

El sindicalismo en España

Andrew J. Richards

Documento de trabajo 135/2008



Andrew J. Richards

Profesor del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones. Se licenció en Ciencias Políticas en la Universidad de Bristol en 1983 y obtuvo su doctorado en Ciencias Políticas en la Universidad de Princeton en 1992. Es autor de *Miners on Strike: Class Solidarity and Division in Britain* (Berg, 1997) y, también, entre otras contribuciones, de *The Crisis of Union Representation, en Can Class Still Unite? The Differentiated Work Force, Class Solidarity and Trade Unions* (Ashgate, 2001); (con Javier García de Polavieja) *Trade Unions, Unemployment and Working Class Fragmentation in Spain, en Unemployment in the New Europe* (Cambridge University Press, 2001); y *Economic Challenges for New Democracies, en Constructing Democracy* (Johns Hopkins University Press, 2007). Actualmente, está realizando dos investigaciones, la primera sobre la relación entre el sindicalismo y los inmigrantes en España y Gran Bretaña, y la segunda sobre las varias estrategias de reclutamiento de los sindicatos en Estados Unidos y Gran Bretaña.

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

© Andrew J. Richards

ISBN: 978-84-92424-27-6

Depósito Legal: M-29030-2008

Contenido

Resumen ejecutivo	5
Introducción	7
1. El contexto del sindicalismo	10
1.1 Tendencias favorables	12
1.2 Tendencias desfavorables	16
1.3 Resumen	19
2. El papel contemporáneo del sindicalismo	20
2.1 Demandas y preocupaciones básicas	20
2.2 El sindicalismo y la representación de una población activa cambiante	25
3. Posibilidades de cambio en el papel del sindicalismo	36
3.1 Cambios en el perfil político del sindicalismo	37
3.2 Cambios en el perfil institucional del sindicalismo	40
4. Conclusiones	45
Índice de Tablas y Gráficos	47
Bibliografía	49

Siglas y abreviaturas

AFL-CIO	American Federation of Labor-Congress of Industrial Organisations
CC OO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES	Consejo Económico y Social
EE UU	Estados Unidos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PCE	Partido Comunista Español
PP	Partido Popular
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
REDI	Red Estatal por los Derechos de los Inmigrantes
TUC	Trades Union Congress
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores

El sindicalismo en España

Andrew J. Richards

Profesor del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales
Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones

Durante el último cuarto de siglo, una serie de cambios estructurales en las economías y los mercados laborales de los países desarrollados han minado las bases y el poder del sindicalismo. En general, el número de trabajadores afiliados a los sindicatos y las tasas de afiliación sindical han bajado. Los cambios actuales en el perfil de la población activa en los países desarrollados representan un desafío muy serio para el futuro del sindicalismo: al tiempo que sus baluartes tradicionales han disminuido, los nuevos sectores de crecimiento del empleo tienen poca o ninguna tradición sindical. Al mismo tiempo, con el debilitamiento de sus vínculos históricos con los partidos políticos de izquierdas, los sindicatos han perdido también influencia política.

El caso español no es excepcional: en los últimos años, los sindicatos han perdido militantes y la tasa de afiliación sindical, tradicionalmente muy baja en España, ha bajado todavía más. Una vez dicho esto, ciertas tendencias en España –elevados niveles de paro y, sobre todo, de trabajo temporal– han generado una fuerte segmentación del mercado laboral, causando así problemas especialmente graves a los sindicatos. Esta división del mercado laboral entre, por un lado, trabajadores con puestos de trabajo fijos y seguros, que forman la base principal del sindicalismo, y, por otro lado, aquellos trabajadores (especialmente las mujeres y los inmigrantes) con puestos de trabajo mucho más precarios, está cuestionando la representatividad de los sindicatos en España. Hasta ahora, éstos se identificaban mucho más con los intereses de los trabajadores fijos que con los trabajadores temporales. Sin embargo, es muy cuestionable hasta qué punto tienen la capacidad, los incentivos y el deseo para superar tal segmentación, reclutar a nuevos afiliados en los sectores más marginales del mercado laboral y ampliar así su grado de representatividad:

- La creciente independencia política de los sindicatos no ha ido acompañada por la construcción de alianzas a largo plazo con otros actores políticos y sociales progresistas.

- A pesar del alto nivel de huelgas en España, los sindicatos han apostado por una estrategia de reforzar su posición institucional, dejando atrás la tradición de movimientos movilizadores.
- El coste principal de tal estrategia ha sido el debilitamiento del sindicalismo en los centros de trabajo. Sin embargo, la baja tasa de afiliación sindical es consecuencia, en gran medida, de la ausencia organizativa de los sindicatos en los centros de trabajo y no de las actitudes supuestamente negativas de los trabajadores no afiliados. De modo que, al igual que en otros países desarrollados, existe en España un *representation gap* (falta de representatividad) muy llamativo.
- Por todo ello, la clave para empezar a resolver este problema de la representatividad reside en dedicar más recursos al desarrollo y la reconstrucción de una presencia organizativa sindical en los centros de trabajo.
- Sin embargo, el contexto institucional que actualmente apoya al sindicalismo en España disminuye sus incentivos para adoptar estrategias más agresivas de organización, reclutamiento y representación.
- Ahora bien, dadas la creciente presencia de nuevas categorías de trabajadores, la existencia de ciertos rasgos muy preocupantes del mercado laboral (por ejemplo, el predominio de una gran inestabilidad en el empleo, o el nivel escandaloso de accidentes de trabajo), así como la persistente baja tasa de afiliación sindical, si los sindicatos no desarrollan estrategias más robustas de reclutamiento corren el riesgo de ser cada vez menos representativos de la población activa en su conjunto y tener cada vez menor importancia como actores políticos y sociales.

Introducción

El sindicalismo en los países desarrollados ha sufrido un declive impresionante durante los últimos treinta años. Pese a cierta variación entre países, hay una tendencia general bastante clara: los sindicatos han perdido militantes, al tiempo que las tasas de afiliación sindical han seguido bajando. Esto es cierto tanto para los países con niveles de militancia tradicionalmente altos, como para aquellos países como España con niveles de afiliación sindical tradicionalmente más modestos. España ha tenido niveles de afiliación sindical históricamente bajos: menos del 2% antes de la Primera Guerra Mundial, menos del 9% en 1920 y sólo el 12% en 1930, según van der Meer (1997 y 2000:586).

En este contexto, España no es nada excepcional. En 1978, un año después de la legalización del sindicalismo libre en España, había 2,45 millones de militantes, cifra que había bajado a 1,7 millones (el 14,5% de la población activa) a principios de los años noventa. Durante los años noventa, los niveles de militancia se recuperaron algo, con 2,25 millones de trabajadores afiliados en 1997 (el 18,2% de la población activa). Desde entonces, el número de afiliados ha subido sólo ligeramente, hasta suponer aproximadamente 2,54 millones en 2005. Sin embargo, este avance no ha seguido el mismo ritmo de la fenomenal expansión de la población activa española desde los principios de los años noventa; la tasa

Tabla 1. Tasas de afiliación sindical, 1990-2003 (%)

	1990	1993	1998	2003	Δ 93-98	Δ 98-03
Austria	47	43	38	35 ⁽¹⁾	-4,8	-3,0
Bélgica	54	55	55	55 ⁽¹⁾	+0,4	0,0
Dinamarca	75	77	76	70	-1,7	-5,2
Francia	10	10	8	8	-1,6	+0,3
Alemania	31	32	26	23	-5,9	-3,3
Italia	39	39	36	34	-3,5	-2,0
Holanda	24	26	25	22	-1,4	-2,2
España	13	18	16	16	-2,6	0,0
Reino Unido	39	36	30	29	-6,0	-0,8
EE UU	16	15	13	12	-1,7	-1,0

⁽¹⁾ 2002

Fuente: Blanchflower, 2007:3.

de afiliación sindical ha bajado hasta ser sólo el 12,2% en 2005 (2,54 millones de trabajadores afiliados, de una población activa de 20,794 millones) (TUW 2005:316; EIRO, 1998b) (Tabla 1).

En términos organizativos, la estructura del sindicalismo español se ha consolidado, después de la fragmentación del periodo de transición a la democracia (EIRO 1998b). Desde hace mucho tiempo, la “voz” organizativa del sindicalismo a nivel nacional consiste en dos confederaciones principales: CC OO, con 958.000 militantes, y UGT con 944.400 (TUW, 2005:318). Juntos representan aproximadamente el 75% de los trabajadores organizados en sindicatos en España. Con el debilitamiento de los vínculos históricos entre CC OO y el PCE, por un lado, y entre UGT y el PSOE, por otro, ambas confederaciones comparten ahora posturas muy similares sobre una serie de temas relacionados con los derechos y las condiciones laborales, el mercado laboral y las políticas económicas y sociales en general. De modo que una relación anteriormente competitiva se vio superada en los años noventa por una estrategia general de “unidad de la acción”, con ambas confederaciones buscando y alcanzando diferentes maneras de facilitar la cooperación mutua (Hamann y Martínez Lucio, 2003:72). Es cierto que hubo un duro enfrentamiento entre ambas confederaciones con respecto a las reformas del mercado laboral y de las pensiones introducidas por el Gobierno del PP en la primavera de 2001, enfrentamiento provocado sobre todo por la moderación de CC OO y su buena voluntad para negociar. Sin embargo, ambas confederaciones participaron juntas en la huelga general de 2002 en contra de las reformas del Gobierno en la prestación por desempleo (Hamman y Martínez Lucio, 2003:73).

La evolución del sindicalismo desde la restauración de la democracia en España demuestra, obviamente, que no son necesarios altos niveles de afiliación *per se* para garantizar su supervivencia organizativa. Eso es especialmente pertinente en el contexto español, donde ciertos apoyos institucionales, tal y como ocurre en Francia o Alemania, por ejemplo, sostienen el sindicalismo. Sin embargo, unos bajos niveles de afiliación sí tienen implicaciones para la representatividad del sindicalismo español, dado que los trabajadores afiliados se concentran en ciertas categorías de la población activa (sobre todo, en hombres con contratos indefinidos). El punto de partida de este análisis es que, si quieren mantener su relevancia política y social y reflejar mejor el perfil cambiante de la población activa en España, los sindicatos tienen que aumentar sus niveles de afiliación.

El análisis está estructurado de la siguiente manera: en el capítulo 1, nos fijamos en el contexto del sindicalismo en España, prestando atención sobre todo a aquellos rasgos del mercado de trabajo que, en su conjunto, representan retos difíciles para su supervivencia y posible rejuvenecimiento. En el capítulo 2, analizamos cómo este contexto ha determinado las demandas y preocupaciones básicas de los sindicatos, y cómo los cambios en el perfil de la población activa española están poniendo en tela de juicio el grado de representatividad de los sindicatos. Dado este conjunto de desafíos, en el capítulo 3 examinamos los cambios en el perfil político e institucional del sindicalismo español que permi-

ten entender mejor sus posibilidades, así como sus incentivos, para aumentar su grado de representatividad y recuperar su relevancia política y social. En el capítulo 4, presentamos una serie de reflexiones y conclusiones, destacando la gran importancia que para el futuro del sindicalismo tiene la dedicación de muchos más recursos a la recuperación de su presencia organizativa en los centros de trabajo.

1. El contexto del sindicalismo

El declive internacional del sindicalismo es un tema clave en la literatura académica sobre las relaciones laborales, tanto en la sociología como, hasta cierto punto, también en la ciencia política. Muchos autores han enfocado la atención en el efecto negativo para los sindicatos de una serie de cambios estructurales en las economías desarrolladas. En todos los países de la OCDE, los cambios producidos en la naturaleza del empleo y en el perfil ocupacional de la población activa han ido en contra del sindicalismo. Sobre todo, el declive general de la industria, baluarte histórico del sindicalismo, y la impresionante expansión del sector servicios y de la economía irregular, donde la presencia de los sindicatos ha sido débil o incluso inexistente, han minado las bases organizativas de los sindicatos: en los países de la OCDE, el nivel de empleo en la industria se redujo un 1,79% entre 1995 y 2005, mientras que en los servicios subió un 21,28%.

Al mismo tiempo, está claro que existe una variación considerable con respecto al grado y al ritmo de declive del sindicalismo en los diferentes países desarrollados. En este sentido, muchos análisis han destacado la importancia de la presencia o ausencia de los apoyos institucionales para el sindicalismo con respecto al impacto de los cambios estructurales adversos en las economías desarrolladas. Por ejemplo, el sistema de subvenciones por parte del Estado para las principales confederaciones sindicales en Francia, o los comités de empresa en Alemania, han ayudado a estos movimientos a sobrevivir y soportar mejor los cambios económicos estructurales. Frente a ello, en el Reino Unido y los EE UU, el contexto institucional es mucho más hostil. En estos dos “casos peores” del sindicalismo internacional, la falta de apoyo institucional junto con la presencia, durante muchos años, de gobiernos conservadores muy contrarios a los intereses de los sindicatos han llevado a que las dos confederaciones principales (las TUC y el AFL-CIO) hayan sufrido pérdidas catastróficas en las últimas dos décadas.

En España, desde el retorno de la democracia, existe un consenso sobre la importancia de los apoyos institucionales para el movimiento sindical y su supervivencia. En primer lugar, la ayuda por parte del Estado ha asegurado la supervivencia organizativa del mismo. Es verdad que las cuotas de sus afiliados forman una parte importante de los ingresos de las dos confederaciones sindicales, así que la militancia sí tiene trascendencia. Sin embargo, el Estado les ha proporcionado recursos considerables, garantizando su “representatividad” a través de las elecciones sindicales (en vez de sus niveles de afiliación *per se*), y ayudando a su financiación a través del patrimonio sindical (Magone, 2001:239, citado por Hamman y Martínez Lucio, 2003:69).

También la participación de los sindicatos en varios organismos económicos y sociales y los subsidios por parte del Estado, las comunidades autónomas y los municipios representan una fuente importante de ingresos. En su Congreso de 1997, UGT negó que la confederación funcionara a través de las contribuciones del Estado o de los programas de formación y empleo: recibió entre ocho y nueve mil millones de pesetas en cuotas de sus afiliados, “una fuente fundamental de apoyo para todas sus actividades”. Sin embargo, Ojeda-Avilés (2002:18, 23) concluye que, si bien las cuotas de sus afiliados forman la fuente principal de sus ingresos, los sindicatos siguen dependiendo demasiado de los gobiernos, dado que las cuotas no cubren todos sus gastos.

En segundo lugar, las elecciones sindicales les han proporcionado una capacidad movilizadora mucho más potente de lo que implicarían sus bajos niveles de militancia y afiliación sindical. El hecho de que el nivel de participación en las elecciones sindicales (normalmente más del 70%), supere fácilmente las tasas de afiliación sindical refleja en parte la capacidad de los sindicatos para movilizar y sostener las huelgas y la acción colectiva. Sin embargo, hay que destacar ciertos rasgos llamativos del mercado laboral español para tener una perspectiva de estas tasas relativamente bajas de afiliación sindical.

En términos generales, hay ciertas tendencias en el mercado laboral contemporáneo de España supuestamente muy favorables para el sindicalismo. Durante los últimos años, mientras que la tasa de crecimiento económico en España ha superado la de la Unión Europea (UE), la población activa y los niveles de empleo han crecido enormemente. En la Tabla 2, se ve cómo la población activa civil de España ha crecido durante los últimos treinta años casi un 60%, muy por encima del resto de los grandes países de la UE, como el Reino Unido, Francia e Italia, e incluso un poco por encima de la tasa de crecimiento en EE UU. Si nos fijamos solamente en la última década (1995-2005), la tendencia en España es aún más destacada: más de 4,5 millones de personas se incorporaron al mercado laboral en estos años, lo que supone una tasa de crecimiento del 28,55%, más de

Tabla 2. Población activa civil, 1975-2005 (miles de personas)

	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	Δ75-05	Δ95-05
EE UU	93,775	106,940	115,461	125,840	132,304	142,583	149,320	+59,23	+12,86
Francia	21,764	22,800	23,357	24,274	24,842	26,231	27,109	+24,56	+9,13
Alemania	26,660	27,417	28,366	30,273	38,980	39,302	40,760	+52,89	+4,57
Italia	20,717	21,997	22,890	23,966	22,489	23,369	24,195	+16,79	+7,59
Portugal	3,902	4,275	4,441	4,884	4,719	5,202	5,516	+41,36	+16,89
España	13,023	13,046	13,586	15,379	16,176	17,919	20,794	+59,67	+28,55
Reino Unido	25,557	26,517	27,392	28,792	27,895	28,632	29,358	+14,87	+5,24
Total OCDE	-	-	-	-	503,734	531,137	554,597	-	+10,10
Siete Grandes	-	-	-	311,230	327,859	343,624	354,585	-	+8,15

Fuente: OCDE, 1995:30-1; OCDE, 2006:14-5.

Tabla 3. Empleo civil, 1975-2005 (miles de personas y %)

	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	Δ75-05	Δ85-95	Δ95-05
EE UU	85,846	99,303	107,150	118,793	124,900	136,891	141,730	+65,10	+16,57	+13,47
Francia	20,864	21,334	21,128	22,075	21,955	23,714	24,392	+16,91	+3,91	+11,10
Alemania	25,5852	26,528	25,876	28,825	35,780	36,236	36,185	+41,43	+38,27	+1,13
Italia	19,491	20,313	20,508	21,215	19,851	20,874	22,306	+14,44	-3,20	+12,37
Portugal	3,724	3,940	4,057	4,658	4,382	4,997	5,094	+36,79	+8,01	+16,25
España	12,442	11,550	10,903	12,870	12,461	15,425	18,883	+51,77	+14,30	+51,54
Reino Unido	24,720	25,004	24,250	26,818	25,489	27,058	28,006	+13,29	+5,11	+9,87
Total OCDE	-	-	-	-	466,354	498,670	517,717	-	-	+11,01
Siete Grandes	-	-	268,609	293,303	305,841	323,997	332,349	-	+13,86	+8,67

Fuente: OCDE, 1995:34; OCDE, 2006:20-1.

tres veces superior a la de los Siete Grandes y casi tres veces superior a la del conjunto de la OCDE.

Se da una tendencia muy similar con respecto a los niveles de empleo civil (Tabla 3). Durante el periodo 1975-2005, la tasa de crecimiento en España (el 51,77%) se ha visto superada solamente por EE UU (el 65,10%), si bien está muy por encima de países como Francia (el 16,91%), Italia (un 14,44%) y el Reino Unido (un 13,29%). Durante la década de 1995-2005, la tendencia en España ha sido espectacular. En estos años, el nivel de empleo aumentó en más de seis millones, con una tasa de crecimiento del 51,54%, muy superior a la de los Siete Grandes, un 8,67%, y al total de la OCDE, el 11,01%.

El crecimiento tan espectacular de la población activa y del empleo representa, desde el punto de vista teórico al menos, una oportunidad para los sindicatos. Potencialmente, en este tipo de contexto, hay más trabajadores que pueden reclutarse. Sin embargo, esta trayectoria generalmente positiva oculta, obviamente, una serie de tendencias favorables y desfavorables para el sindicalismo y su base organizativa.

1.1 Tendencias favorables

A) La resistencia del empleo industrial en España

En primer lugar, al igual que en todos los países desarrollados, en España ha tenido lugar un cambio general en la estructura del empleo, con la disminución del peso del empleo industrial, base histórica del sindicalismo, y el importante aumento del empleo en los servicios, que tradicionalmente ha sido para los sindicatos de mucho más difícil acceso (Tabla 4). Durante las tres décadas transcurridas desde la democracia (1975-2005), la proporción del em-

Tabla 4. Empleo civil en la industria y los servicios, 1975-2005 (miles de personas y % del empleo civil)

	1975		1980		1985		1990		1995		2000		2005		Δ75-05	Δ95-05
	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%		
EE UU																
IND	26,288	30,6	30,313	30,5	30,048	28,0	31,123	26,2	29,984	24,0	31,500	23,0	28,074	19,8	+ 6,79	- 6,37
SERV	56,051	65,3	65,461	65,9	73,784	68,8	84,276	70,9	91,324	73,1	101,853	74,4	111,459	78,6	+ 98,85	+ 22,05
Francia																
IND	8,056	38,6	7,664	35,9	6,768	32,0	6,549	29,7	5,782	26,3	5,718	24,1	5,514	22,6	- 31,55	- 4,64
SERV	10,652	51,1	11,816	55,4	12,778	60,5	14,268	64,6	15,160	69,1	17,074	72,0	18,032	73,9	+ 69,28	+ 18,94
Alemania																
IND	11,606	45,4	11,592	43,7	10,684	41,3	11,132	38,6	13,003	36,3	12,200	33,7	10,849	30,3	- 6,52	- 16,57
SERV	12,230	47,8	13,534	51,0	13,997	54,1	16,703	57,9	21,650	60,5	23,077	63,7	24,472	67,6	+ 100,10	+ 13,03
Italia																
IND	7,636	39,2	7,699	37,9	6,896	33,6	6,845	32,3	6,760	34,1	6,767	32,4	6,940	31,1	- 9,11	+ 2,66
SERV	8,594	44,1	9,715	47,8	11,316	55,2	12,475	58,8	11,758	59,2	12,987	62,2	14,419	64,6	+ 67,78	+ 22,63
Portugal																
IND	1,259	33,8	1,443	36,6	1,377	33,9	1,607	34,5	1,414	32,3	1,735	34,7	1,567	30,8	+ 24,46	+ 10,82
SERV	1,201	32,3	1,423	36,1	1,711	42,2	2,218	47,6	2,459	56,1	2,623	52,5	2,921	57,3	+ 143,21	+ 18,79
España																
IND	4,772	38,4	4,165	36,1	3,377	31,0	4,348	33,8	3,769	30,2	4,805	31,2	5,637	29,9	+ 18,13	+ 49,56
SERV	4,925	39,6	5,157	44,6	5,577	51,1	7,038	54,7	7,586	60,9	9,591	62,2	12,245	64,8	+ 148,63	+ 61,42
Reino Unido																
IND	9,987	40,4	9,426	37,7	8,430	34,8	8,667	32,3	6,951	27,3	6,814	25,2	6,203	22,1	- 37,89	- 10,76
SERV	14,046	56,8	14,924	59,7	15,252	62,9	17,578	65,5	18,012	70,7	19,827	73,3	21,419	76,5	+ 55,49	+ 18,92
Total OCDE																
IND	106,771	35,0	110,708	33,8	-	-	-	-	130,893	28,1	134,521	27,0	128,545	24,8	+ 20,39	- 1,79
SERV	163,207	53,5	185,114	56,5	-	-	-	-	296,381	63,6	329,111	66,0	359,443	69,4	+ 102,24	+ 21,28
Siete Grandes																
IND	-	-	-	-	86,045	32,0	88,798	30,3	87,070	28,5	86,456	26,7	78,886	23,7	-	- 9,40
SERV	-	-	-	-	167,915	62,5	191,335	65,2	206,969	67,7	226,838	70,0	244,965	73,7	-	+ 18,36

Nota: Incremento (Δ) en términos de niveles de empleo.

Fuente: OCDE, 1995:38, 40, 42, 44; OCDE, 2006:28-35.

pleo en la industria cayó desde el 38,4% al 29,9%, mientras que la proporción del empleo en los servicios subió enormemente desde el 39,6% al 64,8%. En 2007, estas proporciones habían cambiado ligeramente, pasando a ser del 29,14% y del 66,55%, respectivamente, similares a los niveles medios del conjunto de países de la OCDE. Sin embargo, en términos absolutos, el nivel de empleo industrial creció en España entre 1975 y 2005 un 18,13%. Y si nos fijamos solamente en la última década (1995-2005), el nivel de empleo industrial ha crecido un 49,56%, frente a una caída del 9,40% para los Siete Grandes y del 1,79% para los países de la OCDE en su conjunto. Basándonos en estos datos, podemos afirmar que España no ha sufrido ni anteriormente ni en época más reciente el tipo de desindustrialización precipitada que ha castigado a los sindicatos con tanta dureza en Alemania, Francia, Italia, EE UU y, sobre todo, en el Reino Unido. En este sentido, la base tradicional del sindicalismo en España sigue, hasta cierto punto, más intacta que en otros países.

B) El paro continúa bajando

Durante muchos años, España ha llamado la atención por sus altísimos niveles de paro, sobre todo en los años ochenta y noventa, en comparación con el resto de los países de la OCDE (Tabla 5). El paro es especialmente nocivo para los intereses de los sindicatos, ya que mina sus bases organizativas, sus niveles de militancia, su poder de negociación con las empresas y, en general, su capacidad de movilización. Por ejemplo, a principios de los años ochenta, el brusco aumento del paro en el Reino Unido minó la capacidad movilizadora de los sindicatos. En la huelga de 1984-5, los mineros resistieron frente a la amenaza del paro en la industria de carbón, pero los altos niveles de paro general limitaron significativamente el apoyo que recibieron del resto del movimiento sindical (Richards, 1996:131-45). Frente a ello, en España, la segmentación del mercado laboral suaviza el impacto negativo del paro sobre la capacidad de movilización de los sindicatos,

Tabla 5. Tasas de paro, 1975-2005 (%)

	1975 ⁽¹⁾	1980 ⁽¹⁾	1985	1990	1995	2000	2005
EE UU	8,3	7,0	7,2	5,6	5,6	4,0	5,1
Francia	4,0	6,3	10,5	9,1	11,6	9,6	10,0
Alemania	4,0	3,2	7,3	4,8	8,2	7,8	11,2
Italia	5,8	7,5	10,4	11,5	11,7	10,7	7,8
Portugal	4,4	7,7	8,7	4,6	7,2	4,0	7,7
España	4,3	11,1	21,6	16,3	23,0	13,9	9,2
Reino Unido	3,2	5,6	11,3	6,9	8,6	5,5	4,6
Total OCDE	5,1	6,0	–	–	7,4	6,1	6,7
Siete Grandes	–	–	7,3	5,8	6,7	5,7	6,3

⁽¹⁾ Paro en porcentaje de la población activa total; en los otros años, en porcentaje de la población activa civil.

Fuente: OCDE, 1995:32; OCDE, 2006:40-1.

dado que los trabajadores con empleo muy protegido tienen menos miedo a involucrarse en las huelgas (Rigby y Marco Aledo, 2001).

En España, la tasa de paro bajó del 23% en 1995 al 9,2% en 2005, y al 8,03% en 2007, según el Resumen de últimos datos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 21 de diciembre de 2007), ampliando así el margen de maniobra de los sindicatos.

C) El paro de larga duración sigue reduciéndose

El paro de larga duración, más de 12 meses, es especialmente preocupante para el sindicalismo. En general, los trabajadores que se encuentran en una situación prolongada de paro constituyen una parte de la población activa potencialmente fuera del alcance de los sindicatos. Sin embargo, la tasa de paro de larga duración se ha reducido significativamente en España durante las dos últimas décadas (Tabla 6). En 1985, tres cuartas partes del paro, un 74,9%, era de más de seis meses de duración, en comparación con menos de la mitad, el 47,7%, en 2005. En el mismo periodo, la proporción del paro de un año o más de duración también se redujo desde más de la mitad, del 56,7% al 32,6%, nivel muy por debajo de las tasas de paro de larga duración de Alemania, Italia, Portugal y Francia, y justo por debajo de la tasa media de los países de la OCDE en su conjunto.

D) El paro de corta duración sigue creciendo

Contrariamente a lo anterior, el paro de corta duración representa una menor amenaza para los sindicatos: es evidente que es mucho menor la probabilidad de que los trabajadores que se encuentran en este tipo de paro queden permanentemente fuera del alcance de los sindicatos. De nuevo, en este sentido, las tendencias en España han sido favorables

Tabla 6. Duración del paro, 1985-2005 (meses)

Duración	1985					1995					2005				
	<1	>1<3	>3<6	>6<12	≥12	<1	>1<3	>3<6	>6<12	≥12	<1	>1<3	>3<6	>6<12	≥12
EE UU	42,1	30,2	12,3	6,0	9,5	36,5	31,6	14,7	7,6	9,7	35,1	30,3	14,9	7,9	11,8
Francia	4,9	11,2	15,9	24,3	43,7	3,7	13,9	18,3	21,6	42,5	4,5	17,7	16,6	18,6	42,5
Alemania	6,3	11,9	15,3	18,8	47,8	7,6	10,6	15,9	17,2	48,7	5,1	10,4	13,5	17,0	54,0
Italia	2,2	2,2	10,7	18,6	66,3	3,9	3,4	12,5	16,7	63,6	8,1	11,0	13,2	15,5	52,2
Portugal	–	–	–	–	–	7,1	11,5	16,3	14,2	50,9	4,8	9,8	16,1	20,8	48,6
España	2,5	10,6	12,1	18,2	56,7	3,3	11,6	12,2	15,8	57,1	11,7	23,7	16,9	15,1	32,6
Reino Unido	6,7	10,1	15,8	17,1	50,3	10,6	12,7	16,0	17,2	43,6	17,3	24,1	20,4	15,8	22,4
Total OCDE	–	–	–	–	–	14,7	19,2	16,1	15,7	34,2	15,3	21,8	16,0	14,2	32,8
Siete Grandes	21,8	20,7	14,2	14,0	29,2	18,5	20,7	15,4	14,3	31,0	18,8	22,0	15,1	13,2	30,9

Fuente: OCDE, 2006:42-7.

para los sindicatos. En 1985, sólo el 13,1% del paro era de menos de tres meses, tasa que en 2005 se había triplicado hasta un 35,4%. Al mismo tiempo, la tasa de paro de menos de un mes se cuadruplicó, desde un 2,5% en 1985 hasta el 11,7% en 2005. De hecho, entre los grandes países, esta última cifra sólo se ve superada por EE UU y el Reino Unido, es decir, en los mercados de trabajo más desregularizados de la OCDE, y está situada por encima de las tasas en Alemania, Francia e Italia. En este sentido, la subida del paro de corta duración es uno de los pocos aspectos de la creciente flexibilidad del mercado laboral en España que ha favorecido, o más bien, ha perjudicado menos los intereses de los sindicatos.

1.2 Tendencias desfavorables

A) El paro persiste

Por otro lado, hay otros rasgos del actual mercado laboral que perjudican los intereses del sindicalismo. La tasa de paro en España, aunque en descenso, sigue siendo relativamente elevada desde una perspectiva comparada. La tasa del 9,2% en 2005 estaba muy por encima, aunque en menor medida que antes, de las tasas medias de los Siete Grandes, 6,3%, y del conjunto de países de la OCDE, 6,7%, e igualmente superaba la tasa del 8,3% de la media de la UE. En consecuencia, el nivel de paro en España, aunque esté reduciéndose, sigue representando un obstáculo importante para el sindicalismo.

B) El problema del paro juvenil

Adicionalmente, el problema recurrente del paro juvenil representa un difícil desafío para los sindicatos. Numerosos estudios sobre afiliación sindical han destacado la importancia que tiene para los sindicatos “capturar” a los trabajadores jóvenes como clave para su propia recuperación (Visser, 2002). Por este motivo, los niveles altos y persistentes de paro juvenil constituyen un grave obstáculo para tal recuperación. Es cierto que en España la tasa de paro

Tabla 7. Tasas de paro en España por edad, 1985-2005 (%)

	1985	1990	1995	2000	2005
16-24	43,8	30,2	40,4	25,3	19,7
25-54	15,6	13,1	20,0	12,3	8,0
55-64	10,4	8,0	12,3	9,4	6,1
≥65	1,8	1,6	1,8	1,9	2,4
16-64	21,3	16,1	22,8	13,9	9,2

Fuente: OCDE, 2006:304-5.

juvenil bajó del 43,8% en 1985 al 19,7% en 2005 (Tabla 7), pero sigue siendo muy elevada en comparación con la tasa de paro de los trabajadores mayores, el 19,7% frente al 8% de los trabajadores entre 25 y 54 años de edad, y el 6,1% de aquellos situados entre los 55 y los 64 años, así como con la de otros países como Portugal (16,1%), Alemania (15,2%), el Reino Unido (11,8%) y EE UU (11,3%) (OCDE, 2006: 77, 185, 285, 345).

C) La expansión del sector servicios

El crecimiento general del empleo en España oculta también algunas tendencias menos favorables para los sindicatos. Como hemos visto antes, el sector servicios ha sido tradicionalmente mucho menos propicio para que los sindicatos reclutasen afiliados y los organizaran. Durante las tres últimas décadas, todos los países de la OCDE han experimentado una expansión muy notable en este sector: entre 1975 y 2005 el nivel de este tipo de empleo creció un 102,24%. Sin embargo, en España, la expansión de este sector ha sido aún más espectacular, superando a todos los países grandes y al conjunto de la OCDE a lo largo de todo el periodo, por ejemplo, el 148,63% en el caso de España contrasta con el 102,24% en la OCDE, y lo mismo sucede en la última década, el 61,42% en España frente al 21,28% en la OCDE (Tabla 4). Si bien la resistencia del empleo industrial en España ha suavizado el impacto que este cambio estructural implica para los sindicatos, el crecimiento continuo e impresionante del sector servicios es un desafío muy serio para el futuro del sindicalismo.

D) El problema del trabajo a tiempo parcial

Numerosos estudios han destacado los efectos negativos que el trabajo a tiempo parcial tiene para los sindicatos (TUW, 2005:374; Waddington y Whitson, 1997:518, 537). Este tipo de empleo está asociado a niveles de afiliación sindical muy inferiores al del trabajo a tiempo completo. Con excepción de EE UU, donde el número de puestos de trabajo a

Tabla 8. Tasas de empleo a tiempo parcial, 1987-2005 (% del empleo total)

	1987	1990	1995	2000	2005
EE UU	14,6	14,1	14,0	12,6	12,8
Francia	12,5	12,2	14,2	14,2	13,6
Alemania	11,0	13,4	14,2	17,6	21,8
Italia	8,5	8,9	10,5	12,2	14,7
Portugal	7,4	7,6	8,6	9,4	9,8
España	5,0	4,6	7,0	7,7	11,4
Reino Unido	20,8	20,1	22,3	23,0	23,6
Total OCDE	12,2	15,3	-	-	-
Siete Grandes	11,0	11,1	11,7	11,9	16,4

Fuente: OCDE, 2006:36-7.

tiempo parcial bajó en términos relativos (aunque subió en términos absolutos, desde 16.670.134 en 1987 a 18.300.672 en 2005 (OCDE, 2006:18-9, 36-7), este tipo de trabajo ha crecido en todos los países desarrollados durante las últimas dos décadas (Tabla 8). En 2005, la tasa de empleo a tiempo parcial en España (11,4%) estaba por debajo de la tasa de la OCDE (15,3%) y de los Siete Grandes (16,4%). Sin embargo, se ha más que duplicado desde 1987.

En términos absolutos, estas cifras representan un crecimiento impresionante, desde 599.650 puestos de trabajo a tiempo parcial en 1987 hasta 2.163.150 en 2005 (OCDE, 2006:18-9, 36-7). En diciembre de 2007, la tasa seguía siendo del mismo orden (11,32%), según el Resumen de últimos datos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 21 de diciembre de 2007). El trabajo a tiempo parcial está dividido casi igualmente entre trabajo indefinido (51,72%) y trabajo temporal (48,28%).

E) El problema del trabajo temporal

Gran parte del crecimiento del empleo en España en los últimos años ha consistido especialmente en la creación de puestos de trabajo temporales. En los años ochenta, ante las presiones internacionales a favor de la flexibilización laboral, el Gobierno implantó una fuerte dualización del mercado de trabajo, fomentando sobre todo los contratos temporales con el objetivo de frenar los crecientes niveles de paro [Jimeno y Toharia, 1994; Muñoz de Bustillo Llorente (2002) en Fernández Macías, 2003:206; Ojeda-Avilés, 2002:3]. Algunas de las medidas de desregulación diseñadas para aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo, sobre todo en 1984, aunque también, posteriormente, en 1992 y 1994, generaron una explosión de contratos temporales, reforzando así ese proceso de dualización (Fernández Macías, 2003:206; Polavieja y Richards, 2001:211).

En 2000, casi un tercio, un 32,1%, del empleo total en España era temporal, en comparación con el 14,5% en Francia, el 12,6% en Alemania, el 10,1% en Italia y el 6,7% en el Reino Unido. Esta elevada tasa viene persistiendo desde entonces y se situaba a finales de 2007 en el 31,94%, según el Resumen de últimos datos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 21 de diciembre de 2007). La gran proporción (82,88%) del trabajo temporal consiste en trabajo a tiempo completo, con el resto (17,12%) a tiempo parcial. Fernández Macías (2003:207-8) sostiene que España es un caso extremo del dualismo, en la medida en que la flexibilidad del mercado se consigue a través de mantener la seguridad en el empleo de una parte de la población activa, a costa de que el empleo de otra parte sea aún más inseguro. De esta manera, el mercado laboral queda dividido entre un segmento primario con empleo estable y un segmento secundario que tiene que adaptarse a la inestabilidad de la demanda.

El problema para los sindicatos, como han señalado muchos investigadores en varios países (Francesconi y García-Serrano, 2004:877; Kjellberg, 2000; Waddington, 2000; Van Gyes *et al.*, 2000; Fernández Macías, 2003:218), es que existe una correlación muy intensa entre empleo temporal y los niveles de afiliación sindical, que son muy inferiores a los

que se dan en el empleo indefinido. Dado que un trabajador temporal tiene menos probabilidades de encontrar un sindicato en su centro de trabajo, la presencia masiva del empleo temporal en España limita significativamente el sindicalismo, aunque, como veremos más adelante, el sindicalismo no se preocupa suficientemente por los trabajadores con empleo temporal.

1.3 Resumen

Las tendencias favorables y desfavorables para el sindicalismo apuntadas aquí están presentes, en términos generales, en todos los países desarrollados, tal y como ha quedado claro en las tablas anteriores. Sin embargo, como hemos visto en la Tabla 1, en la mayoría de los países desarrollados las tasas de afiliación sindical han seguido cayendo desde los años noventa, y en algunos países desde los años setenta y ochenta. En general, los sindicatos han perdido afiliados o, como mínimo, no han conseguido reclutar a nuevos afiliados al mismo ritmo que el crecimiento del empleo y, como consecuencia, abarcan una proporción de la población activa cada vez menor.

En este contexto, los logros obtenidos por el sindicalismo español son algo ambiguos. Por un lado, entre los años 1990 y 2003 la tasa de afiliación en España aumentó ligeramente, desde el 13% al 16%, en comparación con la mayoría de los países de la OCDE. Dado el crecimiento significativo de la población activa y el aumento explosivo del empleo durante el mismo periodo, lo anterior significa que los sindicatos sí consiguieron reclutar nuevos afiliados. Pero, por otro lado, esa tasa de afiliación sindical, que en 2005 había bajado a sólo un 12,2%, coloca a España casi en la cola de los países desarrollados. En este sentido, España tiene mucho más en común con Francia y EE UU, donde las tasas de afiliación sindical son muy bajas desde hace décadas, que con países como Italia y Alemania. Es más, incluso en el Reino Unido, donde el contexto institucional, legislativo y político es mucho más negativo para el sindicalismo, la tasa de afiliación sindical es más del doble que la de España. Puede concluirse, por tanto, que el sindicalismo español, al menos en términos de tasas de afiliación, ha sido estable, pero débil durante los últimos quince años.

2. El papel contemporáneo del sindicalismo

2.1 Demandas y preocupaciones básicas

Los rasgos específicos del mercado laboral en España descritos en el capítulo 1 han afectado, a su vez, a las demandas y preocupaciones de los sindicatos en lo que se refiere a las políticas, estrategias y reformas económicas, según TUW (2005:317). En general, CC OO y UGT, a pesar de su rivalidad histórica en su calidad de confederaciones sindicales principales, comparten cada vez más las mismas posturas, sobre todo respecto de la necesidad de reducir los niveles de paro y de empleo precario, aumentar las pensiones y la seguridad social, defender los servicios públicos y, en términos generales, moderar lo más posible los efectos de la flexibilización en el mercado de trabajo (van der Meer, 2000:580, 583).

Con respecto al paro y a pesar del énfasis del Gobierno del PP (1996-2004) en la desregulación del mercado, una mayor competitividad y el cierre de las empresas deficitarias, CC OO y UGT han pedido de forma continuada más medidas activas por parte de los gobiernos y más inversión pública, especialmente en las zonas económicamente deprimidas, para estimular la creación de empleo. En los últimos años han apoyado, en general, reivindicaciones salariales más moderadas a cambio de medidas tendentes al fomento del empleo. Ambas confederaciones siguen haciendo campaña para la adopción de una semana laboral de 35 horas, aunque UGT favorece su introducción a través de la legislación, al igual que en el caso francés, en tanto que CC OO defiende la necesidad de reducir el horario de trabajo a través de la negociación colectiva. Por su parte, el Gobierno del PP, así como también el del PSOE, a partir de 2004 rechazaron la introducción de la semana laboral de 35 horas a través de la legislación (TUW, 2005:317). Con respecto a los parados, ambos sindicatos siguen defendiendo los servicios de bienestar en general y la mejora de la prestación por desempleo en particular.

En relación con la seguridad y estabilidad en el empleo, los sindicatos han puesto mucho énfasis en la necesidad de regular y reducir los altos niveles de empleo temporal. Como hemos visto, el empleo temporal está asociado a bajos niveles de afiliación sindical. Tal situación no es el resultado de una hostilidad intrínseca de los trabajadores temporales hacia los sindicatos, sino que tiene mucho más que ver con los impedimentos estructurales, es decir, con su lugar en el mercado laboral y la menor probabilidad de estar en contacto con el sindicalismo. De hecho, hay muy poca evidencia de que aquellas categorías de trabajadores habitualmente asociadas con niveles de afiliación sindical más bajos, por ejemplo, los trabajado-

res temporales o a tiempo parcial, los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, apoyen el sindicalismo menos que los trabajadores empleados a tiempo completo y los indefinidos (Bronfenbrenner, 1998; Gall, 2005; Gómez *et al.*, 2002; Ness, 2005; Tait, 2005; Visser, 2002, y un resumen de estos debates en Richards, 2006).

Los niveles de afiliación más bajos se derivan de su lugar en el mercado laboral y consecuencia de la inseguridad en el empleo. E incluso cuando existe este contacto, los sindicatos sostienen que la elevada proporción de contratos temporales actúa como un obstáculo para el sindicalismo, puesto que muchos trabajadores temporales, dada su situación precaria de empleo, no están dispuestos a arriesgarse y afiliarse a un sindicato.

Sin embargo, el trabajo temporal no solamente es precario, sino que también se caracteriza por los bajos salarios, la falta de oportunidades para la formación, las malas condiciones laborales y una cultura de salud y seguridad en el trabajo casi inexistente (Polavieja y Richards, 2001). Por ejemplo, el nivel de accidentes laborales sufrido por los *outsiders* (aquellos trabajadores empleados sobre todo en el segmento secundario del mercado laboral), que trabajan, sobre todo, en puestos temporales, es significativamente más alto que el de los *insiders* (aquellos trabajadores empleados sobre todo en el sector primario del mercado laboral), según Recio (1999) en Polavieja y Richards (2001:222) y Durán López *et al.*, (2008).

Vale la pena subrayar la gravedad de este último problema. UGT y CC OO culpan a los altos niveles de trabajo temporal de la abrumadora tasa de accidentes de trabajo en España, subrayando las peores condiciones de los trabajadores temporales y quejándose de que la Ley de 1995 sobre la Prevención de Riesgos Laborales no se ha cumplido adecuadamente. Según TUW (2005:317), más de la mitad de los accidentes laborales se producen entre los trabajadores temporales, y la situación ha empeorado desde la introducción de la Ley. Ojeda-Avilés (2002:27) también apunta que, entre 1996 y 1998, el número de accidentes laborales aumentó el 22%, hasta un nivel casi tres veces superior al del resto de Europa.

En su análisis del problema social de los accidentes del trabajo en España, Castillo (2001-2002) sostiene que los datos “permiten afirmar que es muy grave la situación que atraviesa nuestra sociedad en lo que concierne a la siniestralidad laboral”. Al tiempo, enfatiza la vulnerabilidad de los jóvenes sin experiencia: “el primer rasgo del trabajador o trabajadora accidentado o accidentable es su juventud, y con ella su baja capacidad de negociación” (p. 147), así como en el papel primario del trabajo temporal: “la proporción de accidentes ocurridos a personas con contrato temporal no ha dejado de crecer desde 1993 y todos los análisis manifiestan que el crecimiento general de la siniestralidad laboral que se ha producido desde 1994 se ha concentrado en los trabajadores temporales, cuya tasa media triplica la que sufren los trabajadores con contrato indefinido. Mientras tanto, el índice de incidencia para los trabajadores con contrato indefinido se mantiene estable desde 1994” (p. 147). En términos generales, “la elevada tasa de siniestralidad” procede

Tabla 9. Muertos por cada 100.000 trabajadores asegurados, varios países

	1996	2002	2004	2005
Bélgica	5,4	–	4,4	–
Bulgaria	10,4	–	6,0	–
Croacia	3,5	–	2,7	4,3
República Checa	6,0	–	4,3	3,7
Estonia	8,1	–	5,7	4,0
Finlandia	2,7	–	2,1	–
Francia	5,3	–	3,5	–
Alemania	3,96	2,92	–	–
Hungría	4,08	–	–	3,2
Italia	7,0	–	5,0	–
Lituania	8,8	8,1	–	10,4
Noruega	–	1,7	–	2,1
Polonia	5,7	–	–	4,4
Rumanía	8,0	–	–	9,0
Federación Rusa	15,5	–	–	12,4
Eslovaquia	7,0	–	–	4,0
España	9,8	–	–	4,7
Suecia	2,3	–	–	1,6
Reino Unido	0,9	–	–	0,6

Fuente: Laborsta Internet: 8B (yearly data), Occupational injuries-rates of occupational injury, by economic activity. <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokersv8.exe>.

de “un fenómeno en expansión en todo el mundo y ampliamente estudiado para España en los últimos quince años: se trata de la descentralización de la producción, de la proliferación de centros de trabajo menores, de la fragmentación empresarial (y/o productiva), de la subcontratación” (Castillo, 2001-2002:148).

Las actuales tendencias demuestran la gravedad de la situación. Con respecto a las muertes de trabajadores, aunque la tasa española se redujo a la mitad entre 1996 y 2005, sigue estando situada muy por encima de la de países como Suecia, el Reino Unido o Francia, e incluso de la de nuevos miembros de la UE, como la República Checa, Estonia, Eslovaquia, Hungría y Polonia (Tabla 9).

Si nos fijamos en los heridos, la tasa española bajó ligeramente entre 1996 y 2005, pero aún sigue siendo altísima en comparación con los países grandes y los nuevos entrantes en la UE (Tabla 10).

Teniendo en cuenta el crecimiento explosivo de la población activa en España en la última década, la tasa elevada y estable de heridos significa, como demuestran las Tablas 11 y 12, que, en términos absolutos, los accidentes han subido enormemente. Los casos de incapacidad temporal por accidentes del trabajo (Tabla 11) subieron un 49,2%, desde 615.190 en

1996 hasta 918.141 en 2002, mientras que la tasa también aumentó, en comparación con los demás países de la Tabla 11.

Tabla 10. Heridos por cada 100.000 trabajadores asegurados, varios países

	1996	2002	2004	2005
Bulgaria	1.118	–	196	–
Croacia	1.259	–	1.551	1.564
República Checa	2.260	–	–	1.847
Estonia	392	–	–	560
Finlandia	2.940	–	2.715	–
Francia	4.541	–	3.949	–
Alemania	4.308	3.554	–	–
Hungría	780	–	–	611
Italia	4.077	–	3.097	–
Lituania	273	–	–	300
Noruega	1.562 ⁽¹⁾	–	–	899
Rumanía	113	–	–	77
Federación Rusa	600	–	–	300
Eslovaquia	1.481	–	–	635
España	6.182	7.035	6.121	6.102
Suecia	880	–	–	757
Reino Unido	690	–	–	562

⁽¹⁾ 1998

Fuente: Laborsta Internet: 8B (yearly data), Occupational injuries-rates of occupational injury, by economic activity.

Tabla 11. Casos de incapacidad temporal por accidentes del trabajo, varios países

		1996	2001	2002	2004	2005
Bélgica	Casos	101.354	92.662	–	83.458	–
	%	2,71	2,28	–	2,02	–
Francia	Casos	609.321	–	712.971	640.233	–
	%	2,77	–	2,93	2,63	–
Italia	Casos	604.812	–	574.894	–	520.870
	%	3,03	–	2,66	–	2,34
España	Casos	615.190	938.320	918.141	–	–
	%	4,80	5,84	5,55	–	–

Nota: %: casos de incapacidad como porcentaje del empleo civil.

Fuente: Laborsta Internet: 8A (yearly data), Occupational injuries-cases of injury with lost workdays, by economic activity. <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokersv8.exe>; OECD 2006:21.

Tabla 12. Casos de incapacidad permanente por accidentes del trabajo, varios países

		1996	2001	2002	2004	2005
Bélgica	Casos	3.339	3.659	–	10.511	–
	%	0,09	0,09	–	0,25	–
Francia	Casos	47.989	–	47.009	51.771	–
	%	0,22	–	0,19	0,21	–
Italia	Casos	27.631	–	18.261	–	19.373
	%	0,14	–	0,08	–	0,09
España	Casos	5.921	7.250	17.057	–	–
	%	0,04	0,05	0,10	–	–

Nota: %: casos de incapacidad como porcentaje del empleo civil.

Fuente: Laborsta Internet: 8A (yearly data), Occupational injuries-cases of injury with lost workdays, by economic activity. <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokersv8.exe>; OECD 2006:21.

Con respecto a los casos de incapacidad permanente (Tabla 12), la tendencia es incluso peor. Las tasas se triplicaron (188,1%) entre 1996 y 2002, mientras que en Francia e Italia se redujeron durante el mismo periodo.

Vale la pena destacar de nuevo que estos aumentos en la tasa de accidentes del trabajo han superado la tasa de crecimiento (13,58%) de la población activa civil entre 1996 y 2002, es decir, que el número de accidentes de trabajo sin resultado de muerte ha crecido en términos absolutos y relativos, aunque el número de accidentes laborales mortales se ha reducido un 29,57% entre 1996 y 2005, de 984 a 693 casos (Laborsta Internet: 8A).

Los datos más recientes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales demuestran la continuada gravedad de este problema en España: entre enero y octubre de 2007, hubo 992 accidentes de trabajo mortales y 868.138 sin resultado de muerte, de los cuales el 99% eran “leves” y un 1% “graves”. Además, hubo 633.992 accidentes “sin baja laboral” (Resumen de últimos datos, 21 de diciembre de 2007). La intensa relación entre altos niveles de temporalidad y de accidentes laborales resulta muy clara en el caso de la construcción. Ojeda-Avilés (2002:27) destaca el “número excesivo” de trabajadores temporales en este sector, donde el 62% de los trabajadores tienen este tipo de contrato. En ese mismo año, el 26,7% (250.066 de 936.003) de todos los accidentes laborales, incluidos los no mortales, ocurrieron en este sector, así como el 30,6% de los accidentes mortales (246 de 805) (Laborsta Internet: 8A).

En su conjunto, los niveles de paro situados permanentemente por encima de la media internacional, aunque, como hemos visto, en España estos niveles se han ido reduciendo du-

rante la última década; los altos niveles de inestabilidad en el empleo, debido sobre todo al predominio del trabajo temporal y a los crecientes niveles del trabajo a tiempo parcial, y la tasa altísima de accidentes de trabajo, constituyen una elocuente crítica del mercado laboral español contemporáneo. En este sentido, a los sindicatos no les falta materia para alinearse con las preocupaciones principales de la población activa española. Pero ¿hasta qué punto son los sindicatos instituciones verdaderamente representativas?

2.2 El sindicalismo y la representación de una población activa cambiante

En todas las democracias desarrolladas, los sindicatos son, en términos formales, instituciones representativas incardinadas en sistemas de relaciones industriales. Por eso, es inevitable que la mayor parte de sus actividades se centre, a través de la negociación colectiva, en la defensa de los intereses de sus afiliados: salarios, condiciones laborales y oposición al cierre de las fábricas y al paro. Cuando los sindicatos entran en el ámbito público, lo hacen a través de las huelgas, o como mínimo protestas, para perseguir estos intereses. Pese a sus bajos niveles de afiliación, el sindicalismo español mantiene una capacidad movilizadora bastante notable (Tabla 13).

Durante las dos últimas décadas, ambas confederaciones han demostrado esta capacidad en varias ocasiones, organizando huelgas generales en 1985, 1988, 1992, 1994 y 2002 (TUW, 2005:317; van der Meer, 2000:580; Hamann y Martínez Lucio, 2003:61). En 2005, por ejemplo, hubo 404.759 trabajadores involucrados en huelgas y cierres patronales en España, un número solamente superado en el caso de Italia. Si nos fijamos en la tasa media de movilización sindical en la última década (1996/7-2004/5), la tasa española, seguida por la italiana, queda muy por encima del resto de países, aunque la tasa de movilización sindical calculada para la Tabla 13 es un índice muy aproximado y meramente ilustrativo, dado que los datos incluyen cierres patronales y huelgas.

En su análisis del alto nivel de conflicto laboral en España, Rigby y Marco Aledo (2001:288) identifican tres periodos distintos: primero, los últimos años de los setenta (1976-9), periodo de conflicto intenso, con una media anual de 15,2 millones de jornadas de trabajo no trabajadas por huelgas; segundo, la primera mitad de los años ochenta, periodo de los grandes pactos sociales, cuando hubo un declive en el conflicto a gran escala y más énfasis en la acción colectiva a nivel de empresa, provocada, a su vez, por los efectos de la reconversión industrial y el descontento con los resultados de los mismos pactos sociales; y tercero, la segunda mitad de los años ochenta y la década de los noventa, cuando el abandono de los pactos sociales generó la repolitización del conflicto laboral y la reaparición del nivel sectorial como enfoque de las negociaciones colectivas. Como muestra la Tabla 13, se puede añadir un cuarto periodo, caracterizado por el altísimo nivel de conflicto laboral durante los primeros dos años del segundo Gobierno del PP, sin duda, la altísima tasa de movilización del

Tabla 13. Tasas de movilización sindical, 1996-2005

	1996	1997	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Average
Austria	E	3.679	3.684	3.743	3.763	3.738	3.763	3.732	-	-
	H	0	25.800	19.439	-	6.305	779.182	30	-	-
	M	0	0,70	0,52	-	0,17	20,71	0	-	-
Dinamarca	E	2.593	2.648	2.659	2.692	2.686	2.665	2.689	2.704	-
	H	65.735	75.349	502.258	75.656	54.664	110.854	75.710	-	-
	M	2,54	2,85	18,89	2,81	2,03	4,13	2,82	-	4,72
Francia	E	22.036	22.176	22.597	23.714	24.167	24.311	24.330	24.392	-
	H	107.531	118.070	129.444	210.704	118.649	66.662	62.545	60.355	-
	M	0,49	0,53	0,57	0,89	0,49	0,27	0,26	0,25	0,47
Italia	E	19.951	20.027	20.242	20.874	21.300	21.613	22.146	22.306	-
	H	1.689.400	737.300	435.400	687.000	1.125.000	5.442.000	709.480	960.854	-
	M	8,47	3,68	2,15	3,29	5,28	25,18	3,20	4,31	7,48
Holanda	E	6.983	7.206	7.425	7.798	7.892	7.942	7.864	7.877	-
	H	8.100	7.200	30.800	10.300	37.400	29.600	104.200	29.000	-
	M	0,12	0,10	0,41	0,13	0,47	0,37	1,33	0,37	0,38
Portugal	E	-	4.491	4.826	4.997	5.064	5.077	5.087	5.094	-
	H	-	45.900	44.246	38.830	26.058	80.168	31.906	21.740	-
	M	-	1,02	0,92	0,78	0,51	1,58	0,60	0,43	0,81
España	E	12.812	13.286	13.838	15.425	16.056	16.540	17.883	18.883	-
	H	1.087.800	650.600	680.600	2.067.287	1.244.634	4.534.274	728.975	555.909	-
	M	8,49	4,90	4,92	13,40	7,75	27,41	4,24	2,14	8,48
Suecia	E	3.963	3.922	3.979	4.159	4.239	4.244	4.234	4.263	-
	H	9.137	11.856	570	163	9.831	711	80.538	604	-
	M	0,23	0,30	0,01	0	0,23	0,02	1,90	0,01	0,31
Reino Unido	E	25.727	26.155	26.395	27.058	27.316	27.472	27.693	28.006	-
	H	364.300	130.000	92.700	183.200	179.900	942.900	292.700	92.600	-
	M	1,42	0,50	0,35	0,68	0,66	3,43	1,05	0,33	1,00

E: empleo civil (miles de personas). H: número de trabajadores implicados en huelgas y cierres patronales. M: tasa de movilización (H como % de E).

Fuente: OCDE, 2006:21; Laborsta Internet 9B (yearly data), Strikes and lockouts-Workers involved, by economic activity, <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokersv8.exe>.

año 2002 es el resultado de la huelga general convocada en este año –seguido por un declive muy notable en los años más recientes de gobierno del PSOE–. Según el Resumen de últimos datos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 21 de diciembre de 2007), en los primeros nueve meses de 2007, 341.000 trabajadores participaron en 464 huelgas, con 687.600 jornadas no trabajadas.

Estos autores destacan una serie de factores que han influido en esta elevada incidencia de conflicto laboral en España, factores que incluyen el gran número de trabajadores involucrados en conflictos sectoriales, lo que refleja la inestabilidad de las instituciones de negociación a este nivel y la oposición de muchos empresarios a las mismas, y el gran número de jornadas de trabajo perdidas a través de huelgas generales (lo que reflejan las opciones limitadas del movimiento sindical y su debilidad organizativa a nivel de empresa, donde, en general, hay mucha más hostilidad por parte de los empresarios hacia los sindicatos). Según Rigby y Marco Aledo (2001:292), en 1988 se perdieron 4,8 millones de horas de trabajo por huelgas generales, sobre un total de 11,6 millones perdidos; en 1992, se perdieron 2,2 millones sobre un total de 6,2 millones; y en 1994, 5 millones sobre un total de 6,3 millones. Además, Sarries Sanz (1999), en Rigby y Marco Aledo, (2001:293), sugiere que, con el predominio de las pequeñas empresas en el mercado laboral, los trabajadores españoles están más dispuestos a responder a las grandes movilizaciones, por ejemplo las huelgas generales, dado que las huelgas dentro de las distintas empresas corren más peligro de provocar represalias directas por parte de los empresarios (Rigby y Marco Aledo, 2001:292-3).

Sin embargo, no queda claro hasta qué punto esta capacidad movilizadora refleja un alto grado de solidaridad. Por un lado, llama la atención la aparente discrepancia existente entre los bajos niveles de afiliación sindical y la elevada tasa de participación en las huelgas convocadas por los sindicatos en España. Por ejemplo, en 1998, el 35% de todos los trabajadores de los centros de trabajo afectados por una huelga participaron en la misma, tasa relativamente elevada dado el predominio de las pequeñas empresas¹ y de los trabajadores temporales en el mercado laboral español.

Una parte de la explicación de esta discrepancia está relacionada con los rasgos característicos de la solidaridad en el centro de trabajo, solidaridad basada en el comité de empresa, razón por la que los sindicatos son capaces de movilizar las huelgas de corta duración, pese

1 Hay una correlación notable entre pequeñas empresas y bajos niveles de afiliación sindical (Williams, 1997; Wever, 1998). En España, el 55% de la población activa trabaja en empresas de cien trabajadores o menos. La “cultura” de la pequeña empresa se caracteriza por la informalidad, la desregulación, la omnipresencia del dueño-director en las relaciones laborales y su hostilidad en general hacia el sindicalismo (Rigby y Marco Aledo, 2001:288, 293, 300). En noviembre de 2007, de las 1.412.041 empresas inscritas en la Seguridad Social, 1.060.792 –o el 75,12%– tenían menos de 6 trabajadores; el 22,57%, entre 6 y 49 trabajadores; el 1,97%, entre 50 y 249 trabajadores; y sólo un 0,34% tenían más de 249 trabajadores (Resumen de últimos datos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 21 de diciembre de 2007).

a sus bajos niveles de afiliación. Normalmente, más del 80% de los trabajadores que participan en las elecciones a los comités de empresa votan a los candidatos sindicales, y son simpatizantes, aunque no afiliados *per se* de los sindicatos. Además, el hecho de que los comités de empresa, y no las distintas confederaciones sindicales, convoquen aproximadamente la mitad de las huelgas de España refuerza la naturaleza comprensiva de este tipo de acción colectiva. Es decir, las huelgas cuentan con la participación de trabajadores que no pertenecen a ningún sindicato, dado que el nivel de participación en las huelgas supera el de afiliación sindical. Sin embargo, no queda muy claro aquí en qué grado el nivel de participación en estas huelgas supera el de afiliación sindical, cuestión de importancia dado el supuesto miedo que tienen los trabajadores a participar en huelgas convocadas y limitadas a las distintas empresas. De todas formas, hay una distinción importante entre, por un lado, la capacidad de convocar una huelga y, por otro, conseguir un nivel de apoyo amplio por la huelga convocada (Rigby y Marco Aledo, 2001:296).

Por otro lado, hay que matizar el concepto de solidaridad en este contexto. Según la opinión de Rigby y Marco Aledo (2001:297) y Hamann y Martínez Lucio (2003:73-4), hay una proporción notable de huelgas no controladas por las dos confederaciones principales. En 1998, por ejemplo, el 13% de las huelgas fueron convocadas en España por otros sindicatos, estando muchas veces relacionadas con el transporte y el sector público, y caracterizándose por un alto poder de negociación; así por ejemplo, las organizadas por los trabajadores del Metro de Madrid, los maquinistas de Renfe, los pilotos de Iberia, los médicos y otros trabajadores del sector sanitario. Al mismo tiempo, los procesos de privatización y reconversión industrial han fomentado la aparición de sindicatos más pequeños o, en algunos casos, de nuevas formaciones sindicales. Por ejemplo, Martínez Lucio *et al.* (2001), en Rigby y Marco Aledo (2001:297), citan el plan de viabilidad de Iberia (1994-1997), cuando las concesiones hechas por las dos confederaciones principales provocaron el descontento de varios grupos de trabajadores y el surgimiento de nuevos sindicatos pequeños. Sin embargo, la legislación laboral española sigue favoreciendo el estatus representativo de las dos confederaciones principales, poniendo así límites a este tipo de acción sindical independiente (Rigby y Marco Aledo, 2001:298).

De todas formas, si bien es verdad que la naturaleza relativamente comprensiva de las huelgas en España puede explicar la capacidad de los sindicatos para organizar las acciones colectivas a corto plazo, no es suficiente para sostener la actividad sindical en la empresa a largo plazo, dados los bajos niveles de afiliación sindical (Rigby y Marco Aledo, 2001:296). En este sentido, la indudable capacidad de movilización del sindicalismo español no nos dice mucho respecto de su grado de representatividad. Los cambios económicos estructurales en marcha en todos los países desarrollados están poniendo ya en tela de juicio el papel destacado e histórico de los movimientos sindicales como representantes de los intereses generales de la clase obrera, con una división creciente entre aquellos trabajadores supuestamente representados por los sindicatos y aquellos realmente representados (Richards, 2001). Este tema es especialmente pertinente en el contexto español, en el que muchos investigadores han destacado la segmentación profunda del mercado de

trabajo entre, por un lado, los llamados *insiders*, con trabajo indefinido y relativamente seguro y mejor pagado (Rigby y Marco Aledo, 2001:298), y, por otro lado, los *outsiders*, trabajadores que se encuentran en el paro o en el empleo temporal y precario caracterizado, como hemos visto, por condiciones laborales muy inferiores (Fernández Macías, 2003:206; Ojeda-Avilés, 2002:16).

Una cuestión muy discutida por investigadores es hasta qué punto los sindicatos están implicados en este proceso de segmentación o incluso juegan un papel, explícito o implícito, en mantener tal segmentación (Polavieja y Richards, 2001; Polavieja, 1998, 2001a y 2001b; Fernández Macías, 2003; Fraile, 1999). Por un lado, Fernández Macías (2003:218) sostiene que los sindicatos españoles son organizaciones altamente institucionalizadas que para su supervivencia dependen mucho de la homogeneidad de la clase obrera. Por esa razón, no adoptan estrategias de exclusión y han luchado contra el dualismo en el mercado laboral, por lo que no se ha producido en España un enfrentamiento abierto entre los sindicatos y los *outsiders*. Pero, por otro lado, otros autores sostienen que tanto la preocupación de los sindicatos por los derechos laborales de sus principales afiliados, como la cultura abrumadoramente masculina y obrera del movimiento sindical implican que se han visto excluidas otras categorías de trabajadores, tales como los parados, los trabajadores con empleo precario, los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes (Estivill y de la Hoz, 1990:297-8; Martínez Lucio y Blyton, 1995:358; Rhodes, 1997:115-6). En este contexto, llaman la atención las duras críticas lanzadas contra los sindicatos por parte de las asociaciones de parados que surgieron en España a finales de los años noventa. Hasta cierto punto, las demandas de los sindicatos en favor de las preocupaciones de los *outsiders*, sobre todo la necesidad de reducir las tasas de trabajo temporal y aumentar los niveles de seguridad en el empleo, representan una respuesta a este tipo de críticas (TUW, 2005:317). Por ejemplo, en su Congreso de marzo de 1998, UGT adoptó varias medidas para reforzar sus vínculos con los parados, a pesar de haber rechazado una propuesta para establecer una federación específica de trabajadores en paro (EIRO, 1998a).

De lo que no hay ninguna duda es que el nivel de afiliación sindical de los trabajadores en situaciones más precarias, con contratos temporales, trabajando a tiempo parcial, o en el paro es muy bajo. Los trabajadores afiliados a los sindicatos son abrumadoramente *insiders* (Polavieja y Richards, 2001; Polavieja, 2001a y 2001b). La pregunta obvia es por qué es esto así. Fernández Macías (2003:205-217) rechaza el argumento de que es el resultado de una hostilidad profunda hacia los sindicatos por parte de los trabajadores precarios. Demuestra, por el contrario, que tienen actitudes más positivas hacia el sindicalismo que los trabajadores fijos. Cuando los trabajadores en situación precaria tienen contacto con los sindicatos, los valoran mucho. El gran problema para los sindicatos es que el grado de contacto entre ellos y los trabajadores en situación precaria es extremadamente bajo: sólo uno de cada tres trabajadores en situación precaria se encuentra con un representante sindical en su lugar de trabajo, en comparación con el 60% de los trabajadores fijos. De esta manera, el dualismo del mercado laboral español afecta negativamente al sindicalismo porque aumenta las dificultades de construir y sostener la organización colectiva: los trabajadores temporales en España

casi no tienen contacto con el sindicalismo porque no hay representación sindical en sus centros de trabajo.

Esta situación supone dos implicaciones que están interrelacionadas. En primer lugar, el gran número de trabajadores temporales en el mercado laboral español representa, de hecho, una fuente potencial de apoyo y afiliación a los sindicatos, dadas sus actitudes positivas hacia el sindicalismo. Por este motivo, en España hay un *representation gap* (falta de representatividad) potencialmente muy amplio, al igual que en otros países.

En Gran Bretaña, por ejemplo, llama la atención la infrarepresentación sindical de los trabajadores en los nuevos sectores de crecimiento del empleo, pero también las posibilidades de ganar nuevos afiliados. Por ejemplo, el 40% de los aproximadamente ocho millones de trabajadores en los centros de trabajo sin presencia sindical se afiliaría si estuviese presente un sindicato, lo que significa un aumento potencial de la afiliación de 3,2 millones (Charlwood, 2004:64, 488; Metcalf, 2003:170). Además, Waddington y Whitson (1997: 527, 536), de acuerdo con las conclusiones de Fernández Macías (2003) y Llorente Sánchez (2007) para el caso español, demuestran que las actitudes de los trabajadores empleados a tiempo parcial hacia los sindicatos no son más negativas que las de los trabajadores empleados a tiempo completo (De Witte y Näswall, 2003; Furaker y Berglund, 2003; Sverke y Goslinga, 2003).

Por otro lado, el gran reto para el sindicalismo contemporáneo consiste precisamente en superar la segmentación del mercado laboral y en mantener y aumentar sus vínculos con los trabajadores que se encuentran en las situaciones laborales más precarias e inferiores. De acuerdo con Fernández Macías (2003:219), que analiza el efecto del trabajo temporal sobre los actitudes hacia los sindicatos, y Llorente Sánchez (2007:66), que analiza su efecto sobre la posible afiliación a los sindicatos, se hace necesaria una transformación fundamental en el modelo organizativo del sindicalismo español, de forma que refleje mucho más adecuadamente el hecho de que el vínculo entre empresa y trabajadores temporales es mucho más débil que para los trabajadores fijos. Lo que queda claro es que la inestabilidad asociada a la flexibilidad en el mercado laboral genera mucho descontento entre los trabajadores afectados. Ahora bien, para aprovechar y movilizar este descontento los sindicatos han de desarrollar una gran capacidad para superar las dificultades organizativas generadas por la flexibilidad laboral (Fernández Macías, 2003:219). En el capítulo 3, volveremos sobre el tema de esta posible renovación organizativa del sindicalismo.

Sin embargo, el mercado de trabajo en España no ha cambiado solamente en términos de la naturaleza del empleo: más empleo en el sector servicios, menos empleo en los baluartes tradicionales del sindicalismo, o más empleo temporal, menos empleo indefinido, etc., sino que también ha cambiado en lo que se refiere al perfil de la población activa. El creciente predominio de dos categorías de trabajadores, las mujeres y los inmigrantes, está poniendo en tela de juicio la representatividad del movimiento sindical, siendo, además, categorías que ocupan los puestos de trabajo más marginales (EIRO, 2004).

Tabla 14. Tasas de participación en el mercado laboral y de paro en España por género, 1975-2005 (%)

	1975 ⁽¹⁾	1980 ⁽¹⁾	1985	1990	1995	2000	2005
Tasas de participación							
Hombres	91,0	87,6	83,0	81,3	78,0	80,4	82,2
Mujeres	33,8	33,8	34,6	42,2	47,1	52,9	59,1
Todos	62,0	60,4	58,7	61,7	62,6	66,7	70,8
Tasas de paro							
Hombres	4,6	10,4	19,5	11,7	17,9	9,6	7,1
Mujeres	3,7	12,8	25,5	24,7	31,0	20,6	12,2
Todos	4,3	11,1	21,3	16,1	22,8	13,9	9,2

⁽¹⁾ Tasas para personas entre 16 y 65 y más años; en los otros años, para personas entre 16 y 64 años.

Fuente: OCDE, 1995:496; OCDE, 2006:304-5.

Consideremos, por ejemplo, el caso de las mujeres. Durante la última década, en todas las sociedades avanzadas las mujeres han entrado cada vez más en los mercados laborales. La tendencia en España ha sido especialmente impresionante: entre 1975 y 2005, la tasa de participación de los hombres en el mercado de trabajo cayó desde el 91% al 82,2%, mientras que la tasa de las mujeres subió desde un 33% al 59,1% (Tabla 14).

En términos relativos, esto significa que las mujeres ya representan una proporción de la población activa española mucho más significativa que antes. Entre 1975 y 2005, las mujeres aumentaron su proporción de la población activa en más de diez puntos, del 31,2% al 41,48%,

Tabla 15. Población activa civil por sexo, 1985-2005 (%)

	1985		1990		1995		2000		2005	
	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.
EE UU	55,79	44,21	54,84	45,16	53,94	46,06	53,50	46,50	53,60	46,40
Francia	56,45	43,55	55,72	44,28	54,13	45,87	53,59	46,41	52,74	47,26
Alemania	60,92	39,08	58,97	41,03	56,93	43,07	55,74	44,26	54,89	45,11
Italia	64,22	35,78	62,33	37,67	62,80	37,20	61,15	38,85	59,46	40,54
Portugal	57,96	42,04	56,70	43,30	54,67	45,33	54,33	45,67	53,25	46,75
España	68,80	31,20	65,04	34,96	61,83	38,17	60,17	39,83	58,52	41,48
Reino Unido	58,41	41,59	56,86	43,14	55,34	44,66	54,29	45,71	53,57	46,43
Total OCDE	-	-	-	-	57,89	42,11	57,29	42,71	56,73	43,27
Siete Grandes	-	-	-	-	56,20	43,80	55,52	44,48	55,01	44,99

Fuente: calculado a partir de OCDE, 2006:16-7.

Tabla 16. Empleo civil por sexo, 1985-2005 (%)

	1985		1990		1995		2000		2005	
	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.
EE UU	55,9	44,1	54,8	45,2	53,9	46,1	53,5	46,5	53,6	46,4
Francia	58,0	42,0	57,0	43,0	55,1	44,9	54,5	45,5	53,2	46,8
Alemania	60,6	39,4	59,4	40,6	57,5	42,5	55,9	44,1	54,7	45,3
Italia	66,7	33,3	64,9	35,1	64,7	35,3	62,8	37,2	60,5	39,5
Portugal	59,4	40,6	57,6	42,4	55,1	44,9	54,8	45,2	53,8	46,2
España	70,9	29,1	68,4	31,6	65,7	34,3	63,2	36,8	59,9	40,1
Reino Unido	58,1	41,9	56,7	43,3	54,5	45,5	53,9	46,1	53,3	46,7
Total OCDE	-	-	-	-	58,2	41,8	57,6	42,4	56,9	43,1
Siete Grandes	58,6	41,4	57,3	42,7	56,4	43,6	55,7	44,3	55,1	44,9

Fuente: OCDE, 2006:22-5.

una subida muy intensa en comparación con los restantes países desarrollados (Tabla 15). En 2007, esta proporción había subido aún más, hasta el 42,2%, según el Resumen de últimos datos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 21 de diciembre de 2007).

En este sentido, España no es en la actualidad un caso tan excepcional como hace veinte años. La misma tendencia se observa con respecto a la distribución del empleo civil por sexo. Las mujeres aumentaron su participación en el empleo civil desde sólo el 29,1% en 1985 hasta un 40,1% en 2005. De nuevo, esta subida de 12 puntos es mucho más notable que en los restantes países desarrollados (Tabla 16).

Sin embargo, la entrada de las mujeres en el mercado laboral español se ve todavía más claramente en términos absolutos. Entre 1985 y 2005, más de cuatro millones de mujeres ingresaron en la población activa, un incremento de más del 100%, en comparación con una subida del 31,73% para los Siete Grandes. Al mismo tiempo, en 2005 el número de mujeres en el empleo civil superó en 4,4 millones al número de mujeres empleadas en 1985. Esta subida del 138,61% fue claramente mayor que el incremento en el número de mujeres empleadas en el conjunto de los países desarrollados. Si nos fijamos solamente en la última década (1995-2005), se observa que la presencia creciente de las mujeres en el mercado de trabajo español ha sido especialmente notable desde un punto de vista comparado (Tabla 17).

Para los sindicatos, este cambio en el perfil de la población activa representa una oportunidad, pero también un reto difícil. Por un lado, hay poca evidencia de que las mujeres estén menos dispuestas que los hombres a afiliarse a los sindicatos (Bronfenbrenner, 1998). Pero, por otro lado, las mujeres ocupan habitualmente los puestos más marginales y precarios del mercado laboral, y por eso tienen menos posibilidades de encontrar un sindicato en sus cen-

Tabla 17. Número de mujeres en la población activa civil y en el empleo civil (miles)

		1985	1995	2005	$\Delta 85-95$	$\Delta 95-05$	$\Delta 85-05$
EE UU	P	51.050	60.944	69.288	+ 19,38 %	+ 13,69 %	+ 35,73 %
	E	47.259	57.523	65.757	+ 21,72 %	+ 14,31 %	+ 39,14 %
Francia	P	10.173	11.396	12.812	+ 12,02 %	+ 12,43 %	+ 25,94 %
	E	8.878	9.851	11.423	+ 10,96 %	+ 15,96 %	+ 28,67 %
Alemania	P	11.085	16.789	18.388	+ 51,46 %	+ 9,52 %	+ 65,88 %
	E	10.189	15.205	16.362	+ 49,23 %	+ 7,61 %	+ 60,58 %
Italia	P	8.189	8.365	9.808	+ 2,15 %	+ 17,25 %	+ 19,77 %
	E	6.831	7.007	8.822	+ 2,58 %	+ 25,90 %	+ 29,15 %
Portugal	P	1.867	2.139	2.579	+ 14,57 %	+ 20,57 %	+ 38,14 %
	E	1.648	1.967	2.355	+ 19,36 %	+ 19,73 %	+ 42,90 %
España	P	4.239	6.175	8.625	+ 45,67 %	+ 39,68 %	+ 103,47 %
	E	3.175	4.273	7.576	+ 34,58 %	+ 77,30 %	+ 138,61 %
Reino Unido	P	11.393	12.458	13.632	+ 9,35 %	+ 9,42 %	+ 19,65 %
	E	10.167	11.610	13.073	+14,19 %	+12,60 %	+28,58 %
Total OCDE	P	–	212.118	239.980	–	+ 13,14 %	–
	E	–	195.021	223.311	–	+14,51 %	–
Siete Grandes	P	121.094	143.591	159.516	+ 18,58 %	+ 11,09 %	+ 31,73 %
	E	111.307	133.370	149.362	+ 19,82 %	+ 11,99 %	+ 34,19 %

P: número de mujeres en la población activa civil. E: número de mujeres en el empleo civil.

Fuente: OCDE, 2006:16, 17, 22,23.

tros de trabajo. Por ejemplo, la tasa de empleo temporal de las mujeres es un 25% superior a la de los hombres, situación que afecta especialmente a sectores como el comercio minorista, el *catering* y el servicio doméstico (TUW, 2005:317; EIRO, 2004). Además, en todos los países desarrollados, las mujeres constituyen la mayor parte del empleo a tiempo parcial que, como hemos visto, tiene niveles de afiliación sindical mucho más bajos que el trabajo a tiempo completo. Como demuestra la Tabla 18, el porcentaje femenino de empleo a tiempo parcial en España es alto, y ha subido 5,5 puntos desde 1987, superando ya la tasa media de los Siete Grandes y del conjunto de la OCDE.

Por último, en términos generales las mujeres están mucho más castigadas por el desempleo que los hombres, aumentando así el reto para los sindicatos. Volviendo a la Tabla 14,

Tabla 18. Porcentaje femenino del empleo a tiempo parcial, 1987-2005

	1987	1990	1995	2000	2005
EE UU	68,3	68,2	68,7	68,1	68,4
Francia	76,4	78,6	77,9	78,8	79,1
Alemania	90,6	89,7	86,3	84,5	81,4
Italia	68,3	70,5	70,8	70,5	78,0
Portugal	71,2	70,3	75,3	71,5	67,9
España	72,5	79,2	77,2	78,5	78,0
Reino Unido	85,5	85,1	81,7	79,4	77,3
Total OCDE	-	-	-	72,0	72,3
Siete Grandes	74,5	75,1	74,6	74,2	73,6

Fuente: OCDE, 2006:36-7.

se constata que la tasa de paro de las mujeres ha superado desde el año 1980 permanente y significativamente la tasa de los hombres. En 2007, de nuevo, la tasa de las mujeres era del 10,53%, frente a una tasa del 6,21% de los hombres (Resumen de últimos datos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 21 de diciembre de 2007).

La poca evidencia fiable existente en España indica que la afiliación sindical por sexo no refleja esta presencia creciente de las mujeres en la población activa, un 41,48% en 2005, según la Tabla 15, y en el empleo civil, el 40,1% en 2005, según la Tabla 16. Solamente entre un 20% y un 25% de los afiliados a los sindicatos españoles son mujeres (van der Meer, 2000:587). Desde una perspectiva formal, es cierto que en sus estatutos los sindicatos identifican la lucha contra cualquier forma de discriminación como un objetivo básico de la acción sindical. Sin embargo, dado que, en general, las mujeres siguen soportando condiciones muy inferiores en el mercado de trabajo, los logros atribuibles a los propios sindicatos son bastante modestos: la representación de las mujeres en el liderazgo y la dirección del sindicalismo sigue siendo muy baja (Ojeda-Avilés, 2002:14-5, 34). En este sentido, el perfil del sindicalismo no está siguiendo el ritmo de uno de los cambios más llamativos de la población activa.

Se puede llegar a las mismas conclusiones con respecto a la población inmigrante, aunque queda mucho por investigar sobre su relación con los sindicatos. Hamman y Martínez Lucio (2003:72) sostienen que, pese a la creciente importancia del tema, el movimiento sindical sólo ha apoyado simbólicamente los derechos de los inmigrantes, por lo menos hasta ahora. A nivel nacional, por ejemplo, es cierto que las cúpulas sindicales condenaron la violencia racista contra los trabajadores inmigrantes en El Ejido en 2000, pero la respuesta por parte de los sindicatos a nivel local fue mucho más ambigua, reflejando el fracaso de los sindicatos en la organización de una mayor proporción de los inmigrantes que se encuentran trabajando en la economía sumergida (Higginbottom, 2000). Es significativo que ni CC OO ni UGT apoyaran la concentración convocada el 23 de febrero de 2008 en Ma-

drid y Sevilla por la Red Estatal por los Derechos de los Inmigrantes (REDI) en favor de un nuevo proceso de regulación. Justificando su ausencia, CC OO señaló que la Ley de Extranjería dota de las herramientas necesarias para que los inmigrantes puedan obtener la legalidad en España, mientras que UGT indicó, con una dureza muy llamativa, que la convocatoria “está fuera de lugar y mucho más en los tiempos que corren” (*El País*, 24 de febrero de 2008).

3. Posibilidades de cambio en el papel del sindicalismo

Si es cierto que los aspectos más negativos del mercado de trabajo y los cambios en el perfil de la población activa señalados en el capítulo 2 representan un difícil reto para los sindicatos españoles, hay que preguntarse hasta qué punto son capaces de aceptar tal reto. Si la naturaleza representativa del movimiento sindical es cada vez más cuestionable, ¿hasta qué punto está dispuesto a extenderse más allá de sus bases de apoyo y afiliación tradicionales para llegar a representar los intereses de los trabajadores más marginales y precarios?

Desde luego, los intereses de las diversas categorías de trabajadores –como en todos los países– no van a coincidir necesariamente, y por eso el reto para el sindicalismo es tan difícil. Sin embargo, el tema fundamental es hasta qué punto el perfil de la población activa afiliada a los sindicatos refleja adecuadamente el perfil cambiante de la población activa en general. En este sentido, el reto para los sindicatos consiste en conseguir nuevos afiliados dentro de las categorías de trabajadores hasta ahora infrarepresentadas. Estas cuestiones son importantes para el sindicalismo en todos los países desarrollados contemporáneos, y hasta cierto punto hablan de un papel más amplio desde el punto de vista político de los sindicatos. En este sentido, llama la atención el creciente interés que muestra la literatura sobre relaciones laborales más reciente por las posibles fuentes del *revitalization* (rejuvenecimiento) del sindicalismo (BJIR, 2002; EJIR, 2003).

En EE UU, y en menor grado en el Reino Unido, por ejemplo, los movimientos sindicales han intentado frenar su declive a largo plazo a través del llamado *organizing model* (una estrategia agresiva de reclutamiento), consistente en afiliar a aquellos trabajadores que actualmente no militan en ningún sindicato. Pero también están intentando redescubrir sus raíces históricas en calidad de agentes de la justicia social, como única forma, quizá, de atraer e incorporar las nuevas categorías de trabajadores más marginales del mercado laboral. De este modo, el sindicalismo americano y, en menor medida, el británico son ejemplos de movimientos sin apoyos institucionales muy fuertes que están intentando desarrollar respuestas innovadoras para algunos de los retos presentes más difíciles en casi todos los países desarrollados. En EE UU esto ha ocurrido, sobre todo, desde la renovación del liderazgo nacional del AFL-CIO en 1995 y el surgimiento de la nueva confederación sindical Change to Win (Cambiar para ganar) en 2005 (Richards, 2006). El intento de organizar a los nuevos trabajadores ha sido especialmente importante en el caso de los inmigrantes (Milkman, 2006; Ness, 2005; Tait, 2005).

La pregunta clave aquí es hasta qué punto este tipo de modelo es aplicable en el contexto español. ¿Los sindicatos españoles tienen interés en expandir y desarrollar su papel de la misma manera? Aunque los casos de España y EE UU comparten bajos niveles de afiliación sindical, sus contextos políticos y, sobre todo, institucionales son muy diferentes. Por eso, la adopción de un modelo más agresivo de representación y organización sindical implicaría cambios significativos en los ámbitos políticos e institucionales.

3.1 Cambios en el perfil político del sindicalismo

En la gran mayoría de los países de Europa Occidental, los vínculos históricos entre los partidos políticos de izquierdas y los sindicatos ya no son tan estrechos como antes. En el Reino Unido, por ejemplo, si bien los sindicatos siguen siendo una fuente básica de apoyo logístico y económico para el Partido Laborista, ya no forman el ala industrial de un movimiento laboral integral. En términos políticos, los sindicatos y el partido son aliados, pero de una manera mucho más flexible y ambigua que antes.

Un proceso similar ha tenido lugar en España durante las dos últimas décadas. Como muchos autores han señalado, ambas confederaciones se han distanciado de sus aliados políticos históricos. La relación estrecha entre UGT y el PSOE empeoró significativamente durante la segunda mitad de los años ochenta (Astudillo, 1998), sobre todo cuando el Gobierno socialista implementó sus programas de reconversión industrial y ajuste económico frente a la oposición de los sindicatos. UGT también se opuso al uso de los contratos temporales como manera de frenar los crecientes niveles de paro. La huelga general de 1988 y el fin de los pactos sociales reflejaron una relación cada vez más conflictiva. UGT se negó a apoyar al PSOE en las elecciones de 1989 y el año siguiente el PSOE retiró el requisito de afiliación sindical para sus propios militantes. Por su parte CC OO, que desde su formación durante la dictadura había tenido una relación estrecha con el PCE, también se ha distanciado, incluso antes que la UGT, de sus aliados políticos históricos: primero, del mismo PCE, y luego de Izquierda Unida. En resumen, los sindicatos habían conseguido así un nivel de autonomía considerable frente a los partidos políticos (Astudillo, 1998; Hamann y Martínez Lucio, 2003:63-5; Martínez Lucio, 1990; Ojeda-Avilés, 2002:3; Rigby y Marco Aledo, 2001:293; TUW, 2005:316; van der Meer, 2000: 580). Con estas relaciones políticas cambiantes, ambas confederaciones se acercaron. UGT, decepcionada con las políticas económicas y sociales del Gobierno del PSOE y temerosa de ceder terreno a CC OO, cambió al PSOE por CC OO como su aliado industrial. En febrero de 1988, ambas confederaciones firmaron un pacto para trabajar juntas en pro de un “cambio social” en las políticas del Gobierno. Desde entonces, ambas confederaciones han trabajado estrechamente, por lo general, para lograr posiciones comunes. Las huelgas generales de 1988, 1992, 1994 y 2000, así como varias declaraciones y decisiones conjuntas sobre condiciones laborales y reformas del mercado laboral, por ejemplo la reforma laboral de abril de 1997, son los principales ejemplos de esta acción conjunta de ambas confederaciones (Ojeda-Avilés 2002:3; TUW, 2005:317; Astudillo, 1998).

¿Cuáles son las posibles implicaciones de este cambio profundo en las relaciones entre los sindicatos y los partidos de la izquierda? En la mayoría de los países de Europa Occidental, tal cambio ha significado, por un lado, una pérdida para los sindicatos, es decir, ahora tienen mucha menos influencia directa sobre el contenido de los programas y las propuestas legislativas de los partidos de izquierdas con los que tradicionalmente han mantenido una relación estrecha. Pero, por otro lado, dada esta liberación de las restricciones que implicaba su lealtad institucional hacia sus aliados tradicionales, han ganado mucho más margen de maniobra político para hacer campaña a favor del progreso social y económico, e incluso para jugar un papel más amplio y destacado en la política de izquierdas en general.

Evidentemente, éstas son implicaciones posibles de estos cambios en el contexto político español. Pero, en realidad, ¿qué han hecho los sindicatos españoles con su nueva autonomía política? Lo que llama la atención es que no han sustituido sus relaciones anteriores con los partidos políticos de izquierdas por nuevas coaliciones con otras organizaciones. Es verdad que en los años ochenta los sindicatos empezaron a formar alianzas con otros grupos, luchando contra las políticas de ajuste económico del Gobierno y los efectos de tales políticas. En los años noventa, por ejemplo, durante el debate sobre la Ley de Extranjería, los sindicatos formaron alianzas con varios grupos y organizaciones que representaban a los inmigrantes. Sin embargo, en general, los sindicatos carecen de aliados bien organizados. Como sostienen Hamann y Martínez Lucio (2003:64-5), los sindicatos construyen a veces coaliciones transitorias con ciertos grupos de interés sobre temas específicos más que alianzas estratégicas a largo plazo.

Quizá por esta razón, los sindicatos en España mantienen un perfil público curiosamente discreto, lo que se refleja, por ejemplo, en los resultados de las encuestas más recientes realizadas por el CIS con respecto al grado de simpatía hacia varias instituciones y actores políticos y sociales (Tabla 19). Dados los grandes problemas del mercado laboral que se han señalado aquí, así como la preocupación general y recurrente del pueblo español, no solamente los trabajadores, por la elevada tasa de paro y el predominio del trabajo temporal y precario, la evaluación obtenida por los sindicatos es, como mucho, poco entusiasta: parece que la gente no asocia a los sindicatos con los temas más generales de la justicia económica y social.

Es especialmente interesante, por ejemplo, el hecho de que las asociaciones de apoyo a los inmigrantes obtengan una valoración más positiva. La opinión pública en España en relación con la inmigración y los inmigrantes ha sido relativamente favorable, por lo menos hasta ahora, dejando así a los sindicatos cierto margen de maniobra para influir en la agenda política y social sobre este problema. La población activa inmigrante está concentrada sin duda en los sectores menos regularizados y más precarios y peligrosos del mercado. La construcción, por ejemplo, cuenta con una presencia elevada de trabajadores inmigrantes (con o sin papeles). En 2005, el 32% de todos los accidentes de trabajo mortales, el 27% del resto de esos accidentes de trabajo, el 29% de los casos de incapacidad permanente y el 27%

Tabla 19. Grados de simpatía (media) hacia varias instituciones y actores políticos y sociales (0 = ninguna; 10 = mucha)

	Septiembre de 2007	Marzo de 2006	Marzo de 2005
Pro derechos humanos	7,63	7,78	7,57
De protección a los animales	7,17	7,38	7,34
Ecologistas	6,42	6,77	6,80
Pacifistas	5,83	6,16	6,10
Asociaciones de apoyo a inmigrantes	5,76	5,90	5,79
Grupos antiglobalización	4,98	4,95	4,93
Sindicatos	4,95	4,93	4,62
Organización de gays y lesbianas	4,91	4,93	4,69
Feministas	4,74	5,07	5,05
Organizaciones religiosas	4,01	4,24	4,42
Partidos políticos	3,69	4,04	3,84
Movimiento “okupa”	2,37	2,56	2,66

Fuente: Encuestas del CIS 2732 (septiembre de 2007), 2636 (marzo de 2006) y 2597 (marzo de 2005).

de los casos de incapacidad temporal, tuvieron lugar en este sector (Laborsta: Internet 8A). Sin embargo, como vimos antes, parece que, hasta ahora, los sindicatos no han aprovechado, o no han sabido aprovechar, este contexto ni para reforzar sus vínculos con los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo ni para plantear de manera sistemática sus problemas en términos de justicia económica y social.

De hecho, los vínculos entre ambas confederaciones sindicales principales y sus aliados políticos históricos se han sustituido por un proceso de moderación política bastante notable. Si bien es verdad que en sus estatutos sigue figurando el compromiso con la lucha de clases y la abolición del capitalismo entre otros temas (van der Meer, 2000:583), UGT y CC OO mantuvieron relaciones pragmáticas con el Gobierno del PP entre 1996 y 2004, a pesar de su participación en la huelga general de 2002. Esta tendencia se ve claramente en el caso de CC OO. Con anterioridad a los años ochenta, esta confederación sindical siempre destacaba su carácter de “movimiento”, fomentando pactos con su aliado tradicional, el PCE, pero también con otros movimientos sociales, como, por ejemplo, las asociaciones de barrio, e incluso varias organizaciones católicas. Sin embargo, durante los años ochenta experimentó un proceso de redefinición interna, dejando de lado su compromiso tradicional con la participación y la movilización, característica fundamental del movimiento. Con la derrota de su “sector crítico” en los años noventa, CC OO ha adoptado una postura más pragmática y similar cada vez más a la de UGT en lo que se refiere a su organización y autodefinición (Hamann y Martínez Lucio, 2003:64). Incluso mantuvo una postura más moderada que UGT hacia el Gobierno del PP entre 1996 y 2004, subrayando la importancia de lograr sus objetivos a través de negociaciones con las empresas más que por medio de la legislación. Así, en octubre de 1997, CC OO firmó un acuerdo colectivo en el sector de la construcción un día antes de una huelga convocada por UGT contra la elevada tasa de accidentes de trabajo en el sector (TUW, 2005:317).

3.2 Cambios en el perfil institucional del sindicalismo

Pero, sobre todo, esta tendencia hacia la moderación es el resultado de la creciente institucionalización de los sindicatos (Hamann y Martínez Lucio, 2003:63-8). El Gobierno del PP ya incluyó a los sindicatos en las negociaciones sobre sus propuestas para reformar los contratos laborales y los despidos, proceso que elevó tanto el estatus de los sindicatos como su poder, dado que las reformas implicaban la ampliación del ámbito de la negociación colectiva. En comparación con los pactos globales de los años ochenta, Martínez Lucio (2002) ha calificado estos acuerdos más recientes como ejemplos de “concertación estratégica” o “corporativismo flexible”. En términos reales, los sindicatos ejercen ya ciertas funciones de regulación y administración que antes pertenecían al Estado, por ejemplo, el seguimiento de los nuevos contratos (Martínez Lucio, 1997 y 2002). La creación a nivel nacional de varias instituciones tripartitas y una serie de acuerdos sobre la reforma del mercado de trabajo, así como la regulación de la salud y la seguridad en los centros de trabajo, han reforzado este proceso de institucionalización. Igualmente, Hamann y Martínez Lucio (2003:63) sostienen que los sindicatos están cada vez más integrados en ciertas estructuras del Estado, al tiempo que sus vínculos con los partidos políticos de izquierda han disminuido. Por ejemplo, desde 1992, los sindicatos han participado en el Consejo Económico y Social (CES). El Consejo forma parte de la estructura institucional del Estado, y la cooperación con el Gobierno y las empresas en este órgano tripartito forma ya parte del proceso formal que incluye a los sindicatos en los debates sobre la economía española.

Este proceso de institucionalización ha generado algunos beneficios para los sindicatos, conservando al mismo tiempo para ellos cierta influencia en los debates y las negociaciones sobre los problemas principales del mercado de trabajo. Además, una postura política más pragmática tiene sus ventajas: actualmente, ningún movimiento sindical en Europa Occidental, y mucho menos en España, se encuentra en condiciones de adoptar una estrategia de oposición total contra gobiernos políticamente hostiles. Sin embargo, la moderación política y la institucionalización han generado, al mismo tiempo, ciertos costes de importancia. En primer lugar, muchos críticos sostienen que una presencia institucional reforzada de los sindicatos no significa más capacidad de influir en las políticas del mercado laboral. El CES, por ejemplo, no puede tomar decisiones obligatorias, y sus discusiones son fundamentalmente diferentes de las negociaciones de los pactos globales de la primera mitad de los años ochenta. Además, aunque en 1990 los sindicatos obtuvieron el derecho de vigilancia y seguimiento de los contratos, tal potestad fue totalmente ineficaz, dado que dos años más tarde los sindicatos no habían firmado aún la mayor parte de los contratos (Fraile, 1999:287). En este sentido, sus nuevas funciones regulatorias no han reforzado el movimiento sindical (Hamann y Martínez Lucio, 2003:63).

Pero, sobre todo, todo ello ha tenido costes relacionados con la representatividad del sindicalismo, tema clave de este trabajo. La ampliación del ámbito de la negociación colectiva en España durante la última década no constituye necesariamente una base sólida para el

rejuvenecimiento del sindicalismo. En términos formales, la negociación colectiva determina las condiciones laborales de una mayoría abrumadora, aproximadamente el 80%, de la población activa, dado que los acuerdos se aplican a todos los trabajadores, estén o no sindicados. Esa fuerte discrepancia existente en España entre, por un lado, los bajos niveles de afiliación sindical y, por otro, el ámbito mucho más amplio de la negociación colectiva ha generado el problema clásico del *free-riding* (van der Meer, 2000:587; Hamann y Martínez Lucio, 2003:70). Como reacción a este fenómeno, ambas confederaciones sindicales –UGT desde los años ochenta, y CC OO desde los noventa– han puesto mucho énfasis en el suministro de diversos servicios a sus afiliados, especialmente servicios legales, dada la naturaleza altamente jurídica del sistema de relaciones laborales en España. Hamann y Martínez Lucio (2003:70) concluyen que en este tipo de actividad los sindicatos españoles han sido tan activos como los sindicatos de cualquier otro país desarrollado. Sin embargo, se ha discutido mucho la eficacia de esta estrategia para reclutar nuevos afiliados. En el Reino Unido, por ejemplo, en los años noventa los sindicatos pusieron mucho énfasis en el concepto de afiliado individual como “consumidor de servicios”, pero en 1999 el TUC reconoció que esta solución simplemente no había funcionado (Stirling, 2005:46; Richards, 2006).

Además, no queda nada claro hasta qué punto el ámbito relativamente amplio de la negociación colectiva ha reforzado a los sindicatos. En España, la negociación a alto nivel es especialmente importante (Hamann, 2001), sobre todo en forma de contratos sectoriales a nivel provincial. En 1996, los acuerdos colectivos a nivel de empresa abarcaban el 12,4% de la población activa, en comparación con el 87,6% cubierto por acuerdos a más alto nivel. Esta tendencia hacia la negociación a niveles elevados se intensificó con el acuerdo del 28 de abril de 1997 entre UGT, CC OO, CEOE y CEPYME sobre la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva. Al año siguiente, por ejemplo, el 9,73% de los trabajadores estaba cubierto por los acuerdos a nivel de empresa, frente al 53,11% cubierto por acuerdos a nivel provincial y el 31,12% abarcado por acuerdos nacionales (Miguélez y Rebollo, 1999:333-4 citado por Hamann y Martínez Lucio, 2003:66; Ojeda-Avilés, 2002:25-6).

Sin embargo, hay mucha variación entre sectores con respecto a la negociación colectiva y a su impacto; de hecho, la estructura de la negociación colectiva en España “adolece del excesivo número de acuerdos en vigor” (Ojeda-Avilés, 2002:26; traducción del autor). Por ejemplo, durante los años ochenta y noventa, la industria química emergió como un sector bien organizado en la negociación del salario base, de las condiciones laborales e incluso del tema de la formación. Frente a ello, en el sector aéreo muchas empresas no han sido capaces ni han estado dispuestas a negociar acuerdos a nivel sectorial, y en la construcción los acuerdos a nivel más elevado no han conseguido cambiar la cultura de la negociación a nivel provincial, donde los empresarios siguen limitando los temas negociables. Mientras tanto, los pactos negociados en las grandes empresas nacionales, como Iberia y Telefónica, sí han sido claves, tanto para el logro de su estabilización económica como para mantener la “orientación social” (Martínez Lucio *et al.*, 2001) de su reestructuración. Pero su relevancia para el posible rejuvenecimiento del sindicalismo es muy limitada y queda por comprobar si los pactos acordados han reforzado realmente el papel institucional del sindicalismo en los

sectores y empresas claves del país. Por ejemplo, los procesos de privatización en sectores como telecomunicaciones, aerolíneas y electricidad no han generado ningún tipo de co-determinación, sino que, por el contrario, han excluido más bien a los sindicatos de un papel institucionalizado en la toma de decisiones. En este sentido, no está nada claro hasta qué punto el creciente interés mostrado desde los años noventa por parte de las empresas españolas en nuevas formas de participación, representación y organización de sus recursos humanos significa una ampliación y consolidación del sindicalismo en los centros de trabajo (Hamann y Martínez Lucio, 2003:66-7; Ortiz, 1999; Stewart y Martínez Lucio, 1998).

De hecho, la ampliación del ámbito de la negociación colectiva no ha hecho nada para resolver la continua debilidad de la organización sindical en los diferentes centros de trabajo, e incluso ha agravado el problema. Como mínimo, ambos fenómenos se encuentran interrelacionados. De acuerdo con la opinión de Hamann y Martínez Lucio (2003:67-8) y Rigby y Marco Aledo (2001:293), las negociaciones a más alto nivel, las cuales son predominantes, no están adecuadamente articuladas con las negociaciones a nivel de empresa, que están mucho menos desarrolladas. Al mismo tiempo, el grave problema de la falta de negociadores, especialmente fuera del sector público y de las grandes empresas –aunque Ortiz (1999) ha señalado los problemas de la organización y representación incluso en los centros de trabajo más grandes– es un buen reflejo de la debilidad organizativa del sindicalismo español. Como concluyen estos autores, su incapacidad para desarrollar una presencia fuerte y consistente en los centros de trabajo no hace nada más que acentuar su dependencia de los más altos niveles de la negociación y la actividad sindical. Pero, como varios estudios han señalado (Miguélez Lobo, 2000:523, citado por Fernández Macías, 2003:219), sin ese tipo de fuerte presencia en los centros de trabajo es muy poco probable que los sindicatos pueden reclutar a nuevos afiliados y aumentar su grado de representatividad.

Es cierto, como hemos visto, que el mercado de trabajo español presenta una serie de obstáculos muy graves para mantener y desarrollar tal presencia organizativa, razón por la que el desafío para los sindicatos es muy grande. Una proporción muy elevada de la población activa trabaja en las pequeñas y medianas empresas y éstas siguen siendo centros muy difíciles para la acción de los sindicatos, dados sus limitados recursos. Igualmente, la fuerte segmentación del mercado de trabajo ha generado cierto dualismo dentro del sindicalismo entre su base primaria, concentrada en determinados sectores e industrias, tales como el sector público, donde al igual que en otros países desarrollados el nivel de afiliación sindical en el sector público es mucho más elevado, casi el doble, que el del sector privado (Blanchflower, 2007:6), las industrias químicas, el transporte y la construcción, y su escasa presencia entre los trabajadores temporales de los sectores más marginales e irregulares (Hamann y Martínez Lucio, 2003:71; van der Meer, 2000:587-8, 600-3).

Es evidente que este mercado tan polarizado ha limitado hasta ahora la capacidad de los sindicatos para utilizar el reclutamiento de nuevos afiliados como estrategia para su propio rejuvenecimiento, a la vez que ha generado dudas con respecto a la conciliación de una serie de intereses potencialmente muy heterogéneos. Así, por ejemplo, los sindicatos han

aceptado la necesidad de aumentar la flexibilidad de los trabajadores fijos a cambio de la reducción de la inestabilidad en el empleo y de más formación para la mayoría de los trabajadores. Sin embargo, convertir esta postura en una estrategia de negociación coherente es una tarea muy compleja (Fraile, 1999; Hamann y Martínez Lucio 2003:75). Esto fue muy evidente, por ejemplo, en abril de 1997, cuando UGT y CC OO firmaron un nuevo pacto con CEOE y CEPYME para disminuir la protección para los trabajadores fijos y para promover el uso de un nuevo tipo de contrato de empleo indefinido (*open-ended*), flexibilizando así el mercado de trabajo y reduciendo, supuestamente, los niveles generales de paro, trabajo temporal, e inseguridad. Es poco sorprendente que las negociaciones resultaran muy difíciles para los sindicatos, dadas las implicaciones negativas para los trabajadores con contratos indefinidos, es decir, el baluarte, hasta ese momento, del sindicalismo. De hecho, el pacto –descrito por *El País* como “probablemente el acuerdo social más importante firmado en España durante los últimos 15 años”– provocó cierta oposición dentro de ambas confederaciones principales y también por parte de sindicatos minoritarios como CGT. Fue en este contexto en el que el entonces secretario general de CC OO, Antonio Gutiérrez, declaró “ya no hay más excusas para el paro y la inseguridad de empleo. Ahora toca a aquellos encargados de formular la política económica aumentar la creación del empleo” (Pola-vieja y Richards, 2001:239-40).

Sin embargo, si bien determinados rasgos del mercado de trabajo limitan realmente la capacidad de los sindicatos para aumentar su grado de representatividad, es igualmente cierto que cada movimiento sindical, incluso en contextos más hostiles, como en los EE UU, tiene cierto margen de maniobra para desarrollar estrategias que atraigan a nuevos afiliados. En el caso español, el grado de su integración institucional y la naturaleza de su institucionalización limitan su capacidad para reclutar a nuevos afiliados, pero quizá también disminuyen sus incentivos. La base social de la población activa es cada vez más compleja y fragmentada, lo que constituye, sin duda, un reto difícil para los sindicatos en todos los países desarrollados, pero los intentos de reclutar a los trabajadores actualmente fuera del ámbito de la representación organizativa, es decir, las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes, todos los cuales sufren habitualmente salarios más bajos y niveles de paro y de trabajo temporal más altos, han sido muy limitados, con un impacto nada claro (Hamann y Martínez Lucio 2003:72, 76). Ojeda-Avilés (2002:16) lamenta la escasa presencia de los sindicatos en los sectores más marginales del mercado laboral, por ejemplo, el trabajo irregular, la agricultura y el servicio doméstico, pero también el esfuerzo limitado por parte de los sindicatos para atraer y reclutar trabajadores de estos sectores.

En este sentido, si bien es cierto que durante muchos años el sindicalismo en España ha sido “de votantes más que de militantes” (Fernández Macías, 2003:210), ese modelo está perdiendo fuerza y validez con respecto a la representatividad del sindicalismo, dados los profundos cambios en la población activa actualmente en marcha y señalados en este análisis.

La defensa del sindicalismo de votantes se basa sobre todo en el sistema de elecciones sindicales, con las que, como hemos visto, los sindicatos han adquirido una capacidad mo-

vilizadora notable. Sin embargo, las elecciones sindicales están fracasando como sistema válido y legítimo de representación: el 55% de los trabajadores con empleo precario ni siquiera tienen la oportunidad de participar, dado que no hay un proceso electoral en sus centros de trabajo. Además, las elecciones sindicales y la movilización en forma de huelgas, por un lado, junto con la presencia diaria del sindicalismo en los centros de trabajo, por otro, son dos cosas muy distintas. Hamann y Martínez Lucio (2003:70) destacan las limitaciones que las elecciones sindicales tienen como medio de aumentar su afiliación y reforzar su presencia organizativa a largo plazo. Rigby y Marco Aledo (2001: 296) sostienen también que este sistema representativo es poco funcional, porque pone un mayor énfasis en las elecciones sindicales y mucho menos en el reclutamiento de posibles nuevos militantes, contribuyendo así a los bajos niveles de afiliación sindical.

Con el sistema actual, los representantes sindicales sólo “vuelven al campo” cada cuatro años para la campaña electoral, lo que ha generado una cultura de hacer campaña y *marketing* que, en muchos casos, ha conseguido realmente establecer contacto con los centros de trabajo sin o con poca representación sindical. Por eso, la mayor parte de los sindicatos ha formado una serie de equipos de campaña para los periodos electorales. CC OO, por ejemplo, emplea un grupo de individuos formados y profesionales de varios sectores. Sin embargo, tal actuación plantea problemas como manera de ganar nuevos afiliados, dado que da lugar a cierta inconsistencia en las estrategias de reclutamiento y organización. En las federaciones regionales de CC OO de Madrid y Aragón, por ejemplo, los dirigentes han reconocido que los recursos y la energía gastados durante las elecciones no se vuelven a reproducir en otros momentos. Una parte del problema reside en la falta de una base amplia y estable de activistas sindicales, reflejo a su vez de la debilidad del sindicalismo en los distintos centros de trabajo. Una vez que las elecciones han tenido lugar, muchos centros de trabajo tienen representación sindical en términos formales, en el sentido de tener representantes específicos, pero es muy dudoso hasta qué punto tal presencia sindical formal sigue siendo activa después de las elecciones, especialmente en los centros de trabajo más pequeños.

4. Conclusiones

Dada la combinación del contexto institucional actual del sindicalismo español y los cambios en marcha en el mercado de trabajo señalados en este informe, el movimiento sindical corre el riesgo ahora y en el futuro de ser cada vez menos representativo de la población activa en general, perdiendo así su relevancia como un actor político y social. Esta situación resulta no solamente curiosa sino incluso absurda, dadas las numerosas características negativas del mercado de trabajo en España y la preocupación general por los grandes problemas del desempleo, así como el predominio del empleo precario. En este sentido, Fernández Macías (2003:219) tiene razón al afirmar que los cambios contemporáneos en los mercados de trabajo europeos, que cuentan con una mayor flexibilidad, menos estabilidad, más descentralización, más diversidad y fragmentación de las poblaciones activas, implican la necesidad de una transformación fundamental en el modelo organizativo del sindicalismo. He sostenido aquí que en España es más probable que el contexto institucional del sindicalismo, en combinación con su propia estrategia de institucionalización, y, al mismo tiempo, con un énfasis mucho menor en su carácter de movimiento, impidan y no promuevan este tipo de transformación. No es de extrañar que las estrategias más innovadoras y agresivas de reclutamiento de nuevos afiliados hayan tenido lugar durante los últimos quince años en los contextos institucionales más hostiles para los sindicatos, como ocurre en el caso del Reino Unido y EE UU, como señala Richards (2006).

Numerosos estudios realizados en estos dos países han demostrado el impacto positivo de una presencia organizativa sindical fuerte en los centros de trabajo para el reclutamiento y la conservación de nuevos afiliados (Badigannavar y Kelly, 2005; Bronfenbrenner, 1997; Carter, 2000; Charlwood, 2002, 2004; D'Art y Turner, 2002; Danford, Richardson y Upchurch, 2002; Fairbrother, 1996; Greene, Black y Ackers, 2000; Heery, 1998 y 2002; Heery *et al.*, 2000a, 2000b, 2000c; Stirling, 2005; Waddington y Kerr, 1999; Waddington y Whitson, 1997; y, para el caso de Canadá, Lynk, 2000). Además, otros estudios en EE UU han demostrado que más democracia interna y menos centralización del control a nivel nacional de los sindicatos han reforzado la eficacia de las estrategias de reclutamiento de nuevos afiliados (Fiorito, Jarley y Delaney, 1995; Bruno, 2001; Fiorito y Hendricks, 1987; Goldberg, 2001; Maranto y Fiorino, 1987; Parker y Gruelle, 1999; y Richards, 2006 para un resumen de estos debates). Evidentemente, no se debería menospreciar ni el valor de los apoyos institucionales para el sindicalismo, dados los diversos y difíciles retos generados por los actuales mercados de trabajo, como por ejemplo, la elevada tasa de temporalidad, especialmente importante en España, ni tampoco las dificultades de construir y mantener a largo plazo una presencia sindical en centros de trabajo cada vez más dispersos. Esto ocurrió in-

cluso durante los años de la transición a la democracia, periodo marcado por las elevadas tasas de movilización y por el protagonismo político de los sindicatos (Fishman, 1996). Sin embargo, si aceptamos que el “sindicalismo de votantes” tiene cada vez más problemas y dificultades, dados los cambios actuales en el mercado de trabajo, especialmente su alto grado de segmentación, y en el perfil de la población activa, la única alternativa para mantener y aumentar su representatividad, y este es el criterio fundamental de este trabajo para evaluar la evolución del sindicalismo contemporáneo, es el “sindicalismo de militantes afiliados”.

Como hemos visto y al igual que sucede en otros países, la noción de un auténtico *representation gap* (falta de representatividad) tiene mucha credibilidad en España, dado que los bajos niveles de afiliación son muchas veces el resultado de la ausencia del sindicato en los centros de trabajo, y no de las actitudes supuestamente hostiles de los trabajadores no afiliados. En este sentido, Llorente Sánchez (2007:66) tiene razón al concluir que los llamados *outsiders* en el mercado laboral no constituyen un obstáculo, sino, al contrario, una base potencial de crecimiento del sindicalismo. Es indudablemente cierto que los sindicatos españoles disponen de recursos internos limitados (Hamann y Martínez Lucio, 2003:71). En este sentido, su preocupación por el estatus institucional no es injustificada. Sin embargo, con semejante estrategia se corre el riesgo de perpetuar unos niveles de afiliación muy ínfimos y, sobre todo, de continuar con el gran talón de Aquiles del sindicalismo en España: su falta de presencia organizativa en los centros de trabajo y un grado de representatividad cada vez más cuestionable. De hecho, Rigby *et al.* (1999) en Hamman y Martínez Lucio (2003:71), sostienen que la preocupación del sindicalismo contemporáneo por la “profesionalización” ha generado más centralización y menos democracia en los sindicatos. En la actualidad, hay mucha más preocupación por temas “institucionales” y menos por respuestas basadas en los centros de trabajo.

Un verdadero resurgimiento del sindicalismo pasaría por una reestructuración organizativa basada especialmente en la dedicación de más recursos para promover y mantener su presencia en los centros de trabajo. Es más, debería consistir en una presencia fortalecida de los mismos en los centros de trabajo como única manera de construir puentes con todas las nuevas categorías de trabajadores en el mercado laboral español, que actualmente no cuentan con representación sindical, pero que, sin embargo, la necesitan y merecen más que nadie. De esta manera, una presencia reforzada en el centro de trabajo² aumentaría el grado de representatividad de los sindicatos, a la vez que les ayudaría a recuperar su relevancia política y social.

2 Miguélez Lobo (2000:523, citado por Fernández Macías, 2003:219) llega a una conclusión algo diferente, sosteniendo que, dada la debilidad de los vínculos entre empresas y trabajadores en puestos más precarios, los sindicatos deberían reforzar sus estructuras representativas no en los centros de trabajo, sino en los órganos regionales o locales. Mi argumentación pasa porque una mayor presencia sindical en los centros de trabajo reforzaría los vínculos entre los sindicatos y los trabajadores más marginales del mercado laboral. De todas formas, la conclusión común hace referencia a la necesidad de dedicar más recursos a la organización y al reclutamiento de nuevos afiliados.

Índice de Tablas

Tablas

Tabla 1. Tasas de afiliación sindical, 1990-2003 (%)	7
Tabla 2. Población activa civil, 1975-2005 (miles de personas)	11
Tabla 3. Empleo civil, 1975-2005 (miles de personas y %)	12
Tabla 4. Empleo civil en la industria y los servicios, 1975-2005 (miles de personas y % del empleo civil)	13
Tabla 5. Tasas de paro, 1975-2005 (%)	14
Tabla 6. Duración del paro, 1985-2005 (meses)	15
Tabla 7. Tasas de paro en España por edad, 1985-2005 (%)	16
Tabla 8. Tasas de empleo a tiempo parcial, 1987-2005 (% del empleo total)	17
Tabla 9. Muertos por cada 100.000 trabajadores asegurados, varios países	22
Tabla 10. Heridos por cada 100.000 trabajadores asegurados, varios países	23
Tabla 11. Casos de incapacidad temporal por accidentes del trabajo, varios países	23
Tabla 12. Casos de incapacidad permanente por accidentes del trabajo, varios países	24
Tabla 13. Tasas de movilización sindical, 1996-2005	26
Tabla 14. Tasas de participación en el mercado laboral y de paro en España por género, 1975-2005 (%)	31

Tabla 15. Población activa civil por sexo, 1985-2005 (%)	31
Tabla 16. Empleo civil por sexo, 1985-2005 (%)	32
Tabla 17. Número de mujeres en la población activa civil y en el empleo civil (miles)	33
Tabla 18. Porcentaje femenino del empleo a tiempo parcial, 1987-2005	34
Tabla 19. Grados de simpatía (media) hacia varias instituciones y actores políticos y sociales (0 = ninguna; 10 = mucha)	39

Bibliografía

- Astudillo, J. (1998), Los recursos del socialismo: las cambiantes relaciones entre el PSOE y la UGT (1982-1993), Madrid, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Badigannavar, V., y Kelly, J. (2005), Why Are Some Union Organizing Campaigns More Successful Than Others? *British Journal of Industrial Relations*, 43, 3, 515-35.
- BJIR (2002), Special Edition on Union Decline and Prospects for Revival, *British Journal of Industrial Relations*, 40,3, septiembre de 2002.
- Blanchflower, D.G. (2007), International Patterns of Union Membership, *British Journal of Industrial Relations*, 45, 1, 1-28.
- Bronfenbrenner, K. (1997), The Role of Union Strategies in NLRB Certification Elections, *Industrial and Labor Relations Review*, 50, 2, 195-212.
- Bronfenbrenner, K. (1998), "Reversing the Tide of Organizing Decline: Lessons from the US Experience", *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 23, 2, 21-34.
- Bruno, R. (2001), Democratic Goods, Teamster Reform, and Collective Bargaining Outcomes, En S. Estreicher, H.C. Katz y B.E. Kaufman (eds.), *The Internal Governance and Organizational Effectiveness of Labor Unions*. Nueva York, Kluwer Law International.
- Carter, B. (2000), Adoption of the Organising Model in British Trade Unions: Some Evidence from Manufacturing, Science and Finance (MSF), *Work, Employment and Society*, 14, 1, 117-36.
- Castillo, J. J. (2001-2002), Accidentes de trabajo en España: la construcción social de la normalidad, *Sociología del Trabajo*, 44, Invierno de 2001-2002, 145-55.
- Charlwood, A. (2002), Why Do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 40, 3, 463-91.
- Charlwood, A. (2004), Influences on Trade Union Organizing Effectiveness in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 42, 1, 69-93.
- Danford, A., Richardson, M., y Upchurch, M. (2002), Trade union strategy and renewal: the restructuring of work and work relations in the UK aerospace industry, *Work, Employment and Society*, 16, 2, 305-27.
- D'Art, D., y Turner, T. (2002), The Decline of Worker Solidarity and the End of Collectivism?, *Economic and Industrial Democracy*, 23, 7-34.
- De Witte, H. y Näswall, K. (2003), Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries, *Economic and Industrial Democracy*, 24, 2, 149-88.

- Durán López, F., Tudela Cambroner, G., y Valdeolivas García, Y. (2008), Informe sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, Madrid, Edisofer Libros Jurídicos.
- EIRO (1998a), New strategies emerge at UGT's 37th confederal congress, *European Industrial Relations Observatory On-Line*, 28 de abril de 1998.
- EIRO (1998b), Trends in trade union membership, *European Industrial Relations Observatory On-Line*, 28 de octubre de 1998.
- EIRO (2004), Female employment and EU employment policy, *European Industrial Relations Observatory On-Line*, 29 de junio de 2004.
- EJIR (2003), Special Issue on 'Union Revitalization', *European Journal of Industrial Relations*, 5, 1, marzo de 2003.
- El País*, 24 de febrero de 2008, Asociaciones de inmigrantes piden una regulación masiva.
- Estivill, J., y de la Hoz, J. M. (1990), Transition and Crisis: The Complexity of Spanish Industrial Relations. En G. Baglioni y C. Crouch (eds.), *European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility*. Londres, Sage.
- Fairbrother, P. (1996), Workplace Trade Unionism in the State Sector. En P. Ackers, C. Smith y P. Smith (eds.), *The New Workplace Trade Unionism*. Londres, Routledge.
- Fernández Macías, E. (2003), Job Instability and Political Attitudes Towards Work: Some Lessons From the Spanish Case, *European Journal of Industrial Relations*, 8, 2, 205-22.
- Fiorito, J., y Hendricks, W. E. (1987), Union Characteristics and Bargaining Outcomes, *Industrial and Labor Relations Review*, 40, 4, 569-84.
- Fiorito, J., Jarley, P., y Delaney, J. T. (1995), National Union Effectiveness in Organizing: Measures and Influences, *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 4, 613-35.
- Fishman, R. M. (1996), Organización obrera y retorno a la democracia en España, Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Fraille, L. (1999), Tightrope: Spanish Unions and Labor Market Segmentation. En A. Martin y G. Ross, *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium*. Nueva York, Berghahn.
- Francesconi, M., y García-Serrano, C. (2004), Unions and Flexible Employment in Britain and Spain: A Descriptive Note, *Industrial Relations*, 43, 4, 674-82.
- Furaker, B., y Berglund, T. (2003), Are the Unions Still Needed? Employees' Views of their Relations to Unions and Employers, *Economic and Industrial Democracy*, 24, 4, 573-94.
- Gall, G. (2005), Organizing Non-Union Workers as Trade Unionists in the 'New Economy' in Britain, *Economic and Industrial Democracy*, 26, 1, 41-63.
- Goldberg, M. J. (2001), Union Democracy, American Democracy, and Global Democracy: An Overview and Assessment, En S. Estreicher, H.C. Katz, y B.E. Kaufman (eds.), *The Internal Governance and Organizational Effectiveness of Labor Unions*. Nueva York, Kluwer Law international.

- Gómez, R., Gunderson, M., y Meltz, N. (2002), Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada, *British Journal of Industrial Relations*, 40, 3, 521-42.
- Greene, A., Black, J., y Ackers, P. (2000), The Union Makes Us Strong? A Study of the Dynamics of Workplace Union Leadership at Two UK Manufacturing Plants, *British Journal of Industrial Relations*, 38, 1, 75-93.
- Hamann, K. (2001), The Resurgence of National-level Bargaining: Union Strategies in Spain, *Industrial Relations Journal*, 32, 2, 154-72.
- Hamann, K., y Martínez Lucio, M. (2003), Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation, *European Journal of Industrial Relations*, 9, 1, 61-78.
- Heery, E. (1998), Campaigning for Part-Time Workers, *Work, Employment and Society*, 12, 2, 351-66.
- Heery, E. (2002), Partnership versus organising: alternative futures for British trade unionism, *Industrial Relations Journal*, 33, 1, 20-35.
- Heery, E., Simms, M., Delbridge, R., Salmon, J., y Simpson, D. (2000a), The TUC's Organising Academy: an assessment, *Industrial Relations Journal*, 31, 5, 400-15.
- Heery, E., Simms, M., Delbridge, R., Salmon, J., y Simpson, D. (2000b), Organizing unionism comes to the UK, *Employee Relations*, 22, 1, 38-57.
- Heery, E., Simms, M., Delbridge, R., Salmon, J., y Simpson, D. (2000c), Union organizing in Britain: a survey of theory and practice, *International Journal of Human Resource Management*, 11, 5, 986-1007.
- Higginbottom, A. (2000), Super-exploitation of Immigrant Labour in Europe: The Case of Intense Agriculture in Spain. Documento presentado en la conferencia del CSE, Londres, 1-2 de Julio de 2000.
- IMF (2007a), IMF Country Report No. 07/175, mayo de 2007, Washington, D.C., IMF.
- IMF (2007b), World Economic Outlook Database, octubre de 2007, Washington, D.C., IMF.
- Jimeno, J., y Toharia, L. (1994), Unemployment and Labour Market Flexibility: Spain. Ginebra, ILO.
- Kjellberg, A. (2000), The Multitude of Challenges Facing Swedish Trade Unions. En, J. Waddington y R. Hoffman (eds.), Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions. Bruselas, ETUI.
- Laborsta Internet 8A. (varios años), Occupational injuries – cases of injury with lost workdays, by economic activity, *Yearly Statistics*, ILO Bureau of Statistics, Ginebra, ILO.
- Laborsta Internet 8B. (varios años), “Occupational injuries – rates of occupational injuries, by economic activity, *Yearly Statistics*, ILO Bureau of Statistics, Ginebra, ILO.
- Laborsta Internet 9B. (varios años), Strikes and lockouts – workers involved, by economic activity, *Yearly Statistics*, ILO Bureau of Statistics, Ginebra, ILO.
- Llorente Sánchez, D. (2007), Explaining union membership of temporary workers in Spain: the role of local representatives and workers' participative potential, *Industrial Relations Journal*, 38, 1, 51-69.
- Lynk, M. (2000), Union Democracy and the Law in Canada, *Journal of Labor Research*, 21, 1, 1-23.

- Magone, J.M. (2001), *Iberian Trade Unionism: Democratization under the Impact of the European Union*. New Brunswick, Transaction.
- Maranto, C.L., y Fiorito, J. (1987), The Effect of Union Characteristics on the Outcome of NLRB Certification Elections, *Industrial and Labor Relations Review*, 40, 2, 225-40.
- Martínez Lucio, M. (1990), Trade Unions and Communism in Spain: The Role of the CC OO in the Political Projects of the Left, *Journal of Communist Studies*, 6, 4, 80-99.
- Martínez Lucio, M. (1997), Spain: Regulating Employment and Social Fragmentation. En A. Ferner y R. Hyman (2ª ed.), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford, Blackwell.
- Martínez Lucio, M. (2002), Spain in the 1990s: Strategic Concertation. En S. Berger y H. Compston (eds.), *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe*. Londres, Berghahn.
- Martínez Lucio, M., y Blyton, P. (1995), Constructing the Post-Fordist State? The Politics of Labour Market Flexibility in Spain, *West European Politics*, 18, 340-60.
- Martínez Lucio, M., Turnbull, P., Blyton, P., y McGurk, J. (2001), Using Regulation: An International Comparative Study of the Civil Aviation Industry in Britain and Spain, *European Journal of Industrial Relations*, 7, 1, 49-70.
- Metcalf, D. (2003), Trade Unions. En R. Dickens, P. Gregg y J. Wadsworth, *The Labour Market Under New Labour*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Miguélez Lobo, F. (2000), The Modernization of Trade Unions in Spain, En J. Waddington y R. Hoffman, *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions*, Bruselas, ETUI.
- Miguélez, F., y Rebollo, O. (1999), Negociación colectiva en los noventa. En F. Miguélez y C. Prieto (eds.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI.
- Milkman, R. (2006), *L.A. Story. Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*. Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Muñoz de Bustillo Llorente, R. (2002), Spain and the Neoliberal Paradigm, *Center for Economic Analysis Working Paper*, Nueva York.
- Ness, I. (2005), *Immigrants, Unions, and the New U.S. Labor Market*. Filadelfia, Temple University Press.
- OCDE (1995), *Labour Force Statistics 1973-1993*. París, OCDE.
- OCDE (2006), *Labour Force Statistics 1985-2005*. París, OCDE.
- Ojeda-Avilés, A. (2002), Trade union responses to globalization: Spain, *Discussion Paper 114/2002*, Ginebra, International Institute for Labour Studies.
- Ortiz, L. (1999), Convergencia o permanencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo en la industria del automóvil española y británica. Madrid, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Parker, M., y Gruelle, M. (1999), Democracy is Power: Rebuilding Unions from the Bottom Up. En R.W. Tillman y M.S. Cummings (eds.), *The Transformation of U.S. Unions: Voices, Visions, and Strategies from the Grassroots*. Boulder, Lynne Rienner Publishers.

- Polavieja, J.G. (1998), *The Dualization of Unemployment Risks and Insider/Outsider Patterns in the Spanish Labour Market*, Estudio/Working Paper 1998/128. Madrid, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Polavieja, J.G. (2001a), *Insiders and Outsiders: Structure and Consciousness Effects of Labour Market Deregulation in Spain (1984-1997)*. Madrid, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Polavieja, J.G. (2001b), *Labour Market Dualization and Trade Union Involvement in Spain*. En G. Van Gyes, H. de Witte y P. Pasture (eds.), *Can Class Still Unite? The Differentiated Workforce, Class Solidarity and Trade Unions*. Aldershot, Ashgate.
- Polavieja, J.G., y Richards, A. (2001), *Trade Unions, Unemployment, and Working-Class Fragmentation in Spain*. En N. Bermeo (ed.), *Unemployment in the New Europe*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Recio, A. (1999), "La segmentación del mercado de trabajo en España", en *Las Relaciones Laborales en España*, ed. F. Miguélez y C. Prieto, Madrid, Siglo XXI.
- Rhodes, M. (1997), *Spain*. En H. Compston (ed.), *The New Politics of Unemployment*. Londres, Routledge.
- Richards, A. (1996), *Miners on Strike. Class Solidarity and Division in Britain*. Oxford y Nueva York, Berg.
- Richards, A. (2001), *The Crisis of Union Representation*. En G. Van Gyes, H. De Witte y P. Pasture, *Can Class Still Unite? The Differentiated Workforce, Class Solidarity and Trade Unions*. Aldershot, Ashgate.
- Richards, A. (2006), *Does Union Democracy Affect Organising Strategies? Some Evidence from Britain*. Documento presentado en las Conferencias Union Democracy Reexamined, Universidad de Washington, Seattle, 24-25 de febrero de 2006, y New Directions in Inequality and Stratification, Universidad de Princeton, 6-8 de abril de 2006.
- Rigby, M., y Marco Aledo, M.L. (2001), *The Worst Record in Europe?: A Comparative Analysis of Industrial Conflict in Spain*, *European Journal of Industrial Relations*, 7, 3, 287-305.
- Rigby, M., Smith, R., y Lawlor, T. (1999), *European Trade Unionism*. Londres, Routledge.
- Sarries Sanz, L. (1999), *Sociología Industrial*. Zaragoza, Mira Editores.
- Stewart, P., y Martínez Lucio, M. (1998), *Renewal and Tradition in the Politics of Production*. En P. Thompson y C. Warhurst (eds.), *Workplaces of the Future*. Londres, Macmillan.
- Stirling, J. (2005), *There's a new world somewhere: The rediscovery of trade unionism*, *Capital and Class*, 87, 43-63.
- Sverke, M., y Goslinga, S. (2003), *The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty*, *Economic and Industrial Democracy*, 24, 2, 241-70.
- Tait, J. (2005), *Poor Workers' Unions. Rebuilding Labor from Below*, Cambridge, MA., South End Press.
- TUC. (1999), *Winning the Organised Workplace: A Manual for TUC New Unionism Tutors*. Londres, TUC.
- TUW (Trade Unions of the World). (2005), *Trade Unions of the World*, sexta edición. Londres, John Harper Publishing.

- Van der Meer, M. (1997), Trade Union Development in Spain: Past Legacies and Current Trends, *Working Paper*, 18. Mannheim, Mannheim Centre for European Social Research.
- Van der Meer, M. (2000), Spain. En B. Ebbinghaus y J. Visser, Trade Unions in Western Europe since 1945. Londres, Macmillan Reference Ltd.
- Van Gyes, G., De Witte, H., y Van Der Hallen, P. (2000), Belgian Trade Unions in the 1990s: Does Strong Today Mean Strong Tomorrow? En J. Waddington y R. Hoffman (eds.), Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions. Bruselas, ETUI.
- Visser, J. (2002), Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends, *British Journal of Industrial Relations*, 40, 3, 403-30.
- Waddington, J. (2000), Recovering from the Neo-Liberal Assault? En J. Waddington y R. Hoffman (eds.), Trade Unions in Europe. Facing Challenge and Searching for Solutions. Bruselas, ETUI.
- Waddington, J., y Whitson, C. (1997), Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?, *British Journal of Industrial Relations*, 35, 4, 515-46.
- Waddington, J., y Kerr, A. (1999), Trying to stem the flow: union membership turnover in the public sector, *Industrial Relations Journal*, 30, 3, 184-96.
- Wever, K.S. (1998), International Labor Revitalization: Enlarging the Playing Field, *Industrial Relations* 37, 3, 388-407.
- Williams, S. (1997), The Nature of Some Recent Trade Union Modernization Policies in the UK, *British Journal of Industrial Relations*, 35, 4, 495-514.

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 Córdón 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 Llubia Maristany y Jordi Trelis Navarro.
- 94/2006. **Las prestaciones sociales y la renta familiar.** María Teresa Quílez Félez y José Luis Achurra 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.