

MIGUEL MARTÍNEZ LUCIO*

INCERTIDUMBRE, INDECISIÓN
Y NEOLIBERALISMO EMERGENTEEl papel dual y complejo del Estado español
en las relaciones laborales y de empleo¹*Introducción*

Cuando debatimos sobre el Estado suele ser habitual que la discusión tienda a centrarse en las cuestiones relativas a la regulación laboral, esto es, en lo que se refiere al papel desempeñado por la ley. Desde una perspectiva sociológica, o político-sociológica, es también frecuente que se complemente dicho enfoque prestando una atención especial a las formas de representación del ámbito estatal en el «diálogo social», y en las funciones desplegadas por entidades y organismos estatales, como por ejemplo los inspectores de trabajo. En muchas ocasiones, se tiende a ver al Estado como un factor más dentro de las relaciones sociales e institucionales, menospreciando así la complejidad del papel que desempeña. Por otro lado, los intereses del Estado, y las formas en las que este se alinea con determinados actores sociales, pueden adquirir un carácter mucho más complejo e incluso contradictorio de lo que se piensa a priori, especialmente en lo que se refiere al equilibrio para con los imperativos económicos y sociales, así como a cuestiones como la eficiencia y la legitimidad (Offe, 1984). Como ya sabemos, el Estado no representa solamente el brazo político de las elites económicas y sociales dominantes (aunque puede desde luego serlo), sino un espacio complejo e incluso contradictorio, un conjunto de instituciones que deben nivelar las dinámicas representativas, intervencionistas e institucionales (Jessop, 1982, 2008). Por tanto, el Estado podría definirse como «un conjunto relativamente unificado de instituciones, organizaciones, fuerzas

Recibido: 15-IV-2016

Versión aceptada: 4-V-2016

* Miguel Martínez Lucio, HRM, Employment Relations and Employment Law Section PMO Division, Manchester Business School, The University of Manchester, Booth Street East, Manchester M156PB, Inglaterra, Correo electrónico. Miguel.MartinezLucio@manchester.ac.uk

¹ El artículo ha sido traducido por Mario Tornero Lewis. Agradezco a Carlos J. Fernández Rodríguez sus comentarios sobre el manuscrito original.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 87, primavera de 2016, pp. 68-88.

sociales y actividades socialmente incrustadas, socialmente reguladas y selectivas estratégicamente, que se organizan en torno a la toma de decisiones (o que al menos se involucra en ella) que son vinculantes colectivamente para una comunidad política» (Jessop, 2008: 46). Así, sin abandonar a Jessop, la actividad desarrollada por el Estado podría dividirse en: modos de representación política; articulación interna del aparato estatal en forma de modos de intervención y su materialización; proyectos políticos articulados por las diferentes fuerzas sociales en la forma de proyectos y discursos estatales preponderantes; y proyectos hegemónicos más amplios que vinculan al Estado con lo económico y lo social y lo legitiman (Ibíd.: 42; Hyman, 2008). Es más, el Estado interviene no sólo en los espacios sociales, sino también en los ideológicos en los que se desarrollan asuntos específicos, puesta en escena de sensibilidades e incluso debates nacionales, configurando así la naturaleza específica e impacto de las políticas estatales (Locke y Thelen, 1995: para una ampliación del tema en cuestión, ver MacKenzie y Martínez Lucio, 2014).

Este enfoque es importante para este artículo, dado que en el contexto español el Estado ha implementado durante los últimos años una serie de proyectos y estrategias enfrentadas –por no hablar de los discursos– que han generado un establecimiento un tanto contradictorio de agendas, embarcándose en conflictos crecientes. Por ello, necesitamos comprender la manera en que el Estado ha respondido a los diferentes desafíos y problemas mediante los diversos y complejos mecanismos institucionales. Para entender esto, necesitamos preguntarnos por el papel del Estado en relación con el trabajo y el empleo dentro de un contexto histórico, de manera que podamos apreciar cómo surgen estos problemas específicos; ello nos permitirá valorar la respuesta (o la falta de ella) del Estado a dichos problemas en el pasado y, en caso de que haya existido tal respuesta, la forma de la misma y los medios utilizados; finalmente, se podrá profundizar en el conocimiento del tipo de respuesta a través de diferentes proyectos, dispositivos, y el tipo de discursos y sensibilidades que han contribuido a enmarcar los debates (sin olvidar a los que se han obviado). Esta indagación nos permitirá apreciar la difícil tarea de establecer, de manera clara, un discurso unilineal y monocausal que nos ofrezca la posibilidad de definir al Estado español como un Estado «progresista» y social, o simplemente como uno «reaccionario» y neoliberal. En muchos sentidos, el Estado está respondiendo al desarrollo de una economía de mercado y a la globalización por un lado, mientras que por el otro se halla poniendo en práctica agendas sociales y modelos políticos de derechos laborales: la tensión entre ambas tendencias, especialmente aguda en el contexto español desde la década de los 70, es una característica particularmente acusada del mismo.

Este artículo, por tanto, se centra en la cuestión del Estado en relación con el trabajo, y se divide en tres partes. La primera resume las características del contexto español, describiendo los acontecimientos generales del proceso de transición a la democracia y la conformación de las nuevas instituciones del Estado durante el periodo democrático, enfatizando las contradicciones a las que este último se ha ido enfrentando en su consolidación. El desafío que supuso el establecimiento de un sistema de derechos y

regulaciones tras el régimen franquista, así como la creación de estrategias de regulación organizadas durante el declive del keynesianismo en el resto de Europa (Lash and Urry, 1985) supuso que las iniciativas estratégicas se convirtieran en esenciales a la hora de garantizar –o de intentar garantizar– el alcance efectivo de dichas regulaciones. Tras este debate, la segunda sección del artículo se centra en cómo las formas de intervención del «diálogo social» (un término ligeramente ambivalente tanto en España como en el resto de Europa) y las políticas del mercado laboral han sido utilizadas para sostener lo que, para algunos, ha resultado ser un sistema realmente exitoso en determinados ámbitos (crecimiento económico en ciertas épocas), pero también generador de una fragmentación notable del mercado laboral. El artículo concluye analizando dichos dilemas y el modo en que los actuales acontecimientos los han acentuado.

La construcción de lo público en el ámbito del trabajo y el empleo

En un estudio comparativo sobre el impacto de la austeridad en las economías del sur de Europa desde 2008, Koukiadaki et al (2016) han señalado que los comentaristas y políticos habitualmente adscritos a la derecha y a la elite de la Comisión Europea, que han criticado la falta de flexibilidad laboral en Grecia, Portugal y España, también han ignorado el hecho de que dichos sistemas son producto de regímenes opresores, en cuyo contexto no se podían haber anticipado los niveles eventuales de confianza y trabajo conjunto que han caracterizado las relaciones laborales y los asuntos relacionados con el trabajo, de manera generalizada, en los países mediterráneos después de dichas fases de autoritarismo. El hecho de que, en concreto, el sistema español viviera un ascenso económico relativo en términos nominales y disfrutara de una cobertura de cierto alcance formal en los que respecta a la negociación colectiva es algo que, en el año 1981, hubiera sido difícil de prever. De esta manera, cualquier análisis debe tener en cuenta las perspectivas y predicciones que conforman nuestras suposiciones y puntos de vista.

El caso del Estado español es uno en el que el alcance formal y el papel desempeñado por las organizaciones estatales han sido considerables en lo que se refiere a la industria y la política. La naturaleza paternalista del Estado ha desarrollado, en cierto sentido, la perspectiva cuasi fordista y de regulación autoritaria, aun cuando fuera en favor de los intereses del empresario y a costa de una lógica pluralista. Sin embargo, en semejante contexto, el carácter altamente minucioso de la organización de los asuntos relacionados con el trabajo –vienen a la mente las ordenanzas laborales, así como el sistema estatal de representación de los trabajadores a través de los sindicatos verticales– viene a explicar la razón por la cual el espacio de los derechos de los trabajadores se componía de elementos organizativos que, a su vez, habían sido configurados a partir del legado procedente del régimen franquista y del periodo post-régimen. La particularidad de estos antecedentes se convertiría, más adelante, en el epicentro del compromiso en

relación a los recursos estatales para el trabajo organizado y cuestiones como las clasificaciones laborales. Como consecuencia de esta situación, se generó una tensión entre el cometido formal del Estado con autoridad sobre las relaciones laborales (antes y después de 1975) y las realidades más periféricas de dicho ámbito, que tenían que ser resueltas desde la esfera política (Molina, 2005 y 2006). Si a esto le unimos el contexto histórico, nos encontramos con una situación en la que el Estado se veía implicado, de una manera un tanto curiosa, en la resolución de asuntos de ámbito laboral (Molina 2014). De hecho, el papel de lo político es importante, en tanto en cuanto resolvió las limitaciones del Estado español en momentos específicos, así como a la hora de aprobar o ratificar determinados acuerdos (Martínez Lucio, 1998); aunque, a diferencia de lo expresado en el trabajo capital de Molina (ver por ejemplo 2014), debería enfatizarse la naturaleza mucho más contradictoria de los proyectos estatales y la indecisión o ambivalencia de las trayectorias estatales como el factor más destacado. Por otro lado, el carácter sistemático y estratégico del Estado parecía limitarse al corto plazo y a un enfoque deferencial a la hora de financiar las prácticas económicas e informales de los empresarios (Banyuls y Recio, 2009). Asimismo, las políticas del mercado laboral y de inclusión laboral se caracterizaron, durante un largo periodo de tiempo, por su relativa desigualdad, asentándose sobre una concepción del trabajo y del rol de la mujer altamente condicionada por el sesgo de género y jerárquicamente paternalista.

A pesar de ello, aproximadamente durante la primera década tras la muerte de Franco, el desarrollo de un sistema de derechos formales, individuales y colectivos supuso un espaldarazo para la representación sindical y la garantía de lo que por entonces parecía ser un respaldo constitucional robusto para los trabajadores en lo que se refiere a la construcción de un discurso colectivo, una representación mayoritaria y el poder para los sindicatos a través de sistemas como los comités de empresa y la negociación colectiva (ver Baylos Grau 1999 para una reflexión sobre ese periodo inicial). El desarrollo de las elecciones para los comités de empresa, de las secciones sindicales y el concepto de los representantes para la negociación colectiva contribuyó a generar un sistema que, en términos de representantes y de influencia en la propia negociación colectiva, constituía uno de los más potentes, a pesar de que el número de afiliados era uno de los más bajos de Europa (Hamann, 2011).

En lo que se refiere a otras esferas estatales más allá del área de derecho, el desarrollo y modernización del sector público ha sido muy significativo en terrenos como por ejemplo la educación, estableciendo sistemas de relaciones laborales de naturaleza más estructurada (dejando a un lado el tema de la austeridad, habida cuenta del momento) en materia de estabilidad laboral, e incluso en la articulación de una voz colectiva con el estatus de funcionario como modelo de relación individual de empleo. Dicho estatus ha experimentado un importante avance en lo que se refiere a la inclusión laboral de la mujer y a la propagación de lo que podría denominarse como «buenas relaciones y condiciones de empleo». Este avance constituye un rasgo sintomático del papel del Estado en el ámbito del trabajo y el empleo, aunque el viraje hacia una mayor flexibilidad y control de salarios

desde 2008 sugieren un menor margen de maniobra, así como una capacidad desigual de influencia en estos temas por parte de los sindicatos. El desarrollo y el creciente alcance del cuerpo de inspectores de trabajo estatales, así como su orientación integrada y profesional han promovido la creación de estructuras innovadoras y la renovación de dichas atribuciones por parte del Estado (Sesé et al, 2002; Benavides et al 2009; Meardi et al, 2013). La utilización de sistemas de información más elaborados, unido al trabajo conjunto con los diversos actores sociales, se convirtieron en rasgos distintivos de algunos aspectos del cuerpo de inspectores de trabajo, aunque la dotación de recursos siempre haya constituido el mayor escollo en este tema bajo el punto de vista de los sindicatos, especialmente cuando se comparan las cifras del Estado español con las del resto de países europeos (Morillas et al, 2013). Sin embargo, en algunas comunidades autónomas la relación establecida entre las organizaciones estatales y los agentes sociales ha sido más efectiva.

Sin embargo, la aparición del conjunto de derechos individuales y colectivos a partir de la década de los 70 en adelante tuvo lugar en un contexto de reestructuración industrial intenso, y de cambios en el mercado de trabajo. El objetivo de las políticas sistemáticas y minuciosas de eliminar los subsidios públicos y reestructurar las industrias clave constituyó uno de los rasgos fundamentales de las políticas industriales del gobierno socialista durante la década de los 80. Para algunos, esto suponía un viraje hacia la economía de mercado, en lo que a industria y desarrollo se refiere (Smith, 1998). La cantidad de despidos que se produjeron fue alta, aunque esta situación vino acompañada de un repertorio de programas de compensación y de servicios de ayudas que amplió el espacio de maniobra para que los sindicatos, los empresarios y los directores pudieran mitigar algunos de los aspectos negativos de dichos cambios. Los costes generados por los despidos fueron relativamente mayores en España que en el resto de Europa, y se produjeron en sectores industriales específicos a través de los pagos excepcionales del acero, y las ayudas concedidas a comunidades específicas junto con iniciativas de reciclaje formativo. Esta estrategia de reestructuración, altamente paternalista y específica, que se enfrentó en el camino a diversas movilizaciones y huelgas organizadas por los sindicatos, encontró su puerta de salida a través de complejas negociaciones a nivel micro entre los actores principales sobre las condiciones y los subsidios para la reestructuración. Para algunos, esto ha significado que el papel desempeñado por los sindicatos se ha centrado, en gran medida, en facilitar el cambio, como ya ocurriera con el sector de las telecomunicaciones, aun cuando esto significara el fomento de una cultura de relaciones laborales centrada en el capital y en los aspectos cuantitativos del cambio por encima de los cualitativos (Rodríguez Ruiz, 2015). También contribuyó a generar la opinión de que el éxito de las relaciones laborales era consecuencia de evitar el conflicto y facilitar los recortes, si bien es cierto que con compensaciones significativas para los sectores de la industria y la economía más organizados o afiliados a sindicatos. A este respecto, la naturaleza del diálogo «social» dio un giro notable durante la década de los 80 en torno a las agendas particulares, generando así un lenguaje específico alrededor de la reestruc-

turación. Los sindicatos más importantes defendieron la ampliación de dicha agenda, pero la realidad de las diferentes circunstancias les obligó a transigir y a aceptar un diálogo basado en la negociación de la reestructuración y los recortes. Los ministerios clave relacionados con el empleo y la industria –en colaboración con los gobiernos autónomos– se centraron en la llamada reconversión. Una buena parte del debate actual sobre este periodo se ha centrado en los costes de la reestructuración y en los subsidios a trabajadores reestructurados de alto rango pero, como ya intentaron señalar los sindicatos y los economistas progresistas, la naturaleza limitada del Estado de Bienestar en términos de subsidios al desempleo y de prestaciones sociales no alcanzó a cubrir todas las necesidades, si bien se produjeron mejoras frente a la situación anterior². En paralelo a estas estrategias, se pusieron en marcha los servicios estatales de conciliación y mediación, que abrieron un espacio y dotaron de formato a la negociaciones individuales entre trabajadores y empresas en un momento de cambio, pese a que el resultado de las mismas (mayores indemnizaciones de despido) en ocasiones significaban una mayor rapidez y la eliminación de los mecanismos colectivos de regulación (Martínez Lucio y Blyton, 1995). Por tanto, los mecanismos individuales de regulación sirvieron para evitar o «puentear» los convenios colectivos, creando de esta manera dos universos paralelos con realidades reguladas y desreguladas.

Otra de las características del Estado, que además contribuyó a limitar el impacto del conjunto de derechos laborales colectivos e individuales (estos últimos de reciente creación), fue la escasa financiación y el limitado alcance del sistema judicial en asuntos relacionados con el trabajo y el empleo. La naturaleza lenta y compleja del sistema judicial significaba que los casos concernientes a asuntos de salud, seguridad o salarios, y no sólo despidos, consumían por la vía formal un tiempo excesivo, abriendo el camino a las soluciones informales, individuales y fuera de la regulación. En la práctica, esta situación probablemente generaba una forma de voluntarismo, así como una cultura altamente desregulada, aun cuando el sistema, en teoría, gozaba de una mayor regulación. Esto fue posible gracias a un nuevo discurso político que tuvo la oportunidad de consolidarse gracias al ensalzamiento de la estrategia anglosajona en lo referente a la regulación y a la gestión organizacional³. La crisis de austeridad posterior a 2008 ha sido utilizada por varios gobiernos para reformar determinados aspectos de la negociación colectiva. Un ejemplos podría ser la mayor libertad de actuación para los empresarios en algunos casos (ver Rocha, 2014; Fernández *et al.*, 2016).

Por otro lado, desde la década de los 80 el Estado ha promovido de manera constante y gradual, y durante un largo periodo, los contratos tanto temporales como a través de agencias de empleo. Para algunos, esto ha generado una política estatal dual, que ha conducido a uno de los más altos

² Todo esto estaba ocurriendo en un momento en el que los sindicatos se vieron obligados a consolidar su legitimidad, y cuando el número de afiliados había descendido en comparación con los máximos alcanzados tras la muerte de Franco (Jordana, 1996).

³ Para un debate sobre el impacto del discurso neoliberal anglosajón y sus métodos de gestión, ver Ferner y Quintanilla, 1998 y Ferner *et al.*, 2001.

niveles de flexibilidad laboral en Europa⁴, así como a un contexto social y económico más fragmentado en términos de trabajo y empleo (Sola et al 2013; Fernández Rodríguez, 2014). Para otros, esto es el resultado de una situación en la España ha sido testigo de la aparición de un mercado de trabajo a medio camino entre lo formal y lo informal (Dubin y Hopkin, 2014). Por lo tanto, el Estado ha creado, deliberadamente, espacios alternativos a los espacios colectivos de diálogo y regulación bajo su supervisión, generando así un dualismo regulado por diferentes organizaciones tanto públicas como privadas. Para Prosser (2015), España forma parte de un conjunto de países en el que dichos cambios tienen más que ver con el proceso de liberalización de los mercados de trabajo que con tendencias dualistas. En lo que se refiere al género, las medidas de igualdad en vigor no han sido capaces de contener el dualismo que la economía española sufre en materia de la inclusión laboral de la mujer (López Díaz y Santos de Cerro, 2013; Lux y Wöhl, 2015). Miguélez y Recio (2010) han señalado cómo las políticas españolas de inclusión de la mujer en el mundo laboral han carecido sistemáticamente del complemento de políticas de conciliación y de acuerdos de flexibilidad en el horario laboral. En cuanto al gasto social, el país todavía se encuentra por debajo de la media europea, y la inmigración no sólo no ha servido para cubrir los déficits específicos, sino que más bien ha incidido, a su pesar, en el empeoramiento de los niveles de calidad laboral y la reducción de los salarios en sectores como los cuidados (ibíd.).

Resulta irónico que este creciente dualismo –unido al carácter socialmente cambiante del mercado laboral en términos de edad, género y etnia, en la medida en que los trabajos de peor calidad son ocupados por jóvenes, mujeres o inmigrantes– haya significado que el Estado ha sido el que ha tenido que responder a este tipo de transformaciones a través de la creación de servicios informativos o de apoyo para trabajadores marginados. Algunos de estos servicios son la formación (ver siguientes secciones de este artículo) o la dotación de recursos para los servicios informativos dirigidos a inmigrantes, a través de organizaciones sociales o sindicatos, entre otros. Uno podría argumentar que los sindicatos han estado vinculados a diversos organismos estatales y estructuras representativas aun cuando no se puede decir que España cuente con un sistema corporativista fuerte de relaciones laborales. Y, sin embargo, como veremos más adelante, este debate existe. El vínculo con los partidos políticos es altamente flexible, pero las relaciones con los partidos principales de la izquierda y la derecha hasta ahora han sido fluidas, siendo estas más cercanas con la izquierda en términos de diálogo social (aunque para algunos analistas, los dos sindicatos mayoritarios mantuvieron unos vínculos institucionales demasiado cercanos con los diversos gobiernos del Partido Popular a finales de la década de los noventa y a principios de la siguiente). Como indican Meardi et al (2012: 19), «los fuertes vínculos establecidos entre el Estado y los sindicatos en España tienen como resultado una acción política y una atención más inclusiva hacia los inmigrantes por parte de los sindicatos españoles. En cam-

⁴ Si bien las cifras dependen de la definición de flexibilidad laboral y del marco legal para la contratación temporal.

bio, la naturaleza multicultural y plural del mercado de trabajo del Reino Unido y de la esfera pública tiene como resultado que los sindicatos británicos prestan una mayor atención a la diversidad lingüística y a la organización de la comunidad». Sin embargo, sectores como la agricultura, la hostelería, el servicio doméstico y la construcción se caracterizan por los altos niveles de subcontratación y de contratación temporal, lo que ha generado un contexto más precario en lo que se refiere a la experiencia y la organización del trabajador inmigrante.

La fragmentación de la economía ha creado una creciente desconexión entre los trabajadores marginados y los sindicatos, a pesar de los esfuerzos institucionales de estos últimos. La inercia creciente de las estrategias gubernamentales en forma de reformas neoliberales, cuyo resultado ha sido la limitación en la cobertura de los convenios sectoriales y de la negociación colectiva en términos generales, así como la imposibilidad de gestionar las reestructuraciones por parte de los sindicatos a pesar de sus intentos en los últimos diez años, han acabado por socavar la regulación del empleo. Por lo tanto, necesitamos comprender que la estrategia económica y social de desregulación supone una barrera para muchas de las iniciativas políticas que surgen de entidades sociales y estatales en relación a la política de inclusión. Por otro lado, en la actualidad los inmigrantes se enfrentan a obstáculos sociales y organizativos muy significativos, especialmente aquellos que proceden de países de fuera de la UE, por los trabajos que desempeñan (Solé y Parella, 2003). Asimismo, existen fuertes desequilibrios en el mercado de trabajo en lo que concierne a los inmigrantes, sus capacidades y habilidades, y los nichos de mercado en los que se mueven (Fernández y Ortega, 2008). En la práctica, el Estado se encuentra atrapado, tratando de limitar y contener algunos de los problemas que él mismo genera como consecuencia del modelo dual que ha desarrollado.

La cuestión del diálogo social en España: ¿superar los desafíos desde arriba?

Pese a que el nivel de participación en términos de representación, en el ámbito estatal, de los sindicatos y la patronal no está tan arraigada y estructurada como en determinados países nórdicos o en contextos como Holanda, el nivel de intercambio político entre los tres «actores» principales (por usar la terminología al uso de los debates corporativistas y no corporativistas) ha sido enormemente interesante, y ha representado uno de los rasgos característicos del sistema político español en los últimos cuarenta años. Para determinados analistas, el diálogo social en España ha desempeñado, de un modo u otro, un papel importante en la dimensión política y en el sistema de relaciones laborales (Guillén Rodríguez y Gutiérrez Palacios, 2008). Teniendo en cuenta el subyacente conflicto existente tanto en el ámbito industrial como en el político, el sistema español ha demostrado una gran capacidad de reconciliación y realismo que ha permitido apuntalar los rasgos principales de su emergente democracia. Las causas de esta habilidad para la adaptación podrían encontrarse en su pasado autoritario

y en el recuerdo de la guerra civil, así como en la naturaleza relativamente inclusiva de los proyectos de construcción de la nación desde principios de la década de los 80, enfocados hacia la inclusión europea, la modernización y el progreso tecnológico. Entre 1982 y 2010 (aunque en algunos aspectos hasta 2015), las principales formaciones parlamentarias de la derecha y la izquierda han conseguido generar un discurso del progreso y del consenso que ha resultado fundamental a la hora de enmarcar los debates nacionales sobre industria (por ejemplo): el núcleo de estos enfoques se ha ubicado en la importancia de la «consolidación democrática» (Linz y Stepan, 1996). En este contexto, el desarrollo del Estado ha resultado esencial en la construcción nacional, en ámbitos como la salud, la educación y el transporte. No obstante, existen ciertos interrogantes acerca de la naturaleza de dicho desarrollo y la influencia que el carácter descoordinado y desregulado de los diferentes procesos de avance de los sectores de la construcción y la banca haya podido tener sobre dicho desarrollo. Sea como fuere, en términos discursivos, los treinta años a los que hemos hecho referencia han estado marcados, en líneas generales, por un carácter de consenso.

Varios apuntan que el diálogo social se ha erigido sobre un sistema flexible, pero sostenido (aunque interrumpido en ciertos momentos), de acuerdos nacionales de una naturaleza relativamente neo-corporativista. Dichos acuerdos van desde los acuerdos nacionales tripartitos sobre salarios y empleo, a acuerdos específicos en cuestiones como la formación y las condiciones laborales, así como la aprobación de acuerdos previos (Guillén Rodríguez y Gutiérrez Palacios 2008; González Begega et al, 2015). A lo largo del proceso, ha habido un desplazamiento de la estabilidad tripartita y los acuerdos bajo el modelo de reforma hacia acuerdos más específicos y concretos entre los empresarios y los sindicatos mayoritarios, en los que estos últimos han tratado de utilizar su poder relativo de la mejor manera posible, con el fin de preservar el sistema de diálogo aun cuando algunas de las medidas estatales promulgadas hayan estado guiadas por el mercado (Molina y Rhodes, 2011). Es más, los sindicatos han apostado por el intercambio político en lo que se refiere a funciones institucionales y regulación, puesto que se pone menos en riesgo que con las negociaciones sobre reestructuración y cambio, tal como sucedió en la década de los 80 y, al mismo tiempo, garantiza un marco normativo para el sistema de negociaciones colectivas coordinadas (Molina, 2005). En la práctica, la importancia concedida a la negociación en el pasado también ha dado paso a un enfoque orientado a la oferta, como ha ocurrido en ámbitos como la formación (Martínez Lucio, 2002), cuestión que abordaremos en la siguiente sección.

Por lo tanto, existe una flexibilidad interesante en el sistema de representación, que se ha convertido en un marco importante aunque complejo de cara a otros ámbitos de las relaciones laborales, como por ejemplo la relación de los agentes sociales con la esfera de la política (ver Hamann, 2011). De hecho, durante el periodo de austeridad y la crisis de regulación conjunta (resultado de las reformas laborales llevadas a cabo por los gobiernos del PSOE y Pp. durante el quinquenio 2010-2015), con independencia de las huelgas generales ocasionales y de las tensiones políticas, se han dado instancias de negociación y discusión en varios aspectos de las relaciones labo-

rales (González Begega et al, 2015). Es como si el sistema en ciertos momentos «se cae» (por usar la terminología informática), pero tiene la capacidad para «reiniciarse» y volver a las negociaciones de una forma u otra.

Es más, existen fórmulas de negociación tripartita en los diversos niveles ministeriales y operativos, en áreas tales como política migratoria e igualdad. La creación de foros de discusión sobre la legislación y el uso de los recursos públicos se ha convertido en una de las esferas visibles de la estructura estatal, replicándose en el ámbito de las comunidades autónomas aun cuando las políticas y la orientación general en dichos niveles pueda limitar o incrementar el diálogo. El papel del Consejo Económico y Social (CES) como organismo informativo y consultivo a nivel nacional, que incluye a diversas organizaciones, ha cumplido una función importante a la hora de promover formas de diálogo sobre las diferentes esferas e intereses sociales, aunque algunos gobiernos hayan tardado en impulsar dicho diálogo. Este *intercambio político de información* permite la existencia de una serie de diálogos sobre las diferentes dimensiones del Estado.

Sin embargo, ciertos analistas defienden que este sistema ha sido fundamentalmente estratégico en lo que se refiere a la planificación a corto plazo, y no ha sido tan integral como podría parecer en un primer momento (Roca Jusmet, 1991; Martínez Lucio, 1998). Esto se debe a que la naturaleza del diálogo social ha tendido más hacia la implementación de medidas específicas sobre empleo, más que a una formulación de las políticas en un nivel estructural. En lugar de ofrecer un compromiso consistente para con los asuntos económicos fundamentales, se ha optado por centrar el debate en el empleo y sus aspectos específicos. Las formas de diálogo con mayor espíritu de permanencia, como el Consejo Económico y Social, no han tenido el impacto que algunos habrían deseado en términos estratégicos. Algunas voces críticas han señalado que buena parte de esta deriva tiene que ver con la naturaleza de la socialdemocracia en España, más inclinada hacia el mercado. Desde ciertos ámbitos se ha apuntado hacia la importancia del equilibrio entre la estrategia y la estructura: en diversos momentos se ha optado por relegar el discurso colectivo de los trabajadores a determinados espacios y momentos, en lugar de integrarlo en el sistema (Martínez Lucio, 2002), dejando así vía libre a la evolución de un contexto capitalista más globalizado y orientado hacia el mercado.

De hecho, tal como explica Molina (2007), el «grandioso edificio» de la concertación no ha traído consigo un sistema firmemente articulado de relaciones laborales; el resultado es que el sistema español tiene un carácter más fragmentado del imaginado en un principio. La negociación ha tenido un efecto desigual en España, según los sectores a los que se preste atención (Fernández et al, 2016). En un reciente estudio llevado a cabo por Sola (2013), se aprecia el proceso puesto en marcha de reformas del mercado laboral hacia una mayor flexibilidad y cambio, a pesar de que, en algunos casos, la negociación y la concertación no han sido capaces de mermar la naturaleza dual del mercado laboral y del trabajo. Esto se debe en parte a la naturaleza de la izquierda en España hasta hace bien poco, y a la incapacidad para incorporar la voz de los trabajadores en la década de los 80 (ibíd.). En la práctica, el Estado ha hecho uso de sus complejas es-

estructuras para aislar la voz de los trabajadores de un modo específico y estratégico, limitando así los debates económicos hasta un punto que a algunos analistas les cuesta reconocer. Para ser justos, se podría argumentar que los sindicatos y las organizaciones patronales no han tenido mucho margen de maniobra a la hora de desempeñar un papel más activo en su apoyo a las políticas públicas y a las fórmulas claves para implementarlas; no obstante, si estudiamos el discurso de los años de gobierno socialista en los 80 encontraremos muy pocas referencias que defendieran la importancia y valor de una clase trabajadora organizada para la sociedad, aun cuando las bases de la legislación buscaran ajustarse, en muchos aspectos, a la norma de Europa occidental.

Un Estado y una regulación orientados hacia la oferta: ¿superar los desafíos desde abajo?

Uno de los rasgos más característicos del Estado español en lo que se refiere a relaciones laborales y trabajo ha sido su tendencia a alinearse hacia el lado de la oferta. Como ya señalamos anteriormente, en la medida en que no se ha promovido de manera sistemática un espacio para la generación de un compromiso estratégico proactivo con actores sociales como los sindicatos, fue la calidad del trabajo y la estabilidad de los trabajadores en materia de formación lo que se convirtió en el objetivo fundamental de la actividad normativa y el compromiso más allá de la negociación colectiva. La cuestión de la formación profesional y el desarrollo de cualificaciones y habilidades han tenido como consecuencia la aparición de fundaciones tripartitas, que han desempeñado un papel fundamental a la hora de distribuir los fondos y gestionar la capacitación para el desarrollo en las diferentes áreas. Dentro de la Unión Europea (especialmente en alguna de las economías y sistemas políticos más avanzados), la función del diálogo social en relación con la formación ha sido trascendental, debido al papel que los agentes sociales han podido desempeñar en el desarrollo de nuevos canales de formación y cualificación que sean pertinentes para una economía basada en los servicios y la información (Stuart, 2007). Existen dos maneras de analizar este tipo de desarrollos: a nivel macro y a nivel micro. El primero de ellos considera que este espacio puede ser útil para repensar la regulación y los roles organizativos en torno a la fusión entre funciones económicas más amplias y un nuevo currículum de trabajo flexible (Castells, 1986). El segundo, más crítico, señala que esto representa una postura fragmentada y reactiva en torno a las coaliciones de productividad –una forma de micro-corporativismo en el mejor de los casos, y de sindicalismo empresarial en el peor (Alonso, 1999; Alonso, 2001)–, que pretende ampliar las posibilidades de explotación de los trabajadores. No obstante, el Estado español, a partir de la década de los 90, comenzó a expandir estas nuevas funciones institucionales en lo que se refiere a la representación y la intervención de las relaciones laborales. En el ámbito regional y autónomo, el papel desempeñado por los organismos estatales locales a la hora de facilitar la inversión interior abrió un espacio al diálogo social en determinados aspectos (Almond et al 2014).

Uno de los factores que impulsaron estos nuevos roles fue que, a mediados de la década de los 90, una parte sustancial de la fuerza de trabajo no contaba con cualificaciones elevadas (Homs, 1999). La expulsión relativa de la mujer y los jóvenes del corazón del mercado de trabajo también supuso una serie de desafíos para el Estado y para el sistema recién creado de relaciones laborales durante la década de los 80 y 90 (Pérez Díaz y Rodríguez, 1995), pocos años antes de que tuviera que enfrentarse a la integración a gran escala de la inmigración y de tener que lidiar con las implicaciones de esta en la formación. La aparición de nuevos sistemas de titulación, la mayor atención al acceso, el apoyo permanente en modo de formación para las empresas, y la labor estratégica de los sindicatos como facilitadores y organismos formadores ha sido fundamental en esta respuesta estatal formal (Rigby 2002). Parte del problema ha sido que las clases empresariales, especialmente en el nivel micro, no han sido sistemáticas a la hora de desarrollar enfoques coherentes con el aprendizaje y la formación con sus puestos de trabajo —especialmente las empresas más pequeñas (Castillo et al 2000; Crespo y Sanz 2000)—, por lo que el diálogo social y las instituciones neo-corporativistas han jugado un papel clave en el proceso de compromiso estatal, especialmente en el ámbito sectorial (Rigby 2002) y en el municipal y local en relación con nuevos grupos de trabajadores como los inmigrantes (Aragón Medina et al, 2009). La dimensión regional del Estado ha sido igualmente importante a la hora de recrear los nuevos roles y formas de diálogo, bajo el argumento de que los empresarios y los sindicatos pueden asumir la tarea de complementar el alcance limitado del Estado y crear nuevos espacios para su intervención en dichos asuntos; es decir, ajustar dicha intervención en función de las demandas cambiantes, concretamente en aquellos espacios donde la regulación estatal de las titulaciones estándar y el aprendizaje funciona con excesiva rigidez y formalidad. Esto supone una nueva forma de intervención, que ha supuesto que el Estado español se encuentre atado a las dinámicas europeas y supranacionales. Para el movimiento sindical, esto abrió una posibilidad para asumir funciones que no estaban siendo asumidas por los empresarios en muchos casos, así como para defender el Estado social; les permitía además gestionar ámbitos específicos, ante la ausencia de una tradición de intervención coherente y los intentos fallidos de lidiar con los trabajadores marginados (Martínez Lucio, 2008). La renovación del sindicalismo (con su pretendida modernización) estaba fuertemente asociada a la asunción de una obligación histórica, basada en la necesidad de imprimir un carácter más social al capital y al Estado, y de garantizar el alcance social de la regulación y los servicios.

No obstante, los problemas con esta nueva esfera de regulación e intervención conjunta han sido significativos. En primer lugar, estos nuevos roles ofrecen dudas acerca de la capacidad estratégica y organizativa de los sindicatos; esto es importante si se tiene en cuenta el carácter ambicioso de los proyectos perseguidos por los sindicatos, que necesitan de mayores recursos y del desarrollo de auditorías internas y estructuras de apoyo, por no hablar de los cambios culturales en lo que se refiere al propósito y actividades de los sindicatos. El modo en que estas nuevas funciones se vinculan al resto de roles que tienen dichas organizaciones constituye un proble-

ma importante. Existe la posibilidad de que el papel del Estado en relación con el aprendizaje se integre, pero no se desarrolle ni se gestione con la importancia, apertura o perspectiva emancipatoria que requiere. La agenda se basa en la inclusión social a través de un sistema de aprendizaje preestablecido y jerárquico⁵. Este problema no se circunscribe únicamente a España, sino que afecta a un campo mucho más amplio en términos de relaciones laborales.

En lo que se refiere a una política estatal amplia sobre el trabajo y el empleo, el mayor problema es que tanto la formación como dichas políticas no siempre han estado orientadas hacia la innovación proactiva y la estrategia tecnológica (Recio y Banyuls, 2004), a pesar de la promoción a bombo y platillo de la socialdemocracia en la década de los 80, con su retórica sobre el papel de la nueva tecnología y las posibilidades posindustriales. Según Carvajal Muñoz (2002), la formación se ha centrado en las habilidades interpersonales y en el fomento del control social sobre los trabajadores (vinculado al interés estatal por contar con una fuerza de trabajo posindustrial manejable). Por lo tanto, independientemente de la inclusión de los sindicatos, los empresarios y otros agentes en dichos procesos, no ha habido una ampliación ni renovación de atribuciones sociales y económicas en la línea expresada por las voces más críticas, generando así un formato muy específico de inclusión laboral. Por otro lado, los problemas surgidos de la gestión y control de los fondos estatales han tenido, como consecuencia, la limitación de los sindicatos a la hora de comprometerse con estos cambios posindustriales en lo que se refiere a la política estatal: las voces críticas procedentes de las esferas pública y política con los asuntos de financiación han constituido un factor fundamental en la reconsideración de dichas estrategias, aun cuando resulte fácil ignorar las elecciones estratégicas de los sindicatos en relación con su compromiso con la formación y su contribución a la hora de garantizar un mayor alcance del aprendizaje, si lo comparamos con un escenario sin su presencia.

Los vacíos normativos y las incoherencias del papel del Estado y de la regulación laboral

El papel del Estado en España en relación con asuntos de trabajo y empleo debe, por tanto, ser analizado teniendo en cuenta que el contexto de cambio económico y social no coincide con ningún patrón de desarrollo económico ni de transición (Molina y Rhodes, 2007). Se han dado una serie de acontecimientos que sugieren que el Estado, en general, ha tenido que lidiar con un escenario fragmentado, pero que al mismo tiempo ha contribuido a dicha fragmentación, habida cuenta de la manera en que ha promovido el desarrollo económico.

⁵ En el Reino Unido ha habido importantes debates en torno a la efectividad del papel desempeñado por los sindicatos en el uso de los fondos públicos para las estrategias de formación, y en la creación de agendas de aprendizaje orientadas a nuevas habilidades (ver Rainbird y Stuart, 2011; McIlroy y Croucher, 2013).

En términos estructurales, a pesar de que el Estado ha sido capaz de crear una especie de diálogo e intercambio político a varios niveles, siempre ha existido una preocupación acerca de la naturaleza estratégica o episódica de este diálogo (como ya apuntamos anteriormente). El problema es que la integración de dicho diálogo en los ámbitos de la intervención estatal y las políticas estatales de bienestar, más allá de la esfera de la formación y de sus correspondientes críticas, ha sido más limitada. Por otro lado, el intento de equilibrar la creación de un «Estado Europeo de Bienestar y Social» se ha visto limitado por los enfoques centrados en el mercado y la competitividad de la política económica: es como si se hubiera dado un proceso de transición dual y de demandas e imperativos en competición (Martínez Lucio 1998). Es más, tal como señalan Miguélez y Recio (2010), la dimensión del bienestar y los aspectos más proactivos del mercado laboral estatal no han conseguido complementar, de manera sistemática, el sistema de derechos desarrollado a un nivel más formal por el Estado desde la década de los 70. De hecho, ciertos sectores, como la venta al por menor (Royle y Ortiz, 2009) o la agricultura, se han desarrollado superando lo establecido por la normativa en vigor del proyecto de *formalización y democratización* de las relaciones laborales, en parte debido a la naturaleza de los empresarios del sector.

En términos políticos, esta ambivalencia se ha agravado con la respuesta a la Gran Recesión a partir de 2008, que se ha centrado en la restricción del papel del Estado, la limitación de los servicios sociales en un sistema ya de por sí desigual en lo que se refiere a seguridad social y prestaciones por desempleo y, de manera obsesiva, en la reforma de la negociación colectiva y la reducción efectiva de su alcance (Rocha, 2014). Estas transformaciones han acentuado las incoherencias del Estado, y generado mayores vacíos en cuanto a la cobertura y el alcance. El carácter neoliberal de las políticas públicas promulgadas se ha aprovechado del Talón de Aquiles de las relaciones laborales y el sistema social de bienestar, y sus características duales y desiguales. También ha asumido, en los últimos años, un discurso más coercitivo liderado por la representante de la derecha en la Comunidad de Madrid, Esperanza Aguirre, y basado en el ataque a entidades colectivas y en un discurso anti-sindicalista, algo que ya estaba presente en la ambivalencia del sistema político hacia los sindicatos.

No obstante, lo que sí sabemos es que el proyecto sindical liderado por los sindicatos mayoritarios, consistente en la aprobación de leyes y en el apoyo al Estado desde abajo, se ha visto debilitado a causa de sus propias incoherencias. El Estado se fundamenta en el apoyo a sus políticas por parte de la sociedad civil, especialmente aquel Estado que busca la hegemonía ideológica, como cualquier buen gramsciano sabe. En España, los sindicatos decidieron implicarse y apoyar las funciones esenciales del Estado en torno a los servicios para los trabajadores y las comunidades inmigrantes, así como en los programas de formación e inspección, hasta un punto que supuso un enfrentamiento en estos asuntos con una clase empresarial y un sistema estatal fragmentados y menos coordinados (Martínez Lucio, 2008). En los últimos cinco años, este proyecto se ha visto desafiado por las limitaciones de financiación, los problemas de credibilidad y, en algunos casos

extremos, de mala praxis. Estos cambios han exacerbado aún más la crisis y las incoherencias del Estado, creando vacíos que, en la práctica, fomentan el contexto de desregulación.

Conclusión

El papel del Estado español en lo que se refiere al trabajo y al empleo desde la década de los 70 ha sido, por tanto, complejo y heterogéneo, y se ha configurado a través de una serie de factores tanto estructurales como estratégicos. También se podría analizar la naturaleza del Estado desde las perspectivas políticas e históricas. El resultado dependerá del punto de partida y de la perspectiva analítica desde donde se comience la historia de las relaciones laborales en el Estado español.

Por un lado existe un discurso que debe lidiar con los importantes desafíos a los que se ha enfrentado el Estado, y el modo en que las diversas deficiencias de una economía profundamente industrializada y poco ortodoxa bajo el régimen de Franco tuvieron que transformarse y renovarse, en un contexto de crisis industrial durante la década de los 70 y 80. Asimismo, se deben tener en cuenta las complejas circunstancias políticas bajo las cuales tuvo que instaurarse el sistema del diálogo social. Es en este contexto en el que surgió una forma de diálogo social e intercambio político que fue capaz de configurar un sistema relativamente coordinado de regulación colectiva y procesos normativos relativos a las condiciones laborales. El resultado de dicho proceso ha sido un escenario de relativa «normalidad» en lo que se refiere a los acuerdos y las negociaciones, es decir, una capacidad estratégica para superar los desafíos estructurales (Roca, 1983; González Begega et al, 2015). Los sindicatos han desempeñado nuevos roles, e intervenido en espacios formales de tal manera que han sido fundamentales en el sostenimiento de un sistema maduro y asentado en términos de regulación.

Por otro lado, existe la opinión de que el diálogo social se ha visto truncado por los desarrollos desiguales de las labores de coordinación en el ámbito sectorial dentro de la negociación colectiva, más allá de sectores como el de químicas, y por la forma de intervención directa y el rol jurídico asumido por los sindicatos que, aun siendo innovador en cierto sentido, ha encontrado dificultades a la hora de lidiar con una fuerza de trabajo y una clase empresarial cada vez más dispersas y fragmentadas. La creciente descentralización del Estado en términos territoriales no ha acentuado necesariamente esta tendencia, pues depende de las políticas tanto económicas como sociales de cada comunidad autónoma en cuestión⁶. Aun así, existe la creencia de que la inclusión de los discursos sociales a este nivel ha sido desigual.

Es más, la década de los 80 se ha visualizado como un momento en el que la oportunidad para una mayor inclusión política de los sindicatos y

⁶ El autor no ha tenido tiempo para analizar la importancia que ha tenido la aproximación distintiva del gobierno vasco, por ejemplo, en su capacidad para introducir formas más efectivas de implicación y diálogo social; en el futuro se prestará una atención mayor de cara a un análisis comparativo interno dentro de España.

grupos sociales (y el desarrollo de una política de oposición al proceso de *fetichización* del posindustrialismo y el mercado) podría haber dado lugar a un sistema de diálogo social y cambio más equilibrados y efectivos. Sin embargo, la implacable persecución de la transformación industrial a través de la llamada reconversión industrial, junto con la creciente estigmatización de los sindicatos como actores políticos⁷, trajeron consigo un sistema que sintonizaba mejor con la tendencia hacia la economía de mercado, a pesar de que el Estado estaba atravesando procesos de desarrollo significativos (Smith, 1998)⁸.

Sea como fuere, como sabemos, la historia normalmente no sucede en un contexto a nuestra elección, tal como señaló Marx. La agenda socialdemócrata de la década de los 80 y los 90 estableció un modelo de desarrollo que se fue acomodando gradualmente a las agendas neoliberales, que fueron las que configuraron los desequilibrios generales de las tareas estatales que los gobiernos posteriores se limitarían a formalizar. Por lo tanto, España puede verse como un caso de proyectos de cambio contradictorios, en los que las dimensiones sociales del Estado debían desarrollarse en un momento de ascensión de las políticas de mercado y neoliberales (Martínez Lucio, 1998; Alonso, 2007). Desde la perspectiva académica, tenemos que ampliar el campo de análisis en términos históricos y normativos: tal como Jessop (1982 y 2008) ha señalado, tenemos que fijarnos en el rol crucial y en ocasiones contradictorio desempeñado por el Estado mismo, en lo referente a los diferentes dispositivos y proyectos políticos. Como ha apuntado Rubery (2011) en relación con el rol del Estado en el contexto actual de austeridad, también debemos tener en cuenta que el Estado no se reconfigurará fácilmente como «Estado neoliberal» en términos económicos, dado que al mismo tiempo se aceleran las tensiones sociales crecientes y las contradicciones en el ámbito social y laboral. Este proceso de reconfiguración –irónicamente– requerirá el desarrollo de nuevas funciones por parte del Estado. Puede que, dado el papel desempeñado por las esferas coercitivas y jurídicas del Estado en el contexto actual, estas nuevas funciones adquieran una forma más directa, y al mismo tiempo tengan que tomar en consideración las nuevas agendas sociales moldeadas por los nuevos discursos y movimientos del Estado y en contra de él. A este respecto, es probable que

⁷ Se ha dicho mucho ya acerca de la naturaleza de la tradición socialdemócrata en España (y de la crisis de la izquierda en general), y su contribución a la estigmatización de la «protección del trabajador» y de las «organizaciones protectoras», como parte de un discurso que ha limitado una mayor implicación social (Fernández Rodríguez y Martínez Lucio, 2014).

⁸ De cara a un debate más sistemático sobre este periodo clave, se debería estudiar cuidadosamente la naturaleza de las políticas industriales de la década de los 80 y los 90, así como llevar a cabo un escrutinio detallado de las cuentas financieras de las empresas (privadas y públicas) que se cerraron o fueron «reestructuradas». También debería tenerse en cuenta el alcance y papel de los subsidios y el uso del discurso de la «Europeización» como correlato de su desaparición. El objetivo del autor, que ha estudiado las relaciones laborales en España durante este periodo y que estuvo presente en los procesos análogos en el Reino Unido en ese momento, debería ser cuestionar tanto las presunciones económicas de dicho periodo como la crítica formulada por la socialdemocracia y la derecha hacia el apoyo estatal de lo que se consideraba, oficialmente, como industrias en quiebra.

el Estado adquiriera un mayor nivel de fragmentación y el contexto social, un carácter más dual, contribuyendo así a una necesidad de cartografiar el Estado con nuevas fórmulas.

Bibliografía

- ALMOND, P.; MENÉNDEZ, M. G.; GUNNIGLE, P.; LAVELLE, J.; BALBONA, D. L.; MONAGHAN, S., y MURRAY, G., «Multinationals and regional economies: embedding the regime shoppers?», *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20(2), (2014) pp. 237-253.
- ALONSO, L. E., *Trabajo y ciudadanía: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial Madrid*: Trotta (1999).
- , «New myths and old practices: postmodern management discourse and the decline of Fordist industrial relations», *Transfer* 7(2) (2001) pp. 268-288.
- , *La Crisis de la Ciudadanía Laboral Barcelona*: Anthropos (2007).
- ARAGÓN MEDINA, J.; ARTIAGA LEIRAS, A.; HAIDOUR, M. A.; MARTÍNEZ POZA, A., y ROCHA SÁNCHEZ, F., *Las Políticas Locales para la Integración de los Inmigrantes y la Participación de los Agentes Sociales*, Madrid, La Catarata (2009).
- BANYULS, J. y RECIO, A., «Spain: the nightmare of Mediterranean neoliberalism», en S. Lehndorff *A Triumph of Failed Ideas: European models of capitalism in the crisis*, Brussels, ETUI (2012) pp. 199-217.
- BAYLOS GRAU, A. P., «La intervención normativa del Estado en las relaciones laborales colectivas», en C Prieto Rodríguez, F Miguélez Lobo (coord.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI (1999), pp. 239-258.
- BENAVIDES, F. G.; GARCÍA, A. M.; LÓPEZ-RUIZ, M.; GIL, J.; BOIX, P.; MARTÍNEZ, J. M., y RODRIGO, F., «Effectiveness of occupational injury prevention policies in Spain», *Public Health Reports* 124 (Suppl 1) (2009) pp. 180-187.
- CARVAJAL MUÑOZ, R. M., «Los cursos de formación ocupacional para desempleados en cuatro municipios de la comarca sierra sur sevillana: ¿formación para la inserción laboral o intercambio de intereses entre organizaciones participantes?», *Rev. Tèmpora* 5 (Mayo) (2002).
- CASTELLS, M. (coord), *Nuevas Tecnologías, Economía y Sociedad en España. Volumen 1*, Madrid, Alianza Editorial (1986).
- CASTILLO, J. J.; ALAS-PUMARIÑO, A. D. L.; BONO, A. D.; FERNÁNDEZ, J.; GALÁN, A., y SANTOS, M., «División del trabajo, cualificación, competencias», *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad* (40) (2000), pp. 3-50.
- CRESPO, J. y SANZ, I., «La formación continua en España: implicaciones de política económica», *Papeles de economía española* (86) (2000), pp. 280-294.
- DUBIN, K. A. y HOPKIN, J., «A Crucial Case for Flexicurity: The Politics of Welfare and Employment in Spain», en Daniel Clegg y Paolo Graziano (coord), *The Politics of Flexicurity in Europe: Labour Market Reform in Hostile Climes and Tough Times*, Basingstoke, Palgrave Macmillan (2014).
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., «La creación de las bases del sistema de regulación del desempleo», en Fernández Rodríguez, C. J. y Serrano Pascual,

- A. (coords.), *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo*, Madrid, CIS (2014), pp. 179-219.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J.; IBÁÑEZ ROJO, R., y MARTÍNEZ LUCIO, M., «Austerity and collective bargaining in Spain: The political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation», *European Journal of Industrial Relations* (en prensa) (2016).
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. y MARTÍNEZ LUCIO, M., «El discurso del despido libre en España: una reflexión sobre el papel de los mitos y los prejuicios en las políticas de empleo españolas», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32 (1): (2014), pp. 191-219.
- FERNÁNDEZ, C. y ORTEGA, C., «Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches?», *Spanish Economic Review*, 10(2), (2008), pp. 83-107.
- FERNER, A. y QUINTANILLA, J., «Multinationals, national business systems and HRM: the enduring influence of national identity or a process of Anglo-Saxonization?», *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), (1998) pp. 710-731.
- FERNER, A.; QUINTANILLA, J., y VARUL, M. Z., «Country-of-origin effects, host-country effects, and the management of HR in multinationals: German companies in Britain and Spain», *Journal of World Business*, 36(2), (2001) pp. 107-127.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S.; BALBONA, D. L., y GUILLÉN RODRÍGUEZ, A. M., «Gobiernos y sindicatos ante la reforma del estado del bienestar. ¿Ruptura del diálogo social en la periferia de la eurozona?», *Revista de economía crítica* (20) (2015) pp. 102-119.
- GUILLÉN RODRÍGUEZ, A. y GUTIÉRREZ PALACIOS, R., «Treinta años de pactos sociales en España: un balance», *Cuadernos de Información económica* (203) (2008), pp. 173-180.
- HAMANN, K., *The Politics of Industrial Relations: Labor unions in Spain*, London, Routledge (2011).
- HYMAN, R., «The State in Industrial Relations», in Blyton, P., Heery, E., Bacon, N., and Fiorito, J. (Eds.). *The Sage handbook of industrial relations*, Sage (2008) pp. 258-283.
- JESSOP, B., *The Capitalist State*, Oxford, Martin Robertson (1982).
- JESSOP, R., *El Futuro del Estado Capitalista*, Madrid, La Catarata (2008).
- JORDANA, J., «Reconsidering union membership in Spain, 1977-1994: halting decline in a context of democratic consolidation», *Industrial Relations Journal*, 27(3) (1996) pp. 211-224.
- KOUKIADAKI, A.; TAVORA I., y MARTÍNEZ LUCIO, M., «Continuity and Change in Joint Regulation in Europe: Structural Reforms and Collective Bargaining in Manufacturing», Proximo *European Journal of Industrial Relations* (2016).
- LASH, J. y URRY, S., *The End of Organised Capitalism*, Oxford, Polity (1987).
- LINZ, J. J. y STEPAN, A. C., «Toward consolidated democracies», *Journal of democracy*, 7(2) (1996), pp. 14-33.
- LOCKE, R. M. y THELEN, K., «Apples and oranges revisited: contextualized comparisons and the study of comparative labor politics», *Politics and Society*, 23 (1995), pp. 337-368.

- LOPEZ DÍAZ, E. y SANTOS DEL CERRO, J., «La mujer en el mercado laboral español», *Economía española y Protección Social* 5 (2013), pp. 145-167.
- LUX, J. y WÖHL, S., «Gender Inequalities in the Crisis of Capitalism: Spain and France Compared», en Ebenau, M.; Bruff, I., y May, C. (eds.), *New Directions in Comparative Capitalisms Research*, London, Palgrave Macmillan (2015), pp. 101-117.
- MACKENZIE, R. y MARTÍNEZ LUCIO, M., «The colonisation of employment regulation and industrial relations? Dynamics and developments over five decades of change», *Labor History*, 55(2) (2014), pp. 189-207.
- MARTÍNEZ LUCIO, M. y BLYTON, P., «Constructing the post-fordist state? The politics of labour market flexibility in Spain», *West European Politics*, 18(2) (1995), pp. 340-360.
- MARTÍNEZ LUCIO, M., «Spain: Regulating Employment and Social Fragmentation», en *Changing Industrial Relations in Europe (2nd Ed.)*, ed. Anthony Ferner and Richard Hyman, Oxford, Basil Blackwell (1998), pp. 426-458.
- , «Strategic Corporatism for a “Flexible Age”? State, Capital and Labour in Spain during the 1990s», en *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe*, ed. Compston, H. and Berger, S., New York, Bergren (2002), pp. 265-278.
- , «¿Todavía organizaciones del descontento?: los retos de las estrategias de renovación sindical en España», *Arxius de sociologia* (18) (2008), pp. 119-133.
- MCILROY, J. y CROUCHER, R., «British trade unions and the academics: The case of Unionlearn», *Capital & Class*, 37(2) (2013), pp. 263-284.
- MEARDI, G.; MARTÍN, A., y RIERA, M. L., «Constructing uncertainty: Unions and migrant labour in construction in Spain and the UK», *Journal of Industrial Relations*, 54(1) (2012), pp. 5-21.
- MIGUÉLEZ, F. y RECIO, A., «The uncertain path from the Mediterranean welfare model in Spain», en Anxo, D., Bosch, G. y Rubery, J. (coord.), *The welfare state and life transitions: a European perspective*, Edward Elgar (2010), pp. 284-308.
- MOLINA, Ó., «Political exchange and bargaining reform in Italy and Spain», *European Journal of Industrial Relations*, 11(1) (2005), pp. 7-26.
- , «Trade union strategies and change in neo-corporatist concertation: A new century of political exchange?», *West European Politics*, 29(4) (2006), pp. 640-664.
- , «State and Regulation of Industrial Relations in Spain: Old Wine in a New Governance Bottle?», *South European Society & Politics*, 12(4) (2007), pp. 461-479.
- , «Self-regulation and the state in industrial relations in Southern Europe: Back to the future?», *European Journal of Industrial Relations*, 20(1) (2014), pp. 21-36.
- MOLINA, O. y RHODES M., «Spain: from tripartite to bipartite pacts», (coord.) Avdagic, S., Rhodes, M. y Visser, J., *Social pacts in Europe: Emergence, evolution, and institutionalization*, Oxford, Oxford University Press (2011), pp. 174-202.

- MORILLAS, R. M.; RUBIO-ROMERO, J. C., y FUERTES A., «A comparative analysis of occupational health and safety risk prevention practices in Sweden and Spain», *Journal of safety research* 47 (2013), pp. 57-65.
- OFFE C., *Contradictions of the Welfare State*, Cambridge, MIT (1984).
- PÉREZ DÍAZ, V. y RODRIGUEZ, J. C., «Inertial choices: an overview of Spanish human resources, practices and policies», en Locke, R. M.; Kochan, T. A., y Piore, M. J. (coords.), *Employment relations in a changing world economy*, MIT (1995), pp. 165-196.
- PROSSER, Th. (2015), «Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries», *Work, Employment & Society* 0950017015609036. <http://wes.sagepub.com/content/early/2015/11/04/0950017015609036.full.pdf+html?hwshib2=authn%3A1462348356%3A20160503%253A3004a7cc-c690-4c64-ad80-f8df46aa81a8%3A0%3A0%3A0%3AnpKYWaqnwP2imNJ0hgLCnw%3D%3D>
- RAINBIRD, H. y STUART, M., «The state and the union learning agenda in Britain», *Work, Employment & Society*, 25(2) (2011), pp. 202-217.
- RECIO, A. y BANYULS, J., «Employment without technology? The paradox of the Spanish Labour Market», *Economia et Lavoro*, 38 (1) (2004), pp. 115-137.
- RIGBY, M., «Spanish trade unions and the provision of continuous training: partnership at a distance», *Employee Relations*, 24(5) (2002), pp. 500-515.
- ROCA JUSMET, J., «La concertación social», en F. Miguélez y C. Prieto (coords.), *Las Relaciones Laborales en España*, Madrid, Siglo XXI (1991), pp. 361-378.
- ROCHA, F., «Crisis and austerity policies in Spain: towards an authoritarian model of industrial relations», Rocha F. (ed.), *The New EU Economic Governance and its Impact on the National Collective Bargaining Systems*, Madrid, CCOO (2014), pp. 175-204.
- RODRÍGUEZ-RUIZ, Ó., «Unions' response to corporate restructuring in Telefónica: locked into collective bargaining?», *Employee Relations*, 37(1) (2015), pp. 83-101.
- ROYLE, T. y ORTIZ, L., «Dominance effects from local competitors: setting institutional parameters for employment relations in multinational subsidiaries; a case from the Spanish supermarket sector», *British Journal of Industrial Relations*, 47(4) (2009), pp. 653-675.
- RUBERY, J., «Reconstruction amid deconstruction: or why we need more of the social in European social models», *Work, Employment & Society*, 25(4) (2011), pp. 658-674.
- SESÉ, A.; PALMER, A. L.; CAJAL, B.; MONTAÑO, J. J.; JIMÉNEZ, R., y LLORENS, N., «Occupational safety and health in Spain», *Journal of Safety Research* 33 (4) (2002), pp. 511-525.
- SMITH, W. R., *The Left's Dirty Job: the politics of industrial restructuring in France and Spain*, Pittsburgh, PA, University of Pittsburgh Press (1998).
- SOLA, J., *La Desregulación Laboral en España (1984-1997)*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid (2013).
- SOLA, J.; ALONSO, L. E.; FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., e IBÁÑEZ ROJO, R., «The Expansion of Temporary Employment in Spain (1984-2010): Neither Socially Fair nor Economically Productive», en M. Koch y M. Fritz, *Non-*

- Standard Employment in Europe. Paradigms, Prevalence and Policy Responses*, Basingstoke, Palgrave (2013), pp. 67-83.
- SOLÉ, C. y PARELLA, S. N., «The labour market and racial discrimination in Spain», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29(1) (2003), pp. 121-140.
- STUART, M., «Introduction: The industrial relations of learning and training: A new consensus or a new politics?», *European Journal of Industrial Relations*, 13(3) (2007), pp. 269-280.