

Las trayectorias de las instituciones laborales españolas ante las recientes presiones económicas: ¿cómo quedan los recursos para los sindicatos? / *The direction of Spanish labour relations institutions in the face of recent economic pressures. What power resources do they still offer to the trade unions?*

*Miguel Ángel García Calavia

Departamento de Sociología y Antropología Social. Universitat de València. España / Spain
miguel.a.garcia@uv.es

Mike Rigby

London South Bank University. Reino Unido / United Kingdom
rigbyp@lsbu.ac.uk

Recibido / Received: 22/12/2017

Aceptado / Accepted: 09/10/2018

RESUMEN

En el presente artículo, se examina las trayectorias de las instituciones laborales españolas, especialmente, durante el reciente periodo de crisis (2008-2014) y su operatividad para los sindicatos en tanto que les proporcionan recursos en la representación de los intereses de los trabajadores.

El examen se inscribe dentro de la perspectiva institucionalista e histórica de la economía política que pone énfasis en la importancia de la configuración estructural de las instituciones a la hora de explicar el desarrollo de las relaciones laborales, así como los recursos que proporcionan a los actores sociales. En el examen, se utilizan fuentes secundarias de distintos organismos estatales.

El examen ha evidenciado que las instituciones han mantenido un elevado grado de continuidad y que han continuado proveyendo recursos a los sindicatos. Así, se ha evidenciado la centralidad de su configuración en la representación de intereses, sobre todo, de los trabajadores del segmento primario del mercado laboral.

Palabras clave: Recursos institucionales, sindicatos, crisis económica, España.

ABSTRACT

In this article we examine direction of development of Spanish labour relations institutions, particularly during the recent period of crisis (2008-2014) and the function they play for the unions in providing resources for the representation of worker interests.

The analysis takes place within a framework influenced by the institutionalist and historical perspective of political economy. It emphasizes the importance of the structural configuration of the institutions when explaining the development of labour relations as well as of the resources they provide to the social actors. In their analysis the authors use secondary sources from different state bodies.

The analysis shows a high degree of continuity in the institutions which have continued to provide resources to the trade unions, thus confirming the central role of the institutional configuration in the representation of worker interests, above in respect of workers in the primary segment of the labour market.

Keywords: Institutional resources, trade unions, economic crisis, Spain.

*Autor para correspondencia / Corresponding author: Miguel Ángel García Calavia. Departamento de Sociología y Antropología Social. Facultat de Ciències Socials. Universitat de València. Campus de Taronngers. Avda. Taronngers, 4b. Valencia 46021

Sugerencia de cita / Suggested citation: García Calavia, M., Rigby, M. (2019). Las trayectorias de las instituciones laborales españolas ante las recientes presiones económicas: ¿cómo quedan los recursos para los sindicatos? *Revista Española de Sociología*, 28 (0000), 0000

(Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2018.73>)

LAS TRAYECTORIAS DE LAS INSTITUCIONES LABORALES ESPAÑOLAS ANTE LAS RECIENTES PRESIONES ECONÓMICAS: ¿CÓMO QUEDAN LOS RECURSOS PARA LOS SINDICATOS?

En el presente artículo, se examina las trayectorias de las instituciones laborales españolas (y del sistema de relaciones laborales del que forman parte), especialmente, durante el reciente periodo de crisis (2008-2014) y su operatividad para los sindicatos en tanto que les proporcionan recursos en la representación de los intereses de los trabajadores. Las instituciones laborales se pueden definir, en sentido amplio, como constructos sociales que proporcionan reglas que median presiones económicas en las relaciones de empleo. Así, las instituciones laborales (a) condicionan la interacción de los actores y sus intereses asociados. Entre las instituciones laborales, se consideran habitualmente la legislación laboral, la representación colectiva, la negociación colectiva y los órganos de solución de conflictos (Frege y Kelly, 2013: 21). Por otro lado, las instituciones (y el sistema de relaciones laborales del que forman parte) no experimentan pasivamente las presiones del entorno económico, sino que pueden readaptarse y experimentar cambios en función de sus características. En las últimas décadas, la globalización económica ha traído consigo presiones intensas que han podido provocar cambios en las instituciones. Estos cambios han podido afectar, a su vez, a los recursos disponibles por los sindicatos.

El examen se inscribe dentro de la perspectiva institucionalista e histórica de la economía política que centra su atención en el origen de las instituciones, su mantenimiento, y los cambios y reconfiguraciones que han podido experimentar a lo largo del tiempo; asimismo, en la seguridad que proporcionan las instituciones a los sindicatos (Thelen, 2004: 4). En este sentido, una de sus principales preocupaciones ha sido observar si las instituciones se han mantenido ante las presiones económicas derivadas de la liberalización de los mercados o si han experimentado cambios lo que se ha relacionado con su configuración estructural. El análisis de su mantenimiento (y del alcance de los cambios si han tenido lugar) ha sido considerado importante dada la importancia otorgada a las instituciones en el desarrollo organizado de las

relaciones laborales, así como, a los recursos que proporcionan a los actores sociales, especialmente, a los sindicatos para su acción. La misma preocupación ha guiado el presente artículo.

En el siguiente apartado, se ofrece un resumen de algunos planteamientos y recapitulaciones respecto a estas inquietudes. Así, se contextualiza lo que su examen, en el caso español, puede aportar a la sociología de las relaciones laborales. En primer lugar, con respecto a la centralidad de la configuración estructural de las instituciones en sus trayectorias, especialmente, en una coyuntura de crisis en la que se han acentuado las presiones económicas; y en un contexto en el que se ha asumido que las instituciones pueden experimentar cambios con un alcance y un carácter que resultan controvertidos. En segundo lugar, en relación al papel de los recursos institucionales en unas circunstancias de dificultades sindicales en la representación de intereses; y en un contexto en el que se pone énfasis frecuentemente en el aspecto organizativo en las discusiones sobre revitalización sindical bajo la influencia anglosajona.

El artículo está estructurado de la siguiente manera. En primer lugar, como se acaba de escribir, se efectúa una síntesis de bibliografía relativa a los modos de respuesta de las instituciones a las presiones económicas desde la perspectiva institucionalista de la economía política y a sus efectos en los recursos que proporcionan a los sindicatos. En segundo lugar, con ayuda de datos secundarios, se reconstruye el funcionamiento de determinadas instituciones laborales y el uso sindical de los recursos antes, durante e, inmediatamente, después de la crisis. En tercer lugar, se contrasta algunos argumentos de la perspectiva institucionalista con lo observado en el funcionamiento de las instituciones españolas. Por último, se deriva una serie de conclusiones con respecto a la presencia y actuación de los sindicatos en las instituciones.

La perspectiva institucionalista de las trayectorias (diversas) de los sistemas de relaciones laborales ante los desafíos económicos

El renacimiento de la perspectiva institucionalista e histórica de la economía política en el

examen de los sistemas de relaciones laborales tuvo lugar en la década de los noventa, casi una década después de que el corporatismo quedara suspendido ante el descenso (quasi)generalizado de la afiliación sindical y la erosión de la negociación centralizada y coordinada (Lash y Urry, 1987). También, en España, el incipiente corporatismo se vio afectado e interrumpido a partir de la segunda mitad de los ochenta (Solé, 1990). Uno de los hechos invocados para explicar esta suspensión fue el aumento de la competencia internacional en el mercado de los productos (Traxler *et al.*, 2001).

En esta coyuntura, también resurgieron otras perspectivas analíticas economicistas centradas básicamente en el funcionamiento cada vez más libre de los mercados. Desde entonces, algunas, reformuladas, predijeron, a principios de siglo, de manera paradójica una mayor capacidad de las economías liberales de mercado para adaptarse más fácilmente a la globalización (Hall y Soskice, 2001: 30). Otras perspectivas posteriores han derivado una reorientación generalizada de las instituciones de carácter neoliberal (reanimando la perspectiva de la convergencia).

Ahora bien, autores de numerosos estudios de casos y de síntesis han sido más ambiguos en sus interpretaciones desde finales de siglo y han puesto de manifiesto que los procesos de cambio de los sistemas nacionales de relaciones laborales han sido complejos y traducido una gran diversidad de trayectorias (Crouch, 1996; Ferner y Hyman, 2002). Desde una perspectiva institucionalista, las trayectorias (distintas) de los sistemas nacionales de relaciones laborales desde la última década del siglo xx, se han explicado a partir de la fuerza normativa de las instituciones y de su flexibilidad. La fuerza normativa de las instituciones hace referencia a la naturaleza de las reglas, esto es, a si las reglas están formalizadas legalmente (o no) y a si se pueden hacer cumplir, si es necesario, recurriendo a un tercero (o no) (Traxler, 2003; Streeck y Thelen, 2005). Así, se ha argumentado, en primer lugar, que en los sistemas en los que las reglas han tenido un carácter legal y ha sido posible recurrir a un tercero, las instituciones han tenido una resistencia mayor a los efectos desestabilizadores del mercado (Traxler, 2003).

La intervención del estado puede ser, pues, central en el desarrollo de las relaciones laborales y en su institucionalización. En principio, porque puede decidir intervenir regulando o no (o interferir más o menos). Pero, además, en el primer caso, puede decidir intervenir de una manera u otra regulando distintos procedimientos para reforzar (más o menos) la negociación colectiva (núcleo básico en lo que respecta a la regulación del empleo), así como, la intervención de los actores de la misma. Puede apostar por la extensión de los convenios multiempresariales en todas las empresas y a todos los trabajadores del sector (independientemente de que estén asociadas/afiliadas a las organizaciones firmantes) o no, bajo unas condiciones u otras; y/o puede apostar por la atribución de ciertas prerrogativas de representación a sindicatos y asociaciones empresariales o no. Por tanto, no solo es importante la intervención del estado sino el tipo de intervención/regulación de modo que, según las apuestas efectuadas, las relaciones laborales pueden resultar más o menos organizadas (Traxler *et al.*, 2001, Traxler, 2003). Las disposiciones legales de extensión de la regulación convencional organizan y estabilizan las relaciones laborales y la revalorizan para los actores sociales, especialmente para los sindicatos.

Además, las trayectorias de los sistemas nacionales de relaciones laborales, formalizados legalmente, se han explicado a partir de la flexibilidad de las instituciones para proporcionar fórmulas que permitan afrontar (con ciertas probabilidades de éxito) la agenda productivista de los empleadores en las empresas. Esto guarda relación con las características estructurales de los sistemas de relaciones laborales, concretamente, con las de las instituciones de representación y negociación colectiva. Así, en los sistemas en los que ha predominado la negociación multiempresarial y en los que ha existido una representación dual, por un lado, empresarial (ejercida por instancias diferentes a los sindicatos) y, por otro, más allá de la empresa (ejercida por los sindicatos), la flexibilidad se ha desarrollado más fácilmente ya que la representación unitaria en la empresa puede ofrecer oportunidades de aplicación de los acuerdos multiempresariales de acuerdo a las circunstancias de la empresa.

Así, se ha argumentado, en segundo lugar, que los sistemas formalizados legalmente que han poseído esta flexibilidad facilitada por la representación dual se han podido adaptar de manera evolutiva a las presiones de los mercados y las relaciones laborales se han continuado desarrollando de manera organizada: han experimentado ajustes que les han permitido afrontar los desafíos de los mercados, pero manteniendo sus funciones (reformuladas, en algunos casos) y su operatividad para los actores sociales (Ferner y Hyman, 2002).

De todas maneras, se ha apuntado los riesgos que pueden suponer los ajustes llevados a cabo para permitir la flexibilidad con respecto a la funcionalidad institucional y a los recursos que proporcionan. El espacio cada vez mayor para la elección estratégica en el ámbito de la empresa, básicamente, por parte de los empresarios, puede haber supuesto cambios institucionales que se han acumulado a lo largo del tiempo (Ferner y Hyman, 2002). Así, una sucesión de pequeños ajustes en el tiempo, apenas perceptibles, pudiera estar erosionando las instituciones (y el sistema que constituyen) e, incluso, estar dando lugar a su transformación gradual o incremental (Streeck y Thelen, 2005).

Una transformación gradual (o incremental) de las instituciones en tanto que realidades vivas (plasticidad institucional), bien sea vía eliminación/relajación de prescripciones normativas, bien sea aumento de prescripciones, fue observada en quince países capitalistas avanzados, doce de Europa occidental (Baccaro y Howell, 2011). Así, la empresarización de la negociación colectiva (a través de las cláusulas abiertas), su creciente individualización, las cláusulas de “descuelgue” de la regulación bajo determinadas circunstancias, son muestras de esa intervención prescriptiva.

Por otro lado, la asunción de la mejora de la productividad en la negociación colectiva o de ciertas líneas de cooperación con la gerencia en las instancias de representación en la empresa, son ejemplos de reconversión de las instituciones ampliando sus funciones. El resultado ha sido que la forma de la institución puede permanecer, pero el contenido funcional y su eficacia están cambiando traduciendo un aumento de la discrecionalidad empresarial (Baccaro y Howell, 2011: 523; Kinderman,

2005). Esto ha llevado a concluir que las instituciones de todos esos países están registrando cambios con una misma orientación en la que se debilita la posición de los trabajadores y de sus sindicatos; en este sentido, plantean una convergencia de las instituciones (Baccaro y Howell, 2011: 524).

Ahora bien, el alcance de la transformación institucional a la que se ha hecho referencia, ha sido matizado en su materialización territorial. En ciertos países, como Alemania, pero también en España, las instituciones funcionan, sobre todo, en una parte del tejido productivo: la que constituye el núcleo de la actividad económica a nivel macro y a nivel micro. Así, gerencias y trabajadores de grandes empresas industriales o de servicios apoyan y defienden las instituciones y prácticas tradicionales para sí mismos, mientras que en su periferia desorganizada surgen nuevos patrones de empleo (Thelen, 2012; Martínez Lucio, 2008). En este sentido, proporcionan recursos que son utilizados prioritariamente por los sindicatos para la defensa de los trabajadores, sobre todo, del segmento primario del mercado de trabajo.

Con respecto a uno de los hechos invocados de la desregulación institucional, la intensificación de la empresarización (dessectorialización), se ha subrayado que, si bien los empresarios desean flexibilidad en el ámbito de la empresa en lo relativo a la organización del trabajo, sin embargo, sobre todo, los de las pymes, no tienen recursos suficientes para desarrollar políticas propias de mano de obra. Además, valoran, también, la paz laboral que les suministra la negociación sectorial. Esto ha supuesto que los empresarios hayan ejercido poca presión a favor de una dessectorialización radical (Wood, 2013). Por su parte, los sindicatos han adoptado asimismo una actitud ambigua ante la empresarización porque, aunque la han asumido, sin embargo, han intentado limitarla a ciertas materias y circunstancias. A este respecto, han (re) definido criterios de aplicación y han desarrollado estructuras que permiten la articulación de los diferentes ámbitos de la negociación y la protección de los intereses de la mayor parte de los trabajadores. Así, han condicionado la empresarización.

En el contexto descrito, los sindicatos han ejercido como valedores de las instituciones y han

utilizado los recursos que les proporcionan de distinta manera para la defensa de los intereses de los trabajadores dado que las consideran importantes en su acción. Esto resulta lógico, al menos, en países europeos fuera del área de influencia anglosajona, en los que los sindicatos consideran las instituciones elementos básicos de su acción ya que les proporciona seguridad, sobre todo, las que tienen una matriz legal (Traxler, 2004). Esto no significa ignorar los riesgos que entraña la seguridad: la falta de estímulos de los sindicatos para aproximarse a ciertos grupos periféricos de la mano de obra (del segmento secundario), como en Alemania (Hassel, 2007). Tampoco implica eludir las limitaciones que supone su uso cuando no está complementado por la utilización sindical de los recursos de la afiliación (poder asociativo) para la materialización y supervisión de los acuerdos sectoriales en el centro de trabajo (Hamann y Martínez Lucio, 2003; Vernon, 2006).

El examen de las instituciones españolas de regulación colectiva a lo largo del tiempo permitirá una aproximación a sus trayectorias y a la del sistema de relaciones laborales que constituyen. Con ello, a los argumentos invocados desde la perspectiva institucionalista con respecto a las trayectorias de los sistemas que guían este examen: la resistencia de las instituciones de matriz jurídico-legal a las presiones de los mercados; la importancia de las disposiciones de extensión de la regulación convencional (y de la negociación multiempresarial subyacente) en el desarrollo organizado de las relaciones laborales; el papel de la representación dual (junto a la negociación multiempresarial) en los ajustes flexibles de las relaciones laborales (en las empresas), pero aun organizadas. En definitiva, una aproximación a la centralidad de la configuración estructural de las instituciones en el desarrollo de las relaciones laborales lo que puede permitir matizar los presupuestos analíticos de dicha perspectiva y contribuir así a su construcción. El sistema español de relaciones laborales es un sistema idóneo para comprobar la capacidad explicativa de los argumentos mencionados. Se trata de un sistema regulado legalmente, en el que los acuerdos multiempresariales (sectoriales) se aplican auto-

máticamente en todas las empresas y a todos los trabajadores de su ámbito funcional y con representación dual.

Además, el examen posibilitará un acercamiento a los recursos que proporcionan las instituciones a los sindicatos en el ámbito de su acción que son importantes, sobre todo, en los sistemas en los que el poder estructural y el poder asociativo son débiles. A este respecto, puede precisar también algunos diagnósticos sobre su papel en la revitalización sindical que ha constituido otro ámbito de debate dentro de la sociología de las relaciones laborales. En el enfoque institucionalista adoptado, se ha centrado la atención en las instituciones de regulación colectiva. Esto contrasta con la perspectiva neocorporatista, adoptada frecuentemente en el análisis del sistema español de relaciones laborales que se ha centrado más en los motivos de los actores. A este respecto, el enfoque del presente artículo constituye una novedad a la hora de explicar el desarrollo de las relaciones laborales en España.

Fuentes de información e indicadores

En el presente artículo, se examina las trayectorias de algunas de las principales instituciones laborales españolas, durante la reciente crisis económica y, por tanto, su(s) respuesta(s) a las presiones derivadas de la misma. También, si se han visto afectados los recursos que han proporcionado a los sindicatos y que estos han utilizado. Para ello, se lleva a cabo un examen de su funcionamiento a lo largo de las dos últimas décadas. Las instituciones en las que se centra preferentemente la atención son la de la negociación colectiva; y la de solución judicial de conflictos laborales en la que se concreta como en ninguna otra, la intervención de un tercero.

Las fuentes de información son secundarias. Por un lado, los Anuarios de Estadísticas del Ministerio de Empleo, la Encuesta de Salarios del INE; y las memorias anuales del Consejo Económico y Social. Así, los indicadores construidos para observar y medir algunos aspectos significativos del funcionamiento de las instituciones seleccionadas

a lo largo del tiempo, están condicionados por la información pre-existente. Su evolución permitirá observar la trayectoria de cada una de ellas.

En el caso de la negociación colectiva, se calcula y se utiliza la tasa de cobertura, en general, pero también la que proporciona la negociación colectiva en el ámbito de empresa, por un lado, y en ámbitos diferentes (o multiempresariales), por otro. En principio, proporciona información sobre su alcance y, por tanto, sobre la fuerza de la matriz de la regulación, así como, de la disposición de extensión de los convenios multiempresariales. Su examen a lo largo de una serie de años, posibilita evaluar su respuesta (y la de sus protagonistas) a las distintas presiones durante el periodo examinado.

Asimismo, se utiliza el porcentaje de convenios colectivos de ámbito diferente al de empresa que contienen cláusulas de distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Suministra información sobre una potencial empresarización de la negociación colectiva y con ello, sobre la relajación institucional. Igualmente, su análisis a lo largo del tiempo, posibilita observar y medir la evolución de la empresarización posible y con ello, la de la flexibilidad institucional.

En lo que se refiere a la solución judicial de conflictos laborales, se calcula la tasa de demandas interpuestas por cada 1000 asalariados y el porcentaje de sentencias resueltas favorablemente a los trabajadores. Informan del grado de intervención de un tercero y de inclinación de las sentencias a favor de uno u otro actor.

Origen, fuerza normativa y primeros ajustes de las instituciones laborales antes de la reciente crisis

Durante la transición y los primeros años de la democracia, los sindicatos concedieron prioridad al establecimiento de unas instituciones fuertes en las que las funciones sindicales estuvieran garantizadas. Los empresarios y sus asociaciones, al menos, los que actuaban fuera de las nacionalidades históricas, no tuvieron inicialmente esa prioridad puesto que habían visto bien representados sus intereses durante la dictadura.

Esta primacía sindical otorgada a la construcción de instituciones encajaba con el entorno económico de la época. Por un lado, una economía con un mercado laboral con una tasa de desempleo muy elevada, desaconsejaba confiar en los recursos del poder estructural; más aún, con una fuerte presencia de las PYMEs en el tejido empresarial. Por otro lado, tras cuarenta años de dictadura en la que los sindicatos estuvieron prohibidos y perseguidos, desaconsejaba confiar también en la fortaleza de los recursos del poder asociativo. Además, los sindicatos tuvieron que reactivarse y/o consolidarse en una coyuntura en la que la nueva democracia no estaba afianzada y en la que sus expectativas eran altas.

También, encajaba con la cultura reguladora que el nuevo régimen democrático heredó de la dictadura, por otro lado, típica de los modelos mediterráneos de capitalismo (Amable, 2003). La posición política de los sindicatos españoles, favorecida por el vacío institucional y la debilidad de los primeros gobiernos democráticos, fue lo suficientemente fuerte como para conseguir que sus intereses se reflejaran en el nuevo marco institucional legal —el Estatuto de los Trabajadores (1980)— (Hamann, 2011; Sola, 2014; Martínez Lucio, 2016). Entre otras razones, porque los sindicatos, después de haber desempeñado un papel importante en la oposición a la dictadura, fueron considerados como una parte importante de la solución política.

Algunas de las instituciones a las que se concedió prioridad fueron las relacionadas con la representación colectiva. En el Estatuto de los Trabajadores se estableció comités de empresa y delegados de personal: los primeros, en las empresas de cincuenta o más trabajadores; los segundos, en las de menos de cincuenta y de más de diez. Los comités de empresa poseían derechos de información, supervisión en determinadas materias, negociación y de convocatoria de huelga. Con posterioridad, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985) se reconoció el estatus de sindicato “representativo” a aquellas confederaciones sindicales que obtuvieran el 10 % de miembros de comités de empresa y de delegados a nivel nacional (o el 15 % si se trataba de sindicatos

nacionalistas cuyo ámbito de actuación fuera la comunidad autónoma) en las elecciones de representantes. Los sindicatos acreditados como “representativos” poseían una serie de ventajas que han mantenido: el derecho a negociar convenios sectoriales, apoyo financiero estatal. También, han estado presentes en órganos tripartitos y han participado en el diálogo social nacional. En este sentido, la representatividad sindical se amplió por ley y se institucionalizó poniéndose de manifiesto la importancia de la acción del estado. Así, la influencia de los sindicatos ha dependido no sólo del poder asociativo que les ha proporcionado la afiliación, sino también del entorno institucional que les reconoce derechos diversos y les provee de recursos de distinto tipo.

Las instituciones de representación colectiva en la empresa, reguladas legalmente, fueron bien acogidas desde el principio por los trabajadores españoles: su participación electoral fue alta en todo este tiempo, alrededor de dos tercios (Jodar *et al.*, 2012). A este respecto, han sido instancias de representación presentes en buena parte de las empresas de 10 o más trabajadores. Sin embargo, no ha habido representación en las más pequeñas, un tipo de empresa sobrerrepresentado en el tejido productivo español: una de las lagunas con las que surgió el sistema español de representación colectiva. Las elecciones estuvieron dominadas por Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), una prueba de la apuesta de los dos sindicatos por este tipo de instituciones representativas, otorgándoles un papel decisivo tanto en la negociación colectiva como en las instituciones de diálogo social. Ahora bien, la densidad sindical fue baja: un 17 % antes de la crisis económica (OCDE, 2014).

Otra de las instituciones laborales básicas, ha sido la de la negociación colectiva. Está reconocida como derecho constitucional. Además, sus distintos aspectos (entre otros, extensión y prórroga) están regulados en el Estatuto de los Trabajadores. Así, estableció la extensión automática de los convenios colectivos en todas las empresas y a todos los empleados de su ámbito funcional (la eficacia general); y que cuando los acuerdos expiraran, el contenido de sus cláusulas se prorrogara

automáticamente hasta ser reemplazados por un nuevo acuerdo (la ultraactividad). Se ha tratado, pues, de una institución de matriz jurídico-legal fuerte que proporciona formalmente una muy amplia cobertura y garantiza su contenido a lo largo del tiempo.

Ahora bien, en mayo de 1994, tras la crisis económica registrada en los tres años anteriores, se llevó a cabo una reforma del Estatuto de los Trabajadores. Así, se decidió parlamentariamente que determinadas materias, como la ordenación del tiempo de trabajo, fueran objeto de la regulación convencional. También, se obligó a que los convenios de ámbito sectorial recogiesen procedimientos para que las empresas pudieran “descolgarse” de la aplicación de las condiciones salariales pactadas. Formalmente, estos cambios proporcionaban determinados recursos a las empresas para que pudieran afrontar ciertos retos o problemas en determinadas circunstancias, al mismo tiempo, que socavaban la eficacia general como recurso de los sindicatos para proteger a los asalariados; en otros términos, por un lado, revalorizaban la empresa como espacio de decisión, y por otro, relajaban o flexibilizaban la aplicación de la regulación existente hasta entonces.

En un principio, los millones de asalariados cubiertos por varios miles de convenios colectivos que se firmaron y revisaron cada año, pusieron de manifiesto la fuerza de la negociación colectiva (y del dispositivo legal de la eficacia general). Asimismo, la importancia que le concedieron los actores sociales, especialmente, los sindicatos, poniendo énfasis en la negociación sectorial. La tasa de cobertura fluctuó entre un 68 y un 75 %, al menos, entre 2000 y 2008; la de ámbito empresarial no ha superado ningún año el 9 % de modo que ha sido la de ámbito sectorial la que ha proporcionado la mayor parte de la cobertura (Tabla 1). De todas maneras, 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) dado el reducido número de activistas, por un lado, y de representantes en las PYMEs, por otro (Hamann y Martínez Lucio, 2003).

Tabla 1. Evolución del número de convenios, asalariados, tasas de cobertura y del % de convenios con distribuciones irregulares de la jornada entre 2000 y 2008.

	N.º de convenios	Asalariados	Tasa de cobertura de los convenios (1)	% de Convenios con distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año
2000	5252	12 285 700	(8,8+66,3) 75,1	25,0
2001	5421	12 786 700	(8,1+66,1) 74,2	25,6
2002	5462	13 141 700	(7,8+66,0) 73,8	25,9
2003	5522	13 597 800	(7,9+65,6) 73,5	25,9
2004	5474	14 720 800	(6,9+62,3) 69,2	27,4
2005	5776	15 502 000	(7,5+61,9) 69,4	27,1
2006	5887	16 208 000	(7,6+61,0) 68,6	27,6
2007	6016	16 760 000	(7,5+61,8) 69,3	29,8
2008	5987	16 681 200	(7,3+64,5) 71,8	30,1

Fuentes: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de estadísticas). Elaboración propia. Consejo Económico y Social (CES)

(1) (Tasa de cobertura de los convenios de ámbito empresarial + Tasa de cobertura de los convenios de ámbito superior: Tasa de cobertura total de los convenios)

Por otro lado, la traslación de la ordenación del tiempo de trabajo a la negociación colectiva, por tanto, de la posibilidad de acordar una distribución irregular del total del tiempo de trabajo pactado a lo largo del día, la semana, o el año, encontró traducción, en los primeros años de siglo, en un 25 % o algo más de los convenios (Tabla 1). Así, se permitió que las empresas pudieran responder a los retos ocasionados por la agenda de la demanda gestionando ciertos aspectos de la organización del trabajo, como la ordenación del tiempo de trabajo. Sin restarle importancia al porcentaje, sin embargo, este ajuste de la reforma de 1994 fue trasladado minoritariamente a la regulación convencional aun cuando habría que examinar su desagregación sectorial.

Una última institución importante a considerar, ha sido la jurisdicción social. Constituye un buen observatorio de la intervención de un tercero. Además, provee de recursos a los actores

sociales. A la misma recurrieron los sindicatos frecuentemente ya que fue el procedimiento básico de solución de las demandas individuales en asuntos relacionados con el contrato laboral o con despidos. También, fue uno de los dos procedimientos de solución de los conflictos laborales hasta mediados de los noventa en que se promovieron los procedimientos extrajudiciales. Este protagonismo de la jurisdicción social ha guardado relación con el papel de la legislación en la ordenación de las relaciones laborales en España. La jurisdicción social ha atendido y dictado sentencia en conflictos de carácter colectivo, individual e incluso, en asuntos del complejo sistema de seguridad social (cotizaciones, prestaciones, accidentes y enfermedades profesionales).

En la Tabla 2, se observa la evolución de la conflictividad abordada por los tribunales laborales entre 2000 y 2008 (año de inicio de la crisis) y su resolución mediante sentencia judicial. El nú-

mero de demandas atendidas se vio afectado por una financiación reducida de la jurisdicción social (Martínez Lucio, 2016). Uno de los datos más significativos es que 6 de cada 10 sentencias fueron favorables (total o parcialmente) a los trabajadores en este periodo de tiempo. El porcentaje es mayor en el caso de los conflictos individuales. Se observa, pues, la sensibilidad social de la jurisdicción hacia los trabajadores.

El funcionamiento descrito de las instituciones legales ha sido compatible con el diálogo social nacional. Hasta la segunda mitad de la década de 1980, los acuerdos entre los actores sociales españoles al máximo nivel hacían referencia, especialmente, a protección social y retribución salarial si bien el diálogo social respecto a esta última se vio debilitado por la rivalidad entre las confederaciones sindicales alineadas, por un lado, con socialistas y, por otro, con comunistas. A partir de la segunda mitad de los noventa, los acuerdos bipartitos sobre incremento salarial fir-

mados por ambas confederaciones se convirtieron en norma, y los sindicatos consolidaron su papel en una serie de instituciones corporatistas. El Pacto de Toledo en 1995 estableció un acuerdo entre las partes afectadas sobre cómo deberían adoptarse las decisiones clave sobre el sistema de seguridad social, incluidas las pensiones, poniendo en marcha una serie de pactos tripartitos sobre las mismas. Desde entonces, se realizarán, además, consultas sobre cuestiones clave del mercado laboral, como el salario mínimo. Asimismo, se desarrollarán organismos bipartitos financiados por el estado en áreas tales como formación y resolución colectiva e individual de conflictos. El ejercicio del diálogo social a nivel nacional se reflejó en instituciones similares en las regiones autónomas. En este entorno, el diálogo social, aunque centrado sobre todo en cuestiones de empleo, fortaleció las relaciones entre sindicatos y asociaciones empresariales favoreciendo la estabilidad de las instituciones laborales.

Tabla 2. Evolución de las demandas jurídico-sociales presentadas y resueltas en la jurisdicción social entre 2000 y 2008.

	Total	Tasa demandas jurídico-sociales	Demandas resueltas mediante sentencia	% Sentencia favorable a los trabajadores
2000	232 782	1,9	145 739	59,1
2001	246 960	1,9	151 310	61,2
2002	282 475	2,1	164 714	64,2
2003	290 962	2,1	166 025	63,8
2004	279 628	1,9	163 530	63,0
2005	266 604	1,7	159 845	63,1
2006	265 806	1,6	157 691	61,2
2007	265 603	1,6	154 711	62,1
2008	292 960	1,8	162 274	65,5

Fuentes: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de estadísticas). Elaboración propia. Consejo Económico y Social (CES)

(1) Tasa demandas jurídico-sociales: n.º demandas laborales presentadas entre el número de asalariados.

Los límites del corporatismo se pusieron de manifiesto con crisis periódicas y por alguna ocasional huelga general de un día. Ahora bien, hay que precisar que la articulación de las relaciones corporatistas en diferentes arenas de negociación no supuso que el bloqueo en una comportara la paralización del diálogo en las otras. Además, desde la transición solo ha existido una organización importante de empleadores, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE); y desde la década de 1990 se ha desarrollado también la unidad de acción entre las dos principales confederaciones sindicales a medida que se distanciaban de sus alineamientos políticos (lo que, a su vez, facilitó el diálogo con gobiernos de diferentes matices políticos). Por último, la centralización de la autoridad en las dos confederaciones sindicales confirió mayor estabilidad al diálogo social.

Instituciones laborales y recursos durante la crisis (2008-2014)

En 2008, se inició una profunda recesión económica que duró hasta 2014. En los dos primeros años, la patronal redobló sus demandas de ajuste institucional; una parte de las mismas fueron atendidas por el gobierno de entonces en las reformas legales de 2010 y 2011. Posteriormente, con motivo del rescate bancario y la compra de bonos por parte del Banco Central Europeo, hubo nuevamente presiones de las autoridades europeas a favor de profundizar las reformas institucionales. El nuevo gobierno llevó a cabo otra reforma más amplia en febrero de 2012 que iba más allá de lo acordado previamente (enero de 2012) por los actores sociales en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). En lo que se refiere a la negociación colectiva, la última reforma estatal trajo consigo, entre otros cambios: una ampliación de las materias de un convenio colectivo que pueden dejar de ser aplicadas en las empresas (de las que pueden “descolgarse”) en determinadas circunstancias; una priorización del convenio de empresa por encima de los de ámbito superior; y la limitación de la vigencia de un convenio, una vez ha expirado, a un periodo entre 14 y 18 meses.

Se trata de cambios que comportan una relajación de la normativa existente. Con respecto al sistema de representación de trabajadores en España, no se introdujeron cambios.

En este entorno institucional, la configuración de la representación sindical de los trabajadores apenas experimentó cambios durante el periodo de crisis: en 2015, el 70 por ciento de los representantes de los trabajadores elegidos como miembros de comités de empresa y delegados de personal, eran candidatos de CC.OO. y UGT; este porcentaje suponía una reducción de un 4 por ciento en relación a 2011 (CC.OO., 2016). Los principales sindicatos acreditados han continuado siendo CC.OO. y UGT. Por otro lado, la participación electoral disminuyó ligeramente del 70,5 por ciento en 2007 al 68 por ciento en 2012.

Al mismo tiempo, la proporción de empresas españolas con representación de trabajadores se mantuvo: 20,6 por ciento en 2012 y 20,5 por ciento en 2007; estos porcentajes adquieren todo su sentido si se tiene en cuenta que sólo en un 21,3 por ciento de las empresas españolas, las que tienen 11 trabajadores y más, se pueden elegir representantes; en las que tienen entre 6 y 10, se puede hacer si así lo decide la mayoría; y las que tienen menos de 6, están excluidas (Alós *et al.*, 2015). Esto ha supuesto que España ocupe la cuarta posición en Europa en lo que se refiere al porcentaje de empresas con representación de trabajadores (Eurofound, 2015). La presencia de instituciones de representación ha continuado siendo, pues, importante. Pero además se ha destacado también su fuerza: las relaciones laborales en las filiales españolas de las multinacionales tienen lugar con gran autonomía como consecuencia del reconocimiento legal de los comités de empresa y de los derechos de información y consulta en los centros de trabajo (Belizón *et al.*, 2014).

Con respecto a la negociación colectiva, su cobertura formal/nominal disminuyó poco: el 71,8 % de los asalariados en 2008; el 69,2 % en 2015 (último año del que se dispone de datos definitivos). Si se observa de manera desagregada, tanto la cobertura de ámbito de empresa como la de ámbito superior, han disminuido también poco: 1,6 % la primera y 1 % la segunda (Tabla 3). Así, se puede derivar que, a pesar de la prioridad concedida a los convenios de

empresa en la reforma de 2012, se ha recurrido poco a los mismos y, sobre todo, que los convenios de ámbito superior (multiempresariales) han mantenido su alcance. La fuerza de estos últimos ha sido puesta de manifiesto, por otro lado, en un estudio comparado de la cadena de supermercados de “precios muy bajos (*hard discount*)” Lidl en el que se ha mostrado cómo los representantes de los trabajadores en España han utilizado los acuerdos sectoriales de manera efectiva a nivel de empresa para contrarrestar el poder gerencial (Geppert *et al.*, 2015).

La inclusión de la posibilidad de distribuciones irregulares del tiempo de trabajo en la regulación convencional, se ha ampliado, sobre todo, en los últimos años de crisis: algo más de la mitad de los convenios firmados de ámbito supraempresarial la contiene. Ha aumentado, pues, considerablemente el número de convenios que ofrecen la posibilidad de flexibilizar la ordenación del tiempo de trabajo a las empresas para afrontar alguna contingencia económica en determinadas circunstancias. Así, uno de los cambios efectuados en 1994 ha tenido un despliegue importante a partir de 2011, al menos, a nivel de regulación convencional.

El panorama de la cobertura de la negociación colectiva tras la crisis, pero también, del alcance de alguno de los cambios institucionales efectuados, se completa examinando las inaplicaciones registradas de determinadas cláusulas de los convenios colectivos que permite la reforma legal de febrero de 2012. Según fuentes estadísticas del Ministerio de Empleo, entre marzo y diciembre de 2012 se registraron 748 inaplicaciones empresariales que afectaron a 29 352 trabajadores; en 2013, 2512 que afectaron a 159 550 lo que representa un 1,5 % de los trabajadores cubiertos; y en 2014, 2073 que afectan a 66 203 trabajadores lo que representa un 0,6 % de los trabajadores cubiertos. Las cifras han continuado descendiendo. En lo que se refiere al tipo de cláusulas inaplicadas, se observa un predominio absoluto de las que tienen que ver con la cuantía salarial. Por tanto, las inaplicaciones empresariales de los convenios han sido relativamente escasas y el efecto del ajuste ha sido limitado. La cobertura proporcionada por la regulación convencional, sobre todo, por la de ámbito superior de empresa a través de la eficacia general, es elevada.

Tabla 3. Evolución del número de convenios, asalariados, tasas de cobertura y del % de convenios con distribuciones irregulares de la jornada entre 2008 y 2015.

	N.º de convenios	Asalariados	Tasa de cobertura de los convenios (1)	% de Convenios con distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año
2008	5987	16 681 200	(7,3+64,5) 71,8	30,1
2009	5689	15 680 700	(7,1+66,6) 73,7	30,4
2010	5067	15 346 800	(6,0+64,3) 70,3	34,1
2011	4585	15 105 500	(6,2+64,4) 70,6	37,2
2012	4376	14 573 400*	(6,4+62,9) 69,3	54,5
2013	4589	14 069 100	(6,6+66,3) 72,9	53,5
2014	5185	14 285 800	(6,1+66,0) 72,1	51,6
2015	5642	14 773 500	(5,7+63,5) 69,2	—

Fuentes: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de estadísticas). Elaboración propia. Consejo Económico y Social (CES)

(1) (Tasa de cobertura de los convenios de ámbito empresarial + Tasa de cobertura de los convenios de ámbito superior: Tasa de cobertura total de los convenios)

El último cambio importante en relación con la negociación colectiva fue la limitación temporal de la ultraactividad (febrero de 2012) que permitió inicialmente a determinadas patronales dilatar en el tiempo la renovación de los convenios (de los que constituían una de las partes) con el fin de rebajar las demandas de los sindicatos. La reacción de los sindicatos fue continuar apostando por el diálogo social central para llegar a acuerdos que les permitieran vencer las resistencias empresariales a negociar y mitigar los posibles efectos de los cambios institucionales sin renunciar a su cuestionamiento y vuelta al estado anterior. En enero de 2015, una sentencia del Tribunal Supremo, a instancia de una demanda de los sindicatos, revocó la medida como inconstitucional. Así, los sindicatos ponían de manifiesto no sólo su apuesta a favor de las instituciones, sino también, sus habilidades y experiencias en abordar situaciones adversas, una determinada cultura que ha permitido mantener la fuerza (eficacia) de las instituciones.

La jurisdicción social ha continuado ejerciendo su papel como institución (tercero) que dirime con-

flictos relacionados con el cumplimiento de las normas y ha seguido constituyendo un recurso (todavía mayor) de los sindicatos en tiempos de crisis. Por un lado, han abordado demandas relacionadas con el contrato laboral y, sobre todo, con los despidos, esto es, conflictos individuales. Por otro, conflictos relacionados con la seguridad social y conflictos colectivos, especialmente, significativos, han sido algunos que tienen que ver con la negociación colectiva: la limitación de la ultraactividad de los convenios y la actitud “malintencionada” de los empresarios en algunos convenios empresariales.

Así, la cantidad de demandas atendidas creció extraordinariamente entre 2008 y 2015 que comienza a decrecer. De igual modo, el porcentaje de sentencias favorables (total o parcialmente) a las demandas sindicales aumentó, especialmente, en los años centrales de la crisis (2009-2014): siete (o casi) de cada diez lo han sido (Tabla 4). A este respecto, especialmente trascendentes han sido las sentencias de que los empresarios no siempre negocian de buena fe los convenios empresariales; y la revocación de la ultraactividad.

Tabla 4. Evolución de las demandas y conflictos laborales presentados y resueltos en la jurisdicción social entre 2000 y 2008.

	Total	Tasa demandas jurídico-sociales	Resueltos mediante sentencia	% Sentencia favorable a los trabajadores
2008	292 960	1,8	162 274	65,5
2009	348 106	2,2	192 785	70,9
2010	342 361	2,2	194 778	7,6
2011	333 201	2,2	180 593	67,9
2012	352 392	2,4	179 805	67,3
2013	354 772	2,5	168 590	67,4
2014	356 427	2,5	168 338	66,9
2015	364 356	2,4	168 992	64,7
2016	343 779		160 868	61,9

Fuentes: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de estadísticas). Elaboración propia. Consejo Económico y Social (CES)

Tasa demandas jurídico-sociales: n.º demandas laborales presentadas entre el número de asalariados.

La jurisdicción social se revela, pues, como una institución central del sistema español de relaciones laborales a la que han recurrido los sindicatos para que hiciera cumplir las normas y cuya acción ha sido central a la hora no sólo de resolver muchos conflictos de distinto tipo, sino también de mantener la fuerza de las instituciones.

Por último, el diálogo social entre los actores sociales a nivel nacional y en las comunidades autónomas no se ha visto dramáticamente afectado por la crisis. Los acuerdos nacionales se han mantenido (salvo los dos primeros años de la crisis) aunque con poco contenido substantivo: orientados a minimizar, en principio, los efectos de la desregulación (Sánchez Mosquera, 2017). Asimismo, ha proseguido su presencia en las instituciones propias del diálogo social si bien sus resultados se han visto afectados por la crisis (González y Luque, 2014). Por último, se ha mantenido el diálogo con el gobierno, aunque resulta difícil destacar algún ámbito en el que los sindicatos hayan tenido éxito.

DISCUSIÓN

La principal preocupación que ha guiado el examen de las trayectorias de las instituciones laborales españolas ha sido observar si se han mantenido dado que su presencia es nuclear para el desarrollo organizado de las relaciones laborales, así como en relación a los recursos que han proporcionado a los actores sociales, especialmente, a los sindicatos.

El examen realizado ha evidenciado, en primer lugar, que el sistema de representación de los trabajadores en las empresas; y más allá de las mismas (formas de acreditación y representación) ha quedado intacto. En segundo lugar, que la regulación referente a la eficacia general, esto es, la aplicación automática de los acuerdos sectoriales en las empresas y a los trabajadores de su ámbito funcional, se ha visto afectada por la aprobación de algunos decretos leyes para permitir reajustes, por un lado, e inaplicaciones, por otro, en las empresas en ciertas circunstancias de cláusulas acordadas (tiempo de trabajo, salarios, por ejemplo) para todo el ámbito funcional.

Aunque no hay datos sobre el número de empresas que se han acogido fácticamente a esta

posibilidad de reajustar en el ámbito propio, lo acordado (con respecto a ciertas cláusulas) en el ámbito superior, esto es, sobre una expresión de la “empresarización”, en principio, los convenios colectivos que han recogido esa posibilidad han aumentado hasta algo más del 50 % en los últimos años. Constituye un porcentaje significativo y traduce la importancia concedida a esta posibilidad por (alguno de) los actores en la regulación convencional. Ahora bien, se desconoce su aplicación concreta en las empresas y con ello, el papel de la representación dual.

De lo que sí hay datos es del número de empresas que se han acogido a la posibilidad de no aplicar determinadas cláusulas (básicamente, económicas) de los convenios multiempresariales y es muy pequeño. Este último hecho tiene que ver de alguna manera con la actuación de los tribunales laborales que han hecho una interpretación estricta y restrictiva de la obligatoriedad de justificar y negociar de “buena fe”, tal como se requiere en la Constitución, esas inaplicaciones entre los empresarios y los representantes de los trabajadores. Esta interpretación desanimó pronto a los empresarios a hacer uso de esta norma legal aprobada en la reforma de 2012 poniéndose de manifiesto la importancia de un tercero judicial.

Así pues, el sistema español de representación y negociación ha mantenido en gran medida su estructura y cobertura (y con ello, su forma de actuar) al mismo tiempo que ha sido dotado de cierta flexibilidad que, sin embargo, ha tenido relativa trascendencia. A este respecto, el cambio institucional observado por Baccaro y Howell en distintos países (derivado de la plasticidad institucional) no ha encontrado el mismo desarrollo en España sobre todo en lo que respecta a los descuelgues empresariales: muy por debajo de lo que dichas cláusulas han dado lugar en Alemania o en Irlanda, sin ánimo de exhaustividad.

La permanencia, en gran medida, del sistema de regulación colectiva guarda relación con la constitucionalización de los derechos laborales básicos y con la forma legal en que se vertebró su práctica por el régimen democrático (en sus inicios) de modo que cualquier pretensión de cambio drástico de los mismos y de su estructuración

resulta complejo y difícil. Ahora bien, la permanencia guarda relación también con la intervención y supervisión de un tercero. La inclinación tradicional de los jueces laborales a sentenciar a favor de los intereses de los trabajadores, ha animado a los sindicatos a diluir el impacto del último paquete de reformas (2012) en los tribunales laborales (Gómez, 2015). Han aprovechado las oportunidades que les ofrecía la jurisdicción social para impugnar judicialmente las medidas de la reforma a través de las interpretaciones y sentencias realizadas por los tribunales laborales individuales (Ruiz Soroa, 2016). Una de las más importantes ha sido la revocación de la ultraactividad de modo que de nuevo se ha posibilitado que cuando expiren los convenios colectivos, haya continuado su vigencia debido a que estaban regulados por una legislación anterior, una interpretación finalmente confirmada por el Tribunal Supremo (Durán López, 2015).

Se constata, pues, la importancia de la matriz jurídico-legal de las instituciones en su mantenimiento y de su correspondiente posibilidad de recurrir a un tercero judicial para asegurar el cumplimiento de las reglas, uno de los dos argumentos de la perspectiva institucionalista. Por tanto, la centralidad de la configuración estructu-

ral de las instituciones. Sin embargo, no se ha podido examinar el papel de la representación dual en el mantenimiento de las instituciones, otro de los argumentos de la perspectiva institucionalista, aunque se ha comprobado la operatividad del principio de eficacia general de la negociación multiempresarial en la cobertura de la negociación colectiva y en el desarrollo organizado de las relaciones laborales.

Esta explicación de la resistencia de las instituciones debida a su matriz jurídico-legal, se debiera completar en una agenda futura de investigación con el examen de las estrategias y culturas institucionales de los actores sociales a lo largo del tiempo y con el papel que han asignado a los recursos que proporcionan. A modo de esbozo, se puede apuntar que los sindicatos han estado interesados en mantener un sistema de relaciones laborales que amortigüe los efectos y limitaciones de una economía dominada por las PYME desde los primeros años de la democracia. Durante la crisis, los sindicatos han continuado apostando por las instituciones y, por tanto, manteniendo el diálogo y la negociación, incluso, en tiempos de recrudescimiento del conflicto laboral. A este respecto, se han realizado más concesiones en las negociaciones para garantizar su continuidad.

Tabla 5. Empresas con convenio sectorial en 2014: motivos para no negociar convenio empresa.

	Convenio Sectorial Adecuado a sus necesidades	Falta RLT en la empresa	Desconocimiento modo negociar convenio de empresa	Negativa RLT a negociar convenio de empresa
Total	75,6	12,4	7,6	1,3
Tamaño de empresa				
5-9 trabajadores	75,9	12,9	7,6	0,8
10-49 trabajadores	75,5	12,4	7,8	1,3
50-249 trabajadores	72,3	7,1	6,9	5,5
250-499 trabajadores	77,5	7,2	2,7	4,9
Más de 500 trabaj.	77,4	4,6	1,3	8,4

RLT: Representación Legal de los Trabajadores.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de estadísticas). Encuesta Anual Laboral.

Los empresarios y sus asociaciones han estado interesados también en mantener su presencia en las instituciones la mayor parte del tiempo. De todas maneras, hay que efectuar algunas consideraciones más detalladas. En el caso de la negociación colectiva, han reclamado y dispuesto flexibilidad en la aplicación de algunas cláusulas pactadas en convenios de ámbito superior en las empresas (Hamann y Martínez Lucio, 2003) sin cuestionar decididamente dicho ámbito funcional. No es de extrañar, pues, que, aunque la legislación reciente les ha ofrecido la oportunidad de firmar convenios empresariales, sin embargo, hayan continuado apostando por convenios de ámbito superior con los sindicatos.

Esta actitud resulta menos sorprendente todavía si se tiene en cuenta que las empresas españolas han tratado tradicionalmente de minimizar las incertidumbres en el mercado laboral manteniendo la negociación multiempresarial (Royo, 2007). Para las PYME que son muy mayoritarias dentro de la estructura empresarial, la descentralización de la negociación pudiera ser una desventaja. Carecen de los recursos para dedicarse a la negociación descentralizada y de representantes de los trabajadores con quienes negociar (Malo, 2015). Los acuerdos sectoriales evitan los costos de transacción de negociar las condiciones de empleo empresa por empresa, pero no alteran las prácticas de gestión paternalista (Meardi, 2014). Cuando se les preguntó por qué no habían establecido un acuerdo de empresa en 2014, el 75,6 % de los empresarios dijeron que el acuerdo sectorial satisfacía sus necesidades, el 12,4 % que no pudieron hacerlo porque no había representantes de trabajadores en la empresa y el 7,6 % que no sabían cómo hacerlo (Tabla 5). Los empresarios españoles tampoco habrían ejercido, pues, una fuerte presión a favor de una dessectorialización radical como apuntara Wood (2013).

Ahora bien, a pesar de que las instituciones de regulación colectiva han mantenido su estructura y, en buena medida, su funcionalidad, con la importancia que tiene en el desarrollo organizado de las relaciones laborales y en los recursos proporcionados, sin embargo, las condiciones salariales resultantes entre 2008 y 2014 no han sido las

mismas que en los años anteriores. Los aumentos reales pactados, esto es, la diferencia entre salarios pactados/revisados respecto al IPC, han sido negativos cuatro años, esto es, los salarios se han devaluado; y en casi todos los años, se ha destruido empleo (Tabla 6). Los resultados son, pues, peores que entre los años 2000 y 2007 en los que los aumentos salariales reales pactados comportaron una mejora de la capacidad adquisitiva 7 años y un empeoramiento en 1; y en los que se generó empleo; de manera bastante generalizada, con pocas garantías de estabilidad. Así, incremento moderado de los salarios fue compatible con la creación de empleo antes de la crisis. De todos modos, es previsible que, si no se hubiera mantenido la eficacia general de la negociación multiempresarial durante la crisis, los salarios hubieran “caído” más: en la mayor parte de los casos, los salarios son más inestables en la negociación empresarial.

En lo que respecta a la calidad y tipo de empleo, se ha mantenido elevados porcentajes de trabajadores con contratos temporales, incluso, aun cuando en los primeros años de la crisis se destruyó masivamente este tipo de empleo. Esto pone de manifiesto que la contratación temporal constituye uno de los principales recursos de ajuste de las empresas españolas. Precisamente, este hecho puede ayudar a explicar la baja beligerancia empresarial a la hora de reclamar otras medidas de ajuste o de utilizar las activadas en las últimas reformas. Por otro lado, las ganancias medias anuales de los asalariados con contratos de duración determinada (temporales) han comportado todo este tiempo entre un 63,3 % y un 69,6 % de las ganancias medias anuales de los asalariados con contratos de duración indeterminada (Tabla 7).

Estos hechos hacen difícil argumentar que la permanencia de los recursos institucionales en España ha permitido proporcionar buenas condiciones salariales a todos los trabajadores en el mercado laboral durante la crisis. Más difícil aún si se tiene en cuenta que las de una parte de los trabajadores han sido peores y más precarias. En este entorno, los recursos han sido más operativos entre los trabajadores del segmento primario del mercado de trabajo, como señalaran Thelen (2012) y Martínez Lucio (2008).

Tabla 7. Evolución del empleo temporal y de las ganancias medias anuales de los trabajadores temporales.

	Aumentos salariales reales pactados (1)	Empleo Asalariado	Tasa Empleo Temporal	Ganancias Medias Anuales Trabajadores Temporales	% Ganancias TT respecto Trabajadores Indefinidos
2000	-0,3	7,1	32,1	—	—
2001	1,0	4,1	31,6	—	—
2002	0,35	2,8	31,2	—	—
2003	0,68	3,5	31,8	—	—
2004	0,60	4,2	32,1	—	—
2005	0,64	5,3	33,3	—	—
2006	0,09	4,6	34,0	—	—
2007	1,41	3,4	31,6	—	—
2008	-0,52	-0,5	29,3	16 204	68,8
2009	2,54	-6,0	25,3	16 700	69,6
2010	0,36	-2,1	24,9	16 693	67,9
2011	-0,91	-1,6	25,3	16 463	67,2
2012	-1,24	-5,7	23,6	15 893	65,4
2013	-0,87	-3,5	23,1	15 433	63,4
2014	0,70	1,5	24,0	15 680	63,3
2015	1,21	3,4	25,1	16 422	66,8

Fuentes: INE (Encuesta de salarios), Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios)

CONCLUSIONES

En el presente artículo, se ha examinado las trayectorias de las instituciones laborales españolas, especialmente, durante la reciente crisis económica (2008-2014); también, los recursos que han suministrado a los sindicatos. Más concretamente, se ha analizado la importancia de la configuración estructural de las instituciones en sus trayectorias y su operatividad para los sindicatos. Hemos evidenciado que las instituciones de representación colectiva y de solución judicial de conflictos se han mantenido intactas en su configuración y funcionamiento; otra institución nuclear, la negociación colectiva, ha experimentado reformas si bien ha seguido manteniendo, en buena medida, su operatividad tradicional. Asimismo, que los ac-

tores sociales, especialmente, los sindicatos, han continuado disponiendo de los recursos proporcionados en un grado considerable. Se trata de hechos destacables dadas las fuertes presiones económicas habidas durante la reciente crisis.

Hemos comprobado que es resultado de su matriz jurídico-legal y de la posible intervención de un tercero judicial. Hemos constatado asimismo que las disposiciones de extensión de los acuerdos (la eficacia general, esto es, la formulación legal de la extensión), a pesar de las reformas registradas, han limitado la desorganización. También, hemos puesto de manifiesto que las instituciones se pueden readaptar, a través de la intervención regulatoria del gobierno, aunque los empresarios han utilizado parcialmente las oportunidades ofrecidas en sus empresas. A este respecto, esta cualidad

ha sido escasamente determinante en España. En este contexto, hemos (re)validado en buena medida los presupuestos analíticos de la perspectiva institucionalista que ponen énfasis en la importancia de la configuración estructural de las instituciones para explicar su mayor resistencia a los efectos desestabilizadores del mercado.

A partir de aquí, se debe valorar la operatividad que han tenido y pueden tener los recursos de poder institucional para los sindicatos españoles porque, aunque se han mantenido, en buena medida, no han logrado evitar una devaluación significativa en los salarios reales y un elevado nivel de empleo precario. Así, hay que tratar de nuevo la cuestión de la necesidad de distinguir entre la continuidad de las estructuras y sus resultados (Baccaro y Howell, 2011; Kinderman, 2005). En respuesta, sostenemos que la continuidad institucional ha sido beneficiosa para los sindicatos españoles.

En primer lugar, el mantenimiento de las estructuras institucionales, particularmente la de la negociación multiempresarial, ha sido esencial para proporcionar a los sindicatos españoles una plataforma desde la cual operar a lo largo del tiempo. La presencia de los sindicatos posiblemente se hubiera marchitado en ausencia de acuerdos multiempresariales dado el peso de las PYMEs. La continuidad de la negociación multiempresarial ha significado, además, un amortiguamiento, aunque limitado, del impacto de la crisis económica con respecto a la devaluación de los salarios y la pérdida de empleos. Por otro lado, cuando se ha iniciado la recuperación económica, los sindicatos han continuado disponiendo de las instituciones para intentar recobrar el terreno perdido durante la recesión.

En segundo lugar, desde una perspectiva sindical, el impacto positivo de la continuidad institucional en el ámbito de las relaciones laborales desborda el sistema de negociación colectiva. No sólo el mantenimiento del sistema representativo de los trabajadores, también, la defensa de los intereses de los trabajadores en el sistema judicial y la influencia sindical en las instituciones corporativas nacionales, son consecuencias prácticas de esa continuidad.

Los recursos institucionales de matriz jurídico-legal han sido, pues, importantes, para los

sindicatos españoles, incluso, en tiempos de crisis. Sin embargo, han sido insuficientes para mantener su influencia en la fijación de las condiciones de empleo. A pesar de ello, los recursos institucionales han de ser revalorizados en los debates sobre revitalización sindical.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alós, R., Beneyto, P., Jodar, P., Molina, O. y Vidal, S. (2015). *La Representación Sindical en España*, Madrid: Fundación 1.º de Mayo.
- Amable, B. (2003). *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Baccaro, L. y Howell, C. (2011). A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism. *Politics and Society*, 39 (4), 521-563.
- Belizón, M. J., Gunnigle, P., Morley, M. J. y Lavelle, J. (2014). Subsidiary autonomy over industrial relations in Ireland and Spain. *European Journal of Industrial Relations* 20 (3), 237-254.
- CC.OO. (2016). *Informe Elecciones Sindicales: Periodo 2011-2015*. Madrid: CC.OO.
- Crouch, C. (1996). *The Social Contract and the Problem of the Firm*. Florencia: European University Press.
- Durán López, F. (2015). Spain's post reform labour market legal framework. *Spanish Economic and Financial Outlook* 4 (2), 41-47.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2015). *Workplace practices: Patterns, performance and well being 3rd European Company Survey*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Ferner, A. y Hyman, R. (2002). Introducción: ¿Hacia unas relaciones laborales europeas? En Ferner, A. y Hyman, R., *La transformación de las relaciones laborales en Europa* (pp. 15-33). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Frege, C. y Kelly, J. (2013). Theoretical perspectives on comparative employment relations. En Frege, C. y Kelly, J. (Eds.), *Comparative employment relations in the global economy* (pp. 8-26), Londres: Routledge Taylor & Francis Group.
- Geppert, M., Williams, K. y Wortmann, M. (2015). Micro-political game playing in Lidl: a comparison

- of store-level employment relations. *European Journal of Industrial Relations* 21 (3), 241-257.
- Gómez, M. (2015). Los tribunales moldean la reforma laboral. *El País* 10 Mayo.
- González, S. y Luque, D. (2014). ¿Adiós al corporatismo competitivo en España? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148 (1), 79-100.
- Hall, P. y Soskice, D. (2001). An Introduction to varieties of capitalism en Hall, P. y Soskice, D. (Eds.), *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage* (pp. ¿??). Oxford: Oxford University Press.
- Hamann, K. y Martínez Lucio, M. (2003). Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 61-78.
- Hamann, K. (2011). *The Politics of Industrial Relations: Labour Unions in Spain*. Londres: Routledge.
- Hassel, A. (2007). The Curse of Institutional Security: the Erosion of German Trade Unionism. *Industrielle Beziehungen*, 14 (2), 176-191.
- Jodar P., Alós, R., Beneyto, P. y Molina, O. (2012). Una Breve Panorámica de Las Elecciones Sindicales, 2011, con apuntes de su evolución desde 2003. *Anuario Socio-Laboral 2012*: 541-557.
- Kinderman, D. (2005). Pressure from without, Subversion from within: The Two Pronged German Employer Offensive. *Comparative European Politics*, 3 (4), 432-463.
- Lash, S. y Urry, J. (1987). *The End of Organized Capitalism*. Londres: Polity Press.
- Malo, M. A. (2015). Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva. *Cuadernos de Información Económica* 246, 23-34.
- Martínez Lucio, M. (2008). ¿Todavía organizadores del descontento? *Arxius de Sociologia*, 18, 119-133.
- Martínez Lucio, M. (2016). Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente. *Sociología del Trabajo* 87, 68-88.
- Meardi, G. (2014). The (claimed) growing irrelevance of employment relations. *Journal of Industrial Relations*, 56 (4), 594-605.
- MESS. (2014). *Encuesta Anual Laboral* <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/EAL/EAL.pdf>
- OCDE. (2014). Trade Union Density. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN
- Pitxer i Campos, J. V. y Sánchez Velasco, A. (2008). Estrategias sindicales y modelo económico español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (1): 89-122.
- Royo S. (2007). Varieties of Capitalism in Spain: Business and the Politics of Coordination. *European Journal of Industrial Relations*, 13 (1), 47-55.
- Ruiz Soroa, J. (2016). Populismo Judicial?, *El País* 5 marzo, p. 16.
- Sánchez Mosquera, M. (2017). Trade unionism and social pacts in Spain in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, (7), 97-114.
- Sola, J. (2014). El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España. *Revista Española de Sociología*, 21, 99-125.
- Solé, C. (1990). La recesión del neocorporatismo. *Papers: revista de sociología*, 33, pp. 51-63.
- Streeck, W. y Thelen, K. (2005). Introduction: Institutional Change in advanced Political Economies en W. Streeck y K. Thelen (Eds.), *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies* (pp. 1-39). Oxford: Oxford University Press.
- Thelen, K. (2004), *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States and Japan*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Thelen, K. (2012). Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity. *Annual Review of Political Science*, 15, 137-59.
- Traxler, F., Blaschke, S. y Kittel, B. (2001), *National Labour Relations Internationalized Markets: A Comparative Study on Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Traxler, (2003). Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (2), 141-161.
- Traxler, F. (2004). The Metamorphoses of Corporatism. *European Journal of Political Research*, 43 (4), 571-598.
- Vernon, G. (2006). Does Density Matter? The Significance of Comparative Historical Variation

in Unionization. *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2), 189-209.

Wood, S. (2013). Human Resource Management, Organizational Performance and Employee Involvement. En C. Frege y J. Kelly (Eds), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Londres: Routledge.

NOTAS BIOGRÁFICAS

Mike Rigby es profesor visitante de Relaciones de Empleo en la London South Bank University. Rei-

no Unido. Ex **Director** del Centre for International Business de la London South Bank University. Ha publicado **numerosos y artículos** relacionados con formación (trabajo) y sindicatos (relaciones laborales).

Miguel Ángel García Calavia Es titular de universidad (TU) y director del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia. Ha publicado cinco libros y más de sesenta artículos. Sus áreas de investigación en los últimos años han sido recursos de poder de los sindicatos y trabajo universitario.