



## Recursos de poder y estrategias sindicales en la Unión Europea. Resistencia e igualdad social ante la nueva intergubernamentalidad neoliberal

Raúl Payá Castiblanque<sup>1</sup>; Alejandro Pizzi<sup>2</sup>; Pere Beneyto Calatayud<sup>3</sup>

Recibido: 6 de noviembre de 2020 / Aceptado: 15 de febrero de 2021

**Resumen.** Este artículo analiza la interrelación y las sinergias entre los diferentes recursos de poder sindical en los países de la Unión Europea. Se estudia la relación entre el poder asociativo e institucional de los sindicatos, por un lado, y los niveles de igualdad social en la UE, por otro. Asimismo, se analiza el vínculo dinámico entre los recursos de poder sindical y las estrategias estatales/empresariales implementadas para afrontar la crisis iniciada en 2008. Para esto, llevamos a cabo diferentes técnicas de análisis multivariante (correspondencias múltiples y modelos lineales generalizados). Concluimos que las organizaciones sindicales que fundamentan su estrategia en reforzar por la vía indirecta su poder institucional son las que más se han visto afectadas por las estrategias de reforma y flexibilización laborales promovidas por los estados. Al respecto, el fortalecimiento del poder asociativo de los sindicatos parece constituir la estrategia más eficaz para afrontar la crisis iniciada en 2008.

**Palabras clave:** recursos de poder sindical; modelos de relaciones laborales; crisis financiera; revitalización sindical

[en] Power resources and trade union strategies in the European Union. Resistance and social equality in the face of the new neoliberal intergovernmentalism

**Abstract.** This paper analyzes the interrelationship and synergies between the different resources of union power in the countries of the European Union. We study the relationship between the associative and institutional power of trade unions, on the one hand, and the levels of social equality in the EU, on the other hand. Likewise, we analyze the dynamic link between union power resources and the state / business strategies implemented to face the crisis that began in 2008. For this, we carry out different multivariate analysis techniques (multiple correspondences and generalized linear models). We conclude that the trade union organizations that base their strategy on indirectly reinforcing their institutional power are those that have been most affected by the labor reform and flexibilization strategies promoted by the states. In this regard, strengthening the associative power of trade unions seems to be the most effective strategy to face the crisis that began in 2008.

**Keywords:** union power resources; labor relations models; financial crisis; union revitalization

**Sumario.** 1. Introducción. 2. Los recursos de poder sindical. 3. La intergubernamentalidad europea y las reformas laborales. 4. Diseño metodológico. 4.1. Fuentes y elaboración de datos estadísticos.

<sup>1</sup> Universidad de Valencia, Departamento de Sociología y Antropología Social.  
Correo electrónico: [raul.paya@uv.es](mailto:raul.paya@uv.es)

<sup>2</sup> Universidad de Valencia, Departamento de Sociología y Antropología Social.  
Correo electrónico: [alejandro.pizzi@uv.es](mailto:alejandro.pizzi@uv.es)

<sup>3</sup> Universidad de Valencia, Departamento de Sociología y Antropología Social.  
Correo electrónico: [Pere.J.Beneyto@uv.es](mailto:Pere.J.Beneyto@uv.es)

4.2. Análisis estadísticos. 5. Resultados. 5.1. Las sinergias de los recursos de poder sindical. 5.2. Sindicalismo, recursos de poder e igualdad social. 5.3. La gestión de la crisis financiera y la erosión de los recursos de poder sindical. 6. Discusión final. 7. Bibliografía.

**Cómo citar:** Payá Castiblanque, R.; Pizzi, A.; Beneyto Calatayud, P. (2022). Recursos de poder y estrategias sindicales en la Unión Europea. Resistencia e igualdad social ante la nueva intergubernamentalidad neoliberal, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 387-412

## 1. Introducción

Son abundantes los estudios comparados que muestran la variedad y heterogeneidad de los modelos de relaciones laborales y de tipos de sindicalismo entre los países europeos (véase, por ejemplo: Crouch, 2017; Ebbinghaus y Visser, 2000; Hyman 2001; Frege y Kelly 2004; Erne 2008; Lehndorff et al., 2017). Históricamente, se han categorizado los sistemas de relaciones laborales por zonas geográficas (modelo escandinavo, germánico, anglosajón, mediterráneo o del este de Europa) para facilitar su análisis y comprensión. Sin embargo, no deben considerarse como una tipología analítica (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2018) ya que las estrategias sindicales de inserción institucional son diferentes en cada país. Ello está en función de las experiencias históricas y culturales del sindicalismo en cada región (Bosch et al., 2009), de los modelos o variedades de capitalismo (Frege y Kelly 2004) y de su desarrollo socioeconómico (Hall y Soskice, 2001).

Gumbrell-McCormick y Hyman (2013) identifican dos niveles analíticos para estudiar el sindicalismo. Por un lado, el análisis *microscópico* dedicado al estudio pormenorizado de las características propias de cada sistema laboral, así como a la identificación de las similitudes y divergencias entre los países que pertenecen a un mismo modelo geográfico. Por otro lado, el análisis *telescópico* permite realizar análisis holísticos con el objetivo de revelar las líneas generales típicas de los distintos sistemas de relaciones laborales.

Evidentemente, existen divergencias *microscópicas* entre el sindicalismo de los diferentes países europeos (Lhendorff, 2015). Sin embargo, si el objeto de estudio implica llevar a cabo análisis estadísticos que suponen comparaciones entre países, es necesario simplificar las variables de estudio y utilizar la mirada *telescópica* (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013).

Al respecto, las teorías sobre los recursos de poder sindical configuran un conjunto heurístico de investigación internacionalmente reconocido y aplicado al análisis del sindicalismo, que permite el estudio comparado a nivel *telescópico*. Estos enfoques han sido objeto de abundantes investigaciones dentro del paradigma de los *Labor Revitalization Studies*. Éstos analizan los factores determinantes de la llamada *crisis del sindicalismo*, así como la elaboración de propuestas que contribuyan a su *renovación*. Dichos estudios abarcan los casos de países europeos (Lehndorff et al., 2017; Schmalz y Thiel, 2017; Martínez Lucio, 2017; Köhler y Calleja, 2017), de América Latina (Julián, 2015; Melleiro y Steinhilber, 2016), África (Webster et al., 2017) y Asia (Xu y Schmalz, 2017; Zajak, 2017).

## 2. Los recursos de poder sindical

Sintetizamos los principales conceptos de los enfoques centrados en los recursos de poder sindical, debido a que utilizamos estas aportaciones en nuestro estudio empírico. En primer lugar, el *poder estructural* hace referencia a la capacidad de negociación de los trabajadores dada por factores estructurales (Silver, 2005), y que dependen de la posición de los mismos en el mercado laboral y en el proceso de producción. Por tanto, el *poder estructural* presenta dos dimensiones (Wright, 2000; Brinkmann et al., 2008): el *poder de mercado* y el *poder en el proceso productivo*. El *poder de mercado* de los trabajadores (su capacidad de negociación) depende de su posición en el mercado de trabajo. Dicha posición relativa está determinada, fundamentalmente, por la capacidad de inserción estable en las relaciones de empleo. Por tanto, también podemos estimar el *poder de mercado* que tienen los trabajadores de forma inversa. Es decir, evaluamos el poder de mercado mediante las tasas de paro y de empleo atípico (empleo temporal y de empleo a tiempo parcial no deseado). El *poder de negociación en el lugar de trabajo* hace referencia a la capacidad de presión que los trabajadores tienen en el proceso productivo. Es decir, su capacidad operativa de llevar a cabo huelgas, negociaciones, etc. Se puede estimar empíricamente a través del número de huelgas y las acciones de interrupción del trabajo (Lhendorff et al., 2018).

El segundo tipo de poder es el *poder asociativo* de los trabajadores (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013). Se refiere a la capacidad de negociación dada por la fuerza del sindicato o movimiento social al que pertenecen. Dicha capacidad depende de factores como el nivel de afiliación y las habilidades políticas del sindicato. Habilidades que, a su vez, dependen de su capacidad de movilización y su capacidad de organización. Ello se observa, habitualmente, en indicadores tales como las tasas de afiliación sindical (“presencia”), las tasas de representatividad (“audiencia”), el porcentaje de centros de trabajo que tienen representantes de trabajadores, el sistema de representación en el centro de trabajo: canal único (sindicato) / canal único (comité de empresa) / doble canal (Lhendorff et al., 2018).

El tercer tipo de poder es el *poder social*, que hace referencia a la capacidad de los sindicatos de coaligarse y cooperar con otros actores sociales (Schmalz, 2017; Silver, 2005). Implica organizar redes sociales, vínculos, articulaciones políticas, etc. El *poder social* tiene dos dimensiones. La primera es el *poder de coalición*, que expresa la capacidad articularia con otros agentes sociales y políticos (Lévesque y Murray, 2010). Dicha capacidad se observa a través de la existencia o no de redes o movimientos sociales que trabajan en conjunto con los sindicatos. La segunda dimensión es el *poder discursivo* o *estratégico*, que hace referencia a la capacidad para proponer o imponer marcos interpretativos funcionales a sus intereses (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013). Es decir, capacidad para influir sobre el debate político de su sociedad de referencia. Los indicadores empíricos de este tipo de poder son difíciles de precisar. Requiere un análisis de tipo cualitativo que estime la presencia efectiva de debates públicos que hayan sido promovidos por los sindicatos u otras organizaciones de trabajadores. También se puede estimar a través de técnicas cuantitativas, mediante distintos barómetros que midan el grado de confianza social en los sindicatos, o variables similares (Lhendorff et al., 2018).

El cuarto tipo de poder es el *poder institucional*. Dicho poder se refiere a la capacidad de los sindicatos de intervenir en las relaciones laborales y en los procesos

de trabajo a través de la regulación institucional y legal. Es decir, hace referencia a su capacidad de normalizar y regular el empleo (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013; Brinkmann et al., 2008). Tales capacidades dependen de las decisiones estatales y de los resultados de los esquemas corporativistas o de partenariado social sobre las relaciones laborales. Se refiere a la participación de las organizaciones sindicales en las instituciones económicas de gobierno, así como en sistemas corporativistas y de negociación colectiva (Ebbinghaus y Visser, 1999; Dribbusch, 2003). El *poder institucional* de los sindicatos se puede estimar a través de indicadores como las tasas de cobertura de la negociación colectiva, el nivel de centralidad de la misma, la existencia o no de cláusulas de apertura y extensión de los convenios y la existencia o no del Sistema Ghent (Scruggs, 2002).

### 3. La intergubernamentalidad europea y las reformas laborales

Durante la crisis financiera iniciada en 2008, la integración europea ha discurrido a través de una coordinación política entre los poderes ejecutivos de sus estados miembros, pero evitó transferir poderes decisorios a las instituciones europeas supranacionales. Es decir, no se produjo una transferencia de poder decisorio hacia instancias propiamente europeas. Sin embargo, se consensuaron entre los estados europeos dos tratados intergubernamentales para gestionar la crisis: 1) el Pacto Fiscal, y 2) el Tratado sobre el Mecanismo Europeo de Estabilidad. El primero empoderaba a la Comisión Europea en un grado limitado, y el segundo no implicaba ningún empoderamiento adicional (Bickerton et al. 2014).

El actor estratégico de la UE durante la crisis fue el Eurogrupo, constituido por los ministros de economía y finanzas. Dicha instancia definió los lineamientos del Mecanismo Europeo de Estabilidad, que gestionó la asistencia financiera a los estados europeos en crisis. Otros actores estratégicos fueron el Banco Central Europeo (BCE) y la Directorate General for Economic and Financial Affairs (DG ECFIN).

Con relación a los planes de rescate financiero a los bancos, los estados miembros transfirieron al BCE poderes de supervisión financiera, mientras que la Comisión Europea no obtuvo capacidades adicionales. Siguiendo las tesis de Bickerton et al. (2014), estas formas de integración basadas en acuerdos intergubernamentales configuran un “nuevo intergubernamentalismo” neoliberal, por el cual la toma de decisiones surge de acuerdos y/o relaciones de poder entre los estados nacionales antes que de mecanismos decisorios supranacionales.

Este espíritu se tradujo en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, y en el Six-Pack (Hodson, 2011), y en que los gobiernos hayan optado por resolver sus diferencias institucionales mediante un proceso de negociación en el interior del Consejo Europeo y del Eurogrupo (Puetter, 2014). En este marco, el BCE, mediante un uso creativo de los instrumentos monetarios a su disposición, en condiciones de asfixia financiera de los estados deudores, ha logrado imponer reformas estructurales (sociales, económicas y laborales) en dichos estados a cambio de su intervención en los mercados de deuda soberana. Antes de la crisis de 2008, las políticas sociales, económicas y laborales de cada estado miembro se decidían internamente, y para ello aplicaban de forma voluntaria las recomendaciones surgidas del Método Abierto de Coordinación. Sin embargo, durante la crisis financiera estas políticas se decidieron en espacios intergubernamentales, y se implementaron a través de condicionalidades

formales e informales sobre los estados deudores (Degryse et al. 2015), a través de la acción conjunta de la Troika<sup>4</sup>.

En este marco, se establecieron nuevos mecanismos de coordinación, como el Pacto Fiscal Europeo, el Pacto Euro+, Europa 2020, los mecanismos de rescate y el Procedimiento de Desequilibrio Macroeconómico, la norma 1/20 de reducción de la deuda y nuevas sanciones a estados que incumplan las normativas (Degryse et al., 2015). Estas instituciones funcionaron de acuerdo con un diagnóstico dominante, que incluía varios argumentos y propuestas. Por un lado, se trataba de una crisis de deuda pública. Para resolverla eran necesarias políticas de fuerte austeridad. Además, existía una crisis de competitividad en un conjunto de países “deficitarios” en términos de comercio exterior. Para mejorar la competitividad de las economías era necesario reforzar unas políticas que eliminasen las rigideces salariales, lo que implicaba bajar los costes laborales. Por último, existía un tercer tipo de crisis representada por el desempleo estructural, y para afrontarla se impulsó un incremento de la flexibilidad de las instituciones que regulan el mercado de trabajo.

El conjunto de mecanismos europeos de coordinación comparte la misma orientación ideológica según la cual los convenios colectivos generalizados constituyen un obstáculo para mejorar la competitividad económica. El argumento fue que su rigidez impedía el ajuste eficiente del mercado de trabajo. Al respecto, se pueden observar dos modelos de cambios en las relaciones laborales. Por un lado, transformaciones concertadas y negociadas entre empleadores y sindicatos, como en Alemania, Austria, los países escandinavos, Eslovenia y Francia (Marginson, 2015; Degryse et al., 2015). Por otro, cambios impuestos por los gobiernos bajo la presión de la Troika, como ha sido el caso de Italia, España, Portugal y Grecia. Dichas reformas reflejaban un objetivo político: fomentar la descentralización de la negociación colectiva y un asalto frontal a los recursos de poder sindical en Europa (Marginson, 2015), con la finalidad de restablecer plenamente la soberanía del mercado sobre las relaciones laborales.

La influencia de la intergubernamentalidad europea se ejerció a través de directivas, recomendaciones institucionales y mecanismos informales. La utilización de dichos instrumentos plantea una suerte de intercambio entre medidas de austeridad presupuestaria y reformas laborales, por una parte, y compra de bonos de las deudas estatales soberanas en los mercados secundarios, por otra. Este nuevo tipo de “intercambio político” desigual entre estados (asfixiados financieramente) e instituciones europeas ha permitido incrementar el poder de intervención de agentes externos sobre las relaciones laborales de cada país.

Históricamente, el impacto de las políticas laborales de flexiseguridad promovidas por la UE ha sido desigual entre los distintos estados nacionales, según el equilibrio entre la gobernanza asociativa (negociaciones colectivas) y la gobernanza estatal (legislación) de las relaciones laborales. Sin embargo, las regulaciones de la UE fueron impuestas con más fuerza a partir de 2010, sobre todo en países vulnerables financieramente, a través de decisiones promovidas por los estados para debilitar la gobernanza asociativa. Estos cambios institucionales que surgen de los nuevos equilibrios de poder entre instituciones europeas y nacionales configuran escenarios que Meardi (2018) caracteriza como *neo-polanyianos*, en la medida en que las instituciones laborales y económicas incrustadas en las sociedades europeas son el resultado de nuevos (des)

---

<sup>4</sup> Representantes del Banco Central Europeo, Fondo Monetario Internacional y Comisión Europea.

equilibrios entre intereses promovidos por organismos europeos e intereses vinculados a los mercados internos de cada país, en detrimento de estos últimos.

En este marco, la imposición gubernamental fue la principal fuente de cambios laborales en los países con crisis de deudas soberanas más acuciantes. Por ejemplo, bajo presión de las instituciones europeas, los gobiernos de Rumania, Grecia, Portugal y España intervinieron activamente para reducir el alcance de los convenios colectivos e impulsaron, a través de reformas legales, una descentralización desorganizada de la negociación colectiva. También en Italia, Bélgica y Luxemburgo, los gobiernos estuvieron bajo la presión de la Comisión Europea, e intervinieron en distintos aspectos, como la regulación del salario mínimo, limitaciones a la extensión de los convenios y la promoción de acuerdos por empresa.

Sin embargo, las intervenciones de los gobiernos europeos han actuado frente a organizaciones sindicales y obreras que disponían de distintos recursos de poder, y en diferentes medidas. Esta geometría variable de recursos de poder sindical en cada estado es relevante para analizar la dimensión sindical de los escenarios *neo-polandianos* sobre los que se han aplicado reformas laborales significativas. Al respecto, se pueden encontrar diferentes estrategias de los sindicatos europeos, adaptadas a sus respectivos modelos organizativos y entornos sociales. Mientras que los sindicatos de los países del área escandinava han centrado sus energías en mantener el poder institucional de manera directa a través de mecanismos que fortalecen el poder asociativo, los sindicatos de países centroeuropeos, y sobre todo los del sur de Europa, han centrado sus esfuerzos en la vía indirecta, es decir, en mecanismos que fortalecen el poder institucional a través de la presión a los gobiernos para la institucionalización de las relaciones laborales (European Commission, 2015; Beneyto et al., 2016; Bernaciak et al., 2015; Ebbinghaus y Visser, 1999; Traxler et al., 2001). Estas diferencias entre distintas estrategias sindicales resultan significativas para comprender, a su vez, la eficacia de las iniciativas gubernamentales de reformas laborales con el objetivo de gestionar la crisis financiera iniciada en 2008.

#### 4. Diseño metodológico

Los modelos corporativistas de relaciones laborales en Europa presentan una elevada implicación sindical. Dicha implicación requiere un fuerte poder asociativo de los sindicatos, lo que, a su vez, refuerza su poder institucional y promueve una dinámica de retroalimentación entre ambos. En los modelos de relaciones laborales basados en el partenariado social, la incidencia sindical se encuentra en función de un poder institucional que, a su vez, se fundamenta más en la lógica del intercambio político con el Estado que en su poder asociativo. En este sentido, las dinámicas sociales y políticas que afectan a la lógica del intercambio político tienen un mayor impacto sobre los sindicatos y trabajadores inscritos en sistemas de partenariado social.

Por su parte, los modelos laborales liberales y/o desregulados constituyen un entorno que limita las posibilidades de crecimiento del poder sindical (Brandon et al., 2019; Visser, 2016b). Al respecto, nos planteamos los siguientes objetivos:

1. Analizar la interrelación y sinergias entre los diferentes recursos de poder sindical, e identificar aquellos que fortalecen el poder asociativo e institucional, en los países de la Unión Europea.

2. Estimar la influencia del poder asociativo e institucional sobre la configuración de los sistemas de relaciones laborales en Europa, entre las dos primeras décadas del siglo XXI.
3. Analizar las relaciones entre el poder asociativo e institucional de los sindicatos, por un lado, y por otro, los niveles de igualdad social en los países de la Unión Europea.
4. Identificar las principales transformaciones y continuidades de los sistemas institucionales de relaciones laborales europeos, como consecuencia de la dialéctica entre las estrategias estatales y empresariales implementadas para afrontar la crisis financiera de 2008, por un lado, y los recursos de poder sindical, por otro.

#### 4.1. Fuentes y elaboración de datos estadísticos

Para trabajar con variables homogéneas entre diferentes países de la EU-28 se utilizaron datos estandarizados que provienen de diferentes fuentes oficiales europeas. Con el objetivo de operativizar los conceptos derivados del enfoque de los recursos de poder sindical se utilizaron indicadores del *European Participation Index* (EPI), elaborados por el Instituto Sindical Europeo (ETUI, 2016). Dichos indicadores son útiles para medir el poder asociativo e institucional, así como las dimensiones del poder estructural y social propuestas por Lhendorff et al., (2018). Además, se añadieron indicadores de otras dimensiones correspondientes a la institucionalización de las relaciones laborales (sistema Ghent, cobertura *erga omnes* de los convenios, etc.) que consideramos relevantes (Beneyto, 2018). Por último, a fin de incluir la dimensión temporal en el análisis, elaboramos los indicadores para dos periodos de tiempo diferenciados. El primero, desde el año 2005 hasta 2009, corresponde al periodo previo a la denominada Gran Recesión, y su inicio en el que aún no se habían manifestado las consecuencias más significativas sobre el empleo. El segundo, desde 2010 hasta 2015, corresponde al periodo en el que se manifestaron las consecuencias más significativas de la crisis económica sobre el empleo y los mercados de trabajo. Comparamos estos dos periodos porque nos permite analizar las consecuencias sobre las relaciones laborales que se produjeron durante la crisis, en relación con el periodo previo. El análisis longitudinal, permite observar cuáles fueron los modelos de relaciones laborales que han sufrido mayor erosión institucional durante la etapa más intensa de la crisis iniciada en 2008, en relación con el periodo previo.

Para abordar los dos primeros objetivos llevamos a cabo, en primer lugar, un análisis descriptivo bivariado (Tabla 1) a fin de observar las sinergias entre los distintos recursos de poder sindical en los países europeos. En segundo lugar, afinamos el análisis a través de la elaboración de modelos de regresión generalizados (Tabla 2). Para ello, se han utilizado los siguientes indicadores para medir los cuatro recursos de poder sindical y las interrelaciones entre ellos (ver anexo I):

El *poder estructural* fue medido a través de tres indicadores: la tasa de desempleo, de empleo temporal y de empleo a tiempo parcial no deseado. Para esto, se utilizaron los promedios de ambos periodos temporales con los datos registrados en Eurostat.

El *poder social* es, quizás, el más difícil de evaluar en términos cuantitativos. Para poder medirlo se utilizó, como *proxy*, una pregunta de la encuesta de opinión

pública del Eurobarómetro<sup>5</sup>. La pregunta, dirigida a los ciudadanos de los países europeos, solicita estimar el grado de confianza o desconfianza hacia los sindicatos (Lhendorff et al., 2018: 14). Así pues, el indicador utilizado es el porcentaje de personas que confían en los sindicatos en cada país y para cada periodo temporal.

El *poder asociativo* fue medido a través de tres indicadores. El primero corresponde a la tasa de afiliación sindical (“presencia”)<sup>6</sup>. Tomamos en cuenta los promedios de los periodos considerados. Los datos utilizados provienen de AIAS (Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies) (Visser, 2016a). El segundo, corresponde la tasa de representatividad (“audiencia electiva”)<sup>7</sup>; es decir, el porcentaje de centros de trabajo que cuentan con representantes de los/as trabajadores/as (ETUI, 2016). El tercero se refiere al sistema de representación (cuyas categorías son: “canal único/comité de empresa”, “canal único/sindicato” y “doble canal”). Mientras que para los países con sistemas de relaciones laborales voluntaristas (escandinavos y anglosajones) el indicador más relevante es la “presencia afiliativa”, para los países con elevada intervención estatal (sistemas centroeuropeos y del mediterráneo) y con sistemas institucionalizados de *doble canal* de representación sindical, la “vía electiva” de representación unitaria predomina sobre la “presencia afiliativa” (Beneyto, et al., 2016; Jódar et al., 2018).

El *poder institucional* fue medido a través de los porcentajes de la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Calculamos el promedio de ambos periodos a partir de los datos registrados de AIAS (Visser, 2016a). Además, se han utilizado dos indicadores adicionales. El primero corresponde al grado de centralidad de la negociación colectiva: “Estatal” (E), “Sectorial” (S), y “de Empresa” (E). El segundo corresponde a la existencia o no de cláusulas de apertura en los convenios colectivos. Ambos indicadores fueron extraídos de la base de datos sobre negociación salarial colectiva de EurWork (Eurofound, 2016), elaborados con los datos de AIAS (Visser, 2016a).

Por lo que se refiere a los mecanismos institucionalizados, se utilizaron tres indicadores. El primero es la existencia o no de sistema Ghent. Según Beneyto (2018) los únicos países que tienen institucionalizada la participación sindical en la gestión de las prestaciones sociales son los países nórdicos (Suecia, Dinamarca y Finlandia) y Bélgica. El segundo indicador es la frecuencia de la extensión de los convenios colectivos, con las siguientes categorías: “Automático” (A), “Generalizado” (G), “Excepcional” (E), y “No hay mecanismos de extensión” (No). El tercer indicador se refiere al sistema de representación en el centro de trabajo, con las siguientes categorías: “Canal único-Sindical” (CU-S), “Canal único- Comité Empresa” (CU-CE), y “doble canal de representación” (DC)]. Los dos últimos indicadores señalados fueron extraídos de la base de datos sobre negociación salarial colectiva de EurWork (Eurofound, 2016) elaborados con los datos de AIAS (Visser, 2016a). Solo se contemplaron los dos periodos temporales en la frecuencia de extensión de los

---

<sup>5</sup> Para el primer periodo, se tomaron en cuenta los barómetros 64 (octubre 2005), 68 (septiembre 2007) y 72 (noviembre 2009). Para el segundo periodo, se tomaron en cuenta los barómetros 74 (noviembre 2010), 82 (noviembre 2014) y 84 (noviembre 2015). Cabe aclarar que nos centramos en la dimensión discursiva del poder social (estimado en encuestas de opinión sobre la importancia de los sindicatos) antes que en su poder de coalición (manifestaciones y movilizaciones), que es más difícil de cuantificar de forma comparada a nivel europeo.

<sup>6</sup> La variable utilizada es la tasa de afiliación sindical.

<sup>7</sup> Lo medimos a través de la tasa de representatividad sindical.

convenios colectivos, debido a que el sistema Ghent y el sistema de representación en todos los países se mantuvieron estables a lo largo del tiempo.

A pesar de que la afiliación patronal no se encuentra directamente comprendida dentro del constructo de las teorías de recursos de poder sindical, Visser (2016b) demuestra que la cobertura de la negociación colectiva (poder institucional) está fuertemente relacionada no solo con la afiliación sindical, sino también con la adscripción patronal. De esta manera, se incluyó la variable que mide el nivel de afiliación empresaria a las cámaras patronales. Los datos corresponden a la ECS, realizadas por Eurofound.

Para abordar el tercer objetivo (evaluar el efecto de la configuración institucional de los mercados de trabajo sobre la igualdad social relativa), se utilizaron los siguientes indicadores. Calculamos los promedios del índice Gini (Banco Mundial) y el Índice de Justicia Social (OCDE), para los dos períodos considerados. Ambos indicadores son complementarios para medir la igualación social. Mientras que el índice Gini se centra en la igualdad de ingresos (la escala de medida va desde 0, máxima igualdad, hasta el 1, máxima desigualdad); el IJS es un índice más amplio que mide el impacto de las políticas públicas en materia social (mercado de trabajo, educación, sanidad, democracia participativa, etc.). La escala de medida del IJS oscila entre el número 0 y el 10, donde 0 corresponde a la menor justicia social y el valor 10 a la máxima justicia social.

El cuarto objetivo lo hemos abordado a través de una interpretación analítica propia basada en la articulación de los resultados empíricos y la discusión teórico-conceptual.

## 4.2. Análisis estadísticos

Una vez seleccionados los indicadores y las fuentes para construir la matriz de datos, a continuación, se describen las variables y las técnicas de análisis utilizadas. Para identificar las relaciones entre los recursos de poder sindical se utilizaron, como variables dependientes, los tres indicadores más relevantes de los sistemas de relaciones laborales reconocidos a nivel internacional. Para estimar el poder asociativo utilizamos las siguientes variables: la presencia (tasa de afiliación sindical) y la audiencia electiva (tasa de representatividad). Para estimar el poder institucional, utilizamos la influencia negociadora (cobertura de la negociación colectiva). Como variables independientes utilizamos todos los indicadores descritos sobre las teorías de recursos de poder sindical.

Con relación a las técnicas de análisis, recurrimos a distintas estrategias sucesivas. Efectuamos un estudio descriptivo entre las variables dependientes e independientes<sup>8</sup>, luego, con las variables que resultaron estadísticamente significativas (con un p-valor <0.05), realizamos tres modelos de regresión lineal (Tabla 2), uno para cada variable dependiente. El objetivo ha sido identificar posibles relaciones espurias y observar los indicadores determinantes más importantes<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Las relaciones entre las variables continuas fueron calculadas con la correlación de Pearson (R). En los casos de variables independientes nominales u ordinales utilizamos el estadístico (F) del Anova de un factor (Ver Tabla 1).

<sup>9</sup> Dado que incluimos variables independientes cuantitativas y cualitativas en nuestros modelos, recurrimos a modelos de regresión lineal generalizados. Para evitar que existiera heterocedasticidad en los residuos, utilizamos la opción *Robust estimator*. No obstante, comprobamos la ausencia de heterocedasticidad a través de la representación de la relación entre el valor lineal del predictor (*XBPredicted*) y el residuo de desviación (*DevianceRe-*

Para analizar qué estrategias de poder sindical— las que proyectan su estrategia en fortalecer el poder asociativo o las que centran sus esfuerzos en fortalecer el poder institucional — son más eficaces para promover una dinámica igualación social relativa, se realizó, por un lado, un análisis descriptivo con correlaciones de Pearson entre el índice Gini y el IJS, junto con la “presencia”, “audiencia” e “influencia negociadora” de los sindicatos (Tabla 3). Por otro lado, llevamos a cabo una regresión lineal múltiple por pasos (Tablas 4 y 5) para identificar cuál de los tres indicadores principales de los sistemas de relaciones laborales se asocia más con los indicadores de mayores niveles de igualación social<sup>10</sup>. Todos los cálculos realizados en las tablas 1 a 5 se efectuaron con los datos agregados de los dos periodos temporales.

Por último, estudiamos el impacto que han tenido, sobre los sistemas laborales europeos, las políticas de gestión de la crisis financiera por parte de los distintos estados de la UE-28. Para ello, efectuamos dos análisis estadísticos complementarios. En primer lugar, realizamos un Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) que nos permitió observar gráficamente, por un lado, los países que se posicionan de manera similar dentro del mapa de posiciones estructurales y, por otro, la diferenciación temporal nos permite observar la estabilidad o cambio que han experimentado las posiciones estructurales de los países durante la crisis financiera (Gráfico 2).

En segundo lugar, de forma complementaria al ACM, llevamos a cabo un análisis de clasificación, y aplicamos el método jerárquico ascendente de Ward, con el objetivo, por una parte, de agrupar los países en un número de segmentos más definidos que el que resulta del ACM y, por otra, de obtener mayor precisión en la formación y evolución de los clústeres de países con relaciones laborales y sindicales relativamente similares.

## 5. Resultados

### 5.1. Las sinergias de los recursos de poder sindical

Tomamos en consideración los tres indicadores más relevantes de los recursos de poder sindical, según la literatura especializada (Beneyto et al., 2016). Fundamentalmente, tenemos en cuenta el poder asociativo (la audiencia/representatividad y la presencia/afiliación) y el poder institucional (la cobertura de la negociación colectiva), porque de allí surgen los principales recursos sobre los cuales se llevan a cabo las acciones y estrategias sindicales.

Para analizar los resultados descriptivos (Tabla 1), estudiamos las relaciones que la “presencia” (afiliación) y la “audiencia” (representatividad) sindical<sup>11</sup> mantienen con otras variables de la dimensión asociativa, con el fin de observar las sinergias internas entre dichas variables. Luego analizamos las relaciones que la “presencia” y la “audiencia” sindical tienen con las demás variables que pertenecen a las otras tres dimensiones del poder sindical (estructural, social e institucional). De esta forma,

---

*sidual*). La normalidad de los residuos se comprobó visualmente con el gráfico *Normal Q-Q DevianceResidual*, confirmado con la prueba de *Shapiro-Wilks*. Para finalizar, la ausencia de multicolinealidad de los modelos se confirmó con el cálculo del índice VIF (*variance inflation factor*).

<sup>10</sup> Las pruebas de heterocedasticidad, normalidad y multicolinealidad fueron las mismas que para los análisis del primer objetivo.

<sup>11</sup> Ambas variables son las más importantes, para la acción sindical, de la dimensión del poder asociativo.

podemos ver el tipo de sinergias entre las distintas dimensiones del poder sindical. El mismo procedimiento aplicamos a la variable más relevante del poder institucional (el nivel de cobertura del convenio colectivo). Es decir, vemos las sinergias que la cobertura de los convenios mantiene con las demás variables de dicha dimensión (institucional), así como con las variables de las otras tres dimensiones del poder sindical.

De esta manera, y, en primer lugar, el poder asociativo presenta una sinergia interna positiva con respecto al sistema de representación sindical. En concreto, la “presencia” (afiliación) es más elevada en países con sistema de canal único-sindicatos (37,8%), seguidos de países con canal único-comité de empresa (25,7%). Por tanto, la “presencia” es relativamente más baja en países con sistemas de doble canal de representación (21%). Por su parte, la “audiencia” (representatividad) no se relaciona significativamente con el sistema de representación sindical.

En segundo lugar, el poder asociativo, medido a través de la “presencia” sindical (tasa de afiliación), se relaciona con el poder estructural derivado de la inserción laboral en el mercado, medido a través de las tasas de paro. Específicamente, las elevadas tasas de paro reducen la “presencia” sindical, y viceversa. Sin embargo, el empleo atípico no se relaciona significativamente con la “presencia” sindical. Por su parte, la “audiencia” (representatividad) sindical tampoco parece vincularse con el poder estructural.

En tercer lugar, el poder asociativo (tanto la “presencia” como la “audiencia”) se relaciona positivamente con el poder social. El incremento del poder social de los sindicatos parece generar incentivos de afiliación y de representación en las empresas.

Por último, el poder asociativo se relaciona de manera significativa con los mecanismos institucionales. Específicamente, se incrementa en aquellos países que han desarrollado el sistema Ghent, en los que es mayor la “presencia” (65,2 % de media de afiliación) frente a los que no disponen de dicho sistema (24,7%). Asimismo, es mayor la “audiencia” sindical en países con sistema Ghent (representatividad media de 62,7%) con relación a quienes no lo tienen (representatividad media de 32,7%).

También el poder asociativo de los sindicatos se relaciona con el modo de institucionalización de las negociaciones colectivas que influye tanto sobre la “presencia” sindical (afiliación) como sobre la “audiencia” (representatividad). Específicamente, la afiliación (40,4%) es mayor en los países que no extienden los convenios colectivos, lo que se corresponde con los países corporativistas del norte de Europa, en los que los trabajadores encuentran incentivos y oportunidades para afiliarse. Sin embargo, entre quienes sí extienden los convenios, la afiliación es mayor en los países con extensión automática (31,9%). Estos aspectos los estudiamos con más profundidad a través de los análisis multivariantes. Por su parte, la “audiencia” (representatividad) es mayor entre países que extienden los convenios, de forma generalizada o automática (44% y 41%) que en los que no los extienden (32% y 36,5%).

Con respecto a los recursos de poder institucional, consideramos que el nivel de cobertura de los convenios constituye la variable más relevante para analizar comparativamente las capacidades de acción sindical en distintos países europeos. Así, observamos las sinergias entre las variables que integran esta dimensión, y constatamos cómo la cobertura de los convenios se vincula con la frecuencia de extensión de la negociación colectiva, que es mayor cuando la extensión es automática o generalizada (78% y 66%), que cuando no existe (48% y 49%). Asimismo, la

cobertura es mayor en los países que institucionalizaron el sistema Ghent (89,6%), con relación a los que carecen de dicho sistema (54,7%). Y también la cobertura es mayor en los países en los que los convenios colectivos tienen alcance nacional o sectorial (77,7% y 78%), con respecto a los países en los que predominan los convenios de empresa (35%)<sup>12</sup>.

En cuanto a las sinergias del poder institucional con las otras dimensiones del poder sindical, vemos que el nivel de cobertura de los convenios colectivos se relaciona significativamente con el poder estructural. En particular, la tasa de cobertura se incrementa cuando bajan las tasas de paro, y viceversa. Sin embargo, no se relaciona con el empleo atípico. También el nivel de cobertura de los convenios se relaciona positivamente con el poder asociativo de los sindicatos. Específicamente, la cobertura se incrementa cuando la “presencia” (afiliación) y la “audiencia” sindical también aumentan. De igual forma, el poder social, medido a través de la imagen positiva de los sindicatos, se asocia con el incremento de la cobertura de los convenios.

Tabla 1. Análisis descriptivos de las relaciones entre los indicadores de poder sindical

Variables	Tasa Afiliación Sindical (presencia)		Tasa de Representatividad (audiencia)		Cobertura Negociación Colectiva (influencia)	
	M(DT) <sup>a</sup>	R – F <sup>b</sup>	M(DT) <sup>a</sup>	R – F <sup>b</sup>	M(DT) <sup>a</sup>	R – F <sup>b</sup>
<b>Poder estructural</b>						
Nivel de desempleo	30,3(18,8)	-,368**	9,8(4,5)	-,171	9,7(4,5)	-,285*
Empleo temporal	9,7 (4,4)	-,006	11,36(6,4)	,021	11,3(6,4)	,322
Empleo a tiempo parcial	29,6(16,4)	-,226	29,6(16,4)	-,195	29,6(16,4)	-,180
<b>Poder social</b>						
Confianza en los sindicatos	39,9 (11,9)	,545**	39,9(11,9)	,397**	39,9(11,9)	,524**
<b>Poder asociativo</b>						
Tasa afiliación sindical (presencia)	-. <sup>c</sup>	-. <sup>c</sup>	30,3 (18,8)	,428**	30,3(18,8)	,505**
Tasa de representatividad (audiencia)	-. <sup>c</sup>	-. <sup>c</sup>	-. <sup>c</sup>	-. <sup>c</sup>	36,9(18,4)	,376**
Sistema de Representación		5,95**		,124		1,52
<i>Doble Canal</i>	20,9(13,5)		36(16,7)		57,8(32,4)	
<i>Canal único-Comité de empresa</i>	25,7(7,5)		39,8 (14,9)		74,8(17,7)	
<i>Canal único-Sindical</i>	37,8(21)		36,6(20,6)		56,5(24,8)	
<b>Afiliación patronal</b>	-. <sup>c</sup>	-. <sup>c</sup>	-. <sup>c</sup>	-. <sup>c</sup>	28,17(20,9)	,736**
<b>Poder institucional</b>						
Frecuencia Extensión de los Convenios colectivos		3,14*		,978*		6,23**
<i>Automática</i>	31,9(18,8)		40,8(20)		78(24,5)	

<sup>12</sup> También observamos que las cláusulas de apertura son más habituales en los países con elevada cobertura de los convenios. Ello indica que las estrategias empresariales de descuelgue se implementan más cuando las condiciones laborales se encuentran relativamente homogeneizadas.

	Tasa Afiliación Sindical (presencia)		Tasa de Representatividad (audiencia)		Cobertura Negociación Colectiva (influencia)	
<i>Generalizada</i>	18,7(3,4)		44,2(7,8)		66,5(25,1)	
<i>Excepcional</i>	23,5(12,9)		32(14,2)		48,2(18,5)	
<i>Sin extensión</i>	40,4(18,8)		36,5(22,4)		49,2(29,4)	
Ghent		69,3**		26,5**		13,94**
<i>Sí</i>	65,2(6,7)		62,7(9,5)		89,6(5,4)	
<i>No</i>	24,7(13,8)		32,7(15,9)		54,7(26,2)	
Nivel de la Negociación Colectiva		- <sup>c</sup>		- <sup>c</sup>		46,8**
<i>Estatal</i>	- <sup>c</sup>		- <sup>c</sup>		77,7(25,5)	
<i>Sectorial</i>	- <sup>c</sup>		- <sup>c</sup>		78,2(15,9)	
<i>Empresa</i>	- <sup>c</sup>		- <sup>c</sup>		34,9(16,4)	
Cláusulas de apertura de los convenios colectivos		- <sup>c</sup>				6,1*
<i>Sí</i>	- <sup>c</sup>		- <sup>c</sup>	- <sup>c</sup>	67,9(24,9)	
<i>No</i>	- <sup>c</sup>		- <sup>c</sup>		51(27,1)	

a M (DT): media (desviación típica)

b R-F: las relaciones entre las variables continuas fueron calculadas con la correlación de Pearson (R); cuando las variables independientes fueron nominales u ordinales se analizó la relación a través del estadístico (F) del anova

c No analizados en función de las teorías de recursos de poder sindical

\*\* Nivel de significancia < 0,01 | \* Nivel de significancia < 0,05

Fuente: Elaboración Propia.

Esta primera descripción de las sinergias entre los distintos recursos de poder sindical en los países europeos se profundiza con mayor precisión a través de los modelos de regresión generalizados (Tabla 2), lo que nos permite analizar la influencia del poder asociativo e institucional de los sindicatos sobre la configuración de los sistemas de relaciones laborales en Europa.

Tabla 2. Estimaciones de los parámetros de los modelos de regresión lineal generalizados para los indicadores de poder sindical

	Tasa Afiliación Sindical (presencia)	Tasa de Representatividad (audiencia)	Cobertura Negociación Colectiva (influencia)
Variables	Coefficientes Estimados (Errores estándar)	Coefficientes Estimados (Errores estándar)	Coefficientes Estimados (Errores estándar)
<b>Poder Estructural</b>			
Nivel de desempleo	-,725* (,3196)		-,375 (,4199)
<b>Poder Social</b>			
Nivel de confianza social en los sindicatos	,288* (,1255)	,072 (0,1798)	-,124 (,1385)
<b>Poder Asociativo</b>			
Tasa afiliación sindical (presencia)		-,122 (0,1834)	,485* (,2115)

	Tasa Afiliación Sindical (presencia)	Tasa de Representatividad (audiencia)	Cobertura Negociación Colectiva (influencia)
Variables	Coefficientes Estimados (Errores estándar)	Coefficientes Estimados (Errores estándar)	Coefficientes Estimados (Errores estándar)
Tasa de representatividad sindical (audiencia)			-,116 (,1216)
Sistema Representación			
<i>Doble Canal</i>	-7,223** (2,7987)		
<i>Canal único-Comité de empresa</i>	-6,010 (3,9991)		
<i>Canal único-Sindical</i>	Ref.		
<b>Afiliación patronal</b>			,352* (,1671)
<b>Poder institucional</b>			
Frecuencia Extensión de los Convenios colectivos			
<i>Automática</i>	-5,370 (3,4032)	5,092 (5,3679)	15,892** (5,0931)
<i>Generalizada</i>	-12,669** (4,6393)	13,849* (6,2951)	14,606** (4,8805)
<i>Excepcional</i>	-8,412* (4,1473)	,536 (5,1033)	9,697* (4,5131)
<i>Sin extensión</i>	Ref.	Ref.	Ref.
Ghent			
<i>Sí</i>	29,545** (4,4227)	35,055** (7,8137)	-5,764 (9,6714)
<i>No</i>	Ref.	Ref.	Ref.
Nivel de la Negociación Colectiva			
<i>Estatat</i>			27,896** (11,0623)
<i>Sectorial</i>			27,315** (5,5567)
Empresa			Ref.
<b>Interacción</b>	29,896** (5,8664)	29,142** (8,2794)	23,660* (10,2895)
<b>Razón de verosimilitud</b>	79,149**	75,756**	79,607**

\*\* Nivel de significancia < 0,01 | \* Nivel de significancia < 0,05.

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis de regresión múltiple confirman, por un lado, que el fortalecimiento del poder social, la mejora del poder estructural (reducir las tasas de desempleo) y la participación institucionalizada de los sindicatos en la gestión de las prestaciones sociales, son los determinantes más relevantes para el aumento del poder asociativo (presencia) de los trabajadores.

Por otro lado, se observa que la normalización del empleo a través de mecanismos institucionales se asocia con una menor afiliación sindical. En este sentido, los resultados muestran que el establecimiento de sistemas de *doble canal* de repre-

sentación en los centros de trabajo, que amplíen la representación a trabajadores/as no afiliados, así como la existencia de mecanismos generalizados de extensión de los convenios colectivos, desincentiva la afiliación sindical. Ello parece confirmar el efecto *free rider* identificado en estudios previos (Cilleros, 2011; Simón-Pérez, 2003), así como la lógica instrumental y pragmática de afiliación sindical actual (Blanchflower, 2007; Toubol y Jensen, 2014). De esta manera, los países continentales y los del sur de Europa, basados en el partenariado social, y que siguen estrategias de intervención institucional a través del doble canal de representación y la extensión generalizada de los convenios, presentan como fortaleza de sus sistemas de relaciones laborales una elevada influencia negociadora. Dicha influencia se observa a través de una amplia cobertura de la negociación colectiva (García-Calavía y Rigby, 2016). Sin embargo, constituye una lógica social que no promueve el poder asociativo porque no incentiva la afiliación sindical y la participación de los trabajadores, lo que se observa en los bajos niveles de afiliación sindical y la existencia del efecto *free rider* (Jódar et al., 2018).

Los ejemplos más significativos los encontramos en el caso español y alemán, que tienen baja presencia sindical (16% y 20% de afiliación, respectivamente para el primer periodo; ver anexo I). Estos valores se duplican a través de mecanismos electivos de representación unitaria (52% y 41%, respectivamente) y se triplican con una elevada cobertura de la negociación colectiva (78% y 62%, respectivamente).

En otro orden de cosas, por lo que se refiere la *tasa de representación* (audiencia sindical), el modelo de regresión múltiple ha permitido constatar con mayor precisión los resultados del análisis bivariado, en la medida que tanto el poder estructural (observado a través de las tasas de desempleo) como el social (observado a través del nivel de confianza en los sindicatos) dejan de ser predictivos con respecto a la audiencia sindical, una vez ajustado el modelo. Sin embargo, existen indicios de que los aspectos institucionales siguen siendo significativos. Por ejemplo, las tasas de representación son mayores cuando la frecuencia de extensión de los convenios es generalizada, o cuando existe el sistema Ghent.

Observamos que la participación de los sindicatos en la gestión de las prestaciones sociales favorece un incremento de la presencia y la audiencia electiva. No obstante, el incremento de la afiliación sindical no necesariamente aumenta la representatividad. Lejos de constituir una contradicción, los resultados pueden mostrar las diferencias entre los sistemas de relaciones laborales escandinavos y anglosajones. Ambos son sistemas voluntaristas con poca intervención directa de los estados en las negociaciones colectivas. Por consiguiente, estos sistemas no disponen de mecanismos de reconocimiento obligatorio mutuo entre agentes sociales. En ambos modelos, los sindicatos son el único canal de representación y no existen mecanismos de audiencia electiva. Esta situación favorece que la ampliación de la representatividad sindical se logre a través del reconocimiento voluntario de los empresarios hacia los sindicatos (Brunet et al., 2016; García-Calavía, 2012). Es aquí donde radican las diferencias. Mientras que los países escandinavos tienen una tradición socialdemócrata de cooperación entre los interlocutores sociales con sistemas de autorregulación centralizada; los países anglosajones con tradición liberal incentivan la autorregulación descentralizada, el pluralismo y fragmentación organizativa (Beneyto, 2018). Dichos argumentos pueden explicar los resultados obtenidos en la regresión. Por un lado, los países nórdicos mantienen elevadas tasas de representatividad e influencia negociadora sostenidos por la fuerte presencia afiliativa. Por ello, en el modelo de

regresión sigue siendo significativo el sistema Ghent. Por otro lado, países como Reino Unido e Irlanda, pese a tener una importante presencia sindical en los centros de trabajo (27% y 32% de afiliación sindical, respectivamente – ver anexo) tienen una menor representatividad (17% y 29%), y una débil cobertura de la negociación colectiva (30% y 41%). Ello se deriva de la posición hostil de los empresarios para reconocer a los sindicatos como interlocutores en las negociaciones colectivas (García-Calavía, 2012). Dicha hostilidad podría explicar por qué, en el modelo de regresión ajustado, la presencia afiliativa no se relaciona con la representatividad sindical.

Para finalizar, analizamos los resultados de la regresión múltiple generalizada sobre el *poder institucional* de los sindicatos. Se confirman las dos estrategias que acabamos de analizar para fortalecer la cobertura de la negociación colectiva. Los países con elevada afiliación sindical y sistemas corporativistas de autorregulación centralizada a nivel nacional consiguen una elevada influencia negociadora. Estas características nos remiten a los países del modelo corporativistas escandinavo. Los países con mecanismos institucionalizados de extensión *erga omnes* automáticos o generalizados, y negociados de forma centralizada a nivel sectorial, también logran elevar su poder institucional lo que se corresponde con los países continentales y del sur de Europa. Además, de forma coincidente con los estudios de Visser (2016b), cabe mencionar que la afiliación empresarial se relaciona de forma positiva con la cobertura de la negociación colectiva.

## 5.2. Sindicalismo, recursos de poder e igualdad social

Estudios previos (Beneyto, 2017; Pontusson, 2013; Stiglitz, 2012) han argumentado que el fortalecimiento del sindicalismo actúa como factor de igualdad social. De hecho, se ha llegado a identificar una relación inversa entre el índice EPI (indicador sintético que aglutina en un único valor los tres indicadores de las relaciones laborales: presencia, audiencia e influencia) y el índice Gini (ETUI, 2019). Sin embargo, en la presente investigación estudiamos las tres variables del índice EPI de manera individualizada y con datos longitudinales para poder abordar el tercer objetivo que hemos planteado.

En este sentido, los resultados del análisis bivariado (Tabla 3) muestran que tanto los indicadores relacionados con el poder asociativo (tasa de afiliación y representatividad) como con el poder institucional (cobertura de la negociación colectiva) presentan una relación inversa altamente significativa con el índice Gini, y positiva con el de justicia social. Es decir, establece que los tres indicadores del sindicalismo actúan como factor de igualdad social.

Tabla 3. Correlaciones entre los indicadores de poder sindical con el índice GINI y de Justicia Social

Variables	Índice GINI	Índice de Justicia Social
<b>Poder Asociativo</b>		
Tasa afiliación sindical	-,459**	,476**
Tasa de representatividad	-,348**	,592**
<b>Poder institucional</b>		
Cobertura Negociación Colectiva	-,362**	,468**

\*\* Nivel de significancia < 0,01 | \* Nivel de significancia < 0,05

Fuente: Elaboración propia

Las regresiones multivariadas por pasos (Tabla 4) permiten observar que a mayores niveles de afiliación sindical disminuye el índice de Gini (es decir, disminuye la desigualdad). Sin embargo, como se observa a través del modelo de pasos sucesivos, la tasa de representatividad y la cobertura de la negociación colectiva no se relacionan significativamente con la igualdad social (medida a través del índice de Gini), y tampoco mejoran el valor explicativo del modelo. Por tanto, este análisis permite concluir que es la fortaleza del poder asociativo de los sindicatos, antes que su poder institucional, el factor que se vincula positivamente con las dinámicas de igualación social.

Tabla 4. Regresión multivariada por pasos. Recursos de poder sindical e índice GINI

Variables	Modelo 1 – GINI			Modelo 2 – GINI			Modelo 3 – GINI		
	B	EE B	Beta	B	EE B	Beta	B	EE B	Beta
<b>Poder Asociativo</b>									
Tasa afiliación sindical	-,085	,022	-,459**	-,070	,024	-,38**	-,059	,026	-,321*
Tasa de representatividad				-,035	,025	-,186	-,030	,025	-,158
<b>Poder institucional</b>									
Cobertura Negociación Colectiva							-,018	,018	-,141
R <sup>2</sup>			,211			,239			,253
Cambio en R <sup>2</sup>			-			,028			,014
Cambio en F			14,97			2,03			1,02
Sig. Cambio F			,000			,160			,316

\*\* Nivel de significancia < 0,01 | \* Nivel de significancia < 0,05

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Regresión multivariada por pasos. Recursos de poder sindical e IJS

Variables	Modelo 1– Justicia Social			Modelo 2– Justicia Social			Modelo 3– Justicia Social		
	B	EE B	Beta	B	EE B	Beta	B	EE B	Beta
<b>Poder Asociativo</b>									
Tasa afiliación sindical	,025	,007	,476**	,011	,007	,219	,008	,008	,161
Tasa de representatividad				,025	,007	,473**	,021	,008	,413**
Poder institucional									
Cobertura Negociación Colectiva							,007	,005	,185
R <sup>2</sup>			,227			,355			,365
Cambio en R <sup>2</sup>			-			,157			,023
Cambio en F			12,889			10,985			1,657
Sig. Cambio F			,001			0,002			,205

\*\* Nivel de significancia < 0,01 | \* Nivel de significancia < 0,05

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 5, el segundo indicador de la igualación social relativa es el Índice de Justicia Social (IJS). Para evaluar el impacto de los recursos de poder sindical sobre el IJS en los países europeos, también realizamos una regresión generalizada por pasos sucesivos. En el primer modelo observamos que el incremento de la tasa de

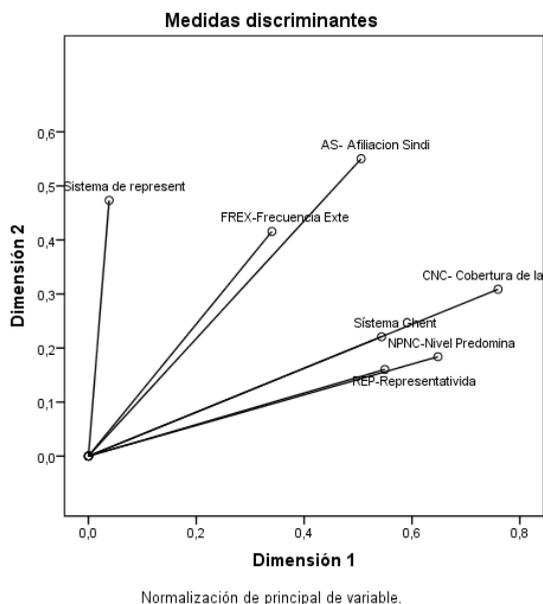
afiliación sindical se asocia positivamente con una mayor justicia social. Sin embargo, si consideramos la “presencia” (afiliación) simultáneamente con la “audiencia” (representatividad) sindical, se observa que ésta resulta el factor clave asociado con la justicia social, en detrimento de la afiliación (Tabla 5, modelo 2). Por último, en el modelo 3 el indicador del poder institucional no se muestra predictivo ni mejora capacidad explicativa del modelo.

Por tanto, los resultados obtenidos permiten constatar que aquellos países europeos donde los sindicatos centran sus esfuerzos en potenciar el poder asociativo logran mayores niveles de igualdad social respecto de los que fortalecen el poder institucional a través de vías indirectas.

### 5.3. La gestión de la crisis financiera y la erosión de los recursos de poder sindical

Para abordar el cuarto objetivo recurrimos al análisis de correspondencias múltiples (ACM) que nos ha permitido definir las dos principales dimensiones del mapa de posiciones estructurales (Gráfico 1). Por un lado, la Cobertura de la Negociación Colectiva (CNC) y el Nivel Predominante de la Negociación Colectiva (NPNC), con una inercia de 0,760 y 0,648 respectivamente, son las dos variables activas que explican con mayor fuerza la primera dimensión. Por ello, consideramos que el poder institucional constituye la dimensión latente de la primera dimensión del modelo. Por otro lado, la Afiliación Sindical (AS) y el sistema de representación en la empresa, con una inercia de 0,550 y 0,473, son las dos variables que más peso presentan en la segunda dimensión, que da cuenta del poder asociativo de los sindicatos.

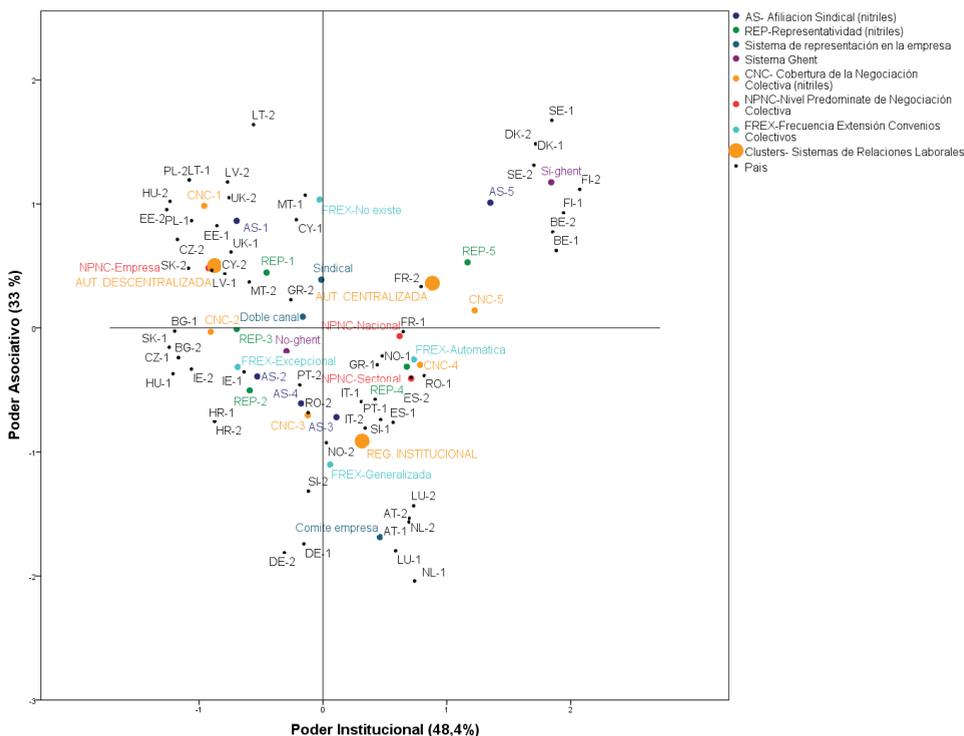
Gráfico 1. Medidas discriminantes de las variables activas del modelo



Fuente: Elaboración propia.

El modelo resultante del ACM queda representado en el Gráfico 2. Las variables cuantitativas “afiliación sindical” (AS), “sistema de representación en la empresa” (REP), y “Cobertura de la negociación colectiva (CNC) han sido transformadas en variables cualitativas, y clasifica a los países en cinco nitriles. Así, por ejemplo, los países con menor afiliación sindical (AS-1) se encuentran en el primer nitril. Y en el extremo opuesto (quinto nitril) se ubican los que registran mayor presencia (AS-5).

Gráfico 2. Segmentos de sistemas de relaciones laborales en el análisis de correspondencias múltiples y espacio factorial



Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos permiten agrupar a los países en tres clústeres. En el clúster 1 se encuentran los países europeos con elevado poder asociativo e institucional de sus sindicatos. Los países nórdicos con sistemas de *autorregulación centralizada*, junto con Bélgica, presentan grados elevados poder asociativo e institucional. Estas características se observan a través de elevados niveles de afiliación y representación sindical (AS-5 y REP-5), y de una fuerte cobertura de la negociación colectiva (CNC-5), pese a no disponer de mecanismos institucionalizados de extensión (FREX-no existe). El mantenimiento del poder institucional de los sindicatos, articulado con un elevado poder asociativo, parece crear las condiciones que favorecen una mayor estabilidad de sus sistemas laborales. Ello se puede ver en que los países ubicados en este clúster se mantienen estables en ambos periodos temporales comparados.

En el clúster 2 se encuentran los países ubicados de manera más cercana a las modalidades flexibles y descentralizadas de las relaciones laborales. Los países del modelo anglosajón y de Europa del este, con sistemas de *autorregulación descentralizada*, se sitúan en los cuadrantes de la izquierda del mapa perceptual. Existen diferencias importantes entre los países de ambos modelos (Visser, 2016b, Brunet et al., 2019). Sin embargo, se aglutinan en un mismo clúster porque la presencia sindical se mantiene baja en ambos períodos (AS-1 y AS-2) antes de la crisis y durante la crisis financiera iniciada en 2008. Además, poseen un sistema de negociación colectiva descentralizado (NPNC-empresa). Asimismo, la falta de mecanismos institucionalizados de representación sindical en las empresas (REP-1 a 3) y la ausencia de extensión *erga omnes* de los convenios en estos países (FREX- no existe), revela un bajo poder asociativo e institucional de los sindicatos. Los países de este grupo han mantenido elevados niveles de flexibilidad y descentralización laboral (Woolfson y Beck, 2003) en el período anterior y durante de la crisis financiera (Lhendorff et al., 2018).

El clúster 3 incluye a los países europeos cuyos sindicatos disponen de un poder institucional entre medio y elevado, pero que a la vez tienen un bajo o mediano poder asociativo. Aquí se incluyen a los países de los modelos continental y del sur de Europa, que se inscriben en la lógica del partenariado social y el intercambio político (Visser, 2016b). La regulación institucional de las relaciones laborales se lleva a cabo a través de la legislación y el intercambio político. El fortalecimiento del poder institucional contrarresta la baja presencia afiliativa (AS-3) mediante mecanismos institucionalizados de representación (REP-4) y sistemas centralizados (NPNC-Sectorial) de extensión de los convenios colectivos (FREX-Automáticos o generalizados) para ampliar su cobertura (CNC-4a5).

Tal y como podemos observar en el mapa perceptual, Grecia, Portugal y Rumanía han experimentado una significativa transformación de sus relaciones laborales tras la gestión política de la crisis financiera de 2008. Ello se refleja en el cambio de clúster en la segunda etapa analizada. En concreto, han pasado de posicionarse entre los sistemas de regulación institucional y partenariado social (grupo 3), a formar parte del grupo de países donde los recursos de poder sindical se encuentran más debilitados (grupo 2) y las relaciones laborales están más desreguladas.

El análisis de estos resultados indica que la gestión política de la crisis financiera, que afecta al diseño de las relaciones laborales y a los recursos de poder de los actores sociales (en particular, de los sindicatos u organizaciones de trabajadores), ha impactado más significativamente sobre países con modelos sindicales y laborales caracterizados por la predominancia de estrategias indirectas de fortalecimiento de su poder institucional. Los países en los cuales el poder institucional de los trabajadores se sostiene, en buena medida, a través de un poder asociativo elevado (clúster 1) han logrado afrontar la crisis sin transformaciones estructurales de sus relaciones laborales. A su vez, los países que antes de la crisis financiera organizaban sus sistemas laborales sobre la base de relaciones de poder muy desfavorables hacia los sindicatos (clúster 2), mantuvieron o profundizaron dichas asimetrías de poder.

## 6. Discusión final

En contextos en los que los sindicatos no tienen poder asociativo suficiente para pactar autónomamente con los empresarios convenios favorables, pero sin em-

bargo tienen poder político para influir sobre las decisiones del gobierno, resulta más probable que las relaciones laborales se regulen a través de la legislación laboral o alguna modalidad de intercambio político. Este es el desarrollo teórico que elaboró Kahn-Freund (1972). No obstante, otros autores (Clegg, 1975) ya destacaron que esta intervención estatal compensadora conllevaba un efecto potencialmente negativo para la fuerza sindical a largo plazo. Efectivamente, en los modelos laborales europeos articulados en torno a la lógica del partenariado social, y basados en el intercambio político, los estados tienen un rol estratégico en la distribución y reconocimiento de los recursos de poder de los actores sindicales (Schmidt et al., 2017). Es decir, los sindicatos que fundamentan su poder en una relación de reconocimiento estatal, y al mismo tiempo carecen de otros recursos de poder eventualmente compensadores, se encuentran en una relación de dependencia estructural (Koukiadaki et al., 2016). Los resultados empíricos permiten observar que los trabajadores de países que se encuentran, directa o indirectamente, bajo el ámbito de acción de este tipo de sindicatos, han sido los que más sufrieron (en relación con su situación previa) los efectos de las reformas y flexibilización laboral promovidas por los gobiernos europeos durante la crisis financiera iniciada en 2008.

Es decir, vemos que en los modelos laborales caracterizados por bajos niveles de poder asociativo resulta más difícil fundamentar el poder sindical exclusivamente a través de las vías institucionales. La institucionalidad que carezca de un poder asociativo que la respalde socialmente puede dar lugar a una ilusión injustificada de poder sindical (Dörre, 2008; Lhendorff et al., 2018), tal como se ha visto en los casos críticos analizados. La causa del carácter injustificado de esta ilusión radica en que las normas laborales y los convenios colectivos requieren mecanismos de control (presencia afiliativa) dentro de los centros de trabajo que permitan vigilar y actualizar su cumplimiento efectivo. Así, el poder asociativo de los sindicatos no solo es clave para mejorar la redistribución salarial (GINI o IJS), sino que existen estudios que evidencian que, para la mejora de las condiciones de trabajo, así como para la reducción de la accidentabilidad laboral, resulta decisiva una fuerte presencia sindical en los centros de trabajo (Coutrot, 2009; Payá y Beneyto, 2018; Robinson y Smallman, 2013; Walters y Nichols, 2007).

En este sentido, observamos que las organizaciones sindicales que fundamentan su estrategia en reforzar por la vía indirecta su poder institucional son las que más se han visto afectadas por la crisis económica y financiera iniciada en 2008, tanto por sufrir una drástica reducción de la cobertura de la negociación colectiva como por afectar a los términos cualitativos de las condiciones de trabajo. Por ejemplo, en países como España y Francia, con sindicatos que disponen de un muy bajo poder asociativo, la descentralización e inversión institucionalizada de la jerarquía de los convenios colectivos, han tenido como efecto la aceptación sindical de una significativa devaluación de sus contenidos, especialmente la moderación y/o congelamiento salarial (Lago-Peñas y Cruces-Aguilera, 2016). En estos países se ha mantenido durante la gestión de la crisis financiera el carácter “durkheimiano” de los recursos institucionales (Rigby y García, 2018). Sin embargo, estas prácticas de diálogo social se han convertido realmente en un formalismo que poco tiene que ver con la participación sindical. Por el contrario, dichas prácticas formales de diálogo social constituyen un intento de los gobiernos de obtener legitimación política (Bosch y Lhendorff,

2017). Los sindicatos como los italianos<sup>13</sup> que articulan su práctica según la lógica del partenariado social, pero con un mayor poder asociativo (Leonardi y Pedersini, 2018), han resistido, relativamente, algo mejor que los españoles y franceses las presiones que promueven una descentralización de la negociación colectiva, debido a su relativa mayor fuerza sindical en los centros de trabajo. Solo en los países nórdicos y algunos continentales, con elevado poder asociativo, se han gestionado los efectos de la crisis a través de mecanismos de colaboración con los sindicatos. Sin embargo, la mayoría de los convenios sectoriales actuales en Europa han cambiado sus contenidos y funciones. Dichos convenios reflejan más las alianzas de trabajo, a través de convenios de empresa, que intercambian moderación salarial por estabilidad en el empleo (Visser, 2002; Visser, 2016b).

En este contexto de una nueva intergubernamentalidad europea (Bickerton et al., 2014; Gago, 2016), los sindicatos de un elevado número de estados de la UE han sido virtualmente expulsados de los procesos de formación de políticas públicas. Y parece dibujarse una dinámica por la cual la pérdida de un recurso de poder estratégico aumenta las probabilidades de perder otros recursos de poder, lo que comporta el riesgo de generar una retroalimentación negativa (Bradon et al., 2019). De esta manera, los debates y las iniciativas políticas y sociales orientadas a la renovación sindical, una de cuyas expresiones académicas se encuentra en el paradigma de los *Labor Revitalization Studies*, constituyen aportes fundamentales para abordar los escenarios socioeconómicos de las primeras décadas del siglo XXI.

## 7. Bibliografía

- Beneyto, P.J, Alós, R., Jódar, P., y Vidal, S. (2016). “La afiliación sindical en la crisis Estructura, evolución y trayectorias”. *Sociología Del Trabajo*. 87: 68-88.
- Beneyto, P.J. (2017). “Crisis y renovación del sindicalismo”. *Arxius de Sociologia*. 36-37: 15-34.
- Beneyto, P.J. (2018). “Representación sindical en la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos”. *Acciones e Investigaciones Sociales*. 38: 37-62.
- Bernaciak, M., Gumbell-McCormic, R. y Hyman, R. (2015). *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?* Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Blanchflower, D. (2007). “International patterns or Union membership”. *British Journal of Industrial Relations*. 45(1): 1-28.
- Bickerton, C., Hodson, D., y Puetter, U. (2014). “The new intergovernmentalism: European integration in the post-Maastrich era”. *Journal of common market studies*. 53: 703-722.
- Bosch, G., Lehdorff, S. y Rubery, J. (eds.) (2009). *European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bosch G. y Lehdorff S. (2017). “Autonomous bargaining in the shadow of the law: from an enabling towards a disabling state?”. En D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson y I. Tavora (eds.), *Making work more equal: a new labour market segmentation approach* (pp-35-51). Manchester: Manchester University Press.
- Bradon, E., Goods, C., y Todd, P. (2019). “Rethinking power, strategy and renewal: members and unions in crisis”. *British Journal of Industrial Relations*. 58 (2): 1-23.

<sup>13</sup> Italia es el país con mayor afiliación sindical (37%, ver anexo) entre los países que no poseen sistema Ghent.

- Brinkmann, U., Choi, H.L., Detje, R., Dorre, K., Holst, H., Karakayali, S. y Schmalstieg, C. (2008). *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms, vs Verlag für Sozialwissenschaften*. Wiesbaden: Springer.
- Brunet, I., Pizzi, A. y Moral, D. (2016). *Sistemas laborales comparados. Las transformaciones de las relaciones de empleo en la era neoliberal*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Brunet, I., Pizzi, A. y Moral, D. (2019). *Industrial relations and financial globalization. Analysis of national experiences in Europe, America and Asia*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Cilleros, R. (2011). “Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical”. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*. 1: 28-50.
- Clegg, H.A. (1975). “Pluralism in industrial relations”. *British Journal of Industrial Relations*. 13 (3): 309-316.
- Coutrot, T. (2009). “Le rôle des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France: Une analyse empirique”. *Travail et Emploi*. 117: 25-38.
- Crouch, C. (2017). “Membership density and trade union power”. *Transfer*. 23(1): 47-61.
- Dörre K. (2008). “Die Strategische Wahl der Gewerkschaften: Erneuerung durch Organizing?”. *WSI Mitteilungen*. 61(1): 3–10.
- Degryse, C., Jespen, M., y Pochet, P. (2015). *La crisis del euro y su impacto sobre las políticas sociales nacionales y europeas*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Dribbusch H. (2003). *Gewerkschaftliche Mitgliederengewinnung im Dienstleistungssektor: ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel*. Berlín: Ed. Sigma.
- Ebbinghaus, B. y Visser, J. (1999). “When Institutions Matte. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995”. *European Sociological Review*. 15(2):135-158.
- Ebbinghaus, B., y Visser, J. (2000). *Trade unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan Reference.
- Erne, R. (2008). *European unions: labor’s quest for transnational democracy*. Ithaca: Cornell University Press.
- ETUI (2016). *European Participation Index (EPI)*. Bruselas: ETUI.
- ETUI (2019). *Benchmarking Working Europe 2019*. Bruselas: ETUI.
- Eurofound (2016). *European Observatory of Working Life EurWORK*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities
- European Commission (2015). *Industrial Relations in Europe 2014*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Frege, C. y Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism: strategies of union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Gago, A. (2016). “Crisis, cambio en la UE y estrategias sindicales: el impacto de la condicionalidad en el repertorio estratégico de los sindicatos españoles durante la crisis de la eurozona”. *Revista Española de Ciencia Política*. 42: 45-68.
- García-Calavia, M.A. (2012). *Relaciones laborales en la Europa Occidental. Una aproximación sociológica a la transformación de sus sistemas nacionales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- García-Calavia, M.A. y Rigby, M. (2016). “Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva”. *Sociología del Trabajo*. 87: 7-24.
- Gumbrell-McCormick, R. y Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Gumbrell-McCormick, R. y Hyman, R. (2018). *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices (with a new afterword for the paperback edition)*. Oxford: Oxford University Press.

- Hall, P. y Soskice, D. (eds.) (2001). *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: between market, class, and society*. London: Sage.
- Jódar, P., Alós, R., Beneyto, P., y Vidal, S. (2018). “La representación sindical en España: cobertura y límites”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 36(1),15-34.
- Julián, D. (2015). “Legados del momento socialista en Chile Una Mirada al sindicalismo en los gobiernos de Lagos y Bachelet (2000-2010)”. *Teoría & Sociedad*. 22(1):145-167.
- Kahn-Freund, O. (1972). *Labour and the law*. London: Stevens & Sons.
- Köhler, H.D. y Calleja, J.P. (2017). “Los movimientos sociales en l revitalización sindical”. *Arxiu de Ciències Socials*. 36-37:111-122.
- Koukiadaki A., Távora, I. y Martínez-Lucio, M. (2016). *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*. Bruselas: ETUI.
- Lago-Peñas, J.M., Cruces-Aguilera, J. (2016). “Estrategias de los Interlocutores Sociales”. En: J. Cruces-Aguilera, J.M. Lago-Peñas, R. Moreno-Preciado, F. Rocha-Sánchez y E. Sanz-Berzal (eds.), *El Impacto de la Reforma Laboral en La Negociación Colectiva* (pp.189-236). Madrid: CCOO.
- Lehndorff, S. (2015). “Europe’s divisive integration: an overview”. En S. Lehndorff (ed.), *Divisive integration: the triumph of failed ideas in Europe – revisited* (pp.7-37). Bruselas: ETUI.
- Lehndorff, S., Dribbusch, H. y Schulten, T. (2017). *European Trade Unions in a Time of Crises*. Bruselas: ETUI
- Lehndorff, S. Dribbusch, H. y Schulten, T. (2018). *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. Bruselas: ETUI.
- Leonardi, S. y Pedersini R. (eds.) (2018). *Multi-employer bargaining under pressure. Decentralisation trends in five European countries*. Bruselas: ETUI.
- Lévesque, C. y Murray G. (2010). “Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity”. *Transfer*. 16(3): 333-350.
- Martínez-Lucio, M. (2017). “Organizing without knowing it? The curious case of para organising-style campaigns in southern Europe and the case of trade union elections in Spain”. *Transfer*. 23(1): 89-94.
- Meardi, G. (2018). Economic integration and state responses: change in European industrial relations since Maastricht. *British Journal of Industrial Relations*. 56, 3: 631-655
- Melleiro, W. y Steinhilber, J. (2016). “Trade Union Politics under the Workers Party Governments”. En D. de la Fontaine y T. Stehnken (eds.), *The Political System of Brazil* (pp. 201-227). Berlin: Springer.
- Marginson, P. (2015). “Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault?”. *European Journal of Industrial Relations*. 21 (2): 97-114.
- Payá, R. y Beneyto, P. J. (2018). “Intervención sindical y salud laboral en la Unión Europea: dimensiones, cobertura e impacto”. *Methaodos. revista de ciencias sociales*. 6(2): 210-226.
- Pontusson, J. (2013). “Unionization, Inequality and Redistribution”. *British Journal of Industrial Relations*. 51(4): 797-825.
- Rigby, M. y García-Calavia, M.A. (2018). “Institutional resources as a source of trade union power in Southern Europe”. *European Journal of Industrial Relations*. 24(2). 129-143.
- Robinson, A. M., y Smallman, C. (2013). “Workplace injury and voice: a comparison of management and union perceptions”. *Work, Employment and Society*, 27(4): 674-693.

- Silver, B. (2005). *Fuerzas de trabajo: Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.
- Schmalz, S. (2017). “Los recursos de poder para la transformación sindical”. *Nueva sociedad*. 272: 19-41.
- Schmalz, S. y Thiel, M. (2017). “IG Metall’s Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis”. *Journal of Industrial Relations*. 39(4): 465-486.
- Schmidt, W., Müller, A., Ramos-Vielba, I., Thörnqvist, A. y Thörnqvist C. (2017): *Finanzmarktkrise und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor, Deutschland, Großbritannien, Schweden und Spanien*. Baden-Baden: Nomos Verlagsges.
- Scruggs, L. (2002). “The Ghent system and Union Membership in Europe, 1970-1996”. *Political Research Quarterly*. 55(2): 275-297.
- Simón-Pérez, H.J. (2003). “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 41: 66-88.
- Stiglitz, J. (2012). *El precio de la desigualdad*. Madrid: Taurus.
- Toubol J. y Jensen, C. (2014). “Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment”. *Transfer*. 20(1):135-154.
- Traxler, F., Blaschke, S., y Kittel, B. (2001). *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Visser, J. (2002). “Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends”. *British Journal of Industrial Relations*. 40(3): 403-430.
- Visser, J. (2016a). *ICTWSS Database. version 5.1*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS). University of Amsterdam.
- Visser, J. (2016b). What happened to collective bargaining during the great recession? *IZA Journal of Labor Policy*. 5: 1-35.
- Walters, D. y Nichols, T. (2007). *Worker Representation and Workplace Health and Safety*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Webster, E., Britwum, A.O. y Bhowmik, S. (2017). *Crossing the Divide: Precarious Work and the Future of Labour in South Africa*. Scottsville: University of Kwa Zulu-Natal Press.
- Woolfson, C. y Beck, M. (2003). “Occupational health and safety in transitional Lithuania”. *Industrial Relations Journal*. 34(3): 241-259.
- Wright, E.O. (2000). “Working-Class Power, Capitalist-Class Interests and Class Compromise”. *American Journal of Sociology*. 105 (4): 957-1002.
- Xu, H. y Schmalz, S. (2017). “Socialising Labour Protest: New forms of Coalition Building in South China”. *Development and Change*. 48(5): 1031-1051.
- Zajak, S. (2017). “International Allies Institutional Layering and Power in the Making of labour in Bangladesh”. *Development and Change*. 48(5): 1007-1030.

## Anexo I: Indicadores de estudio sobre los Recursos de Poder Sindical en EU-28

País	Poder Estructural				Poder social				Poder Asociativo				Poder Institucional				Mecanismos Institucionalizados de RRLL								
	Tasa de desempleo		Tasa de e. parcial		Tasa de confianza		Tasa de afiliación		Tasa de Represent.		Cobertura NC		Negociación <sup>a</sup>		Cláusulas Apertura		Afiliación Patronal		Ghent		Frecuencia Extensión <sup>b</sup>		Sistema Representación <sup>c</sup>		
	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1	P2	P1
AT	5	5,2	9,25	9,3	11,3	11,2	52	42	30	28	21	26	98	98	S	S	Si	Si	67,6	No	A	A	A	A	CU-CE
BE	8,1	8	8,1	8,5	11,6	9,9	47	58	55	54	53	54	96	96	S	N	Si	Si	46,4	Si	A	A	A	A	DC
BG	8,5	11,4	4,5	4,7	52,7	61,8	13	12	18	18	35	26	34	31	E	E	No	No	7	No	E	E	E	E	CU-S
CY	5,8	13,4	13,9	16,8	34,1	58,4	43	41	56	47	37	33	53	47	E	E	No	No	42,6	No	No	No	No	No	CU-S
CZ	7	6,4	7,8	9	15,1	18,6	36	39	18	15	18	12	48	49	E	E	No	No	8,9	No	E	E	E	E	CU-S
DE	7,3	5,2	14,6	13,6	21,9	15,4	37	37	20	18	41	22	62	58	S	S	Si	Si	22,5	No	E	E	E	E	CU-CE
DK	6,7	7	8,6	6,7	14,9	16,9	56	68	66	68	80	83	84	85	E	E	Si	Si	59,3	Si	No	No	No	No	CU-S
EE	15,1	8,9	3	3,6	22,7	18	45	44	8	7	52	37	25	25	E	E	No	No	7,3	No	E	E	E	E	CU-S
ES	18,9	23,8	25	24,2	47,1	61,6	38	48	16	17	52	57	78	78	S	S	Si	Si	33,4	No	A	A	A	A	DC
FI	8,3	8,4	14,9	15,3	28,1	28,2	59	68	70	69	60	70	84	92	S	S	No	Si	56,8	Si	A	A	A	A	CU-S
FR	9,2	10	14,7	15,4	34,2	38,7	31	40	8	8	50	55	98	98	S	S	No	No	33,6	No	A	A	A	A	DC
GR	11,1	24,3	12,4	11,1	52,2	67,4	42	43	24	22	4	14	80	51	N	S	No	Si	21,2	No	A	No	A	No	CU-S
HR	10,5	16	12,4	15,6	22,3	24,7	29	35	33	31	23	23	60	60	E	E	Si	Si	10,2	No	E	E	E	E	DC
HU	10,6	13,3	9,9	10,5	27,6	39,5	48	53	32	34	29	28	41	41	N	E	No	No	22,5	No	E	E	E	E	DC
IE	13,6	11,2	12,5	13,6	48,3	61,3	39	32	34	37	37	27	80	80	S	S	Si	Si	37	No	A	A	A	A	CU-S
IT	15,8	12,1	2,3	2,58	35,3	33,3	29	23	10	9	21	57	11	10	E	E	No	No	8,2	No	No	No	No	No	DC
LU	4,8	5,7	7,1	8	8,4	12,4	51	45	38	33	52	57	58	59	S	S	No	No	47,3	No	A	A	A	A	CU-CE
LV	18,5	12,8	5,7	4,5	45,2	39,4	34	36	16	13	35	9	19	16	E	E	Si	Si	8,6	No	E	E	E	E	CU-S
MT	6,85	6	5,1	7,2	17,4	16,3	42	43	55	52	14	14	61	62	E	E	No	No	19,4	No	No	No	No	No	CU-S
NL	4,7	6,5	18,1	19,7	5,9	9,4	62	59	20	19	45	55	81	85	S	S	Si	Si	55,2	No	G	G	G	G	CU-CE
NO	3,5	3,7	8,2	8,1	17	19,1	-	-	54	53	54	53	69	67	S	S	Si	Si	-	No	E	E	E	E	CU-S
PL	8,9	9,3	26,8	27,3	20,5	29,1	26	29	16	13	35	24	16	15	E	E	No	No	8,9	No	No	No	No	No	DC
PT	11,3	14,4	22,3	21,5	39,9	48,1	38	39	20	18	5	8	81	71	S	S	No	Si	27,8	No	A	E	E	E	DC
RO	6,7	6,9	1	1,4	52,1	53,3	27	27	36	20	52	52	94	35	N	S	No	Si	5,8	No	A	E	E	E	CU-S
SE	8,4	7,8	15,4	16,4	27,7	29,1	41	47	71	68	63	54	93	89	S	S	Si	Si	78,4	Si	No	No	No	No	CU-S
SI	6,6	9,2	16,5	17,1	7,2	10	22,4	22,4	29	22	43	38	92	70	S	S	No	No	22,4	No	E	G	E	G	DC
SK	13,3	13,3	4,9	7,8	25	30,4	28	30	18	14	42	39	40	30	E	E	Si	Si	9,5	No	E	E	E	G	DC
UK	7,7	7	5,7	6,1	19	19	42	43	27	26	17	16	30	33	E	E	No	No	8,3	No	No	No	No	No	CU-S

<sup>a</sup> Nivel predominante de negociación convenios colectivos: Nacional (N), Sectorial (S) y Empresa (E).

<sup>b</sup> Frecuencia de extensión convenios colectivos: Automático (A), Generalizado (G), Excepcional (E) y no hay mecanismos de extensión (No).

<sup>c</sup> Sistema de representación en el centro de trabajo: Canal único-Sindical (CU-S), Canal único- Empresa (CU-E) y doble canal de representación (DC).

Fuentes: Poder Estructural (Eurostat); Poder Social (Eurobarómetro); Tasa de afiliación, Poder institucional y Mecanismos de Institucionalización (EuWork-ICTWSS); Tasa de representación y afiliación patronal (ECS-Eurofound).