

PERE J. BENEYTO, RAMÓN ALÓS, PERE JÓDAR, SERGI VIDAL*

LA AFILIACIÓN SINDICAL EN LA CRISIS

Estructura, evolución y trayectorias

Introducción

La gestión política de la crisis económica, iniciada hace ocho años, ha tenido efectos devastadores sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales impactando, asimismo, sobre las instituciones y procesos de gobernanza y representación de intereses sociales (Comisión Europea, 2015; Benner, 2013; Molina, 2014).

Tras los primeros cuatro años de crisis financiera (la *gran recesión*), la etapa más reciente ha estado caracterizada por una estrategia concertada entre los poderes político y económico para imponer una transformación radical del modelo de relaciones laborales (la *gran agresión*), que ha roto los frágiles equilibrios alcanzados durante décadas de diálogo social y agravado profundamente la asimetría entre capital y trabajo, debilitando a través de la desregulación laboral los tres dispositivos colectivos que históricamente han actuado en defensa y protección de los trabajadores: protección legal, intervención sindical y cobertura negocial, lo que ha provocado una *gran regresión* en términos de vulnerabilidad laboral y desigualdad social (Lehndorff, 2015).

Aun siendo importantes y, en ocasiones, de efectos dramáticos, estos cambios coyunturales provocados por la crisis operan sobre tendencias estructurales de más largo recorrido que desde los años ochenta del siglo pasado han modificado radicalmente tanto el escenario, como los actores y las instituciones de las relaciones laborales a nivel global y, más concretamente, en la Unión Europea (Ferner y Hyman, 2002; Baccaro, 2008).

En el caso español, la normalización democrática iniciada tardíamente a finales de los años setenta, justo cuando el modelo europeo (economía

Recibido: 30-III-2016

Versión aceptada: 29-IV-2016

* Pere J. Beneyto, Universidad de Valencia (pere.j.beneyto@uv.es), Ramón Alós, Universidad Autónoma de Barcelona (ramon.dealos@uab.cat), Pere Jódar, Universitat Pompeu Fabra (pere.jodar@upf.edu) y Sergi Vidal, Universidad de Queensland (s.vidal@uq.edu.au).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 87, primavera de 2016, pp. 25-44.

keynesiana, producción fordista, relaciones laborales corporatistas y Estado de Bienestar) comenzaba a presentar síntomas de agotamiento tras los *años dorados* de crecimiento económico y cohesión social, constituye una dificultad añadida. (Hobsbawm, 1995). Dicha *anomalía* fundacional condicionará tanto la regulación normativa e institucional de la representación de intereses como el desarrollo organizativo y estratégico de sus principales actores, especialmente de los sindicatos, que sólo a partir de los años noventa iniciarían un proceso de *convergencia* con las pautas afiliativas y de intervención europeas (Beneyto, 2008).

El objetivo del presente artículo es analizar el impacto de dicho proceso de cambios, especialmente del último periodo de crisis, sobre el sindicalismo español en el contexto europeo, utilizando como indicadores de referencia los relativos a la estructura y evolución de sus principales recursos asociativos (*presencia* afiliativa y *audiencia* electoral), en permanente y compleja interacción con los de tipo estructural (posición en el mercado de trabajo) e institucional (participación en la negociación colectiva y el diálogo social) (Gumbrell-McCormic y Hyman, 2013).

A tal efecto, procederemos de entrada a la revisión de la literatura especializada sobre los factores determinantes de la afiliación sindical, así como de la evidencia empírica derivada de diferentes encuestas y estudios comparados de ámbito europeo para centrarnos, finalmente, en la presentación de los resultados más relevantes de nuestra propia investigación sobre el caso español.

1. *La afiliación sindical en Europa: enfoques teóricos e investigaciones empíricas*

De entre las organizaciones vehiculadoras de la democracia representativa (partidos políticos, asociaciones civiles, organizaciones empresariales) es en los sindicatos donde la afiliación juega un papel más importante, en términos de poder, recursos, participación y legitimidad, siendo la única variable institucional que se asocia siempre con menos desigualdad social (Leonardi, 2013; Pontusson, 2013).

La densidad sindical (tasa relativa de afiliación) opera como indicador privilegiado de la capacidad de intervención del movimiento obrero de un país. Sin embargo, al estar dicha tasa fuertemente condicionada por las características estructurales y modelo de relaciones laborales, dificulta las comparaciones y obliga a incorporar al análisis otras variables (audiencia electoral, cobertura de la negociación colectiva, participación institucional) (Ebbinghaus y Visser, 1999; Sullivan, 2010)

La explotación de la principal base de datos¹ sobre la materia permite identificar, en una primera aproximación, dos grandes fases en la evolución de la afiliación sindical en Europa: de crecimiento generalizado entre 1950

¹ *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (ICTWSS), gestionada por el Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de Amsterdam (www.uva-aias.net/208).

y 1980 y de sostenida, aunque desigual, disminución durante las tres décadas siguientes, con especial impacto de la crisis a partir de 2008, hasta situarse actualmente en torno al 23% de la población asalariada de la Unión Europea (Ebbinghaus y Visser, 2000; Schmitt y Mitukiewicz, 2011; Schnabel, 2013; Comisión Europea, 2015).

Dicho cambio de tendencia generó la apertura de un importante debate académico y sindical sobre sus causas y efectos, impulsando la realización de numerosos estudios e investigaciones de ámbito tanto nacional como comparado. La literatura resultante es amplia y diversa, pudiendo identificarse, en síntesis, tres grandes enfoques o perspectivas orientadas a analizar los factores que condicionan la adscripción sindical, las estrategias para su revitalización y las trayectorias afiliativas realmente existentes.

La primera de dichas líneas de investigación se centra en estudiar los determinantes de la afiliación, distinguiendo entre los de nivel macro (factores coyunturales, estructurales e institucionales) y los de nivel micro (sociodemográficos y culturales).

Respecto de los factores macro, los estudios realizados han intentado evaluar la influencia sobre la afiliación sindical de la evolución del ciclo económico, los cambios en la estructura ocupacional desde el paradigma industrial al terciario, la distribución del empleo según el tamaño de los centros de trabajo y la titularidad pública o privada de los mismos y, a nivel institucional los cambios en la estructura, cobertura y contenidos de la negociación colectiva, la vigencia del *sistema Ghent* de participación sindical en la provisión de prestaciones sociales (Bain y Elsheikh, 1976; Bain, 1983; Clegg, 1986; Hartley y Stephenson, 1992; Western, 1997; Ryley, 1997; Ebbinghaus y Visser, 2000; Scruggs, 2002; Chechi y Visser, 2005; Bryson *et al.*, 2011).

Desde la perspectiva micro, las investigaciones se han orientado a analizar el peso de las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudios, origen) y laborales (sector de actividad, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, nivel salarial) en la propensión a la afiliación sindical e, incluso, las de carácter cultural relacionadas con la orientación ideológica y los valores individuales o cooperativos de las personas (Rilye, 1997; Hague *et al.*, 1998; Visser, 2002; Schnabel y Wagner, 2007; Fazekas, 2011; Ebbinghaus *et al.*, 2011).

En cuanto a las motivaciones e incentivos para la afiliación, la literatura especializada distingue entre las de tipo instrumental (búsqueda de protección y/o servicios), identitario (proximidad a los valores y propuestas de la organización) y de sociabilidad (relaciones personales y de grupo) (Freeman y Medoff, 1984; Klandermans, 1986; Cregan, 2005; Blanchflower, 2007; Checchi *et al.*, 2010; Toubol y Jensen, 2014).

En conjunto, las investigaciones sobre los determinantes de la afiliación sindical, de carácter tanto cuantitativo como cualitativo, han generado una considerable producción empírica y validado algunas de sus principales hipótesis. Especialmente significativos resultan los análisis multivariados realizados por diferentes equipos de investigación sobre datos de la *Encuesta Social Europea* que tomando como variable dependiente la tasa neta de afiliación sindical sobre población asalariada (excluyendo parados, jubi-

lados, pensionistas, autónomos, etc.) estudian su correlación con las principales variables dependientes (sociodemográficas, estructurales e institucionales) de las que se dispone información (Sano y Williamson, 2008; Scheuer, 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011; Turner y D'Art, 2012; Schnabel, 2013).

Tales investigaciones presentan un alto grado de coincidencia en sus resultados lo que nos permite, a efectos expositivos, clasificar las variables estudiadas en tres grandes grupos, según su mayor o menor influencia sobre los procesos afiliativos:

- a) *impacto fuerte*: ciclo económico (la afiliación sindical tiene un comportamiento pro-cíclico, aumentando con el crecimiento del empleo y los salarios y disminuyendo en su fase recesiva, si bien en ambos casos con un cierto décalage temporal), el tamaño de la empresa y la antigüedad en la misma, la existencia de estructuras sindicales en el centro de trabajo (delegados, comités de empresa, secciones sindicales) y las instituciones del sistema Ghent (vigente sólo en Bélgica y países escandinavos).
- b) *impacto medio*: sector de actividad (mayor propensión afiliativa en la industria y los servicios públicos y más baja en los privados), situación contractual (la tasa de afiliación aumenta entre los fijos y disminuye entre los temporales), edad y nivel de estudios (relación curvilínea).
- c) *impacto débil*: en términos de afiliación sindical la brecha de género presenta una distribución desigual, si bien con tendencia a reducirse llegando, incluso, a invertirse en algunos países (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Reino Unido, entre los más importantes), siendo también poco significativa la nacionalidad de origen de los trabajadores. Por su parte, el modelo de negociación colectiva genera un impacto desigual sobre la afiliación, en función de si su estructura (centralización-descentralización) y tipo de cobertura (universal-sindicalizada) activan en mayor o menor grado los mecanismos de *free-riding*.

Un análisis multivariable realizado sobre datos de la Encuesta Social Europea concluyó que cuando coinciden las circunstancias más favorables (trabajadores mayores de 30 años, con contrato permanente en empresas medianas y grandes de la industria o los servicios públicos, y presencia sindical en el centro de trabajo) la tasa media de afiliación (23%) aumenta hasta alcanzar el 61%, mientras que en el polo opuesto (trabajadores jóvenes, con contratos precarios en el sector de los servicios privados y microempresas sin presencia de estructuras sindicales) esta disminuye radicalmente hasta situarse en torno al 3 por cien (Van Gyes, 2006).

Tales son, en síntesis, las pautas afiliativas que se han ido configurando en las tres últimas décadas y que afectan de forma transversal a todos los países europeos, si bien el desigual grado de desarrollo de los factores determinantes analizados, así como las estrategias de renovación implementadas por las respectivas organizaciones sindicales, explican las diferencias existentes, inter e intra los principales sistemas de relaciones laborales, tanto en sus tasas de sindicalización actual como en la evolución reciente de las mismas.

Desde una perspectiva diacrónica, el análisis de la evolución de la afiliación sindical en Europa a partir de 1960, atendiendo tanto a sus valores absolutos como relativos, aporta evidencia empírica suficiente para impugnar los recurrentes tópicos de matriz neoliberal sobre la crisis estructural y el inevitable ocaso del sindicalismo provocado por la globalización, el cambio tecnológico y su (supuesta) concentración defensiva en los viejos reductos del jurásico industrial (Troy, 2004; Schnabel, 2013).

Los datos disponibles demuestran, por el contrario, el mantenimiento de importantes niveles de sindicalización así como sus dificultades para la agregación y representación integral de una clase trabajadora crecientemente segmentada, lo que habría provocado a partir de la década de los ochenta una reducción media de las tasas de afiliación que no parece, sin embargo, ni homogénea en función de las diferentes variables ocupacionales estudiadas ni generalizable al conjunto de países de la Unión Europea.

Dicha diversidad se ha mantenido incluso en los últimos años durante los que el impacto generalizado de la crisis no ha alterado significativamente el ranking de afiliación entre los diferentes países y modelos de relaciones laborales (Bryson *et al.*, 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011).

Según los datos registrados por ICTWSS, entre 2000 y 2007 la afiliación sindical en la UE disminuyó en un 2,2%, hasta situar su tasa media en el 23,4 por cien sobre el total de la población asalariada, si bien no se trató de una tendencia generalizada pues se registraron aumentos absolutos en 8 países (Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal) y caídas inferiores a la media en otros dos (Reino Unido y Suecia).

Durante la fase recesiva del ciclo la caída en términos absolutos fue mayor (-5,2% de media), si bien la reducción de la población asalariada amortiguó su impacto sobre la tasa relativa (22,3% en 2014). Con todo, no fue tampoco una disminución homogénea, sino que se produjeron incrementos de la afiliación en Bélgica, Italia y, en menor medida, Francia, así como variaciones muy desiguales en los demás países, siendo especialmente importantes las de los más afectados por la crisis, con caídas que oscilan entre el 15% de España y el 32% de Grecia.

Por su parte, los estudios comparados han permitido constatar que la densidad afiliativa de cada país o área (escandinava, centroeuropea, anglosajona, mediterránea y oriental) está muy determinada por las características del sistema de relaciones laborales en que operan los sindicatos, existiendo pautas comunes y diferenciadas en cada uno de ellos (Ebbinghaus y Visser, 1999; Traxler, 2001; Bernaciak *et al.*, 2015; Comisión Europea, 2015).

Así vemos como los países escandinavos, caracterizados por un sistema consolidado de Estado de Bienestar de tradición socialdemócrata, concertación social corporatista, centralización de la negociación colectiva y participación institucional de los sindicatos (sistema Ghent), presentan tasas de afiliación muy altas (67,7% de media en 2014 y relativamente estables.

Por su parte, el modelo germánico de relaciones laborales (nivel medio-alto de institucionalización de la participación sindical, negociación colectiva sectorial de amplia cobertura y diálogo social tripartito) registra actualmente una tasa media de afiliación del 21,3% (salvo en Bélgica, donde tuvo su origen el *Sistema Ghent*, que alcanza el 55,1%), que compensa

con un sistema de representación dual (sindicatos y comités de empresa) muy desarrollado.

En el área anglosajona, de tradición liberal y escasa regulación legal de las relaciones laborales, la estructura sindical y de negociación colectiva está muy fragmentada y reducida prácticamente a los centros de trabajo, lo que configura un sindicalismo de fuerte base afiliativa (25,9% de media), aunque con dificultades de proyección supraempresarial.

El sistema mediterráneo de relaciones laborales presenta un pluralismo sindical mayor y menores niveles de afiliación (19,2% de media, oscilando entre el 7,7% de Francia y el 37,3% de Italia), así como estructuras de representación dual, negociación colectiva universal y participación institucional (objeto reciente de reformas restrictivas), lo que constituye, paradójicamente, tanto la fortaleza del modelo (amplia representatividad y cobertura) como su debilidad (efecto *free rider* que desincentiva la afiliación y la participación), resultando por ello más sensible al impacto de la crisis económica y los cambios políticos.

Finalmente, los países del área oriental se caracterizan por la débil regulación normativa e institucional de sus relaciones laborales, baja cobertura de la negociación colectiva y una estructura sindical muy débil y fragmentada (12,8% de media), en la que se concentra más de la mitad de la caída de la afiliación total de la UE entre 2000 y 2014.

Identificados los diferentes factores determinantes de la evolución afiliativa y poder de intervención sindical, cuantificado incluso su desigual impacto en los principales modelos organizativos y de relaciones laborales, los debates e investigaciones se han orientado en los últimos años al diseño e implementación de las correspondientes estrategias de revitalización, de efectos desiguales según los casos pero que estarían poniendo de manifiesto la capacidad de resistencia y renovación de los sindicatos en tiempos especialmente difíciles (Bernaciak et al, 2015).

El paradigma de la revitalización sindical aparece, inicialmente, como una corriente académica (*Labour Revitalization Studies*) en el ámbito anglosajón pero de progresiva adaptación a otros modelos sindicales y definida como conjunto de estrategias orientadas a intervenir sobre las diferentes fuentes de poder sindical (estructural, asociativo, organizativo, institucional, estratégico y narrativo) para identificar las causas de la crisis de representación del sindicalismo actual y tratar de revertir sus efectos (pérdida de afiliación e influencia) mediante el despliegue, en cada caso, de las correspondientes estrategias de negociación, reclutamiento, reestructuración organizativa, participación institucional, alianzas y comunicación (Baccaro et al., 2003; Frege y Kelly, 2003; Phelan, 2007).

Partiendo de dicho enfoque multidimensional los sindicatos europeos han ido adaptando tales estrategias a sus respectivos modelos organizativos y entornos sociales, tratando de identificar, de entre los determinantes del poder sindical, los *factores soft* sobre los que resulta factible intervenir (presencia en los centros de trabajo, creación de estructuras de representación, cobertura y contenido de la negociación colectiva, prestación de servicios, participación institucional, alianzas estratégicas, presión social, regulación legal), con objeto de compensar el impacto de los *factores hard* de tipo

estructural (ciclo económico, tamaño de la empresa, sector de actividad, cambio tecnológico, variables demográficas) poco susceptibles de modificación por su intervención directa (Scheuer, 2011; Schnabel, 2013).

En el curso de nuestra investigación hemos analizado con más detalle la definida como estrategia asociativa (*organizing*), desarrollada inicialmente por los sindicatos anglosajones y que incluye modelos de reclutamiento general y de colectivos específicos sub-representados en la afiliación, como jóvenes, precarios y de trabajadores con nuevos perfiles y trayectorias laborales (TUC, 2008; Vandaele, 2009; Pollert y Tailby, 2010; Pedersini, 2010; Gumbrell-McCormic, 2011).

Aunque se trata de experiencias muy vinculadas al modelo sindical anglosajón (estructura asociativa por oficios y empresas, coordinación por activistas y organizadores locales), su demostrada eficacia en estabilizar los niveles de afiliación en el Reino Unido, tras más de tres décadas de crisis, ha suscitado un creciente interés, tanto en ámbitos académicos como sindicales, por adaptar su estrategia y buenas prácticas a otros contextos, mediante el desarrollo de campañas de reclutamiento y fidelización, reforma de las estructuras organizativas de matriz fordista (federaciones sectoriales, secciones sindicales de empresa) y su adaptación a entornos horizontales y trayectorias laborales nómadas (Lani, 2013; Leonardi, 2013; Bernaciak *et al.*, 2015).

2. Recursos asociativos del sindicalismo español

Identificados los factores determinantes y pautas de desarrollo del sindicalismo europeo, nuestro objetivo se centra ahora en analizar su vigencia en el caso español, atendiendo a su evolución histórica, composición estructural y trayectoria orgánica.

Las hipótesis que a tal efecto planteamos se refieren, en primer lugar, al proceso seguido por el sindicalismo español, desde su tardía y difícil configuración histórica, caracterizado por su *expansión cuantitativa y adaptación cualitativa*, que consideramos diferente en el primer caso y convergente en el segundo respecto de la dinámica sindical europea.

Se trata de confirmar si, como predica un recurrente tópico mediático (en ocasiones, incluso con aval académico²) el sindicalismo español se ca-

² Una muestra de esta línea argumental es la planteada por algunos analistas de FEDEA para quienes los sindicatos cuentan con una «escasa implantación, que provenía del franquismo, se perpetuó en la regulación de finales de los años setenta y nunca se ha reformado, al otorgar representatividad a los sindicatos desde arriba, en vez de requerir que la obtuvieran desde abajo», por lo que representarían sólo a los *insiders*: «...asalariados con contrato indefinido, de un nivel educativo medio-bajo, de avanzada edad, con mayor antigüedad y que trabajan en empresas de gran tamaño (y, en consecuencia)...el votante mayoritario, al que protegen los sindicatos para asegurarse su reelección, es aquel que obtiene mayores ventajas de la dualidad de nuestro mercado de trabajo» (concluyendo, finalmente, que «...los sindicatos son las instituciones que están actuando como principal grupo de presión para bloquear la reforma laboral, siendo, por tanto, responsables de dicha dualidad y, además, «...de la destrucción de muchos empleos» (Bentolila., 2010; Dolado et al, 2010:59).

racteriza por una afiliación y representatividad mínimas y limitadas a los sectores (industria fordista) y colectivos (varones, poco cualificados y en actividades manuales) más tradicionales, sin apenas presencia en áreas emergentes de la estructura empresarial y ocupacional o si, por el contrario, ha seguido un importante proceso de crecimiento, adaptación a los cambios del entorno, diversificación de perfiles y trayectorias, amplia cobertura de su intervención institucional en la negociación colectiva y en la gestión de las relaciones laborales.

Analizaremos a tal efecto los recursos asociativos (presencia/audiencia) del sindicalismo español en base a los datos disponibles sobre la evolución y composición de su afiliación y representación electoral, procedentes tanto de fuentes sindicales e institucionales como de encuestas y registros electorales.

En segundo lugar, damos cuenta de la investigación realizada sobre la dinámica de la afiliación sindical en España (altas, bajas, permanencia) que consideramos directamente relacionada con las situaciones de empleo y que nos ha permitido identificar diferentes trayectorias afiliativas, cuantificar su composición y describir sus perfiles, aportando evidencia empírica relevante para el diseño e implementación de estrategias de revitalización.

En este caso la información procede de la explotación de la base de datos del principal sindicato español, que nos ha permitido analizar sus flujos (altas/bajas) y trayectorias afiliativas, así como de una encuesta realizada a una muestra representativa de ex miembros de dicha organización.

2.1. Afiliación y representatividad: entre la expansión cuantitativa y la adaptación cualitativa

La regulación legal del sindicalismo español se inició a finales de los años setenta del pasado siglo (leyes 19/1977 de Asociación sindical y 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores), justo cuando se invertía la tendencia expansiva del sindicalismo europeo como resultado de la crisis económica y del conjunto de mutaciones sociales derivadas de la misma que, en nuestro caso, se complicaba con las incertidumbres de la transición política.

La resultante de este proceso fue un modelo de *doble canal*, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuyo impacto sobre el desarrollo del sindicalismo y las relaciones laborales en nuestro país ha sido objeto de un debate recurrente (tanto en el ámbito sindical como en el jurídico y académico) en torno a su desigual grado de funcionalidad (Beneyto, 2011).

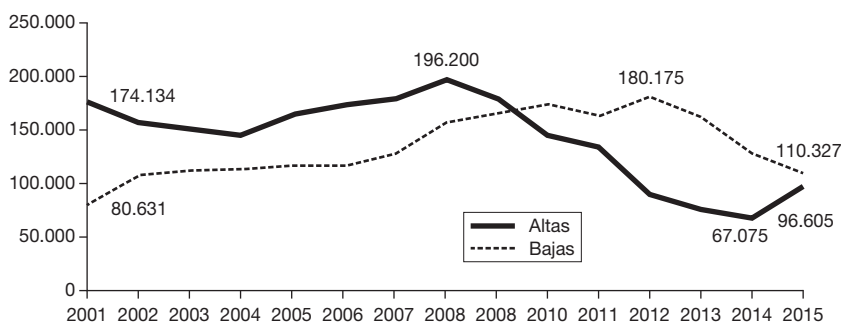
Se trata de un sistema con voluntad inclusiva que si, por una parte, parece desincentivar la afiliación directa al universalizar la cobertura de la intervención sindical, por otra contribuye a ampliar su área de influencia por la vía indirecta de la representación electoral, al tiempo que le aporta una incuestionable legitimidad democrática.

En una primera fase, que se prolongaría hasta finales de la década de los ochenta, la estrategia de los sindicatos se centró en el diseño e implementación de la *lógica de influencia*, potenciando su dimensión representativa,

con objeto de legitimar su intervención y garantizar su capacidad de interlocución con empresarios (dentro y fuera de los centros de trabajo) e instituciones públicas.

A tal efecto, el modelo dual se desarrollaría fundamentalmente en torno al eje electoral, tanto en términos de regulación normativa como de estrategia sindical. En el primer caso, la representación electiva se convertiría en la clave del sistema pues, además de asumir la defensa e interlocución de los trabajadores en la empresa (delegados/comités), determina la representatividad sindical agregada (arts. 6 y 7 de la LOLS) y, en consecuencia, la titularidad del derecho de negociación colectiva de eficacia general (arts. 87-89 del ET) y de representación institucional.

Durante dicho periodo, la afiliación sindical (Gráfico 1) respondía mayoritariamente a incentivos ideológico-identitarios y a estrategias defensivas, manteniéndose en cotas muy bajas (en torno al millón de inscritos, para el conjunto de sindicatos), siguiendo incluso una trayectoria ligeramente descendente respecto de los primeros registros, al tiempo que sucesivas convocatorias de elecciones sindicales ampliaban su área de influencia e intervención, lo que permitió a los analistas definir el modelo español como un «sindicalismo de votantes» con «más audiencia que presencia», y los situaba en una zona intermedia entre el *movimiento informal* y la *organización formal*, lo que restaba eficacia a sus planes de reclutamiento y de fidelización afiliativa (Rojo, 1990; Martínez Lucio, 2002).



A mediados de la década de los ochenta se inicia un cambio en los mecanismos de adscripción sindical, desde el modelo basado en una aproximación *ideológico-identitaria*, al que se articula en torno a una *lógica de la afiliación* más *instrumental y pragmática* y el desarrollo genérico de *incentivos de sociabilidad* y de carácter *material*, derivada de la capacidad creciente en la defensa de los intereses colectivos (nuevo modelo de concertación social, ampliación de la cobertura y de la agenda de la negociación colectiva, acción sindical en la empresa y movilización social).

Mientras la afiliación sindical caía en la mayoría de los países comunitarios en España duplicó sus efectivos entre 1988 y 2000 hasta superar los dos millones de adscritos, al tiempo que se desarrollaba un proceso de cambio y adaptación de su morfología, desde la homogeneidad fordista (varones, de baja cualificación, con trabajos manuales en la industria y bajos salarios) a perfiles

más heterogéneos, representativos de la nueva estructura ocupacional y similares a los del moderno sindicalismo europeo (Bernaciak *et al.*, 2015).

Desde entonces los indicadores de afiliación presentan un comportamiento claramente procíclico (Tabla 1), con ritmos de crecimiento en la fase expansiva superiores a los de la población asalariada de referencia (+41,3 y +39,1 por cien, respectivamente entre 2000 y 2007) y de caída en la de recesión (-18,0 y -15,3 por cien desde 2007 a 2014), si bien la inversión de la tendencia sindical demora un par de años en consolidarse.

Tabla 1. Evolución de la población asalariada y la afiliación sindical en España, 2000-2014

	<i>Población asalariada</i>		<i>Afiliación sindical</i>		
	<i>Núm. (miles)</i>	<i>Variación en%</i>	<i>Núm. (miles)</i>	<i>Variación en%</i>	<i>Tasa neta</i>
2000	12.285,7	-	2.037	-	16,6
2001	12.786,7	+4,1	2.110	+3,6	16,4
2002	13.141,7	+2,8	2.187	+3,6	16,1
2003	14.127,4	+7,5	2.260	+3,3	15,9
2004	14.720,8	+4,2	2.278	+0,8	15,4
2005	15.502,0	+5,3	2.338	+2,6	14,6
2006	16.208,1	+4,5	2.622	+12,1	14,3
2007	17.095,0	+5,4	2.879	+9,8	15,5
2008	16.681,0	-2,4	2.953	+2,6	17,2
2009	15.680,7	-5,9	2.844	-3,7	17,6
2010	15.346,8	-2,1	2.777	-2,6	17,3
2011	15.105,5	-1,6	2.678	-3,6	16,9
2012	14.573,4	-3,5	2.583	-4,3	17,1
2013	14.069,1	-3,5	2.472	-4,3	16,9
2014	14.483,1	+2,9	2.360	-4,5	16,3

Fuente: INE-EPA e ICTWSS.

Con carácter general, la afiliación directa y la legitimidad social crecen cuando los sindicatos son percibidos como instrumentos de mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores, tanto a nivel micro (centro de trabajo, servicios jurídicos) como macro (negociación colectiva, concertación, presión institucional y social) y, a sensu contrario, disminuye cuando estos se debilitan y/o pierden eficacia y visibilidad, como ha ocurrido en los últimos años, como resultado de la crisis, la reforma laboral e incluso de insuficiencias y errores propios.

En cuanto a la estructura de la afiliación (Tabla 2), el seguimiento de los registros afiliativos y los datos aportados por la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), realizada anualmente por el ministerio correspondiente entre 1999 y 2010, que hemos analizado ampliamente en anteriores informes, ponen de manifiesto una profunda transformación de su composición interna conforme a variables sociodemográficas, ocupacionales y contractuales (Beneyto, 1989 y 2012; Alós, 2014):

Tabla 2. Estructura de la afiliación sindical en España, 2010

	<i>Tasa</i>		<i>Tasa</i>		<i>Tasa</i>
TOTAL	18,9	OCUPACION		TOTAL	18,9
SEXO		Técnicos	21,2	ANTIGÜEDAD	
Hombres	20,6	Administrativos	21,9	Menos 5 años	11,8
Mujeres	16,8	T. cualificados	17,1	6-10	16,5
GRUPOS DE EDAD		No cualificados	18,4	11-15	22,4
De 16 a 34 años	13,2	ACTIVIDAD		Más de 15	33,1
35-54	22,5	Agricultura	8,1	CONTRATO	
De 55 a 64	18,1	Indus-Construc.	17,5	Indefinido	21,2
NACIONALIDAD		Servicios	25,8	Temporal	11,7
Española	20,3	SECTOR		JORNADA	
Extranjera	7,2	Privado	15,0	Completa	19,5
NIVEL ESTUDIOS		Público	31,2	Parcial	14,9
Sin estudios	19,4	T. EMPRESA		REP. SINDICAL	
Primarios	16,9	-10 trabajadores	7,3	Sí	30,0
Secundarios	18,4	10-49	12,3	No	9,6
Universitarios	20,6	50-250	17,9	No sabe	6,9
TOTAL	18,9	+ 250	30,2	TOTAL	18,9

Fuente: ECVT*2010.

- Por *sexo*: con datos de la ECVT correspondiente a 2010, la tasa de afiliación de los varones (20,6%) es más elevada que la de las mujeres (16,8%), si bien el ritmo de incorporación y permanencia de estas es mayor, pasando de representar el 19,8% de la afiliación total en 1980 al 41,5% actual, porcentaje similar a la media europea (43,8%), si bien aún inferior a su participación en la población activa de nuestro país (47,9%).
- Por *edad* las mayores tasas de afiliación sindical se alcanzan en el segmento central (22,5%), siendo menor en los extremos: mientras los jóvenes menores de 35 años representan el 27,5% del empleo to-

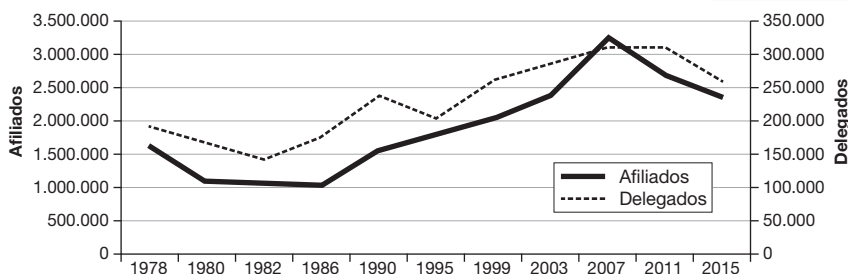
- tal, sólo son el 19,2% de la afiliación, aumentando la afiliación con la edad y el nivel de estudios.
- Por *nacionalidad*, la tasa de afiliación de los inmigrantes es tres veces menor que la de los autóctonos, siendo un colectivo infrarrepresentado entre la afiliación respecto de su peso en la población activa (3,9 y 10,8 por cien, respectivamente).
 - En la composición por *ramas de actividad* es donde se ha producido la mayor transformación, pues si en 1980 se registraba una fuerte concentración en los sectores tradicionales de la industria y la construcción (66,7% de la afiliación y 34,8% de la población asalariada total), treinta años después se había equilibrado dicha relación (23,9 y 24,2 por cien, respectivamente), procediendo de los servicios públicos el 38,1 de los afiliados y de los servicios privados el 36,3 por cien.
 - En cuanto a las *variables contractuales* los datos de la ECVT indican que las tasas de afiliación se reducen a la mitad entre los trabajadores con contrato temporal y de jornada parcial, lo que junto a sus dificultades para organizar a los parados constituye el principal reto de los sindicatos.
 - Cabe constatar, finalmente, que los niveles de sindicalización aumentan con el *tamaño de la empresa* y la existencia en la misma de *estructuras de representación* (delegados, comités, secciones sindicales), siendo estas dos últimas variables las que presentan mayores índice de correlación con la afiliación sindical (Calleja, 2016).

La evolución y distribución de la afiliación sindical derivarían, pues, de factores de demanda (estructura empresarial y del empleo, modelos de gestión de la mano de obra), justamente lo contrario de lo defendido por los ideólogos de FEDEA que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, es decir, a los propios trabajadores centrales, a los sindicatos y al modelo de negociación colectiva que los defenderían insolidariamente, marginando a los parados y trabajadores periféricos.

Son, pues, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la segmentación del mercado de trabajo, generando una precariedad que obstaculiza la afiliación y la acción colectiva y no los sindicatos ni el modelo vigente hasta ahora de concertación social y negociación colectiva que, muy al contrario, han desarrollado procesos de gestión integrada y cobertura universal, articulando solidariamente sus recursos de poder desde el centro para ampliar hasta la periferia la cobertura de derechos y garantías colectivas (Regini, 2003; Beneyto, 2008b; Prieto *et al.*, 2009; Alós *et al.*, 2012).

En definitiva, las pautas de afiliación sindical descritas coinciden globalmente con las que hemos constatado en el sindicalismo europeo, si bien adquieren en el caso español mayor impacto, habida cuenta de las peculiaridades de nuestra estructura ocupacional (mayores tasas de paro y precariedad, alta concentración del empleo en microempresas), al tiempo que la crisis ha puesto de manifiesto otras más coyunturales y específicas del caso español como la fragmentación de trayectorias afiliativas y los niveles crecientes de inestabilidad y rotación de las mismas.

Asimismo, el modelo dual de representación vigente en nuestro país introduce mecanismos de expansión de la cobertura sindical desde unas tasas de afiliación y *presencia* relativamente bajas (entre el 16 y el 19 por cien de la población asalariada) hasta una representatividad y *audiencia* electoral media (57%) y una *influencia* sobre la negociación alta, superiores en los dos últimos casos a la media comunitaria, según acredita la última *Encuesta Europea de Empresas* (Eurofound, 2015).



El seguimiento y análisis realizado de los datos electorales pone de manifiesto que la estructura y evolución de la representación sindical sigue pautas similares a las ya descritas para la afiliación (Gráfico 2), destacando que durante la fase expansiva del ciclo (1995-2007) la cobertura de la representación sindical aumentó en un 52,5%, hasta situarse en los 312.017 delegados electos, reduciéndose desde entonces en un 16,6% hasta los 260.345 elegidos, entre 2011 y 2015, en un total de 70.000 empresas, con 6.800.000 trabajadores y un índice medio de participación electoral del 67,9% de las plantillas (Alós *et al.*, 2015).

Y es esta representatividad acumulada en las elecciones realizadas en los centros de trabajo la que legitima el poder institucional de los sindicatos y su intervención en la negociación colectiva, tanto de empresa como sectorial, con niveles de cobertura ampliamente mayoritarios, pese a las limitaciones impuestas por la reforma laboral de 2012.

2.2. Trayectorias afiliativas

Si la identificación, análisis y seguimiento de los factores determinantes de la afiliación sindical, así como las estrategias organizativas para su reclutamiento, han generado una amplia serie de estudios, investigaciones y publicaciones, las demás fases del ciclo afiliativo (permanencia, participación, trayectorias, bajas) han merecido, comparativamente, menos atención de los expertos e incluso de las propias organizaciones sindicales.

Fueron, de nuevo, los sindicatos anglosajones, cuya única referencia de representatividad es la afiliación directa, los primeros en afrontar la cuestión de las razones para la permanencia en el sindicato o el cese de la misma, promoviendo investigaciones propias y estudios comparados (Gallie *et al.*, 1996; Waddington y Whitston, 1997; Guest y Conway, 2004, Lévesque *et al.*, 2005; Waddington, 2006 y 2014).

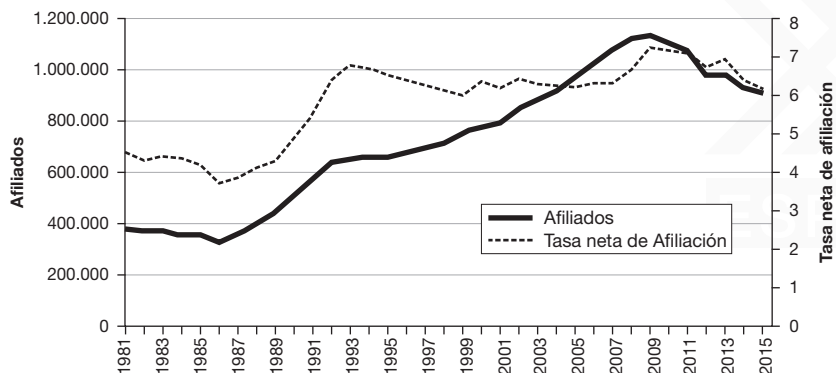
Dichas encuestas y estudios de caso se plantean como objetivo evaluar el peso que en cada fase del ciclo afiliativo tienen los correspondientes incentivos (instrumentales, identitarios, de sociabilidad), factores contextuales (ciclo económico y ocupacional: paro, jubilación, cambio de empresa), organizativos (existencia o no de representación sindical en la empresa, grado de satisfacción con la acción sindical y la prestación de servicios) y personales (cambio de residencia, problemas familiares, etc.).

Entre los resultados de tales investigaciones cabe resaltar el análisis de la alta rotación afiliativa y la pluralidad de trayectorias sindicales, muy vinculadas a las diferentes y cambiantes situaciones de empleo, así como la identificación de la existencia en el centro de trabajo de estructuras de representación y actividades de sindicalismo de proximidad como factores clave de fidelización.

Con objeto de profundizar en dicha problemática, y por encargo de la Fundación 1.º de Mayo, hemos realizado sendos estudios basados, el primero en una encuesta para identificar los motivos de baja sindical y el segundo, aún inédito, en una explotación de sus registros afiliativos (cuya matriz de datos contiene 14 millones de casos) para analizar la composición y trayectorias de sus miembros durante el periodo 2001-2013, y de entre cuyos hallazgos más significativos destacamos los siguientes (Alós *et al.*, 2011 y 2013):

- La aportación de CCOO al conjunto de la afiliación sindical española se mantiene constante durante todo el periodo en torno al 39%, lo que coincide asimismo con su cuota de representación electoral.
- Entre 2001 y 2015 fueron 2.119.075 los trabajadores que se incorporaron en algún momento a dicha organización, lo que demuestra la capacidad de atracción del sindicato y contradice otro tópico frecuente.
- Sin embargo, el componente instrumental de una parte de la afiliación, vinculada en muchos casos con el acceso a los servicios jurídicos, y la precariedad creciente de las trayectorias laborales, se tradujo en niveles muy desiguales de permanencia: el 20,4% causaba baja antes de un año, el 44,9% antes de los tres y sólo una cuarta parte permanece en la organización más de una década, con lo que la vida afiliativa media es de 4 años.
- Si durante la fase expansiva del ciclo económico el saldo afiliativo (altas/bajas) fue positivo (+368.960), la relación se invirtió a partir de 2008 y durante toda la fase recesiva de la crisis (-260.353), hasta situarse en niveles de 2004, aunque se habría estabilizado recientemente (Gráfico 3), apuntando, incluso, hacia una nueva inversión de la tendencia y progresiva recuperación.

Las razones aducidas por quienes causaban baja afiliativa se agrupan, según nuestra encuesta, en dos grandes bloques: de carácter laboral (51,3% y de tipo sindical (48,7%). En el primer caso destacan las bajas asociadas a la pérdida del empleo (33,7% del total) y por jubilación (13,1%); mientras que las del segundo son por razones instrumentales tanto positivas (17,7% declaran que ya no necesitan los servicios del sindicato) como negativas (12,6% se da de baja por desacuerdo con los servicios recabados) y, por



último, un 18,4% aduce discrepancias de carácter sindical. Cabe destacar, asimismo, que durante el periodo de referencia la tasa de re-afiliación ha sido del 9,7% sobre el total de las bajas registradas.

Finalmente, el análisis de clusters realizado sobre el conjunto de registros afiliativos nos ha permitido identificar tres trayectorias de magnitud y perfil muy diferentes: *estables* (41,6%), *precarias* (38,5%) y *truncadas* (19,9%). Mientras que la primera constituye el núcleo central de la afiliación y por su alto grado de fidelidad garantiza su continuidad, la segunda es mucho más instrumental y su rotación entre altas y bajas refleja la precariedad del mercado de trabajo y, finalmente, la tercera incluye tanto la discontinuidad afiliativa por razones de jubilación como de desempleo sobrevenido durante la crisis, siendo la más susceptible de retención con estrategias de fidelización.

Así pues, a la profunda transformación de la estructura y composición sociodemográfica y ocupacional de la afiliación sindical le corresponde una significativa evolución de sus trayectorias que, como reflejo del mercado de trabajo, resultan cada vez más segmentadas, instrumentales e inestables y cuya gestión integral constituye el mayor reto a que se enfrenta el sindicalismo actual.

3. Algunas conclusiones (provisionales)

Los recursos asociativos de los sindicatos (afiliación y representación) se han demostrado indicadores especialmente sensibles para evaluar tanto los cambios *en* el entorno del mercado de trabajo (recursos estructurales) como *sobre* las relaciones laborales (recursos institucionales), por lo que el estudio de su estructura, evolución y trayectorias resulta siempre pertinente, especialmente en periodos de crisis.

Tras el repaso a la literatura especializada sobre la afiliación sindical en Europa, hemos identificado diferentes variables (estructurales, coyunturales, institucionales, sociodemográficas) según su impacto sobre la misma y evolución reciente, constatando que si bien se ha producido un debilitamiento generalizado se mantiene la diversidad entre los principales sistemas de relaciones laborales.

En el caso español, la evidencia empírica disponible permite poner en cuestión los tópicos sobre el declive inexorable del sindicalismo que, como hemos comprobado, ha seguido una importante expansión cuantitativa durante la fase alcista del ciclo económico y de resistencia (no exenta de límites e incluso contradicciones) en la de recesión, así como su capacidad de adaptación a los cambios en la estructura ocupacional, desarrollando pautas de afiliación homologables con las que operan en el sindicalismo europeo.

Con más de dos millones y medio de afiliados, cinco millones de votantes y regulando a través de los convenios las relaciones laborales de entre diez y doce millones de trabajadores (pese a las restricciones derivadas de la crisis económica y la reforma legislativa), los sindicatos constituyen el mayor movimiento social de nuestro país, lo que resulta especialmente contradictorio con su escasa visibilidad mediática y conflictiva percepción social.

Se trata, asimismo de importantes prescriptores sociales y factores de igualdad por cuanto, en función de su representatividad, intervienen tanto sobre la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo, regulación del mercado laboral) a través de la negociación colectiva, como sobre los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones sociales, Estado de Bienestar) mediante su participación institucional y presión social.

Finalmente, las encuestas y estudios que hemos realizado sobre el comportamiento y trayectorias afiliativas de los miembros de CCOO muestran algunas conclusiones concretas de interés. El problema de los sindicatos españoles, en primer lugar no es que no se hayan puesto al día en términos ocupacionales, puesto que ahora integran más mujeres, asalariados con mayor nivel de estudios, de ocupaciones no manuales y técnicas y de los sectores de servicios; aunque permanecen algunas cuestiones pendientes como es la afiliación de precarios y, en general, de trabajadores con contratos no estándar, así como la afiliación de jóvenes y, en este sentido, la crisis actual conlleva un progresivo y preocupante envejecimiento. Tampoco el principal problema es que los asalariados no se afilien, mientras que sí lo es que permanezcan poco tiempo. Ello puede ser debido tanto a la componente instrumental de dicha afiliación (uso de servicios jurídicos), como también a la elevada precariedad y los intensos periodos de elevada desocupación. El efecto de la crisis en la disminución de la afiliación abonaría la segunda explicación; cuestión que queda comprobada en una encuesta sobre la desafiliación, en la que el motivo de baja centrado en las desavenencias con el sindicato sólo agrupa al 18,5% de las repuestas, mientras la pérdida de empleo y la jubilación son aducidos por el 46,8%. No obstante, la primera explicación (la instrumental) también encuentra base empírica en el 30,3% que responden estar en desacuerdo o no considerar necesarios los servicios del sindicato.

En definitiva, pese al reiterado discurso neoliberal basado en presentar la negociación colectiva y los sindicatos como problemas y no soluciones, pese al impacto de la crisis en su capacidad afiliativa y movilizadora, los sindicatos, también los españoles, no han entrado en una fase de declive inevitable sino que resisten, se adaptan a las nuevas realidades e impulsan estrategias de renovación de sus recursos asociativos y de intervención social.

El seguimiento y evaluación de dichas estrategias forma parte de nuestra agenda de investigación, mediante la realización de estudios cualitativos sobre las causas (endógenas/exógenas) y efectos (afiliación, representación, negociación) de los problemas de fidelización y desafección sindical, conscientes de que, como establece el clásico teorema sociológico, *lo que las personas perciben como real es real en sus consecuencias*; lo que, desde una perspectiva proactiva, plantea la necesidad de construir un nuevo relato que rompa el muro de silencio (cuando no el desdén pretendidamente postmoderno), que cerca e ignora al mundo del trabajo y a sus actores individuales y colectivos, difunda los valores de la solidaridad y justicia social y refuerce la legitimidad social del sindicalismo.

Referencias bibliográficas

- ALÓS, R. (2014), *Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea*, Informe núm. 96, Madrid, Fundación 1.º de Mayo.
- ALÓS, R., BENEYTO, P., JÓDAR, P. y VIDAL, S. (2011), *La dinámica de la afiliación sindical. El caso de Comisiones Obreras*, Madrid, Fundación 1.º de Mayo.
- , (2013), «La dinámica sindical y las trayectorias de sus miembros», en *Política y Sociedad*, vol. 50(3), pp. 1065-1096.
- ALÓS, R., BENEYTO, P., JÓDAR, P., MOLINA, O. y VIDAL, S. (2015), *La representación sindical en España*, Madrid, Fundación 1.º de Mayo.
- BACCARO, L. (2008), *Labour, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?*, Ginebra, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, DP/192/2008.
- BACCARO, L., HAMANN, K. y TURNER, L. (2003), «The politics of labour movement revitalization: The need for a revitalized perspective», en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, pp. 119-133.
- BAIN, G. (1983), *Industrial Relations in Britain*, Oxford, Basil Blackwell.
- BAIN, G. y ELSHEIKH, F. (1976), *Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis*, Oxford, Blackwell.
- BENEYTO, P. (1989), «Crisi i renovació del sindicalisme. L'afiliació a CCOO i UGT», en *Revista de Treball*, núm. 9, pp. 147-162.
- , (2008), «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 26(1), pp. 57-88.
- , (2008b), «Presenza, audiance e influenza sindacale. Il caso spagnolo», en *Quaderni Rassegna Sindacale*, núm. 33(1), pp. 87-111.
- , (2011), «Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical», en *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, núm. 16, pp. 195-223.
- , (2012), *Reivindicación del sindicalismo*, Madrid, Bomarzo.
- BENNER, M. (ed.) (2013), *Before and beyond the global economic crisis*, Cheltenham, Edward Elgar.
- BENTOLILLA, S. (2010), *Sindicatos para el siglo XXI*, Madrid, FEDEA.
- BERNACIAK, M., GUMBELL-McCORMIC, R. y HYMAN, R. (2015), *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?*, Madrid, Fundación 1.º de Mayo.

- BLANCHFLOWER, D. (2007), «International patterns of union membership», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45(1), pp. 1-28.
- BRYSON, A., EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2011), «Causes, consequences and cures of union decline», en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(2), pp. 97-105.
- CALLEJA, J. P. (2016), *Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles*, Tesis Doctoral, Universidad de Valencia.
- CHECCHI, D. y VISSER, J. (2005), «Pattern persistence in European trade union density: A longitudinal analysis 1950-1996», en *European Sociological Review*, 21, pp. 1-21.
- CHECCHI, D., VISSER, J. y VAN DER WERFHORST, H. (2010), «Inequality and Union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48(1), pp. 84-108.
- CLEGG, H. (1986), *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Comisión Europea (2015), *Industrial Relations in Europe 2014*.
- CREGAN, C. (2005), «Can organizing work? An inductive analysis of individual attitudes toward union membership», *Industrial and Labour Relations Review*, 58(2), pp. 282-304.
- DOLADO, J., FELGUEROSO, F. y JANSEN, M. (2010), «¿Quiénes son los insiders en España?», en *Propuestas de reactivación laboral*, Madrid, FEDEA.
- EBBINGHAUS, B., GÖBEL, C. y KOOS, S. (2011), «Social capital and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe», en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(2), pp. 107-124.
- EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (1999), «When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995», en *European Sociological Review*, vol. 15(2), pp. 135-158.
- , (2000), *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Londres, MacMillan.
- EUROFOUND (2015), *Third European Company Survey. Direct and indirect employee participation*, Luxemburgo, Eurofound.
- FAZEKAS, Z. (2011), «Institutional effects on the presence of trade unions at the workplace: Moderation in a multilevel setting», en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(2), pp. 153-169.
- FERNER, A. y HYMAN, R. (2002), *La transformación de las relaciones laborales en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- FREGE, C. y KELLY, J. (2003), «Union revitalization strategies in comparative perspective», en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9(1), pp. 7-24.
- FREEMAN, R. y MEDOFF, J. (1984), *What Do Unions Do?*, Nueva York, Basic Books.
- GALLIE, D., PENN, R. y ROSE, M. (1996), *Trade unionism in recession*, Oxford, Oxford University Press.
- GUEST, D. y CONWAY, N. (2004), «Exploring the paradox of unionised worker dissatisfaction», en *Industrial Relations Journal*, vol. 35(2), pp. 102-120.
- GUMBRELL-McCORMIC, R. (2011), «European trade unions and 'atypical' workers», en *Industrial Relations Journal*, vol. 42(3), pp. 203-310.
- GUMBRELL-McCORMIC, R. y HYMAN, R. (2013), *Trade Unions in Western Europe*, Oxford University Press.

- HAGUE, R., HARROP, M. y BRESLIN, S. (1998), *Comparative Governement and Politics*, Londres, MacMillan Press.
- HARTLEY, J. y STEPHENSON, G. (1992), *Employment Relations*, Oxford, Blackwell.
- HOBSBAWM, E. (1995), *Historia del siglo XX*, Barcelona, Crítica.
- KLANDERMANS, B. (1986), «Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting», en *Journal of Occupational Psychology*, vol. 59, pp. 189-204.
- LANI, I. (2013), *Organizzamioci! I giovani e il sindacato del mille lavori*, Roma, Editori Internazionli Riuniti.
- LEHNDORFF, S. (2015), «Acting in different worlds. Challenges to transnational trade union cooperation in the Eurozone crisis», en *Transfer*, vol. 21(2), pp. 157-170.
- LEONARDI, S. (2013), «Rappresentanza, organnizzazione e democrazia. Modelli e politiche sindacali a confronto», en *Democrazia e diritto*, 3-4, pp. 1-21.
- LEVESQUE, C., MURRAY, G. y LE QUEUX, S. (2005), «Union disaffection and social identity», en *Work and occupations*, vol. 32(4), pp. 400-422.
- MARTÍNEZ-LUCIO, M. (2002), «España: regular el empleo y la fragmentación social», en A. Ferner y R. Hyman, op. cit, pp.547-585.
- MOLINA, O. (2014), «Sindicalismo y crisis económica: amenazas, retos y oportunidades», en *Kultur*, vol. I (2), pp. 171-194.
- PEDERSINI, R. (2010), *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, Dublín, Eurofound.
- PHELAN, C. (2007), *Trade Union Revitalisation. Trends and prospects in 34 countries*, Oxford, Peter Lang.
- POLLERT, A. y TAILBY, S. (2011), «Non-unionised Young workers and organising the unorganised», en *Economic and Industrial Democracy*, vol. 32, pp. 499-522.
- PONTUSSON, J. (2013), «Unionization, Inequality and Redistribution», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51(4), pp. 797-825.
- PRIETO, C., ARNAL, M. y CAPRILE, M. (2009), *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- REGINI, M. (2003), «I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei», en *Stato e Mercato*, núm. 67, pp. 83-108.
- RILEY, N. (1997), «Determinants of Union Membership: A Review», en *Labor*, vol. 11(2), pp. 265-301.
- ROJO, E. (1990), «Las tareas pendientes», en *Política y Sociedad*, núm. 5, pp. 31-44.
- SANO, J. y WILLIAMSON, J. (2008), «Factors affecting Union decline in the 18 OECD countries and their implications for Labor Movement Reform», en *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49(6), pp. 479-500.
- SCHUEER, S. (2011), «Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis», en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(1), pp. 57-73.
- SCHMITT, J. y MITUKIEWICZ, A. (2011), *Politic matter. Changes in unionization rates in rich countries, 160-2010*, Washington, Center for Economic and Policy Research.

- SCHNABEL, C. (2013), «Union membership and density: Some (not so), stylized facts and challenges», en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19(3), pp. 255-272.
- SCHNABEL, C. y WAGNER, J. (2007), «Union Density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03», en *Industrial Relations Journal*, vol. 38(1), pp. 5-32.
- SCRUGGS, L. (2002), «The Ghent system and Union Membership in Europe, 1970-1996», en *Political Research Quarterly*, vol. 55(2), pp. 275-297.
- SULLIVAN, R. (2010), «Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal», en *Work, employment and society*, vol. 24(1), pp. 145-156.
- TOUBOL, J. y JENSEN, C. (2014), «Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment», en *Transfer*, vol. 20(1), pp. 135-154.
- TRAXLER, F. (2011), *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford, Oxford University Press.
- TROY, L. (2004), *The Twilight of the Old Unionism*, Nueva York, M. W. Sharpe.
- TUC (2008), *Organizing at work: Building stronger unions in the workplace*, Londres, Trade Union Congress.
- TURNER, T. y D'ART, D. (2012), «Public perceptions of trade unions in countries of the European Union: A causal analysis», en *Labor Studies Journal*, vol. 37(1), pp. 33-55.
- VAN GYES, G. (2006), «The social partners as membership organisations: an overview of forms and trends in the Member States», en *Industrial Relations in Europe 2006*, Luxemburgo, Comisión Europea, pp. 19-40.
- VANDAELE, K. (2009), *Recruitment, organizing and representing young workers*, Brussels, ETUI.
- VISSER, J. (2002), «Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40(3), pp. 403-430.
- WADDINGTON, J. (2006), «Why do members leave? The importance of retention to Trade Union growth», en *Labor Studies Journal*, 31, pp. 15-38.
- , (2014), *Trade union membership retention and workplace representation in Europe. Questions on the renewal of trade union organization*, Brussels, ETUI, WP 2014.10.
- WADDINGTON, J. y WHITSTON, C. (1997), «Why do people join unions in a period of membership decline?», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35(4), pp. 515-546.
- WESTERN, B. (1997), *Between Class and Market: Postwar unionization in the capitalism democracies*, Princeton University Press.

Agradecimientos

A la Fundación 1.º de Mayo por el impulso y soporte de la investigación social y a la Confederación Sindical de CCOO por facilitar el acceso a sus bases de datos, en un inusual ejercicio de transparencia.