

Los sindicatos españoles: voz e influencia en las empresas

Carmen García-Olaverri y Emilio Huerta

Documento de trabajo 175/2011



Carmen García-Olaverri

Licenciada en Ciencias Matemáticas y doctora en Economía por la Universidad de Zaragoza. Sus líneas de investigación se centran en los campos del análisis de datos multivariantes y la econometría aplicada. Ha trabajado en varios proyectos de investigación aplicada para empresas industriales y ha publicado sus trabajos en editoriales y revistas especializadas. Ha sido directora del Departamento de Estadística e Investigación Operativa de la Universidad Pública de Navarra y en la actualidad es catedrática de Estadística de dicho departamento.

Emilio Huerta Arribas

Máster en Economía por la Universidad de Minnesota, doctor en Economía por la Universidad del País Vasco, es catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Pública de Navarra. Sus líneas de investigación se centran en los campos de la innovación organizativa y las estrategias competitivas de la empresa. Ha publicado diversos artículos sobre la empresa española en revistas especializadas españolas y extranjeras. Ha realizado estancias posdoctorales en las universidades de Virginia y Newcastle. Ha sido investigador visitante en la Sloan School del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT).

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

© Carmen García-Olaverri y Emilio Huerta Arribas

ISBN: 978-84-92957-76-7

Depósito Legal: M-38701-2011

Contenido

Resumen ejecutivo	5
Introducción	7
1. Una breve panorámica del sindicalismo español	12
2. La voz sindical: perfiles de afiliados y no afiliados	17
3. El papel de los sindicatos en la empresa	29
4. La medida de la influencia sindical y sus relaciones con otras variables de la empresa	34
4.1 Información y transparencia	36
4.2 Eventualidad	38
4.3 Formación	40
4.4 Salarios	42
4.5 Variabilidad salarial	43
4.6 Conciliación	46
4.7 Absentismo	47
4.8 Un análisis simultáneo de las variables	50
5. Resumen y conclusiones	53
Bibliografía	58
Índice de Gráficos y Tablas	61

Los sindicatos españoles: voz e influencia en las empresas

Carmen García-Olaverri
Catedrática de Estadística

Emilio Huerta
Catedrático de Organización de Empresas

En esta investigación consideramos dos facetas fundamentales que los sindicatos realizan en las empresas. De un lado, son el instrumento para el ejercicio del poder de negociación de los trabajadores. De otro, la labor de los sindicatos consiste en ofrecer una voz sobre cómo la empresa orienta su actividad, cómo está siendo gestionada y qué limitaciones y debilidades se observan en su actuación.

Esta doble faceta de la actividad sindical en la empresa es la que se explora en este trabajo. Para ello describimos, en primer lugar, la voz de los trabajadores, mediante una caracterización del perfil y preferencias que manifiestan los trabajadores afiliados al sindicato. Comparamos ese perfil del afiliado sindical con el que presenta el no afiliado.

En segundo lugar, estudiamos la influencia sindical sobre un conjunto de variables que, dentro de la empresa, afectan de manera simultánea al bienestar de los empleados y a la competitividad de la organización. En particular, tratamos de reconocer las relaciones que se establecen entre influencia sindical y salarios, formación, información, eventualidad, conciliación y absentismo.

En relación con la primera cuestión, constatamos que emerge un perfil del trabajador afiliado a un sindicato como el de una persona que considera que puede aportar más a la empresa que lo que esta le demanda o valora. Este desequilibrio entre lo que el trabajador piensa que puede aportar y lo que en realidad se le permite aportar es fuente de desconfianza entre la empresa y los representantes sindicales y da lugar a relaciones más centradas en la reivindicación y el conflicto que en la cooperación.

La segunda cuestión objeto de nuestro estudio se refiere a evaluar el impacto de la influencia sindical sobre un conjunto de variables de gestión empresarial que inciden en

la competitividad de las compañías. Encontramos una asociación positiva entre salarios e influencia sindical y entre esta y absentismo. Además, la presencia sindical reduce la variabilidad salarial, ya que se realizan menos pagos variables vinculados a la marcha de la empresa.

Por el contrario, no se encuentra evidencia de relación entre influencia sindical, con niveles de eventualidad, ni con el esfuerzo en formación, ni con las actividades de conciliación o de mayor transparencia e información. Por tanto, los sindicatos han cumplido su papel en lo que a la negociación salarial se refiere, pero en otras dimensiones empresariales no han desarrollado un comportamiento muy activo ni efectivo.

En suma, lo que hemos observado es que la agenda sindical en las empresas españolas ha tenido un fuerte componente reivindicativo centrado en el espacio de la remuneración y salarios para los trabajadores; mientras que otras dimensiones relativas a pretensiones vinculadas con la formación, la información, eventualidad o medidas de conciliación no parece que hayan tenido un papel relevante. Sin embargo, realidades como el absentismo o la reducción del abanico salarial, que no aparecen en los discursos sindicales explícitos, se asocian también con el poder sindical en las empresas.

- Los resultados nos muestran que hay un espacio amplio para extender y enriquecer la agenda de la negociación laboral en las empresas. Una agenda orientada a temas como la información y transparencia, la formación y promoción de los trabajadores, la organización de la producción y del trabajo y la conciliación puede resultar enormemente fructífera y valiosa, tanto para los trabajadores como para la mejora de la competitividad de la empresa.
- Nuestra investigación demuestra que existe un amplio espacio para avanzar en todas esas direcciones que pueden ayudar a reforzar la competitividad empresarial y también pueden mejorar algunos aspectos de las condiciones laborales en las que los trabajadores desarrollan sus actividades.

Introducción

El peso específico que tienen las organizaciones sindicales en España y su constante presencia en los medios de comunicación reflejan una influencia en la vida económica y política que merece ser tenida en cuenta, más allá de las cifras concretas de afiliación. La presencia de los sindicatos en la esfera económica y social, así como en los debates asociados a la reforma del marco institucional de la economía española, es continua. Los sindicatos españoles presentan sus propuestas, participan activamente en la discusión sobre las reformas y cambios que conviene hacer en la economía y sugieren modificaciones en el funcionamiento de los principales mercados, con especial interés en el de trabajo. Los medios de comunicación recogen con amplitud sus opiniones y perspectivas y los principales líderes sindicales mantienen relaciones estrechas y una interlocución fluida con los partidos políticos, que les consultan antes de realizar reformas del marco normativo laboral y de impulsar medidas de política económica.

En el contexto internacional, por el contrario, son muchos los países en los que se observa un relativo declive del poder sindical. La reducción de los afiliados y las concesiones económicas y laborales hechas por las organizaciones sindicales en los últimos veinte años han hecho que muchos observadores y académicos vean estas tendencias como una manifestación del declive del poder de negociación sindical y perciban, como contrapartida, un aumento de la capacidad de dirección empresarial. Los signos más llamativos del declive del poder de negociación sindical, siendo este muy difícil de medir, se reconocen por la aparición de un aumento en la desigualdad salarial en los principales países occidentales: Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Italia y Japón. Se ha producido una brecha creciente en el abanico salarial, se ha incrementado la inseguridad de los empleos y se observa que los esfuerzos aplicados por los empleados en su trabajo están intensificándose. Aunque muchos empleados están ganando unos salarios superiores a los que obtenían hace diez o quince años, tienen que dedicar un mayor esfuerzo a sus actividades laborales, trabajan más horas y los empleos son menos seguros. Además, se han producido cambios en la organización del trabajo en la empresa que implican menos regulaciones y clasificaciones de los empleos, se ha generado un debilitamiento de los derechos de antigüedad de los trabajadores y ha aumentado la discrecionalidad directiva en la empresa.

Autores como Troy (1990), Bryson y Forth (2010) sugieren que el declive sindical va a ser permanente y es un resultado inevitable del aumento de la competencia internacional y de los procesos de globalización de la economía. Sin posibilidad de mantener una sólida organización y dirección internacional por parte de los sindicatos, si no resulta posible extender la jurisdicción internacional a los mercados, el deterioro de su poder será irrever-

sible. Purcell (1995) reconoce que el desafío fundamental proviene del *managerialismo* que se extiende entre las empresas, que sustituye la exigencia de unos sindicatos potentes que ejercen como interlocutores esenciales del colectivo de empleados, por nuevas estrategias de recursos humanos. Además, se desarrollan nuevas vías de diálogo y comunicación dentro de la empresa y se ponen en marcha prácticas más individualizadas de remuneración y desarrollo de carreras profesionales. Estos nuevos sistemas de gestión de los recursos humanos, que tratan de alinear los intereses y plantean relaciones menos conflictivas entre la dirección y los trabajadores, están condicionando y quitando protagonismo al papel de los sindicatos. Otros enfoques ponen énfasis en el desarrollo de prácticas de recursos humanos orientadas a avanzar hacia modelos de gestión y producción utilizados por la industria japonesa. Estas prácticas ofrecen un resultado superior porque prestan mayor atención a la calidad y flexibilidad y exigen un gran control del coste. Los favorables resultados de estos modelos de gestión se derivan de la mejora continua, la existencia de bajos inventarios, y otras características de los modelos *lean* o ligeros. En estos modelos de gestión se desplazan las relaciones de empleo hacia una mayor orientación empresarial, incluyendo un proceso descentralizado de negociación: la utilización de equipos de trabajo, una notable coordinación e información horizontal, la existencia de un fuerte compromiso con el empleo y, como consecuencia de todo ello, se produce una pérdida de relevancia e influencia sindical en la empresa, al abrirse en ella múltiples cauces para el diálogo y la información.

En España, donde se han estudiado menos estos fenómenos, la evidencia todavía es muy limitada sobre si hay o no una pérdida de relevancia social del papel de los sindicatos. La realidad es que los sindicatos españoles están participando muy activamente en el diseño y regulación del mercado de trabajo, de la negociación colectiva y de las políticas de empleo. Esta intervención está generando un intenso debate en el que las posiciones sindicales y las de expertos académicos se muestran bastante encontradas, respecto a la eficiencia y valor de las iniciativas sindicales. La discusión actual alrededor de la reforma laboral en España está desvelando, si no resultaba ya evidente, que los sindicatos dan por supuesto que cualquier iniciativa legislativa que otorgue más poder de decisión al empresario dentro de la empresa será lesiva para los intereses de los trabajadores. Los críticos con las iniciativas de reforma consideran que, al facilitar el despido y dar más autoridad al empresario en decisiones de organización del trabajo y asignación de trabajadores, existe un mayor margen para tomar decisiones que mejoren los beneficios de la empresa a costa de empeorar las rentas de los trabajadores y debilitar su posición. Por tanto, el debate entre los distintos interlocutores sociales se plantea desde posiciones de elevada desconfianza.

En la literatura académica, Baron y Kreps (1999) han puesto énfasis en las dos funciones básicas que los sindicatos ejercen en las empresas.

Por un lado, los sindicatos son un instrumento para ejercer el poder de negociación de los trabajadores en su relación con los empresarios. Muchos trabajadores se vinculan a un sindicato porque esperan que este les ofrezca unos beneficios que ellos no pueden asegurar

mediante la acción individual. Un sentimiento de injusticia, relacionado con las condiciones del puesto de trabajo, unos valores sociales compartidos y un cierto sentido de identidad de grupo, además de atribuir su situación al empleador o entender que este puede actuar para remediar las circunstancias en las que trabaja, así como la creencia de que la actuación conjunta puede marcar la diferencia, sientan las bases para que pueda existir una organización sindical. El sindicato tiene recursos y capacidad de intervención para tomar iniciativas que permiten una defensa de los intereses del grupo de trabajadores que se encuentra en parecida situación. El ejercicio de esa capacidad de negociación sirve para que los trabajadores afiliados y los no afiliados, según sea la naturaleza del proceso de negociación laboral, obtengan mayores salarios y consigan mejores condiciones de trabajo que en aquellas empresas donde no existe presencia sindical.

La otra función de los sindicatos consiste en ofrecer a los trabajadores un medio, un canal, para expresar sus opiniones. Una voz sobre cómo la empresa está siendo gestionada y qué limitaciones y deficiencias se observan en su actuación. La manifestación de esta voz puede mejorar la eficiencia, ya que en la medida que los empresarios no son capaces de reconocer las preferencias e intereses de los trabajadores, esa mayor voz ofrece a los directivos la oportunidad de reconocer la opinión de sus empleados y, a partir de ahí, reducir la brecha entre lo que los empleados alcanzan y lo que les gustaría obtener. Además, esa voz informada, que conoce bien la naturaleza y complejidad del proceso productivo, puede ser útil para reducir los niveles de ineficiencia y holgura que se manifiestan en los distintos puestos de trabajo y en el ejercicio de las actividades productivas. Por último, la habilidad para escuchar y atender esa voz por parte de la empresa aumenta la sensación de justicia y tiene, presumiblemente, un impacto positivo sobre la actitud, el esfuerzo y compromiso aportado por los empleados en la organización.

Esta doble faceta de la actividad sindical en la empresa es la que queremos explorar en este trabajo. Para ello describimos, en primer lugar, la voz de los trabajadores mediante una presentación de las características, expectativas y preferencias que tienen los trabajadores afiliados a un sindicato. Hacemos una comparación del perfil del afiliado sindical y lo contrastamos respecto al del no afiliado. Además de la descripción y reconocimiento de si existen o no perfiles diferenciados entre los trabajadores afiliados a los sindicatos y los no afiliados, analizamos cómo son las preferencias de unos y otros, ya que, si fueran distintas, se derivarían implicaciones importantes: la voz que se escucha desplaza la atención y el interés de los directivos hacia la opinión sindical que puede ser diferente, en matices y tonos, a la opinión de los trabajadores no afiliados. Pueden existir diferencias atendiendo a la edad, experiencia y deseos de los afiliados que se alejan de las preferencias e intereses de los empleados más jóvenes que, como veremos, tienen tasas de afiliación mucho más reducidas. Si el poder en los sindicatos lo tienen los trabajadores más experimentados, mayores y con contratos permanentes, la voz sindical que surgirá tendrá más ese tono que el de los empleados jóvenes y con menos experiencia. Además, tendrá consecuencias importantes en relación con la delimitación de la agenda sindical que configura el conjunto de problemas que se quieren abordar en la empresa y las soluciones que se adopten.

Analizamos el grado de satisfacción en el trabajo de afiliados y no afiliados. Asimismo, estudiamos el conocimiento que tienen los trabajadores sobre la actividad sindical y sobre los resultados de la negociación colectiva.

En segundo lugar abordamos el estudio de la influencia sindical en las empresas, sus efectos sobre dimensiones relevantes de las mismas y su impacto sobre la competitividad empresarial. Para ello estudiamos las relaciones que se establecen entre la percepción de la influencia sindical y un conjunto de variables relacionadas con la gestión de los recursos humanos, la información y el absentismo. Nuestro propósito es encontrar evidencias que ayuden a dar respuesta a preguntas como: ¿están los sindicatos influyendo en las políticas de recursos humanos de las empresas?, ¿desempeñan un papel de intermediación en la transmisión de información dentro de las empresas?, ¿hay alguna evidencia que muestre que la influencia sindical está relacionada con el comportamiento absentista de algunos trabajadores?

De todas las posibles variables en las que pueda manifestarse la influencia sindical, vamos a fijarnos precisamente en las que aparecen con más frecuencia en las agendas negociadoras de las organizaciones sindicales y empresariales: salarios, empleo, formación, información, conciliación y absentismo.

En suma, queremos estudiar el impacto que generan las conductas y estrategias sindicales sobre los resultados de las empresas y su competitividad. Nuestra aproximación se centra en el ámbito de la empresa y analiza la influencia que la presencia sindical genera sobre aspectos claves de la competitividad empresarial.

Metodología

Para responder a la primera cuestión (perfil de los afiliados y grado de conocimiento de la acción sindical) disponemos de la información proporcionada por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de los años 2006 a 2009. Esta encuesta, elaborada por el Ministerio de Trabajo, recoge información referida a más de 7.000 trabajadores entrevistados directamente. De ellos, analizaremos el colectivo de los asalariados en empresas públicas o privadas y cooperativistas (6.410 trabajadores en 2009 y 6.317 en 2006), dejando fuera del estudio a los autónomos sin asalariados, propietarios de pequeñas empresas o familiares que trabajan en ellas. Para cada uno de ellos conocemos, además de información relativa de la empresa en que trabaja, características del individuo (edad, formación, antigüedad en el puesto) y opiniones sobre el trabajo (satisfacción, motivación, relaciones con sus superiores o sus compañeros). La encuesta incluye un apartado específico sobre la acción sindical, que describiremos con más detalle.

Para responder a la segunda cuestión (relaciones entre influencia sindical y dimensiones relevantes que puedan afectar a la productividad) disponemos de dos encuestas realizadas

en 1996 y 2007 a establecimientos industriales de más de cincuenta trabajadores en España¹. La primera de ellas contiene información relativa a 965 establecimientos industriales de todo el país y la segunda se refiere a 401 establecimientos. Todos los sectores industriales (excepto producción y distribución de energía e industrias extractivas) están bien representados. Ambas encuestas tienen bloques de preguntas relativas a: producción, tecnología, calidad, políticas de recursos humanos, organización interna, relaciones con proveedores y clientes, además de un conjunto de cuestiones sobre datos generales del establecimiento (tipo de propiedad, variables de resultados, etc.). En todos los casos la encuesta fue respondida por un directivo de la empresa (director general, director de producción, director de recursos humanos o gerente). El apartado dedicado a la gestión de recursos humanos proporciona amplísima información sobre todos los aspectos que inciden directamente en las relaciones laborales: criterios de selección y promoción de personal, existencia y tipos de incentivos, salarios, tipo de contrato, nivel de estudios de los trabajadores y formación que reciben, absentismo, redimensionamiento de plantillas, acciones que se realizan en la empresa para informar y comprometer a los trabajadores, etc. Esta información se refiere a un colectivo muestral de 248.898 y 80.837 trabajadores en las encuestas de 1996 y 2007, respectivamente. En la segunda encuesta (2007) se incluyen, además, una serie de preguntas relativas a las medidas de conciliación.

Por último, se ha utilizado información proporcionada por la Muestra Continua de Vidas Laborales (2007).

En definitiva, queremos abordar dos cuestiones relevantes sobre la presencia sindical en la economía y las empresas españolas. La primera nos permite reconocer si existen o no perfiles diferenciados entre los afiliados sindicales en cuanto a sus preferencias y expectativas, en relación con el resto de los trabajadores. En segundo lugar, queremos ofrecer evidencias sobre el impacto que la influencia sindical tiene sobre algunas dimensiones clave de la competitividad de las empresas españolas.

Este trabajo se organiza como sigue. La sección primera ofrece un breve panorama del sindicalismo en España. La segunda presenta las comparaciones entre los trabajadores afiliados y no afiliados respecto a la valoración y satisfacción que mantienen en el puesto de trabajo. La tercera describe el papel de los sindicatos en la empresa. La cuarta analiza las relaciones que se reconocen entre influencia sindical y las principales variables empresariales y, por último, se resumen las principales conclusiones del trabajo.

1 La encuesta de 1996 se llevó a cabo dentro de las actividades del Proyecto de Investigación: Nuevos sistemas de organización de la producción y del trabajo: su impacto sobre la competitividad de la empresa española. El proyecto fue financiado por la Fundación BBVA. La encuesta de 2006 y el presente trabajo forman parte de las actividades del proyecto: Internal drivers of Firm success: Innovation, People and the Organization of the workplace, proyecto financiado por el Plan Nacional de Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia.

1. Una breve panorámica del sindicalismo español

La literatura académica de recursos humanos ha dado bastante importancia al estudio de la presencia de los sindicatos en las relaciones laborales y las empresas. Diversos autores y revistas, sobre todo del ámbito anglosajón, han analizado el nivel de penetración e influencia de los sindicatos, el tipo de trabajadores que se afilian a ellos y, en general, las características tanto de empresas como de sectores industriales en los que hay una alta presencia sindical. En particular, se han descrito y analizado evidencias sobre las relaciones entre salarios y presencia sindical o entre esta y tasas de eventualidad o flexibilidad. Hay otros trabajos centrados en el debate de la influencia sindical y su efecto sobre la productividad de las empresas, pero las evidencias disponibles son muy diversas, poco concluyentes, en ocasiones contradictorias y, para el caso español, muy limitadas.

La mayoría de los rasgos que vamos a comentar son comunes a los países de la Unión Europea, sin embargo, España presenta un perfil diferenciado en cuanto a la evolución de la tasa de afiliación y al nivel de cobertura sindical.

Diversos trabajos sitúan a España como un país que ha tenido históricamente un nivel de afiliación sindical relativamente bajo. A partir de los años ochenta se viene dando un crecimiento sostenido en el número de afiliados, aunque a menor ritmo que el crecimiento de la población activa (Blanchflower, 2007). A pesar de que la afiliación sindical se sitúa en niveles moderados: desde el 22% según algunas fuentes, hasta el 16% o el 12% según otras (Köhler, 2008; Richards, 2008; Blanchflower, 2007; García Serrano y Malo, 2009), en la industria el nivel de penetración siempre ha sido más elevado, pues constituye la base histórica del sindicalismo español.

La existencia de procesos de negociación centralizados y acuerdos de concertación entre los principales sindicatos representativos y la patronal a nivel nacional para definir un conjunto de elementos comunes a toda la negociación hacen que la influencia sindical efectiva sea mayor al extenderse a trabajadores no afiliados e incluso a empresas sin presencia sindical. Es justamente esa tasa de cobertura tan amplia la que probablemente desincentiva la afiliación efectiva, ya que los efectos² para los trabajadores se extienden por igual a los trabajadores afiliados y a los que no lo están.

2 Sería más exacto decir “algunos de los efectos”. En un reciente trabajo de Dolado *et al.* (2010) se analiza la destrucción del empleo entre afiliados y no afiliados: según sus estimaciones, el 99,3% de la destrucción del empleo entre los terceros trimestres de 2007 y 2009 se habría producido entre colectivos de no afiliados.

La evolución de las cifras de afiliación en España no ha seguido la misma pauta descendente que en otros países de nuestro entorno. En el Reino Unido, en 1985 el 30% de los trabajadores no había estado nunca afiliado; 15 años después, el porcentaje se había duplicado y ha continuado decayendo en la última década. En Francia, país con menos tradición sindical, los niveles de afiliación han decaído por debajo del 10%; incluso en los países nórdicos, con elevadísimos niveles de afiliación, debidos sin duda al sistema *Ghent*, que les otorga la administración de subsidios y subvenciones, se observa un descenso en la afiliación. En España, las cifras de afiliación han aumentando significativamente en las últimas décadas, pero en los últimos años parecen haberse estancado, al alcanzar tasas de afiliación en torno al 21% de los asalariados (22,3% en 2006; 19,4% en 2007; 21,7% en 2008; 21% en 2009, según los datos de la ECVT)³.

Podemos resumir las características del sindicalismo en España (comúnmente aceptadas en la literatura académica) y contrastadas a través de distintas fuentes de datos⁴:

- Moderada tasa de afiliación (el 21% de los asalariados, según la ECVT).
- Elevada tasa de cobertura (entre el 80% y el 90%).
- Mayoría de afiliados con contrato fijo (el 87,3% según la ECVT).
- Más afiliación en empresas grandes (el 32% de tasa de afiliación en las empresas de más de 250 trabajadores; el 7% de afiliación en las de menos de 10 trabajadores).
- Más afiliación en el sector público (uno de cada tres trabajadores del sector público está afiliado. En el sector privado solo uno de cada seis asalariados está actualmente afiliado).
- Dentro del sector privado, se observa mayor afiliación en la industria que en los servicios.

Además, los sindicatos españoles han intervenido y están participando activamente en el diseño institucional del entorno laboral de nuestra economía, del mercado de trabajo y de la negociación colectiva. En relación con estos temas, hay diversas cuestiones sujetas a un intenso debate en los medios de comunicación (Del Rey, 2011; De la Dehesa, 2011; Informe FEDEA, 2009 y 2011). Primero, el sistema de negociación colectiva actual hace que los salarios no respondan adecuadamente a las variaciones de la productividad ni a las del empleo, sino a las de la inflación. Segundo, la brecha de costes de despido entre trabajadores indefinidos y temporales es muy elevada, ya que son bajos para los segundos y elevados para los primeros, aunque la reciente reforma ha tratado de reducir esa diferen-

3 Estas cifras disminuyen ligeramente si tenemos en cuenta a otros trabajadores no considerados en este estudio: autónomos sin asalariados, personas que trabajan con o sin salario en negocios familiares, etc.

4 ECVT (2006-2009); Richards (2008); Blanchflower (2007), Blanchflower y Bryson (2003 y 2009); García-Serrano y Malo (2009).

cia, es decir, existe un mercado de trabajo dual y cuando se produce la recesión las empresas ajustan su plantilla prescindiendo de trabajadores eventuales independientemente de sus conocimientos y cualificaciones. Tercero, la actual negociación colectiva hace que los salarios sean poco sensibles a la situación económica de las empresas, a la situación económica general y al nivel de desempleo. Cuarto, el sistema español de negociación colectiva tiene una elevada tasa de cobertura en relación con su baja afiliación sindical. Esta característica deriva del principio de eficacia normativa general y automática que extiende la cobertura de lo pactado en los convenios a todos los trabajadores y empresas del ámbito de la negociación, aunque estos no hayan participado en ella. Quinto, el modelo de negociación no es ni centralizado y coordinado, como en los países nórdicos, ni totalmente descentralizado como en los anglosajones; sino intermedio, con acuerdos sectoriales, de ámbito nacional o provincial. Los convenios de empresa representan solo un 10% del total. Por último, la negociación colectiva tampoco permite que las empresas puedan ajustarse a las recesiones aumentando su flexibilidad interna, reordenando su plantilla, la jornada laboral o la movilidad geográfica y funcional de sus trabajadores. Es muy difícil desvincularse de los convenios de ámbito superior.

La elevadísima tasa de desempleo en estos años de crisis económica y la evolución seguida por los salarios, dañando la competitividad empresarial, ha introducido el debate de la urgencia de cambiar algunos de los rasgos principales del funcionamiento del mercado de trabajo y de la negociación colectiva. Pero las posiciones sindicales y empresariales han estado distantes y las reformas que se están produciendo han sido más bien tímidas, intentando garantizar un acuerdo de mínimos que permitan mantener la concertación social. Es todavía pronto para saber si los esfuerzos y reformas realizados para cambiar las instituciones fundamentales del mercado laboral permitirán obtener buenos resultados en términos de empleo y productividad. En cualquier caso, el debate social está siendo intenso sobre la profundidad de las reformas y hay posiciones encontradas entre los sindicatos y reconocidos expertos académicos y economistas. De la Dehesa (2011) señala que una constante histórica en la economía española ha sido que, en cada recesión económica, la tasa de desempleo ha duplicado la media de la Unión Europea, siendo el marco institucional del mercado de trabajo y el funcionamiento de la negociación colectiva las razones fundamentales de la pérdida de empleos. Las rigideces del mercado laboral y de la negociación en la empresa son los factores principales del mal funcionamiento de la asignación entre demanda y oferta en este mercado, y las propuestas de estos académicos generan una fuerte controversia con los sindicatos

Una de las cuestiones sometidas a debate es si mantener la referencia a la inflación para los acuerdos sobre incrementos salariales, como se ha hecho en el pasado, o referenciarlo al crecimiento de la productividad de los factores (Huerta y Salas, 2011). Vincular el crecimiento salarial a la inflación ofrece algunas ventajas que los sindicatos recuerdan para justificar su posición a favor de mantenerla. Primero, se trata de una referencia medible, no manipulable y fácilmente verificable, atributos que son de gran ayuda para dar garantías de cumplimiento a quienes negocian. Segundo, asegura el mantenimiento del poder

adquisitivo de los trabajadores, lo cual contribuye a sostener la demanda, la actividad y el empleo. Tercero, la rigidez a la baja del salario real presiona a las empresas a mejorar su productividad y ser innovadoras para mantenerse competitivas. Finalmente, la indexación salarial contribuye a una menor dispersión de salarios dentro de cada país y mantiene la cohesión social en el conjunto de la eurozona.

Sin embargo, alinear crecimientos salariales con inflación tiene inconvenientes. Primero, una regla única aplicable con carácter general a todos los trabajadores, independientemente de la empresa o sector de actividad, ignora la heterogeneidad del tejido empresarial y genera ineficiencias. Segundo, en una economía abierta la actividad y el empleo no dependen solo de la demanda interna, sino también de la capacidad de las empresas para vender en los mercados exteriores e interiores, en estos últimos compitiendo con las importaciones. Finalmente, en la actual situación cada empresa toma el salario como dado y decide sobre el empleo que maximiza su beneficio. El número de personas empleadas será aquel para el que se iguale salario con productividad del último trabajador contratado. Si el salario es relativamente alto, la empresa elige un nivel de empleo relativamente bajo, por las propiedades de la tecnología de producción de rendimientos decrecientes.

Por último, en relación con la estrategia de colaboración seguida por los sindicatos españoles en las empresas, hay que indicar que la experiencia sindical en Europa es muy variada y se mueve entre dos referentes bien conocidos. En Alemania se considera que los trabajadores constituyen un colectivo esencial en el funcionamiento de la empresa, son el grupo con la mayor cuota de riqueza vinculada a la marcha de la organización y, por tanto, tienen interés en conocer y participar no solo en las decisiones operativas, sino también en las decisiones estratégicas fundamentales que la compañía está tomando para garantizar su supervivencia en el largo plazo. La acción de los sindicatos se enmarca generalmente en el ámbito de la cooperación con los equipos directivos de las empresas y no tanto desde una perspectiva del conflicto y la distancia con respecto a los objetivos empresariales.

A diferencia del modelo alemán, el español tradicionalmente ha presentado un comportamiento en el que la disparidad de intereses ha prevalecido sobre la defensa de un proyecto común. Las relaciones laborales se han planteado más desde una política de conflicto que desde la cooperación. Los sindicatos han estado muy interesados en los salarios de los trabajadores, sus condiciones de trabajo y la duración de la jornada laboral, y no han tenido oportunidades de acceder a información de carácter más estratégica de las compañías ni a incorporarse activamente a labores de información y gestión. El marco institucional, la historia del movimiento sindical español, la legislación, prácticas sindicales y comportamientos directivos poco transparentes son algunos de los factores principales que explican este tipo de estrategia sindical y sus diferencias con comportamientos más cooperativos como el alemán.

Esta actitud ha tenido como consecuencia que, en general, los procesos de negociación sindical en España no se hayan definido para hacer a las compañías más eficientes y com-

petitivas, esta tarea se considera que es responsabilidad esencial de los directivos y accionistas, sino que la actividad sindical se ha orientado a extraer las mejores contrapartidas posibles a la dirección en términos de salarios, jornada y condiciones de trabajo. Digamos que nos encontramos ante un sindicalismo reivindicativo, centrado en la agenda de intereses de los trabajadores más obvia y reconocible y no en un sindicalismo de gestión, comprometido con la evolución a largo plazo de la compañía y preocupado por su rentabilidad y competitividad.

En definitiva, el debate sobre las reformas que hay que abordar en el funcionamiento del mercado de trabajo y en las relaciones laborales en la empresa sigue vivo y los sindicatos españoles se muestran muy recelosos para avanzar hacia modelos más descentralizados y más orientados al crecimiento de la productividad. Temen perder capacidad de negociación y voz y consideran que los intereses que ellos defienden pueden resultar seriamente perjudicados si se avanza en la desregulación del entorno laboral.

Es en este contexto en el que nos planteamos las dos cuestiones de interés: ¿Existen diferencias en el perfil de los afiliados a un sindicato y los no afiliados? ¿Sobre qué dimensiones de las empresas influyen los sindicatos?

2. La voz sindical: perfiles de afiliados y no afiliados

Algunos autores consideran que el declive en la afiliación tiene su origen tanto en elementos externos (desempleo, aumento de la población ocupada en los servicios en detrimento de la industria) como en elementos internos relativos a la actividad propia de los sindicatos. Entre estos últimos estaría el paulatino distanciamiento existente entre las reivindicaciones de los sindicatos y las verdaderas preocupaciones de los trabajadores. Es innegable que en todos los países la agenda sindical trata de recoger las aspiraciones y preocupaciones de sus afiliados, pero ¿es el perfil de los afiliados una buena representación del perfil-tipo del trabajador asalariado?, ¿están los sindicatos nutriéndose de un tipo singular de trabajadores y, por lo tanto, defendiendo unas aspiraciones alejadas de las preocupaciones más generales?

Estas dos cuestiones las abordamos en esta sección. Para ello, analizamos las características de afiliados y no afiliados, con especial atención a la percepción que tienen sobre las características del puesto y condiciones de trabajo en las empresas, así mismo reconocemos el nivel de satisfacción que alcanzan en el trabajo. Estudiaremos también el grado de conocimiento que tienen unos y otros de la actividad sindical. Este ejercicio pretende observar si existen diferencias entre los grupos de afiliados y no afiliados sobre las condiciones de empleo y si estas diferencias de percepción y satisfacción son importantes, pudiendo llevar a una separación creciente de los objetivos de un grupo de trabajadores respecto al otro.

A partir de los datos de la ECVT (2009) describimos las características personales de los trabajadores afiliados con el objetivo de definir un perfil que, en la medida de lo posible, los diferencie de los no afiliados. La evidencia disponible sugiere:

- A mayor edad y experiencia en la empresa, mayor es la afiliación sindical (un tercio de los mayores de 50 años están afiliados, pero solo un 15% de los menores de 30 años). La diferencia de edad media entre afiliados (44 años) y no afiliados (40 años) va aumentando paulatinamente y no parece que se esté produciendo el deseable relevo generacional que toda institución necesita para fortalecerse. Además, los afiliados tienen en media una antigüedad en el puesto de trabajo superior en seis años respecto a los no afiliados, algo natural si se tiene en cuenta el escaso porcentaje de trabajadores eventuales afiliados.
- Más afiliación en hombres que en mujeres (el 23,2% de los hombres y el 18,2% de las mujeres). Las diferencias de afiliación por género se han acortado notablemente en los últimos años.

- Nivel de estudios semejante entre los no afiliados y los que están afiliados.
- Los trabajadores están globalmente satisfechos con su trabajo y en una escala 0-10 ofrecen valores medios de satisfacción de 7,18 (los afiliados) y de 7,39 (los no afiliados).

Estas diferencias, aunque puedan parecer mínimas, son estadísticamente significativas y han aumentado en los últimos años. Los afiliados han rebajado ligeramente su nivel de satisfacción en el trabajo y los no afiliados lo han aumentado. Resulta interesante esta diferencia y pone de manifiesto que quizás hay cierto nivel de autoselección en el proceso de compromiso sindical. Aquellos trabajadores con un nivel de satisfacción menor sobre las condiciones y exigencias en el trabajo se afilian más a los sindicatos.

Si profundizamos en algunas de las variables que conforman ese indicador global de satisfacción en el empleo, podemos comprender cuáles son los aspectos del trabajo que generan una valoración diferenciada. Analizaremos cuatro tipos de características en el empleo que pueden observarse en distintas variables:

- Las que miden la calidad del entorno de trabajo y las relaciones entre los distintos agentes que pertenecen a la empresa.
- Las que miden el grado de adecuación entre la preparación para el puesto de trabajo y el trabajo que se realiza.
- Las que miden la satisfacción con las condiciones de trabajo.
- Las que miden la satisfacción con el puesto de trabajo ocupado.

En relación con el entorno de trabajo y las relaciones humanas, aunque se obtienen globalmente puntuaciones en torno a 7, lo cual muestra un grado de satisfacción aceptable, en general se observa una actitud de mayor desconfianza entre los trabajadores afiliados. Consideran relativamente peor las relaciones en el lugar de trabajo y tienen menos confianza en sus superiores, compañeros y subordinados. Las mayores diferencias se observan en las relaciones con sus superiores y en cómo se sienten valorados por estos. Aunque las diferencias no parezcan muy elevadas son estadísticamente significativas, se mantienen con el paso de los años y sistemáticamente los afiliados puntúan por debajo de los no afiliados (Tabla 1).

Los afiliados son más críticos que los no afiliados respecto al clima de confianza y colaboración en la empresa. Consideran menos satisfactoria la relación con los directivos e incluso entre los propios trabajadores de la organización; son también más desconfiados respecto a la relación con superiores y compañeros. Realmente la cuestión es muy relevante: en los nuevos modelos de gestión empresarial se habla de la confianza como un recurso intangible fundamental para plantear un nuevo marco de relaciones laborales que

Tabla 1. Calidad del entorno y las relaciones humanas (0 = nulo, pésimo; 10 = óptimo)

	2006		2009	
	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
¿Cómo describiría Vd. las relaciones en su lugar de trabajo? Entre directivos y empleados (*)	6,3	7	6,4	7,2
¿Cómo describiría Vd. las relaciones en su lugar de trabajo? Entre trabajadores (*)	7,6	7,9	7,6	7,9
¿Qué grado de confianza tiene en las siguientes personas de su empresa? Superiores (*)	6,4	7,0	6,4	7,2
¿Qué grado de confianza tiene en las siguientes personas de su empresa? Compañeros (*)	7,6	7,8	7,5	7,8
¿Qué grado de confianza tiene en las siguientes personas de su empresa? Subordinados	7,1	7,4	7,6	7,7
Valoración que hacen sus jefes de usted y su trabajo (*)	6,4	6,9	6,5	7,1

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

ayude a comprometer a los empleados en la acción colectiva de la empresa para de esta forma mejorar la competitividad de la organización. Es cierto que generar y mantener confianza entre los miembros de la organización resulta una tarea complicada. Normalmente se considera que es una responsabilidad esencial del equipo directivo de la organización, porque son ellos los que actúan sobre el diseño y la arquitectura de la empresa al definir y gestionar las dimensiones asociadas con la información, la transparencia o la descentralización de capacidad de decisión. La confianza se gana y se mantiene, y responde a pautas bien conocidas de gestión directiva. Los datos apuntan a la idea de que los afiliados a los sindicatos responden a un perfil de mayor desconfianza respecto a los gestores de la empresa y también respecto a la colaboración con el resto de los trabajadores. Nuevamente, aquí resulta difícil reconocer si el perfil del trabajador afiliado es, a priori, más desconfiado, o es su mayor experiencia y conocimiento de las acciones de los responsables empresariales lo que le lleva a ser más desconfiado.

En cuanto a las aspiraciones que tienen los trabajadores dentro de la empresa, en torno al 80% de los asalariados prefieren ser empleados a ser autónomos (independientemente de estar o no afiliados). Los afiliados aspiran a trabajar en empresas grandes más que en pequeñas, mientras que los no afiliados son más indiferentes en ese aspecto. También los afiliados prefieren claramente el sector público (70,4%) al privado (29,6%), mientras que en los no afiliados la preferencia es más matizada (55,8% frente a 44,2%). Todas estas preferencias (empleado, empresa grande, sector público) se ven reforzadas respecto a las opiniones que se mantenían en 2006. De modo especial destaca la caída de 7 puntos porcentuales en la preferencia por ser trabajador autónomo (Tabla 2).

Hay que hacer notar que en ambos años, para el conjunto de trabajadores, menos del 20% de los que trabajan en el sector público aspirarían a pasarse al privado; mientras que un 50% de los que trabajan en el sector privado aspirarían a pasarse al público.

Si comparamos los resultados de esta tabla con la información que conocemos sobre el perfil típico de los afiliados, observamos que existe un alto nivel de adecuación. Los afiliados prefieren trabajar en empresas grandes y del sector público, cosa que ya ocurre; tan solo un 7% de los afiliados está buscando un nuevo empleo (frente al 14% de los asalariados no afiliados). Puede decirse que, en líneas generales, los afiliados están ocupando los puestos que les gustaría ocupar, ya que consideran el puesto de trabajo bastante adecuado a su perfil y sus aspiraciones.

Este nivel de adecuación o encaje del trabajador en el puesto de trabajo tiene que ver, entre otras razones, con el grado de preparación del empleado para realizar sus funcio-

Tabla 2. Aspiraciones laborales y adecuación al puesto de trabajo

Porcentaje de trabajadores que:	2006		2009	
	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
Prefieren ser empleados (en vez de autónomos)	74,1%	71,6%	81%	78%
Prefieren trabajar en empresas grandes (en vez de pequeñas)	69,2%	54,3%	71,7%	58,7%
Prefieren el sector público (en vez del privado) (*)	67,4%	56,3%	70,4%	55,8%
Están buscando otro empleo (*)	7,7%	13,8%	7%	14,3%

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

Tabla 3. La formación y su utilidad posterior en el trabajo

	2006		2009	
	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
Porcentaje de trabajadores que consideran que el puesto de trabajo es el adecuado para su formación previa	75,4	75,2	78,7	77,2
Utilidad de la formación académica previa (0 = nula; 10 = óptima) (*)	6,1	5,7	6,2	5,9
Horas de formación recibidas en el último año (*)	18,9	14,2	25,2	16,2
Utilidad de la formación recibida por la empresa (0 = nula; 10 = óptima) (**)	7,5	7,5	7,5	7,8

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años. (**) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en 2009

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

nes. Esa preparación se asienta no solo en la formación académica previa, sino también en la formación ofrecida por la empresa. Si analizamos las variables relativas a la formación entre afiliados y no afiliados, observamos algunas diferencias, pero no podemos concluir que uno de los colectivos esté mejor preparado o más satisfecho con su preparación para el puesto de trabajo; los trabajadores afiliados reciben un 25% más de formación por parte de la empresa que los no afiliados, pero esas diferencias se deben en gran medida a que son las empresas grandes las que ofrecen más formación y es en ellas donde se concentra la afiliación (Tabla 3).

La Tabla 4 presenta información sobre los distintos aspectos que evalúan las condiciones de trabajo y se observa que las ayudas sociales, las posibilidades de promoción y los salarios son las que alcanzan menor satisfacción entre los trabajadores. En líneas generales, no hay un perfil de mayor o menor satisfacción entre los afiliados y la mayor diferencia entre ambos colectivos se encuentra en la opinión que tienen sobre la forma en que está organizado el trabajo, peor valorada entre los afiliados. En algunas cuestiones, como las ayudas sociales o la flexibilidad de horarios, se observa, en ambos colectivos de trabajadores, un empeoramiento respecto de las opiniones expresadas en el año 2006.

La compensación económica por el trabajo realizado merece especial atención en nuestro análisis. En principio, los trabajadores presentan un nivel de satisfacción general semejante en cuanto al salario percibido, que decrece unas décimas en el año 2009 (Tabla 5). Sin

Tabla 4. Valoración de las condiciones de trabajo (0 = muy mala; 10 = muy buena)

	2006		2009	
	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
La forma en qué está organizado el trabajo (*)	6,3	6,7	6,5	7,1
La jornada laboral (*)	7,3	7,1	7,3	7,1
Flexibilidad de horarios (*)	6,3	6,7	5,9	6,2
Vacaciones y permisos (*)	7,5	7,3	7,7	7,4
Estabilidad (*)	7,8	7,6	7,7	7,3
Ayudas sociales (*)	4,8	4,5	3,5	2,9
Posibilidades de promoción	5,1	5,2	4,8	5,0

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

Tabla 5. La compensación económica por el trabajo

	2006		2009	
	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
Satisfacción con el salario y con los complementos salariales (0 = nula; 10 = óptima)	6,3	6,3	6,1	6,0
Porcentaje de trabajadores que recibe participación en los beneficios de la empresa (*)	21,4%	18,3%	17,0%	13,7%
Porcentaje de trabajadores con salario mensual inferior a 1.200 euros (*)	41,2%	58,6%	35,2%	55,7%
Porcentaje de trabajadores con salario mensual entre 1.200 y 3.000 euros (*)	56,1%	39,2%	62,4%	41,9%
Porcentaje de trabajadores con salario mensual superior a 3.000 euros	2,7%	2,2%	2,4%	2,4%

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

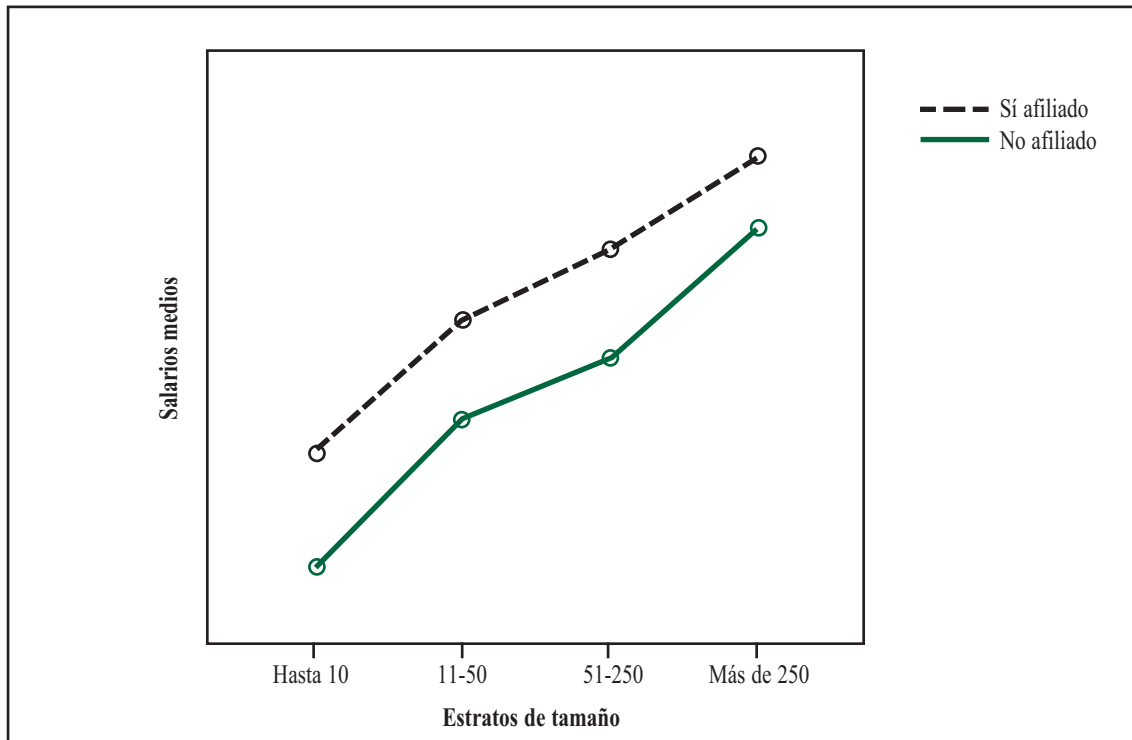
Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

embargo, los trabajadores afiliados tienen una mayor participación en el reparto de beneficios de la empresa, aunque al comparar los dos años estudiados, en ambos colectivos ha disminuido el porcentaje de trabajadores que reciben esta compensación. Por último, el salario mensual es, en media, superior en el colectivo de los afiliados.

Las diferencias salariales entre ambos colectivos han aumentado en los últimos años. Así, en 2009, en el colectivo de afiliados, el 15% tiene un salario inferior a 1.000 euros, mientras que en el grupo de los no afiliados ese porcentaje se eleva al 32,5%. Dado que los resultados de la negociación salarial se extienden por igual a todos los trabajadores, entendemos que las diferencias salariales pueden ser debidas a dos causas: o bien los afiliados tienen empleos de mejor calidad, con contrato fijo y más antigüedad en la empresa, o bien los afiliados se concentran en un tipo de empresas que ofrecen mejores salarios (empresas grandes, multinacionales, empresas públicas, etc.).

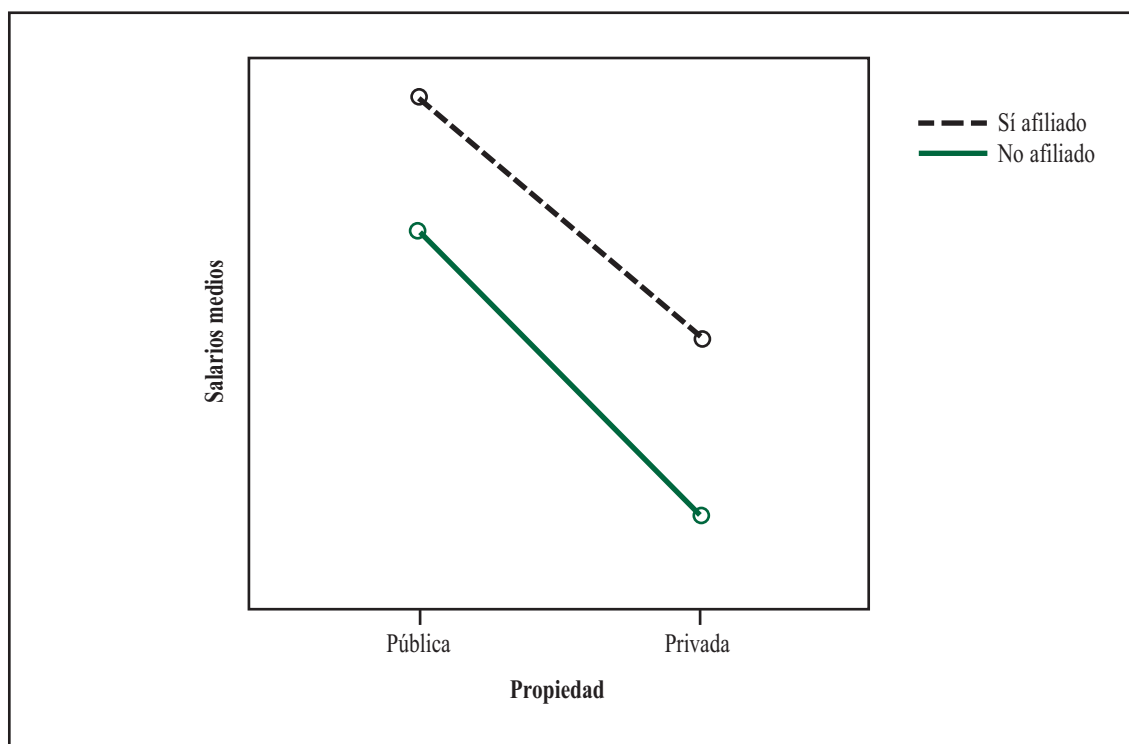
Si realizamos nuestro análisis segmentando los datos en función del tamaño de la empresa o del tipo de propiedad (pública o privada) comprobamos que las diferencias salariales se mantienen. Los trabajadores afiliados tienen un salario medio superior a los no afiliados, en cualquier estrato de tamaño y en cualquier tipo de empresa, como se muestra en los Gráficos 1 y 2.

Gráfico 1. Diferencias salariales según tamaño



Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

Gráfico 2. Diferencias salariales según propiedad



Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

Por último, en cuanto a la valoración del puesto de trabajo, la Tabla 6 nos muestra pequeñas diferencias (aunque estadísticamente significativas). Los afiliados se sienten, en general, menos motivados y menos satisfechos de su participación en la toma de decisiones que los no afiliados. Nuevamente, este es un resultado interesante no tanto por la magnitud de las diferencias observadas, sino por lo sistemático de las mismas. Sobre todas las dimensiones con las que nos aproximamos a reconocer la valoración en el trabajo, los afiliados se muestran más disconformes.

Del mismo modo, al cuantificar los efectos negativos que los trabajadores soportan a causa del trabajo (Tabla 7), los afiliados muestran mayor preocupación por dichos perjuicios.

En todas las valoraciones relacionadas con la actitud, actividad desarrollada, desarrollo personal y motivación, los afiliados están menos satisfechos. También manifiestan una mayor inquietud respecto a la forma con la que se organiza el puesto de trabajo, autonomía, participación en las decisiones y salud y seguridad. Las diferencias se mantienen en los dos años analizados y son estadísticamente significativas, aunque en algunos aspectos clave, como la motivación o la participación en la toma de decisiones, las diferencias entre ambos colectivos se han acortado.

Tabla 6. Valoración del puesto de trabajo (satisfacción: 0 = nula; 10 = muy alta)

	2006		2009	
	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
Actividad desarrollada	7,5	7,6	7,5	7,6
Desarrollo personal (realización personal) (*)	7,0	7,2	7,3	7,4
Nivel de autonomía/independencia (*)	6,8	7,1	7,1	7,3
Participación en las decisiones sobre tareas (*)	6,0	6,5	6,2	6,6
Salud y seguridad (*)	6,9	7,3	6,9	7,3

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

Tabla 7. Efectos negativos debidos al puesto de trabajo (0 = nulo; 10 = muy alto)

	2006		2009	
	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
Estrés (*)	6,2	5,7	6,0	5,4
Monotonía (*)	5,4	5,0	5,2	5,0
Esfuerzo físico (*)	4,6	4,3	4,8	4,7

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

Si recopilamos sobre la información proporcionada por las siete tablas precedentes, podemos concluir que las mayores diferencias entre afiliados y no afiliados se encuentran fundamentalmente en todo lo relacionado con las jerarquías o las relaciones con los superiores; la poca participación en la toma de decisiones y la valoración que los jefes hacen del trabajo realizado. Las diferencias observadas no tienen que ver con las aspiraciones de los trabajadores ni con las condiciones laborales, ya que en aspectos como salarios, estabilidad, vacaciones, ayudas sociales y jornada laboral los afiliados están más satisfechos.

Podemos pensar que ello es debido a que los afiliados se concentran en empresas de mayor tamaño o del sector público y son esas las empresas que, aunque ofrecen mejores compensaciones a sus trabajadores, pudieran tener un peor entorno de trabajo en cuanto a las relaciones con superiores. Sin embargo, si realizamos el análisis segmentando por el tamaño o la propiedad de la empresa, los resultados se mantienen. Es decir, los trabajadores afiliados se sienten menos valorados por sus jefes en cualquier tipo de empresa (grande o pequeña, pública o privada) y no están tan satisfechos de las relaciones con sus superiores como los no afiliados. Del mismo modo, son más discrepantes en cuanto a la forma en que está organizado el trabajo y consideran escasa su participación en la toma de decisiones (para cualquier tamaño de empresa, pública o privada).

Emerge un perfil del afiliado como el de una persona crítica que considera que puede aportar más a la empresa (mejor organización, más peso en la toma de decisiones) que lo que esta le demanda o valora (poca valoración por parte de los jefes, peor comunicación y confianza con los superiores). Este desequilibrio entre lo que el trabajador piensa que puede aportar y lo que en realidad se le permite aportar puede ser fuente de desconfianza entre los representantes sindicales y la empresa y dar lugar a esas relaciones más centradas en la reivindicación que en la cooperación. No obstante, hay que insistir en que esa desconfianza no está basada en la insatisfacción con la contraprestación económica que reciben por su trabajo, ya que los salarios que reciben los trabajadores afiliados son superiores a los de los no afiliados, independientemente del tamaño de la empresa o de la propiedad de la misma. Si bien pensamos que esta diferencia salarial se atribuye al hecho de que ocupan empleos de mejor calidad y no al mero hecho de estar afiliados a un sindicato.

Por último, si evaluamos el nivel de satisfacción global en el trabajo, la situación económica o la vida personal para afiliados y no afiliados, encontramos una menor satisfacción en el empleo, pero mayor conformidad con la situación económica en los afiliados. No existen diferencias en cuanto a la valoración que hacen de su vida personal (Tabla 8).

Tabla 8. Indicadores de satisfacción global (satisfacción 0 = nula; 10 = muy alta)

	2006		2009	
	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
En el trabajo (*)	7,3	7,4	7,2	7,4
En su vida personal	7,7	7,7	7,4	7,4
Con la situación económica de su hogar (*)	6,4	6,4	6,3	6,0

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

Una vez que hemos descrito el perfil de los trabajadores y su grado de satisfacción con el puesto de trabajo y el entorno del mismo, pasamos a analizar el grado de conocimiento y la opinión que se tiene sobre la acción sindical, y lo comparamos con el grado de conocimiento que se tiene sobre otros aspectos de la empresa. Además, para aquellos trabajadores que han mostrado algún conocimiento de la actividad de los sindicatos, analizamos la opinión que se tiene sobre actividades específicas que estos llevan a cabo (Tabla 9).

En primer lugar, destaca el escaso conocimiento de la actividad sindical, incluso entre los afiliados. Este hecho resalta más, si cabe, si se compara con el grado de conocimiento del organigrama, estructura y objetivos de la empresa. Para el conjunto de los trabajadores, el conocimiento de la acción sindical se situaba en 2006 en 4,2, siendo el conocimiento del organigrama de la empresa y sus objetivos más conocidos, con una puntuación media de 6,6. Tres años después, el grado de conocimiento de la actividad empresarial alcanza una puntuación media de 7,5, mientras que el grado de conocimiento de las actividades sindicales desciende hasta un 3,4; es decir, mientras que las compañías han hecho esfuerzos

Tabla 9. Conocimiento y valoración de la acción sindical (0 = nulo; 10 = muy bueno)

	2006		2009	
	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
Conocimiento de la acción sindical (*)	5,9	3,7	5,7	2,7
Conocimiento del organigrama de la empresa y la organización del trabajo	6,5	6,6	7,5	7,5
Conocimiento de los objetivos de la empresa	6,6	6,6	7,4	7,5
Valoración de los sindicatos: representación y defensa de los intereses (*)	5,8	4,1	5,8	4,3
Valoración: volumen de actividad de los sindicatos (*)	5,7	3,9	5,5	4,1
Valoración: los beneficios que supone el estar afiliado (*)	3,7	2,7	3,8	3,1
Valoración: beneficios laborales en la empresa gracias a la acción sindical (*)	4,8	3,3	4,8	3,5
Satisfacción con el convenio	5,9	5,6	5,9	5,8

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2006-2009

para dar a conocer sus objetivos y prioridades trasladando esa información a todos los trabajadores, los sindicatos aparecen como organizaciones más opacas, ya que incluso entre sus afiliados obtienen una mediocre puntuación media en el grado de conocimiento. Para aquellos que han mostrado algún grado de conocimiento de la actividad sindical, se observa una baja valoración de las actividades sindicales. Como es natural, esa valoración empeora para los no afiliados, pero no dejan de llamar la atención algunos datos, como la puntuación que otorgan los afiliados, conocedores de la actividad sindical, a los posibles beneficios personales de estar afiliado (puntuación media de 3,8).

A la vista de esas opiniones, no parece probable que la afiliación sindical en España vaya a aumentar, en todo caso, y vista la pobre opinión de los no afiliados en relación al papel de los sindicatos, podríamos estar frente a un cambio de tendencia. Aunque también es posible que esa tendencia negativa se vea matizada por la actual crisis económica que, al provocar la sensación de dificultad y desamparo en muchos trabajadores, puede llevar a estos a una mayor afiliación.

En cuanto a la negociación colectiva, la satisfacción global con el convenio es semejante; en general, los afiliados muestran mayor nivel de satisfacción con lo conseguido que los no afiliados, pero las diferencias solo son significativas en algunos aspectos (jornada laboral, vacaciones y prestaciones sociales), mientras que en los otros (salario, promoción de la igualdad) no son significativas.

Encontramos, por tanto, un nivel muy elevado de desconocimiento de la actividad sindical, muy por debajo de los grandes objetivos de la empresa. Un escaso reconocimiento a la labor de los militantes sindicales, ya que los principales aspectos de la negociación colectiva aparecen valorados pobremente (especialmente entre los no afiliados).

Podemos resumir la opinión de los no afiliados como que la acción sindical es innecesaria, no saben a qué se dedican los sindicatos, no le ven ventajas a estar afiliados y tienen una opinión mediocre de lo conseguido.

Globalmente, la mayor diferencia entre afiliados y no afiliados se encuentra, como es natural, en el grado de conocimiento de la actividad sindical y el mérito que se atribuye a los sindicatos en cuanto a las mejoras laborales.

3. El papel de los sindicatos en la empresa

La empresa es el espacio natural donde los sindicatos despliegan sus principales actividades, aunque no es el único. Podemos entender la empresa como una estructura de contratos entre propietarios de distintos tipos de factores que aportan recursos para generar un conjunto de productos o servicios que tienen un valor en el mercado; la riqueza generada en este proceso se distribuye posteriormente entre los propietarios de los recursos aportados, para así compensarles por su aportación.

Esta definición pone énfasis en la interacción que se establece entre las personas que aportan sus recursos: conocimiento directivo, capital financiero y tecnológico, esfuerzo y trabajo, productos intermedios y materias primas. Además, esa relación se sitúa en un marco en donde existe capacidad de dirección. La relación contractual establecida da preeminencia a los propietarios de capital a los que se reconoce la propiedad y la capacidad para dirigir la organización. La renta que reciben es una renta residual, el resultado que se manifiesta después de compensar a los propietarios de los otros recursos valiosos que, por el contrario, han recibido una renta pactada de antemano por los recursos que han facilitado a la organización. Como los propietarios del capital financiero asumen un riesgo importante, a priori no conocen el rendimiento que pueden obtener, se considera que es adecuado que sean ellos los que tomen las decisiones esenciales de la empresa. El principio implícito es: el que asume el riesgo debe dirigir la organización.

La interacción entre propietarios de distintos recursos se lleva a cabo en un escenario en el que cada colectivo tiene y defiende intereses y objetivos distintos. Los accionistas preocupados por el beneficio y la supervivencia de la empresa y los trabajadores para los que aspectos como el salario, la permanencia del empleo y las condiciones en las que desarrollan su actividad reflejan sus preocupaciones esenciales.

La disparidad y el conflicto de objetivos se encuentran en el núcleo central de la gestión y la negociación dentro de la empresa. Esa disparidad de intereses se puede armonizar mediante el diseño de mecanismos de control, supervisión e incentivos, de manera que el conflicto de objetivos no colapse la acción conjunta. Que predominen los intereses de los accionistas o de los empleados forma parte de la dinámica esencial en la que se desarrolla la vida de la empresa. En ese contexto, los sindicatos se constituyen como un elemento de poder de los afiliados y, con frecuencia, del conjunto de los trabajadores de la organización, para ejercer esa influencia.

La acción sindical en la empresa se establece para defender y proteger los intereses de los trabajadores, que pueden quedar limitados por los intereses de otros agentes. La posición de los trabajadores en la empresa y la satisfacción de sus intereses se vincula a muchas dimensiones relevantes de la organización: los contratos a través de los cuales los trabajadores se comprometen con la empresa y el nivel de seguridad que esta les proporciona; la remuneración que se recibe como contrapartida; la formación y mejora en la empleabilidad que reciben por parte de la organización; las condiciones en las que se realiza el trabajo que afectan al bienestar del empleado o las oportunidades que tiene para promocionar mediante el aprendizaje por la práctica (*learning by doing*) son algunos de los pilares sobre los que se asienta la satisfacción final que alcanza el trabajador en el desarrollo de su actividad en la empresa. Por ello, es fácil entender que la agenda sindical incorpore con mayor intensidad un conjunto de elementos asociados al bienestar y defensa de los intereses del trabajador. Como aspectos claves de la defensa de sus intereses podemos reconocer:

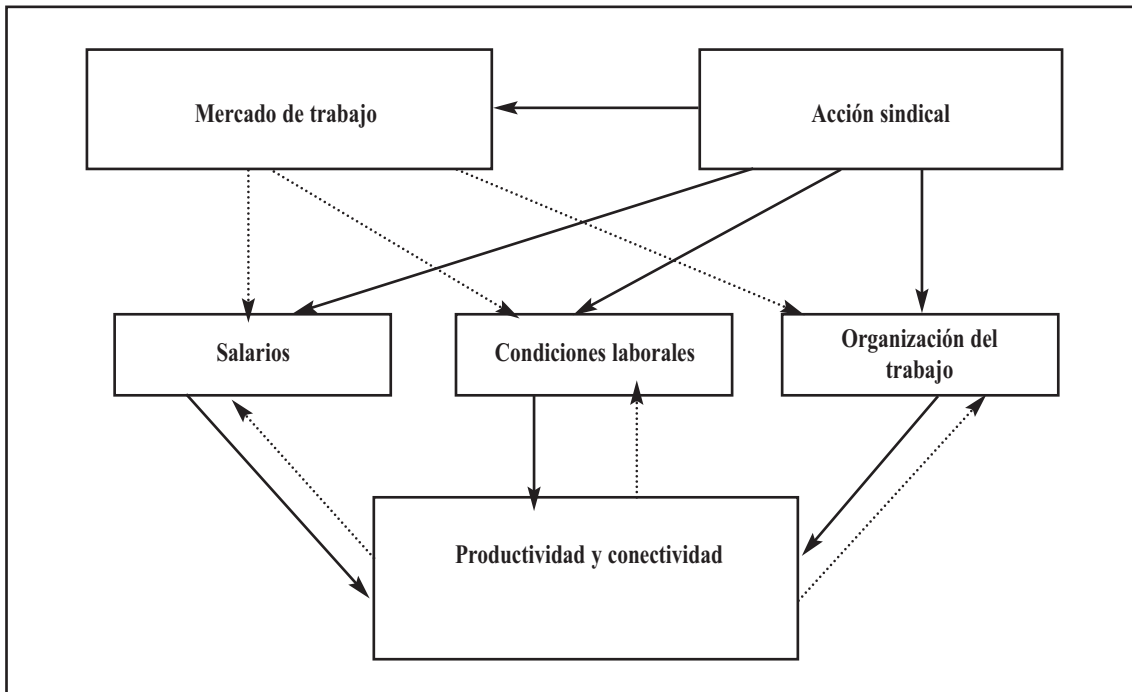
- Los salarios, que representan la contrapartida monetaria que recibe el empleado por el esfuerzo que aporta a la actividad de la empresa.
- El tipo de contrato con el que se vincula a la organización, que define el compromiso de seguridad y permanencia que la empresa le garantiza.
- Las condiciones del puesto de trabajo, que son el marco en el que el empleado desarrolla su actividad principal y pueden reflejar elementos que ayuden a obtener una mayor implicación del operario. Estas condiciones definen el nivel de riesgo operativo del empleado, exigencias físicas e intelectuales, así como la monotonía o variedad con la que desarrolla su actividad.
- El desarrollo de su carrera profesional, que indica el camino que la empresa tiene para el enriquecimiento del trabajador y su promoción.
- La formación, que afecta a las condiciones de empleabilidad con que la empresa recibe al operario o lo devuelve finalmente al mercado de trabajo.

Todas estas dimensiones son razones que explican el interés de los trabajadores por estar representados por organizaciones sindicales que defiendan sus intereses. Si hasta ahora hemos descrito estas dimensiones desde la lógica del interés del empleado, también lo podemos hacer desde la óptica de la organización. Todos estos factores (salarios, seguridad, condiciones de trabajo, formación, etc.) afectan de manera simultánea a la posición de costes de la empresa e influyen sobre la motivación de los empleados y determinan, por tanto, el esfuerzo y compromiso de los participantes en la acción colectiva. Estas dos dimensiones, costes y productividad, condicionan el resultado global, medido en términos de rentabilidad empresarial.

Más allá del papel de intermediación entre trabajadores y empresarios, o de los servicios directos que los sindicatos ofrecen a los trabajadores (asesoría laboral, jurídica y administrativa), existe un impacto de la acción sindical en muchas de las dimensiones relevantes de la actividad económica y empresarial que afecta a sus resultados, el beneficio y condiciona su viabilidad y crecimiento.

Podemos representar en un esquema, de manera simplificada, el flujo de posibles relaciones que existe entre la acción sindical y la productividad y competitividad de la empresa (Gráfico 3). En un primer nivel, se representa la influencia de la acción sindical sobre determinados aspectos esenciales en la actividad laboral de los trabajadores. En un segundo nivel, se observa la influencia de estos sobre la competitividad de la organización. La interacción es compleja, porque sabemos que sobre cada una de estas fuerzas intervienen otros elementos, como la capacidad directiva, que va delimitando también el valor de los salarios para desarrollar una buena o mala gestión, la información y organización del puesto de trabajo, etc. Por tanto, hay muchos vectores que inciden sobre cada una de estas variables, pero nosotros en este trabajo queremos reconocer el impacto de una fuerza relevante como es el poder de los sindicatos y su influencia sobre las variables de diseño y estratégicas de la organización.

Gráfico 3. Flujo de posibles relaciones entre la acción sindical y la productividad y competitividad de la empresa



Fuente: elaboración propia

En particular, en la medida en que la acción sindical sea capaz de incidir sobre los salarios o sobre las condiciones laborales (horarios, turnos, incentivos), la productividad del trabajo se verá afectada, ya que cualquiera de los aspectos mencionados incide directamente en los costes laborales. A un nivel más general, la posición que tomen los sindicatos en una planta, respecto a la organización del trabajo (rotación, supervisión y control, definición de niveles jerárquicos, etc.) influye sobre los resultados de la misma y, por ello, en su productividad. Por último, el papel que adopten los sindicatos en cuanto al mercado de trabajo (tipos de contratos, causas e indemnizaciones por despido, etc.) orienta a los legisladores en una determinada dirección, estableciendo un tipo de relaciones contractuales que inciden asimismo directamente sobre la competitividad de las organizaciones.

En definitiva, reconocemos que la acción sindical se orienta a la defensa de los intereses de un colectivo importante en la empresa, como es el colectivo de trabajadores, y en esa defensa hay unos objetivos de mejora de las condiciones de trabajo; mientras que los propietarios, los accionistas, orientan sus objetivos hacia la creación de valor y el beneficio. Más adelante y en función de los resultados que vayamos percibiendo iremos matizando cómo se concreta esa defensa, porque, si como hemos observado en el apartado anterior, existen diferencias en las percepciones de trabajadores afiliados y no afiliados a los sindicatos, esas diferencias pueden manifestarse también cuando el ejercicio de poder sindical se extiende al ámbito de la empresa.

Sobre el efecto final que la presencia sindical tiene sobre los resultados de la empresa existen dos visiones contrapuestas en la literatura económica.

Para algunos autores (Pencabel, 1977; Freeman y Medoff, 1984), la acción sindical puede incrementar la productividad de la organización, al dar a los trabajadores voz sobre los problemas que ellos conocen bien. Esa voz ayuda a establecer rutinas para resolver las disputas que se plantean entre empleador y empleado; incrementa las actividades en las que la dirección puede delegar y confiar en los empleados; aumenta el compromiso de los trabajadores al darles la oportunidad de participar en el diseño de los puestos de trabajo, procesos, etc., y mejora la sensación de justicia y equidad en la organización. El resultado final es una mejora de la competitividad de la empresa.

Otros estudios (Leibenstein, 1988), constatan que una posición reivindicativa orienta las acciones sindicales a obtener ventajas en la negociación de salarios, con poca sensibilidad hacia la competitividad futura de la organización, comprometiendo su eficiencia y productividad. Si las presiones sindicales consiguen que los salarios crezcan por encima de la productividad de los factores, aumentará el coste laboral unitario de las empresas perjudicando su competitividad.

Por otra parte, hay evidencias múltiples sobre la asociación negativa entre poder sindical e inversión en I+D. Betts *et al.* (2001), Connolly *et al.* (1986) y Hirsch (1992) encuentran,

en distintos estudios empíricos, que cuanto mayor es el nivel de afiliación en una planta, más recursos se derivan exclusivamente a los salarios y menos a la inversión en I+D, lo que a largo plazo hace menos competitivas a esas empresas. Por tanto, hay una evidencia dispar que trataremos de ir resolviendo para el caso español.

4. La medida de la influencia sindical y sus relaciones con otras variables de la empresa

Los estudios existentes en el plano internacional sobre el papel y la influencia de los sindicatos en el funcionamiento de las empresas son muy variados y, en general, poco concluyentes. En el discurso tradicional de los sindicatos está siempre presente la reivindicación de la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, que suele incluir aspectos salariales, reducción de la temporalidad de los contratos y, en los últimos tiempos, formación y medidas de conciliación. Cuando aparecen conflictos, una de las principales quejas es la falta de información y poca transparencia sobre las decisiones que toma la empresa.

Por su parte, en las organizaciones empresariales, además de los aspectos anteriores, se menciona con frecuencia el absentismo y la falta de compromiso con la organización. Se anticipa que la presencia sindical refuerza la posición de los trabajadores menos productivos en su propio beneficio, aunque dificulte la gestión y, en última instancia, ponga en riesgo la supervivencia de la empresa.

Nosotros queremos estudiar⁵ el efecto del poder sindical en la empresa a través del análisis de la influencia sindical, para ver si esta se manifiesta en los aspectos que las organizaciones sindicales sitúan en sus discursos tradicionales cuando se plantean la defensa de los trabajadores o si, por el contrario, detectamos importantes diferencias entre la retórica definida y las consecuencias prácticas de sus intervenciones.

La manera de medir la capacidad de los sindicatos para defender sus intereses en la empresa puede tener muchas dimensiones y establecerse a través de distintas variables; afiliación sindical, número de organizaciones sindicales, características de los comités de empresa (tamaño, composición), etc. Nosotros, más allá de la impresión que se tenga dentro de las empresas de la influencia sindical y de las diferencias de opinión que pueden manifestarse entre trabajadores afiliados y no afiliados, queremos explorar si existen, en las empresas con mayor presencia sindical, evidencias de esa influencia sobre las estrategias y resultados de las empresas.

La medición de la influencia sindical en la empresa la vamos a considerar a partir de la opinión que manifiesta la dirección de la empresa sobre el peso e influencia sindical en

5 En García-Olaverri y Huerta (2011) puede verse un extenso análisis sobre las relaciones entre influencia sindical y otras dimensiones relevantes de la empresa.

la organización. Comencemos por cuantificar la idea que los responsables empresariales tienen sobre “influencia sindical alta”.

En nuestras encuestas de 1996 y 2007 había una pregunta específica sobre la percepción que se tenía sobre la influencia sindical en la planta. Las posibles respuestas venían dadas en una escala ordinal (influencia muy baja, baja, media, alta, muy alta). Según los datos de nuestras encuestas, se observa un aumento en la percepción que tienen los encuestados sobre la influencia sindical alta o muy alta, pasando de ser un 25% en 1996 a un 31% en 2007. Por el contrario, las empresas con baja o muy baja influencia sindical pasan del 40% al 23% (Tabla 10).

Es decir, el periodo de crecimiento sin precedentes de la economía española se asocia también con un aumento de la influencia de los sindicatos en las empresas. Podemos interpretar este resultado como que las altas tasas de crecimiento económico y la reducción del paro han mejorado la posición negociadora de los sindicatos dentro de la empresa, o por lo menos eso es lo que reconocen los directivos españoles.

En ambas encuestas se observa que los sindicatos tienen mayor influencia en las empresas de mayor tamaño, específicamente en algunos sectores como “material de transporte”. También en las empresas multinacionales se observa un mayor peso sindical; ello puede ser debido a que las empresas multinacionales son, en general, de mayor tamaño. Hay que hacer notar en este punto que, en todo caso, la percepción sobre la influencia sindical es subjetiva y, en principio, no tiene por qué estar relacionada con el porcentaje de afiliados, sino más bien con el peso específico que tienen los sindicatos en la negociación de las grandes decisiones de la empresa.

Una cuestión esencial es reconocer sobre qué dimensiones de la empresa se ha podido reflejar esa mayor influencia sindical. La cuestión es muy importante, porque ha podido

Tabla 10. Establecimientos con influencia sindical alta o muy alta

	Encuesta 1996	Encuesta 2007
En el conjunto de los establecimientos encuestados	25,3%	31,4%
En el sector de material de transporte	45,0%	48,6%
En el segmento de empresas de 500 o más empleados	49,5%	40,0%
En el conjunto de empresas multinacionales	29,3%	32,5%

Fuente: elaboración a partir de encuestas propias de 1996 y 2007

ser el colectivo de trabajadores, o de trabajadores afiliados, el principal beneficiario de la situación, dañando la posición competitiva de la empresa o, por el contrario, se ha podido percibir un mayor equilibrio entre accionistas y trabajadores de la organización. Por ello resulta muy pertinente la pregunta: ¿cuáles son las dimensiones o ejes centrales en los que sindicatos y organizaciones empresariales sitúan la influencia sindical?

En principio, vamos a explorar los resultados sobre un conjunto de variables como información y transparencia, los salarios (niveles y variabilidad), la eventualidad, la formación, las condiciones para conciliar y el absentismo.

4.1 Información y transparencia

La información es la base fundamental sobre la que se construye la interacción de las personas en la organización. La información está dispersa, cada grupo tiene un conocimiento diferenciado de la parcela de su trabajo y se comparte, o no, para ir tomando buenas decisiones. Por ello, cómo se distribuye la información en la empresa, quién la tiene o cuándo se difunde resultan ser cuestiones clave en la toma de decisiones operativas y estratégicas de la empresa.

Cuando se plantean conflictos en las empresas, una de las primeras críticas o reivindicaciones que emergen desde las organizaciones sindicales es, sin duda, la falta de información y la escasa transparencia con que se toman las decisiones. La evidencia empírica existente sobre la empresa española (Huerta y García-Olaverri, 2008) pone de manifiesto que existe una notable separación entre los que dirigen las empresas, accionistas y equipos de dirección, que son responsables de definir los objetivos de la organización, establecer la estrategia y controlar su cumplimiento, y el resto: los trabajadores que se considera que deben implementar las decisiones. El grueso de los trabajadores tiene escaso contacto con clientes y mercados y está poco informado de los objetivos y estrategia de la empresa. Por ello, la cuestión de si la presencia sindical modifica esta situación tiene mucho interés. ¿Cómo son los flujos de información en las empresas con amplia presencia sindical? ¿Hay más información y participación de los empleados cuando los sindicatos tienen más presencia en la empresa?

Los argumentos teóricos vuelven a ser ambiguos, de un lado podemos considerar que la presencia sindical establece un canal de información y comunicación con la dirección, que sirve para que sea el sindicato el que protagonice la gestión de esos flujos entre dirección y trabajadores; en su papel de único interlocutor, el sindicato podría actuar como un monopolio en cuanto a la transmisión de información, decidiendo cuándo, cómo y qué información pueden recibir los trabajadores; en ese supuesto, más poder sindical no con-

llevaría un mejor conocimiento de los objetivos y estrategias de la empresa por parte de los trabajadores, únicamente existiría un mayor conocimiento de los temas que consideren de interés los sindicatos. De otro, se puede pensar que, como la información y transparencia es importante para que la voz de los trabajadores sea más eficaz a la hora de transmitir iniciativas y propuestas, la presencia sindical ayudaría a reforzar otros canales de comunicación con los trabajadores para aumentar la cantidad de información a su disposición y potenciar su papel y su influencia sobre las acciones y estrategia empresarial (Freeman y Medoff, 1984).

La Tabla 11 establece las acciones que, según nuestras encuestas, se toman en la empresa para informar a los empleados de los planes y objetivos de la compañía, así como de las medidas que se van a seguir para alcanzarlos. Como se observa, un 43,9% de las empresas no han establecido un sistema de sugerencias para reconocer las ideas y propuestas de los empleados en el desarrollo de la actividad económica de la empresa. Un 58% no considera de interés realizar encuestas de satisfacción de los trabajadores, indicando una preocupación muy modesta sobre el clima laboral, las expectativas y el grado de satisfacción que manifiestan los empleados sobre su entorno de trabajo. Hay que constatar, no obstante, que en la pasada década las empresas que no realizaban este tipo de encuestas eran el 78%. Un 69,6% celebra reuniones para informar a los empleados sobre la marcha de la compañía, sus objetivos y retos a los que se enfrenta, y solo un 22,6% celebra jornadas de puertas abiertas. Respecto a los grupos de mejora, menos de la mitad de las empresas los tienen implantados y la participación se reduce a un número muy restringido de trabajadores. En líneas generales, se observa una mayor implantación de estas acciones con respecto a la década anterior, de un modo más nítido la realización de encuestas y las reuniones informativas.

Tabla 11. Establecimientos que realizan acciones informativas

	1996 En las empresas con influencia sindical alta o muy alta	1996 En el conjunto de empresas	2007 En las empresas con influencia sindical alta o muy alta	2007 En el conjunto de empresas
Sistemas de sugerencias individuales	57,8%	57,6%	54,4%	56,1%
Encuestas de satisfacción a los empleados	24,3%	22,2%	36,0%	41,9%
Reuniones periódicas para informar	61,6%	59,3%	69,1%	69,6%
Jornadas de puertas abiertas	25,1%	20,9%	16,1%	22,6%
Grupos de mejora	42,5%	39,3%	42,4%	43,8%

Fuente: elaboración a partir de encuestas propias de 1996 y 2007

Si analizamos ahora estas variables para el colectivo de empresas con influencia sindical elevada, vemos que apenas hay diferencias. Por tanto, la presencia sindical no actúa como intermediario entre los trabajadores y los directivos en cuanto a transmisión de información, más bien al contrario, se constata que en aquellas empresas en que están implementadas cuatro o más de las acciones informativas simultáneamente, los sindicatos tienen menos peso. Ello pese a que algunas de estas acciones tienen más sentido en las empresas de mayor tamaño (por ejemplo, las jornadas de puertas abiertas) y que en ese segmento se sitúan preferentemente las empresas con influencia sindical elevada.

Tampoco se puede descartar la posibilidad de que en aquellas plantas con alta influencia sindical los propietarios y directivos actúen con mayor desconfianza y cautela a la hora de compartir determinada información. En cualquier caso, hay que indicar que, reconociendo la importancia de la información y transparencia entre los distintos colectivos que participan en la acción colectiva de la empresa y la responsabilidad que tiene la dirección y los sindicatos para gestionar esa información, queda mucho espacio para la mejora en todos los aspectos relativos a la comunicación dentro de la organización. Parece difícil conseguir compromiso y colaboración de los distintos grupos de interesados si estos no tienen información suficiente sobre la estrategia, los retos y las amenazas, ni los planes de futuro de la empresa.

4.2 Eventualidad

El discurso sindical se ha situado desde el principio en contra de la eventualidad; la idea de dos tipos de contratos, eventuales y permanentes con derechos y obligaciones diferenciadas nunca ha sido bien considerada por los sindicatos españoles, que han visto en ello un ataque a derechos importantes de los trabajadores, pero la realidad se ha movido en planos más ambiguos. De un lado, la eventualidad ofrece a las empresas la posibilidad de realizar ajustes y ser más flexibles para atender a las contingencias imprevistas de la demanda. Si se produce una reducción intensa de la demanda, habrá que reducir la producción y ello tiene un efecto inmediato sobre el nivel de empleo contratado. En este contexto, los empresarios han visto a los trabajadores con contratos temporales como el mecanismo a utilizar para ajustarse a las condiciones del mercado.

Como es sabido, la tasa de eventualidad en España es una de las más altas de la Unión Europea, alcanzando cotas especialmente elevadas en la construcción y los servicios (OCDE, 2007), si bien desde 1996 se observa una paulatina disminución en las tasas de temporalidad, especialmente en la industria (Toharia, 2005 y 2007).

Está claro que la temporalidad ofrece a las empresas una flexibilidad elevada para que ajuste la producción a la demanda y posteriormente el empleo, otra cosa son los proble-

mas asociados al impacto negativo que sobre la productividad puedan generar estas acciones (Huerta *et al.*, 2003). Los trabajadores con contratos temporales difícilmente verán en la empresa un proyecto colectivo en el que comprometerse, además, no tendrán incentivos para invertir en formación; a su vez, la empresa no se aprovechará de la experiencia de trabajadores con más tiempo en la compañía ni invertirá en formación de unos empleados que solo están vinculados a ella de forma transitoria. Pero esa temporalidad ofrece una protección parcial a los empleos que mantienen los operarios más antiguos. El primer nivel del ajuste, cuando se produce un *shock* externo, se realiza vía no renovación de los contratos de los eventuales, los trabajadores que están en la periferia y no en el núcleo central de la compañía.

La retórica sindical al uso se ha construido desde hace tiempo en España contra la elevada tasa de temporalidad existente en la economía y en las empresas industriales. Los datos de nuestras encuestas indican que a pesar de ese discurso, en las negociaciones en las empresas han primado otros aspectos y se han defendido con más intensidad las posiciones de los trabajadores con mayor antigüedad en las empresas y, por tanto, con contratos fijos, frente a los trabajadores más jóvenes y recién incorporados a la organización. No hay que olvidar que diversos estudios (Morissette *et al.*, 2005; Blanchflower, 2007) sitúan a los trabajadores de entre 45-55 años como los de mayor probabilidad de afiliación, es lógico, por tanto, que sean los mejor defendidos por sus sindicatos.

Según nuestros datos, en el colectivo de las empresas con influencia sindical alta, la eventualidad ha pasado del 17,6% al 12,2%. Las diferencias observadas entre las empresas según los distintos niveles de influencia sindical no son estadísticamente significativas, debido a la gran variabilidad, ni estables en el tiempo (en 2007 la tasa de eventualidad en las empresas con mucho peso sindical es mayor que la media, pero en 1996 no ocurre lo mismo (Tabla 12). La eventualidad es ligeramente superior en las empresas grandes y es en estas donde se observa una mayor presencia sindical, pero no deja de ser relevante el poco efecto del poder sindical sobre uno de los aspectos críticos de su existencia.

El resultado parece confirmar que sindicalmente una forma de proteger los puestos de trabajo de los empleados con mayor antigüedad y experiencia en la empresa, colectivo que como hemos comentado anteriormente, es el de mayor nivel de sindicación, consiste en mantener un grupo de empleados, los más jóvenes y nuevos en condiciones más precarias; así, se acepta que los cambios en la demanda y las consiguientes reducciones en la producción que implican reducir el empleo se realizan, si el choque exógeno es limitado, con el colchón y la relativa holgura que proporcionan los trabajadores con contratos temporales. Este beneficio implícito para los trabajadores fijos ya había sido estudiado, desde otra óptica, por Dolado y Bentolila (1992) en un trabajo en el que estiman que un aumento de 1% en el número de eventuales hace mejorar el salario en un 0,33% en los trabajadores fijos.

4.3 Formación

En los nuevos escenarios competitivos, las empresas deben adaptar sus estructuras organizativas y sus procesos productivos y para ello necesitan contar con unos recursos humanos bien formados y motivados, capaces de asumir y contribuir al cambio. En estas condiciones, el papel del capital humano, el valor y los conocimientos de las personas, se constituyen como elemento diferenciador sobre el que cimentar la ventaja competitiva, en un marco donde los restantes factores productivos son crecientemente homogéneos e indiferenciados. Por ello, la formación de los trabajadores se deberá considerar una inversión estratégica esencial para favorecer la competitividad de las empresas. Es necesario que emerja una nueva cultura en la empresa que considere que la formación es un valor sustancial para ella, y cuya materialización exige un doble compromiso: por parte de la dirección, que debe considerar las acciones de capacitación de los recursos humanos como centrales para su estrategia y, por tanto, debe dedicar una parte notable del esfuerzo inversor de la compañía a la formación; y por parte de los trabajadores, que tienen que asumir el compromiso de su formación como elemento sustancial de su trabajo.

Por todo ello, un enfoque más amplio de la gestión de las personas significa reconocer que los empleados tienen no solo unos intereses materiales y unos incentivos explícitos que proteger ligados a los salarios, sino que además existen otros incentivos más implícitos, pero que actúan también como elementos de motivación y compromiso importante. El papel de la formación es uno de ellos. La mejora del nivel de formación de los empleados permite, en el largo plazo, ir aumentando la remuneración que el trabajador puede obtener; la formación mejora el capital humano de las personas y, por tanto, su productividad y le permite obtener, como consecuencia de esa mejora, salarios más elevados. Además, la formación incrementa las capacidades y conocimientos de los trabajadores, mejorando su polivalencia y empleabilidad dentro y fuera de la empresa.

Por todo ello, podíamos pensar que los sindicatos, actuando con una visión de largo plazo en la defensa de los intereses del trabajador, pueden insistir en reivindicar una mejora de la formación de los trabajadores. La cuestión, de todas formas, es compleja. La capacidad de negociación sindical para aumentar salarios puede reducir la capacidad de las empresas para financiar la formación. Los salarios vinculados a la antigüedad pueden reducir los incentivos dedicados a la formación, ya que, en ese caso, si la antigüedad es más importante que la formación, esta no es necesaria para asegurar el incremento en la remuneración. La clave, en estas circunstancias, sería la propia antigüedad del trabajador en la empresa. Por otro lado, los mayores salarios de las empresas con presencia sindical podían definir incentivos para aumentar la formación y capacitación de los empleados y así incrementar la productividad del trabajo. Además, si los salarios más elevados reducen la rotación de los trabajadores, estos tienen mayor interés en invertir, y también la empresa, en su propia formación; la continuidad de la relación justificaría esa inversión.

En la literatura académica encontramos, una vez más, cierta controversia: mientras que algunos autores encuentran una relación muy débil o inexistente entre sindicalismo y formación en la empresa (Hoque y Bacon, 2008), otros encuentran que los trabajadores sindicados muestran más interés y demandan más formación que el resto de los empleados (Booth *et al.*, 2003) o que los directivos de empresas con mucho peso sindical son más proclives a ofrecer más formación (Metcalf, 2003).

En este punto hay también que comentar que existe una amplia retórica sobre la importancia de la formación de los trabajadores en el discurso de los directivos españoles. Se habla mucho de la importancia de las personas en las empresas como elemento esencial de su competitividad, pero el esfuerzo y la inversión que las empresas españolas realizan en formación es muy modesto.

La formación de los trabajadores sigue siendo un punto débil de la empresa española. Según nuestra evidencia empírica, hay diferencias notables por tamaño empresarial, pero nos movemos en un entorno de las 17 horas por trabajador y año, alejado de las 50 que invierte la empresa alemana o las 80-85 horas de las empresas líderes en el mundo. También es notoria la variabilidad del número de horas de formación por empleado y año entre los diferentes tamaños y sectores industriales.

Estableciendo una comparación de este indicador con el referido a 1996, no se observa una mejora del esfuerzo en formación para el conjunto de las empresas industriales españolas.

Por otro lado, llama la atención la escasa especificidad de la formación recibida. El 61,4% de los responsables encuestados piensa que la formación recibida por los trabajadores les será útil (o muy útil) en cualquier otro puesto de la empresa. El 78,2% considera que será útil en cualquier otra empresa del sector. Por último, el 43,9% opina que la formación recibida será útil en cualquier empresa de cualquier sector. Todo ello, unido al hecho de que casi el 30% de las horas de formación se realizan fuera del horario laboral, describe un panorama en el que la formación de los trabajadores tiene un peso específico muy limitado en nuestra realidad empresarial.

Los resultados que obtenemos cuando contrastamos la relación poder sindical-formación no permiten apoyar la idea de que la influencia sindical tenga un efecto positivo sobre la formación de los empleados. Si centramos nuestra atención en el colectivo de las empresas con alta influencia sindical, vemos que, en las dos encuestas, las empresas con alta influencia sindical presentan niveles de formación ligeramente inferiores a la media, aunque las diferencias no sean estadísticamente significativas (Tabla 12).

Tabla 12. Comportamiento de algunas variables en el colectivo de empresas con influencia sindical alta o muy alta y en el total de empresas

	1996 En las empresas con influencia sindical alta o muy alta	1996 En el conjunto de empresas	2007 En las empresas con influencia sindical alta o muy alta	2007 En el conjunto de empresas
Tasa de eventualidad	17,6%	20,8%	12,2%	11,5%
Horas de formación por trabajador y año	20,0	21,2	15,6	17,3
Empresas que pagan a sus operarios por encima de la media (*)	56,8%	44,6%	45,2%	34,6%

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

Fuente: elaboración a partir de encuestas propias de 1996 y 2007

4.4 Salarios

La relación de empleo, que vincula al trabajador con el empleador o empresario, plantea un intercambio de esfuerzo y trabajo por una remuneración que compensa al trabajador por la actividad desarrollada en la empresa. Aunque la remuneración explícita no es la única, pueden existir otros elementos implícitos del reconocimiento del esfuerzo aportado por el empleado muy importantes también para las personas: reconocimiento del trabajo bien hecho, satisfacción por la labor al servicio de otros, etc.; el salario es una contrapartida muy valiosa para el trabajador, pero no es la única.

De hecho, el eje central de la negociación laboral, como lo avala la evidencia cualitativa que los propios sindicatos ofrecen, ha sido el salario. El salario es clave, es bien visible y, como sabemos, las negociaciones en los últimos diez años han tenido como referencia la mejora de la retribución y un ajuste vinculado al crecimiento del índice de precios al consumo, normalmente el IPC más un porcentaje adicional. Los salarios han estado en el núcleo central de la agenda sindical en las empresas industriales y las referencias para su ajuste han estado en el crecimiento de los precios más que la evolución seguida por la productividad de los factores.

Existe abundante literatura académica que confirma la relación entre mejoras salariales y afiliación sindical. En Blanchflower y Bryson (2003) se realiza un estudio comparati-

vo de distintos trabajos académicos relativos a 17 países en los que se explora esta relación. Desde casos como el de Brasil, donde los salarios para los afiliados superan en un 33% a los de los no afiliados, a otros con diferencias más modestas, la práctica totalidad de la evidencia muestra una influencia positiva entre afiliación sindical y mejoras salariales. En España, donde los compromisos negociados con los sindicatos se extienden a los trabajadores no afiliados, es difícil hacer esa comparación, pero estos autores estiman en un 7% la diferencia salarial negociada por los sindicatos frente a la obtenida por comités de independientes/no afiliados⁶.

En nuestras encuestas se realiza una pregunta genérica acerca de si los salarios en la empresa eran semejantes a los de otras plantas del mismo sector industrial en la región. Las posibles respuestas eran cinco (salarios muy por debajo, por debajo, en la media, por encima, muy por encima), pero en la práctica el 97,7% de las respuestas se concentra en las tres categorías centrales, con lo que la variable se trata como ordinal de tres niveles.

Con respecto a la influencia que tienen los sindicatos en las mejoras salariales, se observa (Tabla 12) que tanto en la encuesta de 1996 como en la de 2007, el porcentaje de empresas que remunera a sus trabajadores por encima de la media de los de su sector está 10 puntos por encima de la media, cuando nos referimos a las empresas con alta influencia sindical. Las diferencias observadas son estadísticamente significativas. Este resultado es perfectamente coherente con los objetivos marcados por los sindicatos tradicionales y las declaraciones públicas de sus dirigentes nacionales y locales así lo indican, ya que, en su agenda de trabajo, siempre consideran como aspecto prioritario la consecución de mejoras salariales para los trabajadores.

4.5 Variabilidad salarial

El debate sobre la variabilidad de los salarios es crucial. Tradicionalmente hay dos perspectivas. De un lado, la visión desde la eficiencia que aboga por la variabilidad: dado que las personas tienen distintas habilidades, capacidades y conocimientos y, por tanto, su productividad es diversa, habría que fijar una remuneración atendiendo a las diferencias en características y productividad que manifiestan los agentes sociales. De otro lado, la perspectiva más homogénea que basándose en asociar criterios de equidad con remuneraciones similares aboga por una uniformidad de los salarios atendiendo a consideraciones de justicia. Esta perspectiva es la que ha adoptado de forma más general la posición sindical, al menos en su discurso externo. Bajo este enfoque, mecanismos orientados a diferenciar y segmentar a los empleados teniendo en cuenta criterios de productividad serían inadecuados. La discusión sobre la variabilidad de los salarios entra de lleno en esta perspectiva.

6 Como se ha visto en el apartado 2, los afiliados en España también tienen mejores salarios, pero ello es debido a que tienen empleos de mayor calidad (contratos fijos, más experiencia, en empresas grandes) y no al mero hecho de estar afiliados.

La posible existencia de salarios variables en función de habilidades, capacidades o resultados es parte de la misma definición de estructura salarial en las plantas. En la empresa española todavía no están muy extendidos, entre los operarios, los salarios variables en función de objetivos individuales o colectivos, a excepción de los incentivos por productividad o “pago por piezas”. En general, cuanto mayor es la identificación de los trabajadores con la organización, mayor peso tienen este tipo de retribuciones, pues de alguna manera reflejan el clima de compromiso y colaboración dentro de la planta. Si los trabajadores tienen sus objetivos más alineados con los de la compañía, estarán más motivados para que esta obtenga buenos resultados, y si a su vez la compañía confía en los trabajadores, tenderá a hacerles partícipes de esos buenos resultados.

En general, la existencia de este tipo de pagos vinculados a la marcha de la compañía o a objetivos concretos conseguidos por el trabajador están presentes en organizaciones con abanicos salariales muy amplios. Solo si se da cabida a la variabilidad salarial se puede abordar este tipo de remuneración.

En la literatura anglosajona se ha intentado dar respuesta a la pregunta de si la presencia sindical amplía o reduce el abanico salarial de las compañías. Los dos países industrializados en los que se ha observado un declive importante en el peso de los sindicatos (Estados Unidos y Reino Unido) son también los que presentan una mayor variabilidad en cuanto a la estructura salarial de sus empresas. Diversos estudios han tratado de analizar si existe relación entre ambos fenómenos. ¿Varían las diferencias salariales por categoría profesional, género o nivel de estudios en las empresas más sindicalizadas? Las comparaciones se han hecho para distintas épocas de tiempo y distintos países, pero hay que reconocer su dificultad, pues el tejido industrial y las relaciones de empleo de cada país son algo tan idiosincrático que es difícil atribuir las posibles diferencias observadas (por ejemplo, la amplitud del abanico salarial) a determinadas variables (por ejemplo, la penetración sindical).

Aunque algunos autores clásicos como Friedman (1951) sostenían que el poder sindical aumentaba la variabilidad salarial, estudios posteriores (Card *et al.*, 2003) muestran evidencias para Estados Unidos y Reino Unido de que los sindicatos estrechan el abanico salarial, ya que mejoran las condiciones salariales de los trabajadores más desfavorecidos manteniendo invariables los del resto. En la misma línea, Gosling y Machin (1995) atribuyen al declive de los sindicatos un aumento del 15% en la variación salarial de los empleos industriales en el Reino Unido. Otras evidencias refuerzan esta idea: Meng (1990), en un estudio referido a la industria manufacturera de Canadá, concluye que la desviación típica del salario/hora disminuye un 24% en las empresas con fuerte presencia sindical.

El discurso sindical en España sobre las diferencias salariales ha estado motivado por un fuerte componente homogenizador, los sindicatos han visto mal los intentos por diferenciar en función de distintas capacidades o habilidades de los trabajadores u operarios directos.

La variabilidad salarial ha estado bajo sospecha desde una perspectiva sindical y las iniciativas públicas se han orientado a homogeneizar los salarios dentro y entre empresas.

En nuestra encuesta de 2007 disponemos de dos cuestiones que nos aproximan a la idea de variabilidad de los salarios.

- La proporción de la retribución del operario que depende del resultado de la planta o empresa.
- La frecuencia con que resultados de la evaluación del rendimiento de los operarios se ligan a incentivos o se emplean para tomar decisiones sobre salarios.

Ambas variables presentan una elevada correlación; es decir, en las compañías en que es frecuente la retribución con base en los resultados de la planta, también son frecuentes los incentivos derivados de evaluaciones individuales. A partir de la información proporcionada por ambas variables construimos un indicador de la presencia sistemática de pagos variables y analizamos su posible relación con la influencia sindical.

En nuestros datos, disponibles únicamente para la encuesta de 2007, se observa una menor difusión de este tipo de remuneración cuando la influencia sindical es más intensa (Tabla 13).

Estos resultados inducen a pensar que la actividad sindical “aplana” la estructura salarial, limitando su variabilidad; si este efecto se produce parece obvio que los trabajadores más productivos tendrán poco interés en estar en plantas muy sindicalizadas, pues ese ambiente de homogeneización les perjudica, ya que serían más valorados en empresas donde se tenga más en cuenta su especificidad y su potencial contribución a la buena marcha de la organización. Esta podría ser otra posible fuente de pérdida de productividad para plantas altamente sindicalizadas.

Tabla 13. Influencia sindical y pagos variables (*)

Porcentaje de empresas que:	Influencia sindical baja	Influencia sindical alta
No ofrecen pagos variables	34%	48%
Ofrecen ocasionalmente pagos variables	51%	41%
Ofrecen sistemáticamente pagos variables	15%	11%

(*) Diferencias significativas ($p < 0,10$), año 2007.

Fuente: elaboración a partir de encuestas propias de 2007

4.6 Conciliación

En los últimos años, trabajadores y sindicatos han planteado la necesidad de establecer medidas de conciliación de la vida laboral y familiar debido, entre otras causas, a la creciente presencia de la mujer en el mundo laboral. No existen evidencias para la empresa española de la posible relación entre poder sindical y medidas de conciliación, ni disponemos de datos para las empresas encuestadas en 1996, pero los resultados para 2007 son bastante contundentes: tan solo una de cada cinco empresas ofrece permisos, excedencias o reducciones de jornada para el cuidado de los hijos (más allá de lo que establece la ley). Además, estas medidas suelen ofrecerse conjuntamente, es decir, las empresas que tienen establecidas medidas de conciliación laboral y familiar lo hacen con un paquete de acciones conjuntas. En el otro extremo, tres de cada cinco empresas no tienen establecida ninguna medida de conciliación.

En general, son las empresas grandes las que han tomado un papel más activo en este aspecto; la razón de estas diferencias puede ser debida a la composición de las plantillas, que muestra mayor presencia femenina a medida que aumenta el tamaño de la empresa. En efecto, mientras que en las empresas pequeñas el porcentaje de mujeres es del 21%, en las de más de 500 trabajadores alcanza el 31%, tomando valores intermedios para las medianas. Sin embargo, si analizamos el número de actividades de conciliación en función de si la influencia sindical es alta media o baja, no se observan diferencias significativas. La media de actividades de conciliación implementadas está en torno a dos, sea cual sea la influencia sindical. La Tabla 14 muestra el grado de implementación de las distintas actividades de conciliación.

Tabla 14. Porcentaje de empresas con medidas de conciliación

	Influencia sindical baja	Influencia sindical alta
Horarios flexibles de entrada/salida (*)	41,3%	30,0%
Turnos solo de día	48,3%	44,4%
Turnos sin festivos	46,8%	49,2%
Excedencia para el cuidado de hijos	23,0%	20,6%
Reducción de jornada para el cuidado de hijos/ancianos	22,2%	21,9%
Permisos por maternidad/paternidad	19,6%	20,8%
Ayudas económicas para guardería (o guardería de empresa)	12,1%	8,2%

(*) Diferencias significativas ($p < 0,10$), año 2007.

Fuente: elaboración a partir de encuestas propias de 2007

4.7 Absentismo

El absentismo constituye un importante problema económico, que no suele estar presente en la agenda de los sindicatos, pero sí en la de las organizaciones empresariales. A pesar de su relevancia, el problema del absentismo apenas ha sido estudiado desde la perspectiva de la economía, sino que ha sido investigado con más detalle desde la psicología aplicada. Desde esa óptica, se ha entendido el absentismo como un intento del trabajador por evadirse de un ambiente de trabajo negativo que genera en él altos niveles de insatisfacción (Steers y Rhodes, 1978).

En efecto, el absentismo puede responder a un problema serio de identificación del trabajador con el proyecto colectivo en el que actúa, por ausencia de motivación o por falta de compromiso con la empresa. El empleado no encuentra en la organización la reciprocidad que espera tener y actúa con oportunismo, incumpliendo sus compromisos establecidos en el acuerdo contractual. Por el lado empresarial, el absentismo conlleva un aumento de costes, lo que produce una pérdida de eficiencia y, en definitiva, una menor productividad.

La mayoría de los estudios empíricos sobre los determinantes del absentismo se han centrado en los perjuicios económicos inmediatos que genera al trabajador el no acudir a su puesto de trabajo. Además de la reducción del salario, el absentismo puede provocar en el trabajador una serie de pérdidas más amplias relacionadas con su vinculación a largo plazo con la organización y la pérdida de confianza: la posibilidad de que el trabajador sea despedido o de no ser promocionado en las siguientes etapas de su trayectoria laboral en la organización. Por tanto, el comportamiento de la empresa limita el espacio de oportunismo que puede desarrollar el trabajador.

Desde la óptica de la empresa, el absentismo obliga a ampliar los recursos de holgura para garantizar que el flujo productivo se mantenga, generando problemas de organización interna, coordinación y eficiencia de los procesos que pueden ser importantes. La empresa sufre distorsiones en sus planes de producción porque no es indiferente ante el número de horas trabajadas por un operario concreto, dado que los trabajadores no pueden ser perfectamente sustituidos a un coste nulo, ya que es previsible que los sustitutos sean menos eficientes que aquellos a los que reemplazan. Aunque la existencia de costes derivados del absentismo ofrece escasas dudas, sí plantea más interrogantes el hecho de que todas las empresas no van a soportar el mismo tipo de perjuicios ante este tipo de comportamiento de los empleados.

La pérdida de eficiencia productiva de los procesos será mayor para la empresa cuando las tareas que realicen los individuos sean idiosincráticas, puesto que en estos casos será más difícil que los sustitutos realicen las tareas con la misma destreza que los trabajadores ausentes (Brown *et al.*, 1999).

También es probable que los costes del absentismo sean mayores en las plantas que utilizan tecnologías intensivas en capital. A este respecto, y en consonancia con esta hipótesis, Wilson y Peel (1991) observan que, en las plantas en las que la producción se lleva a cabo a través de procesos de flujo continuo, los niveles de absentismo alcanzan cotas inferiores a los que muestran las plantas en las que son otros los sistemas de organización de la producción.

Los problemas de productividad que deben soportarse por el absentismo de los empleados probablemente sean inferiores en aquellas plantas de mayor dimensión, ya que tienen más capacidad para mantener unos mayores recursos de holgura en términos de un grupo de trabajadores suplentes (Allen, 1981; Wilson y Peel, 1991).

Las empresas aceptan un cierto nivel de absentismo, pero las organizaciones sindicales pueden romper ese equilibrio imponiendo a los empresarios importantes trabas en cuanto al ejercicio de su autoridad para disciplinar el comportamiento de los trabajadores más oportunistas, condicionando y limitando mucho la realización de despidos. De esta forma, el poder sindical actúa como un contrapoder de la dirección, como institución de protección de los trabajadores, incluso cuando estos no se comportan de forma adecuada e incumplen las obligaciones y compromisos negociados con la organización en la que están empleados. Si esta fuera la situación, cabría esperar que en aquellos establecimientos en los que mayor es el poder de los sindicatos, mayor fuese la tasa de absentismo.

En este tema la evidencia empírica es bastante contradictoria. Allen (1981 y 1984), Leigh (1981) y Chaudhury y Ng (1992) encuentran apoyo empírico para esta predicción, ya que las plantas con sindicatos presentan una tasa de absentismo superior, incluso controlando por otras variables relevantes. Sin embargo, los resultados obtenidos en Wilson y Peel (1991) apuntan en la dirección contraria.

En el contexto industrial español, el hecho de que la penetración sindical sea mayor entre los trabajadores más experimentados (Richards, 2008) y con más seguridad en el empleo hace pensar en que pudieran presentar mayores tasas de absentismo aquellas empresas con mayor influencia sindical. Por otro lado, García-Serrano y Malo (2009) no encuentran relación entre absentismo voluntario e impacto de los sindicatos en un trabajo que recoge información exhaustiva de las empresas de más de 500 trabajadores.

La Tabla 15 muestra, para nuestras encuestas, los diferentes niveles de absentismo según sea la influencia sindical percibida. En ella se observa cómo, a medida que aumenta la percepción de influencia sindical, también lo hace la tasa de absentismo.

Las diferencias son estadísticamente significativas en ambos años y, además, se constata un aumento de la tasa de absentismo en la industria, pasando del 4,1% al 5,8% en el periodo analizado.

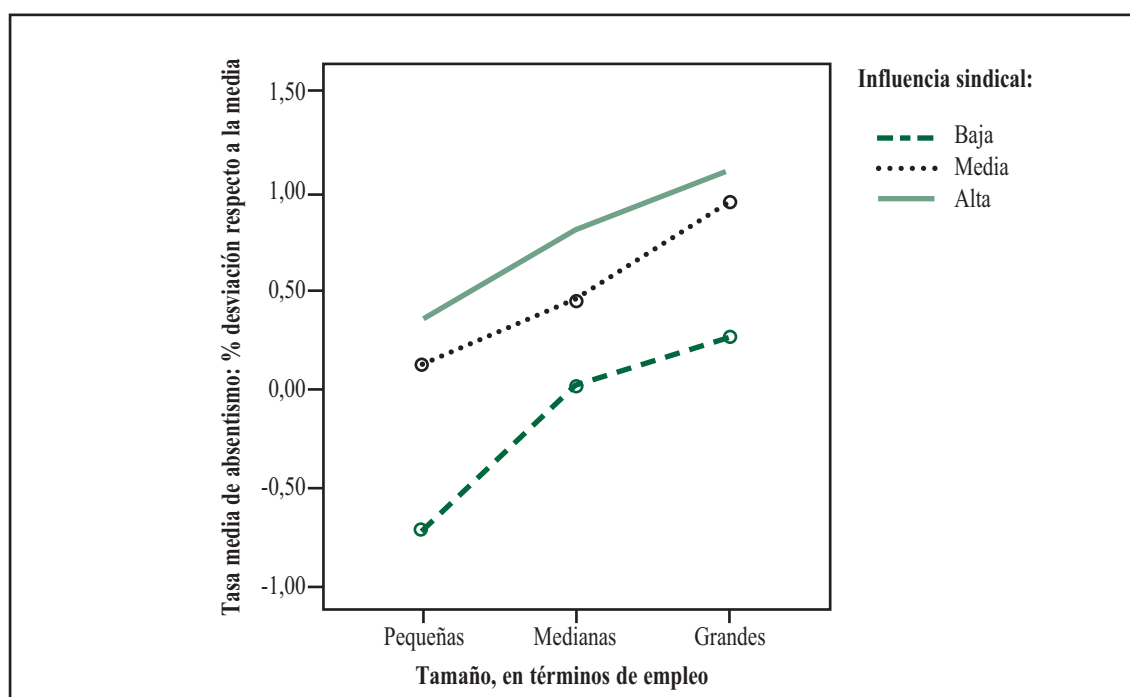
Tabla 15. Tasa de absentismo e influencia sindical

	1996 (*)	2007 (*)
Empresas con influencia sindical baja o muy baja	3,6%	4,6%
Empresas con influencia sindical media	4,5%	5,9%
Empresas con influencia sindical alta o muy alta	4,8%	6,7%
Conjunto de empresas	4,1%	5,8%

(*) Diferencias significativas ($p < 0,05$) en ambos años

Fuente: elaboración a partir de encuestas propias de 1996 y 2007

Gráfico 4. Tasa de absentismo según tamaño e influencia sindical



Fuente: elaboración a partir de encuestas propias de 2007

Se podría argumentar que, puesto que las tasas de absentismo son más elevadas en las empresas de mayor tamaño (medio punto porcentual sobre las medianas y más de un punto sobre las pequeñas) y es en ellas donde los sindicatos manifiestan más su influen-

cia, la verdadera relación pudiera no estar entre sindicatos y absentismo, sino entre absentismo y tamaño. Realizando un análisis conjunto para ambos factores (tamaño e influencia sindical), se observa cómo ambos influyen significativamente en la tasa de absentismo, pero no interactúan; es decir, dentro de los tres estratos de tamaño considerados (empresas pequeñas, medianas y grandes) sigue habiendo más absentismo en las empresas con mayor influencia sindical.

El Gráfico 4 nos muestra los resultados para un análisis conjunto según los factores del tamaño y la influencia sindical⁷.

4.8 Un análisis simultáneo de las variables

En los apartados anteriores hemos descrito y analizado las posibles relaciones entre influencia sindical y un conjunto de indicadores relativos a la gestión de recursos humanos, información e implicación de los trabajadores y absentismo laboral. En nuestros datos hemos encontrado indicios a favor de la relación entre salarios más elevados e influencia sindical, y entre esta y la tasa de absentismo. En la literatura académica no hay unanimidad entre el tipo de relación que se observa entre formación y peso sindical, como tampoco la hay en las relaciones absentismo-eventualidad-peso sindical. En algunos trabajos la unidad del análisis es el trabajador, en otros la empresa, la industria e incluso el país. En algunos estudios se concluyen resultados para las grandes empresas, en otros para el colectivo de trabajadores afiliados. Desde nuestro punto de vista, el tipo de relaciones entre formación y peso sindical o entre este con el absentismo y la temporalidad no son obvias, ni unidireccionales, sino que seguramente subyacen a un entramado en el que intervienen otros muchos factores de la actividad de la empresa.

En este apartado abordamos el problema desde una perspectiva estadística, de carácter exploratorio, en la que evaluamos conjuntamente las variables analizadas anteriormente e intentamos determinar si subyace alguna dimensión relevante que agrupe o recoja la información conjunta de varias variables. Nuestro objetivo no es tanto el de obtener una buena representación con pocas dimensiones, sino el de detectar qué variables se unen, de forma natural, para formar una dimensión o eje principal⁸.

7 ANOVA de dos factores con interacción.

8 Debido a la heterogeneidad de las variables en el estudio hemos decidido utilizar el análisis de componentes principales con escalamiento óptimo (Meulman *et al.*, 2004). Se trata de extraer un número de factores o dimensiones principales que, manteniendo gran parte de la información inicial, sea capaz de representar las principales relaciones entre las variables originales o sus cuantificaciones. Esta técnica factorial proporciona resultados semejantes a los de componentes principales (en cuanto a propiedades de los ejes, obtención de puntuaciones factoriales, representación de variables e individuos, etc.), pero tiene la ventaja de permitir el análisis conjunto de variables de distinto tipo.

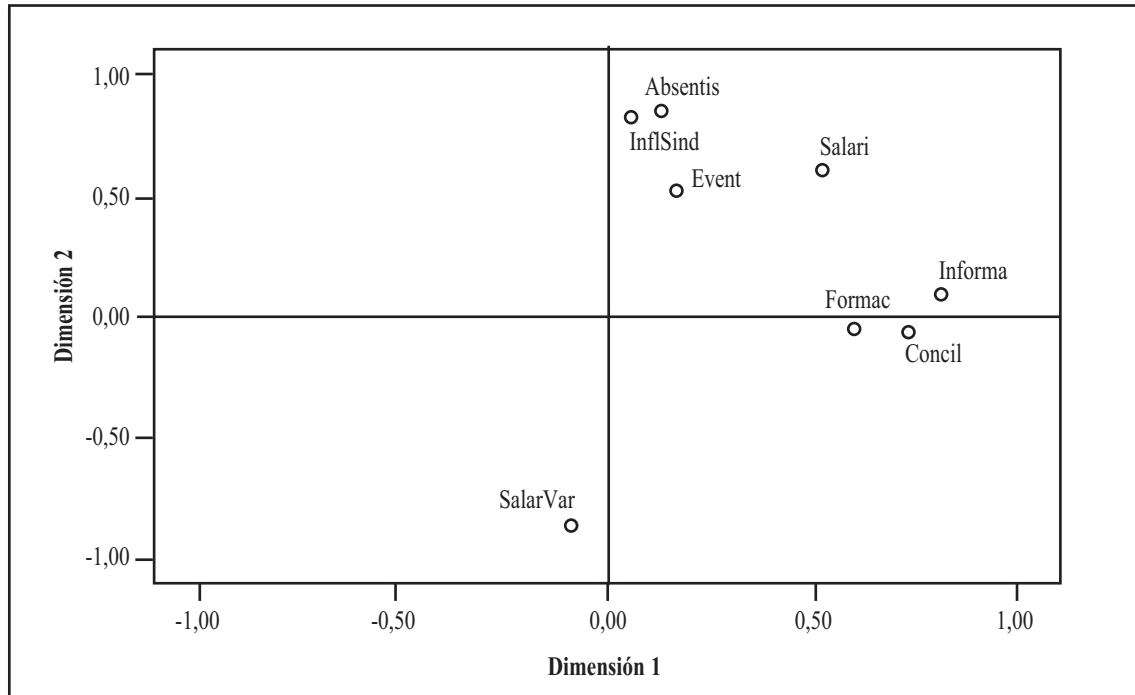
En nuestro caso, disponemos de ocho variables que responden a tres categorías distintas: continuas (tasa de absentismo, tasa de eventualidad, horas de formación por trabajador y año); discretas (actividades de conciliación y actividades de información); ordinales (influencia sindical, salarios en comparación con los de su sector y región, remuneración basada en resultados de la planta o el individuo).

El análisis revela que la primera dimensión contiene esencialmente la información conjunta (34%) de las variables formación, conciliación e información ofrecida a los trabajadores. Las tres variables están presentes con el mismo signo, la formación tiene un peso ligeramente inferior. Podemos interpretar este eje como el que recoge ventajas “no económicas” para los trabajadores. Las empresas que obtienen una puntuación factorial alta en esta dimensión son las que muestran un perfil más innovador en la gestión de recursos humanos: ponen el énfasis (y tal vez los recursos) en ofrecer más formación, más participación y facilidades para la conciliación.

La segunda dimensión recoge esencialmente la información conjunta de las variables: influencia sindical, absentismo y remuneración variable. Las dos primeras variables aportan su influencia en la misma dirección y se oponen a la tercera, remuneración variable. Este segundo eje podría estar recogiendo lo que desde el punto de vista de los sindicatos es la “protección de los derechos de los trabajadores”. El restringir las remuneraciones variables puede interpretarse desde el punto de vista sindical como una garantía de limitar la discrecionalidad de los directivos evitando privilegios. Por otro lado, para algunas organizaciones sindicales el absentismo es, en muchas ocasiones, involuntario y lo que recoge esencialmente son inasistencias al puesto de trabajo a las cuales todo trabajador debería tener derecho. Desde el punto de vista empresarial, esa misma combinación de influencia sindical y absentismo podría considerarse como una medida de la conflictividad o la insatisfacción laboral. Sea cual sea la denominación que se otorgue a ese eje, no hay duda de que ambas variables lo conforman con un mismo signo y se oponen a la variabilidad salarial. Las empresas con una puntuación alta en ese eje soportan seguramente un clima laboral “preocupante”.

La variable salarios reparte su influencia entre ambos ejes, con una mayor presencia en el segundo; la variable eventualidad no queda muy bien representada, aunque aparece claramente más cercana al segundo eje. El Gráfico 5 muestra la representación de las variables en las dos dimensiones.

Gráfico 5. Representación bidimensional del análisis conjunto de las variables



Fuente: elaboración a partir de encuestas propias de 2007

5. Resumen y conclusiones

El peso que tienen los sindicatos en nuestra sociedad, su presencia permanente en los medios de comunicación, su activa participación en la discusión sobre las reformas que hay que hacer en el funcionamiento del mercado de trabajo y la negociación colectiva, así como la actividad que realizan en las empresas, reflejan una influencia en la vida económica y política que hay que reconocer y estudiar.

En esta investigación consideramos dos facetas fundamentales que los sindicatos realizan en las empresas. De un lado, son el instrumento para el ejercicio del poder de negociación de los trabajadores. Muchos de ellos se vinculan al sindicato porque esperan que este les ofrezca unas ventajas, en relación con su situación en la empresa (salarios, estabilidad, características del puesto de trabajo), que no pueden asegurar mediante su acción individual.

De otro, la función de los sindicatos consiste en ofrecer una voz sobre cómo la empresa orienta su actividad, está siendo gestionada y qué limitaciones y debilidades se observan en su actuación.

Esta doble faceta de la actividad sindical en la empresa es la que se explora en este trabajo. Para ello describimos, en primer lugar, la voz de los trabajadores, mediante una caracterización del perfil y preferencias que manifiestan los trabajadores afiliados al sindicato. Comparamos ese perfil del afiliado sindical con el que presenta el no afiliado. Si los perfiles que muestran fuesen muy diferentes, atendiendo a la edad, experiencia, preferencias y expectativas, la voz sindical que se escucha en la empresa y que ocupa la atención y el interés de los directivos podría ser diferente en matices y tonos respecto a la opinión de los trabajadores no afiliados, que son la mayoría.

En segundo lugar, estudiamos la influencia sindical sobre un conjunto de variables que, dentro de la empresa, afectan de manera simultánea al bienestar de los empleados y a la competitividad de la organización. En particular tratamos de reconocer las relaciones que se establecen entre influencia sindical y dimensiones relevantes como: salarios, formación, información, eventualidad, conciliación y absentismo.

Para responder a estas cuestiones hemos utilizado información proporcionada por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de los años 2006 a 2009 y por dos encuestas realizadas por nuestro grupo de investigación en 1996 y 2007 a establecimien-

tos industriales españoles de más de cincuenta trabajadores. Nuestras encuestas contienen información relativa a la producción, tecnología, herramientas de calidad, políticas de recursos humanos, organización de la producción y el trabajo; todo ello referido a 965 y 401 establecimientos industriales, en 1996 y 2007, respectivamente.

En relación con la primera cuestión, el perfil de los trabajadores afiliados a los sindicatos, constatamos los siguientes resultados:

- A mayor edad y experiencia en la empresa, mayor es la afiliación sindical. La diferencia de edad media entre afiliados (44 años) y no afiliados (40 años) va aumentando paulatinamente y no parece que se esté produciendo el deseable relevo generacional que toda institución necesita para fortalecerse. Además, los afiliados tienen en media una antigüedad en el puesto de trabajo superior en seis años respecto a los no afiliados.
- Más afiliación en hombres que en mujeres (23,2% de los hombres y 18,2% de las mujeres). Las diferencias de afiliación por género se han acortado notablemente en los últimos años.
- Nivel de estudios semejante entre los no afiliados y los que están afiliados.
- Los trabajadores están globalmente satisfechos con su trabajo y en una escala 0-10, ofrecen valores medios de satisfacción de 7,18 (los afiliados) y de 7,39 (los no afiliados).

Estas diferencias son estadísticamente significativas y han aumentado en los últimos años. Los afiliados han rebajado ligeramente su nivel de satisfacción en el trabajo y los no afiliados lo han aumentado.

En relación con el entorno de trabajo y las relaciones humanas, los datos apuntan a la idea de que los afiliados a los sindicatos responden a un perfil de mayor desconfianza respecto a los gestores de la empresa y también respecto a la colaboración con el resto de los trabajadores. Resulta difícil reconocer si el perfil del trabajador afiliado es, a priori, más desconfiado, o es su mayor experiencia y conocimiento de las acciones de los responsables empresariales lo que le lleva a ser más desconfiado.

Si analizamos las variables relativas a la formación entre afiliados y no afiliados, observamos algunas diferencias, pero no podemos concluir que uno de los colectivos esté mejor preparado o más satisfecho con su preparación para el puesto de trabajo; los trabajadores afiliados reciben un 25% más de formación por parte de la empresa que los no afiliados, pero esas diferencias se deben en gran medida a que son las empresas grandes las que ofrecen más formación y es en ellas donde se concentra la afiliación.

Si observamos conjuntamente la información relativa al perfil de los afiliados y su satisfacción con diversos aspectos del trabajo, podemos concluir que las mayores diferencias

entre afiliados y no afiliados se encuentran fundamentalmente en todo lo relacionado con las jerarquías, o las relaciones con los superiores, la poca participación en la toma de decisiones o la valoración que los jefes hacen del trabajo realizado. Las diferencias observadas no tienen que ver con las aspiraciones de los trabajadores, ni con las condiciones laborales, ya que en aspectos como salarios, estabilidad, vacaciones, ayudas sociales y jornada laboral los afiliados están más satisfechos.

Podemos pensar que ello es debido a que los afiliados se concentran en empresas de mayor tamaño o del sector público y son esas las empresas que, aunque ofrecen mejores compensaciones a sus trabajadores, pudieran tener un peor entorno laboral en cuanto a las relaciones con los superiores. Sin embargo, si realizamos el análisis segmentando por el tamaño o la propiedad de la empresa, los resultados se mantienen; es decir, los trabajadores afiliados se sienten menos valorados por sus jefes en cualquier tipo de empresa (grande o pequeña, pública o privada) y no están tan satisfechos de las relaciones con sus superiores como los no afiliados. Del mismo modo son más discrepantes en cuanto a la forma en que está organizado el trabajo y consideran escasa su participación en la toma de decisiones (para cualquier tamaño de empresa, ya sea pública o privada).

Emerge un perfil del afiliado como el de una persona crítica que considera que puede aportar más a la empresa (mejor organización, más peso en la toma de decisiones) que lo que esta le demanda o valora (poca valoración por parte de los jefes, peor comunicación y confianza con los superiores). Este desequilibrio entre lo que el trabajador piensa que puede aportar y lo que en realidad se le permite aportar es fuente de desconfianza entre los representantes sindicales y la empresa y da lugar a unas relaciones más centradas en la reivindicación que en la cooperación. Por último, hay que insistir en que esa desconfianza no está basada en la insatisfacción con la contraprestación económica que reciben por su trabajo, ya que los salarios de los trabajadores afiliados son superiores a los de los no afiliados, independientemente del tamaño de la empresa o de la propiedad de la misma. Pensamos que esta diferencia se atribuye, no obstante, al hecho de que ocupan empleos de mejor calidad y no al mero hecho de estar afiliados a un sindicato.

Si evaluamos el nivel de satisfacción global en el trabajo, la situación económica o la vida personal para afiliados y no afiliados, encontramos una menor satisfacción en el empleo, pero mayor conformidad con la situación económica en los afiliados. No existen diferencias en cuanto a la valoración que hacen de su vida personal.

A la vista de esas opiniones, no parece probable que la afiliación sindical en España vaya a aumentar, en todo caso, y vista la pobre opinión de los no afiliados en relación con el papel de los sindicatos, podríamos estar frente a un cambio de tendencia. Aunque también es posible que esa tendencia negativa se vea matizada por la actual crisis económica que, al provocar la sensación de dificultad y desamparo en muchos trabajadores, puede llevar a estos a una mayor afiliación.

La segunda cuestión objeto de nuestro estudio se refiere a evaluar el impacto de la influencia sindical sobre un conjunto de variables de gestión empresarial que inciden en la competitividad de las compañías.

En el discurso tradicional de los sindicatos está siempre presente la reivindicación de la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, que suele incluir aspectos salariales, reducción de la temporalidad de los contratos, información y transparencia y, en los últimos tiempos, formación y medidas de conciliación. En este trabajo nos preguntamos si la influencia sindical se manifiesta en esas dimensiones.

Si observamos las variables desde un punto de vista meramente descriptivo, encontramos una asociación positiva entre salarios e influencia sindical y entre esta y absentismo. Por el contrario, no se encuentra evidencia de una posible relación entre influencia sindical, con niveles de eventualidad, ni con el esfuerzo en formación, ni con las actividades de conciliación.

Estos resultados indican que los sindicatos han cumplido su papel en lo que a la negociación salarial se refiere, pero en los otros aspectos no han desarrollado un comportamiento muy activo ni efectivo. Además, la presencia sindical reduce la variabilidad salarial, ya que se realizan menos pagos variables vinculados a la marcha de la empresa.

Especial mención requiere el caso de la eventualidad, cuya disminución viene estando presente en todas las agendas sindicales, pero la realidad es distinta, no hemos encontrado una relación positiva entre poder sindical y reducción de la eventualidad en las empresas.

Otro papel que, desde nuestro punto de vista, podrían desempeñar los sindicatos es el de intermediación entre trabajadores y directivos/accionistas. ¿Están mejor informados los trabajadores sobre los objetivos y resultados de la empresa allí donde hay más influencia sindical? ¿Disponen los directivos de esas empresas de más información sobre el grado de satisfacción en el trabajo de sus operarios? ¿Se hacen más sugerencias? Analizadas cinco variables que miden la información e implicación de los trabajadores, en ninguna de ellas se observan diferencias en función de los niveles de influencia sindical.

Resulta significativa la relación entre absentismo e influencia sindical; observamos que las mayores tasas de absentismo se dan en las empresas con mayor influencia sindical, sea cual sea el estrato de tamaño considerado.

Los resultados obtenidos son concluyentes, y en el mismo sentido, en las encuestas de 1996 y 2007.

Con el objetivo de analizar conjuntamente todas las variables mencionadas se lleva a cabo un análisis de componentes principales con escalamiento óptimo, encontrando dos direcciones principales al analizar conjuntamente las ocho variables. Los resultados

muestran una primera dimensión que recoge la información de las variables: *formación, conciliación e información*, que muestran una asociación positiva muy significativa. Un segundo eje lo forman las variables *influencia sindical, absentismo y pagos variables*; las dos primeras con el mismo signo y la tercera con asociación negativa a las anteriores. La variable salarios ocupa una posición intermedia entre ambas dimensiones, aunque algo mejor representada en la segunda. La variable *eventualidad* es la que peor queda representada, ya que no se asocia a ninguna de las dos dimensiones. En definitiva, podríamos representar a las empresas a través de esas dos dimensiones principales: la primera, que distingue a las organizaciones que apuestan por la formación, información y conciliación del resto, y la segunda (independiente de la anterior), que separa a las compañías con fuerte influencia sindical, mayores tasas de absentismo y escasa variabilidad salarial.

En suma, lo que hemos observado es que la agenda sindical en las empresas españolas ha tenido un fuerte componente reivindicativo centrado en el espacio de la remuneración y salarios para los trabajadores, mientras que otras variables relativas a pretensiones más vinculadas con la formación, información, eventualidad o medidas de conciliación no han desempeñado un papel relevante. Sin embargo, realidades como el absentismo o la reducción del abanico salarial, que no aparecen en los discursos sindicales al uso, se asocian con el poder sindical en las empresas.

Los resultados nos muestran que hay un espacio amplio para extender la agenda de la negociación laboral en las empresas. Hay otras dimensiones, además de la salarial, que son también relevantes para una gestión empresarial más moderna y avanzada y que son también valiosas desde la perspectiva de los trabajadores. Existe un espacio de interés común para el acuerdo entre trabajadores y dirección no centrado solo en los salarios. Un ámbito de discusión orientado a temas como la información y transparencia, la formación y promoción de los trabajadores, la organización de la producción y del trabajo y la conciliación puede resultar enormemente fructífero y valioso, tanto para los trabajadores como para la mejora de la competitividad de la empresa. Nuestra investigación ha demostrado que modificando y enriqueciendo la agenda para la negociación laboral, existe un amplio espacio para avanzar en direcciones relevantes para la competitividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores.

Bibliografía

- Addison, J.T. y Schnabel C. (Eds.) (2003), *International Handbook of Trade Unions*. Ed. Edward Elgar.
- Allen, S.G. (1981), Compensation, Safety, and Absenteeism: Evidence from the Paper Industry, *Industrial And Labour Relations Review*, vol. 34, pp. 207-218.
- Allen, S.G. (1984), Trade Unions, Absenteeism, and Exit-Voice, *Industrial And Labor Relations Review*, vol. 37, pp. 331-345.
- Baron, J.N. y Kreps D.M. (1999), *Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers*. John Wiley & Sons.
- Beets, J.R., Cameron, W. y Wilson M.K. (2001), The Effects of Unions on R&D: an Empirical Analysis Using Multi-Year Data, *Canadian Journal Of Economics* 34(3), pp. 785-806.
- Blanchflower, D. (2007), International Patterns of Union Membership, *British Journal of Industrial Relations*, 45, 1, 1-28.
- Blanchflower, D. y Bryson A. (2003), Changes Over Time in Union Relative Wage Effects in The UK and the US Revisited. In: Addison, J. J. and Schnabel, C. (Eds.) *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar.
- Blanchflower, D. y Bryson A. (2009), Trade Union Decline and the Economics of the Workplace. In: Brown, W., Bryson, A., Forth, J. and Whitfield, K. (Eds.) *The Evolution of the Modern Workplace*. Cambridge University Press.
- Booth, A.L., Francesconi, M. y Zoega G. (2003), Unions Work-Related Training and Wages: Evidence for British Men. *Industrial and Labor Relations*.
- Brown, S., Fakhfakh, F. y Sessions J.G. (1999), Absenteeism and Employee Sharing: an Empirical Analysis Based on French Panel Data, 1981-1991, *Industrial And Labor Relations Review*, vol. 52, pp. 234-251.
- Bryson, A. y Forth J. (2010), Trade Union Membership and Influence 1999-2009. Niesr. London Discussion Paper No. 362.
- Card, D., Lemieux, T. y Riddell W.C. (2003), Unionization and Wage Inequality: a Comparative Study of the US, the UK, and Canada, Nber Working Papers 9473, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Connoly, R., Hirsch, B. y Hirschey M. (1986), Union Rent Seeking, Intangible Capital and the Market Value of the Firm. *Review Of Economics And Statistics*. 68(4), pp. 567-577.
- Chaudhury, M., y Ng I. (1992), Absenteeism Predictors: Least Squares, Rank Regression, and Model Selection Results, *Canadian Journal Of Economics*, vol. 25, pp. 615-635.

- De la Dehesa, G. (2011), Problemas de la negociación colectiva. *El País* (3-IV-2011).
- De Leeuw, J. (1990), Multivariate Analysis with Optimal Scaling. En S. Das Gupta & J. Sethuraman (Eds.), *Progress in Multivariate Analysis*. Calcutta: Indian Statis. Inst.
- Del Rey, S. (2011), Flexibilidad necesaria. *El País* (17-IV-2011).
- Dolado, J.J. y Bentolila S. (1992), Who Are De Insiders? Wage Settings in Spanish Manufacturing Firms. Banco De España. Documento de Trabajo 9229.
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. y Jansen M. (2010), El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo. *Papeles de Economía*, vol. 124, pp. 84-96.
- Ministerio de Trabajo (2006-2009), ECVT – Encuesta de calidad de vida en el trabajo.
- FEDEA (2009), Propuesta para la reactivación laboral en España. Dolado J.J y Felgueroso, F. (Coord.).
- FEDEA (2011), Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva (varios autores) (8/III/2011).
- Freeman, R.B. y Medoff J.L. (1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Friedman, M. (1951), Some Comments on the Significance for Labor Unions on Economic Policy. En David Mccord Wright Ed. *The Impact Of The Union*. Kelley and Mcmillan, pp. 204-234.
- García-Olaverri, C. y Huerta E. (2011), Union’s Influence in the Spanish Companies. *International Labour Review*, vol. 130 (3).
- García-Serrano, C. y Malo M.A. (2009), The Impact of Union Direct Voice on Voluntary and Involuntary Absenteeism. *The Journal of Socio Economics*, vol. 38, pp. 372-383.
- García Serrano, C. (2009), Job Satisfaction, Union Membership and Collective Bargaining. *European Journal Of Industrial Relations*, vol. 15, N° 1, pp. 91-111.
- Gosling, A. y Machin, S. (1995), Trade Unions and the Dispersion of Earnings in British Establishments, 1980-90, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 57(2), pp. 167-184.
- Hirsch B. (1992), Firm Investment Behavior and Collective Bargain Strategy. *Industrial Relations* 31, pp. 95-121.
- Hoque, K. y Bacon N. (2008), Trade Unions, Union Learning Representatives And Employer-Provided Training In Britain. *British Journal Of Industrial Relations*, vol. 46:4; pp. 702-731.
- Huerta, E., Bayo, A., García-Olaverri, C. y Merino J. (2003), *Los desafíos de la competitividad*, Ed. Fundación BBVA.
- Huerta, E. y García-Olaverri C. (2008), La frontera de la innovación: la hora de la empresa industrial española. Fundación Alternativas, 139/2008.
- Huerta, E. y Salas V. (2011), Salarios, productividad y beneficios. *El País* (27-IV-2011).
- Jimeno, J.F. y Toharia L. (1996), Effort, Absenteeism, and Fixed Term Employment Contracts. *Revista Española de Economía*, vol. 13, pp. 105-119.

- Köhler, H.D. (2008), Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico. *Fundación Alternativas*, 142/2008.
- Leibenstein, H. (1988), *Inside the Firm*. Harvard University Press.
- Leigh, J.P. (1981), The Effects of Union Membership on Absence from Work Due to Illness, *Journal of Labor Research*, vol. 2, pp. 329-336.
- Meng, R. (1990), Union Effects on Wage Dispersion in Canadian Industry. *Economics Letters*, 32(4), pp. 399-403.
- Metcalf, D. (2003), Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence. *International Handbook of Trade Union* (Addison and Schnabel Eds.). Cheltenham: Edward Elgar, pp.118-71.
- Meulman, J.J., Van Der Kooij, A.J. y Heiser W.J. (2004), Principal Component Analysis with Nonlinear Optimal Scaling Transformations for Ordinal and Nominal Data. En D. Kaplan (Ed.) *Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences*, pp. 49-70. Sage Publications.
- Morissette, R., Schellenberg, G. y Johnson A. (2005). Diverging Trends in Unionization. *Perspectives on Labour and Income*, 6 (4), 5-12. Statistics Canada.
- OCDE Informe (2007), *Jobs for Youth: Spain*. Ed. OCDE.
- Pencabel, J. (1977), Distributional and Efficiency Effects of Trade Unions in Britain. *British Journal of Industrial Relations* 15(2) pp. 137-156.
- Purcell, J. (1995), Ideology and the End of Institutional Relations: Evidence from the UK. En C. Crouch y F. Traxler (Eds.). *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Ed. Hants, Avebury.
- Richards, A.J. (2008), El sindicalismo en España. *Fundación Alternativas*, 135/2008.
- Steers, R.M. y Rhodes S.R. (1978), Major Influences on Employer Attendance: a Process Model, *Journal Of Applied Psychology*, vol. 63, pp. 391-407.
- Toharia, L. (Dir.) (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Toharia, L. (2007), *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Troy, L. (1990), Is the US Unique in the Decline of Private Sector Unionism? *Journal of Labor Research*, vol. 11, pp. 113-143.
- Wilson, N. y Peel M.J. (1991), The Impact on Absenteeism and Quits of Profit-Sharing and Other Forms of Employee Participation, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, pp. 454-468.

Índice de Gráficos y Tablas

Gráficos

Gráfico 1. Diferencias salariales según tamaño	23
Gráfico 2. Diferencias salariales según propiedad	24
Gráfico 3. Flujo de posibles relaciones que existe entre la acción sindical y la productividad y competitividad de la empresa	31
Gráfico 4. Tasa de absentismo según tamaño e influencia sindical	49
Gráfico 5. Representación bidimensional del análisis conjunto de las variables	51

Tablas

Tabla 1. Calidad del entorno y las relaciones humanas (0 = nulo, pésimo; 10 = óptimo)	19
Tabla 2. Aspiraciones laborales y adecuación al puesto de trabajo	20
Tabla 3. La formación y su utilidad posterior en el trabajo	21
Tabla 4. Valoración de las condiciones de trabajo (0 = muy mala; 10 = muy buena)	22
Tabla 5. La compensación económica por el trabajo	22
Tabla 6. Valoración del puesto de trabajo (satisfacción: 0 = nula; 10 = muy alta)	25
Tabla 7. Efectos negativos debidos al puesto de trabajo (0 = nulo; 10 = muy alto)	25
Tabla 8. Indicadores de satisfacción global (satisfacción 0 = nula; 10 = muy alta)	26

Tabla 9. Conocimiento y valoración de la acción sindical (0 = nulo; 10 = muy bueno)	27
Tabla 10. Establecimientos con influencia sindical alta o muy alta	35
Tabla 11. Establecimientos que realizan acciones informativas	37
Tabla 12. Comportamiento de algunas variables en el colectivo de empresas con influencia sindical alta o muy alta y en el total de empresas	42
Tabla 13. Influencia sindical y pagos variables	45
Tabla 14. Porcentaje de empresas con medidas de conciliación	46
Tabla 15. Tasa de absentismo e influencia sindical	49

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 Féllez, 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 Féllez.
- 6/2003. **Repensando los servicios públicos en España.** Alberto Infante Campos.
- 7/2003. **La televisión pública en la era digital.** Alejandro Perales Albert.
- 8/2003. **El Consejo Audiovisual en España.** Ángel García Castillejo.
- 9/2003. **Una propuesta alternativa para la Coordinación del Sistema Nacional de Salud español.** Javier Rey del Castillo.
- 10/2003. **Regulación para la competencia en el sector eléctrico español.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 11/2003. **El fracaso escolar en España.** Álvaro Marchesi Ullastres.
- 12/2003. **Estructura del sistema de Seguridad Social. Convergencia entre regímenes.** José Luis Tortuero Plaza y José Antonio Panizo Robles.
- 13/2003. **The Spanish Child Gap: Rationales, Diagnoses, and Proposals for Public Intervention.** Fabrizio Bernardi.
- 13*/2003. **El déficit de natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública.** Fabrizio Bernardi.
- 14/2003. **Nuevas fórmulas de gestión en las organizaciones sanitarias.** José Jesús Martín Martín.
- 15/2003. **Una propuesta de servicios comunitarios de atención a personas mayores.** Sebastián Sarasa Urdiola.
- 16/2003. **El Ministerio Fiscal. Consideraciones para su reforma.** Olga Fuentes Soriano.
- 17/2003. **Propuestas para una regulación del trabajo autónomo.** Jesús Cruz Villalón.
- 18/2003. **El Consejo General del Poder Judicial. Evaluación y propuestas.** Luis López Guerra.
- 19/2003. **Una propuesta de reforma de las prestaciones por desempleo.** Juan López Gandía.
- 20/2003. **La Transparencia Presupuestaria. Problemas y Soluciones.** Maurici Lucena Betriu.
- 21/2003. **Análisis y evaluación del gasto social en España.** Jorge Calero Martínez y Mercè Costa Cuberta.
- 22/2003. **La pérdida de talentos científicos en España.** Vicente E. Larraga Rodríguez de Vera.
- 23/2003. **La industria española y el Protocolo de Kioto.** Antonio J. Fernández Segura.
- 24/2003. **La modernización de los Presupuestos Generales del Estado.** Enrique Martínez Robles, Federico Montero Hita y Juan José Puerta Pascual.
- 25/2003. **Movilidad y transporte. Opciones políticas para la ciudad.** Carme Miralles-Guasch y Àngel Cebollada i Frontera.
- 26/2003. **La salud laboral en España: propuestas para avanzar.** Fernando G. Benavides.
- 27/2003. **El papel del científico en la sociedad moderna.** Pere Puigdomènech Rosell.
- 28/2003. **Tribunal Constitucional y Poder Judicial.** Pablo Pérez Tremps.
- 29/2003. **La Audiencia Nacional: una visión crítica.** José María Asencio Mellado.
- 30/2003. **El control político de las misiones militares en el exterior.** Javier García Fernández.
- 31/2003. **La sanidad en el nuevo modelo de financiación autonómica.** Jesús Ruiz-Huerta Carbonell y Octavio Granado Martínez.
- 32/2003. **De una escuela de mínimos a una de óptimos: la exigencia de esfuerzo igual en la Enseñanza Básica.** Julio Carabaña Morales.
- 33/2003. **La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta.** Pau Baizán Muñoz.

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

- 66/2005. **Responsabilidad patrimonial por daño ambiental: propuestas de reforma legal.** Ángel Manuel Moreno Molina.
- 67/2005. **La regeneración de barrios desfavorecidos.** María Bruquetas Callejo, Fco. Javier Moreno Fuentes, Andrés Walliser Martínez.
- 68/2005. **El aborto en la legislación española: una reforma necesaria.** Patricia Laurenzo Copello.
- 69/2005. **El problema de los incendios forestales en España.** Fernando Estirado Gómez, Pedro Molina Vicente.
- 70/2005. **Estatuto de laicidad y Acuerdos con la Santa Sede: dos cuestiones a debate.** José M.^a Contreras Mazarío, Óscar Celador Angón.
- 71/2005. **Posibilidades de regulación de la eutanasia solicitada.** Carmen Tomás-Valiente Lanuza.
- 72/2005. **Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral.** Gregorio Tudela Cambroner, Yolanda Valdeolivas García.
- 73/2005. **Capital social y gobierno democrático.** Francisco Herreros Vázquez.
- 74/2005. **Situación actual y perspectivas de desarrollo del mundo rural en España.** Carlos Tió Saralegui.
- 75/2005. **Reformas para revitalizar el Parlamento español.** Enrique Guerrero Salom.
- 76/2005. **Rivalidad y competencia en los mercados de energía en España.** Miguel A. Lasheras.
- 77/2005. **Los partidos políticos como instrumentos de democracia.** Henar Criado Olmos.
- 78/2005. **Hacia una deslocalización textil responsable.** Isabel Kreisler.
- 79/2005. **Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.** Juan Antonio Fernández Cordón y Constanza Tobío Soler.
- 80/2005. **La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos.** Raquel Carrasco y Carolina Ortega.
- 81/2005. **Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información.** Rocío Sánchez Mangas.
- 82/2006. **La propiedad intelectual en el entorno digital.** Celeste Gay Fuentes.
- 83/2006. **Desigualdad tras la educación obligatoria: nuevas evidencias.** Jorge Calero.
- 84/2006. **I+D+i: selección de experiencias con (relativo) éxito.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 85/2006. **La incapacidad laboral en su contexto médico: problemas clínicos y de gestión.** Juan Gervas, Ángel Ruiz Téllez y Mercedes Pérez Fernández.
- 86/2006. **La universalización de la atención sanitaria. Sistema Nacional de Salud y Seguridad Social.** Francisco Sevilla.
- 87/2006. **El sistema de servicios sociales español y las necesidades derivadas de la atención a la dependencia.** Pilar Rodríguez Rodríguez.
- 88/2006. **La desalinización de agua de mar mediante el empleo de energías renovables.** Carlos de la Cruz.
- 89/2006. **Bases constitucionales de una posible política sanitaria en el Estado autonómico.** Juan José Solozábal Echavarría.
- 90/2006. **Desigualdades territoriales en el Sistema Nacional de Salud (SNS) de España.** Beatriz González López-Valcárcel y Patricia Barber Pérez.
- 91/2006. **Agencia de Evaluación: innovación social basada en la evidencia.** Rafael Pinilla Pallejà.
- 92/2006. **La Situación de la industria cinematográfica española.** José María Álvarez Monzoncillo y Javier López Villanueva.
- 93/2006. **Intervención médica y buena muerte.** Marc-Antoni Broggi Trias, Clara 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.
- 135/2008. **El sindicalismo en España.** Andrew J. Richards.
- 136/2008. **La Genómica de plantas: una oportunidad para España.** Pere Arús y Pere Puigdomènech.
- 137/2008. **Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma.** José Luis Monereo Pérez y Juan Antonio Fernández Bernat.
- 138/2008. **Modelos de desarrollo de centros hospitalarios: tendencias y propuestas.** Óscar Moracho del Río.
- 139/2008. **La frontera de la innovación: la hora de la empresa industrial española.** Emilio Huertas Arribas y Carmen García Olaverri.
- 140/2008. **Propuestas para mejorar la calidad de vida en las ciudades.** María Cifuentes, Rafael Córdoba, Gloria Gómez (coord.), Carlos Hernández Pezzi, Marcos Montes, Raquel Rodríguez, Álvaro Sevilla.
- 141/2008. **La evolución de la productividad en España y el capital humano.** Rafael Doménech.
- 142/2008. **Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico.** Holm-Detlev Köhler.
- 143/2009. **La creación del Sistema Nacional de Dependencia: origen, desarrollo e implicaciones económicas y sociales.** Elisa Díaz, Sara Ladra y Néboa Zozaya.
- 144/2009. **Biotecnología para una química verde, respetuosa con el medio ambiente.** José Luis García López.
- 145/2009. **Reinterpretando la rendición de cuentas o accountability: diez propuestas para la mejora de la calidad democrática y la eficacia de las políticas públicas en España.** Eduard Jiménez Hernández.
- 146/2009. **Análisis económico de los efectos de la inmigración en el sistema educativo español.** Javier Salinas Jiménez y Daniel Santín González.
- 147/2009. **Seguridad, transparencia y protección de datos: el futuro de un necesario e incierto equilibrio.** José Luis Piñar Mañas.
- 148/2009. **La protección de la discapacidad en el sistema de Seguridad Social: propuestas de mejora.** Luis Cayo Pérez Bueno y Miguel Ángel Cabra de Luna.
- 149/2009. **El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social.** Manuel Carlos Palomeque López
- 150/2009. **El papel del “Derecho” en la crisis. Algunos aspectos de la regulación financiera y de las grandes empresas en su relación con la Economía.** Andrés Recalde Castells.
- 151/2009. **Formación de los comunicadores en la era digital.** Manuel Santiago de Aguilar Gutierrez y Pedro Soler Rojas.
- 152/2009. **Rescates y reestructuración bancaria: el caso español.** Santiago Fernández de Lis , Daniel Manzano Romero, Emilio Ontiveros Baeza y Francisco José Valero López.
- 153/2009. **Cláusulas sociales, libre competencia y contratación pública.** Daniel Martínez Fons.
- 154/2009. **Los efectos de los conciertos sobre la eficiencia y la equidad del sistema educativo español.** María Jesús Mancebón Torrubia y Domingo Pérez Ximénez de Embún.
- 155/2009. **Políticas de vivienda en un contexto de exceso de oferta.** Julio Rodríguez López.
- 156/2010. **El modelo de control interno del gasto público estatal. Propuestas de cambio.** Ximena Lazo Vitoria.
- 157/2010. **La flexiseguridad laboral en España.** Fernando Valdés Dal-Ré y Jesús Lahera Forteza.
- 158/2010. **Cuidado parental en la infancia y desigualdad social: un estudio sobre la Encuesta de Empleo del Tiempo en España.** María José González, Marta Domínguez y Pau Baizán.
- 159/2010. **La atención a la dependencia y el empleo.** Ángel Rodríguez Castedo y Antonio Jiménez Lara.
- 160/2010. **La subcontratación empresarial. Hacia un nuevo modelo de regulación.** José Luis Monereo Pérez y Carolina Serrano Falcón.
- 161/2010. **Cambio demográfico y pensiones de la Seguridad Social.** Fidel Ferreras Alonso.
- 162/2010. **La enfermería frente al espejo: mitos y realidades.** Juan F. Hernández Yáñez.
- 163/2010. **Estado autonómico, Unión Europea y mundialización.** Alberto Pérez Calvo.
- 164/2010. **¿Quiénes son y cómo votan los españoles “de izquierdas”?** Guillermo Cordero García e Irene Martín Cortés.

- 165/2010. **Pobreza y privación material en España en el período 2004-2008: del auge económico al inicio de la recesión.** Rosa Martínez López.
- 166/2010. **¿Se organiza mejor la derecha que la izquierda? Un estudio de la organización de los partidos de derechas en las democracias occidentales.** Javier Astudillo Ruiz.
- 166/2010. **Valores y políticas que distinguen a los ciudadanos de derecha de los de izquierda.** Francisco Herreros Vázquez.
- 168/2011. **El significado y el contenido del centro ideológico en España.** Mariano Torcal Lorient.
- 169/2011. **Los excluidos también pueden votar: abstención y exclusión social en España.** Braulio Gómez Fortes y Manuel Trujillo Sánchez.
- 170/2011. **Transparencia y acceso a la información pública en España: análisis y propuestas legislativas.** Emilio Guichot Reina.
- 171/2011. **La evaluación de tecnologías sanitarias en España.** Oriol de Solà-Morales.
- 172/2011. **Reflexiones sobre la atención primaria de salud.** Antoni Dedeu, Carolina Lapena, Tino Martí, Josep M.^a Monguet y Josep M. Picas.
- 173/2011. **Una nueva Ley General de Sanidad para sostener el Sistema Nacional de Salud.** Javier Rey del Castillo.
- 174/2011. **Gestión de listas de espera en el Sistema Nacional de Salud. Una breve aproximación a su análisis.** Agustín Cañizares Ruiz y Álvaro Santos Gómez.