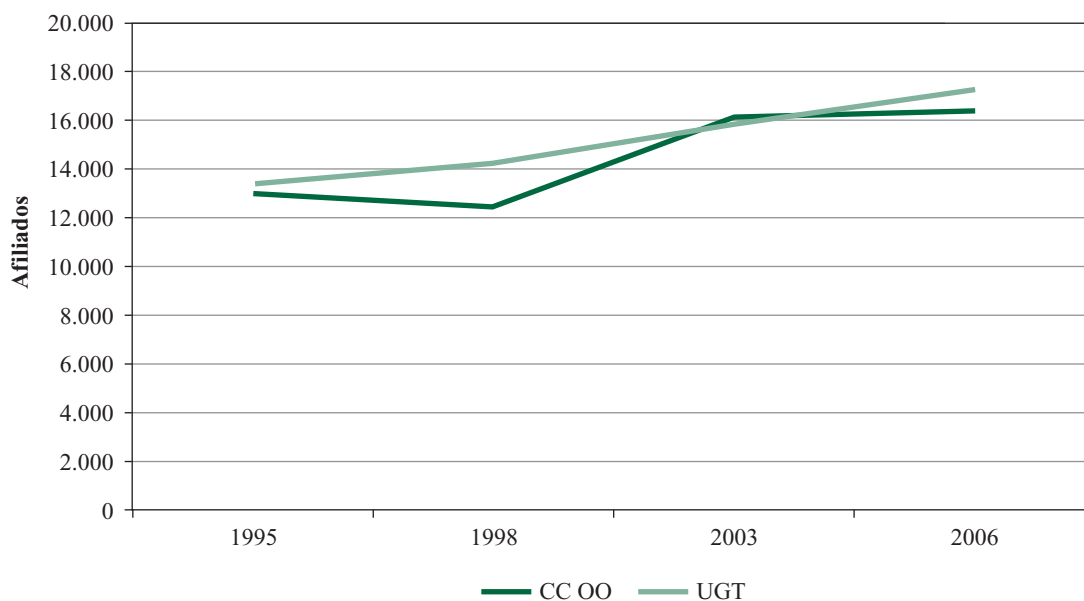
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Asturias



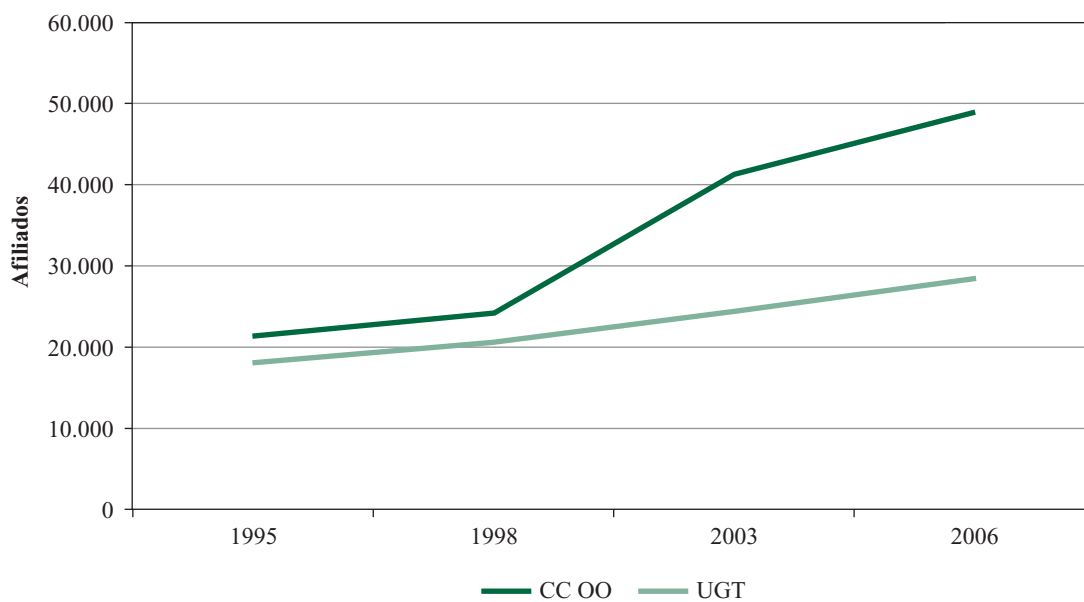
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Islas Baleares



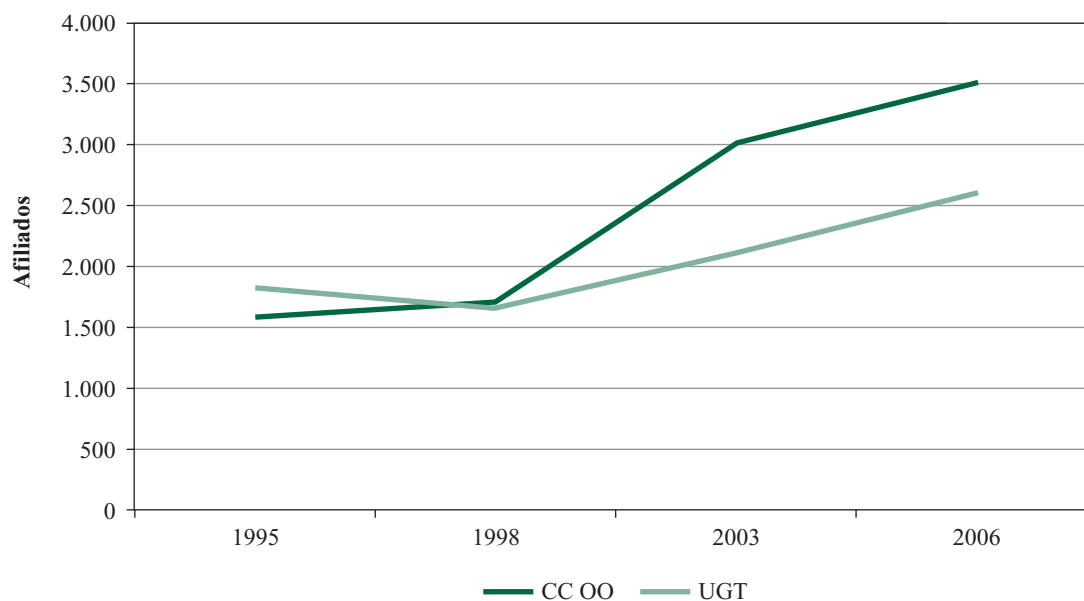
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Islas Canarias



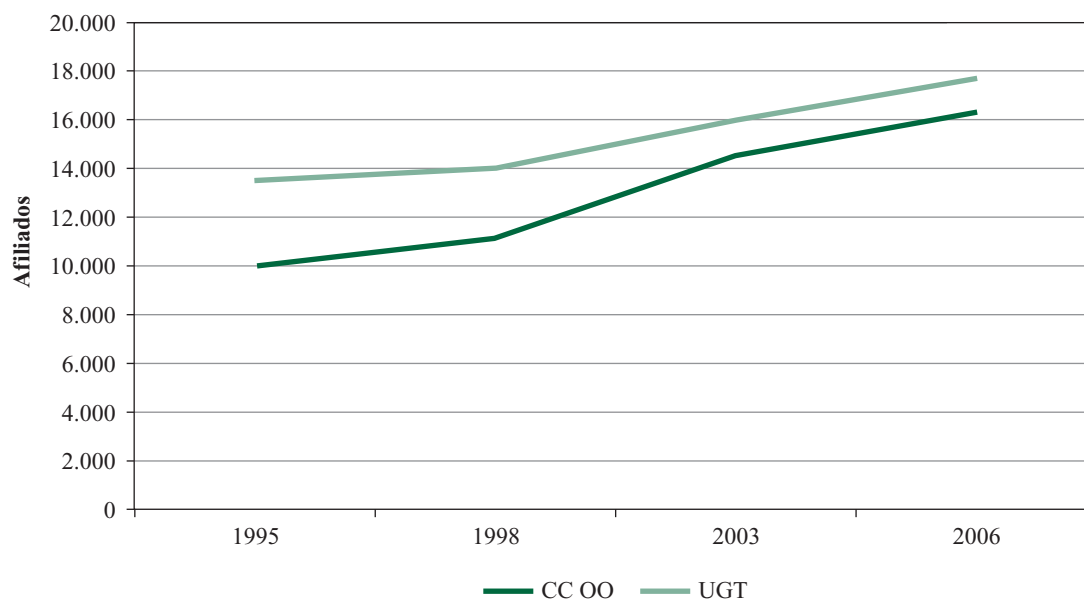
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Ceuta



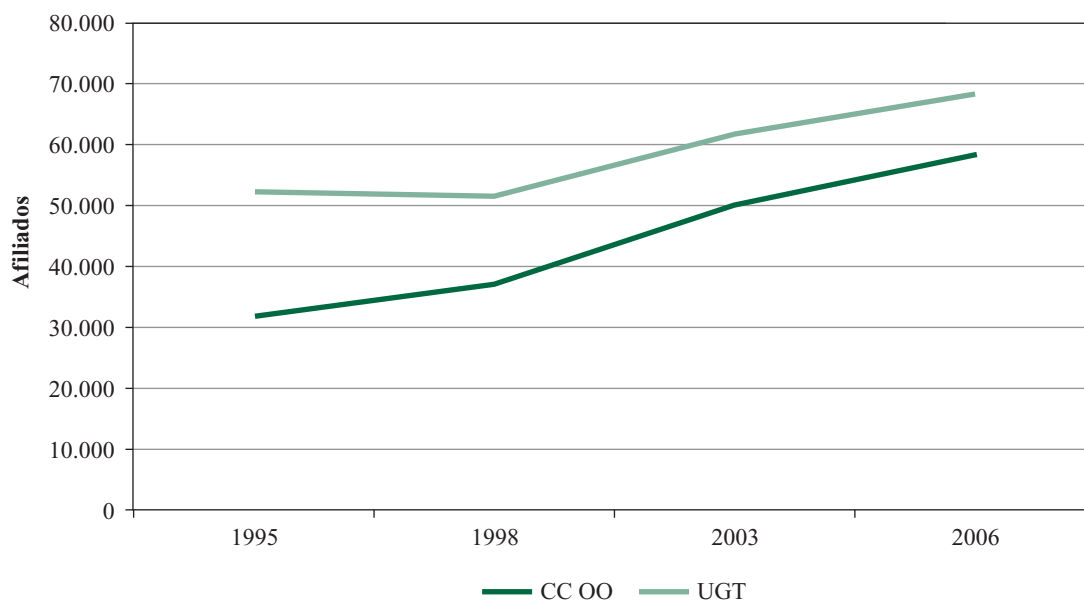
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Cantabria



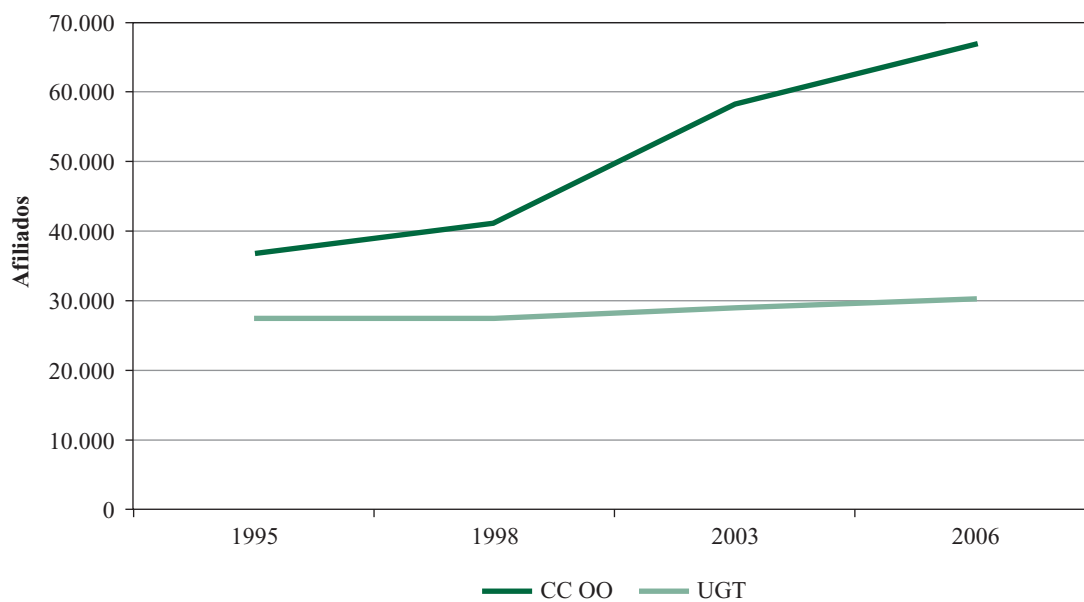
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Castilla y León



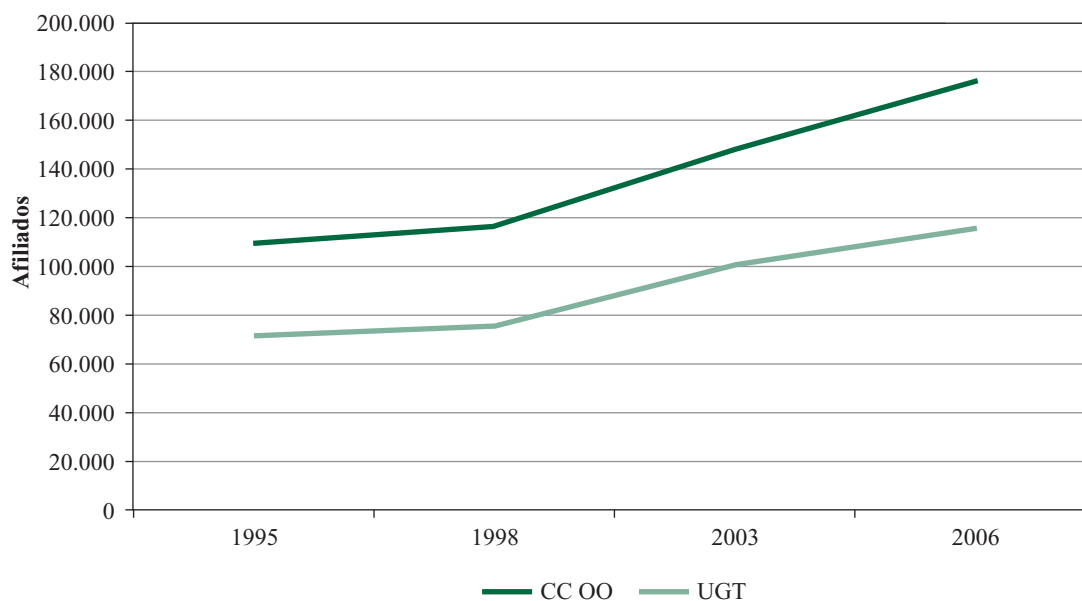
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Castilla-La Mancha



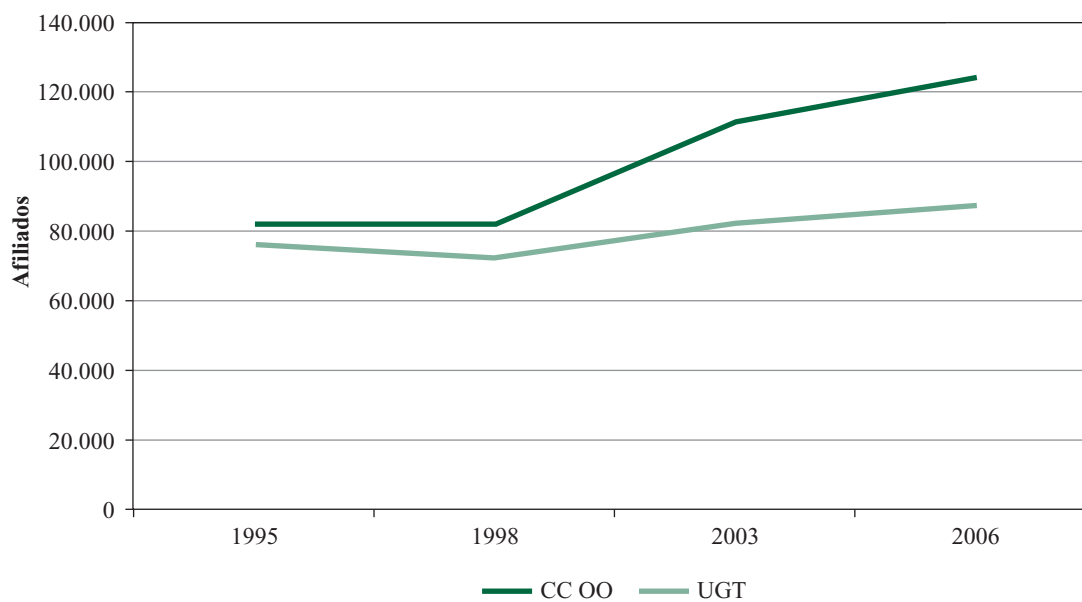
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Cataluña



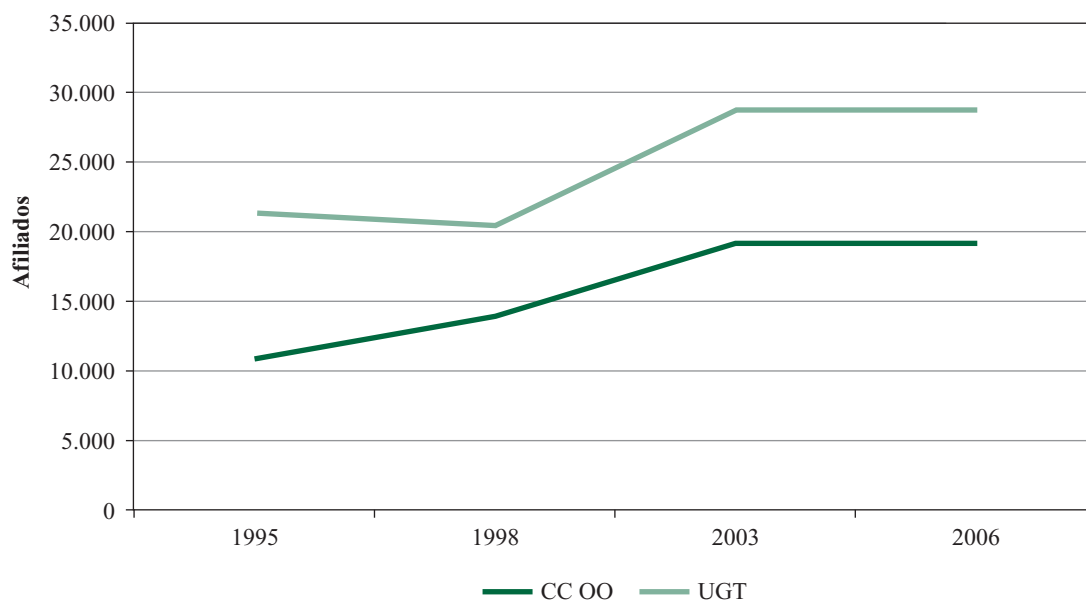
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Com. Valenciana



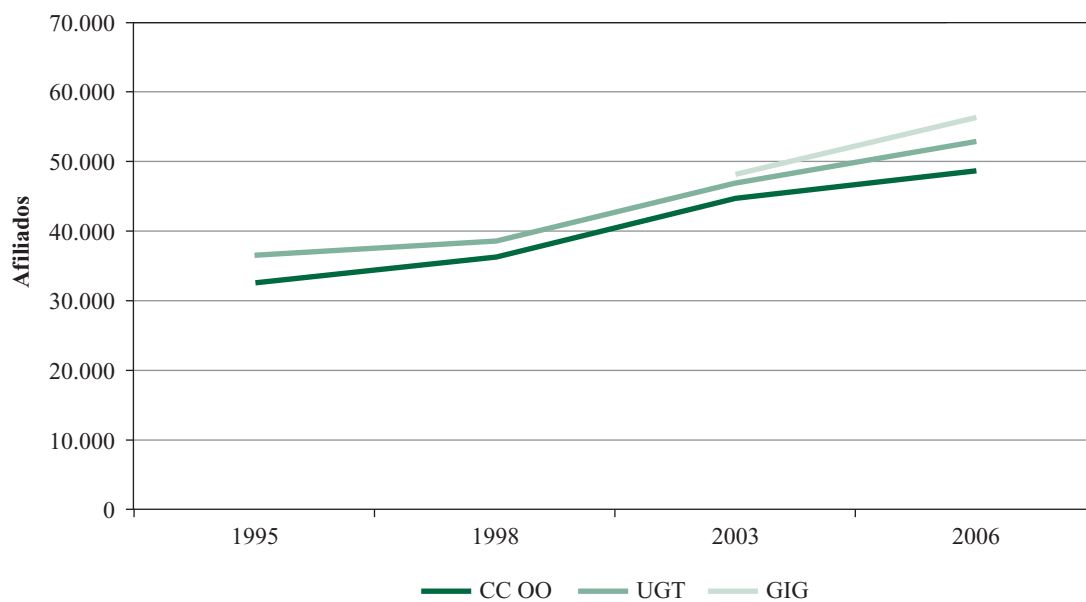
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Extremadura



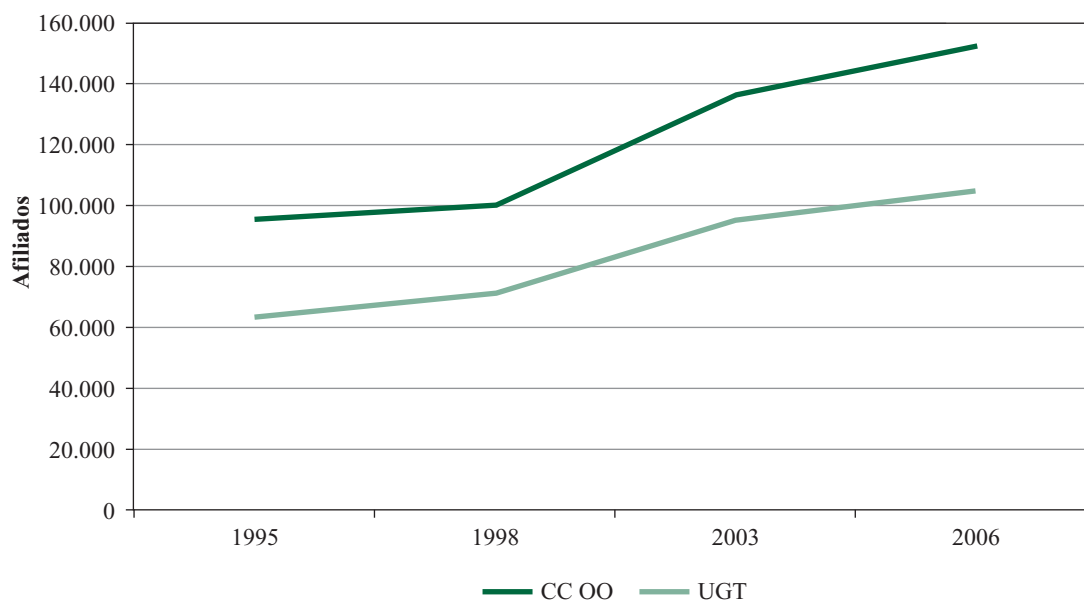
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Galicia



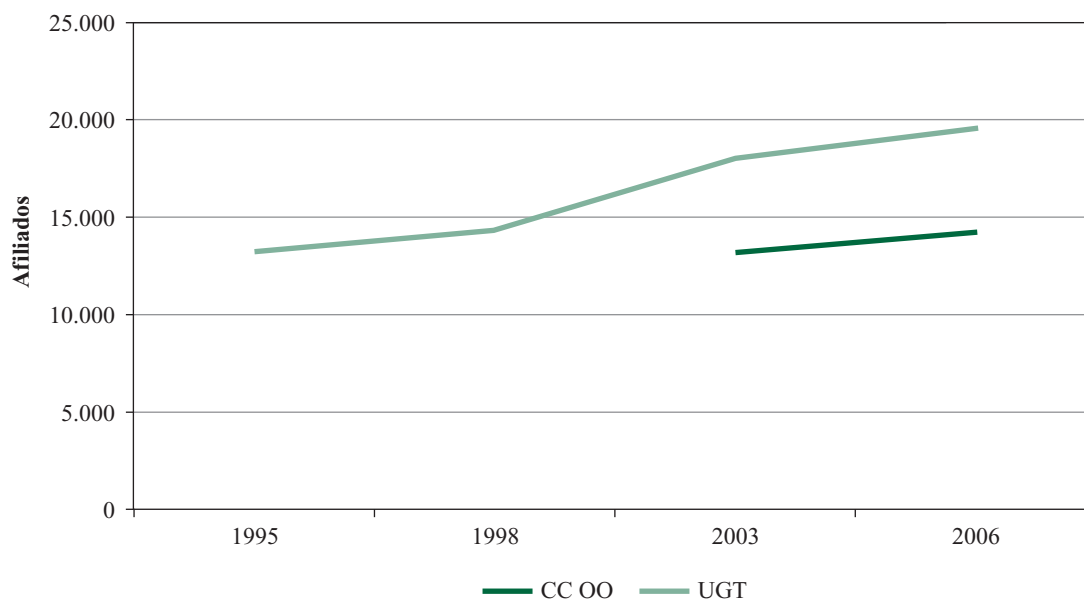
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Madrid



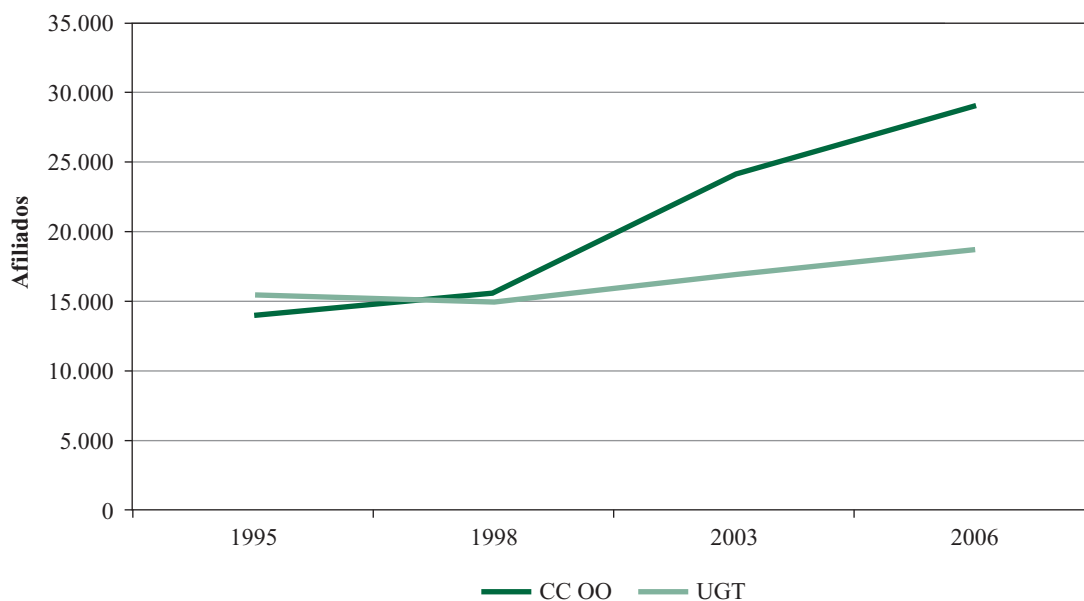
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Navarra



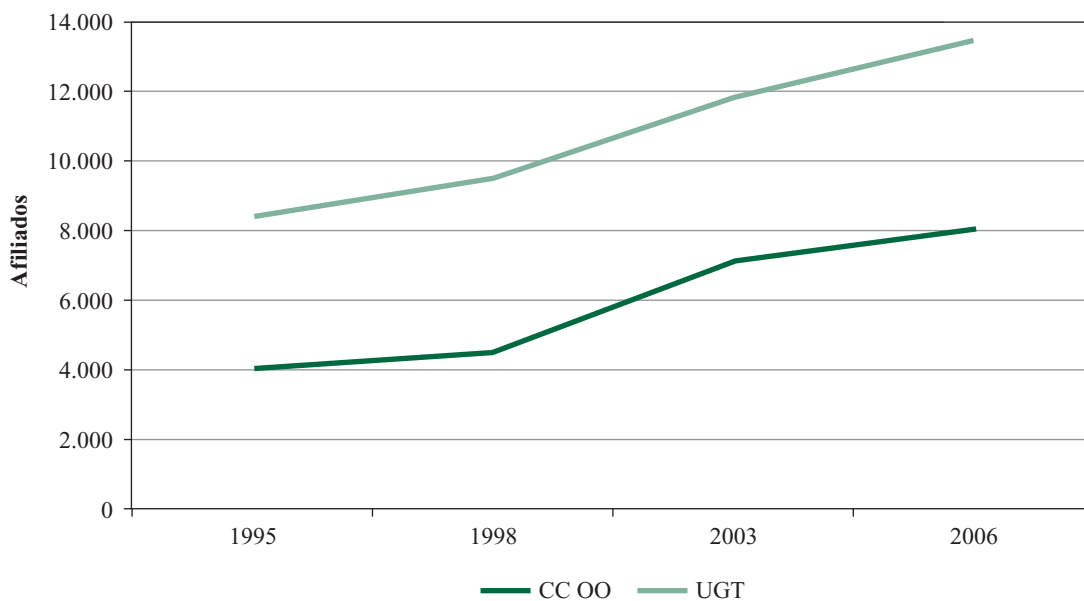
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Murcia



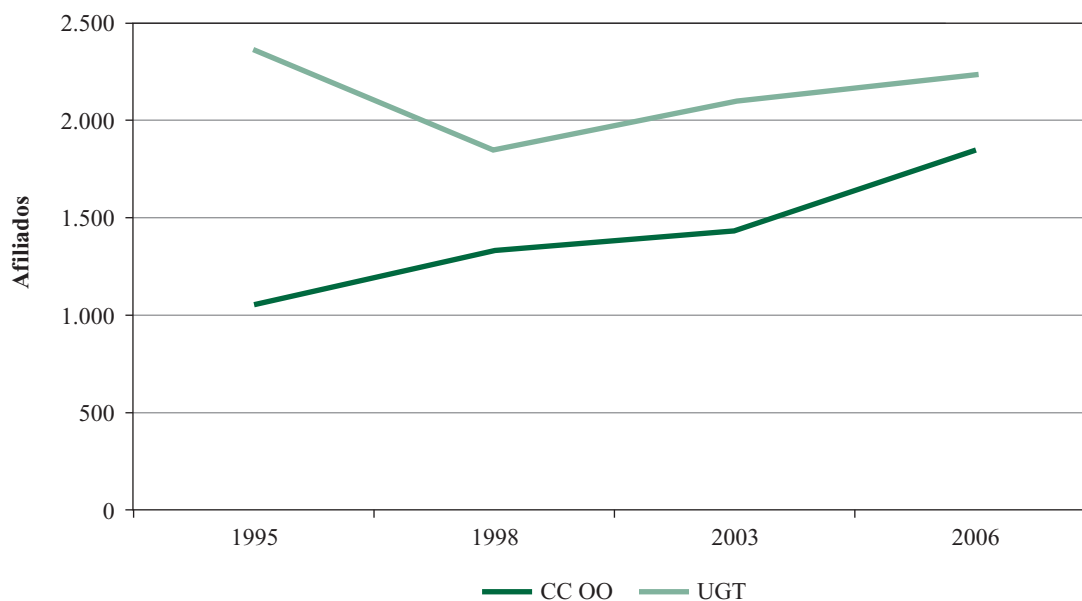
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

La Rioja



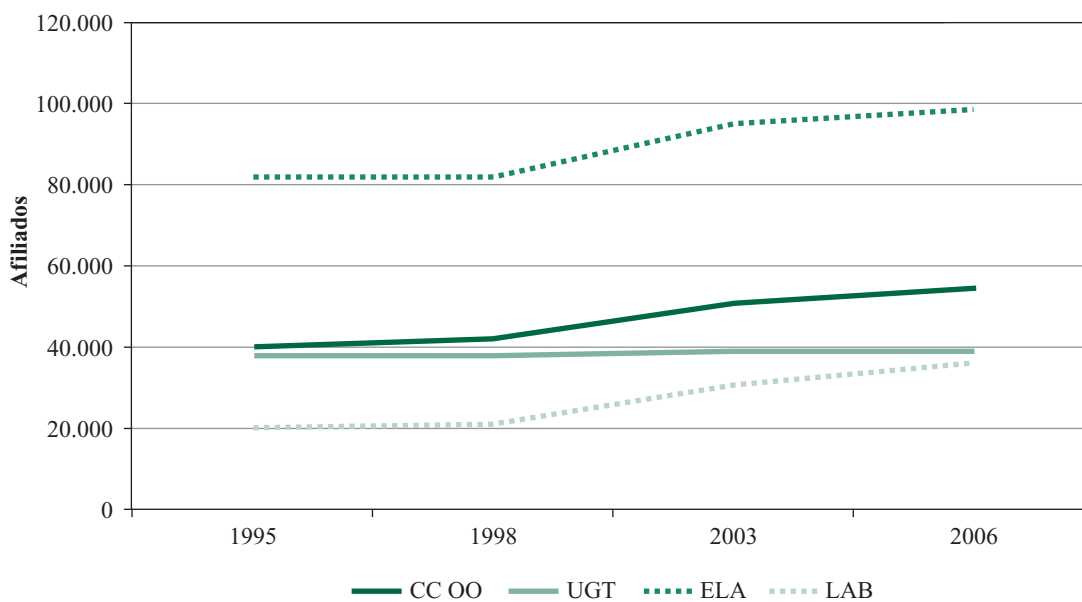
Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Melilla



Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Euskadi



Fuente: Sindicatos. Elaboración propia.

Documentos de trabajo publicados

- 1/2003. **Servicios de atención a la infancia en España: estimación de la oferta actual y de las necesidades ante el horizonte 2010.** María José González López.
- 2/2003. **La formación profesional en España. Principales problemas y alternativas de progreso.** Francisco de Asís de Blas Aritio y Antonio Rueda Serón.
- 3/2003. **La Responsabilidad Social Corporativa y políticas públicas.** Alberto Lafuente Félez, Víctor Viñuales Edo, Ramón Pueyo Viñuales y Jesús Llaría Aparicio.
- 4/2003. **V Conferencia Ministerial de la OMC y los países en desarrollo.** Gonzalo Fanjul Suárez.
- 5/2003. **Nuevas orientaciones de política científica y tecnológica.** Alberto Lafuente Félez.
- 6/2003. **Repensando los servicios públicos en España.** Alberto Infante Campos.
- 7/2003. **La televisión pública en la era digital.** Alejandro Perales Albert.
- 8/2003. **El Consejo Audiovisual en España.** Ángel García Castillejo.
- 9/2003. **Una propuesta alternativa para la Coordinación del Sistema Nacional de Salud español.** Javier Rey del Castillo.
- 10/2003. **Regulación para la competencia en el sector eléctrico español.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 11/2003. **El fracaso escolar en España.** Álvaro Marchesi Ullastres.
- 12/2003. **Estructura del sistema de Seguridad Social. Convergencia entre regímenes.** José Luis Tortuero Plaza y José Antonio Panizo Robles.
- 13/2003. **The Spanish Child Gap: Rationales, Diagnoses, and Proposals for Public Intervention.** Fabrizio Bernardi.
- 13*/2003. **El déficit de natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública.** Fabrizio Bernardi.
- 14/2003. **Nuevas fórmulas de gestión en las organizaciones sanitarias.** José Jesús Martín Martín.
- 15/2003. **Una propuesta de servicios comunitarios de atención a personas mayores.** Sebastián Sarasa Urdiola.
- 16/2003. **El Ministerio Fiscal. Consideraciones para su reforma.** Olga Fuentes Soriano.
- 17/2003. **Propuestas para una regulación del trabajo autónomo.** Jesús Cruz Villalón.
- 18/2003. **El Consejo General del Poder Judicial. Evaluación y propuestas.** Luis López Guerra.
- 19/2003. **Una propuesta de reforma de las prestaciones por desempleo.** Juan López Gandía.
- 20/2003. **La Transparencia Presupuestaria. Problemas y Soluciones.** Maurici Lucena Betriu.
- 21/2003. **Análisis y evaluación del gasto social en España.** Jorge Calero Martínez y Mercè Costa Cuberta.
- 22/2003. **La pérdida de talentos científicos en España.** Vicente E. Larraga Rodríguez de Vera.
- 23/2003. **La industria española y el Protocolo de Kioto.** Antonio J. Fernández Segura.
- 24/2003. **La modernización de los Presupuestos Generales del Estado.** Enrique Martínez Robles, Federico Montero Hita y Juan José Puerta Pascual.
- 25/2003. **Movilidad y transporte. Opciones políticas para la ciudad.** Carme Miralles-Guasch y Àngel Cebollada i Frontera.
- 26/2003. **La salud laboral en España: propuestas para avanzar.** Fernando G. Benavides.
- 27/2003. **El papel del científico en la sociedad moderna.** Pere Puigdomènech Rosell.
- 28/2003. **Tribunal Constitucional y Poder Judicial.** Pablo Pérez Tremps.
- 29/2003. **La Audiencia Nacional: una visión crítica.** José María Asencio Mellado.
- 30/2003. **El control político de las misiones militares en el exterior.** Javier García Fernández.
- 31/2003. **La sanidad en el nuevo modelo de financiación autonómica.** Jesús Ruiz-Huerta Carbonell y Octavio Granado Martínez.

- 32/2003. **De una escuela de mínimos a una de óptimos: la exigencia de esfuerzo igual en la Enseñanza Básica.** Julio Carabaña Morales.
- 33/2003. **La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta.** Pau Baizán Muñoz.
- 34/2003. **Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social en España: una valoración con EspaSim.** Magda Mercader Prats.
- 35/2003. **El sector del automóvil en la España de 2010.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 36/2003. **Publicidad e infancia.** Purificación Llaquet, M^a Adela Moyano, María Guerrero, Cecilia de la Cueva, Ignacio de Diego.
- 37/2003. **Mujer y trabajo.** Carmen Sáez Lara.
- 38/2003. **La inmigración extracomunitaria en la agricultura española.** Emma Martín Díaz.
- 39/2003. **Telecomunicaciones I: Situación del Sector y Propuestas para un modelo estable.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 40/2003. **Telecomunicaciones II: Análisis económico del sector.** José Roberto Ramírez Garrido y Álvaro Escribano Sáez.
- 41/2003. **Telecomunicaciones III: Regulación e Impulso desde las Administraciones Públicas.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 42/2004. **La Renta Básica. Para una reforma del sistema fiscal y de protección social.** Luis Sanzo González y Rafael Pinilla Pallejà.
- 43/2004. **Nuevas formas de gestión. Las fundaciones sanitarias en Galicia.** Marciano Sánchez Bayle y Manuel Martín García.
- 44/2004. **Protección social de la dependencia en España.** Gregorio Rodríguez Cabrero.
- 45/2004. **Inmigración y políticas de integración social.** Miguel Pajares Alonso.
- 46/2004. **TV educativo-cultural en España. Bases para un cambio de modelo.** José Manuel Pérez Tornero.
- 47/2004. **Presente y futuro del sistema público de pensiones: Análisis y propuestas.** José Antonio Griñán Martínez.
- 48/2004. **Contratación temporal y costes de despido en España: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado.** Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 49/2004. **Propuestas de investigación y desarrollo tecnológico en energías renovables.** Emilio Menéndez Pérez.
- 50/2004. **Propuestas de racionalización y financiación del gasto público en medicamentos.** Jaume Puig-Junoy y Josep Llop Talaverón.
- 51/2004. **Los derechos en la globalización y el derecho a la ciudad.** Jordi Borja.
- 52/2004. **Una propuesta para un comité de Bioética de España.** Marco-Antonio Broggi Trias.
- 53/2004. **Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español.** César Alonso-Borrego, Alfonso Arellano, Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 54/2004. **Sistema de defensa de la competencia.** Luis Berenguer Fuster.
- 55/2004. **Regulación y competencia en el sector del gas natural en España. Balance y propuestas de reforma.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 56/2004. **Propuesta de reforma del sistema de control de concentraciones de empresas.** José M^a Jiménez Laiglesia.
- 57/2004. **Análisis y alternativas para el sector farmacéutico español a partir de la experiencia de los EE UU.** Rosa Rodríguez-Monguió y Enrique C. Seoane Vázquez.
- 58/2004. **El recurso de amparo constitucional: una propuesta de reforma.** Germán Fernández Farreres.
- 59/2004. **Políticas de apoyo a la innovación empresarial.** Xavier Torres.
- 60/2004. **La televisión local entre el limbo regulatorio y la esperanza digital.** Emili Prado.
- 61/2004. **La universidad española: soltando amarras.** Andreu Mas-Colell.
- 62/2005. **Los mecanismos de cohesión territorial en España: un análisis y algunas propuestas.** Ángel de la Fuente.
- 63/2005. **El libro y la industria editorial.** Gloria Gómez-Escalonilla.
- 64/2005. **El gobierno de los grupos de sociedades.** José Miguel Embid Irujo, Vicente Salas Fumás.
- 65(I)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. I.** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.

- 65(II)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. II (Anexos).** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.
- 66/2005. **Responsabilidad patrimonial por daño ambiental: propuestas de reforma legal.** Ángel Manuel Moreno Molina.
- 67/2005. **La regeneración de barrios desfavorecidos.** María Bruquetas Callejo, Fco. Javier Moreno Fuentes, Andrés Walliser Martínez.
- 68/2005. **El aborto en la legislación española: una reforma necesaria.** Patricia Laurenzo Copello.
- 69/2005. **El problema de los incendios forestales en España.** Fernando Estirado Gómez, Pedro Molina Vicente.
- 70/2005. **Estatuto de laicidad y Acuerdos con la Santa Sede: dos cuestiones a debate.** José M.^a Contreras Mazarío, Óscar Celador Angón.
- 71/2005. **Posibilidades de regulación de la eutanasia solicitada.** Carmen Tomás-Valiente Lanuza.
- 72/2005. **Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral.** Gregorio Tudela Cambroner, Yolanda Valdeolivas García.
- 73/2005. **Capital social y gobierno democrático.** Francisco Herreros Vázquez.
- 74/2005. **Situación actual y perspectivas de desarrollo del mundo rural en España.** Carlos Tió Saralegui.
- 75/2005. **Reformas para revitalizar el Parlamento español.** Enrique Guerrero Salom.
- 76/2005. **Rivalidad y competencia en los mercados de energía en España.** Miguel A. Lasheras.
- 77/2005. **Los partidos políticos como instrumentos de democracia.** Henar Criado Olmos.
- 78/2005. **Hacia una deslocalización textil responsable.** Isabel Kreisler.
- 79/2005. **Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.** Juan Antonio Fernández Cordón y Constanza Tobío Soler.
- 80/2005. **La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos.** Raquel Carrasco y Carolina Ortega.
- 81/2005. **Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información.** Rocío Sánchez Mangas.
- 82/2006. **La propiedad intelectual en el entorno digital.** Celeste Gay Fuentes.
- 83/2006. **Desigualdad tras la educación obligatoria: nuevas evidencias.** Jorge Calero.
- 84/2006. **I+D+i: selección de experiencias con (relativo) éxito.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 85/2006. **La incapacidad laboral en su contexto médico: problemas clínicos y de gestión.** Juan Gervas, Ángel Ruiz Téllez y Mercedes Pérez Fernández.
- 86/2006. **La universalización de la atención sanitaria. Sistema Nacional de Salud y Seguridad Social.** Francisco Sevilla.
- 87/2006. **El sistema de servicios sociales español y las necesidades derivadas de la atención a la dependencia.** Pilar Rodríguez Rodríguez.
- 88/2006. **La desalinización de agua de mar mediante el empleo de energías renovables.** Carlos de la Cruz.
- 89/2006. **Bases constitucionales de una posible política sanitaria en el Estado autonómico.** Juan José Solozábal Echavarría.
- 90/2006. **Desigualdades territoriales en el Sistema Nacional de Salud (SNS) de España.** Beatriz González López-Valcárcel y Patricia Barber Pérez.
- 91/2006. **Agencia de Evaluación: innovación social basada en la evidencia.** Rafael Pinilla Pallejà.
- 92/2006. **La Situación de la industria cinematográfica española.** José María Álvarez Monzoncillo y Javier López Villanueva.
- 93/2006. **Intervención médica y buena muerte.** Marc-Antoni Broggi Trias, Clara Llubí Maristany y Jordi Trelis Navarro.
- 94/2006. **Las prestaciones sociales y la renta familiar.** María Teresa Quílez Félez y José Luis Acurra Aparicio.
- 95/2006. **Plan integral de apoyo a la música y a la industria discográfica.** Juan C. Calvi.
- 96/2006. **Justicia de las víctimas y reconciliación en el País Vasco.** Manuel Reyes Mate.
- 97/2006. **Cuánto saben los ciudadanos de política.** Marta Fraile.
- 98/2006. **Profesión médica en la encrucijada: hacia un nuevo modelo de gobierno corporativo y de contrato social.** Albert J. Jovell y María D. Navarro.

- 99/2006. **El papel de la financiación público-privada de los servicios sanitarios.** A. Prieto Orzanco, A. Arbelo López de Letona y E. Mengual García.
- 100/2006. **La financiación sanitaria autonómica: un problema sin resolver.** Pedro Rey Biel y Javier Rey del Castillo.
- 101/2006. **Responsabilidad social empresarial en España.** Anuario 2006.
- 102/2006. **Problemas emergentes en salud laboral: retos y oportunidades.** Fernando G. Benavides y Jordi Delclòs Clanchet.
- 103/2006. **Sobre el modelo policial español y sus posibles reformas.** Javier Barcelona Llop.
- 104/2006. **Infraestructuras: más iniciativa privada y mejor sector público.** Ginés de Rus Mendoza.
- 105/2007. **El teatro en España: decadencia y criterios para su renovación.** Joaquín Vida Arredondo.
- 106/2007. **Las alternativas al petróleo como combustible para vehículos automóviles.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 107/2007. **Movilidad del factor trabajo en la Unión Europea y coordinación de los sistemas de pensiones.** Jesús Ferreiro Aparicio y Felipe Serrano Pérez.
- 108/2007. **La reforma de la casación penal.** Jacobo López Barja de Quiroga.
- 109/2007. **El gobierno electrónico: servicios públicos y participación ciudadana.** Fernando Tricas Lamana.
- 110/2007. **Sistemas alternativos a la resolución de conflictos (ADR): la mediación en las jurisprudencias civil y penal.** José-Pascual Ortuño Muñoz y Javier Hernández García.
- 111/2007. **El sector de la salud y la atención a la dependencia.** Antonio Jiménez Lara.
- 112/2007. **Las revistas culturales y su futuro digital.** M.^a Trinidad García Leiva.
- 113/2007. **Mercado de vivienda en alquiler en España: más vivienda social y más mercado profesional.** Alejandro Inurrieta Beruete.
- 114/2007. **La gestión de la demanda de energía en los sectores de la edificación y del transporte.** José Ignacio Pérez Arriaga, Xavier García Casals, María Mendiluce Villanueva, Pedro Miras Salamanca y Luis Jesús Sánchez de Tembleque.
- 115/2007. **Aseguramiento de los riesgos profesionales y responsabilidad empresarial.** Manuel Correa Carrasco.
- 116/2007. **La inversión del minoritario: el capital silencioso.** Juan Manuel Barreiro, José Ramón Martínez, Ángeles Pellón y José Luis de la Peña.
- 117/2007. **¿Se puede dinamizar el sector servicios? Un análisis del sector y posibles vías de reforma.** Carlos Maravall Rodríguez.
- 118/2007. **Políticas de creación de empresas y su evaluación.** Roberto Velasco Barroetabeña y María Saiz Santos.
- 119/2007. **La reforma del acceso a la carrera judicial en España: algunas propuestas.** Alejandro Saiz Arnaiz.
- 120/2007. **Renta y privación en España desde una perspectiva dinámica.** Rosa Martínez López.
- 121/2007. **La inversión pública en España: algunas líneas estratégicas.** Rafael Myro Sánchez.
- 122/2007. **La prensa ante el reto en línea. Entre las limitaciones del modelo tradicional y las incógnitas de su estrategia digital.** Xosé López y Xosé Pereira.
- 123/2007. **Genéricos: medidas para el aumento de su prescripción y uso en el Sistema Nacional de Salud.** Antonio Iñesta García.
- 124/2007. **Laicidad, manifestaciones religiosas e instituciones públicas.** José M.^a Contreras Mazarío y Óscar Celador Angón.
- 125/2007. **Las cajas de ahorros: retos de futuro.** Ángel Berges Lobera y Alfonso García Mora.
- 126/2007. **El Informe PISA y los retos de la educación en España.** Olga Salido Cortés.
- 127/2007. **Propuesta de organización corporativa de la profesión médica.** Juan F. Hernández Yáñez.
- 128/2008. **Urbanismo, arquitectura y tecnología en la ciudad digital.** José Carlos Arnal Losilla.
- 129/2008. **La televisión digital terrestre en España. Por un sistema televisivo de futuro acorde con una democracia de calidad.** Enrique Bustamante Ramírez.
- 130/2008. **La distribución y dispensación de medicamentos en España.** Ricard Meneu.
- 131/2008. **Nuevos mecanismos de fraude fiscal. Algunas propuestas para un modelo de investigación.** Juan Manuel Vera Priego.
- 132/2008. **Radio digital en España: incertidumbres tecnológicas y amenazas al pluralismo.** Rosa Franquet Calvet.

- 133/2008. **Dinámica emprendedora en España.** M.^a Jesús Alonso Nuez, Carmen Galve Górriz, Vicente Salas Fumás y J. Javier Sánchez Asín.
- 134(I)/2008. **Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores vol. I.** Joaquín García Murcia y María Antonia Castro Argüelles.
- 134(II)/2008. **Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores vol. II (Anexos).** Joaquín García Murcia y María Antonia Castro Argüelles.
- 135/2008. **El sindicalismo en España.** Andrew J. Richards.
- 136/2008. **La Genómica de plantas: una oportunidad para España.** Pere Arús y Pere Puigdomènech.
- 137/2008. **Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma.** José Luis Monereo Pérez y Juan Antonio Fernández Bernat.
- 138/2008. **Modelos de desarrollo de centros hospitalarios: tendencias y propuestas.** Óscar Moracho del Río.
- 139/2008. **La frontera de la innovación: la hora de la empresa industrial española.** Emilio Huertas Arribas y Carmen García Olaverri.
- 140/2008. **Propuestas para mejorar la calidad de vida en las ciudades.** María Cifuentes, Rafael Córdoba, Gloria Gómez (coord.), Carlos Hernández Pezzi, Marcos Montes, Raquel Rodríguez, Álvaro Sevilla.
- 141/2008. **La evolución de la productividad en España y el capital humano.** Rafael Doménech.