

Estrategias sindicales y modelo económico español

Josep V. PITXER I CAMPOS, Amat SÁNCHEZ VELASCO

Unitat d'Investigació ECOLAB, Departament d'Economia Aplicada
Universitat de València
Josep.V.Pitxer@uv.es; Amat.Sanchez@uv.es

RESUMEN

Se analizan la presencia y estrategias sindicales en sus diferentes niveles (sectorial, territorial y confederal) y su posible impacto en la transformación del modelo económico español. Este modelo es considerado en sus variables laborales (cuantitativas y cualitativas) y en las que se refieren al modelo productivo y tecnológico. Este análisis nos muestra tanto el marco en que se desarrolla la acción sindical como los principales objetivos que habrían de constituir la agenda de los sindicatos. Por otro lado, se analiza el grado de incidencia sindical en la empresa (afiliación, representatividad, negociación colectiva) considerando los diferentes sectores y sus resultados laborales y productivos. Finalmente, se contempla la participación y las estrategias sindicales a escala confederal (territorial y central) así como las potencialidades y limitaciones de los acuerdos sociales para modificar la dinámica del modelo económico español.

Palabras clave: Estrategias sindicales; Modelo económico; Negociación colectiva; Pactos sociales

Union strategies and Spanish economic model

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyse the effects of the union presence and their strategies at different bargaining level (sector, territorial and confederal) in the transformation of the Spanish economic model. In order to characterize the current economic model in Spain we focus on the labour market output (in quantitative and qualitative terms), productive structure and technological model. This analysis points out the framework in which union activity is taking place and the main goals that should be in the unions' agenda. In addition, in the paper is analysed the union incidence at company level (union density, representativeness and collective bargaining) in different economic activity sectors, taking into account their labour and productive situation. Finally, we analyse the participation and the union strategies at confederal level (territorial and central) as well as the potentialities and limitations of the social agreements to modify the dynamics of the Spanish economic model.

Key words: Union strategies; Economic model; Collective bargaining; Social agreements

SUMARIO

I. Introducción. II. La dinámica reciente del mercado laboral español. III. El modelo de crecimiento y empleo. IV. La actividad sindical en la empresa. V. Los distintos ámbitos de la concertación social. VI. Algunas reflexiones finales. VII. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

El análisis del grado de incidencia sindical y de las estrategias de los sindicatos en la realidad socioeconómica española actual, precisa ser abordado en toda la extensión y complejidad en que las mismas se desarrollan. Así pues, la acción sindical se proyecta fundamentalmente en dos grandes ámbitos. En primer lugar, la empresa y el entorno sectorial en el que ésta se desenvuelve, marcos en los que tiene lugar la negociación colectiva. En segundo lugar, el espacio de la concertación social que se desarrolla en diferentes marcos territoriales, con un papel destacado de los grandes acuerdos de ámbito estatal aunque también con una relevancia creciente de los ámbitos autonómicos y locales. Diferentes ámbitos que no sólo precisan de interlocutores diversos y se traducen en regulaciones de distinto tipo (convenios colectivos, pactos de empresa, acuerdos sociales...), sino que también abordan cuestiones de variada naturaleza.

Entre las cuestiones que forman parte de las estrategias sindicales en sus diferentes ámbitos de actuación, podemos distinguir tres grandes grupos. Por un lado, aquellas que inciden sobre las condiciones de trabajo concretas (salarios, jornada, salud laboral, formación, etc.), abordadas habitualmente a nivel de empresa o de sector. Por otro lado, las que tienen que ver con elementos que afectan a las condiciones de empleo (por ejemplo, regulación de las modalidades de contratación) y de vida (pensiones, coberturas sociales, vivienda, etc.). Finalmente, aquéllas orientadas fundamentalmente a incidir en la transformación del modelo económico y productivo (fiscalidad, infraestructuras, política sectorial y tecnológica, etc.). Estos dos últimos grupos de cuestiones encuentran su ámbito de actuación en el marco de la concertación social con la patronal y con los distintos niveles de gobierno. Cabe indagar, en este sentido, no sólo sobre las potencialidades sino también sobre los efectos reales de la acción sindical para incidir significativamente en el modelo económico. Y ello, tanto en la negociación colectiva (modificando las estrategias empresariales) como en ámbitos más generales de concertación (incidiendo en las políticas públicas y en las actuaciones colectivas del empresariado).

Un último elemento resulta necesario para enmarcar el análisis sobre las estrategias sindicales: la perspectiva desde la que se contemplan los fenómenos laborales. En este sentido, se encuentran bastante extendidos los análisis de la realidad laboral que se limitan a considerar exclusivamente aquello que ocurre dentro del llamado *mercado de trabajo* y, por tanto, a encontrar dentro del mismo las causas explicativas del desempleo, la temporalidad o los bajos salarios. Esta perspectiva se traduce a menudo en una visión limitada de las políticas laborales y de empleo, habitualmente consideradas sólo en su carácter de *políticas de mercado de trabajo*. Una forma de mirar la realidad y de actuar sobre ella que deja de lado otros factores explicativos –y, por tanto, otros campos de actuación– que, sin embargo, resultan fundamentales para entender y resolver los problemas laborales más relevantes: la especialización productiva, la organización del sistema empresarial, los factores de competitividad, las estrategias de innovación, las prácticas empresariales de

gestión, etc. Factores que nos llevan a ampliar nuestra perspectiva de análisis y que sitúan en un lugar central la reflexión en torno al modelo económico y productivo predominante y a su dinámica y que, por tanto, implican que la actuación sindical debería ir bastante más allá de las variables más estrictamente laborales (salarios, jornada, etc.).

Es, por tanto, en el campo de la interrelación entre este modelo y las prácticas y estrategias sindicales donde se situará el análisis que se realizará a lo largo de estas páginas. Se trata, así, de evaluar, por un lado, el grado de incidencia sindical en la empresa (afiliación, representatividad, negociación colectiva) considerando los diferentes sectores y sus resultados laborales y productivos. Por otro lado, se analizarán las estrategias sindicales a escala confederal (territorial y central) así como las potencialidades y limitaciones de los acuerdos sociales para modificar la dinámica del modelo productivo español.

Es necesario, finalmente, hacer dos precisiones metodológicas previas. Por un lado, que junto a otras fuentes estadísticas habituales en los análisis de la realidad laboral, se ha utilizado como base para el análisis de la incidencia sindical (afiliación, representación, negociación, etc.) la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2006* (ECVT), elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹. Por otro, que para la clasificación de las diferentes ramas de actividad, utilizaremos como punto de partida la clasificación en diecisiete ramas que ofrece la CNAE, aunque agrupándolas posteriormente en cuatro bloques. Se trata de una agrupación poco usual que, en sintonía con los objetivos del artículo, responde a las diferencias entre unas y otras en el grado de presencia e incidencia sindicales. Hemos optado por esta agrupación a partir de la información sobre las tasas de afiliación, el grado en el que las empresas cuentan con representantes de los trabajadores y el conocimiento acerca de la existencia de un convenio que incluya a empresas de cada rama. De acuerdo con esta perspectiva, ordenadas de mayor a menor incidencia sindical, las cuatro agrupaciones de actividades con las que trabajaremos son: a) un conjunto formado por una serie de actividades terciarias cualificadas² (servicios con fuerte presencia del sector público, intermediación financiera, transportes y comunicaciones) y la industria no manufacturera (el 27% del total de empleo en 2006 según la EPA); b) la industria manufacturera (el 15,9% de la población ocupada); c), las ramas terciarias no incluidas anteriormente, es decir, comercio, hostelería, inmobiliarias, servicios empresariales, servicios sociales y personales y empleo de hogar (el 39,5% del empleo); y d) la suma del sector primario y la construcción (el 17,5% de la población ocupada).

¹ La Secretaría de Estadísticas Sociales y Laborales de este Ministerio nos ha proporcionado la información de base de la encuesta. Es responsabilidad de los autores todo el proceso de tratamiento de la misma y de elaboración de los indicadores presentados.

² En el sentido que presentan una estructura ocupacional con abundancia de técnicos intermedios y superiores.

2. La dinámica reciente del mercado laboral español

El análisis de la actividad sindical en España requiere, como paso previo, caracterizar el contexto económico y social en el que ésta se desarrolla. De ahí que sea necesario analizar brevemente los principales rasgos de la actual situación laboral española, así como su evolución reciente, lo que nos permitirá identificar los problemas existentes e indagar acerca de las causas subyacentes a los mismos. Todo ello resulta particularmente relevante, por un lado, para delimitar el contexto en que ha de desenvolverse la acción sindical y los condicionantes a la misma. Por otro lado, puesto que el objetivo fundamental de las organizaciones sindicales es mejorar la situación de los trabajadores -tanto en sus condiciones laborales concretas como en lo que respecta, entre otros factores, a la evolución futura del empleo o al bienestar-, este análisis proporcionará los elementos necesarios para definir y evaluar la agenda de los sindicatos y el perfil de su estrategia de actuación.

Una perspectiva cuantitativa

Actualmente, desde una perspectiva cuantitativa, el mercado laboral español presenta una situación relativamente próxima a la del conjunto de los quince países que formaban la Unión Europea antes de las recientes ampliaciones (UE-15). Con todo, las tasas de actividad y de empleo (70,8% y 64,8% respectivamente) todavía son ligeramente inferiores a la media europea, al tiempo que la incidencia del desempleo (8,6% en 2006) resulta algo superior. Esta situación es el resultado de un intenso proceso de creación de empleo en términos netos desde mediados de los años noventa. Así, por primera vez desde la crisis de los años setenta, la economía española consiguió romper el techo de los trece millones de ocupados hasta llegar a situarse cerca de los veinte en 2006.

Ahora bien, la indudable mejora experimentada por las cifras de empleo no se ha traducido en la erradicación de los problemas laborales en España. En este sentido, conviene tener presentes tres cuestiones clave. En primer lugar, que estamos alcanzando a Europa únicamente en la vertiente cuantitativa, pero no en la calidad del empleo creado. En segundo lugar, que ni siquiera consiguiendo dicho objetivo acaba la carrera. Y, en tercer lugar, que el mercado laboral español presenta importantes disparidades, de modo que la situación de ciertos colectivos no se ve reflejada en la imagen ofrecida por los indicadores del conjunto.

Así pues, a lo largo de estos últimos años, en tanto que las oportunidades de empleo han crecido a un ritmo claramente superior al de la población incorporada al mercado laboral (58% y 33%, respectivamente, entre 1995 y 2006), ha tenido lugar una importante reducción del desempleo, uno de los principales problemas del mercado laboral español. En 2005, por primera vez desde 1979, las tasas de desempleo se situaron por debajo del 10%, cuando tan sólo diez años antes superaban el nivel del 20%.

Se ha experimentado, por tanto, una disminución clara de la intensidad de los problemas laborales en España en su vertiente cuantitativa. Ahora bien, ante esta

situación, un optimismo excesivo resultaría erróneo, dado que se mantiene el desempleo como un problema fundamental, lo que requiere de una continuación del proceso de creación de empleo. Así, cabe tener en cuenta diversas consideraciones: los actuales casi dos millones de parados – una tasa de paro superior al 8%- continúan suponiendo un problema importante; el desempleo resulta particularmente grave entre los jóvenes sobre todo, pero también entre las mujeres y la población inmigrante y, finalmente, todavía estamos lejos de alcanzar los objetivos -hoy relativizados- que en su día recogió la Estrategia de Lisboa como representativos de una situación de pleno empleo³. Para alcanzar estas metas, la tasa global de empleo española debería crecer alrededor de cinco puntos, con una contribución especialmente importante del acceso al empleo de las mujeres y de las personas mayores de 55 años.

Tabla 1. Situación del mercado laboral (España y UE-15)

	1995			2006			Variación 95/06 (% y puntos porcentuales)	
	España (miles y %)	UE-15 (miles y %)	Diferencia España-UE15 (puntos porcentuales)	España (miles y %)	UE-15 (miles y %)	Diferencia España-UE15 (puntos porcentuales)	España	UE-15
Población total								
Población	38.723,0	362.993,4		43.834,8	382.564,3		13,2	5,4
Población ocupada	12.494,8	148.727,9		19.747,7	171.067,9		58,0	15,0
Población parada	3.664,0	17.874,9		1.837,1	14.417,4		-49,9	-19,3
Población de 15 a 64 años								
Población	26.457,0	244.962,3		30.289,3	255.142,8		14,5	4,2
Población activa	16.034,8	164.640,4		21.435,2	182.871,2		33,7	11,1
Población ocupada	12.373,3	146.800,5		19.600,8	168.487,4		58,4	14,8
Población parada	3.661,5	17.839,9		1.834,5	14.383,8		-49,9	-19,4
Población de 15 a 64 años								
Tasa de actividad	59,0	67,2	-8,2	70,8	71,6	-0,8	11,8	4,4
Tasa de empleo	46,9	60,1	-13,2	64,8	66,0	-1,2	17,9	5,9
Tasa de paro	22,8	10,8	12,0	8,6	7,8	0,8	-14,2	-3,0
Mujeres 15 a 64 años								
Tasa de actividad	43,3	56,6	-13,3	60,2	64,1	-3,9	16,9	7,5
Tasa de empleo	31,7	49,7	-18,0	53,2	58,6	-5,4	21,5	8,9
Tasa de paro	30,8	12,5	18,3	11,6	8,7	2,9	-19,2	-3,8
Jóvenes 15 a 24 años								
Tasa de actividad	40,7	47,5	-6,8	48,2	47,8	0,4	7,5	0,3
Tasa de empleo	24,4	37,5	-13,1	39,5	40,1	-0,6	15,1	2,6
Tasa de paro	41,9	21,2	20,7	17,9	16,0	1,9	-24,0	-5,2
Inmigrantes 15 a 64 años								
Tasa de actividad	67,4	65,3	2,1	78,6	70,2	8,4	11,2	4,9
Tasa de empleo	52,0	54,7	-2,7	69,5	61,1	8,4	17,6	6,4
Tasa de paro	22,9	16,2	6,7	11,5	13,0	-1,4	-11,4	-3,3
Pobl. nacionalidad extranjera (peso relativo en %)								
Población total	0,7	3,9	-3,2	9,0	5,8	3,2	8,4	2,0
Población 15 a 64 años	0,8	4,3	-3,6	11,5	7,0	4,5	10,8	2,7
Población ocupada total	0,8	3,9	-3,1	12,3	6,4	5,9	11,5	2,5

Fuente: EUROSTAT y elaboración propia.

A todo lo anterior debemos añadir que una de las características del mercado laboral español es su elevada sensibilidad al ciclo económico. Esta circunstancia, que en la actual etapa expansiva se ha traducido en una intensa creación de empleo,

³ Como es sabido, una tasa de empleo del 70% para el conjunto de la población, del 60% entre las mujeres y del 50% entre el colectivo mayor de 55 años.

supondrá unos ritmos también acentuados de destrucción del mismo cuando cambie el signo del ciclo, como ya ocurrió en la recesión de principios de los años noventa. Trabajadores cuyo vínculo laboral no es estable, trabajadores que ocupan los empleos menos exigentes en cualificaciones y, en general, las personas vinculadas a empresas y sectores con problemas de competitividad, serán quienes primero, y con mayor intensidad, sufrirán las consecuencias de un cambio de ciclo. Esta realidad exige analizar los rasgos que caracterizan el empleo existente en España, así como el modelo de crecimiento imperante, responsable en última instancia del volumen y la calidad del empleo.

Una mirada a los factores cualitativos

A diferencia de lo sucedido en la vertiente cuantitativa, en materia de calidad en el empleo ni la evolución ha sido tan favorable a lo largo de la última década, ni la situación actual resulta cercana al promedio de la UE-15. Una mayor inseguridad en el empleo, acompañada de niveles también desproporcionadamente elevados de inseguridad en el trabajo y de niveles salariales muy reducidos, son los tres rasgos fundamentales que caracterizan nuestra realidad laboral.

Un análisis detallado de las formas de empleo existentes en España evidencia el recurso desmesurado a la contratación temporal. En términos generales, lo que se ha denominado “el problema de la temporalidad en España”, se refleja en unas tasas de temporalidad superiores al 30% desde 1990, mientras que en el conjunto de la UE-15 no se alcanza el 15%.

Si consideramos el empleo asalariado de duración indefinida como un indicador aproximativo de la forma de empleo standard o típica, su menor presencia relativa en España -un 55% del total de ocupados en 2006, 17 puntos menos que en el conjunto de la UE-15- evidencia un recurso excesivo -más bien abusivo- a las formas de empleo precarias o atípicas. Un abuso que se concentra en las contrataciones temporales, pero que en algunas ramas productivas se completa con la figura del “falso autónomo” y con el empleo informal. En cualquier caso, lo que caracteriza a estas formas de empleo es una mayor inseguridad en la continuidad del mismo, unas menores indemnizaciones (e incluso su ausencia) en caso de perderlo, unas menores retribuciones salariales y un deterioro en las condiciones de trabajo (Cano, 2000). En definitiva, unas formas de empleo en las que la precariedad laboral resulta intensificada en sus distintos frentes.

Conviene destacar que el problema de la temporalidad se intensifica de manera especial entre las mujeres y sobre todo entre los jóvenes -con tasas de temporalidad del 35,7% y del 64,9%, respectivamente⁴.

En la medida en que estas son las vías en las que se concretan las formas de empleo precarias en España, el recurso al trabajo a tiempo parcial resulta reducido

⁴ Y a ello hay que añadir que raramente se trata de una opción que responda a las preferencias del trabajador. De hecho, según EUROSTAT, tan sólo en el 4,8% de los casos se trata de una opción personal (un 20,9% en el conjunto de la UE-15), mientras que el 85,7% de los asalariados temporales se hallan en esta situación por no haber podido acceder a un empleo estable (58,3% en la UE-15).

comparativamente con el conjunto de la UE-15. Incluso el aumento en la incidencia del mismo en la última década responde más a cambios en la contabilización que a una intensificación significativa en su presencia. En esta cuestión, según EUROSTAT, las razones personales no constituyen la motivación principal que explica este tipo de jornada. De hecho, en España únicamente el 39,4% de las personas ocupadas a tiempo parcial en 2006 aduce este tipo de motivos.

En cuanto a la remuneración del trabajo, España se caracteriza por unos salarios bajos que además han mostrado un reducido ritmo de crecimiento. De acuerdo con la información de EUROSTAT (a partir de la *Encuesta de Estructura Salarial* de 2002) el salario medio por hora en España resultaba un 41% inferior al del conjunto de la UE-15 en términos nominales, y un 27% considerado en paridad de poder de compra. Se trata, por tanto, de una diferencia que sólo muy parcialmente se explica por las desigualdades en el coste de la vida en Europa, reflejando más bien uno de los rasgos del modelo de crecimiento y de empleo español, como analizaremos más adelante. Esta situación es el resultado de tres décadas de moderación salarial, de la especialización productiva española y de la proliferación de puestos de trabajo de mala calidad, factores que han perpetuado las diferencias salariales entre España y otros países de la Unión Europea (CCOO, 2007).

Tabla 2. Importancia relativa de algunas formas de empleo (España y UE-15)

	Población de 15 y más años			Mujeres de 15 y más años			Jóvenes (15 a 24 años)		
	1995	2006	Variación 95/06 (*)	1995	2006	Variación 95/06 (*)	1995	2006	Variación 95/06 (*)
España									
Asalariados fijos (% sobre total ocupados)	48,6	55,1	6,5	47,3	55,4	8,0	20,2	32,1	11,9
Asalariados temporales (% sobre total ocupados)	26,1	26,9	0,8	29,2	30,8	1,5	65,3	59,4	-5,9
Tasa de temporalidad (%)	35,0	32,8	-2,2	38,2	35,7	-2,5	76,5	64,9	-11,6
Autónomos (% sobre total ocupados)	16,5	10,9	-5,7	14,2	8,3	-6,0	5,6	4,7	-0,8
Ocupados a tiempo parcial (% sobre total ocupados)	7,4	12,4	5,0	16,5	24,1	7,6	12,2	21,6	9,4
UE-15									
Asalariados fijos (% sobre total ocupados)	73,1	72,0	-1,2	75,7	75,0	-0,8	62,6	55,8	-6,8
Asalariados temporales (% sobre total ocupados)	9,5	12,1	2,6	10,9	13,5	2,6	29,9	39,0	9,1
Tasa de temporalidad (%)	11,5	14,4	2,9	12,6	15,3	2,7	32,3	41,5	9,2
Autónomos (% sobre total ocupados)	9,4	9,9	0,5	6,5	7,2	0,7	3,2	3,2	0,0
Ocupados a tiempo parcial (% sobre total ocupados)	16,0	20,7	4,7	31,3	36,7	5,4	18,9	27,9	9,0
Diferencia España-UE15 (*)									
Asalariados fijos (% sobre total ocupados)	-24,6	-16,8		-28,4	-19,6		-42,4	-23,7	
Asalariados temporales (% sobre total ocupados)	16,6	14,8		18,3	17,3		35,4	20,4	
Tasa de temporalidad (%)	23,5	18,4		25,6	20,4		44,2	23,4	
Autónomos (% sobre total ocupados)	7,2	1,0		7,7	1,0		2,3	1,5	
Ocupados a tiempo parcial (% sobre total ocupados)	-8,6	-8,3		-14,8	-12,6		-6,7	-6,3	

(*): Puntos porcentuales

Fuente: EUROSTAT, *EU Labour Force Survey* y elaboración propia.

Por otro lado, estas menores remuneraciones vienen acompañadas de una mayor frecuencia relativa de los accidentes laborales, comparativamente con la UE-15. En 2004, según EUROSTAT, tanto los accidentes de trabajo que suponen más de tres días de baja como los accidentes mortales superan sobradamente en España los niveles de la UE-15 (en un 90% en el primer caso y en un 33% en el segundo)⁵. Todo ello viene a evidenciar la existencia de unas condiciones laborales negativas en una parte importante del mercado laboral español.

⁵ Los accidentes aquí considerados no incluyen los que tienen lugar en el desplazamiento al trabajo, ni las enfermedades comunes ni las enfermedades profesionales.

Otro rasgo importante desde el punto de vista cualitativo es el hecho de que la estructura ocupacional española en la actualidad, con un 58,7% de puestos de trabajo manuales y un 41,3% no manuales, presenta una composición con bastantes diferencias respecto a la europea. En primer lugar, cabe destacar un mayor protagonismo de los trabajos manuales (11 puntos porcentuales más que en la UE-15), fundamentalmente, a causa de la elevada presencia relativa de los trabajos menos exigentes en cualificaciones. En segundo lugar, en contrapartida a lo anterior, nuestro tejido productivo presenta una menor capacidad relativa de generación de empleos no manuales. Tras esto último se halla, como factor fundamental, una menor incorporación relativa de técnicos a los procesos productivos. Ambos rasgos evidencian una insuficiente sofisticación de los procesos productivos españoles, lo que concuerda con las carencias ya referidas en términos de calidad en el empleo.

Desde una perspectiva dinámica, es cierto que se avanza en la dirección de reducir las descompensaciones de la estructura ocupacional española. Desde 1995 ha crecido el peso relativo de los trabajos no manuales a partir de una importante creación de puestos de trabajo con perfil de técnicos, pero que sólo se ha traducido en una pequeña reducción de las diferencias con la UE-15. Ahora bien, simultáneamente también los trabajos no exigentes en cualificaciones experimentan un crecimiento ligeramente superior al del conjunto de empleos.

Esto último refleja que lo que está teniendo lugar en España son cambios en la organización del trabajo y las cualificaciones que, al traducirse en un crecimiento simultáneo de los extremos, acentúan la polarización existente en el mercado laboral. Atendiendo al incremento experimentado por los niveles educativos de la población española, a que los niveles de las recientes incorporaciones a través de la inmigración no presentan un perfil más bajo que los de la población autóctona y a que parte de los procesos de aprendizaje laboral se nutren de la experiencia en el trabajo, cabe descartar que se trate de una respuesta empresarial dirigida a evitar dificultades en la cobertura de ciertas vacantes. La explicación hay que buscarla, por tanto, en otro lugar.

Tabla 3. Población ocupada de 15 y más años según grupo ocupacional (España y UE-15)

Grupos ocupacionales	Distribución de la población ocupada (%)				Diferencia España-UE15 en peso relativo de los ocupados del grupo (puntos porcentuales)		Variación 95/06 en volumen de ocupados (%)	
	1995		2006		1995	2006	España	UE-15
	España	UE-15	España	UE-15				
No manuales								
1- Dirección (empresas y AAPP)	8,3	8,1	7,5	8,9	0,2	-1,4	43,2	26,5
2- Técnicos y profesionales superiores	10,2	11,1	12,5	13,7	-0,9	-1,2	92,8	41,0
3- Técnicos y profesionales de apoyo	7,4	13,1	11,5	16,9	-5,7	-5,4	144,7	47,8
4- Empleados de tipo administrativo	10,1	13,1	9,4	11,8	-3,0	-2,3	47,4	3,5
0- Fuerzas armadas	0,4	0,7	0,4	0,6	-0,3	-0,2	56,2	-8,0
Total no manuales	36,4	46,2	41,3	51,8	-9,8	-10,5	79,1	29,0
Manuales								
5- Trabajadores de los servicios	14,0	12,4	15,4	13,7	1,6	1,7	74,0	26,9
6- Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	6,8	3,8	2,7	2,9	2,9	-0,2	-37,1	-14,5
7- Trabajadores cualificados de la industria, construcción y minería	17,4	15,6	16,6	13,5	1,8	3,1	50,8	-0,6
8- Operadores de instalaciones y maquinaria	11,1	8,5	9,3	7,9	2,6	1,4	33,4	6,8
9- Trabajadores no cualificados	14,4	8,5	14,7	9,9	5,9	4,8	61,5	34,2
Total manuales	63,6	48,8	58,7	47,8	14,8	11,0	46,0	12,6
No clasificados / Sin respuesta		5,0		0,4				-90,0
Total general	100,0	100,0	100,0	100,0	-5,0	-0,4	58,0	15,0

Fuente: EUROSTAT, EU Labour Force Survey y elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la ECVT 2006, únicamente el 2,2% de los trabajadores declara disponer de un nivel de formación insuficiente para las exigencias de su puesto de trabajo. En cambio, lo que resulta relativamente abundante es el fenómeno de la sobrecualificación, que afecta al 20% de la población ocupada (el 22% del conjunto de los asalariados). Esta situación obedece a la conjunción de dos circunstancias. De un lado, la insuficiente capacidad del tejido productivo español para generar empleos más exigentes en cualificaciones, lo que obliga a una parte de la población a aceptar empleos inferiores a los que corresponderían a su preparación. De otro, una estrategia empresarial consistente en seleccionar mano de obra con un nivel de formación superior al exigido por el puesto de trabajo como vía para alcanzar una mayor capacidad de adaptación a futuros cambios en los contenidos del trabajo.

Este análisis nos lleva a concluir que el problema del posible desajuste entre las cualificaciones y los requerimientos del sistema productivo no se encuentra fundamentalmente allí donde a menudo se acostumbra a buscarlo: en el nivel educativo de la población. La realidad nos muestra más bien que, aunque existan algunas carencias concretas para ciertas profesiones, este problema -y, por tanto, sus soluciones- tiene sus raíces principalmente en las características de los puestos de trabajo y en sus requerimientos de cualificación.

Un último elemento cualitativo a subrayar es el relacionado con el intenso proceso de inmigración laboral que se ha producido en el período reciente y la configuración de una nueva realidad en el mercado laboral. El fenómeno de la inmigración procedente del Sur -perversamente calificado con frecuencia de *problema*- constituye, sin duda, una de las transformaciones recientes de mayor relevancia en el mundo del trabajo (Cachón, 2003). Y ello, tanto desde una vertiente cuantitativa -incremento de la oferta de trabajo y de la actividad económica y el empleo- como en sus aspectos cualitativos -más precariedad, desajustes de cualificaciones/puestos de trabajo, etc. Así, mayores tasas de actividad y empleo conviven entre los inmigrantes con una mayor incidencia del desempleo, con tasas de paro superiores a las de los autóctonos. Datos que, unidos a una mayor incidencia de la precariedad -por ejemplo, con tasas de temporalidad que duplican las de los autóctonos- habrían de encender señales de alarma respecto de la conversión de los trabajadores inmigrantes en un nuevo grupo vulnerable de nuestro mercado laboral. Más aún en una perspectiva de futuro ante posibles ciclos recesivos, dada su concentración en actividades y ocupaciones muy sensibles a los mismos.

Muchos de los problemas laborales que inciden particularmente sobre los inmigrantes ya existían en el mercado laboral español antes de su llegada. Ni la precariedad, ni la economía sumergida -ni evidentemente los problemas del empleo- han aparecido con la llegada de la *nueva inmigración* (Recio et al, 2006). Esto lleva a una doble lectura: ni los inmigrantes son la causa de estos problemas, ni tampoco las únicas víctimas de los mismos (no les afectan sólo por ser inmigrantes, aunque esta condición los hace más vulnerables). Los inmigrantes sufren, por tanto, las prácticas de gestión laboral que se han convertido en *normales* en nuestro mercado

de trabajo. Los *malos puestos de trabajo* que ocupan muchos inmigrantes ya existían, aunque el nuevo contexto favorece y consolida estas prácticas (OIT, 2004). Resulta necesaria, por tanto, una perspectiva más amplia para analizar la situación laboral de los inmigrantes y, sobre todo, su dinámica futura, así como para actuar sobre las mismas. Perspectiva que debería incluir como elementos centrales la dinámica global del mercado de trabajo en el que se insertan los inmigrantes y la lógica precarizadora que predomina en el mismo en las últimas décadas.

Los problemas laborales analizados -precariedad, bajos salarios, siniestralidad laboral polarización en las cualificaciones etc.- presentan una desigual incidencia entre los distintos colectivos de población y constituyen elementos que integran la agenda de las organizaciones sindicales. Si indagamos acerca de su origen, buscando pistas para comprender y valorar la estrategia de actuación de los sindicatos en España, todos los indicios nos conducen al modelo de crecimiento y de empleo.

La dinámica sectorial del empleo

Desde un punto de vista sectorial, el volumen de empleo en España en 2006 se distribuye del siguiente modo: un 5% en el sector primario, alrededor del 17% en la industria, casi el 13% en la construcción y ligeramente por encima del 65% en las actividades terciarias. Es ésta una estructura fuertemente terciarizada -aunque cuatro puntos porcentuales por debajo de los niveles alcanzados en la UE-15-, al tiempo que con una presencia destacada del sector de la construcción. Esta situación se define tras un proceso que combina tendencias estructurales y cambios de carácter cíclico (Fina, 2001).

De una primera lectura de la información sobre la evolución del empleo por ramas de actividad se desprenden dos cuestiones. En primer lugar, que la actual estructura sectorial del mercado laboral español se caracteriza, en comparación con la de la UE-15, por una mayor presencia relativa de los grupos de actividades con menor incidencia sindical (grupos 1 y 4). Una estructura sectorial que responde a una especialización relativa en la construcción, la agricultura, la hostelería, el comercio y el empleo de hogar. En segundo lugar, debe recordarse que esta especialización ya existía una década antes, pero que, desde 1995, ha tenido lugar una mayor acentuación de la misma y, por tanto, de las diferencias con la UE-15. Así, las actividades más dinámicas en términos de generación de empleo a lo largo de esta última década son la construcción e inmobiliarias, de un lado, el empleo de hogar y los servicios sociales y personales, de otro, así como la hostelería y los servicios con fuerte presencia del sector público (educación y sanidad).

A lo anterior deben añadirse, sin abandonar la perspectiva sectorial, algunas consideraciones relativas a la calidad del empleo. En este sentido, cabe subrayar que si bien es cierto que actualmente la mala calidad del empleo caracteriza la situación existente en las distintas ramas de actividad en España, también lo es que existen diferencias notables entre unas actividades y otras. Si atendemos a los niveles salariales alcanzados y a la importancia relativa de las formas de empleo precarias, estas diferencias, en términos generales, consisten en unos mayores niveles de de-

gradación laboral en los grupos en los que se ha concentrado la creación de empleo de estos últimos años. Por el contrario, en la industria y en los servicios cualificados la precariedad laboral se mantiene en niveles más moderados⁶.

La estructura ocupacional, por su parte, también diverge sustancialmente entre los cuatro grupos de actividad. Es, así, en las actividades terciarias cualificadas donde la estructura ocupacional resulta más sofisticada, con más del 50% de puestos de trabajo de carácter técnico. En el extremo opuesto, agricultura, construcción y el grupo “otros servicios” presentan una composición de puestos de trabajo menos exigente en cualificaciones.

Tabla 4. Población ocupada de 15 y más años según rama de actividad (España y UE-15)

Ramas y grupos de actividad	Distribución de la población ocupada (%)				Diferencia España-UE15 en peso relativo de los ocupados de la rama (puntos porcentuales)		Variación 95/06 en volumen de ocupados (%)	
	1995		2006		1995	2006	España	UE-15
	España	UE-15	España	UE-15				
1- Agricultura y construcción								
AB Agricultura y pesca	9,0	5,1	4,9	3,7	3,8	1,2	-14,1	-17,7
F Construcción	9,6	7,8	12,6	8,1	1,8	4,5	107,5	18,4
Total 1- Agricultura y construcción	18,6	13,0	17,5	11,7	5,6	5,7	48,7	4,1
2- Industria manufacturera								
D Industria manufacturera	19,3	21,2	15,9	17,4	-1,9	-1,5	29,6	-5,8
Total 2- Industria manufacturera	19,3	21,2	15,9	17,4	-1,9	-1,5	29,6	-5,8
3- Servicios cualificados e industria no manufacturera								
CE Industrias extractivas; energía y agua	1,3	1,3	0,9	1,0	-0,1	-0,1	16,6	-14,5
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,0	6,0	5,8	6,0	0,0	-0,2	51,6	14,8
J Intermediación financiera	2,6	3,5	2,2	3,2	-0,9	-1,0	34,3	5,5
LQ Admón pública, defensa y seg social; org extraterr	6,5	7,9	6,0	7,4	-1,4	-1,4	46,3	7,1
M Educación	5,6	6,6	6,0	7,0	-1,0	-1,0	69,1	23,2
N Activ sanitarias y veterinarias; sevcios sociales	5,1	9,0	6,2	10,5	-4,0	-4,3	92,9	33,5
Total 3- Servicios cualificados e industria no manufacturera	27,1	34,4	27,1	35,1	-7,3	-8,0	58,4	17,5
4- Otros servicios								
G Comercio y reparaciones	16,5	15,0	15,1	14,5	1,5	0,6	44,1	11,2
H Hostelería	6,4	3,8	7,0	4,4	2,6	2,6	72,5	32,5
K Inmobiliarias y alquileres; servicios empresariales	5,4	7,0	9,5	10,3	-1,5	-0,8	176,8	70,3
O Otras actividades sociales; servicios personales	3,8	4,5	4,3	5,0	-0,7	-0,7	81,0	27,9
P Hogares que emplean personal doméstico	2,8	1,0	3,6	1,3	1,9	2,3	101,0	56,7
Total 4- Otros servicios	35,0	31,2	39,5	35,5	3,8	4,0	78,5	30,8
Total ramas de actividad	100,0	100,0	100,0	100,0			58,0	15,0

Fuente: EUROSTAT, *EU Labour Force Survey* y elaboración propia.

⁶ En lo relativo a la incidencia de los accidentes de trabajo, también se aprecia una clara diversidad entre ramas productivas, si bien no se produce una traslación directa de su impacto a los cuatro grupos de actividades utilizados. En esta cuestión pesan más las especificidades sectoriales, con lo que la situación resulta especialmente grave en el sector de la construcción -tanto en España como en la UE-15-, aunque también con niveles superiores al promedio en la industria manufacturera y en el transporte. En 2004, la incidencia de los accidentes graves de trabajo en la construcción era un 97,3% superior al promedio español (45,9% en la industria manufacturera y 8,7% en transporte, almacenamiento y comunicaciones).

Tabla 5. Salarios y formas de empleo según ramas y grupos de actividad en España

Grupos y ramas de actividad	Salario medio por hora en 2002 (*)				Indicadores sobre algunas formas de empleo				
	Diferencia España-UE15 (en %)		Situación relativa de la rama de actividad (total=100)		Tasa de asalariación (%) 2006	Asalariados indefinidos a jornada completa	Tasa de temporalidad (%) 2006	Autónomos (% sobre total ocupados) 2006	Tasa de parcialidad (%) 2006
	Salario nominal	Salario en paridad de poder de compra	España	UE-15					
1- Agricultura y construcción									
AB Agricultura y pesca					48,4	22,3	50,4	33,3	7,3
F Construcción	-42,9	-30,5	82,9	85,6	78,0	34,5	53,8	9,2	4,4
Total 1: Agricultura y construcción					69,1	30,8	53,1	16,5	5,3
2- Industria manufacturera									
D Industria manufacturera	-39,8	-26,7	100,1	98,0	87,5	62,5	23,2	5,8	8,0
Total 2: Industria manufacturera					87,5	62,5	23,2	5,8	8,0
3- Servicios cualificados e industria no manufacturera									
C Industrias extractivas; energía y agua	-30,2	-15,1	127,1	107,2	94,7	71,2	23,3	1,9	2,2
E Hostelería	-27,1	-12,5	147,4	119,1					
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-32,4	-17,1	110,9	96,6	80,9	58,0	23,5	11,4	8,0
J Intermediación financiera	-29,1	-12,3	168,6	139,9	91,5	77,9	9,7	2,3	7,2
LQ Admón pública, defensa y seg social; org extraterr									
M Educación	-41,9	-23,6	127,5	129,3	96,9	64,8	21,3	1,3	21,5
N Activ sanitarias y veterinarias; servicios sociales	-36,9	-19,3	113,8	106,2	92,2	54,4	31,9	4,0	15,5
Total 3: Servicios cualificados e indust no manufacturera					92,8	65,7	21,8	3,7	12,4
4- Otros servicios									
G Comercio y reparaciones	-35,6	-20,3	91,3	83,5	74,6	46,3	28,2	13,1	18,3
H Hostelería	-34,8	-20,1	71,8	64,9	81,6	38,9	39,0	5,7	23,0
K Inmobiliarias y alquileres; servicios empresariales	-52,2	-40,5	86,5	106,7	78,7	50,0	23,1	8,6	18,5
O Otras actividades sociales; servicios personales	-45,3	-30,2	97,1	104,5	82,2	45,4	30,9	12,0	24,2
P Hogares que emplean personal doméstico					87,0	35,5	34,2	6,8	47,8
Total 4: Otros servicios					78,3	45,4	29,4	10,2	21,2
Total general	-41,1	-27,0	100,0	100,0	82,9	52,3	28,8	8,4	13,7

(*): La información de las ramas C y E se presenta de manera desagregada. La información de la rama LQ se refiere sólo a la rama L. El total se refiere al conjunto de las ramas C a O.

Fuente: MTAS, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2006; EUROSTAT, Encuesta de Estructura Salarial 2002 y elaboración propia.

Tabla 6. Estructura ocupacional según grupos de actividad (España, 2006, %)

Grupos ocupacionales	Grupos de actividad (*)				Total general
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	
No manuales					
0- Fuerzas armadas	0,0	0,0	0,8	0,0	0,2
1- Dirección (empresas y AAPP)	8,6	6,9	3,3	10,2	7,2
2- Técnicos y profesionales superiores	3,5	4,2	36,6	9,4	16,2
3- Técnicos y profesionales de apoyo	3,5	14,4	15,3	12,3	12,2
4- Empleados de tipo administrativo	2,1	6,5	11,2	12,3	9,4
Total no manuales	17,7	32,0	67,2	44,2	45,3
Manuales					
5- Trabajadores de los servicios	0,4	1,9	12,1	29,5	14,9
6- Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	18,4	0,1	0,3	0,3	3,2
7- Trabajadores cualificados de la industria, construcción y minería	40,4	30,5	2,9	6,2	14,6
8- Operadores de instalaciones y maquinaria	6,4	26,0	10,7	2,3	9,5
9- Trabajadores no cualificados	16,6	9,5	6,7	17,5	12,7
Total manuales	82,3	68,0	32,8	55,8	54,7
Total general	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Grupo 1: Agricultura y construcción. Grupo 2: Industria manufacturera. Grupo 3: Servicios cualificados e industria no manufacturera. Grupo 4: Otros servicios.

Fuente: MTAS, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2006 y elaboración propia.

Este análisis de la dinámica sectorial, permite constatar la dualidad existente en el seno del tejido productivo español. Son, así, las actividades terciarias menos implantadas en términos relativos en España -y en menor medida, pero también, la industria- quienes generan oportunidades laborales más exigentes en cualificaciones y de mayor calidad. Por el contrario, las ramas de actividad que más han contribuido a la creación de empleo del actual ciclo expansivo son menos exigentes en cualificaciones, al tiempo que generan condiciones de empleo y de trabajo más precarias. Con todo, aunque con ritmos diferentes, a lo largo de los últimos diez años ambos grupos han crecido, lo que se traduce en un crecimiento de carácter dual aunque sesgado hacia las actividades menos progresivas social y productivamente. Y, aun siendo bastante heterogéneos los diecisiete grupos de actividad ana-

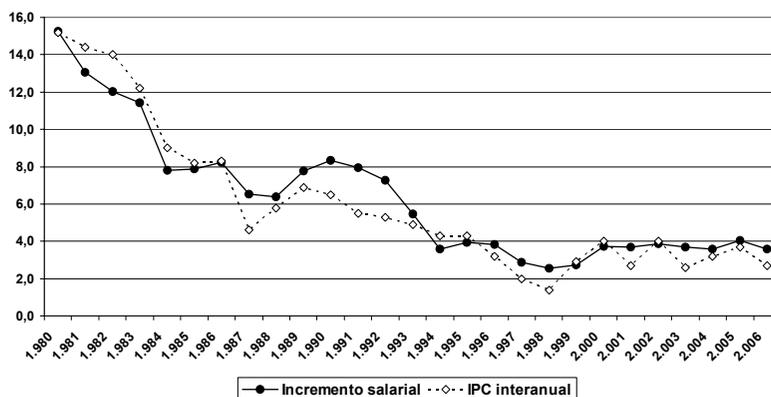
lizados, esta conclusión seguiría siendo válida -e incluso saldría reforzada- si procediésemos a un análisis con un mayor nivel de detalle sectorial.

3. El modelo de crecimiento y empleo

Una reflexión general en torno al modelo de crecimiento español de las últimas décadas nos conduce, antes que nada, a dirigir nuestra atención hacia diversas cuestiones que se encuentran estrechamente interrelacionadas (Recio y Banyuls, 2004; Aragón et al., 2006). Primero, la moderación salarial -y, más en general, del conjunto de costes laborales- como uno de los ingredientes fundamentales de dicho modelo. Segundo, un moderado crecimiento de la productividad, lo que trasluce el carácter fundamentalmente extensivo del crecimiento económico. Tercero, la consolidación y profundización en la segmentación del mercado laboral (Recio, 1999). Y, finalmente, la incapacidad para que, de manera generalizada, a lo largo de los distintos rincones del tejido productivo se desplieguen estrategias y modelos de competitividad que descansen en la innovación y el valor añadido.

Con la excepción del paréntesis que supuso el período 1987-92 -en el que se intentó recuperar el poder adquisitivo perdido en los años anteriores-, las últimas décadas se han caracterizado por una moderación en los incrementos salariales. Así, estos últimos han seguido el crecimiento de los precios en un intento de mantener el poder adquisitivo de los salarios, si bien con cierta frecuencia el aumento salarial pactado ha acabado suponiendo una ligera pérdida de poder adquisitivo. De manera más general, la pauta ha consistido en evitar crecimientos excesivos -e incluso propiciar reducciones- en el conjunto de los costes laborales: reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, incentivos como mecanismo de promoción de empleo y abaratamiento en los costes del despido.

El período 1995-2006 no ha sido una excepción a esta tónica. El mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios -se constata incluso una ligera reducción del mismo- no se ajusta al patrón seguido por nuestros vecinos europeos, donde se alcanza un ligero aumento de poder adquisitivo de las rentas salariales (del orden del 10%), lo que supone un cierto reparto de las ganancias derivadas del aumento de la productividad (unas ganancias, a su vez, tres veces superiores en la UE-15 que en España). Se trata de una estrategia salarial de claras consecuencias negativas, tanto de carácter distributivo -con una reducción entre 1995 y 2005 de diez puntos porcentuales en la porción de la renta nacional que se canaliza hacia los asalariados, más del doble que la del conjunto de la UE-15-, como en los planos productivo y laboral.

Gráfico 1. Incremento salarial pactado en convenio e inflación España 1980-2006 (%)

Fuente: CCOO (a partir del Avance Mensual de "Estadística de Convenios Colectivos", MTAS), INE y elaboración propia.

Tabla 7. Productividad del trabajo, remuneración por ocupado y costes laborales unitarios (variación en %, 1995-2005)

	España	UE-15	Diferencia España-UE15
Productividad del trabajo	4,4	16,0	-11,7
Productividad por hora trabajada (*)	5,3	15,9	-10,6
Remuneración por ocupado			
Nominal	38,3	38,0	0,2
Real (deflactor del PIB)	-7,1	10,9	-18,0
Real (IPC)	-1,7	11,6	-13,3
Costes laborales unitarios nominales	32,6	18,9	13,7
Costes laborales unitarios reales	-10,8	-4,4	-6,4

(*): Período 1996-2005 para la UE15

Fuente: European Comission (2006), *Employment in Europe 2006* y elaboración propia.

Finalmente, un hecho destacable que, además de arrojar sombras sobre la dinámica futura del sistema productivo español, condicionará las prácticas laborales del empresariado es el todavía muy bajo esfuerzo tecnológico realizado por el tejido empresarial. Así, aunque este esfuerzo ha evolucionado positivamente durante los últimos años, en la actualidad resulta sensiblemente inferior al realizado en el conjunto de la Unión Europea y más aún si se compara con las magnitudes de algunos países como Alemania, Francia o Gran Bretaña⁷. Esta insuficiencia inversora

⁷ Por otro lado, si el esfuerzo tecnológico español -inferior también al de países como, por ejemplo, Finlandia (3,51%), Dinamarca (2,48%), Holanda (1,78%) e incluso la República Checa (1,27%) o Hungría

lleva, por tanto, a que el gasto medio por habitante en actividades de I+D se sitúe en España en un 58,8% de la media de la UE-25⁸ (Fundación Cotec, 2007). Además, las carencias innovadoras globales –que se traducen también en un menor presencia relativa del personal dedicado a tareas de I+D- resultan todavía más patentes si atendemos al nivel de gasto que realiza el sector privado, ya que la participación de los gastos empresariales en el total del esfuerzo tecnológico no llega ni al 50%, cifra sensiblemente más baja que la que se da en la mayor parte de países de nuestro entorno.

Tabla 8. Indicadores de actividades de I+D

	Gasto en I+D (% del PIB)		Personal I+D (% sobre total ocupados)	% I+D empresas (a)
	2000	2004	2004	2004
	España	0,91	1,07	1,49
UE-15	1,91	1,92	1,59	54,60
Alemania	2,45	2,49	1,85	66,30
Francia	2,15	2,19	1,71	50,80
Italia	1,05	1,11	1,13	nd
Gran Bretaña	1,86	1,79		43,90
Japón	3,05	3,20	1,66	74,50
Estados Unidos	2,73	2,66		61,40

(a) % del total de gastos de I+D que es financiado por el sector empresarial
Fuente: EUROSTAT (2007).

Estas carencias innovadoras globales presentan además otra característica importante: el elevado grado de dualismo existente en el sistema productivo. Puede constatarse una fuerte diversidad entre unos sectores y otros en cuanto a la dinámica innovadora y las estrategias de competitividad, existiendo una elevada concentración sectorial de las actividades de I+D⁹. Además, este dualismo intersectorial en lo que respecta a innovación se encuentra también presente en el seno de cada sector. Así, mientras que algunas empresas han optado por estrategias progresivas para hacer frente a las nuevas condiciones del entorno, una parte importante del tejido empresarial continúa insistiendo en tratar de mantener una estrategia basada fundamentalmente en unos menores precios gracias a la contracción de costos,

(1,25%) resulta reducido en el contexto europeo, no debe olvidarse la significativa distancia que en este campo separa todavía a la UE de Estados Unidos (2,66%) y Japón (3,20%) (EUROSTAT 2007).

⁸ Las cifras correspondientes al año 2004 muestran que en España se dedicaban a I+D 276,4 millones de dólares -medidos en paridad de poder de compra- por habitante, frente a los 470,1 de la UE-25, los 623,9 de la OCDE, los 718 de Alemania, los 623,5 de Francia o los 308 de Italia, bien alejados, por otro lado de los 923,9 de Japón y los 1.063,3 de Estados Unidos.

⁹ Sirva como ejemplo de esta concentración el hecho de que dentro del sector industrial -que, a su vez, ejecuta el 55,2% de total de gastos de I+D realizados por las empresas españolas- dos ramas de actividad, maquinaria y material de transporte (con el 47,8%) e industria química (con el 25,3%), concentran el 73,1% de los gastos en innovación de la industria, mientras que, por ejemplo, textil, confección, cuero y calzado sólo realizan un 3% de dichos gastos (Fundación Cotec 2007).

particularmente los laborales. Buena prueba de ello es que sólo un 27% de las empresas españolas realiza actividades consideradas innovadoras -tanto investigación, como adquisición de I+D o incluso de equipos o *software*-, y únicamente el 20% de estas últimas -por tanto, un ínfimo 5,4% del total- realizan efectivamente actividades de I+D ¹⁰ (Fundación Cotec 2007).

En suma, con la estrategia desplegada hasta el momento, se consolida un modelo de crecimiento que resulta preocupante desde distintos puntos de vista. En primer lugar, la viabilidad económica del mismo sólo se alcanza a corto plazo. En el escenario actual, como atestiguan los crecientes casos de relocalización productiva que abandonan España como país productor, estos proyectos empresariales -que utilizan tecnologías poco sofisticadas y descansan en la reducción de precios y costes- cuentan con una competencia de otros países a la que es difícil hacer frente sin cambiar el modelo (Cachón y Palacio, 1999). En segundo lugar, aun en el corto plazo, el sostenimiento del modelo exige unos elevados niveles de precariedad laboral y una dinámica de la distribución de la renta socialmente regresiva. Y, finalmente, más allá de los buenos resultados momentáneos derivados del carácter cíclico de ciertas actividades productivas en las que descansa nuestro modelo de crecimiento, en el medio y largo plazo la estrategia no resulta sostenible (Recio y Banyuls, 2004; Aragón et al., 2006).

Y lo más preocupante de todo es que el intento por mantener hoy el empleo, sin una apuesta decidida por el cambio de estrategia, dificulta el gran esfuerzo que se necesita para construir un modelo con nuevas bases. Aquí precisamente reside en la actualidad el principal reto de la economía española y, por tanto, también de los Sindicatos. Es, por tanto, en este contexto y con este horizonte que deben analizarse las estrategias y actuaciones sindicales, de las que nos ocupamos en los apartados que siguen, tanto a nivel de empresa como en los ámbitos más globales de concertación.

4. La actividad sindical en la empresa

La defensa de los intereses de los trabajadores exige, sin excluir la presencia en otros ámbitos de actuación, la acción sindical en la empresa, el ámbito más cercano a los trabajadores y que constituye, por tanto, el vínculo más directo con los mismos. La situación actual en España, por lo que respecta a este campo de actuación sindical, no parece satisfactoria: existe una parte importante del tejido productivo, así como del colectivo de trabajadores, a los que no alcanza la actividad de las organizaciones sindicales o, en el mejor de los casos, lo hace con muy poca intensidad (Lope y Alós, 1999). Cabe destacar además que estos espacios productivos y

¹⁰ Las diferencias intersectoriales también son manifiestas en este ámbito, ya que el porcentaje de empresas innovadoras varía significativamente entre, por ejemplo, la industria química (58,4%), la fabricación de vehículos a motor (50,8%), la metalurgia (41,7%) y la industria manufacturera (30,9%).

sociales, que constituyen zonas oscuras para la acción sindical, son los ámbitos en los que la precariedad y las condiciones laborales negativas resultan más intensas.

Para identificar estas zonas oscuras, el tamaño empresarial y la rama productiva son dos variables clave, sobre todo la primera. Así, las empresas de menor tamaño constituyen un ámbito en el que la acción sindical resulta escasa (Lope y Alós, 1999). Desde una perspectiva sectorial, otro tanto ocurre con la agricultura, la construcción y el grupo de otros servicios (comercio, hostelería, actividades inmobiliarias, la rama “otras actividades sociales y servicios personales” y el empleo doméstico). En todos los casos se trata de actividades cuyo tamaño empresarial es sensiblemente inferior al de las empresas industriales y de los servicios cualificados.

Tabla 9. Asalariados según grupo de actividad, tamaño empresarial y titularidad pública o privada de la empresa (España, 2006, % verticales)

	Grupos de actividad (*)				Total general
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	
Tamaño empresarial					
De 1 a 10 personas	40,6	19,5	10,1	37,6	25,1
De 11 a 50 personas	28,1	24,8	14,4	22,1	20,6
De 51 a 250 personas	15,0	20,6	12,6	13,0	14,4
Más de 250 personas	16,2	35,2	62,8	27,3	39,8
Total asalariados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Titularidad pública o privada de la empresa					
Asalariado del sector privado	93,4	96,4	44,2	93,1	76,3
Asalariado del sector público	6,6	3,6	55,8	6,9	23,7
Total asalariados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Grupo 1: Agricultura y construcción. Grupo 2: Industria manufacturera. Grupo 3: Servicios cualificados e industria no manufacturera. Grupo 4: Otros servicios.

Fuente: MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2006* y elaboración propia.

A lo anterior cabe añadir que el carácter público o privado de la empresa potencia las diferencias en cuanto a presencia e incidencia sindical a lo largo del tejido productivo español. Y ello porque mientras que la tasa de afiliación a sindicatos es el doble entre los asalariados públicos que entre los del sector privado (33,1% en el primer caso y 15,3% en el segundo), casi el 85% de los primeros se concentran en el grupo 3. De hecho, en esta agrupación (de servicios cualificados e industria no manufacturera) más de la mitad de los asalariados son empleados públicos (el 55%), en tanto que en el resto de actividades dicho porcentaje en ningún caso supera el 7%. Así pues, las mayores dificultades a la acción sindical en la empresa privada sólo resultan atenuadas en este tercer grupo de actividades.

Conjugando las variables rama de actividad y dimensión empresarial, se consigue identificar aquella parte del tejido productivo español no cubierta directamente por la acción sindical, o bien con unos niveles excesivamente bajos de la misma. Se trata de la suma del conjunto de empresas con una plantilla no superior a los diez trabajadores, independientemente de la actividad productiva de las mismas, por una parte, y de las empresas entre 11 y 50 trabajadores de la agricultura, la construcción y las actividades del grupo “otros servicios”, por otra. En un buen número de casos, estas empresas no cuentan con representantes de los trabajadores,

al tiempo que sus asalariados son los que presentan las menores tasas de afiliación sindical (generalmente entre el 6 y el 8%). Ahora bien, hay que matizar que esta menor incidencia sindical en las empresas de reducida dimensión deriva en buena medida de la imposibilidad legal de elegir representantes sindicales en las microempresas¹¹, así como de las dificultades de desarrollar una acción sindical efectiva en ámbitos tan atomizados. En el extremo, nos hallamos ante un contexto en el que tiene lugar la superposición de tres factores cuya combinación amplía enormemente el poder de los empresarios: en primer lugar, unos bajos niveles de acción colectiva por parte de los trabajadores, por lo que no resulta posible contrarrestar o completar la negociación individualizada entre el empresario y cada trabajador; en segundo lugar, la presencia sindical en la empresa, que permitiría la defensa sindical de los intereses de los trabajadores y la vigilancia del cumplimiento de las normas (las legales y las convencionales), prácticamente no existe; y, en tercer lugar, a la vista de los bajos niveles de afiliación, la conexión estrecha entre el trabajador y el sindicato, lo que permitiría una acción y una vigilancia sindicales un tanto indirecta, tampoco se produce. En esta primera porción del tejido productivo español queda comprendido algo más de un tercio del total de asalariados.

En el polo opuesto se hallan las empresas de la industria y de diversas ramas terciarias cualificadas que cuentan con más de cincuenta trabajadores. Se trata de empresas en las que, por lo general, se cuenta con estructuras de representación de los trabajadores, a lo que se añade el hecho de que casi una tercera parte de los asalariados está afiliado a algún sindicato (si bien en las industrias manufactureras, que no alcanzan los doscientos cincuenta trabajadores, la afiliación resulta inferior). Algo más de un tercio de los asalariados españoles queda recogido en este grupo, en el que se cuenta con los canales que permiten la acción sindical en el ámbito más cercano al trabajador, y ello, tanto directamente (con el concurso de los representantes de los trabajadores) como indirectamente (a través de la conexión entre el trabajador y el sindicato).

El resto del tejido productivo se halla en una situación a medio camino entre ambos extremos, con unos niveles de afiliación sindical que fluctúan entre el 15 y el 20%, que se acompañan de una menor frecuencia de la presencia de estructuras de representación de los trabajadores que en el caso anterior. Esta zona, intermedia desde la perspectiva de la acción sindical, comprende las empresas de tamaño intermedio (entre 11 y 50 trabajadores) de la industria y los servicios cualificados, así como las empresas de más de 50 trabajadores de la agricultura, la construcción y los otros servicios. Algo más de la cuarta parte de los asalariados trabaja en estas empresas.

¹¹ El Estatuto de los Trabajadores establece que sólo se podrán elegir delegados de personal en las empresas que cuenten con una plantilla entre 6 y 49 trabajadores y comités de empresa en las de más de 50 trabajadores. Esta norma, junto a otros factores, ha servido de base a las propuestas formuladas desde algunas organizaciones sindicales de establecer un modelo de representación supraempresarial (territorial, sectorial) para las empresas de menor dimensión.

Tabla 10. Indicadores de presencia y actividad sindical en la empresa según grupo de actividad y tamaño empresarial (España, 2006)

Grupos de actividad	Tamaño empresarial				Total general
	De 1 a 10 personas	De 11 a 50 personas	De 51 a 250 personas	Más de 250 personas	
Tasa de sindicación de los asalariados (%)					
1- Agricultura y construcción	4,3	7,0	13,4	13,5	7,9
2- Industria manufacturera	6,4	15,2	18,7	30,6	19,6
3- Servicios cualificados e INM	10,1	21,5	31,6	35,6	30,5
4- Otros servicios	7,3	9,5	13,8	22,0	12,6
Total grupos de actividad	6,9	13,2	20,5	30,5	19,5
Asalariados con convenio (1)					
1- Agricultura y construcción	20,9	24,4	31,8	37,0	26,1
2- Industria manufacturera	22,6	31,0	49,5	52,0	40,6
3- Servicios cualificados e INM	26,8	44,9	50,0	55,2	50,2
4- Otros servicios	15,3	31,2	39,5	41,5	29,1
Total grupos de actividad	19,1	33,3	44,1	50,5	38,2
Asalariados con convenio (2)					
1- Agricultura y construcción	31,5	37,3	45,5	48,0	38,2
2- Industria manufacturera	30,5	38,0	56,9	60,4	49,0
3- Servicios cualificados e INM	36,4	57,1	57,7	62,9	59,1
4- Otros servicios	20,9	42,4	50,1	56,4	39,3
Total grupos de actividad	26,6	44,4	53,8	60,4	48,5
Asalariados en empresas con representantes de los trabajadores (1)					
1- Agricultura y construcción	16,0	20,6	55,5	56,2	29,8
2- Industria manufacturera	14,3	45,8	73,5	82,8	58,4
3- Servicios cualificados e INM	21,0	48,0	68,7	74,9	64,8
4- Otros servicios	9,2	31,9	59,7	66,2	36,3
Total grupos de actividad	13,0	36,7	65,3	73,0	49,3
Asalariados en empresas con representantes de los trabajadores (2)					
1- Agricultura y construcción	20,3	27,4	74,1	65,8	38,0
2- Industria manufacturera	18,5	51,7	80,0	91,1	66,4
3- Servicios cualificados e INM	24,2	56,0	76,3	83,1	72,7
4- Otros servicios	10,7	38,6	71,3	79,1	43,2
Total grupos de actividad	15,6	44,1	75,5	82,6	57,5

INM: Industria no manufacturera

(1): % sobre el total de asalariados de cada categoría

(2): % sobre el total de asalariados de cada categoría que conocen la cuestión

Fuente: MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2006* y elaboración propia.

Adicionalmente a las consideraciones anteriores, no podemos pasar por alto la estrecha conexión existente entre la acción sindical en la empresa y la que tiene lugar en el ámbito de la negociación colectiva. En el actual marco institucional español de relaciones laborales, las organizaciones sindicales más representativas desarrollan un proceso de negociación colectiva cuyos beneficios se extienden a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito negociador, independientemente de si están o no afiliados a los sindicatos protagonistas de dicho proceso. Ahora bien, esta actuación sindical en el ámbito supraempresarial, en defensa de las condiciones laborales de los trabajadores, resulta poco fructífera si no se acompaña de la vigilancia y la exigencia del cumplimiento de los acuerdos en las distintas unidades productivas. En suma, este esfuerzo sindical de negociación no puede sustituir la acción sindical en la empresa, sino que más bien cabe entenderlo como complementario y potenciador de la misma.

Actualmente en España alrededor del 70% de los asalariados quedan protegidos por algún convenio colectivo. Unos niveles elevados -si bien todavía insuficientes- de cobertura formal de la negociación colectiva. Con todo, lo que cabe preguntarse es si la cobertura real de las normas convencionales se acerca a este 70%, así como si las exclusiones de dicha cobertura se reparten homogéneamente a lo largo del tejido productivo.

Tabla 11. Negociación colectiva en España

Años	Número de convenios	Trabajadores afectados	
		Miles	% sobre total asalariados
1995	4.827	7.605	81,4
1996	5.028	8.128	84,0
1997	5.040	8.365	82,1
1998	5.091	8.751	81,5
1999	5.110	9.008	77,9
2000	5.252	9.230	74,6
2001	5.421	9.496	73,3
2002	5.462	9.697	72,0
2003	5.522	9.995	70,7
2004	5.474	10.194	69,2
2005	5.776	10.756	69,4
2006 (*)	4.888	9.920	61,2

(*): Datos provisionales a 31 de octubre de 2007.

Fuente: CCOO (a partir del Avance Mensual de "Estadística de Convenios Colectivos", MTAS), INE (Encuesta de Población Activa) y elaboración propia.

Se constata, por una parte, que sólo un 38% de los asalariados tiene constancia de ser objeto de la protección de algún convenio. Aunque resulta lógico suponer que las normas convencionales se aplicarán a un porcentaje mayor, dada la magnitud del desconocimiento respecto a si existe o no convenio colectivo, y sobre todo que la mitad de los asalariados trabaja en empresas que no cuentan con estructuras de representación de los trabajadores (un ingrediente fundamental para hacer efectivas las normas convencionales), cabe concluir que el número de casos de inaplicación efectiva del convenio también debe ser considerable, especialmente en ciertas parcelas del tejido productivo español.

Podemos identificar estos vacíos de la acción sindical cuando, como le ocurre al 39,9% de los asalariados españoles en 2006, coincide una falta de estructuras de representación de los trabajadores en la empresa con la inexistencia -o el desconocimiento en el mejor de los casos- de un convenio colectivo que complete las normas laborales legales. Ahora bien, mientras que dichos vacíos son inferiores al 20% en las empresas industriales y de servicios cualificados con más de 50 trabajadores, alcanzan niveles que cabe calificar de alarmantes -por lo general superiores al 60%- en todas las empresas de menos de 11 trabajadores, así como en las de la agricultura, la construcción y los "otros servicios" de tamaño medio (entre 11 y 50 trabajadores). A este respecto, queda pues mucho camino por recorrer en las empresas medias y, sobre todo, en las pequeñas. A su vez, desde una perspectiva

sectorial, la situación se polariza entre las empresas industriales y de servicios cualificados, de un lado, y las del resto de ramas, de otro.

Tabla 12. Asalariados sin convenio (o sin constancia del mismo) y sin representantes de los trabajadores (o sin constancia de su existencia) según grupo de actividad y tamaño de la empresa (España, 2006, % sobre el total de asalariados de cada categoría)

Grupos de actividad	Tamaño empresarial				Total general
	De 1 a 10 personas	De 11 a 50 personas	De 51 a 250 personas	Más de 250 personas	
1- Agricultura y construcción	71,1	62,9	35,5	36,6	57,8
2- Industria manufacturera	69,7	40,7	18,6	12,3	31,8
3- Servicios cualificados e INM	62,8	39,0	19,5	16,6	24,9
4- Otros servicios	79,5	52,4	30,9	26,4	52,7
Total general	74,0	48,6	25,0	19,3	39,9

INM: Industria no manufacturera

Fuente: MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2006* y elaboración propia.

Sin embargo, las diferencias sectoriales no acaban aquí, sino que a lo anterior se suma una acción sindical en la empresa de mayor calidad (en tanto que merece una mejor valoración por parte de los trabajadores) en la industria y en los servicios cualificados, precisamente los grupos productivos en los que los vacíos de acción sindical son de menor entidad cuantitativa.

Por último, es necesario subrayar la gran diversidad existente entre ramas productivas en lo relativo a las condiciones de empleo y de trabajo y, por tanto, a la incidencia de la precariedad laboral. Y ello por diversas razones. En primer lugar, porque dado que estas variables forman parte de los objetivos prioritarios de la acción sindical, se aprecia que el éxito -o el fracaso, según se mire- no son generalizados. Es cierto que no cabe atribuir toda la responsabilidad a la tarea desarrollada por los Sindicatos, sobre todo si consideramos la particular composición de condicionantes sectoriales que inciden sobre cada actividad productiva. También lo es que los mejores resultados en condiciones laborales se alcanzan en la industria y servicios cualificados, precisamente en aquellos ámbitos donde la acción sindical adquiere mayor entidad cuantitativa y cualitativamente.

En cambio, los mayores niveles de precariedad laboral se concentran, tanto a nivel productivo como social, en aquellos espacios de más difícil acceso para los Sindicatos. Por ejemplo, la tasa de afiliación a sindicatos es de tan sólo un 10,9% entre los asalariados temporales (en contraste con el 23% de los asalariados fijos), el 10,6% entre los asalariados a jornada parcial (el 21% en asalariados a jornada completa) o el 7% entre los asalariados que trabajan en empresas de menos de 11 trabajadores (el 30,5% en las empresas de más de 250 personas). En este contexto, las dificultades a la tarea sindical se acrecientan, constituyendo un reto importante la ruptura del círculo vicioso formado por la creciente precariedad laboral y el aumento en las trabas que hallan las organizaciones sindicales en el acceso a importantes espacios sociales y productivos.

Tabla 13. Valoración de la actividad sindical en la empresa según grupo de actividad
(España, 2006, asalariados con un mínimo conocimiento de dicha actividad)

Grupos de actividad	Volumen de actividad sindical en la empresa		Beneficios obtenidos por los sindicatos en la empresa	
	Valoración media (si procede la pregunta) (1)	No procede la pregunta (%) respuestas)	Valoración media (si procede la pregunta) (1)	No procede la pregunta (%) respuestas)
Total asalariados				
1- Agricultura y construcción	4,4	34,4	3,5	43,8
2- Industria manufacturera	5,0	21,6	4,3	29,6
3- Servicios cualificados e INM	5,4	18,2	5,1	23,1
4- Otros servicios	4,2	35,4	3,6	43,2
Total general	5,0	25,3	4,4	32,0
Asalariados en empresas con representantes de los trabajadores				
1- Agricultura y construcción	5,5	22,1	4,0	31,2
2- Industria manufacturera	5,8	10,6	4,9	20,1
3- Servicios cualificados e INM	5,8	9,2	5,4	14,4
4- Otros servicios	5,5	16,6	4,7	27,3
Total general	5,7	12,0	5,1	19,6

INM: Industria no manufacturera

(1): Valoraciones entre 0 y 10

Fuente: MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2006* y elaboración propia.

Cabe añadir, finalmente, que las diferencias en las condiciones laborales traslucen la dualización del tejido productivo español y la importancia del modelo de crecimiento en los resultados laborales obtenidos. A este respecto, la reflexión fundamental desde la perspectiva sindical consiste en dilucidar si ésta hace un esfuerzo suficiente –en estructuras organizativas, propuestas y formas de actuación– por contrarrestarla. Un esfuerzo, por otro lado, que debe conjugar actuaciones decididas en los distintos ámbitos y niveles del trabajo sindical, esto es, desde la empresa hasta la concertación de las grandes políticas.

5. Los distintos ámbitos de la concertación social

En la búsqueda de contribuir a la mejora de la situación laboral de los trabajadores y, más en general, de sus condiciones de vida, la actividad sindical sobrepasa los límites de la empresa en una doble dirección (Miguélez y Rebollo, 1999). De un lado, se despliega un importante esfuerzo negociador en torno a cuestiones labora-

les (esto es, relativas a la producción y las condiciones de empleo y de trabajo). Es el campo de la negociación colectiva que, con los mismos contenidos que la actuación en la empresa, debe entenderse como una extensión lógica de la misma en el ámbito de un grupo de empresas. Su geometría es variable, en tanto que estos acuerdos entre los actores sociales (sindicatos y patronal) adoptan diversas concreciones geográficas y sectoriales, no descartándose las superposiciones. A este respecto, el modelo español se caracteriza por un nivel intermedio de centralización (Pérez Infante, 2003), con un protagonismo importante de los convenios sectoriales de ámbito provincial, a lo que se añade un resultado insatisfactorio desde la triple perspectiva de la articulación de los distintos ámbitos de negociación, de los importantes vacíos todavía existentes y del carácter relativamente pobre en contenidos (Miguélez y Rebollo, 1999).

A la negociación colectiva se añade, de otro lado, una tarea dirigida a incidir en una buena parte de las decisiones públicas. En tanto que la política de empleo abarca el conjunto de la política económica (Banyuls et al, 2005) y puesto que son muchas y variadas las decisiones públicas con repercusión sobre las condiciones de vida de la población trabajadora, este segundo frente de actuación sobrepasa lo que serían las competencias de la autoridad laboral. Así pues, las organizaciones sindicales recurren a diversas vías de incidencia sobre estas políticas públicas, que en el último término llegan a concretarse en un proceso de concertación social, esto es, de negociación y acuerdos con el gobierno, en los que con frecuencia también participa la patronal.

Esta dinámica de concertación social se inicia en España, como es bien sabido, en la época de la transición democrática y, así, desde los Pactos de la Moncloa –en los que formalmente no intervinieron los sindicatos- hasta el Acuerdo Económico y Social se sucedieron durante casi una década múltiples experiencias de pactos sociales, con diferentes participantes en cada ocasión (Zaragoza, 1998). Estos pactos, condicionados por la situación de crisis económica, la transición política y la necesidad de legitimación institucional de patronal y sindicatos, se centraron en buena medida en la moderación salarial –punto fuerte de su aplicación efectiva- acompañada –más en los textos que en la realidad- de algunas reformas estructurales y de algunos avances en el Estado de Bienestar. Por tanto, los cambios en el contexto –ciclo económico expansivo y desaparición de los imperativos políticos- y en las expectativas y estrategias sindicales, llevaron al final de esta primera etapa de la concertación social. Se abrió durante más de una década un largo paréntesis en esta dinámica de acuerdos, durante el cual, por un lado, la moderación salarial era garantizada por el Gobierno por vías más indirectas y, por otro, la falta de grandes pactos sociales era suplida, en parte, por la concertación de ámbito territorial.

No sería, pues, hasta la década de los 2000 –con la excepción importante de los acuerdos interconfederales del año 1997- y tras haber pasado por diferentes episodios de conflictividad social, cuando se reanuda el proceso de concertación social. Dos hitos significativos jalonan el inicio de esta nueva fase: el primer Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) del año 2002 y la

Declaración para el Diálogo Social del año 2004. Documentos con contenidos diferentes y en los que no participaron los mismos actores en ambos casos, pero que coincidían en una misma lógica: priorizar el diálogo y el consenso en las relaciones laborales; ampliar los contenidos de la negociación –y, por tanto de las actuaciones en el ámbito laboral- y propiciar el enriquecimiento, y la extensión a un mayor número de trabajadores, de la negociación colectiva.

Los AINC, que tuvieron un origen un tanto coyuntural en el marco de una pretendida reforma del modelo de negociación colectiva, se han consolidado a través de sucesivas renovaciones o prórrogas, constituyendo hasta la actualidad el punto de referencia para el conjunto de convenios que se negocian cada año. La patronal (CEOE y CEPYME) y los sindicatos más representativos a escala estatal (CCOO y UGT) han venido definiendo una serie de materias y criterios que, sin tener carácter de imperativo legal –los firmantes sólo se obligan a “ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado”- se proponen trasladar a los contenidos de la negociación colectiva. La agenda de estos acuerdos es amplia y ambiciosa, al menos sobre el papel, tal como lo muestran algunos de los temas incluidos en la última edición de los mismos¹²: criterios en materia salarial (incrementos salariales, cláusulas de revisión e inaplicación, etc.); empleo y contratación; formación y cualificación profesional; flexibilidad y seguridad; procesos de reestructuración; observatorios sectoriales; derechos de información, consulta y participación; subcontratación de actividades; igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; seguridad y salud en el trabajo o estructura de la negociación colectiva.

Los efectos positivos de estos acuerdos se centran sobre todo en su carácter pedagógico orientado a mejorar la calidad –particularmente en cuanto a contenidos- de la negociación colectiva, en la pretensión de llevar adelante un tratamiento más positivo de ciertas cuestiones –por ejemplo, los incrementos salariales- y en su capacidad de ampliar la cobertura en las *zonas oscuras* para la acción sindical, tal como las que hemos señalado anteriormente. Sin embargo, algunos límites de este modelo son claros: la distancia entre el texto del acuerdo y aquello que se lleva efectivamente a cada convenio, la dificultad de aplicar algunas de sus orientaciones en ciertos ámbitos de negociación –por ejemplo, los incrementos salariales vinculados a la productividad-, la pérdida de eficacia real de los convenios en amplias zonas del tejido empresarial y, en definitiva, los que se derivan de la no articulación de los diferentes ámbitos de la negociación colectiva. Así, la eficacia real de estos acuerdos disminuye, tanto cuando se trasladan a los convenios como, sobre todo, en la aplicación efectiva de los mismos en las empresas (Escudero, 2004).

La Declaración para el Diálogo Social se acordó entre la patronal, los sindicatos y el nuevo Gobierno socialista en julio del año 2004, con la pretensión de conseguir “acuerdos para favorecer la competitividad, el empleo estable y la cohesión social”¹³ y servir de marco a posteriores procesos de concertación sobre temas con-

¹² Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.

¹³ Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social. Declaración para el Diálogo Social 2004.

cretos. La ambición y amplitud de los objetivos, así como la necesidad de dar respuesta a los intereses y aspiraciones de los diversos firmantes, llevó a que la agenda de esta declaración fuera muy extensa, incluyendo entre otros los siguientes temas: aumento del volumen de empleo y de su estabilidad (aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas); abordar consensuadamente el fenómeno de la inmigración laboral; promover la integración laboral de las mujeres y mejorar sus condiciones de trabajo; impulso de las políticas activas de empleo y de los servicios públicos de empleo; racionalización de la estructura de la negociación colectiva; reforma del sistema de protección social; revisión del SMI o creación de observatorios industriales. Un programa de actuación sin duda ambicioso y orientado a intervenir tanto en el ámbito del mercado laboral como también en el del sistema productivo. Los efectos reales de esta Declaración son, sin embargo, todavía muy limitados a los tres años de su vigencia. Así, sólo algunos resultados concretos pueden señalarse hasta la actualidad: la reforma laboral del año 2006, la Ley de Atención a las Personas Dependientes, la reforma de las pensiones, el proceso de regularización de inmigrantes, la Ley de igualdad o la creación de los observatorios industriales, entre los más significativos. De nuevo, la distancia entre el papel y la realidad parece ser muy amplia.

Uno de los resultados más relevantes de esta Declaración ha sido, como hemos señalado, la última reforma laboral pactada a tres bandas en el año 2006 y que ha conllevado posteriormente la correspondiente modificación parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores. El objetivo fundamental de esta reforma era aumentar la estabilidad del empleo, haciendo frente a los escandalosos niveles de temporalidad existentes en España. Aunque sus objetivos eran muy ambiciosos y, en principio, situaban los problemas laborales en un marco más amplio (“conseguir mayores niveles de desarrollo económico, calidad en el empleo, bienestar social y cohesión territorial [*impulsando*] un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social”)¹⁴ el contenido de este acuerdo fue mucho más limitado. Así, esta reforma se centró en bonificaciones dirigidas a impulsar y apoyar, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo; medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales y para introducir mayor transparencia en la subcontratación entre empresas; actuaciones para potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo y, finalmente, algunas mejoras en la protección de los parados.

Aunque el propio texto del acuerdo reconocía la necesidad de abordar la lucha contra la temporalidad en un marco más amplio de política económica (“las políticas laborales y de empleo deben ir necesariamente acompañadas de políticas sólidas en educación y formación, en infraestructuras, en investigación, desarrollo e innovación y en materia industrial y medioambiental”), nada de esto se desarrollaba a lo largo del mismo y ni siquiera ha tenido una concreción efectiva en actua-

¹⁴ Acuerdo para la mejora del Crecimiento y del Empleo (9 de mayo de 2006).

ciones posteriores. Aunque las propuestas sindicales e incluso las propias valoraciones que se hicieron del acuerdo se situaban en esa dirección —el secretario general de la UGT, por ejemplo, declaraba que “sobre el acuerdo no se pueden depositar las expectativas del cambio del modelo productivo”¹⁵— resulta evidente que la voluntad de las otras partes firmantes no iba en esa misma dirección, lo cual constituye un buen ejemplo de la dificultad de llevar adelante en el contexto actual las estrategias sindicales que tratan de vincular la realidad laboral y el modelo productivo.

Los efectos de esta reforma, como cabía esperar, han sido positivos pero limitados. Si las causas de la temporalidad son múltiples y descansan, en buena medida, en la configuración del sistema productivo y en las estrategias empresariales (Cano, 2000), la sola modificación de la legislación laboral, aun siendo necesaria, poco puede hacer en ese campo. Unos resultados, por tanto, más bien discretos en cuanto a reducir la temporalidad, tal como lo demuestra el hecho de que la tasa de temporalidad se haya reducido sólo en 2,6 puntos en un año de aplicación de esta normativa y que durante el período más reciente se venga manteniendo casi constante¹⁶. Resulta lógico, por tanto, que desde el ámbito sindical se hayan evidenciado las limitaciones de esta reforma y que, por ejemplo, CCOO haya manifestado, pocos meses después del acuerdo, que “el objetivo de reducir la tasa de temporalidad requiere más un cambio en el modelo productivo que un cambio en las leyes laborales y en las políticas activas del mercado laboral” (CES, 2007).

Como balance de estas experiencias recientes de concertación social, desde la perspectiva del análisis del discurso sindical, cabe subrayar el elevado grado de coherencia entre las propuestas sindicales y la realidad laboral, social y productiva española, en particular por lo que se refiere a enmarcar los fenómenos laborales en una perspectiva más amplia que la habitual de “mercado de trabajo”, incorporando propuestas en ámbitos tan diversos y necesarios como la política industrial y tecnológica, la vivienda, la fiscalidad o el sistema educativo, entre otras cuestiones. Buen ejemplo de esto último son tanto los contenidos —muchos de ellos incorporados a propuesta sindical— de la Declaración para el Diálogo Social, como posteriores documentos estratégicos que desde los sindicatos se han elaborado incorporando diversas iniciativas de carácter estructural. Así, en 2006, CCOO y UGT han realizado diversas observaciones a la actualización del programa nacional de reformas presentado por el Gobierno español a la Unión Europea, en la línea de incidir con mayor profundidad en el sistema productivo (CES, 2007): “el modelo productivo basado en la construcción y en los servicios de menor valor añadido dificulta el aumento de la productividad, siendo necesario pasar a un modelo más diversificado” (CCOO); “se debe actuar en aumentar las ganancias en productivi-

¹⁵ *El País*, 30 de abril de 2006.

¹⁶ La tasa de temporalidad se situaba en el tercer trimestre de 2006 en un 34,59%, mientras que en el mismo período de 2007 es de un 31,94%, resultando sólo una centésima inferior a la del primer trimestre de este mismo año e incluso algo superior a la del segundo trimestre (31,85%), lo cual evidencia claramente los limitados efectos de esta reforma.

dad de la economía española, a través de ampliar las bases del crecimiento y potenciar la inversión en el capítulo tecnológico, humano y físico” (UGT). Un reciente documento de CCOO¹⁷ incide en esta misma dirección, proponiendo un amplio abanico de actuaciones en diversos campos (laboral, productivo, tecnológico, de protección social, etc.)¹⁸. Sin embargo, las propuestas empresariales, ante estos mismos retos resultan mucho menos ambiciosas y, en general, se circunscriben a elementos situados en el ámbito del “mercado de trabajo” (salarios, cualificaciones, movilidad geográfica, etc.) (CES, 2007). Todo ello evidencia la dificultad de conseguir avances significativos en esta dirección, dado que “a los sindicatos les falta fuerza para hacer valer sus atinados objetivos y que las organizaciones patronales persiguen metas de corto alcance” (Reig, 2007).

Podemos concluir, por tanto, que la coherencia de las estrategias sindicales con las necesidades reales del mercado laboral español y, en particular, con el objetivo de priorizar las transformaciones del modelo productivo choca con los escasos efectos prácticos de este discurso. No se trata sólo de las dificultades reales para incorporar a los textos de los acuerdos algunas de sus propuestas, sino sobre todo del escaso grado de traducción de una parte sustancial de las mismas en la realidad socioeconómica. Sirva, como ejemplo, el caso de las actuaciones sobre el tejido industrial, donde el único fruto tangible de la Declaración para el Diálogo Social ha sido la creación de ocho observatorios industriales. Observatorios que en tres años de vigencia se han limitado a elaborar estudios e informes, sin que su trabajo se haya traducido hasta el momento en una instrumentación real de políticas industriales activas dirigidas a los diferentes sectores, dado el escaso interés –cuando no clara oposición– de las otras partes (patronal y Gobierno) para dar ese paso. Todo ello evidencia, claramente, las limitaciones prácticas de las estrategias sindicales cuando no se tiene el poder suficiente para desarrollarlas y, en un contexto de concertación, el resto de interlocutores no se encuentran en la misma línea estratégica.

El otro ámbito relevante de la concertación social ha venido siendo el de carácter territorial, dado el proceso de descentralización política (autonómico) iniciado desde la Constitución, si bien casi treinta años después aún queda pendiente un segundo paso descentralizador en beneficio de los poderes públicos locales. Así pues, en Estados con grados significativos de descentralización como el español, el reto sindical de incidir sobre las decisiones públicas se debe traducir en acciones desplegadas en los diferentes niveles de gobierno, también el autonómico y el local.

Por otro lado, tras las transformaciones experimentadas desde la década de los setenta, ha tenido lugar una creciente valoración del territorio como ámbito de in-

¹⁷ *Aprovechar el cambio de modelo de crecimiento y construir nuevas redes de protección*, CCOO, octubre 2007.

¹⁸ Entre los contenidos de este documento encontramos, por ejemplo, propuestas orientadas a aumentar la inversión productiva, desarrollar una política sectorial activa, destinar mayores recursos a I+D+i, ampliar y mejorar la red de protección social, apoyar a las familias, aplicar una política de vivienda más intensa, incrementar la inversión en educación y formación o garantizar la suficiencia financiera del Estado frente a los discursos desfiscalizadores.

intervención pública. De este modo, la importancia social del territorio, en tanto que marco de vida de la población, se ha acompañado de un creciente protagonismo del mismo como marco productivo. De ahí que desde la segunda mitad de los años ochenta, y de manera creciente, los gobiernos locales, aún sin la segunda descentralización, vayan asumiendo un conjunto variado de nuevas funciones (Brugué y Gomà, 1998). Estas intervenciones en el ámbito local adoptan formas organizativas y ámbitos territoriales de intervención diversos, así como contenidos que varían en el tiempo y el espacio. Esta morfología variable se acompaña de unos problemas bastante generalizados a los que resulta necesario hacer frente (Aragón et al., 2002; Rocha, 2005), entre otras cosas, a través del reconocimiento competencial y financiero de la tarea efectivamente desarrollada por los gobiernos locales.

En cualquier caso, desde la década de los ochenta, en España se da una doble circunstancia referida a las intervenciones públicas a escala autonómica, y también local. Primero, que existen ámbitos públicos de actuación con incidencia significativa sobre los procesos económicos, la situación laboral y las condiciones de vida de la población. Y, en segundo lugar, que estas actuaciones frecuentemente adoptan la forma del pacto con los actores sociales.

En este sentido, en todas las Comunidades Autónomas existen planes plurianuales de empleo, que mayoritariamente se plasman en un pacto tripartito en el que, por lo general, participan los agentes sociales más representativos (Rocha, 2005). No todos estos pactos presentan la misma riqueza de contenidos. Siendo las políticas de empleo -esto es, intermediación laboral, fomento del empleo, formación y apoyo a la creación de empresas y al autoempleo (CES, 2007)- el elemento común a todos estos planes y pactos, en algunos de ellos se añaden cuestiones vinculadas a las políticas sociales, las políticas sectoriales y la dotación de infraestructuras (Banyuls y Sánchez, 2007).

Del mismo modo, de manera creciente desde los años noventa se van adoptando pactos locales de empleo (a escala municipal o comarcal), suscritos generalmente por la administración local y los agentes sociales -aunque no pocas veces son bipartitos, al no firmarlos la patronal- (Gibert et al, 2002). Como en el caso anterior, en casi todos los pactos se incluyen como contenidos las políticas activas de empleo y la creación de observatorios del mercado local de trabajo. En los casos más evolucionados, estos mínimos se completan con otras medidas en los campos de la promoción económica, el bienestar social, las relaciones laborales y el medio ambiente.

Todos estos pactos, autonómicos y locales, en su formato actual presentan ciertos problemas -en materia de evaluación, de coordinación de actuaciones, por una distribución no adecuada de competencias y financiación, etc.- (Gibert et al., 2002; Rocha, 2005). Con todo, sobre lo que queremos llamar la atención es que una vez resueltos estos problemas, resultan especialmente atractivos desde la perspectiva sindical. En primer lugar, porque constituyen ámbitos desde los que se puede instrumentar una contribución decisiva al cambio de modelo de crecimen-

to¹⁹. Y, en segundo lugar, puesto que la implicación a este nivel puede constituir una vía mediante la que aproximarse a la población trabajadora, sobre todo en aquellos casos que constituyen zonas de sombra en materia de incidencia sindical. Concretamente, una mayor implantación del sindicato a nivel territorial lo acerca a los tejidos de pequeñas empresas, donde su acceso resulta casi nulo. Cuestión que, a su vez, constituye un reto importante de adaptación organizativa para los sindicatos, exigiéndoles dotarse de una sólida estructura de actuación territorial.

6. Algunas reflexiones finales

El análisis de las actuales estrategias sindicales en España debe enmarcarse necesariamente en algunos elementos clave que definen el contexto en el que éstas deben desenvolverse. Entre estos elementos cabe destacar el proceso de globalización, con sus correlatos de intensificación de la competencia internacional, el predominio de la esfera financiera, las estrategias productivas e inversoras de las transnacionales, el fundamentalismo en las políticas económicas (estabilidad, privatizaciones....) o los procesos de relocalización. Por otro lado, la actuación de los Sindicatos españoles se desarrolla en un entorno de política económica que, ya desde la transición democrática, viene articulándose con bastante permanencia sobre varios elementos clave, entre los que cabe destacar la prioridad por la estabilidad macroeconómica (control de la inflación y desaparición del déficit público) sobre otros objetivos, la desregulación laboral, la tolerancia, cuando no el fomento, de los comportamientos especulativos –la actual permisividad urbanística es buena prueba de ello- y la ausencia de políticas sectoriales –en particular, industriales-activas. Finalmente, los procesos de reorganización productiva y organizativa en los que se encuentra inmersa, directa o indirectamente, una parte significativa del tejido empresarial y que se traducen, además de los ya citados cambios en la localización, en la desagregación de procesos, en la precarización laboral o en la extensión de la subcontratación. Otros factores, como el predominio de una cultura y unas estrategias empresariales regresivas, muestran, desafortunadamente, mayor permanencia. Todo un conjunto de elementos que, unidos a la recomposición y creciente heterogeneidad del colectivo de trabajadores, no diseñan precisamente un escenario sencillo para la acción sindical (Miguélez, 1999; Lope y Alós, 1999; Blanco, 2004), sobre todo si ésta trata de vertebrarse en torno a la cohesión de los trabajadores y la solidaridad.

Una acción sindical que, tal como hemos analizado anteriormente debe hacer frente prioritariamente a los importantes problemas laborales que, a pesar de la

¹⁹ Es cierto que hasta el momento el impacto laboral y productivo de este tipo de pactos es muy escaso (Gibert et al, 2002). Ahora bien, atendiendo al conjunto de problemas que han acompañado su diseño e instrumentación, no debemos descartar las potencialidades de la concertación local y territorial para contribuir a un cambio del modelo productivo de territorios concretos.

mejora reciente en la vertiente cuantitativa, persisten en España. Problemas que, más allá de los análisis reduccionistas centrados en el *mercado de trabajo* y de la escasa potencialidad de las denominadas *políticas activas*, encuentran en el modelo económico su factor explicativo fundamental. De ahí que una estrategia dirigida a avanzar decididamente en la solución exija adoptar como eje central el cambio de modelo, con actuaciones en distintos frentes -no sólo en el mercado laboral- y en distintos ámbitos -no sólo a nivel centralizado, sino también a escala autonómica, territorial y de empresa. Lo preocupante del modelo actual son los serios interrogantes acerca de su sostenibilidad futura, a lo que se unen sus efectos sociales y laborales claramente regresivos. Y, en esta dirección, los análisis y las propuestas sindicales resultan esencialmente correctos. Cuestión distinta es su capacidad para conseguir llevarlas a la práctica.

Por lo que respecta a la actual estrategia sindical, ésta presenta, sin embargo, claroscuros. Mientras que, por un lado, el diagnóstico estructural resulta acertado, algunos otros elementos de la misma son bastante discutibles. En particular la moderación salarial y de costes laborales. Así, es necesario remarcar que dicha moderación, un elemento fundamental de la estrategia de política económica seguida durante las últimas décadas, ha sido continuamente ratificada por las organizaciones sindicales más representativas y por la patronal -en la época más reciente a través de los distintos Acuerdos de Negociación Colectiva- al tiempo que es compartida e impulsada por el Gobierno. Frecuentemente se aducen, como causas justificativas de esta opción, los imperativos del control de la inflación, y la repercusión que ésta tiene sobre la competitividad y el empleo en el contexto económico actual. Con todo, no debemos olvidar -además de lo discutible que resulta la relación directa que se establece entre incrementos salariales e inflación- las consecuencias productivas, laborales y distributivas de esta estrategia.

A nivel productivo, la moderación salarial posibilita la viabilidad económica a corto plazo de proyectos empresariales que no optan por la modernización y la competitividad. Es más, se renuncia a generar una cierta presión institucional a favor de este tipo de transformaciones productivas. El resultado es un crecimiento de la productividad del trabajo muy reducido (tres veces inferior al del conjunto de la UE-15) y el intento de perpetuar estrategias de competitividad más basadas en la reducción de costes y precios que en la innovación, la calidad y la diferenciación -es decir, en el valor añadido. Lógicamente, este estancamiento de la productividad acrecienta el volumen de empleo generado en este último período. Ahora bien, con este modelo de crecimiento de carácter extensivo, sin un avance más decidido de la productividad, resulta difícil mejorar las condiciones de empleo y de trabajo.

En el plano laboral, la aceptación sindical de la moderación salarial debe entenderse fundamentalmente en el contexto de un intercambio por una mayor estabilidad laboral. Los resultados de las distintas reformas laborales, sin embargo, no permiten precisamente calificar de éxito esta estrategia. Más aún, el modelo sólo resulta viable con el concurso de una significativa segmentación del mercado laboral. Previamente se ha hecho referencia a una acusada polarización de las cualifica-

ciones, paralela a la existente en el plano de las condiciones de empleo y de trabajo. Todas estas opciones sólo resultan viables si existen colectivos de población que, dotados de escaso poder de negociación, acaban aceptando los empleos más precarios. En este sentido, la situación del segmento de población inmigrante resulta totalmente funcional al modelo y es utilizado para profundizar en estas estrategias. Del mismo modo, las diferencias de género o la negativa situación que en términos relativos alcanzan los jóvenes en el mercado laboral, forman parte de una lógica muy similar.

Pero las consecuencias sociales no acaban ahí. En el plano distributivo el resultado de la moderación salarial –junto a las debilidades productivas y el crecimiento de los *malos empleos*- es una reducción de 10 puntos -más del doble que en la UE-15- en la porción de la renta nacional que se canaliza hacia los asalariados.

Por otro lado, resulta prioritario conseguir modificar la estrategia de actuación respecto del modelo productivo, nudo gordiano de la actual situación laboral y respecto del cual resulta evidente la mayor sensibilidad sindical que empresarial (Reig, 2007). La opción seguida en los últimos años -concretada en la Declaración para el Diálogo Social, en los Acuerdos de Negociación Colectiva, así como en las reformas laborales y en otras iniciativas legislativas recogidas en la citada Declaración- parece querer apostar por todos los modelos, pero las actuaciones en aras del mantenimiento de las empresas y el empleo -moderación de costes laborales, dispersión y ampliación del abanico salarial, reducciones en la presión fiscal, etc.- acaban constituyendo obstáculos insalvables para la nueva apuesta: no se hace un esfuerzo suficiente en infraestructuras e I+D, resulta muy complicado compaginar la elevada precariedad laboral con la implicación y recualificación de los trabajadores, etc..

El contexto, por tanto, no resulta nada sencillo para la acción sindical. Con todo, hacer frente a estos retos resulta primordial, puesto que sin una intervención significativa de las organizaciones sindicales, resulta difícil imaginar un futuro con empleo suficiente y de una calidad aceptable. Los escenarios más probables, sin embargo, presentan claros riesgos. El más grave de ellos consiste en aplazar por tiempo indefinido el cambio de modelo. Con resultados no tan alarmantes, un segundo escenario consiste en instrumentar un cambio de modelo productivo pero acompañado de una importante polarización de las cualificaciones y de una pronunciada segmentación laboral.

Así pues, la intervención sindical resulta necesaria para conseguir evitar ambas opciones. Los problemas para avanzar en una dirección distinta son importantes, en tanto que en la situación actual los sindicatos no disponen ni de la fortaleza, ni de la estructura organizativa más adecuadas para conseguirlo. El desequilibrio entre una presencia institucional potente y una menor fortaleza en el ámbito de la empresa -sobre todo en las de menor dimensión- constituye un obstáculo no menor. La escasa capacidad para conseguir cambios en las estrategias empresariales, el creciente abandono de las prácticas de movilización o la debilidad sindical para incidir en el modelo productivo también a través de la negociación colectiva y de la actua-

ción en las empresas contribuyen a aumentar la distancia entre las estrategias de los Sindicatos y sus resultados concretos.

Son necesarios, por un lado, cambios en el contexto y en los objetivos y actitudes del resto de interlocutores (la política económica, las estrategias empresariales...). Por otro lado, resulta inaplazable que los propios sindicatos articulen un proceso de reflexión en torno a su estrategia actual de trabajo. Un proceso en el que cabría recoger las siguientes cuestiones: a) ¿qué aspectos de la actuación confederal y centralizada obstaculizan un cambio de modelo?; b) ¿qué ventajas se desprenderían de un fortalecimiento de niveles de concertación más próximos al territorio, tanto por lo que suponen de mayor proximidad a los trabajadores, como por lo que desde la escala territorial se puede hacer para incidir más directamente en el cambio de modelo productivo?; c) ¿qué pasos hay que dar para internacionalizar (urgentemente) la acción sindical?; d) ¿qué cambios en la organización sindical son necesarios para reforzar su acción más cercana a los trabajadores y, en particular, a los colectivos más alejados de la misma?; e) ¿cómo se podría fortalecer la acción sindical en la empresa, así como la búsqueda de mecanismos alternativos (sectoriales, territoriales...) que la complementen y permitan llegar a las importantes zonas de sombra que en la actualidad existen para la acción sindical?

7. Referencias bibliográficas

ARAGÓN, J. et al.

2002 *Políticas de fomento del empleo en el ámbito local*, Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 2/2002.

2006 “Cambios estructurales y empleo en España”, en ARAGÓN, J. (Ed.), *Documentos del seminario sobre cambios productivos y empleo en España*, Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 4/2006, pp. 3-23.

BANYULS, J. et al.

2005 *Economía del treball i polítiques d'ocupació*, València: Publicacions de la Universitat de València.

BANYULS, J. y SÁNCHEZ, A.

2007 “La dinámica del mercat laboral i les polítiques d'ocupació”, en AA.VV., *La Comunidad Valenciana en el umbral del siglo XXI. Estrategias de desarrollo económico*, València: Universitat de València

BLANCO, J.

2004 “El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, Núm. 2, pp. 93-115.

- BRUGUÉ, Q. y GOMÀ, R. (coords.)
1998 *Gobiernos locales y políticas públicas*, Barcelona: Ariel.
- CACHÓN, L.
2003 “La inmigración en España: los desafíos de la construcción de una nueva sociedad”, *Migraciones*, nº 14.
- CACHÓN, L. y PALACIO, J.I.
1999 “Política de empleo en España desde el ingreso en la UE”, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- CANO, E.
2000 “Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral”, en CANO, E.; BILBAO, A. y STANDING, G.: *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Alzira: Germania.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
2007 *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2006*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- CCOO (Gabinete Técnico Confederal)
2007 *Los salarios en España. Las consecuencias sobre los salarios de un modelo de crecimiento poco productivo*, Madrid, mimeo.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (coord.)
2004 *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Valencia: Tirant lo Blanch-CCOO.
- EUROSTAT
2007 *Science, technology and innovation in Europe (2007 edition)*, Luxemburgo.
- FINA, L.
2001 *El reto del empleo*, Madrid: McGraw-Hill.
- FUNDACIÓN COTEC
2007 *Tecnología e innovación en España. Informe Cotec 2007*, Madrid: Cotec.
- GIBERT, F.; LOPE, A. y ROSETTI, N.
2002 “Los pactos locales por el empleo: Los casos del Vallés Occidental y de Mataró”, en BLANCO, I. y GOMÀ, R. (coords.), *Gobiernos Locales y Redes Participativas*, Barcelona: Ariel, pp. 207- 232.
- LOPE, A. y ALÓS, R.
1999 “La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción”, en MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C. (coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.

MIGUÉLEZ, F.

1999 “Presente y futuro del sindicalismo en España”, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

MIGUÉLEZ, F. y REBOLLO, O.

1999 “Negociación colectiva en los noventa”, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.

OIT

2004 “En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada”, *Conferencia Internacional del Trabajo, 92 Reunión*, Ginebra.

PÉREZ INFANTE, J.I.

2003 “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 46, pp. 41-97.

RECIO, A.

1999 “La segmentación del mercado laboral en España”, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.

RECIO, A. et al.

2006 “Migraciones y mercado laboral”, *Revista de Economía Mundial*, nº 14.

RECIO, A. y BANYULS, J.

2004 “Employment without technology? The paradox of the Spanish Labour Market”, *Economía et Lavoro*, Vol. 38, nº 1, pp. 115-137.

REIG, R.

2007 “Los agentes económicos y sociales”, en AA.VV., *La Comunidad Valenciana en el umbral del siglo XXI. Estrategias de desarrollo económico*, Valencia: Universitat de València.

ROCHA, F.

2005 “La experiencia de las políticas autonómicas de empleo: una evaluación”, en PRADA, A. et al., *Acordos Autonómicos de Competitividad e Empleo*, Santiago de Compostela: Fundación 10 de Marzo.

ZARAGOZA, A. (comp.)

1988 *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*, Madrid: Siglo XXI.