

S

T

87

## SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

NUEVA ÉPOCA / PRIMAVERA DE 2016

SIGLO  
**XXI**  
ESPAÑA


## LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA






**Artículos**

<i>Miguel Ángel García Calavia, Mike Rigby</i> , Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva.....	7
<i>Pere J. Beneyto, Ramón Alós, Pere Jódar, Sergi Vidal</i> , La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias .....	25
<i>David Luque Balbona, Sergio González Begega</i> , Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España (2010-2014). Viejos y nuevos repertorios de protesta .....	45
<i>Miguel Martínez Lucio</i> , Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente. El papel dual y complejo del Estado español en las relaciones laborales y de empleo .....	68
<i>Lola Frutos Balibrea, Antonio Viedma Rojas, Consuelo del Val Cid</i> , El trabajo en prisión. ¿Reproduce las desigualdades de género?.....	89
<b>Resúmenes / Abstracts</b> .....	118



La presente revista se publica bajo licencia *Creative Commons* , según la cual el lector es libre de copiar, distribuir o comunicar públicamente la obra, conforme a las siguientes condiciones:

-  **RECONOCIMIENTO/ATRIBUCIÓN** – Se debe reconocer crédito y autoría de la obra de acuerdo al copyright que figura en la revista. En cualquiera de los usos autorizados por la licencia será siempre necesario y obligatorio reconocer la autoría y los derechos de la obra.
  -  **NO COMERCIAL** – Los autores, la revista *Sociología de trabajo* y Siglo XXI de España Editores permiten copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, con la condición de que no se realice con fines comerciales.
  -  **SIN OBRAS DERIVADAS** – La autorización para copiar, distribuir y comunicar la obra no incluye la transformación de la misma para crear una obra derivada. Los autores, la revista *Sociología de trabajo* y Siglo XXI de España Editores permiten copiar, distribuir y comunicar públicamente solamente copias inalteradas de la obra, no obras derivadas basadas en ella.
- Los derechos derivados de usos legítimos u otras limitaciones reconocidas por ley no se ven afectados por lo anterior.
  - Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.
  - Los derechos que puedan ostentar otras personas sobre la propia obra o su uso, como por ejemplo los derechos de imagen o de privacidad, no se ven afectados por lo anterior.

- © Sociología del Trabajo, 2016
- © Los autores, 2016
- © Siglo XXI de España Editores, S. A., 2016

Sector Foresta, 1  
28760 Tres Cantos  
Madrid - España  
Tel.: 91 806 19 96  
Fax: 91 804 40 28  
[www.sigloxxieditores.com](http://www.sigloxxieditores.com)

ISSN: 0210-8364-87  
Depósito legal: M-27.350-1979

La parte monográfica de este número 87 de *Sociología del Trabajo*, que da título al número, *Las relaciones laborales en España*, es una propuesta, coordinada por Miguel Ángel García Calavia, miembro de nuestro Consejo de Redacción.

# **Sociología del Trabajo**

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

## **Dirección**

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense.

Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense.

## **Consejo de Redacción**

Secretario: Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense.

Paloma Candela, Facultad de Educación, Universidad de Castilla-La Mancha.

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense.

Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense.

Andrea Del Bono, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires.

Sabine Fortino, Université Paris Ouest Nanterre, Francia.

Miguel Ángel García Calavia, Dpto. de Sociología, Univ. de Valencia.

Begoña Marugán Pintos, Universidad Carlos III, Madrid.

## **Comité Científico**

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.

Daniel Cornfield, Work and Occupations, Vanderbilt University (USA).

Ana C. Dinerstein, University of Bath, Reino Unido.

Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.

Ruth Milkman, Department of Sociology, CUNY Graduate Center, N. York.

Ilona Kovács, Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa.

Danièle Linhart, Genre, Travail, Mobilités, Université de Nanterre, París.

Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.

Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.

Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.

Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHESS, París.

Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.

José M.<sup>a</sup> Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del T., Univ. Cantabria.

Agnes Simony, Institut for Social, Policy and Labour, Budapest, Hungría.

Paul Stewart, University of Strathclyde, Glasgow.

Tim Strangleman, University of Kent, Reino Unido.

Jorge Uría, Dpto. de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.

Imanol Zubero, Dpto. de Sociología I, Universidad del País Vasco, Bilbao.

Carlos V. Zurita, *Trabajo y Sociedad*, Santiago del Estero, Argentina.

## La revista

*Sociología del Trabajo* es una revista académica independiente y plural que se propone difundir investigaciones y reflexiones sobre la realidad del trabajo, junto al análisis crítico de la investigación sobre el mismo.

## Bases de datos en que está recogida Sociología del Trabajo

- Compludoc
- DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) [CINDOC-CSIC]-ANECA
- Latindex
- Dialnet (Unirioja)
- Rebiun (Red de Bibliotecas Universitarias)
- RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas)
- Índice Español de Ciencias Sociales y Humanidades (ISOC-CSIC)
- International Bibliography of the Social Sciences (IBSS)
- IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales)
- Sociological Abstracts
- Francis
- Proquest Central

- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en el primer cuartil entre las revistas de su área en el índice de impacto para los años 2009 y 2010, y en el acumulativo para el periodo 2004-2009 y el segundo lugar para el periodo 1994-2009 de IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>]). Para 2011, último publicado, *Sociología del Trabajo* sigue en el primer cuartil, ocupando el número 3 de todas las revistas de sociología.
- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001; el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas [[resh.cindoc.csic.es](http://resh.cindoc.csic.es)].
- *Sociología del Trabajo* cumple los 33 criterios de calidad del Catálogo LATINDEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal).
- La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

## **Presentación de originales**

Los artículos y documentación mencionados más abajo, se presentarán en formato electrónico, así como tres copias en papel, dirigidas a la redacción de la revista: *Sociología del Trabajo*; Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Universidad Complutense de Madrid; Campus de Somosaguas; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Los autores o autoras podrán enviar, además, para una mayor agilidad en la gestión, los formatos electrónicos a estas direcciones: [jjcastillo@cps.ucm.es](mailto:jjcastillo@cps.ucm.es); [castillo.s@cps.ucm.es](mailto:castillo.s@cps.ucm.es); y [plopezca@cps.ucm.es](mailto:plopezca@cps.ucm.es).

Las autoras o autores indicarán, claramente, su ubicación institucional de trabajo, su correo electrónico, así como su dirección postal.

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas. Los artículos pueden presentarse para evaluación en castellano, preferentemente, pero pueden someterse en otros idiomas, con los mismos requisitos que para los artículos sometidos en castellano. Una vez evaluados, y aceptados con las sugerencias o indicaciones de los evaluadores, la versión final para publicación deberá ser presentada en castellano, en una traducción profesionalmente correcta, tanto de estilo como sociológica. Sin este requisito la revista no puede proceder a la publicación. Los autores o autoras deberán incluir en su propuesta una declaración de que su texto no está sometido en la actualidad para evaluación a ninguna otra revista o publicación.

*Sociología del Trabajo* acepta, para su evaluación y eventual publicación, réplicas y comentarios críticos a los trabajos que publica.

## **Proceso de evaluación, plazos y publicación**

Los originales recibidos son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción, para apreciar si cumplen tanto los requisitos formales indicados como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Cumplida esta apreciación, los artículos son evaluados por, al menos, dos evaluadores o evaluadoras externos al Consejo. Con estas evaluaciones, el Consejo procede a enviar los comentarios y sugerencias recibidas, y la estimación final de modificaciones o elaboraciones en su caso, para ser aceptado para publicación. En el caso de modificaciones y alteraciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos personas externas y un miembro del consejo de redacción, antes de su eventual publicación. Este proceso se lleva a cabo como «doble ciego».

La revista acusa recibo del envío de originales a vuelta de correo, comunicando con posterioridad los resultados de la evaluación, necesidad de modificaciones, y, en su caso, la eventual aceptación para publicación. Desde la comunicación de las evaluaciones a los autores o autoras, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.

La revista recomienda evitar el sexismo lingüístico mediante la utilización de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres.

## Normas básicas de presentación

Los artículos habrán de venir acompañados de un **resumen** y de seis palabras clave no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse, tanto **un abstract**, en inglés, como seis *key words*, además de la traducción inglesa del título.

**Los resúmenes y los abstracts tendrán una extensión no inferior a las 90 palabras y no superior a las 120 palabras para cada idioma.**

Los artículos no deberán superar las 9.500 palabras. Incluyendo el equivalente del espacio de gráficos, cuadros, bibliografía, etcétera.

Los artículos incluirán, preferiblemente al final del texto, tres apartados breves: 1) Agradecimientos; 2) Declaración de no existir potenciales conflictos de interés (v.g. sobre la investigación, autoría, o publicación del artículo); 3) Financiación.

**Las referencias de notas en el texto** se llevarán al final del párrafo, en un punto y seguido, o mejor aún en un punto y aparte. **Nunca en medio de frase.**

La cita bibliográfica se realizará de la siguiente manera:

- Si la cita procede de un libro: Apellidos, Nombre (inicial solo), *Título*, Ciudad, Editorial, Año. Para indicar páginas se usará p. o pp.
- Si procede de un artículo: Apellidos, Nombre (inicial solo), «Título», en Nombre (inicial solo), Apellidos, *Título*, Ciudad, Editorial, Año, pp.
- Si procede de una revista: Apellidos, Nombre (inicial solo), «Título», *Título de la revista*, Número (año), pp.

Las referencias bibliográficas deben estar completas. **Solo se incluirán en las referencias las citadas en el texto.** En la cita de páginas web se añadirá la fecha de la última consulta.

**Las tablas, diagramas e ilustraciones se entregarán en archivos aparte** (uno por cada elemento, nunca se pegarán en el Word), con las indicaciones necesarias para darles formato (no se deben entregar nunca maquetados). Preferentemente, las tablas y los diagramas se entregarán en Excel; las ilustraciones deben entregarse en un archivo de imagen en alta resolución. Para su inserción, en el texto se indicará en color rojo el lugar que les corresponde.

Se utilizarán las mayúsculas solo cuando corresponda. Por regla general y salvo necesidad, no se utilizarán negritas ni subrayados. Las comillas siempre serán angulares, respetando la siguiente jerarquía: “”.

Las citas extensas se sangrarán diferenciándolas del resto del texto (1 cm) y con un cuerpo un punto menor. Se dejará un espacio de línea (un retorno) entre los epígrafes y el texto. No se dejarán espacios de línea entre los párrafos, salvo que estos sean necesarios por cuestiones de significado. No se utilizarán más de dos niveles de epígrafe dentro de los artículos (es decir, 1. y 1.1. o 2. y 2.1., pero nunca 1.1.1 ni 2.1.1). Debe evitarse una excesiva parcelación del artículo.



MIGUEL ÁNGEL GARCIA CALAVIA, MIKE RIGBY\*

## RECURSOS DE PODER DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA

### Su examen a través de la negociación colectiva

En el presente artículo, se examinan los recursos que los sindicatos han dispuesto y utilizado en España en la negociación colectiva, un tema frecuentemente descuidado. Se considera que el poder sindical tiene diversas bases. En primer lugar, está relacionado con la posición de los trabajadores en el sistema productivo, el poder estructural, esto es, con la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo, el poder de negociación en el mercado de trabajo, y en el proceso de trabajo, el poder en el lugar de trabajo. En segundo lugar, está relacionado con la afiliación de los trabajadores y compromiso activo, el poder asociativo y organizacional de los sindicatos (Silver, 2005: 26-27) aunque Gumbrell-McCormick y Hyman lo desglosan en dos (2013: 30). En tercer lugar, se asocia con la posición de los sindicatos en los acuerdos institucionales que resulta de herencias históricas y de correlaciones de poder específicas, el poder institucional. En lo que se refiere al poder institucional de negociación colectiva de los sindicatos, se basa en una serie de normas, entre otras, la de concluir acuerdos colectivos en nombre de los asalariados, conjugadas con un sistema de negociaciones en ámbitos diferentes al de empresa configurado a partir de compromisos históricos entre los actores sociales (Bispinck y al. 2010: 39; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013: 31).

En distintas investigaciones, se apunta un debilitamiento de los recursos de los sindicatos. En una parte, se observa que el debilitamiento de los de carácter estructural y asociativo consecutivo a modificaciones del entorno económico y social y a un retroceso de la afiliación, coincide con el socavamiento de los institucionales de la negociación colectiva. Ahora bien, el grado de socavamiento varía de unos países a otros aún cuando en muchos han tenido lugar alteraciones económicas y sociales y un des-

---

Recibido: 1-I-2016

Versión final: 25-IV-2016

\* Miguel Ángel García Calavia, Departamento de Sociología, Universidad de Valencia, Campus de Tarongers, Avda. Tarongers, 4 b, 46021 Valencia, Correo electrónico: Miguel.A.Garcia@uv.es. Mike Rigby, Business Faculty, London South Bank University, 103 Borough Road, London SE1 0AA. Correo electrónico: rigbypm@lsbu.ac.uk



censo significativo del poder asociativo de los sindicatos. De aquí que se apele a factores de matriz política, como la legislación, para explicar el alcance del socavamiento (Traxler, 2003: 143). Asimismo, se invocan factores como las estrategias, «habilidades» y experiencias de los actores manejando la legislación que Ferner y Hyman consideran de índole cultural (2002: 29). En este contexto, el examen de los recursos utilizados por los sindicatos resulta relevante, así como el de la fundamentación de los de carácter institucional.

En España, la regulación legal ha asegurado que los convenios colectivos de ámbito funcional diferente al de empresa se apliquen a empresas y trabajadores que quedan dentro de los mismos sin intervención administrativa. También, que no se puedan modificar unilateralmente las condiciones laborales acordadas, una vez finalizado su plazo de validez si no se renuevan los convenios. Ahora bien, desde 1994 han tenido lugar reformas, recientemente, con motivo de la crisis iniciada en 2008 que se han podido dejar sentir en las normas que fundan y vehiculan la negociación colectiva así como en las formas de (re)acción de los actores sociales.

Por tanto, España es un escenario idóneo para preguntarse no solo cómo han evolucionado los recursos de poder sino también para examinar en qué se fundamenta la operatividad de los recursos de carácter institucional. Su respuesta estructura el presente artículo. Previamente, se revisa bibliografía en la que se ha abordado las preguntas efectuadas estableciéndose algunas hipótesis en relación con las mismas. Se usan como fuentes de información principales las del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social aunque también documentales.

### *Explicando el estado de los recursos de poder de los sindicatos en la negociación colectiva y la fundamentación de los recursos institucionales*

En principio, no se ha prodigado mucho la investigación de los recursos de poder de los actores sociales, por tanto, de los sindicatos, en relación con la negociación colectiva, y, mayoritariamente, ha tenido como objeto su poder asociativo y organizacional. Ahora bien, de las publicaciones existentes se pueden extraer algunos hallazgos. En primer lugar, se apunta una mayor asimetría de fuerzas a favor de los empresarios en la correlación con los asalariados que se traduce en modificaciones de distinto carácter en los sistemas de negociación colectiva. El factor más importante que se invoca para explicar esta mayor asimetría es la persistencia de elevados niveles de paro (Bispinck, 2010: 46; Silver, 2003: 25). Este debilitamiento de su poder en el mercado laboral hace que los asalariados estén cada vez más expuestos a las presiones de los empresarios, en particular, cuando se añaden las amenazas de renunciar a invertir, deslocalizar o externalizar. Además del paro, la precarización de la mano de obra a través de la contratación inestable, del trabajo cedido o del trabajo a tiempo parcial afecta mucho también al poder estructural de los trabajadores que se refleja en el desarrollo y en los resultados de la negociación colectiva.

En segundo lugar, se señala una pérdida de poder asociativo de los trabajadores cuyo aspecto más sobresaliente es el descenso del número de afiliados lo que hace improbable que la cobertura convencional en el futuro se apoye en esta base. Una cobertura convencional amplia que descansa en el poder asociativo de los sindicatos exige una alta afiliación, caso de los países nórdicos (Bispinck, 2010: 52). Una de las razones de este descenso se encuentra en los procesos de reestructuración habidos desde hace tiempo que han destruido masivamente empleo en los bastiones sindicales de la industria y del sector público. Otra en las dificultades que los sindicatos han tenido para organizar a los trabajadores de los sectores en expansión y para atraer a los más jóvenes (Bryson, Ebbinghaus y Visser, 2011: 98). Además, se matiza que detrás de los datos generales existen disparidades: en algunos sectores, la presencia sindical es fuerte mientras que en otros es débil o escasa. Esto se reflejará, también, en la capacidad de negociación de los sindicatos en los distintos sectores de la economía y en la capacidad de tener éxito en sus reivindicaciones y en su alcance: mayor en unos sectores que en otros. De ahí que se sugiera que donde el poder asociativo es débil, los sindicatos deben orientar sus estrategias en primer lugar hacia el estado y politizar el conflicto (Bispinck, 2010: 52).

Y en tercer lugar, se hace referencia a un debilitamiento del poder institucional de los sindicatos en la negociación colectiva en distintos países que se corresponde con cambios legales o equivalentes que reducen significativamente el alcance de los acuerdos en el espacio y en el tiempo. Al mismo tiempo, se indica que hay países en los que la cobertura del sistema de negociación permanece más o menos amplia, por tanto, los recursos institucionales; la razón reside en determinados sostenes gubernamentales y parlamentarios que mantienen relativamente estable un poder institucional compensando el debilitamiento del poder asociativo de los sindicatos (Frege y Kelly, 2003: 8; Bispinck y otros, 2010: 53-54): por tanto, en la legislación u otros mecanismos semejantes adicionales sosteniendo la acción colectiva (Traxler, 2003: 144).

Ahora bien, este hecho no agota la explicación de los fundamentos de la operatividad de los recursos institucionales. Además, se encuentra en las consideraciones y planes de los sindicatos, pero también, de las patronales, así como, en su pericia y vivencia manejando los dispositivos formales establecidos en las instituciones. Solo en los países en los que ha existido una sólida cultura institucional, los mecanismos formales resultan más eficientes mientras que en países en los que no se ha desarrollado suficientemente, los recursos son menos eficientes aunque exista una fuerte regulación legal. Así, esta cultura institucional de los actores es la que permite utilizar eficientemente los recursos de este carácter y (re)crearlos (Ferner y Hyman, 2002: 29).

Por otro lado, el reconocimiento de la permanencia de las instituciones en las que los sindicatos han intervenido e incluso, su presencia en nuevas instituciones, no debiera encubrir las transformaciones que pueden estar en marcha en la determinación de las condiciones laborales o en la correlación de fuerzas (Streeck y Thelen, 2005: 5; Bevort y Jobert, 2008: 12). A este

respecto, se apunta una reconversión de sus funciones con una orientación neoliberal (Baccaro y Howell: 2011: 523) o que no siempre implica una mayor capacidad de influencia en las políticas laborales (Hamann y Martínez Lucio, 2003: 64).

En este contexto, la investigación de los recursos de los sindicatos en España a través de la negociación colectiva es importante para conocer su influencia. Además, en el caso de los de carácter institucional, también, para observar sus transformaciones y ahondar en los fundamentos más determinantes de su eficiencia dirimiendo su relación con la acción política. Para ello, se examina su utilización antes y después de las reformas legales que han acompañado a la crisis iniciada en 2008.

### *Un poder estructural débil que se desvanece más en tiempos de crisis*

Uno de los hechos que caracteriza el funcionamiento del mercado de trabajo en España ha sido la persistencia de un elevado nivel de paro desde la restauración de la democracia, e incluso, muy elevado entre 2010 y 2014 con tasas superiores al 20% (Tabla 1). Esto supone que la correlación de fuerzas ha estado inclinada considerablemente a favor de los empresarios no solo en la relación individual sino asimismo en la colectiva a lo largo del tiempo y que incluso se ha agudizado en tiempo de crisis con el incremento del paro.

Otro de los hechos que distingue el funcionamiento del mercado de trabajo en España es la contratación temporal que permitió la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984. Desde entonces, bajo distintas modalidades, el porcentaje de trabajadores contratados con pocas garantías de estabilidad temporal es muy importante: entre 2000 y 2013, oscila entre el 33% en los años de expansión y el 25% en los años de recesión (Tabla 1). El empleo creado se formaliza contractualmente bajo modalidades temporales que luego es el primero que se destruye. A estos porcentajes, hay que añadir los que corresponden al tiempo parcial bajo modalidades estables aunque no voluntario. Este elevado grado de precarización del empleo ha afectado gravemente al poder estructural de los trabajadores. Además, estas formas de empleo atípicas provocan una fragmentación importante de la fuerza de trabajo en la empresa y contribuyen asimismo a socavar el poder de negociación de los trabajadores en la misma. En este entorno, los representantes de los trabajadores en las empresas y los sindicatos han de afrontar los importantes retos que supone la construcción de la solidaridad y de un programa común.

Este panorama del funcionamiento del mercado de trabajo se completa con el de protección de los desempleados, medido a través del número de perceptores de prestaciones, subsidios o rentas mínimas de inserción entre los parados que alcanza a algo más del 70% en los mejores años (2006-2007) pero cae al 50% en 2012 o 2013 (Tabla 1). Si la medición se efectúa mediante el número de perceptores de prestaciones relacionadas con el tiempo trabajado anteriormente y con el salario recibido, esto es, las pres-

taciones que proporcionan más ingresos, las prestaciones estrictas, los valores son bastante inferiores: los máximos tienen lugar en los años 2007 y 2008 y los mínimos en los años 2012 y 2013 (Tabla 1). Así, el porcentaje de desempleados que reciben ingresos relacionados con el empleo anterior es relativamente bajo. Por otro lado, una cierta garantía de condiciones salariales decentes para una parte de las ofertas de empleo que puedan surgir mediante prestaciones dignas, también, es baja puesto que difícilmente las primeras se rechazarán si las segundas no se perciben o son raquíticas. En estas circunstancias, la capacidad de negociación de los sindicatos se resiente más aún si bien han solicitado y conseguido la activación de rentas mínimas en distintos años de la reciente crisis.

Tabla 1. Evolución de las tasas de paro, empleo temporal y de cobertura del desempleo

	<i>Tasa de paro</i>	<i>Tasa de empleo temporal</i>	<i>Tasa de cobertura por prestaciones por desempleo, subsidios y rentas mínimas*</i>	<i>Tasa de cobertura por prestaciones por desempleo**</i>
2000	13,9	32	41,9	17,9
2001	10,5	31,7	58,8	26,8
2002	11,4	31	57,4	27,1
2003	11,5	31,8	53,8	29,6
2004	11	32,5	57	29,9
2005	9,2	33,3	67,7	35,9
2006	8,5	34	72,4	39,2
2007	8,3	31,7	77,5	42,5
2008	11,3	29,3	70	42,5
2009	18,0	25,3	64,6	39,1
2010	20,1	24,9	65,7	31,8
2011	21,6	25,3	56,9	26,5
2012	25,0	23,6	51,0	23,9
2013	26,1	23,1	47,3	21,6
2014	24,4	24,0	45,3	18,9

*Fuente:* Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de estadísticas).  
Elaboración propia.

\* Tasa de cobertura de prestaciones por desempleo y otras ayudas: ratio entre perceptores de prestaciones por desempleo, subsidios y rentas mínimas, y número de parados.

\*\* Tasa de cobertura de prestaciones por desempleo: ratio entre perceptores de prestaciones por desempleo y número de parados.

Esta correlación de fuerzas en el mercado de trabajo permite que los asalariados estén cada vez más expuestos a las presiones de los empresarios en la actividad laboral en los centros de trabajo. Más aún, cuando los asalariados han estado sometidos a procesos de reducción de plantillas: en los años de expansión económica (incluso, en los de fuerte), entre un 40 y un 44% de las empresas con 6 y más trabajadores que existen un año y permanecen al siguiente, los experimentan; y en los de crisis, entre un 55 y un 60% (Tabla 2). Unas presiones empresariales para conseguir demandas que suponen frecuentemente una renuncia parcial de derechos y un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Tabla 2. Empresas con asalariados inscritas en el Régimen de la Seguridad Social y de la Minería por tamaño y según tipo de evolución de las plantillas hasta 2009 (y desde 2010 más sistema especial agrario y en el régimen especial de Trabajadores del Mar)

	<i>Empresas</i>	<i>Empresas Pequeñas (EP)*</i>	<i>% EP con plantilla reducida respecto al año anterior</i>	<i>Empresas Medianas y Grandes (MG)**</i>	<i>% MG con plantilla reducida respecto al año anterior</i>
2001	1.152.678	236.042	39,3	24.050	43,0
2002	1.190.467	245.006	40,0	24.931	44,3
2003	1.227.989	252.293	41,3	25.639	45,0
2004	1.272.595	258.882	40,1	26.216	42,8
2005	1.347.758	269.718	38,3	27.407	41,6
2006	1.386.157	287.441	40,8	28.911	40,0
2007	1.405.938	295.136	42,3	30.298	41,6
2008	1.332.090	291.228	55,7	30.917	57,3
2009	1.264.689	262.022	53,9	28.605	60,1
2010	1.323.810	259.563	45,2	28.045	53,3
2011	1.300.992	253.829	48,0	27.676	57,4
2012	1.257.128	241.600	52,0	26.594	64,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuario de estadísticas).

\* Empresas Pequeñas (EP): empresas con plantillas entre 6 y 49 trabajadores

\*\* Medianas y Grandes empresas (MG): empresas con plantillas de 50 y más trabajadores.

Así pues, el poder estructural de los trabajadores en el sistema económico es débil. Una debilidad que se acentúa en las fases de crisis económica en las que se destruye empleo masivamente con el correspondiente aumento del número de desempleados y de ajustes de plantillas, y se reduce la cobertura por prestaciones por desempleo.

## *Un poder asociativo reducido si bien la audiencia electoral es grande*

El número de afiliados registrados en los sindicatos en España ha crecido desde principios de siglo hasta los primeros años de la crisis económica iniciada en 2008. A partir de este año no se dispone de datos globales. La tasa de afiliación también ha aumentado paulatinamente hasta situarse en 2007 en 19,3 (Beneyto, 2008: 70). Una evolución constatada en las Encuestas de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) efectuadas por el Ministerio de Empleo desde 1999 y que desde 2007 hasta 2010 estima los porcentajes de ocupados afiliados a algún sindicato: aumenta ligeramente entre 2007 y 2008 en que llega a un 17,4% si bien en 2010 desciende hasta 16,4% (el número de afiliados estimados es de 2.894.200). Las tendencias en los valores absolutos de la afiliación sindical se confirman asimismo en la principal confederación sindical en España, CCOO: el máximo se alcanza en 2010 y a partir de entonces se reduce todos los años situándose a finales de 2014 en casi un millón lo que supone que en cinco años se ha reducido en un 20%; la mayor desafiliación ocurre entre los que tienen entre 30 y 44 años. Los efectos de la crisis se traducen en la afiliación sindical de manera que si el poder derivado de la afiliación ha sido siempre bajo, con la reciente crisis es menor todavía.

Detrás de estas cifras globales, se observa una mayor dispersión por sectores según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2010. Así, en la administración pública, el porcentaje estimado es de un 33%; en educación, un 25%; en sanidad un 22,2%; en la industria, un 20,4%; en el otro extremo, hostelería, un 8,3%; comercio, un 8,9; y construcción, un 9,5%. En este sentido, los sindicatos tienen diferente capacidad de negociación de unos sectores a otros. También, por grupos de edad: entre los menores de 29 años, los porcentajes son inferiores al 9,2% (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010: 85-86).

Además, los resultados obtenidos en las elecciones permiten acreditar la representatividad de los sindicatos de modo que son considerados como más representativos los que obtienen al menos el 10% de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en las elecciones sindicales a nivel nacional o el 15% a nivel de comunidad autónoma. Los que resultan acreditados pueden negociar convenios de eficacia general (más allá de la empresa) y estar presente en organismos tripartitos. En este sentido, su representatividad se ha ampliado por ley poniéndose de manifiesto la importancia de la acción del estado. Así, la influencia de los sindicatos depende no sólo de los recursos asociativos sino también del entorno institucional y legal que les reconoce distintas facultades y les provee de medios de distinto tipo.

Desde la restauración de la democracia, la participación de los trabajadores es alta. En las empresas en las que se celebran elecciones, la participación está alrededor del 80% y las tres cuartas partes de los votos son para las candidaturas de CCOO y UGT. Esto se traduce en que un porcentaje similar de los representantes de los trabajadores en la negociación de los convenios de empresas pertenecen a estos dos sindicatos; en este mismo sentido, casi el 90% de los que negocian convenios colectivos de eficacia general pertenecen a CCOO y UGT. La capacidad de negociar de los dos sindicatos, proporcionada por los representantes elegidos, es elevada.

Tabla 3. Elecciones sindicales

	Total	CCOO		UGT		Otros sindicatos		No sindicales	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%		
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	283.075	110.208	38,9	103.805	36,7	69.062	24,4	*	*
2007	312.017	122.079	39,1	114.973	36,8	74.965	24	*	*
2011	309.817	117.172	37,8	110.755	35,7	81.890	26,4	*	*
2014	278.879	103.130	37	96.481	34,6	54.648	19,6	24.620	8,8

Fuente: Alós y otros (2014).

La afiliación a CCOO y UGT es, pues, débil mientras que su audiencia electoral es alta. En tanto que la intervención en el dominio de la negociación está relacionada con derechos que derivan de la audiencia electoral, los dos sindicatos tienen reconocido un importante protagonismo que no siempre pueden ejercer dado que el número de afiliados es bajo y, por tanto, el de sindicalistas para mantener el amplio sistema de negociación colectiva y asegurar el cumplimiento de los acuerdos. Esto plantea problemas, sobre todo, fuera del sector público y de las grandes y medianas empresas (Hamann y Martínez Lucio, 2003: 68). Por otro lado, esta intervención se ha visto facilitado porque ambos sindicatos han adoptado la «unidad de acción» como uno de los ejes de sus respectivas estrategias desde 1988.

### *Un poder institucional fuerte (en la negociación colectiva) que se modifica desde hace casi dos décadas*

La negociación colectiva constituye uno de los dominios institucionales centrales de las relaciones laborales. En España, está reconocida como derecho constitucional. Su práctica está regulada legalmente en el Estatuto de los Trabajadores atendiendo a la recomendación constitucional de que garantice la fuerza vinculante de los convenios. Su articulación legal asegura originariamente la aplicación obligatoria de las condiciones pactadas en los convenios colectivos a los contratos individuales (el carácter normativo); la extensión automática de las cláusulas pactadas en todas las empresas y a todos los trabajadores del ámbito funcional del acuerdo (la eficacia general); y la prórroga automática del contenido normativo del convenio una vez finalizado su plazo de vigencia si no se renueva (la ultraactividad). Así, se garantiza unas condiciones mínimas, también, que no pueden ser modificadas unilateralmente, mediante una serie de normas legales que configuran un entorno institucional y que constituyen recursos que los sindicatos disponen y utilizan.

Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, gobiernos de distinta orientación política han llevado a cabo diferentes reformas laborales que han afectado a las garantías con las que contaban los acuerdos de la negociación colectiva. En 1994 con motivo de la crisis de esos



años, se impuso la obligación de que los convenios recogiesen las condiciones en las que las empresas con dificultades económicas podían «descolgarse» de la aplicación de las condiciones salariales pactadas. Asimismo, se abrió la posibilidad de reorganizar en la empresa acuerdos o convenios de ámbito superior en materias de ordenación del tiempo de trabajo u organización del trabajo. Esto ha permitido la erosión de la eficacia general de los convenios colectivos de sector en determinadas circunstancias y por tanto, ha reducido los recursos basados en la regulación legal.

A partir de la crisis económica de 2008, nuevamente, distintos gobiernos han realizado reformas. Especialmente, la de 2012 ha ahondado alguna de las tendencias aprobada en aquel año, facilitando la posibilidad de «descolgarse» de los convenios sectoriales en determinadas materias. Esto posibilita continuar socavando el recurso de la eficacia general y el poder sindical de carácter institucional. También, han limitado la ultraactividad en el tiempo (a un periodo inferior a 18 meses), otro de los recursos de la negociación colectiva, si bien una sentencia del Tribunal Supremo de enero de 2015, a instancias de una demanda de los sindicatos, ha declarado esta medida como inconstitucional. La limitación de la ultraactividad ha permitido a la parte no interesada en su mantenimiento, las patronales, dilatar en el tiempo su renovación con el fin de rebajar las demandas de la otra parte, los sindicatos.

Al mismo tiempo, los actores sociales han promovido diversas iniciativas orientadas, primero, a profundizar líneas o abrir nuevas –la «ampliación temática» (Rigby, 1999)– o a modificar la articulación de la negociación colectiva y después, desde principios de siglo, a encuadrar la negociación colectiva mediante pactos sociales de ámbito nacional (sin intervención del estado). En el caso de estos últimos, se han firmado acuerdos todos los años desde 2002 a 2008 que la patronal abandona el marco de la concertación. El eje que los recorre es el intercambio de moderación salarial por generación de empleo aunque sus recomendaciones afectan a muchas más materias: seguridad y salud laboral, igualdad, estabilidad laboral... Con posterioridad, se retomaron los acuerdos firmándose el I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (I AENC) y el II Acuerdo 2012, 2013 y 2014 (II AENC), que recogía criterios y recomendaciones específicas en materia de flexibilidad interna en salarios, tiempo de trabajo y funciones. Pocos días después de la firma del II Acuerdo, se aprobó el R. D. 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que fue más allá de lo previsto en el pacto y afectó a los equilibrios internos del mismo. A pesar de ello, su cumplimiento ha sido exigido y promovido por los sindicatos y las asociaciones empresariales firmantes (CES, 2015: 357). De este modo, se evidencia, por un lado, que los recursos de matriz legal son susceptibles de reorientación por la intervención del gobierno; por otro, que existe la posibilidad de amortiguamiento, en algún grado, de esta reorientación por parte de los actores sociales, especialmente, los sindicatos.

La evolución del número de convenios y de trabajadores afectados («cu-biertos») por los mismos suministra información sobre la dinámica de la negociación y sobre su eficacia nominal. La de las cláusulas abiertas/ flexibles introducidas en los convenios de ámbito superior al de empresa, como las relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, matiza esta eficacia y apunta como se estructura la regulación convencional.

En lo que se refiere al número de convenios, ha aumentado relativamente cuando la economía crece, desde principios de siglo hasta 2008, año de inicio de la crisis, y ha disminuido, también, relativamente, cuando se contrae, después. En cuanto a los trabajadores afectados por los convenios, la cobertura ha sido elevada, sobre todo, por los de ámbito superior al de empresa (Tabla 4). La tasa de cobertura (porcentaje de asalariados incluidos en los convenios en relación al porcentaje de asalariados estimados por la EPA) aumentaría si se descontaran los funcionarios computados por la EPA ya que sus condiciones salariales y laborales no se fijan mediante la negociación colectiva. Por otro lado, hay que señalar que los cambios metodológicos en la EPA a partir de 2002 comportan una reponderación al alza de los asalariados estimados lo que se refleja a partir de 2003 y contribuye a explicar que las tasas de cobertura disminuyen con respecto a años anteriores a pesar de que crecen significativamente el número de asalariados cubiertos.

Tabla 4. Evolución del número de convenios, trabajadores afectados, tasas de cobertura y distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año en los convenios de ámbito superior al de empresa

	<i>N.º de convenios</i>	<i>Trabajadores Afectados</i>	<i>Tasa de cobertura de los convenios de empresa</i>	<i>Tasa de cobertura de los convenios ámbito superior</i>	<i>Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año</i>
2000	5.252	9.230.400	8,8	66,3	25,0
2001	5.421	9.496.000	8,1	66,1	25,6
2002	5.462	9.696.500	7,8	66,0	25,9
2003	5.522	9.995.000	7,6	63,1	25,9
2004	5.474	10.193.500	6,9	62,3	27,4
2005	5.776	10.755.700	7,5	61,9	27,1
2006	5.887	11.119.300	7,6	61,0	27,6
2007	6.016	11.606.500	7,5	61,8	29,8
2008	5.987	11.968.100	7,3	64,5	30,1
2009	5.689	11.557.800	7,1	66,6	30,4
2010	5.067	10.794.300	6,0	64,3	34,1
2011	4.585	10.662.800	6,2	64,4	37,2
2012	4.376	10.099.000	6,5	64,4	–
2013	4.589	10.265.400	6,6	66,3	–
2014*	3.794	8.122.600	–	–	–

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de estadísticas).  
Elaboración propia.

\* Cifras provisionales. Por ello, no se calcula la tasa de cobertura.

Con respecto a la posibilidad de distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año a partir de una regulación convencional abierta del cómputo de hora anuales se ha ampliado: así, desde 2008, alrededor de la tercera parte de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa contienen cláusulas de distribución irregular de la jornada a lo largo del año; en 2000, solamente la cuarta parte (Tabla 4). Subyaciendo a estos últimos datos, la «empresarización» de la negociación colectiva o mejor, la «desectorialización», esto es, el mayor peso del ámbito de la empresa en la delimitación del proceso de trabajo en detrimento de otros ámbitos entendiendo este proceso no tanto como un desplazamiento de las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores a un nuevo espacio físico sino sobre todo al espacio donde los empresarios tienen más poder. Se trata de un hecho significativo en relación con la estructuración de la negociación colectiva y que afecta al desarrollo de la eficacia general reconfigurándola en perjuicio de los trabajadores. Su origen fue la reforma legal de 1994. A partir de este momento, comienza a reconocerse en la regulación convencional la posibilidad de distribuir irregularmente el tiempo de trabajo a lo largo del año y de modificar lo establecido en los convenios de ámbito superior en el ámbito de la empresa.

En lo que se refiere a la cobertura, conviene precisar que resulta de difícil medición porque en los convenios sectoriales no siempre se dispone de información suficiente y real por parte de las comisiones negociadoras sobre el número nominal de trabajadores cubiertos dándose el caso de que se repite la cifra de trabajadores en sucesivos convenios. En este sentido, las cifras correspondientes a los convenios de empresa son más fidedignas. Más aún, hay que puntualizar que la cobertura nominal no quiere decir que sea efectiva, esto es, que se apliquen a todos los trabajadores afectados, especialmente en ciertas parcelas del tejido productivo español (Pitxer y Sánchez, 2008: 108).

Una vez efectuadas tales concisiones, y para poder evaluar los efectos de las últimas reformas legales, especialmente, la de 2012, se examina más pormenorizadamente las dinámicas convencionales y la cobertura desde 2010 (en que se crea un nuevo registro centralizado de convenios). Comparando datos metodológicamente homologables, a partir de 2010, se observa, en primer lugar, una reducción de un 15% del número total de convenios hasta 2012; en segundo lugar, que la caída más acusada se produce en 2011, un 10%, tanto en convenios firmados como revisados; y en tercer lugar, un aumento del número de convenios firmados en 2013, sobre todo, a partir del mes de julio aunque no alcanza la cifra de 2010 (Tabla 4).

La reducción se explica por la fuerte resistencia empresarial a renovar y revisar convenios firmados en el año 2010 o anteriores. Asimismo, por las oportunidades que ofrece la reforma laboral de febrero de 2012 que limitaba la ultraactividad a dos años: una parte de las patronales y de los empresarios bloquean la revisión y la renovación de los convenios colectivos para presionar y conseguir sus demandas aprovechando que su vigencia, una vez vencida, es temporal. Ahora bien, a partir de julio de 2013, los convenios firmados aumentan claramente lo que guarda relación con el Acuerdo Interconfederal de mayo de 2013 aprobado como respuesta a la limitación

temporal de la ultraactividad; esto es, del aumento de la actividad negociadora promovida por los actores sociales, especialmente, por los sindicatos, para amortiguar los efectos de la limitación de la ultraactividad.

En cuanto al número de trabajadores afectados por convenios en el periodo comprendido entre 2010 y 2013, se observa que hay 9.500 trabajadores más cubiertos en los de ámbito de empresa y 538.400 menos en los de ámbito superior; y en conjunto, 528.900 menos. Ahora bien, hay que señalar asimismo que durante estos años ha habido asimismo una disminución del empleo: según la EPA, el número de asalariados en 2010 era 15.346.800 y en 2013, 14.069.100; por tanto, hay 1.227.700 asalariados menos. Esta disminución de asalariados hay que tenerla en cuenta a la hora de valorar el descenso de los trabajadores cubiertos. Así, el grado nominal de cobertura no sólo se ha mantenido sino que ha crecido levemente.

El panorama actual sobre la cobertura de la negociación colectiva se completa examinando las inaplicaciones registradas de determinadas cláusulas de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa que permite la reforma legal de febrero de 2012, esto es, observando los efectos de una de las medidas que reducen la eficacia general, uno de los principios básicos del poder institucional de los sindicatos. A este respecto, hay que recordar que el II AENC, firmado en enero de 2012, había incluido un apartado sobre inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones laborales pactadas en los convenios colectivos sectoriales.

Según las fuentes estadísticas del Ministerio, entre marzo y diciembre de 2012 se registraron 748 inaplicaciones que afectaron a 29.352 trabajadores; en 2013, 2512 que afectaron a 159.550 lo que representa un 1,5% de los 10.265.400 trabajadores cubiertos; y en 2014, 2073 que afectan a 66.203 trabajadores lo que representa un 0,8% de los 8.122.600 trabajadores cubiertos (cifra provisional). Por tanto, ha habido un 59% menos de trabajadores afectados por inaplicaciones en 2014 que en el año anterior. Los primeros años de 2015 siguen apuntando un descenso lo que probablemente guarda relación con la reanimación económica y con la moderación de los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa. En lo que se refiere al tipo de cláusulas inaplicadas en 2013 y en 2014, se observa un predominio absoluto de las que tienen que ver con la cuantía salarial. Por tanto, aunque la medida comporta la apertura de una vía de agua en el principio de eficacia general, sin embargo, el uso ha sido limitado y el efecto escaso.

La dinámica negociadora ha sido, pues, importante a lo largo del tiempo; la cobertura, también, proporcionada, sobre todo, por los convenios de ámbito superior al de empresa. El origen y fundamento de su eficacia es de carácter legal si bien los sindicatos y las patronales han desarrollado recursos propios.

En los años de crisis, los gobiernos han modificado la regulación de la aplicación de los convenios y de su futuro, una vez finalizada su vigencia. Esto supone recortar recursos potenciales que el dominio institucional de la negociación proporciona a los sindicatos y con ello, ampliar los de las patronales y empresarios. Sin embargo, las inaplicaciones empresariales que afectan a la eficacia general han sido escasas. Mayor uso estratégico se ha

efectuado de la caducidad de la ultraactividad, declarada inconstitucional a principios de 2015, y mayor repercusión inicial ha tenido en la firma de convenios. De todas maneras, la reacción sindical apostando por el diálogo social pone de manifiesto la disposición de unas actitudes y experiencias con las que intentan mitigar los posibles efectos de los cambios institucionales y los de las resistencias empresariales a negociar.

Más presencia e influencia tienen determinadas cláusulas abiertas en los convenios colectivos que permitió la reforma laboral de hace más de veinte años, como pone de manifiesto las del tiempo de trabajo. Su uso actual traduce la orientación que toma la negociación colectiva de manera que la cobertura nominal de la regulación convencional, de ámbito superior al de empresa, puede ser muy amplia pero se abre la posibilidad de que algunos aspectos se concreten en la empresa. Esto es, se pueden mantener determinados recursos institucionales pero se permite soslayar sus funciones en relación con la regulación de algunos aspectos laborales. Aún así, los recursos institucionales siguen siendo importantes en tanto que garantizan nominalmente la aplicación de las condiciones laborales pactadas a la mayor parte de los asalariados y su mantenimiento en el tiempo. En el próximo apartado, se examina la evolución de algunas de las más significativas y su correlación con los recursos.

### *La regulación convencional de los salarios y de la jornada media anual y la operatividad de los recursos*

La evolución de los salarios proporciona información sobre resultados de la negociación colectiva; también, la del tiempo de trabajo. En relación con los salarios pactados en los convenios colectivos se observa que, una vez se aplican las cláusulas de revisión salarial, evolucionan bastante paralelamente a la inflación (Tabla 5). En buena medida porque el crecimiento anual de los salarios se pacta conforme a la inflación prevista por los actores sociales. Desde 2000 hasta 2014, los salarios han crecido moderadamente: en nueve años, por encima de la inflación; en otros cinco, por debajo. Así, los aumentos salariales reales pactados han traído consigo una mejora de la capacidad adquisitiva 8 años hasta 2013; un empeoramiento, 5; y ni una cosa ni otra, 1. La mejora tiene lugar mayoritariamente hasta 2008 en cuya segunda mitad se declara la crisis. El empeoramiento prioritariamente durante la crisis. Unos salarios pactados que están significativamente por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), incluso, en los subsectores de bajos salarios (Banyuls et al., 2011: 385) lo que de alguna manera confirma la importancia de la regulación convencional aunque el SMI se encuentre en niveles muy bajos.

Además, se observa que la evolución de los salarios pactados guarda una cierta relación con la del empleo de modo que su incremento es mayor cuando se genera una cantidad elevada de empleos, desde 2000 a 2007, y sobre todo, lo contrario, es menor, e incluso negativo, cuando se destruyen empleos, un fenómeno que ha tenido lugar ya en otras décadas. Por tanto, el incremento moderado de los salarios ha sido compatible con la creación de empleo; de manera bastante generalizada, con pocas garantías de estabilidad.

Tabla 5. Evolución de los salarios pactados/revisados en la negociación colectiva, la inflación, los aumentos salariales pactados, el empleo y la jornada anual

	<i>Salarios Pactados/ Revisados</i>	<i>IPC</i>	<i>Aumentos salariales reales pactados*</i>	<i>Empleo Asalariado</i>	<i>Jornada anual</i>
2000	3,7	4,0	-0,3	7,1	1761,3
2001	3,7	2,7	1,0	4,1	1758,7
2002	3,8	4,0	-0,2	2,8	1756,3
2003	3,7	2,6	1,1	3,5	1752,9
2004	3,6	3,2	0,4	4,2	1752,5
2005	4	3,7	0,3	5,3	1751,8
2006	3,6	2,7	0,9	4,6	1750,2
2007	4,2	4,2	0	3,4	1748,3
2008	3,6	1,4	2,2	-0,5	1749,0
2009	2,2	0,8	1,4	-6,0	1751,0
2010	2,2	3,0	-0,8	-2,1	1751,2
2011	2,3	2,4	-0,1	-1,6	1737,0
2012	1,2	2,9	-1,7	-5,7	1738,4
2013	0,5	0,3	0,2	-3,5	1740,2
2014	0,6	-1,0	1,6	1,5	1755,6

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios). Elaboración propia.

\* Aumentos salariales reales pactados (Diferencia salarios pactados/revisados respecto al IPC).

Con respecto a la jornada media anual pactada en los convenios, la tendencia ha sido la reducción paulatina desde 2000 aunque en los primeros años de la crisis (ente 2008 y 2010) cambia de orientación para volver a descender después. Si se comparan los datos de los años completos de registro, se percibe que entre 2000 y 2013, la jornada media pactada se ha reducido en 21,1 horas. Más recientemente, la de 2014, año en el que los registros de convenios son provisionales todavía, el número de horas es de 1740,2.

Se constata, pues, una cierta operatividad de la actividad negociadora. Los sindicatos han conseguido incrementos que han mejorado muy ligeramente la capacidad adquisitiva de los salarios, sobre todo, en los años de bonanza. También, un descenso leve del número de horas anuales. Si se correlacionan los datos relativos a los incrementos salariales pactados/revisados (Tabla 5) y las tasas de paro (Tabla 1), en tanto que indicadores del poder estructural, se observa que los mayores han sido hasta 2008 cuando las tasas de paro son inferiores al 13,9% y los menores cuando son superior-

res al 13,9%. Si en lugar de los incrementos salariales pactados, se correlacionan los aumentos salariales, se observa el mismo fenómeno. Por tanto, aunque los recursos estructurales han sido adversos a los sindicatos, y en época de crisis, muy adversos, no han sido tan determinantes.

En lo que se refiere a la correspondencia de incrementos salariales y tasas de afiliación, en tanto que indicadores del poder asociativo, no se puede observar durante los años de crisis ya que no se dispone de información de las tasas más que hasta 2007 y de tres años. Aún así, las tasas en los años 2000, 2005 y 2007 eran de un 17, 17,5 y 19,3% (Beneyto, 2008: 70), bajas, y los incrementos salariales de 3,7, 4 y 4,2 y los aumentos salariales reales -0,3, 0,3 y 0. Resulta difícil derivar algún tipo de conclusión que relacionen unas y otros. Ahora bien, si que se puede inferir un importante protagonismo de los dos grandes sindicatos españoles en estos resultados si se tiene en cuenta la audiencia electoral (Tabla 2) aunque no sea un indicador estricto de poder asociativo.

Por último, la correlación de los incrementos salariales pactados con la ultraactividad, uno de los principales recursos que proporciona la negociación colectiva, pone de manifiesto que todos los años han sido positivos, incluso, los que ha estado limitada temporalmente. Una evidencia de su importancia. Ahora bien, los incrementos salariales pactados han estado encuadrados por los pactos sociales que se han firmado casi todos los años del periodo analizado y en los que se han establecido criterios y recomendaciones concretas que han resultado insuficientes para contener la devaluación salarial durante la crisis. Desde la perspectiva de la política sindical, este hecho ha sido criticado como uno de los claroscuros de la negociación colectiva ya que si por un lado refleja un cierto éxito, por otro, ha posibilitado la viabilidad económica de proyectos empresariales basados en la moderación salarial y en la segmentación del mercado laboral, esto es, en la existencia de un amplio segmento de trabajadores en condiciones precarias (Pitxer y Sánchez, 2008: 118). Han sido, pues, los recursos de carácter institucional los que han permitido esos resultados y los que han garantizado la continuidad de las condiciones laborales conseguidas hasta la crisis aunque han experimentado un cierto deterioro con posterioridad.

### *A modo de conclusión: los todavía muy importantes recursos institucionales*

En el artículo, se ha efectuado una aproximación a los recursos de poder de los sindicatos en España. Una aproximación efectuada a partir de la observación de la utilización que han hecho de los mismos en la negociación colectiva desde principios de siglo. Por tanto, antes y durante la crisis iniciada en 2008 de modo que se ha podido observar sus efectos y los de las medidas políticas que le han acompañado; también, las (re)acciones de los actores sociales, básicamente, de los sindicatos.

En el entorno descrito, los recursos institucionales han constituido no sólo los recursos prioritarios utilizados por los sindicatos en España en su estrategia y práctica negociadora sino también los más determinantes en la



regulación de las condiciones laborales, así como de su garantía intemporal y sobre todo, de su cobertura. Esta centralidad resulta lógica teniendo en cuenta los niveles de paro y precariedad contractual, esto es, los recursos estructurales, y los de afiliación, esto es, los asociativos. Ahora bien, una puntualización se impone a lo afirmado respecto a los recursos estructurales: su debilidad no encuentra una traducción de igual grado en los salarios pactados/revisados en la negociación colectiva ya que lo que se observa es que cuando el paro es superior al 14%, los años de crisis, los salarios crecen hasta un poco por debajo del IPC; y cuando el paro es inferior, crecen ligeramente por encima del IPC (Tabla 5); por tanto, resultan menos determinantes de lo que afirman algunos autores (Bispinck; y Silver).

La operatividad de los recursos institucionales encuentra una importante fundamentación en la legislación que es la que permite automáticamente la eficacia general (sin intervención administrativa) y la prórroga del convenio si no se renueva, por tanto, el mantenimiento y continuidad de las condiciones laborales. Por ello, también son susceptibles de modificación por parte del estado lo que ha sucedido desde 1994. Las modificaciones han supuesto transferencias de materias a la negociación colectiva (lo que a su vez ha posibilitado la negociación de cláusulas de apertura en la regulación convencional), introducción de cláusulas de descuelgue en ciertas materias o limitaciones de la ultraactividad. Estas modificaciones favorecen a los empresarios en detrimento de los sindicatos.

La utilización que han hecho los empresarios y sus asociaciones de las nuevas normas ha sido desigual. En el caso de las cláusulas de descuelgue que socava la eficacia general, ha sido muy reducida. En el caso de la limitación de la ultraactividad que reduce temporalmente la vigencia del convenio vencido, ha sido importante inicialmente para conseguir sus demandas en la renovación de los convenios colectivos bloqueándola en numerosos sectores y empresas. Los sindicatos han respondido apelando al diálogo social y poniendo en marcha estrategias para amortiguar los potenciales efectos de la nueva norma mediante la negociación de pactos que encuadren la regulación convencional lo que refuerza su base autónoma.

Se evidencia, pues, que la operatividad de los recursos institucionales tiene una clara dependencia de la matriz legislativa/legal pero también de la cultura negociadora de los sindicatos que los (re)crea y que tiene una importancia creciente. Evidencia de dicha cultura han sido su voluntad y capacidad de mantener el diálogo social y llegar a acuerdos estatales sobre salarios y otros temas de interés laboral y social. De ahí que a la hora de explicar los fundamentos de la eficiencia de los recursos institucionales, se considere que la perspectiva de Ferner y Hyman, más centrada en aspectos culturales, es complementaria de la de Traxler, más centrada en aspectos estructurales. Asimismo, se pone de manifiesto que la potencialidad de los recursos es reorientable, ya que los sindicatos tienen actualmente menos capacidad de influir políticamente en tanto que no han conseguido detener las reformas laborales que los han restringido. Con ello, hay que aceptar la capacidad explicativa de la hipótesis de Baccaro y Howell de que las instituciones se están reconviertiendo. Por último, se comprueba que la permanencia institucional no asegura el poder político, tal como afirman Hamann y Martínez Lucio.

A pesar de una cierta remodelación y declinación, los recursos institucionales siguen siendo importantes en España para los sindicatos. Ahora bien, su reforzamiento constituye uno de los retos a los que se enfrentan porque si bien los mantienen utilizándolos de manera eficaz en tiempo de crisis corren el riesgo de que continúen menguando. Por otro lado, hay que precisar que el mantenimiento de una institución tradicional (la negociación colectiva subsectorial) no debe encubrir la importancia de los cambios en marcha en la determinación de las condiciones de trabajo, como lo constata la introducción de cláusulas abiertas que permitió la reforma de 1994: entre otras razones, porque este tipo de ajustes puede estar reflejando el debilitamiento de instituciones sólidas (como las de la negociación colectiva subsectorial). Es lo que señalan Streeck y Thelen. El examen del alcance y consecuencias de este tipo de ajustes es una de las tareas en la agenda de investigación futura.

### Referencias bibliográficas

- ALÓS, R. BENEYTO, P. J., JODAR, P., MOLINA, O. y VIDAL, S., (2014), *Análisis de las elecciones sindicales (2003/2012)*, Fundación Primero de Mayo, Madrid.
- BACCARO, L. y HOWELL, C. (2011), «A common neoliberal trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism», en *Politics & Society* 39 (4), pp. 521-563.
- BANYULS, J., CANO, E. y AGUADO, E. (2011), «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», en *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 29, núm. 2, pp. 363-389.
- BENEYTO, P. J. (2008), «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia», en *Cuadernos de relaciones laborales* vol. 26, núm. 1, Madrid, pp. 57-88.
- BEVORT, A. y JOBERT, A. (2008), *Sociologie du travail: les relations professionnelles*, Armand Colin, París.
- BISPINCK, R., DRIBBUSCH, H. y SCHULTEN, T. (2010), «Erosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche», en *Chronique internationale de l'IRES*, n.º 126, París, pp. 39-56.
- BRYSON, A., EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2011), «Introduction: causes, consequences and cures of union decline», en *European Journal Industrial Relations*, volumen 17 n.º 2, Londres, pp. 97-105.
- CES (2015), *Memoria socioeconómica y laboral de España 2014*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- FREGE, C. y KELLY, J. (2003), «Union revitalization strategies in comparative perspective», en *European Journal Industrial Relations*, volumen 9 n.º 1, Londres, pp. 7-24.
- HAMANN, K. y MARTÍNEZ LUCIO, M. (2003), «Strategies of union revitalization in Spain: negotiating change and fragmentation», en *European Journal Industrial Relations*, volumen 9 n.º 1, Londres, pp. 61-78.
- FERNER, A. y HYMAN, R. (2002), «Introducción: ¿Hacia unas relaciones laborales europeas?», en Ferner, A. y Hyman, R., *La transformación de las re-*

- laciones laborales en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 15-33.
- GUMBRELL-McKORNINCKS y HYMAN (2013), *Trade unions in Western Europe*, Oxford University Press.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010, *Encuesta de calidad de vida en el Trabajo*, Madrid.
- PITXER, J. V. y SÁNCHEZ, A. (2008), «Estrategias sindicales y modelo económico español», en *Cuadernos de relaciones laborales*, 26, núm. 1, pp. 89-122.
- RIGBY, M., SMITH, R. y LAWLOR, T. (1999), *European Trade Unions: change and response*, Londres, Routledge.
- SILVER, B. J. (2005), *Fuerzas de trabajo, los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Akal, Madrid.
- STREECK, W. y THELEN, K. (2005), «Introduction: Institutional change in advanced political economics», en Streeck, W. y Thelen, K., *Beyond Continuity. Institutional Change in advanced political economics*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-39.
- TRAXLER, F. (2003), «Bargaining, state regulation and the trajectories of industrial relations», en *European Journal Industrial Relations*, volumen 9 n.º 2, Londres, pp. 141-161.

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 datos<sup>1</sup> 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

<sup>1</sup> *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](http://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 académico<sup>2</sup>) el sindicalismo español se ca-

---

<sup>2</sup> 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).

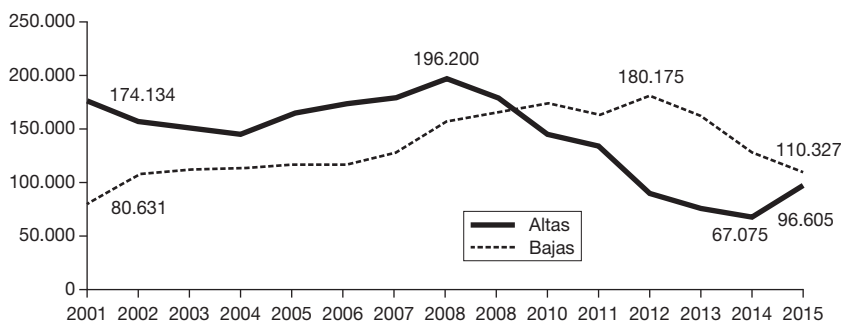
Se trata de un sistema con voluntad inclusiva que si, por una parte, parece desincentivar la afiliación directa al universalizar la cobertura de la intervención sindical, por otra contribuye a ampliar su área de influencia por la vía indirecta de la representación electoral, al tiempo que le aporta una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



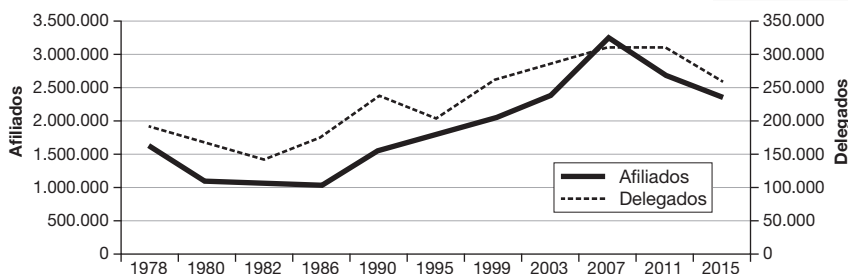
- tal, sólo son el 19,2% de la afiliación, aumentando la afiliación con la edad y el nivel de estudios.
- Por *nacionalidad*, la tasa de afiliación de los inmigrantes es tres veces menor que la de los autóctonos, siendo un colectivo infrarrepresentado entre la afiliación respecto de su peso en la población 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).

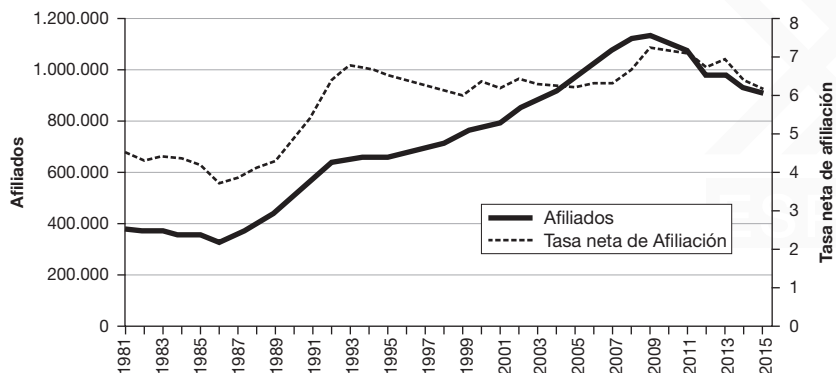
Dichas encuestas y estudios de caso se plantean como objetivo evaluar el peso que en cada fase del ciclo afiliativo tienen los correspondientes incentivos (instrumentales, identitarios, de sociabilidad), factores contextuales (ciclo económico y ocupacional: paro, jubilación, cambio de empresa), organizativos (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, audience 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.

DAVID LUQUE BALBONA, SERGIO GONZÁLEZ BEGEGA\*

## CRISIS ECONÓMICA Y COALICIONES ANTI-AUSTERIDAD EN ESPAÑA (2010-2014)

### Viejos y nuevos repertorios de protesta

#### 1. *Introducción*

La aplicación de programas de austeridad en los países de la periferia de la Eurozona a partir del año 2010 se ha traducido en un deterioro de los derechos socio-laborales y de los estándares de bienestar. Dichos programas han sido auspiciados por las instituciones europeas, que han condicionado la aceptación de las solicitudes de asistencia financiera emitidas por los gobiernos de estos países a la introducción de medidas de corrección del déficit, dentro de un escenario de intensa contracción económica. En España, como en otros países de la periferia del Euro, la austeridad ha tenido un impacto socio-laboral intenso, provocando la apertura de procesos de reforma del mercado de trabajo y de las estructuras de negociación colectiva, de tensionamiento de las capacidades de cobertura del sistema de protección social y de discontinuación de las dinámicas de diálogo social (Pochet y Degryse, 2012; Guillén, González Begega y Luque Balbona, 2016).

La resistencia de las organizaciones sindicales a las políticas de austeridad se ha enfrentado a múltiples contradicciones. En primer lugar, los sindicatos han observado como la gestión de la crisis ha acelerado el debilitamiento de sus recursos de poder. La transferencia de soberanía del plano nacional al europeo ha socavado las bases institucionales del poder sindical, asentadas sobre la negociación colectiva y el diálogo social. Los sindicatos han sido expulsados del intercambio neo-corporatista, restringiéndose su participación en una eventual negociación de la austeridad (Bohle, 2011; Urban, 2012; Culppeper y Regan, 2014; Molina, 2014; González Begega y Luque Balbona, 2014; 2015).

---

Recibido: 30-III-2016

Versión aceptada: 3-V-2016

\* Grupo de investigación Promoviendo el Empleo y el Bienestar en Europa (PROMEBI). Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. Facultad de Economía y Empresa, Edificio departamental, 33006 Oviedo (Asturias). Correos electrónicos: luquedavid@uniovi.es; gonzalezsergio@uniovi.es

En segundo lugar, los sindicatos tampoco han podido revertir la austeridad a través del recurso a la protesta. El ciclo de movilizaciones desplegado entre 2010 y 2014 ha combinado fórmulas de protesta económicas y políticas extraídas del repertorio tradicional de los sindicatos con nuevas soluciones de expresión del descontento, elaboradas en alianza con diversos grupos emergentes de la sociedad civil. Estas coaliciones anti-austeridad han supuesto un reto y una oportunidad de revitalización para los sindicatos, más allá de su carácter casi exclusivamente nacional y de su bajo grado de efectividad (Köhler, González Begega y Luque Balbona, 2013; Campos Lima y Martín Artiles, 2014; Peterson, Wahlström y Wennerhag, 2014; Hyman, 2015; Dribbusch, 2015).

El artículo tiene como objetivo explorar la transformación del repertorio sindical de protesta en España a lo largo del periodo 2010-2014, contextualizándolo en el marco de las movilizaciones anti-austeridad europeas. Para ello, la sección 1 examina las tendencias de debilitamiento de los recursos de poder de los sindicatos en la globalización y en la Europeización, con especial atención a la protesta como forma de expresión de su poder estructural. Asimismo, se identifican los rasgos comunes de las fórmulas de resistencia a la aplicación de los programas de austeridad en distintos países europeos. La sección 2 examina el caso español, destacando las contradicciones inherentes a la exploración simultánea de viejos y nuevos repertorios de protesta y a las dificultades de conformación de una coalición anti-austeridad estable, capaz de integrar las distintas formas de expresión del conflicto laboral y civil. El artículo se cierra con un apartado de discusión que examina los rasgos de identidad del ciclo de protestas anti-austeridad en España y Europa y revisa las limitaciones de la acción colectiva a escala nacional.

## 2. *La protesta como recurso de poder sindical. Transformaciones en la crisis y respuestas a los cambios de gobernanza socio-económica en Europa*

### 2.1. Recursos de poder sindical. Globalización, Europeización y erosión de anclajes nacionales

La literatura sobre recursos de poder sindical ha demarcado tradicionalmente la capacidad de representación del interés de los trabajadores por los sindicatos dentro de los contornos institucionales del Estado-nación, tanto en lo referente a la participación de estas organizaciones en los procesos de determinación de las condiciones de trabajo y la toma de decisiones públicas como en el despliegue de estrategias de movilización y acción colectiva.

Los sindicatos han explorado diferentes combinaciones de recursos de poder para desempeñar su función de representación del interés de los trabajadores de manera efectiva, bajo distintos escenarios políticos, económico-productivos y de correspondencia de fuerzas con el resto de actores de las relaciones laborales.

Estos escenarios, han mantenido un carácter específicamente nacional desde su conformación en la era industrial-*fordista*. Las fuentes del poder sindical – asociativo, institucional y estructural – se han construido nacionalmente, a partir de una miriada de trayectorias socio-históricas sobre la cual se asienta la actual diversidad de sistemas de relaciones laborales (Traxler, 2003; Silver, 2005; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013).

En primer lugar, el poder asociativo de los sindicatos, que responde a la capacidad de estas organizaciones para administrar el compromiso estable de un conjunto de la fuerza laboral, ha tenido un carácter exclusivamente nacional. La afiliación de trabajadores ha respondido a una lógica nacional, más allá de la retórica internacionalista del movimiento obrero. La incorporación de los sindicatos nacionales a organizaciones paraguas internacionales, de las cuales los trabajadores son miembros únicamente de manera intermedia e indirecta, ha tenido un escaso efecto sobre el poder asociativo y de base organizacional de los sindicatos, dado lo limitado de la transferencia de mandato y recursos al plano supranacional (Larsson, 2012; Hyman, 2005; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2015).

En segundo lugar, el poder institucional de los sindicatos que, bajo diferentes configuraciones, reconoce la legitimidad sociopolítica de estas organizaciones para representar el interés de los trabajadores en los ámbitos de la negociación colectiva y del diálogo social, también se ha reproducido históricamente a través de estructuras de alcance nacional. La participación de los sindicatos en la determinación de las condiciones de trabajo a escala de empresa y supra-empresarial, así como en los procesos de determinación pública de las políticas de rentas, empleo y bienestar, es el resultado de un conjunto de acuerdos alcanzados en el marco de las instituciones del Estado-nación. La apertura de fórmulas supranacionales de negociación colectiva y diálogo social, vinculadas a los procesos de concentración corporativa y al desarrollo de estructuras políticas de control de los mercados a escala regional, constituye aún una experiencia fragmentada y débil. A pesar de su carácter de *punta de lanza* de los esfuerzos de adaptación de las relaciones laborales a la globalización y a la Europeización, ni la negociación de acuerdos marco internacionales en empresas transnacionales ni la participación sindical en las estructuras de diálogo social europeo son aún procesos lo suficientemente maduros como para valorar un eventual desplazamiento del poder institucional de los sindicatos del plano nacional al supranacional.

Por último, el poder estructural de los sindicatos también se encuentra anclado nacionalmente. Este tercer recurso de poder responde a la capacidad de las organizaciones sindicales para gestionar el descontento del trabajo y, a través de la acción colectiva, movilizar a la fuerza laboral hacia la protesta económica y política. El poder estructural de los sindicatos descansa sobre la posición de los trabajadores dentro del sistema productivo y del proceso de trabajo, a partir de la cual se establece una correlación de fuerzas determinada con los otros actores de las relaciones laborales. Aunque este recurso de poder se asienta sobre el espacio de trabajo definido como lugar, es decir, sobre la *fábrica* concebida como espacio de socialización y *locus* del trabajo, la proyección de la capacidad sindical para administrar la protesta y, a través de esta, alterar dicha correlación de fuerzas, rebasa el ámbito

de lo laboral y de lo local. La orientación de las estrategias sindicales en torno al conflicto y la construcción de arreglos regulatorios para el encauzamiento institucional de la protesta son el resultado de procesos políticos de dimensión nacional (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013; Bailey, 2015).

El poder estructural de los sindicatos se ha visto debilitado en las últimas décadas por factores como el desempleo, la precarización de las formas laborales, la desindustrialización o la descomposición del lugar físico de trabajo, a raíz de la introducción de nuevas fórmulas de organización productiva. Todos estos factores han contribuido a erosionar este recurso de poder y a incrementar la asimetría de fuerzas entre actores del sistema y del proceso productivo. Ahora bien, al igual que ocurre con el recurso de poder institucional, el poder estructural de los sindicatos se ha visto también amenazado por la desterritorialización (González Begega, 2011; Zeitlin y Vanhercke, 2015).

La globalización y la Europeización han introducido elementos de re-escalado sobre los procesos de toma de decisiones, tanto corporativos como públicos. Por una parte, las empresas transnacionales han adquirido la destreza para desactivar la protesta económica, a través de su capacidad para administrar coercitivamente sus decisiones de inversión. La comparación sistemática de rendimientos productivos entre *locus* de trabajo situados en distintos países y sujetos a diferentes marcos institucionales de regulación, proporciona a las empresas transnacionales una ventaja de negociación permanente sobre las formas organizativas del trabajo, al tiempo que desvirtúa la efectividad de algunos de los repertorios de protesta tradicionales de los sindicatos, como la huelga económica. De ahí que, desde la década de los noventa, las organizaciones sindicales hayan vuelto sus miradas al Estado-nación y tratado de politizar el conflicto en un intento de corregir la pérdida de poder estructural en el ámbito de la empresa (Luque Balbona, 2012; 2013; Hamann, Johnston y Kelly, 2013; Culppeper y Regan, 2014).

Pero, por otra parte, esta estrategia de politización del conflicto ha mostrado también sus limitaciones. La globalización no solamente ha afectado a la toma de decisiones en el ámbito corporativo, sino también a los procesos de determinación de las políticas públicas. La integración de los mercados internacionales se ha visto acompañada por la extensión y el fortalecimiento de diversas fórmulas de gobernanza supranacional, con capacidad para someter a vigilancia los procesos de toma de decisiones políticas a escala nacional. La Unión Europea (UE), como la más desarrollada de estas fórmulas institucionales de gobernanza supranacional, ha recibido de sus socios nacionales una importante transferencia de soberanía que condiciona *ex ante* cualquier intercambio político entre actores que se produzca dentro de la *arena* nacional, incluidos los de las relaciones laborales. El re-escalado supranacional de la toma de decisiones públicas introduce elementos adicionales de presión sobre la estrategia sindical de politización del conflicto, que también corre el riesgo de ser desactivada por ineficiente, al plantearse a una escala exclusivamente nacional (Bohle, 2011; Zeitlin y Vanhercke, 2015).

La literatura sobre recursos de poder sindical ha examinado las distintas soluciones y mecanismos de compensación a través de los cuales los sindi-

catos han tratado de ajustar los déficits de poder en un ámbito con ganancias en otro. De hecho, las organizaciones sindicales ofrecen una geometría específica de combinación de recursos de poder – asociativo, institucional y estructural – que ha mutado a lo largo del tiempo y que presenta variaciones significativas entre sistemas nacionales de relaciones laborales.

Más allá de estas diferencias, no obstante, la transformación de los recursos de poder sindical se vincula con la erosión de los anclajes nacionales sobre los que se construyeron y en los que descansaron durante décadas. El debilitamiento de los recursos de poder sindical ha sido vinculado, desde comienzos de los ochenta, a los cambios productivos y tecnológicos derivados del fin del *fordismo* – desindustrialización –, a las transformaciones sectoriales de las economías post-industriales – terciarización –, a las alteraciones en la composición de la fuerza de trabajo – feminización –, a la reducción de los niveles de coordinación económica de los marcos regulatorios – neoliberalismo –, o a las dificultades de movilización y liderazgo de la protesta en un escenario crecientemente competitivo de grupos de interés organizado dentro de la sociedad civil – fragmentación de identidades socio-laborales (Calavia, 2001; Beneyto, 2015).

Sin embargo, esta sistematización de factores de debilitamiento sindical resulta incompleta si no se introduce el principal elemento de dinamización y tensionamiento de los recursos de poder de los sindicatos: el impacto del proceso de integración transnacional de mercados. La globalización y la Europeización fuerzan la reorientación de los sindicatos hacia nuevos interlocutores no nacionales, como las direcciones de las empresas transnacionales o las instituciones técnicas de gobernanza supranacional. En este contexto de actores políticos desnacionalizados y desterritorializados, los sindicatos sufren la presión de desarraigar sus recursos de poder de sus anclajes nacionales, pero se muestran incapaces de acometer la transferencia de estructuras, estrategias y recursos al plano supranacional (González Begega, 2011; Beneyto, 2015; Hyman, 2005; 2015; Dribbusch, 2015).

Tabla 1. Recursos de poder sindical. Factores de debilitamiento

<i>Recurso</i>	<i>Fuentes</i>	<i>Factores de debilitamiento</i>
Asociativo	Densidad de afiliación, fortaleza organizacional.	Desindustrialización, terciarización, feminización, precarización, fragmentación identitaria.
Institucional	Reconocimiento y legitimación socio-política.	Descoordinación económica y productiva (neo-liberalismo), cambio regulatorio, globalización, desterritorialización.
Estructural	Posición en sistema productivo y proceso de trabajo y gestión del descontento laboral.	Desindustrialización, precarización, descomposición del <i>locus</i> de trabajo, fragmentación identitaria, globalización, desterritorialización.

Fuente: elaboración propia.

La literatura sobre estrategias de revitalización sindical ha identificado esta contradicción. Los sindicatos observan cómo la globalización y la europeización erosionan sus bases de poder nacionales pero encuentran muchas dificultades para explorar fuentes alternativas de poder, incluyendo el re-escalado supranacional de las mismas. Las estrategias de revitalización del poder asociativo, institucional y estructural de los sindicatos continúan, de esta forma, atrapadas en los espacios local y nacional (Frege y Kelly, 2003; Urban, 2012; Dribbusch, 2015).

Desde 2010, la aplicación de programas de austeridad no negociados en los países de la periferia del Euro ha exacerbado esta contradicción, acentuado los problemas de debilitamiento de los recursos de poder sindical. Como veremos en las dos siguientes secciones, la gestión política de la crisis ha implicado una mayor transferencia de soberanía al plano europeo, sin que los sindicatos hayan podido encontrar fórmulas de adaptación institucional a la nueva estructura supranacional de toma de decisiones. Por otro lado, la crisis también ha deteriorado las bases del poder estructural de los sindicatos. La reacción sindical a la gestión política de la crisis por parte de las instituciones europeas se ha producido a través de formas de protesta de carácter nacional, que han sido incapaces de contrarrestar efectivamente las políticas de austeridad debido a su fragmentación (Hyman, 2015).

## 2.2. Crisis y gobernanza socioeconómica.

### El ciclo de protestas anti-austeridad en Europa

La gestión política de la crisis de deuda soberana en Europa ha introducido transformaciones de alcance en el sistema de gobernanza socioeconómica comunitaria. La puesta en marcha de las políticas de austeridad se ha visto apuntalada por la intensificación de las competencias de vigilancia macroeconómica de las instituciones de la UE – ECOFIN, Comisión Europea y BCE – sobre los Estados Miembros, a través, primero, de los Memorandos de Entendimiento suscritos por los países rescatados, y desde Enero de 2011, del ciclo de coordinación de la política económica y fiscal conocido como Semestre Europeo (Zeitlin y Vanhercke, 2015).

El control de las políticas nacionales por parte de Europa ha consolidado un escenario de austeridad imperativa y estrechamente vigilada que ha afectado particularmente a los países rescatados económica o ‘políticamente’ – Irlanda, Grecia, Portugal, España, Chipre e Italia. La condicionalidad de la ayuda financiera europea ha provocado una reordenación de las prioridades políticas, de las estrategias y de los recursos de poder de los actores nacionales, incluyendo, de forma especial, a los sindicatos (Hyman, 2015).

Un primer efecto de la transformación de los mecanismos europeos de gobernanza socioeconómica es el desplazamiento de los sindicatos de la conformación de políticas públicas, al menos en los países rescatados. La traducción de dicho desplazamiento en una desactivación parcial o completa de los procesos de diálogo social ha dependido de la resiliencia de las



estructuras neo-corporatistas nacionales. En cualquier caso, la capacidad de los sindicatos para alterar el sentido regresivo de la austeridad a través del diálogo social ha sido irrelevante, e incluso, en algunos aspectos, los propios sindicatos se han convertido en co-decisores involuntarios de estas políticas. El neo-corporatismo de (la) crisis, con su agenda de devaluación salarial, flexibilización de las condiciones de trabajo y reestructuración del empleo, ha completado la transformación competitiva de las lógicas de diálogo social en Europa, iniciado en la década de los noventa (Bohle, 2011; Urban, 2012; Culppeper y Regan, 2014; Molina, 2014; González Begega y Luque Balbona, 2014; 2015).

El segundo aspecto de esta reordenación de equilibrios de poder entre gobiernos y sindicatos, ha sido la dificultad de coordinar las iniciativas de protesta anti-austeridad. La oposición a las políticas de austeridad por parte las organizaciones sindicales ha tomado formas diversas en Europa, pero casi en su totalidad acotadas al plano nacional y expresadas a través de estrategias, repertorios y coaliciones también nacionales. A través de ellas, los sindicatos han explorado instrumentos de movilización que se sitúan en los márgenes de los espacios institucionalizados de canalización del descontento (Köhler, González Begega y Luque Balbona, 2013; Bérout, 2014; Campos Lima y Martín Artiles, 2014; Köhler y Calleja, 2014; Antón, 2015; Domènech, 2015; Peterson *et al.*, 2015; Hyman, 2015).

La recomposición de las formas de protesta en los países europeos a lo largo del periodo 2010-2014 se ha dispuesto a lo largo de un conjunto de rasgos comunes, que incluyen:

- 1) La discontinuidad en el recurso sindical a la movilización como estrategia de presión sobre los gobiernos responsables de la aplicación de las políticas de austeridad, como resultado del intercalado de procesos puntuales de diálogo social, en algunos países.
- 2) La combinación de viejas y de nuevas fórmulas de acción colectiva, que abarca desde la huelga por motivaciones económicas y/o políticas hasta las manifestaciones y otras acciones de ocupación simbólica de espacios tanto laborales como (sobre todo) públicos;
- 3) La exploración de coaliciones anti-austeridad, de carácter inestable, con los diversos grupos civiles de movilización política, social y laboral que han emergido en el contexto de la crisis, y;
- 4) La dimensión nacional y el carácter descoordinado de las protestas, ante la incapacidad de las organizaciones sindicales de establecer estrategias de colaboración supranacional, más allá de actos de solidaridad simbólicos. Las organizaciones sindicales europeas han sido espectadoras de una serie de iniciativas de protesta fragmentadas, siendo quizá la única excepción a esta pauta la huelga general de 14 de Noviembre de 2012, convocada por los sindicatos mayoritarios españoles y portugueses, apoyada con movilizaciones de distinto alcance en Italia, Francia, Grecia, Chipre, Malta y Bélgica y respaldada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (Dribbusch, 2015).



Las políticas de austeridad han sido recibidas por conflictos laborales, manifestaciones, ocupación de espacios públicos y disturbios en Europa. La socialización de las pérdidas del sistema financiero, la degradación de derechos socio-laborales vinculada al cumplimiento de los objetivos de consolidación fiscal o la extensión de los riesgos de desempleo, empobrecimiento y exclusión a amplios colectivos sociales, entre otros factores, han abierto un ciclo de protesta en Europa que se vincula a la crisis económica y a la gestión política de la misma por parte de los gobiernos europeos.

En este sentido, la utilización del concepto de ciclo de protesta para referirse al conjunto heterogéneo de movilizaciones europeas del periodo 2010-2014 constituye una cuestión a debate. Las protestas europeas han compartido características tanto en lo referente a los cuatro aspectos mencionados como a sus mecanismos de propagación, incluyendo «[la] rápida difusión de la acción colectiva de los sectores más movilizados a los menos movilizados; un ritmo de innovación acelerado en las formas de confrontación; marcos nuevos o transformados para la acción colectiva; una combinación de participación organizada y no organizada, y unas secuencias de interacción intensificada entre disidentes y autoridades (...)» (Tarrow, 1997: 264).

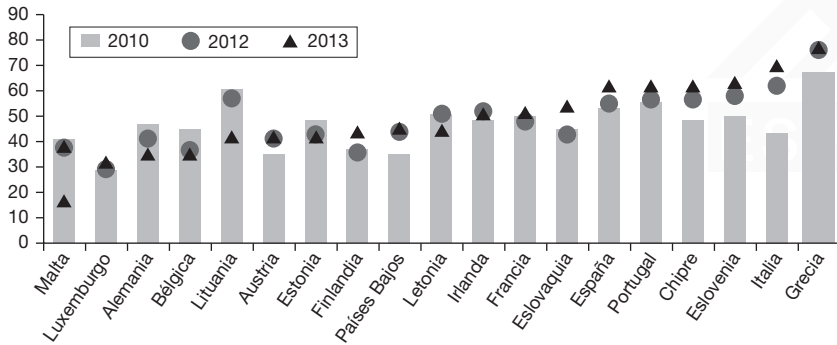
La continuidad y conexión entre las distintas fórmulas de resistencia laboral y civil a la austeridad han sido diferentes según el país, siendo difícil establecer vínculos, por ejemplo, entre el perfil de activista de las revueltas urbanas del Reino Unido en Agosto de 2011 y el del más sostenido ciclo de protesta del Sur de Europa (Hyman, 2015; Peterson, Wahlström y Wennerhag, 2015).

No obstante, más allá de estas diferencias, un argumento adicional para la referirse a la miríada de movilizaciones europeas del periodo 2010-2014 como un ciclo de protesta singular es la intensificación del descontento en los países europeos a partir de 2010, que se encuentra en íntima relación con la respuesta política a la crisis financiera y los cambios en la percepción de libertad, bienestar y seguridad laboral de los ciudadanos (ILO, 2013).

El Gráfico 1 muestra la evolución a lo largo del periodo 2010-2013 del Índice de Descontento Social para los países de la Eurozona, además del Reino Unido. En la mayor parte de países es detectable un incremento de la insatisfacción ciudadana desde 2010, a excepción de Alemania, Bélgica, las Repúblicas Bálticas y Malta. En 2013, lideraban la tabla los países objeto de intervención económica o política por parte de la UE –Grecia, Italia, Chipre, Portugal y España–. Irlanda se situaba por detrás, en la media europea.

Grecia, Portugal, España, además de Italia, han protagonizado una reactivación de la conflictividad económica, que se ha concentrado alrededor del sector público. Además de la protesta de los trabajadores de subsectores tradicionalmente movilizados, como la sanidad o la educación, la reacción frente al ajuste en la Administración ha incorporado a otros empleados públicos, incluidos los servicios de seguridad. La excepción a esta pauta ha sido Irlanda (Vaughan-Whitehead, 2013; ETUI, 2014).

Gráfico 1. Índice OIT de descontento social (Eurozona + Reino Unido) (2010-2013)



*Nota:* La Organización Internacional del Trabajo (OIT) elabora este indicador sintético de descontento social a partir de las siguientes variables y sus correspondientes ponderaciones: (1) porcentaje de encuestados que informaron sobre la falta de confianza en su gobierno nacional (0,35); (2) porcentaje de los encuestados que informó sobre el deterioro de su nivel de vida (0,2); (3) porcentaje de encuestados que declararon insatisfacción con la libertad en su país (0,2); (4) porcentaje de encuestados que informaron sobre el deterioro de su economía nacional (0,2) y; (5) porcentaje de encuestados con acceso a internet (0,05).

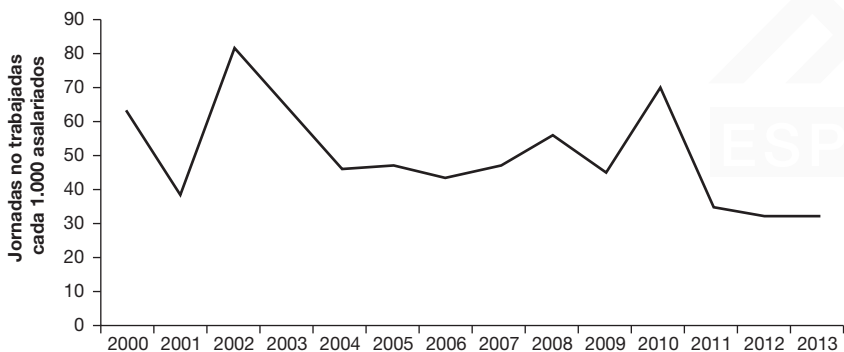
*Fuente:* Adaptado de Ghellab, Regan y Doyle (2015: 84). De igual forma, la protesta laboral ha sido más intensa en los países más estrechamente sometidos a la vigilancia de las instituciones europeas y más intensamente afectados por la aplicación de las políticas de austeridad.

En cuanto a la conflictividad política, expresada a través de la convocatoria de huelgas generales, el periodo 2010-2014 ha observado un incremento del recurso a esta forma de protesta por parte de los sindicatos. La politización de la huelga en los países de la periferia de la Eurozona ha respondido, por un lado, a la desactivación de los dispositivos neo-corporatistas, y a la necesidad de los sindicatos de visibilizarse en la reacción frente a las políticas de austeridad frente a las organizaciones emergentes de la sociedad civil (Köhler, González Begega y Luque Balbona, 2013; Ghellab, Regan y Doyle, 2015).

En cualquier caso, y con las cautelas necesarias debido a la poca calidad de los datos<sup>1</sup>, la reactivación de la conflictividad laboral en el marco de la crisis no se ha trasladado a las estadísticas sobre actividad huelguística ni ha revertido la tendencia generalizada hacia la caída en desuso de la huelga –sobre todo económica– como instrumento de presión sindical, tal como puede observarse en el Gráfico 2.

<sup>1</sup> Los datos internacionales sobre huelgas ofrecen múltiples deficiencias. Son difíciles de comparar y, además, frecuentemente incompletos. Adicionalmente, varios países europeos –entre ellos Grecia, Italia o Portugal– han discontinuado sus estadísticas sobre huelgas en los últimos años (ETUI, 2014).

Gráfico 2. Actividad huelguística en Europa (media ponderada de jornadas no trabajadas por 1.000 asalariados) (2000-2013)



*Nota:* Datos no disponibles para Bulgaria, Croacia, República Checa, Francia (2013), Grecia, Hungría (2011 y 2013), Italia (2009-13), Luxemburgo (2008-13), Portugal (2008-09), Rumania (2009-13) y Eslovenia (2008-13).

*Fuente:* ETUI (2014).

### 3. *El ciclo de protestas anti-austeridad en España (2010-2014). Estrategias sindicales, repertorios y coaliciones*

La reacción sindical a la aplicación de las políticas de austeridad en España ofrece aspectos de identidad con lo descrito en el apartado anterior para el ciclo de protestas europeo. Las fórmulas sindicales de resistencia al programa de rigidez fiscal y devaluación socio-laboral puesto en marcha a partir de la primavera de 2010 se han visto afectadas por las contradicciones inherentes a la discontinuidad de las movilizaciones, a la exploración simultánea de viejos y nuevos repertorios de acción colectiva, a las dificultades de conformación de una coalición anti-austeridad estable con las organizaciones emergentes de la sociedad civil y al carácter esencialmente nacional de la protesta (González Begega y Luque, 2014; 2015; Köhler y Calleja, 2014; Antón Morón, 2015).

La acción colectiva de las organizaciones sindicales ha tenido un carácter reactivo y político, incidiendo con ello en la tradicional orientación de las estrategias de movilización sindical de los países del Sur de Europa. La protesta de los sindicatos ha tenido como principal destinatario a los gobiernos de José Luis Rodríguez Zapatero, hasta noviembre de 2011, y de Mariano Rajoy, después, siendo su politización, al menos parcialmente, un resultado de la desactivación del entramado neo-corporatista de toma de decisiones públicas.

El calendario de la protesta sindical en España entre 2010 y 2014 se ajusta a la intensificación del programa de austeridad aplicado por los gobiernos de la crisis y a la institucionalización de los mecanismos de control sobre el mismo por parte de las instituciones europeas, tal como recoge la Tabla 2.

Tabla 2. El ciclo de protestas anti-austeridad en España (2010-2014).  
Periodización

<i>Fase</i>	<i>Austeridad y vigilancia europea</i>	<i>Protesta laboral y civil</i>
Despegue (Primavera 2010)	Primer paquete de medidas de austeridad. Mayo 2010.	Huelga General Sector Público, 8 de Junio 2010. Huelga General, 29 de Septiembre de 2010.
Intensificación (Primavera/ Verano 2011)	Carta Presidente BCE al Gobierno Zapatero. Agosto 2011. Modificación artículo 135 Constitución Española. Septiembre 2011.	Surgimiento del 15-M.
Meseta (2012/2013)	Memorando de Entendimiento sobre condiciones de Política Sectorial Financiera (MdE). Julio 2012.	Huelga General, 29 de Marzo de 2012. Huelga General, 14 de Noviembre de 2012. Mareas Sector Público. Huelgas Sectoriales. 2013.
Desaceleración (Primavera 2014)	Expiración MdE. Post-supervisión (MEDE y Semestre Europeo). Enero 2014.	Marchas de la Dignidad. Marzo 2014.

*Fuente:* elaboración propia.

La desaceleración del ciclo de protestas en España, a partir de la primavera de 2014, es el resultado de un conjunto de factores económicos, políticos y socio-laborales, entre los que cabe incluir: (1) la expiración del MdE con la Comisión Europea y el relajamiento de las exigencias de austeridad tras el cambio de orientación de la política monetaria del BCE, desde julio de 2012; (2) la consumación del programa de reformas del mercado laboral, la estructura de la negociación colectiva y el sistema de pensiones (3) la inminencia del ciclo electoral de 2015, que ha significado la institucionalización política de un amplio espectro de organizaciones de protesta civil (*inter alia*, Antón Morón, 2015; Domènech, 2015).

Las fórmulas de protesta exploradas por las organizaciones sindicales han descansado sobre una combinación de expresiones extraídas del repertorio clásico del conflicto del trabajo – como la huelga económica y política – y de otras formas de acción colectiva, como la ocupación de espacios públicos. Alrededor del sector público, además, han emergido formas mixtas de movilización laboral-civil a partir de la colaboración entre trabajadores de la Administración y usuarios, como las denominadas Mareas. Por último, la crisis también ha observado el rebrote de formas simbólicas de protesta como las marchas sectoriales el encierro de trabajadores en las instalaciones productivas o el bandolerismo social – aunque esta última de manera más restringida.

### 3.1. Las protestas anti-austeridad a través del repertorio clásico de conflicto del trabajo. Huelgas económicas y políticas

La evidencia empírica sobre huelgas disponible para España no avala la hipótesis de que el ciclo de protestas laborales del periodo 2010-2014 haya supuesto un repunte de la actividad huelguística<sup>2</sup>. A pesar del impacto de las políticas de austeridad sobre el tejido productivo y el empleo, el descontento sindical no se ha expresado a través de la huelga económica, entendiéndose como tal aquella manifestación del conflicto del trabajo circunscrita al ámbito del mercado y que, en su lógica de acción, no apela a la resolución del mismo a través de agencias de mediación de carácter político-institucional.

Tal como muestra la Tabla 3, las huelgas de carácter económico se encuentran en un nivel muy bajo dentro de la serie histórica (Luque Balbona, 2012; 2013). A pesar del ligero repunte en el número de huelgas convocadas, el periodo 2010-2014 registra un descenso en el número de huelguistas y de jornadas no trabajadas con respecto a los datos de la serie estadística desde 1986.

Tabla 3. Huelgas, participantes y jornadas no trabajadas (1986-2014) (promedios anuales)

<i>Periodo</i>	<i>Huelgas</i>	<i>Participantes</i>	<i>Jornadas no trabajadas</i>
1986-1989	1.163	1.503.937	4.458.305
1990-1999	984	1.001.289	2.173.933
2000-2009	753	777.514	1.750.283
2010-2014	882	310.338	833.143

*Nota:* No incluye los datos de participación en las huelgas generales de ámbito nacional.

*Fuente:* Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MTSS).

Por otro lado, el contexto de austeridad ha supuesto un reforzamiento de la tendencia pre-existente hacia la politización del conflicto laboral, detectable desde comienzos de los noventa. En España, como en la mayor parte de países europeos, la huelga económica ha cedido protagonismo a la huelga política a lo largo de las últimas décadas. El repunte de la huelga por motivaciones políticas es una característica común a las sociedades en proceso de post-industrialización, a través de la cual los sindicatos desplazan el conflicto por la distribución de rentas del ámbito del mercado al ámbito político, tratando así de compensar el debilitamiento de sus recursos de poder estructurales. La politización de la huelga representa así un intento de ajuste funcional del repertorio clásico de con-

<sup>2</sup> Para el caso español, dicha evidencia es de mejor calidad y continuidad que en otros países europeos.

flicto del trabajo al nuevo entorno de la globalización y de la Europeización, a través del cual los sindicatos reorientan el conflicto laboral hacia las autoridades, tratando de forzar una intervención política de carácter compensatorio que puede producirse tanto en el plano micro –o de empresa– como público, a través del diálogo social (Kelly, Hamann y Johnston, 2013).

El desplazamiento de la huelga al ámbito político durante el periodo 2010-2014 queda plasmado en la convocatoria, por parte de los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO, de tres huelgas generales de ámbito nacional. La Tabla 4 recoge los datos de convocatoria y seguimiento de dichas huelgas<sup>3</sup>. Las huelgas generales de la austeridad han expresado la resistencia de los sindicatos a las medidas de consolidación fiscal y de reforma no negociada del mercado de trabajo y de la negociación colectiva pero también han constituido un instrumento de presión sindical para la reactivación de la dinámica neo-corporativista discontinuada por los gobiernos de la crisis, a partir de primavera de 2010. El recurso a la huelga política para solicitar la reactivación de los pactos sociales muestra la dependencia de los sindicatos respecto a sus debilitados recursos de poder institucionales y las dificultades para diseñar una estrategia de contestación a las políticas de austeridad al margen de estos (González Begega y Luque Balbona, 2014; 2015).

Tabla 4. Convocatoria y seguimiento de las huelgas generales de ámbito nacional

<i>Fecha</i>	<i>Convocatoria</i>	<i>Participantes (miles)</i>	<i>Asalariados (miles)</i>	<i>Seguimiento (%)</i>
29/09/2010	Reforma Laboral 2010	2.148,5	15.346,8	14,0
29/03/2012	Reforma Laboral 2012	3.357,3	14.347,2	23,4
14/11/2012	Medidas consolidación fiscal	3.070,3	14.347,2	21,0

*Fuente:* elaboración propia. Barómetros del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) 2847, 2941 y 2972.

La tercera de las huelgas generales del periodo ofrece, no obstante, dos elementos distintivos. El primero es que la convocatoria del 14-N conectó la huelga política como elemento propio del repertorio más clásico del conflicto de trabajo con nuevas fórmulas de expresión de la protesta, a través de la organización de manifestaciones ciudadanas a la finalización de la jornada laboral en las capitales de provincia españolas. El llamamiento a la participación ciudadana en dichas manifestaciones no fue efectuado en solitario por los sindicatos sino por una amplia coalición de organizaciones

<sup>3</sup> Junto a ellas, los sindicatos ELA, LAB, CIG, CGT y CNT, entre otros, convocaron una huelga general contra el acuerdo de reforma de las pensiones alcanzado por el gobierno y los sindicatos mayoritarios, el 27 de Enero de 2011, de seguimiento y cobertura desigual en el territorio nacional.

de la sociedad civil denominada Cumbre Social, forjada por estos en las semanas previas a la huelga<sup>4</sup>.

El segundo elemento diferencial de la huelga general del 14-N es su carácter transnacional. Aunque la convocatoria de paro nacional de 24 horas se restringió a España y Portugal, la huelga fue apoyada con movilizaciones de distinto alcance en Italia, Francia, Grecia, Chipre, Malta y Bélgica, coordinadas por la CES. En este sentido, y a pesar de las críticas a su alcance y efectividad, la huelga general del 14-N supuso un intento de reformular la acción colectiva más allá del marco nacional al que tradicionalmente se ha circunscrito este tipo de expresión del conflicto laboral (Dribbusch, 2015).

En cuanto a la motivación de las huelgas, la Tabla 5 recoge los datos sobre huelgas convocadas en el periodo 2007-2014. Dentro de una tendencia de cierta estabilidad, el incremento más significativo en el número de huelgas convocadas a partir de 2009 se debe a conflictos no derivados de la negociación colectiva, sino conectados a estrategias defensivas de los trabajadores en contextos de grave lesión de sus intereses, tales como regulaciones de empleo o impago de salarios. En ocasiones, estas huelgas económicas se ha combinado con ocupaciones simbólicas de los centros de trabajo (Köhler y Calleja, 2014). Por otra parte, la convocatoria de huelgas derivadas de la negociación colectiva ha experimentado un retroceso en el bienio 2011-2012, registrándose una recuperación a partir de 2013.

Tabla 5. Evolución del número de huelgas según motivación (2007-2014)

<i>Motivación</i>	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ESTRICTAMENTE LABORAL	717	786	956	954	761	825	952	682
Derivada de negociación colectiva	242	253	239	196	167	141	204	217
No derivada de negociación colectiva	475	533	717	758	594	684	748	465
<i>Regulación empleo (no reconversión)</i>	27	71	176	119	69	127	164	–
<i>Impago de Salarios</i>	33	85	189	264	222	252	222	–
<i>Otras causas no derivadas neg. col.</i>	355	377	352	375	303	305	362	–
NO ESTRICTAMENTE LABORAL	34	24	45	30	16	53	42	95
TOTAL	751	810	1.001	984	777	878	994	777

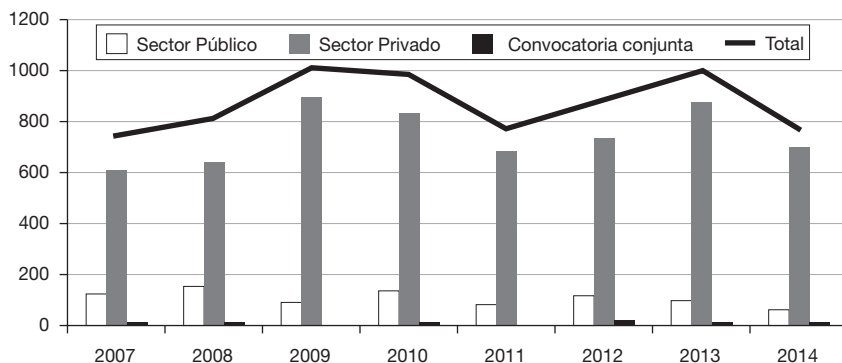
*Nota:* Los datos publicados por el MTSS para 2014 no ofrecen los mismos criterios de desglose que en anualidades anteriores.

*Fuente:* Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MTSS).

<sup>4</sup> La declaración de la Cumbre Social con respecto a la convocatoria de la huelga general del 14-N explicita el carácter «no solo laboral» del conflicto: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/7/034412.pdf>

Por último, el Gráfico 3 recoge la evolución del número de huelgas según el ámbito institucional de convocatoria, para el mismo periodo. La proporción entre el número de huelgas convocadas en los sectores privado y público se ha mantenido estable. No obstante, las principales diferencias de expresión de la actividad huelguística entre ambos sectores no son cuantitativas sino fundamentalmente cualitativas, tal como se aborda en el siguiente apartado sobre conflicto laboral en el sector público a partir de 2010.

Gráfico 3. Evolución del número de huelgas según ámbito institucional (2007-2014)



Fuente: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MTSS).

### 3.2. Coaliciones anti-austeridad y nuevos repertorios de protesta. Mareas, 15-M y otras formas simbólicas de expresión del conflicto laboral

La resistencia sindical a las políticas de austeridad ha desbordado las fórmulas del repertorio clásico de conflicto del trabajo. El ciclo de protesta 2010-2014 ha supuesto un periodo de innovación intensa y acelerada de la acción colectiva para los sindicatos. La exploración de nuevos repertorios –y el redescubrimiento de otros–, así como la conformación de alianzas con actores no laborales, constituyen dos de los rasgos centrales del ciclo de protesta a partir de 2012, coincidiendo con la intensificación de las políticas de austeridad, el reforzamiento del control europeo, el cambio de gobierno y la incorporación, como elemento transversal de las movilizaciones, del descontento civil organizado alrededor de los *Indignados* y el 15-M.

La mutación del repertorio del conflicto del trabajo en el contexto de la austeridad se ha producido en torno a tres ámbitos, cada uno de ellos con procesos específicos aunque interconectados entre sí: (1) la movilización laboral dentro del sector público, a través de las Mareas de diferentes colores –blanca, verde, negra y naranja; (2) la introducción de fórmulas innovadoras de refuerzo de la protesta laboral extraídas del repertorio de acción colectiva de los movimientos de resistencia civil, como las manifestaciones o la ocupación de espacios públicos; y (3) el redescubrimiento de formas



simbólicas de protesta laboral, por lo general fragmentarias, de dimensión local y sentido radical y/o arcaizante.

Las Mareas constituyen el principal vehículo de expresión de la protesta laboral dentro del sector público. Al igual que en otros países europeos, la introducción de medidas de ajuste del gasto en los servicios públicos ha tenido un impacto directo sobre el volumen de empleo y las condiciones de trabajo en la Administración. La conflictividad económica en el sector público español, no obstante, ofrece algunas particularidades destacables.

En primer lugar, las Mareas representan una experiencia innovadora de movilización frente a la austeridad, que aglutinan en una misma fórmula unitaria de protesta a sindicatos de clase, a sindicatos profesionales y a usuarios de los servicios públicos. La conflictividad del sector público no ha tenido un carácter exclusivamente laboral, sino que, al incorporar el interés de los usuarios, ha tomado la forma de una estrategia de resistencia civil ante la pérdida de calidad de los servicios públicos y la degradación de los derechos sociales.

En segundo lugar, la intersección de intereses de distintos colectivos en la movilización ha tenido como resultado la dinamización del repertorio de protesta. Junto a las fórmulas tradicionales de acción colectiva asociadas al paro laboral, trabajadores públicos y usuarios han explorado formas alternativas de expresión del descontento, entre las cuales cabe incluir manifestaciones, concentraciones o la colonización sistemática del espacio mixto de trabajo y prestación de servicios públicos con pasquines, carteles y otras formas de testimonio visual de la protesta, como lazos e indumentaria.

El antecedente de las Mareas se sitúa en la huelga general del sector público de 8 de Junio de 2010, convocada en respuesta al anuncio del primer paquete de medidas de contención del gasto efectuada en sede parlamentaria el 12 de Mayo por el presidente Rodríguez Zapatero y que marca la apertura del ciclo de protesta en España<sup>5</sup>. No obstante, el descontento de los trabajadores públicos se desborda a partir del otoño de 2011, con el cambio de gobierno y la intensificación del ajuste de gasto, que conduce, entre otras medidas, a la supresión de la paga extraordinaria de Navidad para los empleados públicos<sup>6</sup>. El incremento de la conflictividad en el sector público a lo largo de 2012 y 2013 se traduce en la convocatoria de múltiples huelgas sectoriales a nivel nacional y autonómico. La cristalización de las Mareas como fórmulas de resistencia anti-austeridad se produce a través de la progresiva identificación de objetivos de protesta común y de la progresiva conformación de coaliciones, primero a escala sub-sectorial y después transversal a diferentes sub-sectores.

A lo largo del año 2012, las Mareas Blanca –de la sanidad–, Verde –de la educación–, Naranja –de los servicios sociales– y Negra –del resto de la Administración–, plantean sus respectivos conflictos de forma fragmentada

---

<sup>5</sup> Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de Mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. BOE núm. 126, 24 de mayo de 2010.

<sup>6</sup> Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. BOE núm. 315, 31 de diciembre de 2011.

y obtienen resultados desiguales, que abarcan desde el éxito de la sanidad madrileña hasta el fracaso de las movilizaciones en la educación. A pesar de la existencia de intentos de coordinación de la protesta en 2012, como la Plataforma Sindical y de Asociaciones Profesionales de Empleadas y Empleados Públicos, la movilización de las Mareas no experimenta una integración efectiva hasta diciembre de 2013, con una multitudinaria manifestación en Madrid, a la que se da continuidad, cuatro meses después, con las Marchas de la Dignidad de marzo de 2014.

En cualquier caso, y más allá de su adormecimiento después de la primavera de 2014, las Mareas han constituido un instrumento de movilización específico de la crisis y altamente novedoso, que ha desbordado las pautas tradicionales de organización del conflicto laboral dentro del sector público (Köhler y Calleja, 2014).

Un segundo factor de dinamización del repertorio de acción colectiva de los sindicatos, ya fuera ámbito del sector público e, incluso del conflicto estrictamente laboral, ha sido la aparición de nuevos actores socio-políticos que han expresado el descontento de amplios sectores de la sociedad española. La irrupción de los Indignados, la secuencia de ocupación de plazas en la primavera de 2011 por parte del movimiento 15-M o el activismo posterior de otros grupos de protesta civil como la Plataforma de Afectados por las Hipotecas (PAH) han supuesto al tiempo una oportunidad y un reto para los sindicatos, que han visto cuestionada su capacidad de liderazgo de las protestas anti-austeridad.

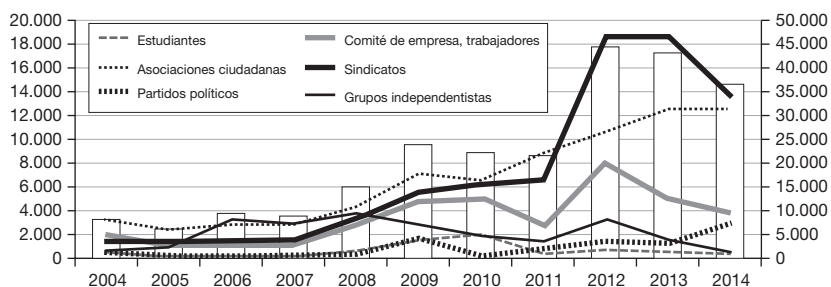
Las organizaciones sindicales se han visto percutidas por los nuevos movimientos sociales surgidos en el contexto de la crisis que, más allá de su propia fragmentación interna y ausencia de pensamiento a largo plazo, han alimentado un enfoque alternativo de organización de la protesta. La adaptación de los sindicatos al nuevo mapa de actores socio-políticos de la austeridad ha sido compleja. Los sindicatos se vieron sorprendidos –y en buena medida, también sobrepasados– por el fenómeno de las plazas españolas de Mayo de 2011, más aún tras recibir el rechazo de los manifestantes concentrados en ellas (Béroud, 2014; Domènech Sampere, 2015).

La estrategia posterior de los sindicatos se ha orientado a tejer soluciones unitarias que no introdujesen riesgos sobre su posición de liderazgo de la protesta. El modelo de convocatoria de la segunda de las huelgas generales de 2012, reforzada por el llamamiento de la denominada Cumbre Social a la celebración de manifestaciones a la finalización de la jornada laboral, supuso, de hecho, un intento de conciliar las formas tradicionales de expresión del descontento laboral con las de precarios, desempleados y excluidos, cuyo espacio de conflicto no ha sido históricamente el lugar de trabajo sino la calle. La conformación de una coalición anti-austeridad con los nuevos actores de la protesta ha arrojado resultados contradictorios. Los recelos organizativos y el enfrentamiento dialéctico han dificultado la experimentación de una alianza más estrecha entre los distintos *ethos* de descontento laboral y civil. La existencia de coincidencias estratégicas e ideológicas se ha visto afectada negativamente por el rechazo de los sindicatos a adoptar las formas de conflicto disruptivo planteadas por los sectores más radicalizados de los nuevos movimientos sociales y por la percepción, por

parte de estos, de los sindicatos como integrantes del mismo entramado institucional contra el que se ha dirigido la protesta (Guzmán de Padrón, Beltrán Roca y Díaz-Parra, 2014; Antón Morón, 2015; Köhler y Calleja Jiménez, 2015).

En cualquier caso, el principal resultado de la intersección de sindicatos y nuevos movimientos sociales dentro del ciclo de protesta 2010-2014 ha sido la incorporación de las manifestaciones al repertorio de acción colectiva sindical. Tal como muestra el Gráfico 4, los sindicatos se han convertido en los principales promotores de manifestaciones a partir de 2011. Los grupos de trabajadores y comités de empresa se han situado en tercera posición.

Gráfico 4. Evolución del número de manifestaciones según convocante (2007-2014)



Fuente: Anuario Estadístico del Ministerio del Interior (varios años).

El tercer elemento de dinamización del repertorio de acción colectiva de los sindicatos en el contexto de la austeridad se relaciona con la re-exploración de formas simbólicas –en algunos casos arcaizantes– de protesta. El impacto de la crisis económica sobre el tejido productivo español se ha traducido en numerosos anuncios de cese de actividad empresarial con consecuencias inmediatas sobre el empleo. La reacción de trabajadores, comités de empresa y secciones sindicales a conflictos como los planteados por los expedientes de extinción de empleo presentados por empresas como Coca-Cola, Panrico, Pescanova, Tenneco, Roca, Canal 9, FCC –citando algunos ejemplos–, ha supuesto la recuperación de formas simbólicas de expresión del conflicto laboral como los encierros de empleados o la ocupación de centros de trabajo. El carácter radical y no institucionalizado de estas formas de protesta enlaza con un repertorio progresivamente abandonado por los sindicatos en últimas décadas como son las huelgas de resistencia.

El mismo sentido simbólico es detectable, por ejemplo, en otros conflictos laborales de dimensión sectorial, como la huelga de los mineros asturleonés de 2012. La radicalidad de la protesta y la organización de una marcha de mineros a Madrid aseguraron la repercusión social y mediática del conflicto, pero no el éxito de las reivindicaciones. No obstante, la huelga minera se convirtió en un elemento de referencia para otras expresiones de protesta de otros sectores, tanto civiles como laborales (Vega, 2013).

Por último, y en una misma dimensión simbólica, aunque con una orientación arcaizante más marcada, deben situarse las formas de agitación y bandolerismo social protagonizadas por el Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT), cuyo diseño y ejecución responde al repertorio histórico del movimiento jornalero (Roca Martínez y Díaz Parra, 2013).

#### 4. Conclusiones

La distensión del ciclo de protesta en España a partir de la primavera de 2014 permite observar el periodo de movilizaciones de la austeridad con cierta perspectiva. A pesar de que las condiciones contextuales que condujeron a las organizaciones sindicales a explorar su repertorio de acción colectiva entre 2010 y 2014 no se han visto alteradas de forma significativa, la relajación de las exigencias de consolidación fiscal, el cierre del primer turno de ajustes y reformas y sobre todo, la institucionalización parlamentaria del descontento civil a lo largo del año electoral de 2015, han abierto la puerta a un nuevo escenario de menor estrés social y laboral, en el que las tensiones se han trasladado al plano político.

El periodo 2010-2014 ha conducido a los sindicatos un intenso proceso de reflexión en torno a las prácticas de la acción colectiva. La austeridad ha acelerado las tendencias pre-existentes de desgaste de los recursos de poder sindical –asociativo, institucional y estructural–, afectando directamente a sus anclajes nacionales. En España, como en el resto de países de la periferia de la Eurozona sujetos a intervención por parte de las instituciones europeas, la crisis ha introducido un gran dinamismo sobre los equilibrios de poder entre los actores de las relaciones laborales, del cual los sindicatos han resultado perjudicados.

La nueva gobernanza coercitiva europea ha tenido un efecto disolvente sobre los procesos neo-corporatistas de formulación de políticas públicas a escala nacional. La expulsión de los sindicatos del intercambio neo-corporatista ha restringido su participación en una eventual negociación de la austeridad, al menos desde el plano político de interlocución con los gobiernos de la crisis. La reforma de las estructuras del mercado de trabajo y de la negociación colectiva han socavado las bases institucionales del poder sindical. Ante esta pérdida de poder, los sindicatos han reaccionado reorientando sus estrategias de influencia política hacia la protesta y procediendo a la reformulación de su repertorio de acción colectiva.

La resistencia de las organizaciones sindicales españolas a las políticas de austeridad ofrece paralelismos pero también especificidades con respecto a las fórmulas laborales de resistencia a la aplicación de los programas de rigidez fiscal y devaluación socio-laboral en otros países europeos. Los sindicatos activaron, en la primera fase del ciclo de protesta, elementos estratégicos de acción colectiva extraídos de su repertorio de protesta tradicional, como la huelga económica y/o política restringida al espacio laboral. Sin embargo, a partir de 2011 y, sobre todo, a lo largo de 2012 y 2013, el encuentro de los sindicatos con las organizaciones emergentes de protesta civil condujo a una dinamización intensa del repertorio de conflicto labo-

ral, a partir de la incorporación de un amplio rango de formas simbólicas de expresión del descontento, como las manifestaciones o la ocupación de espacios públicos y centros de trabajo, entre otras.

La articulación de una coalición anti-austeridad estable en España entre sindicatos y otros grupos de protesta civil se ha enfrentado, no obstante, a múltiples contradicciones, que únicamente han sido salvadas de manera exitosa dentro de la movilización del sector público, a través de las Mareas. La competencia y desconfianza entre nuevas y viejas organizaciones, la discrepancia entre formas de conflicto o el cuestionamiento de la capacidad de liderazgo sindical de la resistencia a la austeridad han dificultado las iniciativas de coordinación de la protesta. En cualquier caso, y pese a su fragilidad, estas coaliciones anti-austeridad también han supuesto una oportunidad de revitalización social para los sindicatos –más allá de que esta haya podido ser aprovechada.

Por último, el ciclo de protestas anti-austeridad en España ha arrojado la primera experiencia de organización transnacional del conflicto laboral llevado a cabo en Europa en las últimas décadas. Los sindicatos españoles tuvieron un papel promotor en la jornada europea de movilizaciones frente a la austeridad de 14 de Noviembre de 2012, que se tradujo en una huelga general en España y Portugal. A pesar de su extensión y efecto limitado, esta convocatoria constituyó una tentativa de exploración de las posibilidades de traslado de los recursos de poder sindical sobre protesta y conflicto al plano supranacional, dentro del marco de la globalización y de la Europeización.

### *Referencias bibliográficas*

- ANTÓN MORÓN, A., *Movimiento Popular y Cambio Político*, Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya, 2015.
- BAILEY, D. J., «Resistance is futile? The impact of disruptive protest in the 'Silver Age' of Permanent Austerity», *Socio-Economic Review*, 13(1) (2015), pp. 5-32.
- BENEYTO, P. J., «Trabajo y sindicalismo en la globalización», *Revista Española de Sociología*, 25(1) (2015), pp. 61-87.
- BOHLE, D., «Trade Unions and the Fiscal Crisis of the State», *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 2(1) (2011), pp. 89-105.
- BÉROUD, S., «Crise économique et contestation sociale en Espagne. Des syndicats percutés par les mouvements sociaux?», *Critique Internationale*, 65 (2014), pp. 27-42.
- CALAVIA, M. A., «El sindicalismo tras la reestructuración productiva», *Papers. Revista de Sociología*, 65 (2001), pp. 11-30.
- CAMPOS LIMA, M. P. y MARTÍN ARTILES, A., «Descontentamento na Europa em tempos de austeridade: Da ação coletiva à participação individual no protesto», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103 (2014), pp. 137-171.
- CULPPER, P. D. y REGAN A., «Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy», *Socio-Economic Review*, 12(4) (2014), pp. 723-745.

- DOMÈNECH SAMPERE, X., *Hegemonías. Crisis, Movimientos de Resistencia y Procesos Políticos (2010-2013)*, Madrid, Akal, 2015.
- DRIBBUSCH, H., «Where is the European general strike? Understanding the challenges of European trade union action against Austerity», *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(2) (2015), pp. 171-185.
- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI), *Strikes in Times of Crisis: No Increase or no Data – Strikes Map Europe*, 2014 (Version 2.1. January 2015), Disponible en: <http://www.etui.org/News/Strikes-in-times-of-crisis-no-increase-or-no-data>
- FREGÉ, C. y KELLY, J., «Union revitalization strategies in comparative perspective», *European Journal of Industrial Relations*, 9(1) (2003), pp. 7-24.
- GHELLAB, Y., REGAN, A. y DOYLE, S. «Chapter 3: Industrial relations in Member States receiving financial support», en EUROPEAN COMMISSION (COORD.), *Industrial Relations in Europe 2014*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, pp. 69-95.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S., *Empresa Transnacional y Nuevas Relaciones Laborales. La Experiencia de los Comités de Empresa Europeos*, Madrid, La Catarata, 2011.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S. y LUQUE BALBONA, D. «¿Adiós al corporatismo competitivo? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 148 (2014), pp. 79-102.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S. y LUQUE BALBONA, D., «Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el Sur de Europa: Los casos de España y Portugal», *Revista Internacional de Sociología*, 73(2) (2015), pp. 1-18.
- GUZMÁN DE PADRÓN, S., ROCA, B. y DÍAZ-PARRA, I. «Crisis, reforms and social resistance: The M15 Movement and the trade unions in Spain», *Working Paper - Seminaire International TRAMED*, Aix-en-Provence, 20-21 November, 2014.
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R., *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press, 2013
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R., *International Trade Union Solidarity and the Impact of the Crisis*, Stockholm, SIEPS, 2015.
- GUILLÉN, A. M., GONZÁLEZ BEGEGA, S. y LUQUE BALBONA, D., «Austeridad y ajustes sociales en el Sur de Europa. La fragmentación del Modelo de Bienestar Mediterráneo», *Revista Española de Sociología*, 25(2) (2016) en prensa.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) *World of Work Report 2013. Repairing the Economic and Social Fabric*, Geneva, ILO, 2013.
- HAMANN, K., JOHNSTON, A. y KELLY, J., «Unions against governments. Explaining general strikes in Western Europe, 1980–2006», *Comparative Political Studies*, 6(9) (2016), pp. 1030-1057.
- HYMAN, R., «Trade unions and the politics of European Integration», *Economic and Industrial Democracy*, 26(1) (2005), pp. 9: 40.
- HYMAN, R., «Austeritarianism in Europe: what options for resistance?», en D. NATALI y B. VANHERCKE (eds.), *Social Policy in the European Union. State of Play 2015*, Brussels, European Trade Union Institute, 2015, pp. 97-126.
- KÖHLER, H. D. y CALLEJA JIMÉNEZ, J. P., «Conflicto laboral y movimiento sindical en España. ¿Qué queda del movimiento obrero?», en S. AGUILAR (ed.),



- Anuario del Conflicto Social 2013*, Barcelona, Universidad de Barcelona, 2014, pp.750-767.
- KÖHLER, H. D. y CALLEJA JIMÉNEZ, J. P., «They don't represent us! Opportunities for a social movement unionism strategy in Spain», *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 70(2) (2015), pp. 240-261.
- KÖHLER, H. D., GONZÁLEZ BEGEGA, S. y LUQUE BALBONA, D., «Sindicatos, crisis económica y repertories de protesta en el Sur de Europa», en S. AGUILAR (ed.), *Anuario del Conflicto Social 2013*, Barcelona, Universidad de Barcelona, 2013, pp. 1013-1052.
- LARSSON, B., «Obstacles to transnational union cooperation in Europe: results from a European survey», *Industrial Relations Journal*, 43(2) (2012), pp. 152-170.
- LUQUE BALBONA, D. «Huelgas e intercambio político en España», *Revista Internacional de Sociología*, 70(3) (2012), pp. 561-585.
- LUQUE BALBONA, D., *Las Huelgas en España: 1905-2010*, Alzira, Germania, 2013.
- MOLINA, O., «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.
- PETERSON, A., WAHLSTRÖM, M. y WENNERHAG, M., «European anti-Austerity protests. Beyond “old” and “new” social movements?», *Acta Sociologica*, Sage first published online (2015).
- POCHET, P. y DEGRYSE, C., «The programmed dismantlement of the European Social Model», *Intereconomics*, 4 (2012), 212-217.
- ROCA MARTÍNEZ, B. y DÍAZ PARRA, I. «De la tierra a los supermercados: el SAT como ejemplo de particularismo militante y de renovación sindical», en S. Aguilar (ed.), *Anuario del conflicto social 2012*, Barcelona, Universidad de Barcelona, 2013, pp. 855-876.
- SILVER, B. J., *Fuerzas de Trabajo. Los Movimientos Obreros y la Globalización desde 1870*, Madrid, Akal, 2005.
- TARROW, S., *El Poder en Movimiento. Los Movimientos Sociales, la Acción Colectiva y la Política*, Madrid, Alianza Universidad, 1997.
- TRAXLER, F., «Bargaining, state regulation and the trajectories of industrial relations», *European Journal of Industrial Relations*, 9 (2) (2003), pp. 141-161.
- URBAN, H. J. «Crisis corporatism and trade union revitalisation in Europe», en S. LEHNDORFF (ed.), *A Triumph of Failed Ideas. European Models of Capitalism in the Crisis*, Bruselas, European Trade Union Institute, 2012, pp. 219-241.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D., «Public sector shock in Europe. Between structural reforms and quantitative adjustment», en D. VAUGHAN-WHITEHEAD (ed.), *Public Sector Shock. The Impact of Policy Retrenchment in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 2013, pp.1-42.
- VEGA GARCÍA, R. «España: la última gran huelga de mineros», en S. AGUILAR (ed.), *Anuario del Conflicto Social 2012*, Barcelona, Universidad de Barcelona, 2013, pp. 831-854.
- ZEITLIN, J. y VANHERCKE, B. «Economic governance in Europe 2020: socialising the European Semester against the odds?», en D. NATALI y B. VAN-

HERCKE (eds.), *Social Policy in the European Union. State of Play 2015*, Bruselas, European Trade Union Institute, 2015, pp. 65-96.

### *Agradecimientos*

Agradecemos a los evaluadores de la revista sus útiles recomendaciones y sugerencias.

### *Declaración*

Declaramos que no existen potenciales conflictos de interés sobre la investigación, ni sobre la autoría o publicación del artículo.

### *Financiación*

Esta investigación se ha realizado en el marco del grupo de investigación Promoviendo el Bienestar y el Empleo en Europa (PROMEBI) financiado por la Conserjería de Economía y Empleo del Principado de Asturias (FC15-GRUPIN14-86).



MIGUEL MARTÍNEZ LUCIO\*

INCERTIDUMBRE, INDECISIÓN  
Y NEOLIBERALISMO EMERGENTEEl papel dual y complejo del Estado español  
en las relaciones laborales y de empleo<sup>1</sup>*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

<sup>1</sup> 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 anterior<sup>2</sup>. 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 el «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 organizacional<sup>3</sup>. 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

---

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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 Europa<sup>4</sup>, 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-

<sup>4</sup> 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 jerárquico<sup>5</sup>. 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.

---

<sup>5</sup> 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 cuestión<sup>6</sup>. 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

---

<sup>6</sup> 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 políticos<sup>7</sup>, 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)<sup>8</sup>.

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

---

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> 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.



LOLA FRUTOS BALIBREA, ANTONIO VIEDMA ROJAS,  
CONSUELO DEL VAL CID\*

## EL TRABAJO EN PRISIÓN ¿Reproduce las desigualdades de género?<sup>1</sup>

### 1. Introducción

La realidad de la población reclusa sin duda está en conexión con el sistema, estructura y relación de género social. La indagación teórica procedente de la literatura feminista explica cómo las relaciones de género vienen históricamente dadas y cómo se han construido de forma asimétrica para mujeres y hombres, siendo el trabajo, y antes la educación, una expresión de la desigualdad de género, cuestión que se reproduce en las cárceles. Del lado empírico, se analiza la realidad del trabajo en prisión a partir de los datos aportados por los centros penitenciarios y las entrevistas cualitativas realizadas en el interior de las prisiones, para dar cuenta de la reproducción de la desigualdad de género en el trabajo de mujeres y hombres, al igual que ocurre en el exterior de la prisión, en la sociedad. Para ello, se analizan las categorías ocupacionales de menor rango en la estructura ocupacional (a partir de la EPA), que constituye el contexto ocupacional de la población reclusa en el caso de contar con un empleo antes de entrar en prisión. El horizonte temporal es 2010.

---

Recibido: 30-IX-2015

Versión final: 26-I-2016

\* Lola Frutos Balibrea, Dpto. Sociología y Trabajo Social. Universidad de Murcia; Antonio Viedma Rojas y Consuelo del Val Cid Dpto. Sociología I (Teoría, Metodología y Cambio Social). UNED. Correos electrónicos: lfb@um.es; aviedma@poli.uned.es; cval@poli.uned.es

<sup>1</sup> El trabajo de campo forma parte de los resultados del proyecto SINDISCRIP (Sistema de Indicadores de Discriminación en Instituciones Penitenciarias), realizado con la financiación del Ministerio de Economía y Competitividad en su convocatoria de proyectos de I+D+I de 2009. El proyecto fue dirigido por la profesora Consuelo del Val. El equipo de investigación lo configuran: la profesora Lola Frutos (UMU), los profesores de la UNED Marisa García de Cortázar, Antonio Viedma, Jesús Gutiérrez, Fernando Reviriego y la Psicóloga de IIPP Concepción Yagüe.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 87, primavera de 2016, pp. 89-117.

## 2. *Construcción socio-histórica de la estructura ocupacional desde la perspectiva del sistema de género*

La literatura socioeconómica ortodoxa ha conceptualizado el trabajo de manera restringida, exclusiva del trabajo asalariado, y apenas ha concedido importancia a otro tipo de trabajo que no esté incorporado a la producción de mercancías. Tradicionalmente, la teoría se ha construido siguiendo un modelo androcéntrico basado en el modelo del cabeza de familia: varón «ganapán»/mujer ama de casa.

La asimetría entre varones y mujeres sigue siendo una característica que se mantiene en todas las sociedades en mayor o menor grado. Esta desigualdad se reproduce tanto en el espacio público como en el privado. Como ya señaló Sen (1990), en el interior de las familias se da tanto la cooperación como el conflicto. El conflicto a menudo se relaciona con el hecho de que el trabajo doméstico se volvió invisible conforme se iba definiendo el trabajo real como aquel por el que se percibe un salario. Aunque el trabajo remunerado es el más valorado socialmente, los cuidados a las personas que se realizan en el hogar –mayoritariamente por las mujeres–, cumplen una función de integración, por lo que desde la perspectiva de género, el campo de la producción es inseparable del de la reproducción como campo de investigación, incluyendo a las mujeres como «actoras» sociales (Frutos, 2006:42). De hecho, el abandono de los estudios o del trabajo remunerado para las mujeres está ligado al mandato social no explícito de cuidar de su familia, como si se tratara de un contrato previo al contrato social. De ahí que las mujeres tiendan a ubicarse en mer cados secundarios, en palabras de Piore (1983), en los que es más fácil caer en un momento determinado de la trayectoria vital en la exclusión y en el delito. No obstante, a pesar de que las mujeres están más representadas en el mercado secundario que los hombres, delinquen menos que ellos. También desde la perspectiva teórica de la segmentación, constituye un punto débil considerar a las mujeres como un todo homogéneo ubicado en el sector secundario (Frutos, 2006:60), al no considerar otras variables, como son la clase social de pertenencia, la etnia, las cualificaciones, el nivel educativo adquirido, la situación familiar etcétera.

La incorporación de la categoría de género al análisis socioeconómico de las relaciones sociales es muy reciente y aún más en el caso de la población reclusa. En el campo de la división social del trabajo ha sido emblemática la aportación de autores que han señalado la ruptura conceptual que supuso la introducción de esta perspectiva (Dex, 1985; Borderías *et al.*, 1994; Maruani, 1998) que problematiza el análisis ya que la posición de las mujeres se superpone a otras dimensiones de la desigualdad, como la edad, o la condición de ser nacional o inmigrante.

Históricamente, en los países occidentales, el Mercado de Trabajo ha sido construido en sucesivas etapas. En la época fordista, correspondiente a la época de gobiernos socialdemócratas entre el fin de la segunda guerra mundial y la crisis del petróleo del año 1973, conocida como Estado de Bienestar, se aplicó el modelo keynesiano de pleno empleo masculino y la extensión de lo público, especialmente en educación, sanidad y servicios

sociales que supuso un avance hacia la igualdad al ensancharse las capas medias de la sociedad y la mejora de las condiciones de vida de toda la población.

En este contexto se perpetúa la figura del asalariado como actor social clave, como consecuencia de la regulación entre capital y trabajo y se asienta la centralidad del trabajo como base de derechos y de integración social, especialmente en el caso de los varones, constituidos en «ganapanes» para el resto de la familia, mientras que las mujeres permanecían en los hogares (Frutos, 2008).

El análisis feminista ha prestado atención al subtexto patriarcal del Estado de Bienestar (Frutos 2006:80). Su diseño parte de la idea de que las bases de la ayuda del Estado del Bienestar para compensar situaciones de vulnerabilidad (por enfermedad, paro, jubilación), se refieren a varones que trabajan en el empleo remunerado. Los hombres son los titulares de derechos directos, mientras que las mujeres los perciben en función de su relación con el cabeza de familia.

A partir de la crisis de los setenta, en la llamada etapa «postfordista», como señala Castells (1995: 418-419), se va a producir una quiebra de la relación salarial como base de la integración social: «las políticas de integración estaban animadas por la búsqueda de los grandes equilibrios y la homogeneización de la sociedad a partir del centro. Procedían mediante directivas generales a nivel nacional para promover el acceso de todos a la educación y a los servicios públicos, reducir las desigualdades sociales y desarrollar y consolidar la condición salarial. En cambio, las actuales políticas de inserción aparecen como contrapunto a las características anteriores. Obedecen a una lógica de discriminación positiva: se fijan en poblaciones particulares de zonas singulares y despliegan con ellas estrategias específicas. Esto lo hacen a partir de la constatación de que esas poblaciones y zonas tienen menos y son menos: barrios marginales, familias mal socializadas, jóvenes subempleados o inempleables, parados de larga duración... poblaciones que en la coyuntura actual ya no son integrables».

A partir de ahora, el Mercado y no el Estado es el protagonista cuya consecuencia más relevante es la aplicación de medidas de flexibilización y de desregulación en todos los ámbitos, dándose tanto en los mercados financieros como en el mercado de trabajo. Las empresas buscan la competitividad a cualquier precio y anhelan mano de obra que se adapte a su versatilidad. Prefieren zonas francas que se sustraen con más facilidad a la regulación laboral. Algunas autoras feministas han identificado a este neoliberalismo como la extensión de una economía del trabajo doméstico fuera del hogar, es decir, se extiende un tipo de trabajo cuyas características lo tenían antes los empleos femeninos, sumamente vulnerables (Sassen, 2003). En este sentido, la autora (Sassen, 2003: 122), señala el incremento de nuevas segmentaciones en el mercado de trabajo: por un lado, se está debilitando el rol de la empresa al tiempo que se produce un desplazamiento de las funciones del mercado laboral al hogar o la comunidad. Así, esta autora califica a la informalización como un fenómeno que «reintroduce la comunidad y los hogares como un importante espacio económico». Se produce una continua devaluación y feminización del trabajo en esos empleos.

Las mujeres se convierten en la actualidad con el cambio de modelo – desde el «ganapán» proveedor de la familia a la necesidad de que los dos miembros del hogar trabajen-, en estigmos privilegiados de la degradación de las condiciones de empleo, incluida aquella que mejor corresponde a la norma (todavía) prevaleciente, el empleo estable a tiempo completo (Prieto, 1999:147). La razón que esgrime el autor es que ellas sufren aún más que los hombres la competitividad en los empleos «atípicos» y, por otro lado, la maternidad las identifica como cuidadoras exclusivas, por lo que se ven obligadas a aceptar condiciones cada vez más exigentes.

Desde esta construcción histórica las mujeres son definidas, en primer lugar, como cuidadoras «naturales» no pagadas por su condición de mujeres y cuando participan en el mercado de trabajo remunerado se ven afectadas por la segregación vertical (son empleadas en categorías de menos rango que los varones, independientemente de su titulación) y por la segregación horizontal (se concentran en algunas ramas de actividades donde los salarios son más bajos y son consideradas femeninas).

### *3. El trabajo en las cárceles: introducción histórica y teórica*

La relación entre trabajo y sistema penitenciario ha sido constante a lo largo de la historia. Matthews (2003) plantea que este vínculo se ha mantenido atendiendo a dos tipos de estrategia: la que justifica el trabajo penitenciario a partir de la lógica económica, es decir, considerarlo como una oportunidad de negocio, para los empresarios o para el Estado, al posibilitarles competir en el mercado con los bajos costes de producción que permite la explotación de los presos y, la que encuentra su razón de ser en la capacitación y rehabilitación de los mismos, es decir, en la lógica del tratamiento. Con matices, ambas lógicas subsisten hoy día.

No hay que olvidar que el trabajo ha sido también una forma de ahondar la penalidad del encierro en la historia del sistema penitenciario (Aranda, 2006: 119-121). En España, el ejemplo más reciente lo proporcionan los presos condenados a los batallones de trabajadores que desde la década de los cuarenta y hasta los sesenta realizaron grandes obras civiles a cambio de la reducción de sus penas (Acosta, 2004) (Moliner, Sala y Sobrequés, 2004).

Esta situación no es extraña en la historia de la relación entre el sistema penitenciario y el trabajo, y por este motivo Melossi y Pavarini (1981) construyeron una teoría sobre la genealogía común del capitalismo y los sistemas penales. Estos autores analizan la cárcel como fábrica, el papel de la cárcel como forma específica de castigo localizada entre la emergencia del capitalismo social y el desarrollo del trabajo industrial. Tanto la fábrica como la cárcel se han consolidado como los espacios sin libertad del sistema político y económico.

Hoy día, en el ámbito español, el trabajo en prisión sirve fundamentalmente para articular y normalizar la vida cotidiana durante el encierro (Miguélez, 2007). La investigación de Miguélez sobre las prisiones en Cataluña muestra que la función educativa (estructuración del tiempo de la vida cotidiana, aprendizaje de pautas colectivas, trabajar en grupo), así como la

generación o mantenimiento de valores asociados al esfuerzo, la autonomía individual y el autosostenimiento, son los elementos clave en la inclusión del trabajo en el ámbito penitenciario. En las prisiones del resto del Estado la situación es muy similar.

Para comprender el trabajo penitenciario sería necesario realizar una observación integradora que tuviera en cuenta tanto los contextos económicos como los sociales en cada momento histórico. Hoy día, sin duda, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la convivencia conjunta en las prisiones modernas hace necesaria la inclusión de la observación de las desigualdades de género en la división social del trabajo en prisión. Este tipo de desigualdad se superpone a otras derivadas de la condición de inmigrante o de pertenecer a determinadas etnias.

Este trabajo centra la mirada en las desigualdades estructurales que se derivan del hecho de ser mujer, es decir, en conocer si la cultura del trabajo androcéntrica produce desigualdades estructurales en las mujeres.

La conclusión más importante a la que se ha llegado es que el espacio penitenciario produce y reproduce las mismas desigualdades que se dan, de una forma similar, fuera de la prisión. El tipo de trabajo mayoritariamente ocupado por las mujeres extramuros (cuidados y tareas de mantenimiento del hogar) es el mismo que realizan también mayoritariamente en las prisiones; y, los trabajos más especializados, mejor valorados y pagados, son ocupados principalmente por los varones.

Si bien en principio hay una frontera entre pobres y delincuentes, en la práctica se trata de una frontera muy tenue. En efecto, la interacción entre exclusión socioeconómica y población reclusa es una constante en todas las sociedades. De ahí que se considere un problema estructural.

En el pasado se articuló un sistema «caritativo» con relación a los pobres apacibles y sumisos y resignados y otro «represivo» con aquellos que se rebelaban. Los patronos no encontraban trabajadores dóciles y responsables, por ello se consideró la vagancia un delito. La burguesía, una vez consolidada tras las revoluciones liberales, se sentía amenazada por las posibles protestas del proletariado organizado. Por ello convierte a los desadaptados en culpables.

Con frecuencia, tanto los mecanismos de protección social a los más necesitados como los de represión a través de la justicia, la policía, la cárcel, se aplican sin tener en cuenta las estructuras sociales que generan las situaciones de poblaciones excluidas, trasladando al individuo y a su contexto la responsabilidad de su situación. El colectivo IOE (2001) señala que la inmensa mayoría de los penados procede de familias en situación económica y laboral precaria, además de contar con una baja cualificación profesional. Así mismo remarcan que «el aparato judicial penal apenas interviene contra los delitos de cuello blanco de empresarios y directivos de empresas públicas o privadas que utilizan la corrupción, el tráfico de influencias, la especulación, la adulteración de productos o el deterioro de ecosistema para rentabilizar sus negocios o acrecentar su poder» (IOE, 2001: 21).

Entre los factores más relevantes que contribuyen a delinquir se sitúan, además de la precariedad económica-laboral y la baja cualificación profesional, el desarraigo familiar y las drogodependencias.

#### 4. *¿Qué papel tiene el trabajo en las instituciones penitenciarias?*

Varias son las perspectivas que inciden sobre el trabajo en las prisiones: en primer lugar, la legislación internacional y también la española ponen el acento en que el trabajo es un derecho de la población penada –tanto de hombres como de mujeres– que tiene como finalidad principal facilitar la reinserción social. La Constitución Española recoge en su artículo 25.2 el derecho de los presos a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondiente de la Seguridad Social. La ley General Penitenciaria en su artículo 26 indica que el trabajo penitenciario tiene como finalidad el tratamiento.

Desde otros enfoques, el trabajo es considerado un fin en sí mismo para lograr cambiar el comportamiento delictivo de los penados (Filella, 1998). Otros autores (Wacqüant, 1995; Álvarez y López, 2003), destacan ante todo la función económica del trabajo, como ocurre en las cárceles de Estados Unidos de carácter privado. El enfoque neoliberal remarcaría que el preso debe trabajar para que no se produzca un exceso de gasto social público. Se trataría de compensar a la sociedad y a las víctimas del delito de lo que la población delincuente le ha quitado. De hecho, en EEUU se ubican cárceles en zonas deprimidas en las que se organiza el trabajo con empresas del exterior. La persona presa tendría que demostrar que aunque no le apeteciera trabajar en el interior de la prisión, está dispuesta a hacerlo, además de contribuir con su trabajo al coste que supone el mantenimiento de la institución carcelaria y su propia manutención, también para dar ejemplo de que está dispuesta a cumplir con la norma. Los talleres productivos desempeñan un papel significativo ya que cuentan con un doble estatuto: por un lado socioeconómico y por otro penitenciario. En el primer caso, se trata de espacios donde se practican las llamadas políticas de *dumping social*, es decir, producen a un coste más barato que en el exterior y ello beneficia a las empresas que demandan el trabajo de los presos. En el segundo caso, desde el punto de vista penitenciario, el acceso al trabajo se configura como un elemento de control de los internos.

Desde el punto de vista de la reinserción social estos talleres no son muy eficaces ya que generan en los presos una escasa cualificación como ocurre con la mayoría de los trabajos que se ofertan en las prisiones españolas, aunque alguno puede contribuir a la formación de algún oficio.

#### 5. *Aproximación a los datos: apunte metodológico*

Las fuentes de información han sido los centros penitenciarios y el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATFP). El fracaso en la recogida de datos en los centros penitenciarios, fundamentalmente por los errores introducidos en la definición de la estructura ocupacional y la incapacidad de distinguir en los centros la taxonomía final que se utiliza en el OATFP, hizo que se tuviera que recurrir directamente a las bases de datos centrales del OATFP. No obstante, el resultado de esta decisión no fue negativo, sino que, por el contrario, al disponer el OATFP de un registro individualizado de los trabajadores, sus sueldos, los puestos

y algunas variables sociodemográficas la información que ha ofrecido ha sido más completa, válida y fiable.

Otra fuente de información ha sido la proporcionada por las entrevistas abiertas realizadas a las mujeres presas a lo largo del año 2010 con el objetivo de observar sus trayectorias vitales; el trabajo, ha sido una de las cuestiones relevantes en sus discursos.

Aunque existen tres prisiones exclusivamente de mujeres, dos con módulos externos para madres que viven con sus hijos y una con un módulo para familias con niños menores de 4 años, la gran mayoría de las reclusas que cumplen sus condenas en las prisiones españolas lo hacen en centros penitenciarios diseñados específicamente para varones. Su relativa reducida presencia entre la población reclusa (7,5-8% del conjunto) y, sobre todo, el modo en que son distribuidas en el conjunto de prisiones por la institución penitenciaria hace que su peso respecto a sus compañeros sea minoritario en todos los centros. Lo habitual es que la proporción de mujeres en un centro penitenciario no supere el 10% o sea mucho menor<sup>2</sup>.

Esta desproporcionada distribución influye en que la mayoría de las mujeres vivan en centros con un régimen de seguridad pensado para controlar situaciones con un riesgo mucho más elevado del que ellas suelen provocar o, incluso, que la seguridad se acentúe aún más para protegerlas de sus propios compañeros o para evitar la interacción con ellos. Las dificultades para moverse dentro de las cárceles, para realizar actividades, comunicar o para acceder al trabajo o la educación hacen que la situación para ellas se asemeje a la de vivir en cárceles dentro de cárceles.

Cuando estas restricciones en el régimen de vida pueden afectar a Derechos Fundamentales, la medida de las diferencias entre unos y otras resulta muy importante. De los resultados de estas medidas se pueden derivar desigualdades que pueden conducir a situaciones discriminatorias. La medida de estas diferencias fue el objetivo del proyecto SINDISCRIP realizado a partir del estudio de 42 centros penitenciarios, en los que al menos había 10 mujeres. El segundo objetivo de SINDISCRIP era crear un instrumento de recogida de información que permitiera medir las posibles diferencias anualmente. Aunque el proyecto abordó diferentes áreas (condiciones de vida y régimen penitenciario, derechos fundamentales e igualdad de oportunidades en el acceso a las actividades), en este artículo se exponen los resultados y reflexiones derivados de los hallazgos en torno al trabajo en prisión con perspectiva de género.

## 6. Estructura ocupacional en las cárceles españolas

En el informe del año 2010, el OATFP expone las características de la estructura laboral del trabajo en prisión haciendo mención a tres grupos de ocupación diferentes: lo que se denomina talleres tradicionales, los talleres de servicios penitenciarios y las «ocupaciones» que tienen como misión realizar trabajos con empresas externas que utilizan recursos físicos y humanos de la

<sup>2</sup> Toda la información expuesta se refiere a las prisiones del ámbito de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias de la Administración General del Estado.



prisión para llevar a cabo su producción. Los talleres tradicionales son los que se han conocido históricamente como los talleres de trabajo productivo; estos proporcionaban el trabajo remunerado contratado por empresas externas o el que se realizaba para cubrir algunas necesidades del propio sistema penitenciario. Los talleres tradicionales según este informe son (Tabla 1): los talleres textiles de confección industrial, la carpintería metálica, las artes gráficas, la carpintería de madera, los manipulados que se encargan de preparar los lotes higiénicos que se envían al resto de las prisiones, los talleres de electricidad y electrónica cuya misión es la de reparar equipos informáticos de los economatos de las prisiones y se asimila a manipulados como categoría laboral, los talleres de agropecuaria que produce algunos productos para el autoconsumo y los talleres de producción de artesanía.

El grupo de los talleres de servicios penitenciarios está compuesto por los que trabajan en torno a la preparación y distribución de alimentos (cocina, panadería y repostería) y en las actividades auxiliares (limpieza, peluquería, lavandería, reparto de alimentos y otros con menor ocupación como socorristas), economatos y mantenimiento de instalaciones. La equiparación legal de estas tareas ha hecho que muchos trabajos que antes se realizaban para conseguir beneficios penitenciarios ahora se realicen cobrando un salario.

El tercer grupo de ocupación se refiere a los talleres que colaboran con empresas externas.

Tabla 1. Talleres de trabajos realizados para empresas externas

<i>Especialidades productivas</i>			
Manipulados I	22 talleres	Cerámica	1 taller
Confección	10 talleres	Carpintería de madera	8 talleres
Manipulados II	112 talleres	Panadería	2 talleres
Carpintería Metálica	32 talleres	Prestación de Servicios	4 talleres

Fuente: Informe 2010 OATFP.

Como se puede observar, esta relación es un poco confusa, puesto que algunos talleres tradicionales son utilizados por las empresas que contratan externamente y no se distingue muy bien la estructura laboral cuando nos referimos a una u otra categoría. Este fue el motivo de los errores en la codificación de los indicadores de trabajo cuando se recogieron los datos. La diferenciación tradicional entre talleres productivos y servicios auxiliares había cambiado y algunos centros no sabían lo que se estaba solicitando. Por este motivo, se considera más adecuado utilizar como referencia la estructura salarial relacionada con las ocupaciones.

Atendiendo a esta clasificación, se puede decir que el trabajo en las prisiones españolas se divide en tres grupos de ocupación (Tabla 2):

- Grupo I (los llamados talleres auxiliares) que agrupan las actividades de limpieza, reparto de comida, mantenimiento básico, auxiliares de biblioteca etc. Es el escalón más bajo; un trabajador gana 2,59 euros la hora.

- El Grupo II agrupa a los talleres tradicionales y los manipulados realizados para empresas. Son trabajos manuales que en su mayoría no requieren gran cualificación, a excepción de la cocina y la panadería que necesita de un curso de formación, muy valorado entre los presos por su repercusión en las posibilidades de trabajo en el exterior. El sueldo del Grupo II es de 3,66 euros la hora y hay una categoría de operario superior que gana 4,39 euros.
- El Grupo III está compuesto por los trabajos ex ternos mejor pagados y valorados. Son trabajos realizados para empresas que tienen una organización similar a la del exterior.

Tabla 2. Categorías ocupacionales y sus retribuciones en el trabajo en prisión

<i>Grupo ocupación</i>	<i>Especialidades</i>	<i>Operario base</i>	<i>Operario superior</i>
I	Economato	2,59	
	Actividades auxiliares		2,59
II	Manipulados I	3,66	
	Confección industrial	3,66	4,39
	Madera	3,66	4,39
	Artes gráficas	3,66	4,39
	Electricidad y electrónica	3,66	
	Cerámica	3,66	
	Cocina	3,66	
	Panadería	3,66	
	Agropecuaria	3,66	
III	Manipulados II	3,77	
	Mantenimiento	3,77	
	Metálica	3,77	
	Prestación de servicios	3,77	

Fuente: OATFP

Para tener una idea aproximada de la dimensión que representa el trabajo penitenciario se pueden utilizar dos indicadores: el volumen de facturación, que durante los años 2010 y 2011 ha rondado los 177 millones de euros y, el tamaño de la población reclusa que durante el año 2010 estuvo involucrada en algún trabajo remunerado (34,1%). Eso significa que 22.268 personas diferentes realizaron alguna actividad laboral.

La distribución por sexo de este grupo de trabajadores es similar a la población penitenciaria general, aunque las mujeres mejoran su represen-

tación en términos comparativos: 1 de cada 10 personas que tienen un trabajo remunerado es una mujer. Las mujeres trabajadoras representan el 9,9% de la población trabajadora total, mientras que su peso entre la población penitenciaria general fue del 8,1%.

Tabla 3. Población reclusa general y población trabajadora en las cárceles españolas (2010)

	<i>Población general (media 2010)</i>		<i>Población trabajadora</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Hombres	60.031	91,9	20.064	90,1
Mujeres	5.265	8,1	2.204	9,9
Total	65.296	100	22.268	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OATFP ofrecidos a SINDISCRIP.

Estos primeros datos muestran también que la tasa de actividad femenina fue del 41,86% mientras que la de los varones es del 33,42%; es decir, algo más de 4 de cada diez mujeres trabajan, mientras que en el caso de los varones es tres de cada nueve.

En principio, la ocupación entre varones y mujeres no muestra desigualdades significativas. Ahora bien, las diferencias comienzan a producirse cuando se analizan otros componentes de la estructura ocupacional, como el grupo profesional en el que fueron ocupados unos y otras, o cuando se desciende a las condiciones de trabajo en cuestiones como el tiempo de trabajo y sus efectos sobre el salario.

Si analizamos la forma en que se distribuyen en los tres grupos de ocupación se observa que mientras las mujeres siguen una estructura piramidal, en la que la base la constituye el Grupo 1 con un 62,2%, el segundo escalón -el Grupo II-, suponen casi la mitad de peso (33,3%) y un ínfimo 3,8% participa en el grupo III, el más valorado; los varones se distribuyen de manera más homogénea entre el Grupo I (casi la mitad se ocupan en este nivel, 49,9%) y el Grupo II (41,9%) y en el Grupo III (8,9%).

Tabla 4. Distribución de la estructura ocupacional de la población reclusa según sexo y grupo de ocupación

	<i>Varón</i>		<i>Mujer</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Grupo 1	9.873	49,2	1.386	62,9
Grupo 2	8.413	41,9	735	33,3
Grupo 3	1.777	8,9	83	3,8
Total	20.063	100	2.204	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OATFP ofrecidos a SINDISCRIP.

Si realizamos este análisis teniendo en cuenta sólo los centros en los que conviven varones y mujeres, se observa cómo la estructura de las mujeres se polariza. Entonces, siete de cada diez mujeres trabajan en el Grupo 1 y la participación en el Grupo 3 se queda en un irrelevante 1,5%. El peso del Grupo 2 también se reduce en 3% respecto al general (30%).

En síntesis, las mujeres están más ocupadas que sus compañeros en el Grupo 1 y prácticamente no participan en el Grupo 3 (el más especializado); sólo 25 de las 83 mujeres que trabajan en el Grupo 3 están en centros mixtos. En el Grupo 2 mantienen una presencia acorde a su peso (8%), porque en este grupo se incluye los trabajos de cocina y hay centros penitenciarios en el que esta tarea la realizan mujeres.

Al realizar un análisis del reparto en el interior de cada grupo, las diferencias manifiestan que las mujeres están sobre representadas en el Grupo 1 porque su peso es del 12,3% mientras que entre la población general suponen un 8%, y en el grupo 3 están infra representadas, donde sólo alcanzan el 4,5% del peso total del grupo. En el grupo intermedio, su peso se corresponde exactamente (8%).

La primera idea que se puede extraer de estos resultados es que las mujeres están más ocupadas que los varones pero lo están en las peores tareas. La segunda, es que su ocupación se centra mayoritariamente en los cuidados (cocina, lavandería) y en la limpieza. Como conclusión, el sistema penitenciario crea y reproduce desigualdades entre mujeres y varones al asignar este reparto del trabajo.

Hay una justificación recurrente de la institución sobre la baja cualificación de las mujeres y su celo en las tareas de limpieza para hacer esta distribución. También, se argumentan motivos de seguridad que justifican su exclusión de los talleres tradicionales o de los trabajos remunerados mejor pagados. Lo que parece evidente es la necesidad de revisar la forma en que se realiza el acceso a los puestos de trabajo en las prisiones españolas teniendo en cuenta la perspectiva de género.

### 6.1. La ocupación de los extranjeros

Otro aspecto relevante a la hora de analizar la estructura ocupacional es el origen según su nacionalidad, de las personas que trabajan. Existe el convencimiento tanto entre las mujeres extranjeras como entre el personal funcionario de las prisiones que el reparto del trabajo es equitativo e, incluso, que los extranjeros están en mejor situación laboral.

Los datos de la siguiente tabla no parecen indicar que globalmente esta fuera la situación durante el año 2010. En general, si la población española representaba el 65,71%, su peso entre la población trabajadora fue del 78,31%, es decir una sobre representación de casi el 13%. Por sexo, los varones que deberían alcanzar el 31,14 sólo lo hicieron hasta el 19,43%. Las mujeres extranjeras, cuyo peso es del 3,15% entre la población general, sólo representaban el 2,26%, casi un 30% menos. Es decir los varones extranjeros llegaron al 62,39% del peso que les correspondería y las mujeres al 71,74%.

Tabla 5. Población reclusa y ocupada según nacionalidad y sexo en las cárceles españolas (2010)

	<i>Población general media 2010</i>						<i>Población trabajadora</i>					
	<i>Española</i>		<i>Extranjera</i>		<i>Total</i>		<i>Española</i>		<i>Extranjera</i>		<i>Total</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Hombres	39.699	60,80	20.332	31,14	60.031	15.738	70,68	4.326	19,43	20.064	4.326	19,43
Mujeres	3.206	4,91	2.058	3,15	5.265	1.700	7,63	504	2,26	2.204	504	2,26
Total	42.905	65,71	22.390	34,29	65.296	17.438	78,31	4.830	21,69	22.268	4.830	21,69

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de OATFP ofrecidos a SINDISCRIP.

Si comparamos la estructura ocupacional de los españoles con los extranjeros por sexo, comprobamos alguna diferencia que puede estar en el origen de la percepción de la posición que ocupan los extranjeros en el trabajo. Tanto en el caso de los varones como en el de las mujeres su peso en el Grupo 1 es inferior en un 5% aproximadamente al de la población española y superior en el Grupo 2 en un 10% en el caso de los varones y en un 4% en el caso de las mujeres. Es decir, tanto unos como otras ocupan mejores puestos comparativamente que los españoles, aun cuando la proporción es pequeña.

Tabla 6. Población reclusa ocupada según nacionalidad, sexo y grupo ocupacional en las cárceles españolas (2010)

	<i>Varón</i>		<i>Mujer</i>	
	<i>Españoles%</i>	<i>Extranjeros%</i>	<i>Españolas</i>	<i>Extranjeras%</i>
Grupo 1	47,2	41,3	61,2	56,7
Grupo 2	41,5	52,0	35,3	39,3
Grupo 3	11,2	6,7	3,5	4,0
Total	100%	100%	100%	100%

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de OATFP ofrecidos a SINDISCRIP.

La primera conclusión parece clara, los extranjeros tienen más dificultades para acceder al trabajo que los españoles y, los varones extranjeros, más que sus compañeras.

## 6.2. Condiciones laborales: tiempo de trabajo y salario

La actividad laboral que se desarrolla en los talleres productivos entre los internos trabajadores y el OATPFE se enmarca dentro de la Relación Laboral Especial Penitenciaria regulada en el R. D. 782/2001 de 6 de julio. Las retribuciones por el trabajo penitenciario se basan en los salarios mínimos interprofesionales y en la producción, siendo aprobado anualmente el módulo retributivo por hora por el Consejo de Administración. La idea es la configuración de un ámbito de trabajo similar al que se da fuera de la prisión para facilitar así los procesos de reingreso. Hablar de resocialización parece un poco presuntuoso puesto que es difícil concebir que quienes acceden al trabajo remunerado no sean los presos que ya se han integrados en la vida normalizada de la prisión. Si no es así, es prácticamente imposible conseguir trabajo.

A continuación, se analizan otros dos ejes clave para observar desigualdades de la relación laboral: el tiempo de trabajo y el salario asociado. Antes de comenzar el análisis hay que dejar claro que no existen diferencias en el salario percibido cuando se realiza el mismo trabajo, las diferencias se

producen por el tiempo de ocupación y el grupo de actividad en el que se realizan las tareas.

Si las mujeres representaban el 9,9% de la población que había trabajado en prisión, el porcentaje global de horas que realizó fue del 9,2%; es decir, el peso de sus horas fue un 0,7% inferior al que le correspondía en el grupo de trabajadores. Más aún, si tenemos en cuenta la media mensual de horas que realizaron, la diferencia se acentúa; mientras que en los varones la media es de 69,9 horas entre las mujeres es de 61,6; es decir, una diferencia de 8,3 horas que representan 11,5 puntos porcentuales de media trabajados menos que sus compañeros.

Si tenemos en cuenta el número de mujeres, el trabajo entre ellas está más repartido. Las causas de este reparto pueden estar relacionadas con el tipo de actividad que realizan, ya que como comprobamos al analizar la ocupación casi un 65% cubre tareas auxiliares de la institución (limpieza, lavandería, reparto de comedor etc.); mientras que un 30% realiza tareas del Grupo 2, que suelen ser contratos con empresas o talleres con horarios más regulados y estables. En el caso de los varones, ocurre lo contrario, el hecho de trabajar en un 50% de los casos en talleres del grupo 2 y 3 hace que sus jornadas sean más largas y más estables.

Si trasladamos el análisis a los salarios observamos que la brecha se amplía. Los varones ganan como promedio 224 euros mensuales, mientras que sus compañeras reciben un sueldo de 180 euros. En este caso la distancia es de 44 euros (19,5% menos) y la causa se debe al ya mencionado reparto del tiempo de trabajo y a que ellas ocupan los grupos de actividad más bajos y peor remunerados.

Cuando se observa esta situación y se tiene en cuenta que la decisión de la remuneración de las ocupaciones del Grupo 1 corresponden por completo a la Institución Penitenciaria parece necesario plantear la siguiente cuestión: si tenemos en cuenta la reducida formación necesaria para realizar las tareas del grupo 1 y 2, ¿está justificado que haya un 28% de diferencia salarial (2,6 euros frente a 3, euros la hora)?

¿No se está reproduciendo la valoración del trabajo externo y devaluando el trabajo de los cuidados? ¿Y, sobre todo, las diferencias que se producen no son un reflejo de reproducción de un modelo sexista de reparto del trabajo?

En el caso de los extranjeros, en estas dos dimensiones no hay diferencias significativas respecto de los nacionales que se hallan en la misma posición laboral.

### 6.3. Procesos de selección, formación y biografías laborales

Los datos laborales expuestos hasta el momento muestran las desigualdades que se producen entre los varones y las mujeres, y entre ellos cuando se considera su origen. Durante la investigación hubo una búsqueda incesante de indicadores que estuviesen relacionados con estas desigualdades y que pudiesen aportar información sobre los factores que provocaban estas diferencias.



En principio, el área de educación y la formación previa de las personas presas podría explicar parte de las desigualdades observadas, pero al profundizar en los resultados comprobamos que la situación educativa de partida de las mujeres era o similar o un poco mejor que la de sus compañeros y que su participación en el sistema educativo era mayor. En este campo de la capacitación también se tuvo en cuenta el acceso que tenían las mujeres a las acciones dirigidas al empleo. El resultado fue que la tasa media de participación de mujeres por cada 100 mujeres en esta actividad era de 39, mientras que los varones era casi de la mitad (21), lo que eliminaba también este factor.

Descartada la formación previa y su participación en la capacitación laboral y educativa, el segundo campo de observación fueron cuestiones relacionadas con el régimen punitivo que pudiera provocar su exclusión de determinados puestos del mercado laboral. Esta cuestión parecía poco consistente porque el problema no es de cantidad de participantes sino de cualidad de los puestos ocupados. Pero había un resquicio a la consideración de diferencias en las sanciones muy graves, que conducen al aislamiento e impiden el trabajo más formalizado (talleres productivos) o un elevado número de sanciones graves que conducen a esta misma exclusión como castigo. Aunque es cierto que hay centros en los que se producen diferencias en las tasas de sanciones que inciden más sobre las mujeres, de ninguna forma estas cuestiones pueden explicar las desigualdades.

Así, se puso el foco en las biografías laborales previas y en la conexión que estas pudieran tener con las biografías laborales en prisión. De este modo se comprobó que gran parte de estas mujeres había realizado trabajos de muy baja cualificación relacionados con los cuidados y las tareas de limpieza, sobre todo aquellas que provenían de capas sociales muy bajas. Coincidió también el hecho de que tenían un nivel de cualificación muy bajo o incluso eran analfabetas, como ocurre con algunas mujeres de la etnia gitana. Una hipótesis plausible explicativa podía ser que fueran ellas mismas las que solicitaran ese tipo de trabajo en lugar de querer acceder a los puestos de talleres productivos. Es decir, quizá fueran ellas las que provocasen la situación al reclamar un empleo que ya conocían y en el que se sintieran más cómodas, sobre todo, también, porque el trabajo en los talleres productivos es mixto y no está bien visto o incluso es motivo de enfrentamiento con sus parejas. Esta es una de las explicaciones que aparece en el discurso del funcionariado. Sin embargo, se analizaron las entrevistas abiertas realizadas para confeccionar los indicadores, única fuente sobre percepción del trabajo de la que disponíamos, y los relatos mostraban con claridad lo contrario. Aunque para ellas es más fácil acceder a la limpieza, la lavandería o ser auxiliar de cocina u otras tareas, declaraban que lo que les gustaría sería incorporarse a los talleres mejor pagados. Obviamente, conocen que no hace falta formación para muchos de esos talleres e, incluso, saben que pueden capacitarse sin problemas.

El análisis, en consecuencia, nos condujo hacia los procesos de selección y asignación de las mujeres a los puestos de trabajo. La responsabilidad de esta tarea no recae sobre una sola persona, puesto que al estar asociado el trabajo al tratamiento penitenciario y a la clasificación indivi-

dual, las juntas de evaluación tienen que certificar formalmente la incorporación. Sin embargo, la figura clave de este proceso es el Educador del Módulo porque es quien toma gran parte de la decisión. En las entrevistas, las mujeres mostraban que el camino para conseguir trabajo era solicitarlo constantemente a estos funcionarios.

La estrategia tiene similitud con las biografías *fordistas*, es decir, se comienza a trabajar de meritorio sin cobrar, se pasa a ser aprendiz cobrando esporádicamente al realizar alguna sustitución y, finalmente, se releva en el puesto a la persona que lo realizaba habitualmente. Claro está, todo este proceso no conduce a una formación especializada en las categorías del Grupo 1, eso sólo sucede con algunos talleres del Grupo 2, como la panadería, y con casi todos los del Grupo 3.

Este proceso puede durar años y no siempre concluye con éxito. En principio, antes de comenzar a hacer méritos hay que pasar de preventivo (en espera de juicio) a penado. Se trata de una condición imprescindible puesto que durante la etapa de preventivos se producen traslados de centros penitenciarios para juicios que afectan a la organización del trabajo. El tiempo de preventivos es un tiempo de espera. Una vez conocida la sentencia, se llega al centro en el que se supone se cumplirá, siendo muy importante la duración de la condena: si es corta es difícil conseguir empleo. Superadas estas fases se comienza con la carrera para conseguir el puesto. Durante ese tiempo, los traslados de centro, las sanciones o el cambio de grado pueden suponer tener que comenzar de nuevo. La rotación es altísima. Sólo hay que tener en cuenta que si durante el año 2010 el OATPFE declaró que tenía una ocupación media de 12.333 empleos, en ese mismo periodo los datos de la investigación nos dicen que participaron 22.268 personas.

Aunque formalmente existen factores que influyen en el proceso de selección, la clave parece estar en el tiempo de espera o, al menos, eso es lo que declaran los que realizan la selección. Las mujeres presas hablan de que este supuesto factor objetivo es vulnerado cuando conviene a la institución. Un breve repaso a las entrevistas y a las dificultades que han tenido para acceder al trabajo muestra cómo las personas que tienen un mayor nivel educativo llegan antes y a los mejores puestos.

Este proceso y la arbitrariedad que lo acompaña, constituyen elementos de control social relevantes del sistema. Sólo hay que pensar en las situaciones que describen las extranjeras que no tienen arraigo ni apoyo económico familiar, que tampoco tienen dinero porque se les suele confiscar todo cuando son detenidas, ya que se considera relacionado con el tráfico de drogas y, además, pueden tardar varios meses o años en poder trabajar para conseguir algunos ingresos. Sin duda, una situación de extrema vulnerabilidad que debería ser considerada como elemento de decisión en la asignación del trabajo.

Respecto a las desigualdades que se producen, el análisis indica que aunque se mantiene de un modo informal las cuotas de participación de las mujeres en términos de igualdad, en la práctica existe una visión sexista que proviene de la cultura patriarcal y de la situación de fragilidad en la que se encuentran las mujeres. Convendría objetivar los procesos de selección en torno a políticas de igualdad que consideraran la vulnerabilidad como

eje de la acción. Al fin y a l cabo, la obligación de la institución es mejorar las posibilidades de los presos al reingreso, no mantener las desigualdades estructurales que se producen fuera. En el anexo se adjunta una serie de indicadores para averiguar el grado de discriminación en el área de trabajo.

A continuación vamos a analizar la situación en el exterior de la población española y extranjera en el mercado de trabajo para que nos sirva de comparación.

### 7. Contexto ocupacional de la población española y extranjera en relación a las categorías ocupacionales más bajas del mercado de trabajo en España y su relación con los niveles educativos

La EPA contempla la variable Condición Socioeconómica (CSE) que combina rasgos de la *situación profesional*, es decir la relación existente con los medios de producción –propietario y asalariados–, pero también con *la ocupación* y el *sector de actividad* (Frutos, 2009)<sup>3</sup>. Las categorías más bajas son las de «trabajador cualificado» y «trabajador no cualificado» que constituye el contexto exterior de las trayectorias laborales de la población reclusa, en el caso de que contaran, antes de entrar en prisión, con empleo remunerado.

Partiendo de los *Microdatos de la EPA* (4.º t) hemos diferenciado entre población española<sup>4</sup> y extranjera con el objetivo de aproximarnos a las diferencias entre ambas poblaciones. En la tabla siguiente contemplamos el volumen de los «trabajadores manuales cualificados» que suponen un 18% con relación a todas las categorías ocupacionales, si bien los extranjeros están más representados (20%), especialmente si se trata de varones (34,4%). Las mujeres tienen una presencia mínima (menos del 5% en ambas poblaciones), como consecuencia de la segregación ocupacional por sexo

<sup>3</sup> Aunque la categoría socioeconómica se compone de 18 categorías más *los no clasificables*, vamos a reducir a 10 la siguiente agregación:

1. **Agricultura por cuenta propia**, que incluye las CSE1 (empleadores agrarios), 2 (autónomos agrarios) y 3 (cooperativistas agrarios).
2. **Agricultura por cuenta ajena**, que incluye la CSE 5 (trabajadores agrarios).
3. **Empleadores no agrarios** (7).
4. **Profesionales por cuenta propia** (6).
5. **Autónomos no agrarios** que incluye las CSE 8 (autónomos no agrarios) y 9 (cooperativistas no agrarios).
6. **Directivos y supervisores** que incluye las CSE 4 (directivos y gerentes de empresas agrarias), 10 (ídem no agrarios y altos funcionarios) y 12 (profesionales específicos de la administración pública).
7. **Profesionales por cuenta ajena**, que incluye las CSE 11 (profesionales y técnicos) y 18 (profesionales de las FF.AA.).
8. **Trabajadores no manuales** (13 personal administrativo y comercial).
9. **Trabajadores manuales cualificados**, que incluye las CSE 15 (capataces y encargados) y 16 (obreros cualificados)
10. **Trabajadores no cualificados** que incluye las CSE 14 (resto de personal de los servicios) y 17 (peones). No clasificables.

<sup>4</sup> Incluye también la doble nacionalidad.

Tabla 7. Trabajadores Manuales Cualificados y No Cualificados de la población ocupada española y Extranjera por sexo.  
EPA 2010 (T.4.º)

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Españoles	Extranjeros	Españoles	Extranjeros	Españolas	Extranjeras
Trabajadores manuales cualificados	17,8	20,0	28,6	34,4	4,0	3,3
Total%	18,1%		29,5%			3,9%
(N)	(3.754.568)		(3.396.144)			(358.424)
Trabajadores no cualificados	21,1	45,0	16,0	26,9	27,7	65,9
Total%	24,7%		17,5%			33,7%
(N)	(5.111.435)		(2.020.074)			(3.091.361)

Fuente: Elaboración propia a partir de los *Microdatos de la EPA* (CSE, 4.ºT, 2010).

existente en el mercado de trabajo, ya que la cualificación de los oficios está más ligada a la especialización masculina.

La población ocupada de ambos sexos que trabaja en la categoría de «trabajador no cualificado» asciende casi al 25% pero hay una gran diferencia entre españoles y extranjeros. Estos últimos están representados en un 45% frente a un 21,1% de españoles, siendo las mujeres extranjeras las más representadas. En efecto, ellas alcanzan un 65,9%. La presencia de un mayor número de mujeres en la categoría más baja da idea de una mayor segregación ocupacional también vertical para ellas en relación a los hombres.

A continuación, se muestra una observación estadística entre la formación (niveles educativos alcanzados) de los dos tipos de poblaciones ocupadas en estas categorías ocupacionales, como vemos en la siguiente tabla. En el caso de los analfabetos y sin estudios ocupados como «trabajadores manuales cualificados», los españoles están más representados que los extranjeros, especialmente en el caso de los varones. Sin embargo, en la categoría más baja —trabajador no cualificado—, son los extranjeros los que tienen una mayor presencia, sobre todo las mujeres analfabetas extranjeras que llegan a un 65,3%. Es destacable la presencia de mujeres españolas con este escaso nivel de estudios (62,6%).

Los españoles con estudios obligatorios (primarios y secundarios) también están más representados en la categoría de «trabajador manual cualificado» que los extranjeros. Y en la categoría más baja —trabajador no cualificado—, llama la atención el *gap sexual* existente fundamentalmente entre los extranjeros: la diferencia entre mujeres y hombres es de más de cuarenta puntos porcentuales, representando las extranjeras una proporción de más de siete de cada diez y las españolas en la misma situación, poco más de dos de cada diez.

Los trabajadores manuales cualificados con estudios medios de Bachillerato presentan un perfil con las siguientes características: varones extranjeros (alcanzan el 42,5% frente a un 16,3% de españoles), lo que indica un mayor subempleo para la población inmigrante que para la española o de doble nacionalidad.

Este subempleo se hace más patente en el caso de las mujeres extranjeras en la categoría de «trabajador no cualificado» ya que teniendo estudios de bachillerato están presentes en un 72,7% frente a un 22,6% de españolas con los mismos estudios.

Los hombres con FP extranjeros están más representados que los españoles en la categoría de «trabajadores manuales cualificados» (42,8% frente a un 36,7%), mientras que las mujeres autóctonas y extranjeras apenas tienen presencia en esta categoría. Por el contrario, en la categoría más baja «trabajador no cualificado» el rasgo más distintivo es la gran representación de mujeres muy por encima de los hombres, especialmente en el caso de las extranjeras, ya que alcanzan un 65,7% (cuarenta puntos porcentuales por encima de sus compañeros).

Por último, hay que señalar que el «subempleo» de los trabajadores con estudios universitarios es mucho más elevado en la población extranjera que en la española. En efecto, en el caso de ambos sexos la proporción de «trabajadores manuales cualificados» es de 6,7% frente a un 1,5% de autóct-

Tabla 8-a. Trabajadores Manuales Cualificados y No Cualificados de la población ocupada española y Extranjera con el nivel educativo de *Analfabeto y sin estudios*, por sexo. EPA 2010 (T.4.º)

	<i>Analfabetos y sin estudios</i>						
	<i>Ambos sexos</i>			<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>		<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españolas</i>	<i>Extranjeras</i>
Trabajadores manuales cualificados	19,9	16,2		32,5	21,1	3,5	3,3
Total%		18,7%			28,3%		3,8%
(N)		(90.867)			(83.700)		(7.167)
Trabajadores no cualificados	40,4	37,8		23,4	26,1	62,6	65,3
Total%		39,6%			24,4%		63,2%
(N)		(192.019)			(72.144)		(119.875)

Fuente: Elaboración propia a partir de los *Microdatos de la EPA* (CSE, 4.ºT, 2010).

Tabla 8-b. Trabajadores Manuales Cualificados y No Cualificados de la población ocupada española y Extranjera con el nivel educativo obligatorio *Estudios Primarios y Secundarios*, por sexo. EPA 2010 (T.4.º)

	<i>Estudios primarios y secundarios</i>					
	<i>Ambos sexos</i>			<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>
	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españolas</i>	<i>Extranjeras</i>
Trabajadores manuales cualificados	34,2	21,5	41,1	34,3	3,3	4,1
Total%	32,0%		40,2%		3,6%	
(N)	(2.022.537)		(1.972.114)		(50.423)	
Trabajadores no cualificados	21,1	49,0	20,8	31,6	22,6	72,7
Total%	26,0%		22,2%		39,1%	
(N)	(1.639.955)		(1.086.933)		(553.022)	

Fuente: Elaboración propia a partir de los *Microdatos de la EPA* (CSE, 4.ºT, 2010).



Tabla 8-c. Condición Socioeconómica de las categorías ocupacionales más bajas (TMC y TNC) de la población ocupada española y de doble nacionalidad con el nivel educativo medio de *Bachillerato*, EPA 2010 (T.4.º)

	<i>Bachillerato</i>						
	<i>Ambos sexos</i>			<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>		<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españolas</i>	<i>Extranjeras</i>
Trabajadores manuales cualificados	10,7	23,0		16,3	42,5	3,3	4,1
Trabajadores no cualificados	20,7	51,8		20,8	31,6	22,6	72,7
Total%		29,9% (933.080)			22,3% (380.058)		39,1% (553.022)

Fuente: Elaboración propia a partir de los *Microdatos de la EPA* (CSE, 4.ºT, 2010).

Tabla 8-d. Condición Socioeconómica de las categorías ocupacionales más bajas (TMC y TNC) de la población ocupada española y de doble nacionalidad con el nivel educativo medio de *Formación Profesional*, EPA 2010 (T.4.º)

	<i>Formación Profesional</i>							
	<i>Ambos sexos</i>				<i>Mujeres</i>			
	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>
Trabajadores manuales cualificados	22,2	27,1	36,7	42,8	3,8	3,8	3,8	3,3
Total%	22,7%		37,3%		3,8%		3,8%	
(N)	(912.774)		(846.514)		(66.260)		(66.260)	
Trabajadores no cualificados	22,5	41,1	14,9	24,9	32,3	32,3	65,7	65,7
Total%	24,2%		15,8%		35,0%		35,0%	
(N)	(973.102)		(359.928)		(613.174)		(613.174)	

Fuente: Elaboración propia a partir de los *Microdatos de la EPA* (CSE, 4.ºT, 2010).

Tabla 8-e. Condición Socioeconómica de las categorías ocupacionales más bajas (TMC y TNC) de la población ocupada española y de doble nacionalidad con el nivel educativo superior de *Estudios universitarios*, EPA 2010 (T.4.º)

	<i>Estudios universitarios</i>							
	<i>Ambos sexos</i>				<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>
Trabajadores manuales cualificados	1,5	6,7	2,8	13,2	0,4	0,8		
Total%	1,9%		3,7%				0,4%	
(N)	(101.853)		(89.418)				(12.435)	
Trabajadores no cualificados	5,0	24,5	4,7	12,1	5,2	35,7		
Total%	6,7%		5,4%				7,8%	
(N)	(349.297)		(128.732)				(220.565)	

Fuente: Elaboración propia a partir de los *Microdatos de la EPA* (CSE, 4.ºT, 2010).

tonos. Por sexo, son los varones extranjeros los que están más representados (13,2%) que las mujeres (0,8%).

En la categoría más baja «trabajadores no cualificados» se acentúa la proporción de extranjeros frente a la población autóctona española: en el caso de ambos sexos un 24,5% frente a un 5%. Y desde la perspectiva de género las mujeres extranjeras universitarias están mucho más representadas que sus compatriotas varones (35,7% frente a un 12,1%).

Desde una perspectiva individual, la inserción social se produce a lo largo de las trayectorias vitales, a partir de la socialización durante la infancia y juventud cuando se construye la identidad social de la persona. En ese momento es clave la familia de origen y otros agentes de socialización, como son la escuela, los medios de comunicación, el consumo de masas, los grupos de iguales y el territorio –rural o urbano–. Desde una perspectiva social, los contextos institucionales e ideológicos vigentes en un momento histórico influyen en las trayectorias de los individuos.

La población reclusa a menudo presenta problemas de abandono familiar, fracaso escolar y dificultades para conseguir un trabajo normalizado. A la hora de analizar la población reclusa en centros penitenciarios, hay que tener en cuenta los cambios en la familia y en las relaciones de género, la política laboral y el mercado de trabajo o la forma en la que se aborde la exclusión social. Si la política social se orienta hacia la integración de colectivos que se han quedado por debajo del nivel de vida considerado mínimo, la política penitenciaria se dirige hacia el control y la integración de las personas que han quebrantado las normas del código penal.

## 8. Conclusiones

En primer lugar hemos observado que las mujeres ocupadas en la categoría más baja de la estructura ocupacional están más representadas que los hombres, especialmente en el caso de las extranjeras.

En el interior de la prisión, la primera idea que se puede extraer de los resultados es que las mujeres están más ocupadas proporcionalmente que los varones. La segunda es que su ocupación es de peor calidad porque se centra mayoritariamente en los cuidados (cocina, lavandería) y la limpieza, que son los grupos de actividad peor considerados y peor pagados. El efecto de esta distribución del trabajo es que las mujeres ganan alrededor de un 20% menos que los varones porque están en las categorías más bajas y porque se les asigna menor tiempo de trabajo. La tercera idea que se pone de manifiesto en los resultados es la infra representación de los extranjeros entre la población trabajadora, independiente del sexo, y su mejor posición en la estructura ocupacional (aunque leve). La cuarta idea es que no existen elementos objetivos (educación, formación previa, biografías laborales etc.) que justifiquen esta división del trabajo. El origen está en los procesos de selección que, al no estar suficientemente objetivos y orientados a políticas de erradicación de las desigualdades, reproducen una desigualdad estructural que, por otro lado, es similar a la que se produce fuera de prisión.

Se proponen una serie de indicadores para averiguar el grado de discriminación en el área de trabajo (Anexo).

### Bibliografía

- ACOSTA, G. (2004), *El canal de los presos (1940-1962). Trabajos forzados: de la represión política a la explotación económica*, Barcelona, Crítica.
- ALMEDA, E. (2003), *Mujeres encarceladas*, Barcelona, Ariel.
- ALÓS R., MARTÍN A. MIGUÉLEZ F., GIBERT F. (2009), «¿Sirve el trabajo penitenciario para la reinserción? Un estudio a partir de las opiniones de los presos de Cataluña», en *REIS*, n.º 127, pp. 11-31.
- ÁLVAREZ ARIAS, R., y LÓPEZ BLANCO, S. (2003), «El trabajo productivo en las cárceles catalanas», en *Panóptico*, n.º 5 (nueva época), pp. 131-141.
- ARANDA, M.J. (2006), *Reeducación y reinserción social. Tratamiento Penitenciario. Análisis teórico y aproximación práctica*, Madrid, Ministerio del Interior.
- BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (1994), *Mujeres y trabajo. Rupturas conceptuales*, Madrid, Icaria-FUHEM.
- CASTEL, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Colectivo IOE (2001), *Inserción Laboral de la población reclusa en la Comunidad de Madrid*, Informe a demanda de la Secretaría de Estudios y Política Social de CCOO.
- DEX, S. (1985), *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las Ciencias Sociales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FILELLA, G. (1998), *L'orientació ocupacional en els centres penitenciaris*, Lleida, Pagès.
- FRUTOS, L. (2006), «Teorías socioeconómicas sobre el trabajo de las mujeres», en Castorena, L. (ed.), *Los afanes y los días de las mujeres*, México, UABCS, Cuadernos Universitarios, pp. 19-69.
- FRUTOS, L. (2008), «Género y desarrollo: enfoque teórico feminista, género e indicadores para la equidad entre mujeres y hombres», en Pedro Nogueira (Coord.), *Capital Social, Género y Desarrollo*, Murcia Editum, AECID y UABCS.
- FRUTOS, L. (2010), «Flujos migratorios y Mercado de Trabajo: el caso español», en Eugenio Sánchez Alcázar (Coord.), *Cooperación internacional y desarrollo sostenible en un mundo en crisis*, Murcia, AECID, BUAP y Edit.um.
- FRUTOS, L. (2010), «Identidad de género en las trayectorias académicas y profesionales de las mujeres», *RASE*, vol. 3, núm. 3: 336-356.
- KÖHLER, H.D., MARTÍN ARTILES, A. (2005), *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta Publicaciones.
- MARUANI, M. (1988), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le maraché du travail*, París L'Harmattan.
- MATTHEWS, R. (2003), *Pagando tiempo. Una introducción a la sociología del encarcelamiento*, Barcelona, edicions bellaterra.
- MIGUÉLEZ, F.; ALÓS-MONER, R.; MARTÍN, A., y GIBERT, F. (2007), *Trabajar en prisión*, Barcelona, Icaria.

- MOLINERO, C., SALA, M., SOBREQUÉS, J. (eds.) (2004), *Una inmensa prisión. Los campos de concentración y las prisiones durante la guerra civil y el franquismo*, Barcelona, Crítica.
- PIORE, M. (1983), «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo» en Toharia L. (ed.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza Universidad, pp. 193-221.
- PRIETO, C. (1999), «Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer» en *Política y Sociedad*, 312, Madrid, pp. 141-149.
- RIBAS, N.; ALMEDA, E., y BODEGÓN, E. (2005), *Rastreado lo invisible. Mujeres extranjeras en las cárceles*, Barcelona, Anthropos.
- SANTOS ORTEGA, A.; MONTALBÁN OCAÑA, C., y MOLDES FARELO, R. (2004), *Paro, exclusión y políticas de empleo*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- SASSEN, S. (2003), «Hacia un análisis feminista de la economía global» en Sassen S. (ed.), *Los espectros de la globalización*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- SEN, A. (1990), «Gender and Cooperative Conflicts» en Tinker I. (comp), *Persistent Inequalities*, N. York, Oxford University Press, pp. 123-149.
- WACQUANT, L. (1995), *Las cárceles de la miseria*, Barcelona, Paidós.

*ANEXO*  
*Indicadores de empleo en centros penitenciarios*

<i>Empleo 1</i>	<i>Población asalariada</i>
Definición	Conjunto de personas que dentro del centro penitenciario y durante el periodo de referencia han recibido alguna remuneración salarial por su trabajo.
Fórmula de cálculo	$\sum$ Personas que han percibido algún salario durante el periodo de referencia
Interpretación	Es el número de personas diferentes que han percibido alguna remuneración por trabajo durante un año.
Fuente de información	Área de trabajo del OATPFE.
Nivel de desagregación	Sexo / Origen (español o extranjero) / Centro penitenciario.
Periodicidad	Anual.
Limitaciones	Se debe tener cuidado para seleccionar bien las personas que han recibido remuneración y evitar la duplicación de registros de los que han trabajado en varios meses, puestos de trabajo o centros. Es decir, hay que seleccionar por un registro único como el DNI.  Este indicador sustituye al propuesto de «población ocupada». El motivo es que hay personas que están empleadas y no cobran porque están en periodo de aprendizaje o de meritorio.

<i>Empleo 2</i>	<i>Tasa de ocupación general</i>
Definición	Población asalariada entre la población penitenciaria del centro.
Fórmula de cálculo	Tasa de ocupación general = $\frac{\text{Población asalariada}}{\text{Población general}}$
Interpretación	Se obtienen el porcentaje de personas ocupadas en general. Al cambiar las variables de cómputo de la desagregación se obtiene el porcentaje de ocupación por cada uno de los grupos según el origen y el centro.
Fuente de información	Área de trabajo del OATPFE.
Nivel de desagregación	Sexo / Origen (español o extranjero) / Centro penitenciario.
Periodicidad	Anual.



<i>Empleo 3</i>	<i>Ocupación según el tipo de actividad</i>
Definición	Población asalariada según el grupo de actividad en el que trabajan entre la población asalariada de cada grupo específico.
Fórmula de cálculo	$\text{Tasa de ocupación general} = \frac{\text{Población asalariada según el grupo de actividad}}{\text{Población asalariada}}$
Interpretación	Se obtiene la estructura ocupacional. Al cambiar las variables de cómputo de la desagregación se obtiene la estructura ocupacional según sexo y origen.
Fuente de información	Área de trabajo del OATPFE.
Nivel de desagregación	Sexo / Origen (español o extranjero) / Centro penitenciario.
Periodicidad	Anual.

<i>Empleo 4</i>	<i>Tiempo de trabajo según el grupo de ocupación</i>
Definición	Suma de horas trabajadas por la población asalariada entre la población penitenciaria del centro.
Fórmula de cálculo	$\text{Tasa de ocupación según el tiempo de trabajo} = \frac{\sum \text{horas trabajadas por la población asalariada}}{\text{Población asalariada}}$
Interpretación	Se obtiene la distribución de horas realizadas por cada grupo demográfico. Al cambiar la base de cómputo según el grupo de actividad se obtiene la distribución de las horas por grupo de actividad y grupo demográfico.
Fuente de información	Área de trabajo del OATPFE.
Nivel de desagregación	Sexo / Origen (español o extranjero) / Centro penitenciario.
Periodicidad	Anual.

<i>Empleo 5</i>	<i>Salario según el grupo de ocupación.</i>
Definición	Suma de euros cobrados por la población asalariada entre la población asalariada.
Fórmula de cálculo	$\text{Salario según el grupo de ocupación} = \frac{\sum \text{euros cobrados por la población asalariada}}{\text{Población asalariada}}$
Interpretación	Se obtiene la distribución de horas realizadas por cada grupo demográfico. Al cambiar la base de cómputo según el grupo de actividad se obtiene la distribución de las horas por grupo de actividad y grupo demográfico.
Fuente de información	Área de trabajo del OATPFE.
Nivel de desagregación	Sexo / Origen (español o extranjero) / Centro penitenciario.
Periodicidad	Anual.

*Recursos de poder de los sindicatos en España  
Su examen a través de la negociación colectiva*

**Resumen:**

Se tratan aquí los recursos de poder de los sindicatos en España desde principios de siglo, por tanto, antes y durante la crisis. Tras una aproximación a la posición y situación de los trabajadores en el mercado y en el centro laboral, a la afiliación y al entorno institucional legal, se analiza la evolución de los salarios y del tiempo de trabajo, así como la operatividad de los recursos. El examen se encuadra dentro de las controversias recientes en torno a la evolución de los recursos de poder de los sindicatos, a los fundamentos de los recursos institucionales que utilizan y a su eficacia. Se muestra que prioritariamente los recursos utilizados por los sindicatos provienen de las instituciones, en un entorno laboral de trabajo precario y con recursos organizativos reducidos. De manera que los recursos institucionales residen en la intervención del Estado pero también en las percepciones y pericia sindicales.

*Palabras clave:* Relaciones laborales, negociación colectiva, instituciones laborales.

*Trade unions resources of power in Spain  
An evaluation through collective bargaining*

**Abstract:**

The paper examines the power resources employed by the Spanish trade unions since the beginning of the present century. Then it covers the period up to and during the present economic crisis. First it considers the position of workers in the labour market and workplace, secondly union membership and thirdly the institutional and regulatory environment of the unions. The discussion relates to several debates on the basis of the institutional resources used by trade unions and their effectiveness. The resources primarily employed by the unions reside in the institutions, in a labour market characterized by precarized work and unions with reduced organizational resources. In addition the foundations of the institutions lie both in the intervention of the state and the perceptions and strengths of the unions.

*Key words:* Employment relations, collective bargaining, labor institutions.

Recibido: 5-I-2016

Versión aceptada: 25-IV-2016

\* Miguel Ángel García Calavia, Dpto de Sociología, Universidad de Valencia, Campus de Tarongers, 46021 Valencia, Correo electrónico: Miguel.A.Garcia@uv.es; Mike Rigby, Business Faculty, London South Bank University, 103 Borough Road, Londres. Correo electrónico: rigb-yp@lsbu.ac.uk

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 87, primavera de 2016, pp. 7-24.

*La afiliación sindical en la crisis  
Estructura, evolución y trayectorias*

**Resumen:**

La crisis económica y la desregulación del mercado de trabajo han transformado radicalmente el modelo de relaciones laborales, debilitado a sus actores e instituciones y generado un dramático incremento de la desigualdad social.

El objetivo del presente artículo es analizar el impacto de dicho proceso de cambios sobre el sindicalismo, utilizando como indicadores de referencia los derivados de sus principales recursos asociativos (presencia afiliativa y audiencia electoral).

A tal efecto, hemos realizado una exhaustiva revisión de la literatura especializada sobre los factores determinantes de la afiliación sindical, así como de la evidencia empírica procedente de encuestas y estudios comparados de ámbito europeo para centrarnos, finalmente, en la presentación de los resultados más relevantes de nuestra propia investigación sobre la estructura, evolución y trayectorias de la afiliación sindical.

*Palabras clave:* Afiliación sindical, factores determinantes, expansión, crisis y renovación.

*Union membership in the crisis  
Structure, evolution and trajectories*

**Abstract:**

The economic crisis and the deregulation of the labour market have radically transformed the model of labour relations, weakened his actors and institutions and generated a dramatic increase in social inequality. The aim of this paper is to analyze the impact of this process of change on trade unionism, using as benchmarks derivatives of its main associative resources (affiliative presence and electoral audience). To this end, we conducted a thorough review of the literature specialized on the determinants of union membership, as well as empirical evidence from surveys and comparative studies at European level to focus finally on the presentation of the most relevant results our own research on the structure, evolution and trajectories of unionization.

*Keywords:* Unionization, determinants, expansion, crisis and renewal.

Recibido: 30-III-2016

Versión aceptada: 29-IV-2016

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

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

*Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España  
Viejos y nuevos repertorios de protesta (2010-2014)*

**Resumen:**

El artículo explora la transformación del repertorio sindical de protesta en España a lo largo del periodo 2010-2014, contextualizándolo en el marco de las movilizaciones anti-austeridad europeas. La resistencia de las organizaciones sindicales a la austeridad se ha enfrentado a múltiples contradicciones. La crisis ha acelerado el debilitamiento de los recursos de poder institucionales de los sindicatos, restringiendo su participación en una eventual negociación de las políticas de austeridad. Asimismo, los sindicatos tampoco han podido revertir la austeridad a través del recurso a la protesta. El ciclo de movilizaciones de la crisis ha combinado fórmulas de protesta económicas y políticas tradicionales con nuevas formas de expresión del descontento, elaboradas en alianza con los grupos emergentes de la sociedad civil.

*Palabras clave:* Relaciones laborales, sindicatos, recursos de poder, conflicto, huelgas, manifestaciones.

*Economic crisis and anti-austerity coalitions in Spain  
Old and new repertoires of protest (2010-2014)*

**Abstract:**

The article examines the transformation of the repertoire of trade union action and protest in Spain during 2010-2014. It surveys and compares the course of anti-austerity mobilizations. Trade union resistance to the ensuing pursuit of austerity has been confronted to several drawbacks and contradictions. The economic recession has certainly affected trade unions. The institutional power resources available to them have been undermined. Effective trade union involvement in the negotiation of austerity policies has been almost non-existent. As in other European countries, trade union resistance to *austeritarianism* in Spain has been built on a combination of old and new tactics of protest. In the grip of doubts and vulnerabilities, trade unions have crossed paths with the emerging new social movements.

*Key words:* industrial relations; trade unions; power resources; industrial conflict; strikes; demonstrations.

Recibido 30-III-2016

Versión aceptada: 3-V-2016

\* David Luque Balbona, Sergio González Begega, Grupo de investigación Promoviendo el Empleo y el Bienestar en Europa (PROMEBI). Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. Facultad de Economía y Empresa, Edificio departamental, 33006 Oviedo (Asturias). Correos electrónicos: luquedavid@uniovi.es; gonzalezsergio@uniovi.es

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 87, primavera de 2016, pp. 45-67.

*Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente  
El papel dual y complejo del Estado español en las relaciones  
laborales y de empleo*

**Resumen:**

El papel del Estado español en lo que se refiere al trabajo y al empleo desde la década de los 70 ha sido complejo y heterogéneo. Por un lado, existe un discurso académico centrado en los importantes desafíos a los que se enfrentó el Estado, en el contexto de diversas deficiencias de una economía poco ortodoxa y eficaz. Asimismo, se deben tener en cuenta las complejas circunstancias políticas bajo las cuales tuvo que instaurarse el sistema del diálogo social, que ha encontrado dificultades con una fuerza de trabajo y una clase empresarial cada vez más dispersas y fragmentadas.

*Palabras clave:* Estado, España, relaciones laborales, trabajo, diálogo social

*Uncertainty, indecision and emerging neoliberalism  
The complex and dual role of the Spanish State in labor  
relations and employment*

**Abstract:**

The role of the state in Spain in relation to work and employment since the 1970s has been complex and multifaceted, and has been configured by a range of factors both structural and strategic. On the one hand there is a narrative which is mindful of the very deep challenges facing the state and the way the perceived inefficiencies of the Spanish economy had to be transformed and renewed; and how a system of social dialogue had to be constructed in very challenging circumstances politically. On the other hand, there is a view that social dialogue has been truncated and uneven, and the form of enforcement and juridical state roles inconsistent.

*Key words:* State, Spain, industrial relations, work, social dialogue.

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, Reino Unido, Correo electrónico. Miguel.MartinezLucio@manchester.ac.uk

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

*El trabajo en prisión  
¿Reproduce las desigualdades de género?*

**Resumen:**

La relación entre trabajo y prisión ha sido constante en la historia, justificada como una acción punitiva, disciplinaria y de subsistencia económica, pero también explotadora, de las personas presas. Además, un instrumento de socialización y normalización de la vida cotidiana de la prisión. El objetivo de este artículo es analizar, desde la perspectiva de género, el modo en que la organización social del trabajo en prisión reproduce desigualdades entre varones y mujeres de una manera similar a como sucede fuera de ella. El contexto temporal está referido a 2010. Las fuentes de datos utilizadas son EPA, los Centros Penitenciarios y el OATFP. Los datos obtenidos en el interior de las prisiones derivan del proyecto de I+D+I denominado SINDISCRIP.

*Palabras clave:* Trabajo, prisión, género, desigualdad, reproducción, subempleo.

*Penal labor  
¿Does it reproduce the gender inequalities?*

**Abstract:**

The relationship between work and prison has been constant in history, justified as a punitive, disciplinary, economic livelihood, but also operating, of prisoners. In addition, an instrument of socialization and normalization of daily life in prison. The aim of this article is to analyze, from the gender perspective, the way in which the social organization of work in prison reproduces inequalities between men and women in a similar manner to as outside it. The temporal context is referring to 2010. The data sources used are EPA, prisons and the OATFP. Data inside the prisons derive from the I D I project called «SINDISCRIP».

*Key words:* Work, prison, gender, inequality, reproduction, underemployment.

Recibido 30-IX-2015

Versión aceptada 26-I-2016

\* Lola Frutos Balibrea, Dpto. Sociología y Trabajo Social. Universidad de Murcia; Antonio Viedma Rojas y Consuelo del Val Cid Dpto. Sociología I (Teoría, Metodología y Cambio Social). UNED. Correos electrónicos: lfb@um.es; aviedma@poli.uned.es; cval@poli.uned.es

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 87, primavera de 2016, pp. 89-117.





# LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

## ARTÍCULOS

Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva

La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias

Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España (2010-2014). Viejos y nuevos repertorios de protesta

Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente. El papel dual y complejo del Estado español en las relaciones laborales y de empleo

El trabajo en prisión. ¿Reproduce las desigualdades de género?

ISSN 0210-8364

