

# El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia

Pere J. BENEYTO

Departamento de Sociología – Facultad de Ciencias Sociales  
Universidad de Valencia  
pere.j.beneyto@uv.es

## RESUMEN

En el contexto del sindicalismo europeo, el *caso español* ha representado tradicionalmente una cierta *anomalía*, tanto por su tardío reconocimiento legal como por su debilidad estructural. Sin embargo, en la última etapa, ha desarrollado un importante proceso de renovación organizativa y estratégica que se ha traducido en un crecimiento sostenido de su afiliación y representatividad, hasta aproximarse a los niveles medios de ambos indicadores a nivel europeo, conforme acreditan las más recientes encuestas y estudios comparados,

En base a dicha información empírica, en el presente artículo analizamos los factores determinantes de la sindicalización a nivel español y comunitario, así como de la evolución diacrónica y distribución sincrónica de sus variables más significativas, lo que nos permite analizar la *convergencia* creciente entre el modelo sindical español y los más consolidados de la Unión Europea

**Palabras clave:** sindicalismo, afiliación, convergencia

## The Spanish trade unionism from an European perspective: from anomaly to convergence.

## ABSTRACT

In the context of European unionism, the Spanish case has been traditionally considered as quite singular, both because of its late legalisation and for its structural weakness. Nevertheless, in the latest years, it has developed an important process of renewal of its organisation and strategies, which has lead to a sustained growth of its memberships and representativeness at the extent of approaching the average level among European countries in some key variables, as shown by recent surveys and compared studies. Upon the basis of recent empirical information, the paper examines the key factors that explain unionism in Spain and Europe, with special attention to membership and representativeness. In examining other comparative data of time and national contexts, we conclude suggesting the existence of a process of convergence between the Spanish case and the European evolution

**Key words:** Unionism, membership and convergence

## REFERENCIA NORMALIZADA

BENEYTO, P.J., 2008. "El sindicalismo español en perspectiva comparada: de la anomalía a la convergencia". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26, núm. 1, 2008.

## SUMARIO

I. Introducción. II. La afiliación sindical en Europa. III. El caso español. IV. Conclusiones. V. Bibliografía

## I. Introducción

En mayo de 2007, cuando se cumplían treinta años de la legalización de las organizaciones obreras españolas, se celebró en Sevilla el XIº Congreso de la *Confederación Europea de Sindicatos* (CES). Más allá de su dimensión formal, dicha coincidencia nos permite contextualizar el análisis que proponemos del reciente proceso de crisis y renovación del sindicalismo español.

Se trata de comprobar si, desde la perspectiva europea, el *caso español* sigue representando una *anomalía* en términos comparativos, permaneciendo en los últimos niveles del ranking en cuanto a presencia, audiencia e influencia o si, por el contrario y conforme a nuestra hipótesis, su proceso de expansión afiliativa y modernización estratégica ofrece ya resultados tangibles.

El objetivo que se plantea es, pues, aportar información relevante que permita mejorar el conocimiento sobre la evolución reciente y situación actual del sindicalismo español en el marco europeo, analizando el proceso de convergencia de sus respectivos indicadores cuantitativos y el impacto diferencial, según los casos, de los factores exógenos y endógenos que condicionan su estructura e intervención.

A los efectos de evaluar el grado de transformación y *convergencia* europea del sindicalismo español, nos proponemos realizar un análisis comparado tanto de las principales indicadores (tasas de afiliación, de representación y de cobertura negociadora) de la intervención sindical como de sus determinantes (variables demográficas, contractuales y ocupacionales) y factores explicativos (estructurales, institucionales, organizativos y culturales)

En el marco de dicho estudio comparado nos proponemos, asimismo, profundizar en el análisis de las características específicas del sindicalismo español, especialmente en las relaciones entre afiliación e influencia, siguiendo al respecto la hipótesis planteada por Regini (2002), acerca de la inversión de la conexión tradicional entre ambas y que apunta hacia una nueva reordenación de las funciones sindicales (Köhler y Martin, 2005) de interlocución, distribución y proposición.

El estudio que proponemos se basa, fundamentalmente, en el procesamiento y evaluación de información estadística procedente de los más recientes informes y encuestas en materia de afiliación y representatividad sindical, tanto de ámbito europeo (EIRO y ESS, con datos correspondientes a 2002-2003) como español (ECVT<sup>2006</sup>)<sup>1</sup> por entender que se trata de indicadores clave para el análisis comparado de la evolución y cobertura de los diferentes modelos existentes y la identificación, en cada caso, del impacto de los principales determinantes de la sindicalización,

---

<sup>1</sup> EIRO (European Industrial Relations Observatory), *Trade union membership 1993-2003*  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm>  
ESS (European Social Survey): <http://www.europeansocialsurvey.org>  
European Commission: *Industrial Relations in Europe, 2006*  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/reports\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/reports_en.htm)  
ECVT (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales): *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2006*.  
<http://www.mtas.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

así como su relación con los cambios experimentados por la estructura ocupacional, el mercado de trabajo y las relaciones laborales, siguiendo una ya acreditada línea de investigación en la materia (Schnabel, 2004; Simon, 2003)

## II. La afiliación sindical en Europa

El sindicalismo europeo, cuya máxima expresión organizada es la CES, se caracteriza por un alto grado de diversidad ideológica, organizativa y cultural, como resultado, entre otros factores, de los diferentes procesos de desarrollo socioeconómico e institucionalización de las relaciones laborales en los respectivos países.

En consecuencia, existe una amplia diversidad de modelos sindicales cuya descripción y análisis depende del criterio clasificador que se adopte: desde el organizativo al estratégico, pasando por el correspondiente a sus modalidades de intervención social o representatividad. A los efectos del presente trabajo nos centraremos en este último factor que por su carácter multidimensional opera como indicador clave en el análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de la estructura e intervención del sindicalismo.

El concepto mismo de representatividad es una construcción social determinada por las condiciones asociativas, las características del mercado de trabajo y de su regulación legal e institucional, etc., y se asocia, según los casos, a criterios afiliación, audiencia e influencia, cuya utilización varía según los modelos de relaciones laborales de que se trate, desde el pluralista hasta el corporatista, pasando por las situaciones intermedias correspondientes.

Pese a la complejidad de su análisis agregado, la afiliación constituye un indicador privilegiado para el estudio de la evolución sindical, de sus fases y características, atendiendo –hasta donde los datos disponibles lo permitan– a su composición y cobertura, demandas y evaluación.

En los últimos años han sido numerosas las investigaciones orientadas a la cuantificación y estudio de la afiliación sindical en Europa, su evolución reciente, estructura actual y retos de futuro (Boeri, 2001; Ebbinghaus, 2002; Lange y Scruggs, 1999; Meardi, 2004; Regalia, 2002; Regini, 2003, Visser, 2006; Waddington y Hoffmann, 2000, entre otros), de cuyo análisis comparado se desprende una coincidencia creciente tanto en los datos resultantes como en su distribución y evaluación.

La tasa media de afiliación sindical neta se sitúa según dichos estudios, en torno al 25 por cien en el ámbito de la UE-27 (*tabla 1*), correspondiendo las diferencias entre las diversas fuentes tanto a la metodología utilizada (registros estadísticos directos en el caso del EIRO, estimaciones de encuesta en el de la ESS), como al ámbito geográfico (últimas ampliaciones de la UE) u organizativo (afiliación total o exclusivamente la adscrita a los sindicatos miembros de la CES) de referencia.

Los estudios de referencia constatan, asimismo, la existencia de una evolución desigual de las tasas de afiliación sindical en Europa, como resultado del impacto que sobre la acción colectiva han generado los profundos cambios estructurales, organizativos y ocupacionales acumulados en las empresas, el mercado de trabajo y los sistemas de relaciones laborales, pudiéndose identificar tres grandes períodos a efectos descriptivos y de evaluación:

- 1960/1975: última fase del ciclo expansivo del sindicalismo tradicional de postguerra, correspondiente a la fase de consolidación de las economías keynesianas, los sistemas fordistas de producción en masa y los modelos de Estado de Bienestar. Durante esta período, la tasa de sindicalización de los países miembros entonces de la UE, se incrementó en un 22% de media.
- 1975/1990: la crisis económica y el conjunto de mutaciones a ella asociado, invirtieron la tendencia y provocaron una disminución de efectivos en torno al 8% de media en los países comunitarios de la época.
- 1990/2005: evolución desigual según áreas económicas, sistemas institucionales y modelos organizativos, según tendremos ocasión de comprobar más adelante, pero que en términos agregados supone un descenso aproximado del 15% de la afiliación registrada.

**Tabla 1**  
**La afiliación sindical en la UE**

	Valores absolutos		Tasa neta
	EIRO	ESS	%
AT – Austria	1.407.000	1.358.000	36
BE – Bélgica	3.061.000	2.723.000	47
BG – Bulgaria	665.000	---	
CY – Chipre	175.000	175.000	50
CZ – República Checa	1.095.000	866.000	21
DE – Alemania	8.894.000	8.581.000	22
DK – Dinamarca	2.151.000	2.059.000	84
EE – Estonia	95.000	90.000	14
EL – Grecia	639.000	640.000	22
ES – España	2.900.000	2.342.000	16
FI – Finlandia	2.122.000	2.061.000	76
FR – Francia	2.500.000	2.270.000	12
HU – Hungría	935.000	976.000	18
IE – Irlanda	515.000	633.000	40
IT – Italia	12.500.000	11.589.000	28
LU – Luxemburgo	139.000	110.000	41
LV – Letonia	158.000	180.000	18
LT – Lituania	212.000	200.000	11

MT – Malta	108.000	86.000	---
NL – Holanda	1.941.000	1.921.000	28
PL – Polonia	2.028.000	1.900.000	20
PT – Portugal	1.165.000	1.165.000	16
RO – Rumania	1.890.000	---	
SE – Suecia	3.446.000	3.732.000	77
SI – Eslovenia	313.000	465.000	45
SK – Eslovaquia	616.000	590.000	31
UK – Reino Unido	7.751.000	7.559.000	30
TOTAL	59.421.00	54.271.000	25

Fuente.- EIRO (2004), *Evolution de la syndicalisation de 1993 à 2003*  
ESS European Commission, *Industrial relations in Europe, 2006*

La resultante de esta evolución es una estructura sindical de geometría variable, caracterizada por unas tasas de *afiliación* desiguales, que oscilan entre valores superiores o próximos al 80% en los países escandinavos (DK, SE, FI) y los inferiores o próximos al 10% en algunos del sur o este europeo (FR, LT), con una media del 25% aproximadamente que, sin embargo, se ve notablemente ampliada a través de los mecanismos de *influencia* sindical.

Y es que a través de los procedimientos de representación y cobertura negocial, el ámbito de intervención sindical se multiplica por dos y por tres respectivamente, hasta consolidar el poder e influencia contractual de los sindicatos en el mercado de trabajo y los sistemas de relaciones laborales e institucionales europeos.

En el primer caso, de la *European Social Survey* (ESS) correspondiente a 2002/2003 se deduce que la mitad, aproximadamente, de los trabajadores de la UE están cubiertos por algún tipo de representación sindical en sus empresas (Van Gykes, 2006), en proporciones que varían notablemente de un país a otro (vid. *gráfica 1*) según el modelo de que se trate: desde la intervención directa del sindicato a la derivada de su audiencia electoral, desarrollándose, según los casos y conforme a diferentes combinaciones, a través de un canal único (delegados y/o sección sindical de empresa) o doble (sistema dual), en el que se combina la presencia sindical directa con la resultante de las elecciones a Comités de Empresa (Stanzani, 2004)

Por lo que se refiere a la cobertura negocial, el porcentaje de la población asalariada que tiene regulada sus condiciones de trabajo por convenio colectivos negociados por los sindicatos, alcanzaría una tasa media próxima al 70% , presentando asimismo significativas diferencias según áreas y modelos.

Tan alto grado de dispersión en las tasas de afiliación, representación y cobertura sindical en los países europeos no puede ser, obviamente, casual, sino que es el resultado de un amplio conjunto de causas y factores explicativos tanto externos como internos, cuya evaluación deviene tan compleja como necesaria para el di-

seño e implementación de las correspondientes estrategias de modernización del sindicalismo del siglo XXI (Waddington, 2005).

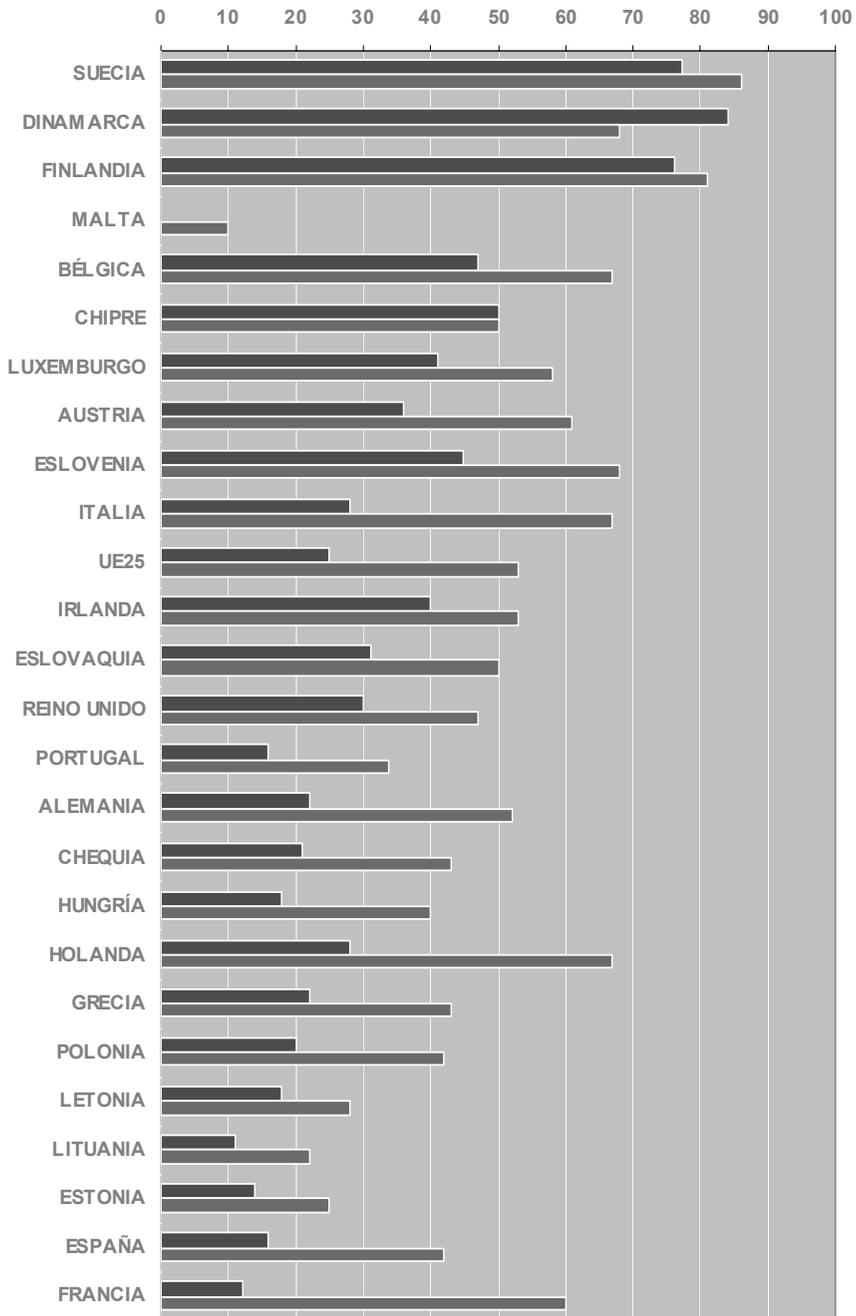
Cabe señalar, de entrada, cómo los procesos de reestructuración productiva y del mercado de trabajo han modificado el escenario de la intervención sindical provocando importantes cambios en la distribución sectorial del empleo (pérdida de empleo industrial y consiguiente terciarización), incrementado la feminización de la fuerza de trabajo, su precarización contractual y segmentación ocupacional, manteniendo altos niveles de paro especialmente entre mujeres y jóvenes..., todo lo cual ha erosionado profundamente los recursos para la acción colectiva (Ebbinghaus, 2002).

Aún siendo importantes estos factores estructurales y desigual su impacto en los diferentes países de la Unión Europea, los principales estudios sobre la materia indican que sólo explican una parte relativamente pequeña de las diferencias entre los modelos sindicales (Visser, 1991, 2006) por lo que procede adscribir el resto a lo que hemos denominado como factores institucionales, culturales y organizativos (Lange y Scruggs, 1999; Ferrer y Hyman, 2002), siendo los más significativos los siguientes:

- la concertación por el vértice sin presencia consolidada en la base de los centros de trabajo, bloquea la lógica de afiliación, aunque permita desarrollar la de influencia, activando el efecto *free rider* (Olson, 1992)
- idéntico efecto se deriva del sistema dual de representación de intereses (Comités de empresa/Sección sindical o Delegados de personal), que garantiza audiencia y desincentiva la militancia
- por el contrario, la participación en negociaciones sectoriales (por arriba) y la presencia permanente y visible en las empresas (por abajo), actúa como factor de oportunidad afiliativa
- por su parte, el pluralismo organizativa, la competencia intersindical y la dependencia partidaria frenan el crecimiento de la afiliación, mientras que el monopolio de la representación, la unidad y autonomía sindicales la facilitan,
- la gestión de recursos institucionales (*Sistema Ghent* de participación sindical en el seguro de desempleo, pensiones de jubilación, etc.) activa la dimensión instrumental de la afiliación
- finalmente, la oferta de servicios y bienes selectivos parece influir más decisivamente en la fidelización de los afiliados que su reclutamiento inicial.

El desigual grado de desarrollo de este tipo de factores, junto a la implementación de las respectivas estrategias de intervención, contribuyen a explicar los diferenciales de afiliación, muy condicionados además por las trayectorias históricas y contextos culturales de cada país, siempre difíciles de operativizar a efectos comparativos.

**Gráfica 1**  
**Afiliación y representación sindical en Europa**



El impacto de los factores estructurales, institucionales y culturales citados sobre la afiliación sindical no alcanza sólo a su evolución temporal y distribución espacial sino también, y muy significativamente, a su estructura, composición y distribución conforme a las principales variables de carácter demográfico (*tabla 2*) y ocupacional (*tabla 3*).

Por lo que se refiere, en primer lugar, al *género*, los datos disponibles coinciden en que las tasas de adscripción de las mujeres son, en la mayoría de los casos, inferiores a las de los varones, constituyendo aproximadamente el 40% de la afiliación total, seis puntos por debajo de su participación en el conjunto de la población asalariada, si bien esta cuota se ha incrementado en casi tres puntos porcentuales en los últimos cinco años.

**Tabla .2**  
Tasas de afiliación sindical en Europa, según sexo y edad

	TOTAL	GÉNERO		EDAD		
		Mujeres	Hombres	- 30	30- 49	+ 50
AT - Austria	36	29	43	26	38	41
BE - Bélgica	47	43	49	45	49	43
CY - Chipre	50	46	54	34	58	57
CZ - Rep. Checa	21	21	22	7	24	24
DE - Alemania	22	14	30	14	22	29
DK - Dinamarca	84	86	82	61	90	90
EE - Estonia	14	15	14	7	15	19
EL - Grecia	22	19	24	16	23	30
ES - España	16	12	20	7	17	27
FI - Finlandia	76	83	69	59	81	82
FR - Francia	12	11	13	4	13	21
HU - Hungría	18	21	16	7	21	24
IE - Irlanda	40	36	44	23	47	48
IT - Italia	28	23	34	16	31	32
LU - Luxemburgo	41	34	47	27	44	50
LV - Letonia	18	21	14	11	20	19
LT - Lituania	11	15	14	11	13	8
NL - Holanda	28	23	33	15	28	44
PL - Polonia	20	23	18	6	27	22
PT - Portugal	16	17	16	11	17	21
SE - Suecia	77	81	74	55	82	83
SI - Eslovenia	45	51	40	19	53	57
SK - Eslovaquia	31	30	33	16	33	49
UK - Reino Unido	30	31	28	15	30	43

Fuente.- ESS, *European Social Survey*, 2002-2003

Existen, sin embargo, significativas excepciones a esta pauta general y son varios los países en los que la tasa de afiliación femenina es superior ((DK, FI, SE,

UK, LV, HU, PL) o prácticamente igual (CZ, LT, PT) a la masculina y, en el extremo opuesto, otros (DE, AT, ES, IT, NL) en los que la brecha entre ambas es notablemente mayor y expresión indirecta de la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo y la actividad social incluida la sindical, como ha puesto de manifiesto un reciente estudio de la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES, 2007), según el cual las mujeres representan sólo el 26% de los cargos ejecutivos de las organizaciones integradas.

En cuanto a la *edad*, y según datos de la ESS (Comisión Europea, 2006), los niveles de afiliación en los países de la UE varían considerablemente entre los tres grandes grupos de edad (salvo en el caso de Bélgica en que dicho factor no tiene efectos diferenciales), siendo más bajos entre los jóvenes menores de 30 años, si bien el patrón no es idéntico en todos los casos, oscilando entre un crecimiento lineal en la mayoría de los países y otro en los que se estanca o incluso desciende en el segmento superior.

De entre las variables ocupacionales, la del *sector* de actividad es la que presenta una mayor capacidad diferenciadora, siendo por lo general en los servicios privados (S-PRI) donde se registran las menores tasas de afiliación, dadas sus características estructurales (predominio de PYMEs y microempresas, sistemas de relaciones laborales débilmente formalizados, etc.), alcanzando niveles medios en la industria (IND) y mayores en los servicios públicos (S-PUB).

**Tabla 3**  
**Tasas de afiliación sindical en Europa, según sector y ocupación**

	Sector				Ocupación			
	TOTAL	IND	S-PRI	S-PUB	TPC	ATNM	TMC	TMNC
AT	36	40	27	46	41	29	38	42
BE	47	55	45	42	33	49	60	67
CY	50	37	---	86	61	44	42	52
CZ	21	21	23	21	19	22	26	19
DE	22	29	16	24	23	14	32	22
DK	84	85	77	91	86	81	89	80
EE	14	5	---	28	---	---	---	---
EL	22	20	14	36	36	12	27	11
ES	16	14	14	25	20	13	18	14
FI	76	78	64	89	73	81	81	72
FR	12	9	12	15	---	---	---	---
HU	18	15	13	27	21	22	17	14
IE	40	44	23	62	46	30	37	46
IT	28	25	26	35	31	28	37	23
LU	41	51	29	54	41	25	48	48
LV	18	4	---	35	29	14	10	12
LT	11	5	---	19	---	---	---	---
NL	28	32	19	42	31	16	42	26

PL	20	19	12	36	24	12	23	19
PT	16	13	13	27	27	16	13	11
SE	77	88	65	88	80	72	85	74
SI	45	52	33	53	49	34	50	45
SK	31	19	---	41	39	30	33	28
UK	30	22	15	52	35	26	19	29

Fuente.- ESS, *European Social Survey*, 2002-2003

Por *grupos ocupacionales*, las tasa de afiliación no son tampoco homogéneas y presentan, además, perfiles significativamente novedosos, alcanzándose los niveles más altos entre los técnicos-profesionales y cuadros (TPC) y los trabajadores manuales cualificados (TMC), siendo medios entre los administrativos trabajadores no manuales (ATNM o *white collars*) y más bajos entre los trabajadores manuales no cualificados (TMNC), si bien se detectan pautas diferentes en varios países de la UE.

Aún a pesar de la pluralidad y diversidad de modelos y situaciones que hemos constatado entre las organizaciones miembro de la CES, parece existir una significativa correlación entre el grado de institucionalización de las relaciones laborales de cada país y el poder sindical de las organizaciones respectivas. Del correspondiente análisis comparado (véase *tabla 4*), se desprende que las mayores y más estables tasas de afiliación corresponden al modelo corporatista fuertemente consolidado en el área escandinava, en el que la participación sindical en la gestión concertada de las relaciones laborales se complementa con una sólida implantación en los centros de trabajo.

En el otro extremo, los países del área mediterránea cuyo grado de institucionalización concertada de las relaciones laborales es comparativamente más bajo, presentan tasas medias de afiliación sindical mucho menores, si bien se encuentran en proceso de expansión tras la última fase recesiva.

**Tabla II.4**  
La afiliación sindical, según áreas y modelos de relaciones laborales

AREA	MODELO	AFILIACIÓN SINDICAL EN MILES			
		1993	2003	Variación	TNA*
Escandinava DK-FIN-SE	Corporatismo fuerte	8.130	7.852	Mantenimiento	78,8
Germano-Renana AT-BE-DE-LU-NL	Corporatismo Medio	18.068	14.693	Caída media [-18,6%]	25,9
Anglosajona UK - IE	Pluralista	9.236	8.172	Caída débil [-11,5%]	30,6

Mediterránea ES-CY-FR-EL-IT- MT-PT	Corporatismo débil	18.813	19.517	Crecimiento [+3,7%]	18,4
Oriental BG-CZ-SI-EE-HU-LV- LT-RO-SK-PL	Transición	15.428	7.822	Caída fuerte [-49,3%]	29,2
<b>TOTAL</b>		<b>69.675</b>	<b>58.056</b>	<b>(- 16,6%)</b>	<b>26,1</b>

\* TNA.- Tasa Neta de Afiliación

Fuente.- Informes EIRO y ESS

Como ya se ha dicho, el otro indicador cuantificable del poder sindical es el de la cobertura de la negociación colectiva, existiendo entre ambas relaciones muy complejas que oscilan entre la contradicción y la complementariedad, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio por los sindicatos activa la lógica *free rider* y desincentiva la afiliación y participación de un importante contingente de trabajadores, permite asimismo visualizar su capacidad de influencia y legitimar su intervención.

En este punto, los sistemas de negociación, niveles y cobertura de la misma son también muy diferentes a nivel nacional (vid. *tabla 5*), si bien existe una correlación positiva entre las tasas de afiliación sindical y de cobertura de la negociación colectiva en los modelos de corporalismo fuerte y medio, mientras que dicha cobertura es sensiblemente menor en los países anglosajones con un sistema pluralista y descentralizado de relaciones laborales.

Especialmente interesante resulta, a este respecto, la situación de algunos países del área mediterránea como Italia, España y Francia, en los que coinciden unas tasas medio-bajas de afiliación directa con otras muy altas de cobertura y coordinación de las negociaciones colectivas, lo que se explica tanto por su peculiar marco normativo como por la dialéctica entre presencia e influencia sindical, mediada tanto por los mecanismos de representación electoral como por las diferentes modalidades de intervención institucional y gestión del conflicto laboral.

**Tabla 5**  
**La negociación colectiva en Europa: niveles, sistemas y cobertura**

PAÍS	NIVEL DE NEGOCIACIÓN			COBERTURA	
	Intersectorial	Sectorial	Empresa	Sistema	Tasa
Bélgica	XXX	X	X	T	>90
Finlandia	XXX	X	X	M	+/-90
Irlanda	XXX	X	X	F	>44
Eslovenia	XXX	X	X	T	>100
Austria		XXX	X	T	98-99
Bulgaria	X	XXX	X	F	25-30
Dinamarca	X	XXX	X	T	+/-77
Alemania		XXX	X	F	+/-70

Grecia	(XXX)	XXX	X	T	60-70
Italia		XXX	X	T	+/-90
Países Bajos	X	XXX	X	T	+/-80
Noruega	XX	XXX	X	T	70-77
España	X	XXX	X	T	80-85
Eslovaquia		XXX	X	T	+/-40
Suecia		XXX	X	F	>90
Francia	X	XX	XX	T	+/-90
Chipre		X	XXX	T	27
Rep. Checa		X	XXX	T	25-30
Estonia	(XXX)	X	XXX	F	20-30
Hungría	(XXX)	X	XXX	T	+/-40
Letonia		X	XXX	F	10-20
Lituania	(XXX)	X	XXX	M	+/-10
Malta		X	XXX	T	+/-50
Polonia		X	XXX	T	+/-40
Rumanía	(XXX)	X	XXX	T	n.d.
Reino Unido		X	XXX	F	>40

Fuente.- EIRO (2005) *Evolution des systèmes nationaux de négociation collective depuis 1990*.

- Niveles de negociación: X= nivel actual de negociación salarial; XX= nivel importante, pero no predominante; XXX= nivel predominante; (XXX)= negociación solo del salario mínimo nacional
- Sistema de cobertura: T= total para los trabajadores del ámbito correspondiente, F de aplicación sólo para los pertenecientes a las organizaciones firmantes; M= sistema mixto: cobertura total en el ámbito de la empresa y sólo para los firmantes en los niveles inter y sectorial

Existe, finalmente, una significativa coincidencia entre los analistas (Visser, 2007; Van Gykes, 2006; Regini, 2002) en identificar el *caso español*, junto a otros pocos (Holanda, Irlanda, fundamentalmente) como el que presenta una evolución reciente más positiva, tanto en términos de afiliación como de influencia social, cuyo alcance y factores explicativos trataremos de analizar seguidamente.

### III. El caso español

Como se sabe, la tardía normalización democrática de las relaciones laborales en nuestro país y con ella la legalización de los sindicatos (LAS 19/1977, de 1 de abril), coincidió con la fase más dura de la crisis económica de los años setenta, justo cuando sus homólogos europeos comenzaban a presentar los primeros síntomas de agotamiento, tras haber alcanzado su máxima expansión durante los veinticinco años dorados de economía keynesiana, producción fordista y Welfare State. Esta *anomalía* fundacional condicionará notablemente tanto el modelo normativo

e institucional de representación de intereses, como la evolución organizativa y estratégica de sus principales actores, especialmente de los sindicatos, que sólo en la última década parecen haber iniciado un proceso sostenido de crecimiento y aproximación a las pautas afiliativas y de intervención europeas, enfrentándose ahora a nuevos retos y compromisos, derivados tanto de los cambios en el entorno como de su propia complejidad estructural.

En este punto, analistas de diversas tendencias coinciden en señalar su perfil específico en el conjunto del sindicalismo europeo, poniendo de manifiesto la *disparidad desconcertante* (Pérez Díaz, 1987) entre una afiliación relativamente baja, una representatividad mayoritaria y una intervención contractual de eficacia "erga omnes", siendo en esta peculiar dialéctica entre *audiencia y presencia* (Rojo Torrecilla, 1990), entre *afiliación e influencia* (Regini, 2002), donde residen, a un tiempo y contradictoriamente, la debilidad y fortaleza, las amenazas y oportunidades de los sindicatos mayoritarios que, pese a sus insuficiencias y dificultades, constituyen sin duda el movimiento social más importante de nuestro país.

Con todo, es algo más que un tópico referirse al *boom afiliativo* experimentado por los sindicatos en los meses posteriores a su legalización (abril de 1.977), que habría llegado a situar las tasas correspondientes en niveles medio-altos, al menos en algunos sectores y regiones industriales (Pérez Díaz, 1981). Aquello fue considerado en su momento como "la gran ocasión perdida" (Sagardoy, 1982) y el comienzo del declive sindical, si bien estudios posteriores han permitido relativizar tanto las dimensiones del crecimiento inicial como las de su crisis posterior.

En términos agregados, sin embargo, la tasa neta de sindicación al finalizar 1,977 se situó en el 18,4% sobre la población asalariada del momento (*tabla 6*). En los dos años siguientes la afiliación siguió una trayectoria irregular, de conformidad con los datos analizados por Jordana (1996) que constata, asimismo, un intenso flujo de entradas y salidas en las organizaciones sindicales durante esta fase, sin que se registren adecuadamente las bajas de hecho (abandonos) ni de derecho (no cotizantes), por razones imputables tanto a la falta de infraestructura y recursos administrativos de las mismas, como a la tentación propagandística derivada de la dialéctica competitiva que les enfrentaba entonces. Durante estos primeros años fueron los *incentivos de identidad* (Köhler y Martín, 2005) los que operaban de forma prevalente en la dinámica sindical, en un contexto dominado por la crisis económica, la incertidumbre política y la conflictividad social.

A partir de 1.980 se dispone ya de los primeros balances consolidados de cotizantes regulares, que se mantendrán relativamente estables (poco más del millón de afiliados y una tasa neta en torno al 14%) hasta la segunda mitad de la década, cuando se produce la inversión de la tendencia recesiva como resultado de una amplia serie de cambios económicos, sociales y normativos que configuran el escenario de lo que ha sido calificada como "la segunda transición sindical" (Serrano, 2000)

**Tabla 6**  
**Evolución de la afiliación sindical en España (1977-2007)**

AÑO	AFILIADOS		POBLACIÓN ASALARIADA		TASA NETA
	V. Abs.	Variación	V. Abs.	Variación	AFILIACIÓN
1977	1.606.600	---	8.705.200	---	18,4
1980	1.109.900	- 30,9	8.065.600	- 7,3	13,7
1985	1.037.000	- 6,5	7.309.200	- 9,4	14,2
1990	1.561.200	+ 50,5	9.273.400	+ 26,8	16,8
1995	1.838.600	+17,7	8.942.700	- 3,4	20,5
2000	2.093.500	+13,8	12.285.700	+ 37,4	17,0
2005	2.700.000	+ 28,9	15.440.100	+ 25,6	17,5
2007*	3.200.000	+ 18,5	16.779.400	+ 8,7	19,3

Fuente.- 1977-1994, Jordana (1996),  
 1995-2007, organizaciones sindicales (\*) Datos correspondientes al 2º. trimestre

En este sentido, existe una notable coincidencia entre los analistas a la hora de distinguir entre las dos grandes etapas que caracterizan el proceso de formación y desarrollo del sindicalismo español contemporáneo. En la primera, que se prolongaría durante diez años hasta el final de la macro-concertación social en 1987, los objetivos sindicales prioritarios fueron los de la estabilización democrática, la consolidación organizativa y la intervención defensiva frente al creciente coste social de la crisis económica.

En tales circunstancias, muchas de las cuestiones reclamadas por los sindicatos eran esencialmente *constitutivas*, referidas a elementos que afectaban a su propio status (reconocimiento legal, consolidación representativa, interlocución negociadora, etc.), y que resultaba necesario resolver para afrontar con las mínimas garantías su intervención en las cuestiones *sustantivas* (agregación y defensa de los intereses de los trabajadores).

La intervención sindical durante este primer período se caracteriza a grandes rasgos por el predominio de la *lógica de influencia* y la implementación de *incentivos funcionales*, dirigidos a legitimar su representatividad y garantizar su capacidad de interlocución con los empresarios y el Estado. A tal efecto, la reforma del marco normativo e institucional de las relaciones laborales será influida *por* e influirá *sobre* los propios sindicatos, configurando un modelo definido más por la *representación delegada* a través de las elecciones sindicales que se realizan regularmente desde 1978 que por la *afiliación directa*.

Tras una regulación provisional (LAS 19/1977, de 1 de abril; RD 3149/1977, de 6 de diciembre), en marzo de 1980 se aprueba el Estatuto de los Trabajadores que, con las reformas y ajustes posteriormente incorporadas, regula desde entonces los derechos de representación de los trabajadores y los procedimientos de nego-

ciación colectiva, utilizando en ambos casos el criterio de *audiencia electoral* como factor determinante de la intervención sindical.

Con posterioridad, se ha criticado este modelo por considerarlo responsable tanto de la debilidad (por la base) de la afiliación real como de la burocratización formal (en el vértice) de la representación delegada. Si bien una parte significativa de dicha revisión crítica resulta explicativa *a posteriori*, parece asimismo difícilmente cuestionable la funcionalidad de dicho *modelo dual* (representación/afiliación, Comité de Empresa/Sección Sindical), dadas las circunstancias del momento en que se desarrolló.

Más tarde, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de agosto de 1985, se ocupará preferentemente de la regulación de las secciones sindicales y del desarrollo de procedimientos y garantías para su intervención en los centros de trabajo.

Entre tanto, se había consolidado el mapa sindical, legitimadas las organizaciones más representativas (CC.OO. y UGT a nivel nacional, además de ELA en el País Vasco) y consolidado el ejercicio de su interlocución en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, tanto a nivel *macro* (concertación social) como *micro* (negociación colectiva sectorial y de empresa).

Durante esta primera etapa, la estructura de los sindicatos españoles se situaba en una zona intermedia entre el *movimiento informal* y la *organización formal*, lo que condicionó decisivamente su capacidad de intervención en la concertación de la crisis y aceleró, a partir del bienio 1986-87, la crisis misma de la concertación.

Dicha quiebra del modelo de macro-concertación, tras el rechazo sindical por los incumplimientos del AES, constituye uno de los indicadores más significativos del cambio de tendencia a que nos referimos. Otros *factores exógenos* que confluieron en aquellos años de transición fueron el cambio de ciclo económico con la recuperación iniciada a finales de 1985, la ya citada aprobación de la LOLS de aquel mismo año, la incorporación a la Unión Europea en 1986 y el avance en el proceso de modernización social e institucional, así como el notable impacto ocupacional del proceso de reestructuración productiva y tecnológica en curso.

A otro nivel, y como *factores endógenos* del cambio sindical, cabe destacar la creciente autonomía de las organizaciones obreras respecto de sus referentes políticos originarios y su correlato en la unidad de acción, la progresiva formalización de sus estructuras organizativas y la consiguiente recuperación de la afiliación, expansión de la cobertura representativa y capacidad de movilización social, cuya máxima expresión, tanto en términos reales como simbólicos, será la huelga general del 14-D (diciembre de 1988).

Comienza a operar desde entonces un cambio en los mecanismos de adscripción sindical, desde el modelo basado en una aproximación *ideológico-identitaria*, al que se articula en torno a una *lógica de la afiliación más instrumental y pragmática* y el desarrollo genérico de *incentivos de sociabilidad* y de carácter *materal*, entendiéndose por tal tanto la capacidad creciente de defensa de los intereses colectivos (nuevo modelo de concertación social, ampliación de la cobertura y la agenda de la negociación colectiva, acción sindical en la empresa), como la imple-

mentación de nuevas ofertas de servicios, cuya consolidación se resultó notablemente cuestionada por el estrepitoso fracaso de UGT en el caso PSV de promoción de viviendas.

Lo que caracteriza, pues, a esta segunda etapa es la sindicalización estratégica y la consolidación formal de las organizaciones obreras, procesos ambos que se retroalimentan entre sí en un feed-back permanente. De una parte, el giro estratégico que se inicia a partir de 1.988 se basa, fundamentalmente, en el abandono de la tradicional actitud reactiva y de protesta por una intervención crecientemente proactiva y de propuestas, orientada a la mejora de la cantidad y calidad del empleo. Dicho planteamiento se manifiesta tanto en su dimensión negociadora (pactos posteriores al 14-D, acuerdos de formación continua, de reforma del mercado de trabajo y para la negociación colectiva, en materia de salud laboral, por la estabilidad en el empleo, etc.) como movilizadora (convocatoria de 1994, 20-J, contra el decretazo, etc.)

Por lo que al ámbito organizativo se refiere, el proceso de cambio se ha articulado en torno a los siguientes ejes: especialización vertical de las estructuras sindicales, esfuerzo sostenido de penetración en las pymes (tanto en afiliación como representación, especialmente a partir del cambio en el modelo de elecciones sindicales aprobado en 1994), mejoras en la gestión de los recursos, ampliación de la oferta de servicios, estrategias de reclutamiento y fidelización, etc.

Será a partir de 1.990 cuando dichos cambios comiencen a reflejarse positivamente en la evolución de la afiliación, tanto en sus valores absolutos como relativos, pese a que el crecimiento paralelo de la población asalariada, especialmente importante en los últimos años, provoque en ocasiones el *efecto estadístico* de su estancamiento aparente.

Durante este último período la tasa media de afiliación registrada en Europa disminuyó, como ya hemos constatado, en un 15 por cien aproximadamente, mientras que en España aumentaba en la misma proporción, lo que aún partiendo de cotas relativamente bajas supone una inflexión de la tendencia recesiva generalizada realmente importante, que no cabe imputar a simples factores vegetativos puesto que mientras la población asalariada se incrementaba en un 44,5 por cien entre 1990 y 2007, la afiliación lo hacía en un 51,1 por cien. Se trata de datos correspondientes a *afiliación registrada*, es decir, aportada por las propias organizaciones y, en consecuencia, susceptibles de algún tipo de distorsión interesada si bien presentan, como veremos seguidamente, un alto grado de coincidencia con los de la *afiliación estimada* procedentes de diferentes encuestas.

En el caso español son también múltiples los *factores explicativos* (exógenos y endógenos) que pueden utilizarse para el análisis de tan peculiar evolución afiliativa, de entre los que nos referiremos, atendiendo a su contenido substantivo, a los *ocupacionales, institucionales y culturales*.

En el primer caso, se trata fundamentalmente de factores asociados a la evolución del mercado de trabajo (paro, desregulación, reestructuración sectorial y segmentación ocupacional, precarización contractual, etc.) que si bien son comunes a

las principales economías occidentales, alcanzaron en nuestro país, durante los años ochenta y primera mitad de los noventa, unas dimensiones particularmente dramáticas, con el agravante de que se carecía del correspondiente marco garantista y regulador de los derechos sociales y la intervención sindical, ampliamente consolidado en los países de nuestro entorno.

Asimismo, durante la primera fase de la construcción del modelo sindical español, la subsidiariedad política del sindicalismo, su dialéctica competitiva, debilidad organizativa y la ausencia de incentivos selectivos, condicionarán unos procesos de adscripción basados en la *lógica identitaria y de pertenencia* con un alto componente ideológico y escasa capacidad de reclutamiento.

Por el contrario, la mejora coyuntural del escenario socioeconómico junto a los cambios normativos e institucionales que definen, a partir de 1.988, la segunda transición sindical, explican la recuperación cuantitativa y redistribución cualitativa de la afiliación a partir de los años noventa, caracterizada por la importancia creciente de la *racionalidad instrumental*, lo que ha convertido al sindicalismo español, como ya se ha indicado, en uno de los modelos más dinámicos y modernizadores en el contexto europeo (Visser, 2006).

Para el desarrollo de este proceso de expansión afiliativa que se inicia en los años noventa habrá de resultar igualmente decisiva la confluencia de una serie de cambios organizativos que amplían la cobertura de las redes asociativas y permiten avanzar hacia un sindicalismo de proximidad, con la configuración de un nuevo modelo de concertación social que ha abierto nuevos ámbitos de intervención sindical (formación, salud laboral, igualdad de género) y empoderamiento (gestión de programas formativos, designación de delegados de prevención, diseño de planes de igualdad, etc.) que han incrementado su legitimación e influencia y contribuido, finalmente, al aumento y consolidación de sus adscripciones, conforme a la sugerente hipótesis planteada por Regini (2002), según la cual sería la capacidad de influencia propositiva de sindicatos renovados como los españoles la que permitiría incrementar su afiliación y representación y no a la inversa, en la medida en que al asumir funciones productivas (formación de recursos humanos, concertación social para el crecimiento y el empleo, etc.) y no sólo distributivas, contribuirían a mejorar su visibilidad y legitimación, ampliar sus zonas de influencia y mejorar su capacidad de representación indirecta y afiliación directa, a pesar de las profundas transformaciones ocupacionales y culturales que erosionan los recursos organizativos y de intervención del sindicalismo tradicional.

Con carácter complementario a este análisis de las principales fases y características de la evolución cuantitativa del sindicalismo español, resulta especialmente significativo evaluar los cambios cualitativos experimentados en su composición y distribución, tratando de identificar los determinantes sociodemográficos y ocupacionales de la afiliación.

Utilizaremos a tal efecto los datos aportados por *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), que desde 1999 viene realizando el Ministerio de Trabajo sobre una muestra anual de 6.000 entrevistas a personas ocupadas, si bien en su

última edición (ECVT'2006) ha introducido importantes cambios metodológicos, tanto en el diseño muestral (9.086 personas ocupadas, de las que 6.290 eran asalariados) como en el del propio cuestionario.

El seguimiento y análisis comparado de los resultados que a este respecto ofrecen las diferentes ediciones de la ECVT, pone de manifiesto la existencia y consolidación de una tendencia de crecimiento sostenido en las tasas de afiliación sindical neta de los trabajadores españoles, que habría pasado del 16,9% en 1999 (Simón, 2003) al 19,5% en la actualidad, lo que supone un incremento relativo del 15% en los últimos ocho años, lo que resulta especialmente significativo si consideramos que ha sido durante dicho período cuando la población asalariada ha experimentado una mayor expansión cuantitativa y transformación cualitativa.

La constatación de esta tendencia expansiva de las tasas de afiliación sindical en España permite, asimismo, desactivar la contradicción aparente con los datos aportados para nuestro país (16%) por la encuesta europea que hemos analizado con anterioridad (ESS'2003), puesto que en las fechas de su realización la ECVT española estimaba la afiliación en un porcentaje similar (17%) que los propios analistas aceptan como correcto (Van Gykes, 2006:40)

Así pues, según la ECVT'2006, la tasa de *afiliación sindical estimada* sería del 19,5%, (ligeramente superior incluso a la *registrada*) mientras que la de la cobertura de la *representación sindical* alcanzaría, prácticamente, a la mitad de la población asalariada española, lo que supone, en ambos casos, la consolidación de una tendencia expansiva iniciada a mediados de los noventa y apunta hacia su progresiva convergencia con la media europea.

En una primera aproximación, comprobamos que la tasa media de afiliación oscila significativamente en función de las diferentes variables (*tabla 7*) ya utilizadas en el análisis comparado de la ESS a nivel europeo, con la que mantiene pautas significativamente similares:

- *demográficas*: la afiliación sindical es mayor entre los hombres que en las mujeres, presentando respecto de la edad una forma gráfica de U invertida (inferior a la media en las cohortes más jóvenes, ascendiendo hasta alcanzar su máxima cuota en las edades centrales y siguiendo luego una trayectoria descendente), mientras que respecto del nivel de estudios apenas ofrece cambios significativos, si exceptuamos las mayores tasas de sindicalización que presentan los trabajadores con formación profesional media.

**Tabla 7**  
Tasas de afiliación sindical estimada, España 2006

	TASA		TASA
TOTAL 2006	19,5		
SEXO		TAMAÑO DE EMPRESA	
Hombres	21,3	De 1 a 10 trabajadores	5,2
Mujeres	17,2	De 11 a 50	7,0

		De 51 a 250	13,2
EDAD		> de 250 trabajadores	20,5
16 - 29 años	8,5		30,5
30 - 44 años	20,7	OCUPACIÓN - CNO	
45 - 64 años	28,3	Directivos	14,9
> 64 años	7,4	Técnicos y profesionales superiores	27,5
		Técnicos y profesionales de apoyo	18,0
NIVEL DE ESTUDIOS		Empleados administrativos	15,9
Menos que primarios	15,4	Trab. cualif. de los servicios	19,2
Primarios	19,5	Trab. cualif. de la agricultura	6,0
Secundarios-Bachiller	17,2	Trab. cualif. de la ind. y la cons.	15,3
Secundarios - FP	22,5	Operarios	27,7
Universitarios	21,0	Trabajadores no cualificados	15,8
SECTOR		RAMA DE ACTIVIDAD - CNAE	
Asalariados Sector Público	33,1	Agricultura	7,2
Asalariados Sector Privado	15,3	Industria-construcción	16,3
		Servicios tradicionales	19,1
TIPO DE CONTRATO		Servicios de la nueva economía	20,6
Indefinido	23,0	Servicios de la sociedad información	26,5
Temporal	10,9		
		SALARIO MENSUAL NETO	
TIPO DE JORNADA		Hasta 600 €/mes	7,9
Completa	21,0	De 600 a 1.200 €/mes	15,4
Parcial	10,6	De 1.201 a 2.100 €/mes	28,2
		De 2.101 a 3.000 €/mes	28,1
		Más de 3.000 €/mes	27,5

Fuente. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006)

- *contractuales*: el tamaño de empresa y la seguridad contractual (sector público, contrato indefinido), correlacionan positivamente con la afiliación de los trabajadores, poniendo de manifiesto, a *sensu contrario*, las dificultades de consolidar una *presencia* permanente y acción sindical directa en el segmento secundario del mercado de trabajo, lo que explica sus estrategias de *influencia* e intervención indirecta
- *ocupacionales*: las mayores tasas de afiliación se detectan en los dos extremos de la clasificación CNO, técnicos-profesionales y operarios, que perciben salarios medios y trabajan en los nuevos servicios.

En este último caso (*rama de actividad*) se trata de una nueva recodificación (Requena, 2005) que, partiendo de la tipología clásica (agricultura, industria-cons-

trucción y servicios), genera una nueva distribución del sector terciario entre *servicios tradicionales* (códigos 50, 51, 52, 55, 60, 61, 70, 71, 75, 90, 93, 95 y 99 de la CNAE, equivalentes al comercio, hostelería, transporte, inmobiliarias, administración pública seguridad social y servicios personales), *servicios de la nueva economía* (códigos 62, 63, 64, 65, 66, 67, 74 y 91 de la CNAE, correspondientes a comunicaciones, instituciones financieras y otras actividades de servicios empresariales) y, por último, los *servicios de la sociedad de la información* (códigos CNAE 72, 73, 80, 85 y 92, relativos a las actividades informáticas, I+D, educación, sanidad, servicios sociales y actividades culturales), que permite constatar el alcance del proceso de modernización organizativa y cultural del sindicalismo español.

Con objeto de completar el perfil de la afiliación, procede analizar ahora su distribución interna (tabla 8), en función de las variables de referencia y su comparación con los datos correspondientes acerca del conjunto de la población asalariada.

Respecto de las *variables demográficas* comprobamos, de entrada, que casi dos tercios del total de la afiliación son varones y un tercio mujeres, lo que implica una sub-representación de las mismas respecto de su cuota de participación en el conjunto de la población asalariada (42,9%). Con todo, conviene hacer constar que la participación sindical de las mujeres se ha incrementado significativamente en los últimos años, puesto que según una anterior *Encuesta sobre sindicatos* (CIS, 1994) su representación era inferior a la cuarta parte del total.

**Tabla 8**  
**Composición de la población asalariada y afiliada, según variables demográficas y ocupacionales**

	ASAL.	AFIL.		ASAL.	AFIL.
SEXO			TAMAÑO DE EMPRESA		
Hombres	57,1	62,2	De 1 a 10 trabajadores	25,1	8,9
Mujeres	42,9	37,8	De 11 a 50	20,6	13,9
			De 51 a 250	14,4	15,1
EDAD			> de 250 trabajadores	39,8	62,0
16 - 29 años	27,3	11,8			
30 - 44 años	43,4	46,0	OCUPACIÓN - CNO		
45 -64 años	29,0	42,1	Directivos	2,2	1,7
> 64 años	0,5	0,2	Técnicos y prof. superiores	17,1	24,0
			Técnicos y prof. de apoyo	13,2	12,1
NIVEL DE ESTUDIOS			Empleados administrativos	11,1	9,0
Menos que primarios	3,4	2,7	Trab. cualif. de los servicios	15,5	15,1
Primarios	16,5	16,4	Trab. cualif. de la agricultura	1,3	0,4
Secundarios-Bachiller	34,8	30,7	Trab. cualif. de la ind. y la cons.	15,4	12,1

Secundarios – FP	19,1	22,1	Operarios	9,9	14,1
Universitarios	26,2	28,2	Trabajadores no cualificados	14,2	11,5
SECTOR			RAMA DE ACTIVIDAD - CNAE		
Asalariados Sector Público	23,7	40,1	Agricultura	2,8	1,0
Asalariados Sector Privado	76,3	59,9	Industria-construcción	29,1	24,3
			Servicios tradicionales	35,5	34,7
TIPO DE CONTRATO			Servicios de la nueva economía	13,9	14,7
Indefinido	71,2	84,0	Servicios sociedad información	18,7	25,3
Temporal	28,8	16,0			
			SALARIO MENSUAL NETO		
TIPO DE JORNADA			Hasta 600 €/mes	10,7	4,3
Completa	85,7	92,2	De 600 a 1.200 €/mes	50,8	40,2
Parcial	14,3	7,8	De 1.201 a 2.100 €/mes	30,7	44,3
			De 2.101 a 3.000 €/mes	6,1	8,7
			Más de 3.000 €/mes	1,8	2,5

Fuente. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006)

En cuanto a la *edad*, la desigual distribución de sus cohortes no hace sino confirmar lo ya indicado anteriormente, poniendo de manifiesto que tal vez sea aquí donde resida uno de los más importantes retos del sindicalismo actual: incorporar a las nuevas generaciones de trabajadores, cuya trayectoria vital, referentes simbólicos y estrategias de acceso al mercado de trabajo chocan con la cultura sindical tradicional y exigen de la misma una renovación constante (Antón, 2007).

Del análisis del segundo bloque (*variables contractuales y ocupacionales*), se deducen algunas conclusiones provisionales acerca de las amenazas y oportunidades de nuestro modelo sindical que confirman, e incluso refuerzan, referencias anteriores:

- *empresa*: la correlación inversa entre la distribución de la población asalariada y afiliada según el tamaño del centro de trabajo, evidencia las dificultades de penetración del sindicalismo en las micro-empresas, en las que trabaja un 25,1% de los empedados (más de cuatro millones de trabajadores), tanto a través de la afiliación directa como de la representación indirecta, pues se trata de empresas generalmente al margen del sistema de elecciones sindicales. En el extremo opuesto, vemos cómo es en las empre-

sas grandes, con espacio, instituciones y agenda propia en materia de relaciones laborales y acción colectiva, donde se concentra la mayoría de la afiliación.

- *ocupación*: se confirman las tendencias ya detectadas acerca de las dificultades de sindicalización del amplio colectivo de trabajadores temporales y precarios así como, en el otro extremo, la sobrerrepresentación de los funcionarios entre el conjunto de los afiliados, en proporción también muy superior a la existente a nivel general de la población asalariada, lo que demuestra el notable impacto de los factores estructurales sobre la afiliación y las complejas relaciones de causa/efecto entre la acción sindical y las garantías contractuales.
- *actividad*: a destacar la distribución de asalariados y afiliados conforme a la nueva variable sobre la actividad, según la cual serían, precisamente, en los sectores de los nuevos servicios donde estaría creciendo más la presencia sindical, en proporción superior incluso a su cuota/parte en el conjunto de la población asalariada, lo que supondría que el nuevo sindicalismo estaría superando los límites simbólicos y reales de los viejos baluartes industriales en los que, hasta hace poco, parecía estar circunscrito e, incluso, condenado a una lenta e inexorable extinción.

Se trata de una tendencia de cuya confirmación dependen, en gran medida, tanto las posibilidades de crecimiento cuantitativo y adaptabilidad cualitativa de la afiliación sindical, como su capacidad de influencia e intervención.

Cabe destacar en este punto que un reciente estudio sobre la estructura y evolución de la afiliación a CC.OO. en Cataluña, realizado por el *Centre d'Estudis i Recerca Sindicals* (CERES) sobre la base de datos afiliativos correspondiente al período 2002-2005 (Jódar et al., 2006), ha permitido confirmar no sólo el aumento sostenido de la misma en términos absolutos y relativos sino, lo que resulta más significativo, constatar cómo su composición resulta altamente representativa de la realidad y diversidad del mercado de trabajo, hasta el punto de que los mayores índices de crecimiento y consolidación afiliativa se estarían produciendo en los sectores ocupacionales (construcción, servicios) y segmentos socio-demográficos (jóvenes, mujeres, inmigrantes y trabajadores precarios) en expansión, siguiendo pautas de adscripción instrumental y demanda asistencial que si tradicionalmente generaban altas tasas de rotación afiliativa, en la actualidad presentarían una mayor tendencia a la permanencia y fidelización.

Por lo que se refiere, finalmente, a la cobertura electoral y negocial del sindicalismo español cabe señalar, en primer lugar, que la evolución de la representatividad (*tabla 9*) sigue pautas similares a las ya analizadas respecto de la afiliación: eclosión inicial (1978) de perfiles difusos y escaso control, posterior reajuste a la baja (1980-82), recuperación parcial en 1986, estancamiento en la década de los noventa y expansión sostenida a partir de 2000

**Tabla 9**  
**Elecciones sindicales (1978-2007)**

AÑO	DELS.	CC.OO.		UGT		OTROS		NO AF.	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
2000	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2005	293.658	113.768	38,7	108.546	36,9	62.551	21,3	8.793	2,9
2007*	307.234	119.702	38,9	113.320	36,9	74.212	24,1	---	---

Fuente.- Ministerios de Trabajo y Administración Pública para los datos de 1978 a 1990, y  
(\* ) Cómputo dinámico a fecha 30-09-07 (Se acumulan los datos de “otros” y “no afiliados”)

Por lo que a los resultados se refiere, se cabe distinguir las siguientes tendencias generales:

- *expansión sostenida* de la representación sindical, hasta alcanzar los más de 300.000 delegados electos y una tasa de cobertura del 53,1% de los trabajadores asalariados (ECVT-2006)
- *progresiva sindicalización*: el porcentaje de delegados “no afiliados” ha ido reduciéndose desde el 30,4% inicial hasta su práctica desaparición en la actualidad
- *concentración en los sindicatos de clase*: la representatividad conjunta de CC.OO. y UGT se ha incrementado desde el 56,2 inicial hasta superar actualmente el 75 %
- *consolidación de CC.OO. como primera fuerza sindical*: desde 1995, cuando se reformó el sistema de elecciones sindicales, CC.OO. ha ganado todas las convocatorias electorales habidas, incrementando en cada una de ellas sus resultados, tanto en términos absolutos como relativos.

En cuanto a la representación sindical (*tabla 10*), la ECVT establece en un 49,3% su índice de cobertura, lo que coincide prácticamente con la media europea según la ESS, presentando asimismo unas pautas de distribución muy similares a las de la afiliación, según tamaño de empresa y sectores productivo y profesional.

Finalmente, resulta también muy significativa la información cualitativa que aporta la ECVT-2006 acerca del grado de conocimiento y valoración que de la actividad sindical hacen los trabajadores (*tabla 11*). En una escala de 0 a 10, que aquí hemos agrupado en 5 niveles, el 43,9% de los trabajadores españoles afirma

desconocer o tener sólo un conocimiento bajo de la actividad sindical, mientras que algo más de un tercio se situaría en el nivel medio de la escala y el 21,2 por cien restante lo haría en los niveles altos que, además, varían positivamente entre quienes tienen representación sindical en sus empresas y, aún más, lógicamente, entre los afiliados directos.

**Tabla 10**  
**Tasas de cobertura de la representación sindical (2006)**

	TASA		TASA
TOTAL 2006	49,3		
POR CC.AA.		POR TAMAÑO DE EMPRESA	
Andalucía	43,7	De 1 a 10 trabajadores	12,7
Aragón	60,7	De 11 a 50	36,7
Asturias	60,2	De 51 a 250	65,3
Baleares	50,8	> de 250 trabajadores	73,0
Canarias	51,9		
Cantabria	55,0		
Castilla-La Mancha	46,5	POR SECTOR PRODUCTIVO	
Castilla y León	46,6	Agricultura	32,5
Cataluña	51,9	Industria-construcción	48,2
Comunidad Valenciana	49,3	Servicios tradicionales	45,6
Extremadura	48,9	Servicios de la nueva economía	52,7
Galicia	48,8	Servicios de la sociedad información	58,2
Madrid	45,5		
Murcia	55,2		
Navarra	62,0	POR SECTOR PROFESIONAL	
País Vasco	51,7	Asalariados Sector Público	67,1
La Rioja	52,9	Asalariados Sector Privado	43,8

Fuente. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006)

En cuanto a la valoración de la actividad sindical (*tabla 12*), la tendencia es muy similar, incluso ligeramente mejor, lo que pone de relieve la existencia de un importante potencial de expansión sindical, tanto en crecimiento afiliativo como en cobertura representativa, en términos, en términos reales (penetración en las microempresas y en los colectivos emergentes de trabajadores: jóvenes, emigrantes, etc.) como simbólicos, invirtiendo la percepción social que pervive aún entre un segmento importante de trabajadores que asocian a los sindicatos más con los *problemas* que con las *soluciones*, con el *riesgo* más que con la *seguridad*, con lo *político* más que con lo *social* y, en definitiva, *civil y civilizatorio*.

**Tabla 11**  
**Grado de conocimiento sobre la actividad sindical**

% Verticales	Total asalariados	Según representación sindical			Según afiliación sindical	
		Si	No	No sabe	Si	No
Nulo (0)	28,9	16,2	38,9	47,3	3,9	35,0
Bajo (1-3)	15,0	13,4	16,2	17,3	9,3	16,3
Medio (4-6)	35,0	41,2	30,0	26,3	42,2	33,3
Alto (7-9)	18,5	25,5	13,0	8,1	38,8	13,6
Muy alto (10)	2,7	3,7	1,8	1,0	5,7	1,9
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006)

Cabe hacer constar, por otra parte, que la hegemonía del sindicalismo confederal (CC.OO – UGT) se manifiesta claramente en la composición de los equipos negociadores de los convenios colectivos (*tabla 13*), acreditando un notable poder contractual, así como en la interlocución institucional y protagonismo en materia de concertación social

**Tabla 12**  
**Grado de valoración la actividad sindical**

% Verticales	Total asalariados	Según representación sindical			Según afiliación sindical	
		Si	No	No sabe	Si	No
Nulo (0)	19,8	8,8	45,5	28,4	4,5	26,1
Bajo (1-3)	14,6	14,3	14,1	18,8	11,2	16,0
Medio (4-6)	37,8	42,5	26,9	33,3	39,0	37,2
Alto (7-9)	24,2	29,6	12,0	18,1	38,6	18,2
Muy alto (10)	3,7	4,8	1,5	1,4	6,6	2,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006)

**Tabla 13**  
**Representación sindical en la negociación colectiva, 2006**

	Convenios		Trabajadores		Representantes	
	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%
CC.OO.	3.345	67,3	9.821.069	98,1	10.625	38,7
UGT	3.270	65,8	9.680.624	96,7	10.537	38,4
Otros	1.551	31,2	2.955.195	29,5	4.460	16,2
No Af.	729	14,7	135.230	1,3	1.797	6,5
Total	4.967	100,	10.007.497	100,	27.419	100,

Fuente.- MTAS, Estadística de Convenios Colectivos

En este contexto, la estrategia actual de los sindicatos mayoritarios parece orientarse hacia la consolidación tanto de la función de *prescriptor social* que corresponde al moderno sindicalismo (intervención institucional, concertación social), como al reforzamiento de su carácter de *sujeto contractual* en la empresa, desarrollando un sindicalismo de proximidad que le permita reducir el efecto *free-rider* que generan el sistema dual de representación y la cobertura universal de la negociación colectiva, al tiempo que mejoran su visibilidad civil y la utilidad social de su intervención y servicios, en la línea de optimizar el comportamiento pragmático e instrumental de la *nueva clase obrera* y orientarlo a mejorar la acción colectiva, mediante la intervención derivada tanto de su afiliación directa como influencia indirecta.

#### IV. Conclusiones

Del análisis comparado del sindicalismo europeo se deduce que, pese a la diversidad de tradiciones históricas, orientaciones ideológicas y culturales, contextos socioeconómicos e institucionales, modelos organizativos y estratégicos, etc., existen pautas comunes derivadas de la lógica de agregación e intermediación de intereses en el marco de unas relaciones laborales asimétricas.

Atendiendo, concretamente, a los indicadores sobre los que hemos centrado nuestra investigación (presencia, audiencia, influencia), constatamos que la cobertura de la intervención sindical se despliega en círculos concéntricos de similar alcance general aunque desigual distribución interna, con unos valores medios para el conjunto de la UE de un 25 por cien, aproximadamente, de afiliación directa, un 50% de representación y un 70-75% de la población asalariada cuyas condiciones de trabajo son reguladas por los sindicatos a través de los diferentes sistemas de negociación colectiva.

Por lo que se refiere al caso español se constata que su tardía y compleja regulación, en plena transición política, crisis económica y cambio ocupacional, dificultó notablemente su desarrollo, al menos en una primera etapa, si bien desde el inicio de la década de los noventa ha experimentado un proceso sostenido de renovación estratégica que, superando en la práctica su *anomalía* fundacional, le aproxima cada vez más a la media europea tanto en lo que se refiere a los indicadores cuantitativos de la intervención sindical (20, 50 y 80 por cien, respectivamente, en materia de afiliación, representación y cobertura negocial) como a sus pautas de distribución interna.

Se constata, asimismo, como los principales determinantes de la afiliación sindical, de los que se dispone de información desagregada para su análisis comparado, de carácter demográfico (sexo, edad) y ocupacional (sector de actividad, categoría profesional), operan de forma muy similar tanto a nivel comunitario como español. Hay que hacer constar, sin embargo, que algunos rasgos específicos del

mercado de trabajo español (altas tasas de temporalidad contractual) y de su estructura empresarial y ocupacional (predominio de microempresas, baja cualificación) han operado como factores limitativos de su expansión y convergencia.

Junto a los de carácter estructural, se detectan otros factores comunes de similar impacto sobre la acción sindical, de tipo institucional (crisis de la macroconcertación, tendencias individualizadoras en las relaciones laborales), organizativo (dificultades de acceso a las PYMEs y a los nuevos colectivos de trabajadores: emigrantes, autónomos-dependientes, etc.) y culturales (pérdida de centralidad del trabajo, racionalidad instrumental de la acción...). También, en este punto, presenta el sindicalismo español un perfil específico, sobre todo en lo que se refiere al sistema dual de representación (elecciones a delegados y Comités de Empresa) y negociación colectiva (a cargo de los sindicatos mayoritarios y de eficacia *erga omnes*) que si bien desincentiva la afiliación directa y activa el efecto *free-rider*, permite ampliar notablemente la cobertura de la intervención sindical, lo que constituye, a un tiempo y paradójicamente, tanto el origen de su debilidad como de su fortaleza y potencialidad.

Cabe destacar, finalmente, que pese a dichas debilidades y amenazas, el modelo español de relaciones laborales y representación institucional genera también importantes oportunidades al proyectar aún más la intervención e *influencia* de los sindicatos mayoritarios, a través de la concertación social y la legislación negociada, e incrementa significativamente la cobertura de la misma mucho más allá de su *presencia* estricta, al tiempo que se invierte la relación entre ambas variables y, conforme a la hipótesis planteada, es la capacidad de proposición, negociación e influencia la que permite mantener, e incluso aumentar, la de presencia y representación, tal y como está ocurriendo en los últimos años en los que se ha incrementado significativamente la afiliación (tanto en términos absolutos como relativos) y ampliado el ámbito y la agenda de la intervención sindical.

## V. Bibliografía

ALÓS, Ramón et al.

2005 *Relacions laborals i condicions d'ocupació en els centres de treball. Un estudi des de la perspectiva dels afiliats a CC.OO. de Catalunya.* Barcelona: CERES

2000 *La transformación del Sindicato: estudio de la afiliación de CC.OO. de Cataluña.* Barcelona: CONC

ANTÓN, Antonio

2007 *Jóvenes y sindicatos.* Madrid: GPS

BAGLIONI, Guido

2004 "Problema e strategie dei sindacati oggi", en *Stato e Mercato*, nº 70, pags. 59-84

BENEYTO, Pere

2006 *El sindicalismo del siglo XXI*. Valencia: Germania

2004 (ed.) *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias*. Valencia: Germania, 2 vols.

BOERI, Tito et al.

2001 *The Role of Unions in the Twenty-First Century*. Oxford University Press

BOUZA, Fermín. y TABOADELA, Obdulia

1994 "La evolución de la afiliación sindical en España y la cultura histórica de los sindicatos", en *Documentación Social*, nº 94, págs. 119-127

BUNEL, Jean

2000 "Nationalismes et syndicalismes en Espagne", en *Revue de l'IREs*, págs. 59-91

CARABAÑA, Julio

1993 *Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase: Informe Técnico*. Madrid: IESA/CSIC

CARRIERI, Mario

2002 "Un sindicalismo più inclusivo", en *Quaderni di Rassegna Sindicale*, nº Speciale Congreso CGIL

CELLA, Giulio

2002 *Il sindacato*. Roma: Editori Laterza

CENTROS DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS

1994 *Encuesta sobre Sindicatos*. Estudio 2088. Madrid: CIS

1988 *Estudio sociológico sobre las orientaciones, actitudes y demandas sindicales de los trabajadores españoles*. Madrid: Instituto IDES

CES-ETUC

2007 *Les femmes dans les syndicats européens: des écarts à combler*. Bruselas: Confederación Europea de Sindicatos

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

2007 *España 2006. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid: CES

COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

2004 *La negociación colectiva en Europa*. Madrid: MTAS

COMISION EUROPEA

2007 *Industrial relations developments in Europe, 2006*. Bruselas

- EBBINGHAUS, Bernhard  
2002 « Trade Unions' changing role : membership erosion, organisational reform and social partnership in Europe », *Industrial Relations Journal*, december'02
- EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORI  
2004 *Évolution de la syndicalisation de 1993 à 2003*. EIROOnline
- FERNER, Anthony. y HYMAN, Richard. (eds.)  
2002 *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: MTAS
- FISHMAN, Robert  
1996 *Organización obrera y retorno a la democracia en España*. Madrid: cis
- FUHRER, Ilse Marie  
1996 *Los sindicatos en España: de la lucha de clases a estrategias de cooperación*. Madrid: CES
- GARCÍA LASO, Andrés. y SANGUINETI, Widebaldo. (eds.)  
2002 *Sindicatos y cambios económicos y sociales*. Salamanca: Ediciones Universitarias
- GONZÁLEZ, Juan Jesús y REQUENA, Miguel. (eds.)  
2005 *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza
- HYMAN, Richard  
2001 *Understanding European Trade Unions*. London: Sages
- INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL  
2004 *Monographs on the situation of social partners in the acceding and candidate countries. Intersectorial level*. Lovaina: IST  
1999 *Rapport sur la représentativité des organisations européennes de partenaires sociaux*. Lovaina: IST
- JÁUREGUI, Ramón et al.  
2004 *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch
- JÓDAR, Pere, et al.  
2006 *Afiliació i desafiliació sindicals. Estudi dels processos i factors que determinen el comportament afiliatiu a CC.OO. de Catalunya*. Barcelona, CERES
- JORDANA, Jacint  
1996 "Reconsidering Union Membership in Spain, 1977-1994: Halting Decline in a Context of Democratic Consolidation", *Industrial Relations Journal*, págs. 211-224

- 1994 "Sindicatos y política en España: La influencia de las condiciones organizativas en las estrategias sindicales", en *Revista Internacional de Sociología*, nº 8-9, págs. 137-186
- KÖHLER, HOLA-DETLEV y MARTIN, ANTONIO  
2005 *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta
- LANGE, PETER y SCRUGGS, LYLE  
1999 "Where have all the members gone? La sindacalizzazione nell'era della globalizzazione", en *Stato e Mercato*, nº 55, págs. 39-78
- MEARDI, GUIDO  
2004 "Modelli o stili di sindacalismo in Europa?", en *Stato e Mercato*, nº 71, págs. 207-235
- MIGUELEZ, FAUSTO y PRIETO, CARLOS (coords.)  
1999 *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI  
1991 *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI
- MINISTERIO DE TRABAJO  
2007 *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Madrid: MTAS
- OJEDA-AVILÉS, ANTONIO  
2000 *Respuestas sindicales a la mundialización: el caso español*. Sevilla: IIEL-DP/114
- OLSON, MANCUR  
1992 *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa
- PARDO, RAFAEL  
1996 "Organizaciones empresariales, sindicatos y relaciones industriales en el cambio de siglo", en J. Tusell et al., *Entre dos siglos. Reflexiones sobre la democracia española*. Madrid: Alianza Editorial, págs. 469-518
- PÉREZ DÍAZ, VÍCTOR  
1981 "Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1980", en *Papeles de Economía*, nº 6  
1979 *Clase obrera, partidos y sindicatos*. Madrid: Fundación INI
- PRIETO, CARLOS  
1993 "El sindicalismo en España", en S. del Campo (de.) *Tendencias sociales en España*. Madrid: Fundación BBV, vol. II
- REGALIA, IDA  
2002 "Strategie di membership e politiche organizzative nei sindacati europei", en *Quaderni di Rassegna Sindicale*, nº 2

REGINI, Mario

- 2003 "I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei", en *Stato e Mercato*, nº 67, págs. 83-107
- 2002 "I dilema del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?", en *Quaderni di Rassegna Sindacale*, nº Speciale Congreso CGIL.

REQUENA, Félix

- 2005 *La estructura ocupacional española*. Madrid: MTAS

RIGBY, Mike y SERRANO, Rafael

- 1997 *Estrategias sindicales en Europa: convergencias o divergencias*. Madrid: CES

SAGARDOY, Juan Antonio

- 1982 *El poder sindical en España*. Barcelona: Planeta

SCHNABEL, Claus

- 2004 "Determinants of Trade Union membership", en J.T. ADDISON y C. SCHNABEL (eds.), *International handbook of trade unions*. Cheltenham, págs. 13-43

SERRANO, Rafael

- 2000 *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Córdoba: CSIS-IESA

SIMÓN, Hipólito

- 2003 "¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 41, págs. 69-88

STANZANI, Claudio

- 2004 *Les systemes de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe*. Bruxelles, ASE-ETUI

TABOADELA, Obdulia

- 1997 "Representatividad y afiliación en el movimiento sindical español", en *Papers*, nº 51, págs. 239-252
- 1993 "Clases sociales y acción colectiva", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 63, págs. 71-97

TEZANOS, José Félix

- 1982 *¿Crisis de la conciencia obrera?*. Madrid: Mezquita

VAN GYKES, Guy

- 2006 "Employee representation at the workplace in the member status", en *Industrial relations in Europe, 2006*, págs. 57-77

VISSER, Jelle

2006 "Union membership statistics in 24 countries", en *Monthly Labor Review*, enero'2006, págs. 38-49

1991 "Tendencias de la afiliación sindical", en OCDE, *Perspectivas del Empleo, 1991*. Madrid: Ministerio de Trabajo, págs.. 208-299

WADDINGTON, Jeremy

2005 *La syndicalisation en Europe. Étendu du problème et éventail des réponses proposées par les syndicats*. Bruselas : ETUI-REHS

WADDINGTON, Jeremy y HOFFMANN, Reiner (eds.)

2000 *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*. Bruselas: ETUI

ZUFIAUR, José María

1991 "Elecciones sindicales 1990", en *Relaciones Laborales*, nº 15-16

1996 "Espacios políticos, autonomía sindical y unidad entre los sindicatos", en *Relaciones Laborales*, nº 1-2