

VIII

LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN ESPAÑA (1976-2004): ANÁLISIS DE LA CONSTRUCCIÓN SOCIO-HISTÓRICA DE LOS ACTORES SOCIALES

Juan ARASANZ DÍAZ
Universidad Autónoma de Barcelona

Martí LÓPEZ ANDREU
Universitat Obrera de Catalunya

SUMARIO

| | <u>Página</u> |
|---|---------------|
| I. INTRODUCCIÓN | 184 |
| II. LA CONCERTACIÓN POLÍTICA: TRANSICIÓN Y RELACIONES LABORALES | 186 |
| 1. Transición política, económica y sindical (1975-1978) | 187 |
| 2. Institucionalización y competencia sindical en la concertación (1979-1983) | 189 |
| III. LA CONCERTACIÓN MÍNIMA: LA LUCHA POR LA «DEUDA SOCIAL» | 190 |
| 1. El nuevo contexto: el fin de la concertación | 191 |
| 2. Acción a nivel de empresa y confrontación: la Huelga General del 27 de enero de 1994 | 192 |
| IV. LA NUEVA DINÁMICA DE LA CONCERTACIÓN (1996 EN ADELANTE) | 194 |
| 1. Nueva dinámica: el nuevo papel de los sindicatos | 195 |
| V. CONCLUSIONES | 198 |
| VI. BIBLIOGRAFÍA | 199 |

La concertación social en España se ha ido desarrollando por diferentes fases definidas por la dinámica de acuerdo/no acuerdo y los contenidos de los mismos. En este sentido, se pueden diferenciar tres grandes fases: 1) Período de concertación de la época de los grandes pactos sociales (1976-1984); 2) Período de confrontación (1984-1996); y 3) Una nueva ronda de concertación caracterizada no sólo por la rearticulación de los distintos niveles de negociación sino principalmente por los cambios en la agenda de negociación de los agentes sociales (de 1996 en adelante).

La idea principal del escrito es que las diferentes fases pueden caracterizarse por la progresiva autonomización de los actores sindicales más representativos de sus referentes políticos inmediatos, así como por la esfera de legitimación dominante del actor sindical en cada período (esfera política, esfera institucional y esfera social). Finalmente, se estudian algunas consecuencias derivadas de la actual legitimación en la esfera institucional.

I. INTRODUCCIÓN

La dinámica de concertación social en España se encuentra condicionada desde sus inicios por diferentes situaciones: la Transición Democrática, las crisis económicas, las relaciones entre sindicatos y partidos, los cambios internos del actor sindical, los cambios en la composición de la fuerza de trabajo (temporalidad, precariedad, servicios, teletrabajo,...), etcétera. El objetivo de este escrito es ofrecer elementos que nos permitan dilucidar dimensiones de análisis y comprensión sobre las fases de concertación social en España. En este sentido, nuestro análisis se centrará especialmente en el actor sindical, ya que éste ha sido y es el que marca en cierta medida la periodización que podemos realizar de las dinámicas de acuerdo y no acuerdo⁽¹⁾.

Nuestro análisis se centra en el actor colectivo y sus estrategias (PIZZORNO, 1981; TRAXLER, 1993). En este sentido, es objeto de análisis, por un lado, (i) el tipo de intercambio político que se da en el mercado de trabajo y en el proceso de concertación social y, por otro lado, (ii) la ineludible dimensión de poder que se da en las relaciones entre capital y trabajo (CROUCH, 1993). Así, en un primer momento debemos detenernos en cuáles son los contenidos y las estrategias de los actores en lo que respecta a las materias a negociar y a cómo se sitúan los actores en relación a ellas:

(1) El sindicato es en sí mismo una institución contradictoria, de impugnación del orden social (revolucionario) y de mejora de las condiciones de trabajo (reformista). Nuestro análisis en el presente escrito se centra en el actor sindical desde el punto de vista de organización que trata de compensar la asimetría existente de los individuos frente al contrato de trabajo (MARTÍN ARTILES, 2003). Así, nos centramos en el sindicato como actor en el marco neocorporativista, entendido como: «un sistema de representación de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, ordenadas jerárquicamente y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado y a las que se les garantiza un determinado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de peticiones y ayudas» (SCHMITTER, 1979: 13).

recursos, objetivos, etcétera. En un segundo momento se tiene en cuenta la desigualdad de poder estructural entre capital y trabajo que se deriva de la propia existencia del mercado de trabajo (la mercancía ficticia «trabajador» necesita organizarse para defender sus derechos, el empleador no lo necesita), y, en este mismo sentido, la necesidad del actor sindical de desarrollar simultáneamente procesos de estructuración y expresión de intereses comunes. Esta lógica dialógica de la acción sindical (OFFE, 1992) lleva al sindicato a la necesidad de reivindicar simultáneamente intereses materiales y morales, de forma que se convierte en eje central en el análisis la armonización de los intereses entre los trabajadores y los grupos de trabajadores.

En esta necesidad del actor sindical de agregar intereses entra en juego el ámbito de legitimación al que se recorre. Así, como bien ha señalado BOURDIEU (2000) en el campo laboral se desarrollan una serie de juegos de fuerza y de violencias simbólicas que establecen conveniencias colectivas, entendidas como un conjunto de normas que se imponen a los actores en un determinado momento, y que otorgan respetabilidad ante la sociedad y ante el grupo social que se representa. En este sentido, señalaremos tres grandes ámbitos o esferas que han actuado como mecanismo de legitimación del actor sindical y que corresponden como dominantes en cada una de las fases de la concertación social. De acuerdo con el análisis de HYMAN (2001) la acción sindical puede dirigirse, desde un punto de vista abstracto, hacia el mercado, la sociedad o la clase. Su análisis intenta comprender el conjunto de la acción del movimiento sindical recogiendo la trayectoria histórica y las diferentes tipologías existentes. Ahora bien, si nos centramos en el actor sindical como actor corporativo (PANITCH, 1986), como actor que negocia a nivel tripartito o bipartito a escala estatal a través de la concertación social, éste puede buscar su legitimación dentro del grupo social representado (intra, entre los trabajadores) y el conjunto de la sociedad en base a tres grandes esferas.

Por un lado, en el *ámbito político*, nos referimos a la vinculación con el sistema político estrictamente hablando, los partidos políticos y los debates y procesos que se dan en su seno. Evidentemente, supone poca autonomía del actor sindical de los partidos políticos, y en el caso español marcará la primera etapa a identificar: de 1976 a 1984, los Pactos de la Moncloa y la política de concertación que se desarrolla en este período. Por otro lado, en el *ámbito social*, nos referimos a cuando el actor sindical busca en el conjunto de la sociedad la justificación de su política y estrategia. Consiste en intentar conectar con la mayoría social y postularse como defensor de sus intereses, y en el caso español marcará la segunda etapa, en este caso de no concertación, a señalar: de 1984-1996, cuando se concentran en recuperar la deuda social y la Huelga General del 14-D de 1988 como punto álgido, y la Huelga General del 27-E de 1994 como punto de declive. Finalmente, en el *ámbito institucional*, hacemos referencia a cuando el actor se legitima y se reproduce en sus objetivos en base a su participación en los mecanismos institucionales de concertación, que en el caso español se concreta en el último período: de 1996 en adelante, cuando los sindicatos se concentran en defender los derechos de los trabajadores en base a su capacidad para llegar a acuerdos y pactos en las reformas.

II. LA CONCERTACIÓN POLÍTICA: TRANSICIÓN Y RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales en España se encuentran fuertemente condicionadas por el proceso de transición política y el momento histórico en que se desarrolla. Así, la lógica del pacto e intercambio político en el establecimiento de la democracia liberal, configuran un modelo de debilidad y dependencia sindical. A partir de la muerte del dictador (1975) la agudización de la lucha de clases viene pareja a reivindicaciones populares de cambios sociales y políticos, pero el proceso de la transición se caracteriza por la reforma, por el desmantelamiento controlado del franquismo y un desembarco de las elites en el nuevo aparato del estado democrático, que legalizará las organizaciones obreras (MORÁN, 1996).

El movimiento sindical aparece en la transición con una gran capacidad de movilización y con la perspectiva de establecerse como un sindicalismo libre y fuerte que defienda los intereses de los trabajadores en el marco de un estado democrático que desarrolle al máximo los mecanismos de la experiencia keynesiana (PRIETO, 1993). Se trataría pues de que el estado emergente promocionara positiva y expresamente el fenómeno sindical, dentro de un marco neocorporatista. Así, la transformación de las organizaciones sindicales girará en torno a grandes ejes que caminan hacia la dirección de convertirlos en actores económicos en un marco de organizaciones institucionales legitimadas por el estado (LOPE, JORDANA y CARRASQUER, 1989):

- (1) La necesidad de establecer nuevas formas organizativas, distintas de la actividad política y organizativa del tardofranquismo.
- (2) La actuación de los sindicatos se vinculó a la de los partidos afines (Pactos de la Moncloa y acuerdos posteriores), hecho que comportó poca autonomía para defender los intereses de su base de representación.
- (3) La participación en la negociación de un nuevo marco de relaciones laborales que reducía las fuerzas necesarias para actuar en otros ámbitos (reestructuración económica y organizativa, etcétera).
- (4) Subsidiariamente, pero de relevancia, hay que añadir la competencia intersindical que, siguiendo el modelo de confrontación entre partidos, se va a concretar con la oferta de diferentes modelos para imponer la confrontación entre la «moderna», pero débil, UGT y la aún «radical y asamblearia», pero mayoritaria en los centros de trabajo CC.OO., en las nuevas condiciones democráticas.

Como ha señalado acertadamente KÖHLER (2001) las teorías que explican los procesos de transición política no contemplan el papel del movimiento obrero, como en general el papel de cualquier movimiento social, pues se centran en elementos de intereses y elites políticas. A pesar de esto las relaciones entre estado y movimiento sindical se han conceptualizado en los países desarrollados en torno al concepto de

intercambio político (PIZZORNO, 1991). En este intercambio los estados ofrecen al sindicalismo trato preferente y recursos organizativos para su acción, así como reconocimiento institucional y una cierta capacidad para negociar las propuestas estatales en política social y económica. A cambio, el sindicalismo ofrece paz social, consenso y legitimación del papel y demandas gubernamentales. El momento histórico en que se establece este intercambio en España supone, por un lado, un intercambio político clásico como el descrito, mientras que por otro lado, la constitución de un sistema político nuevo (transición política) y de un sindicalismo que ha de recomponerse y fundarse (transición sindical), se produce lo que se ha llamado *intercambio político histórico*, condicionado por la fuerte crisis económica (PRIETO, 1993). Desde este punto de vista, la transición política y la institucionalización sindical difícilmente pueden separarse.

1. TRANSICIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SINDICAL (1975-1978)

La mayoría de los sindicatos, tras la muerte del dictador, impulsan una estrategia fuertemente reivindicativa hasta que la oposición política llega a un cierto consenso con el gobierno Suárez. Como consecuencia de la ya señalada subordinación de las estrategias políticas de los movimientos sindicales y sociales a los partidos políticos, y coincidiendo con la legalización de estos últimos, la estrategia de los grandes sindicatos camina hacia una reducción en la intensidad de las reivindicaciones, con el argumento de no poner en peligro la frágil democracia. En esta dinámica es un momento clave la aceptación de los Pactos de la Moncloa (1977), donde se inician las políticas de concertación para la reestructuración económica, firmados por las fuerzas políticas, y a los que los grandes sindicatos dieron su apoyo (a través de sus homólogos políticos PSOE y PCE)⁽²⁾.

El momento económico en que se desarrolla el pacto se caracteriza por una importante crisis económica y destrucción de empleo (tabla 1), paralela al proceso de transición, y que condiciona enormemente el tipo de pactos y acuerdos neocorporatistas a los que se llega, de forma que, frente al pacto que se da en la mayoría de países de Europa (en un momento de crecimiento económico), en el caso español éste se ha caracterizado como *neocorporatismo de crisis* (MORÁN, 1996).

(2) El porqué del pacto entre partidos y no entre sindicatos debe entenderse por (MORÁN, 1996): (i) no existía organización unificada de la patronal con la que llegar a acuerdos, (ii) la lucha por la hegemonía sindical entre CCOO y UGT dificulta la posibilidad de llegar a un acuerdo entre ambas confederaciones, y (iii) la presión asamblearia y de sectores de CCOO que impedía momentáneamente llegar a grandes acuerdos a nivel estatal que supusieran sacrificios y renunciaciones de demandas concretas a nivel de empresa.

TABLA 1
NIVELES DE PARO Y EMPLEO (EN MILES DE TRABAJADORES (1977-1988))

| Año | Paro registrado | Paro EPA | Empleo EPA |
|------------|-----------------|----------|------------|
| 1977 | — | 684,4 | 12.594,8 |
| 1978 | 818,5 | 1.025,6 | 12.375,8 |
| 1981 | 1.566,3 | 1.911,9 | 11.443,3 |
| 1984 | 2.475,4 | 2.767,3 | 10.966,3 |
| 1988 | 2.858,3 | 2.893,8 | 11.772,8 |

Fuente: GONZÁLEZ, PÉREZ, RECIO, ROCA Y ROJO (1990: 379).

En este sentido los contenidos de los Pactos de la Moncloa pueden concretarse en: (i) políticas macroeconómicas de regulación de la crisis económica: medidas estabilizadoras de los salarios, estableciendo el IPC previsto en lugar del real como el indicativo en el sector privado y obligatorio en el sector público (BILBAO, 1993); y (ii) necesidad de atender las necesidades de reestructuración de las empresas. Suponían, en definitiva, la subordinación de la negociación colectiva a la política macroeconómica y un intensa intervención estatal (re)reguladora que hace que se entre en un proceso en el que fuerzas «alienas» al mercado actúan para crear las condiciones políticas que hacen posible el funcionamiento «autorregulado» del mercado:

«Los grandes acuerdos que se producen desde los Pactos de la Moncloa hasta 1986 y las modificaciones en la regulación de la relación salarial discurren sobre el control de los salarios, la reducción de la cobertura de desempleo y las medidas para fomentar la contratación en colectivos específicos» (MORÁN, 1996: 20).

Igualmente, la reducción de las movilizaciones sindicales que suponía esta moderación dificultó enormemente la transición organizativa del movimiento sindical: (i) no se lograron los recursos del sindicato franquista ni, inicialmente, la devolución del patrimonio histórico sindical; (ii) el cambio de comportamiento sindical fue muy súbito, lo que impidió la consolidación de la estructura organizativa; y (iii) la poca cultura sindical «de pacto» entre los trabajadores (después de 40 años de dictadura) impidieron estructurar la compleja red de intereses de los diversos sectores de trabajadores (LOPE, JORDANA y CARRASQUER, 1989). Igualmente, empieza a producirse un gran enfrentamiento entre las organizaciones sindicales, siguiendo los ejes de competitividad política de sus referentes. Aquellas organizaciones que no aceptaban el proceso (CNT, asamblearios) o que intentaban mantener posiciones más radicales (sectores de CCOO) se fueron quedando en posiciones cada vez más marginadas, tanto por los conflictos internos por la estrategia a seguir, como por la oposición del conjunto de las grandes organizaciones y, en definitiva, por la dificultad de poder llegar a la defensa efectiva de los intereses de los trabajadores al quedar progresivamente excluidos de la negociación colectiva⁽³⁾.

(3) Sin olvidar, como por ejemplo en el caso de la CNT, la infiltración de elementos parapoliciales que contribuyeron, con acciones violentas (caso Scala), al desprestigio de un organización que se encontraba en franco proceso de consolidación.

2. INSTITUCIONALIZACIÓN Y COMPETENCIA SINDICAL EN LA CONCERTACIÓN (1979-1983)

Con los Pactos de la Moncloa se abre un nuevo período en el que la modificación del marco jurídico que rige la norma salarial se desarrolla en un nuevo escenario donde a través de un nuevo modelo neocorporativo con participación de sindicatos institucionalizados se pretende garantizar la estabilidad política y social. En este contexto, en 1979 el gobierno (UCD) promulga el *Decreto de limitación salarial*, que suponía la fijación unilateral por parte del gobierno de los topes máximos de crecimiento salarial. Este hecho llevó a un importante aumento de la conflictividad, especialmente por parte de CCOO, y un rechazo a los borradores del Estatuto de los Trabajadores (ET). El hecho importante de este período es la forma del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) entre la UGT y la CEOE, que se enmarca en una dinámica de negociación entre ambas organizaciones y supone la ruptura de la relativa unidad de acción sindical. En el ABI se trataba de configurar el futuro marco de relaciones laborales en base a conceptos como «racionalización» y «modernización»: reducción del número de convenios, principio de autonomía de las partes y requisito de legitimidad para negociar.

En estos años se elaboran igualmente las características básicas del nuevo modelo de relaciones laborales. En este sentido, las estrategias sindicales se concentran en conseguir un modelo de relaciones laborales favorable a sus intereses, situación que provoca un desgaste en las organizaciones sindicales e imposibilita una actuación más intensa contra los efectos que estaba provocando la crisis económica. Igualmente, en este período se inicia un proceso de diferenciación activa y enfrentamiento entre UGT y CCOO (PRIETO, 1993). La UGT desarrollará una política de permanente negociación y firma de acuerdos centrales con la CEOE y el gobierno, hasta el punto de participar en todos. Como han señalado varios autores se trata de un proceso de avance estratégico de la UGT sobre CCOO basado en la defensa de la «modernización» de las relaciones laborales, la primacía de las secciones sindicales sobre los comités de empresa, más asamblearios, así como responder a nuevas mentalidades y actitudes de los trabajadores en un momento de crisis económica (permisividad con las horas extras, con los pluses de productividad, etcétera).

En este sentido, en 1980 la UGT y la CEOE, y posteriormente la USO, firman el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), con la oposición de CCOO. El acuerdo reafirmaba la moderación salarial, introducía las llamadas «cláusulas de descuelgue salarial», y a cambio los sindicatos obtenían un cierto control sobre las horas extras, reducciones de jornada, reconocimiento de los sindicatos como interlocutores, cobrar la cuota sindical a través de la nómina, y la recomendación de no negociar por debajo del nivel de sector en las materias pactadas. Este enfrentamiento también se consolida en el momento en que la institucionalización del sindicalismo impide la consolidación de nuevos competidores. Con el AMI (1981) y el Estatuto de los Trabajadores (ET) los sindicatos mayoritarios lograron imponer un monopolio de representación sancionado legalmente. Se prioriza un determinado modelo de sindicalismo donde se potencia la capacidad de actuación de los llamados «sindicatos más representati-

vos» a partir de las elecciones sindicales⁽⁴⁾. La caracterización como sindicato más representativo supondrá importantes privilegios: (i) representación institucional del conjunto de los trabajadores delante de las administraciones públicas, (ii) tener el derecho de participar, por irridación, en procesos de negociación colectiva supraempresarial aunque no se haya llegado al 10 por 100 de representantes necesarios, (iii) capacidad jurídica para promover elecciones sindicales a representantes en cualquier centro de trabajo, y (iv) derecho a la cesión del uso de inmuebles públicos en proporción al porcentaje obtenido (PRIETO, 1993).

Así, frente a las intenciones de buena parte del movimiento sindical durante la Transición para el establecimiento de una confederación sindical unificada (GUTIÉRREZ, 2003), con la clara intención de evitar enfrentamientos y divisiones entre las organizaciones obreras, el modelo que se desarrolla se caracteriza por la lógica de confrontación política. Así, en un primer momento, hemos visto como la subordinación de las grandes organizaciones sindicales a sus referentes políticos condiciona la política de concertación, teniendo como resultado los Pactos de la Moncloa. En un segundo momento, con un modelo de representación basado en el criterio de audiencia electoral, la lógica de competencia electoral lleva progresivamente a un enfrentamiento entre UGT y CCOO por lo que a la política de concertación se refiere. Dos elementos serán claves en el progresivo acercamiento de CCOO a UGT: el golpe de estado del 23-F y los resultados en elecciones sindicales.

Tras del intento de golpe, CCOO aparecía con un papel institucional disminuido, ya que su política de oposición no había logrado ninguna concesión, su oposición al ET había sido atacado con un fuerte campaña mediática y los resultados en las elecciones sindicales habían dado a la UGT el mayor número de delegados. En este contexto, y con la intentona golpista reciente, se acuerda el *Acuerdo Nacional de Empleo* (ANE), de 1981, que actúa como actualización del AMI y que se conoció como el «pacto del miedo». En el mismo se reconocen los sindicatos mayoritarios como interlocutores sociales y se aseguraba su presencia institucional en determinados organismos (Seguridad Social, INEM, INSERSO, etcétera). Igualmente también se pactó entre el gobierno, los dos sindicatos mayoritarios y la CEOE un aumento salarial de nuevo por debajo del IPC y la ampliación de la causalidad de los contratos temporales en relación al ET (MORÁN, 1996).

III. LA CONCERTACIÓN MÍNIMA: LA LUCHA POR LA «DEUDA SOCIAL»

Este período se caracteriza por el progresivo distanciamiento y oposición creciente de los sindicatos a la política económica del gobierno socialista, que culmina

(4) Son consideradas más representativas aquellas que han obtenido como mínimo el 10 por 100 de representantes en las elecciones sindicales en todo el Estado, o un 15 por 100 dentro de una determinada Comunidad Autónoma.

con la Huelga General del 14-D. En este momento, el comportamiento de los sindicatos más representativos en el terreno político se caracteriza por intentar desarrollar un carácter más autónomo respecto al resto de los actores sociales (LOPE, JORDANA y CARRASQUER, 1989). Así, si bien en un primer momento, ya con el PSOE en el poder, se mantiene la dinámica del período posterior (*Acuerdo Interconfederal* para 1983 y *Acuerdo Económico y Social* de 1984), las políticas antisociales del gobierno socialista acaban provocando dos situaciones interrelacionadas: por un lado, el fin de la dinámica de concertación y, por otro, la autonomización del ámbito sindical de sus referentes políticos, en especial, la de la UGT respecto al PSOE.

1. EL NUEVO CONTEXTO: EL FIN DE LA CONCERTACIÓN

Los detonantes de este período son, sin duda, las políticas antisociales del gobierno del PSOE y la demanda sindical de recuperar la «deuda sindical» después de años en que los esfuerzos del proceso de reestructuración y modernización económica han recaído sobre los trabajadores (en la tabla 2 se puede observar la enorme pérdida de poder adquisitivo). Así, cuando en 1985 el gobierno socialista promulga una ley de reforma de las pensiones que endurecía las condiciones de acceso a las mismas, se produjeron movilizaciones en contra de UGT y CC.OO., y CC.OO. convocó una huelga de amplio seguimiento y no logró la retirada de las medidas (MORÁN, 1996).

| Año | Salarios convenio | Variación IPC anual | Diferencial |
|------------|-------------------|---------------------|-------------|
| 1977 | 100 | 100 | — |
| 1978 | 120,6 | 119,8 | 0,8 |
| 1979 | 137,6 | 138,6 | -1,0 |
| 1980 | 158,7 | 160,2 | -1,5 |
| 1981 | 179,4 | 183,6 | -4,2 |
| 1982 | 201,0 | 210,1 | -9,1 |
| 1983 | 223,9 | 235,7 | -11,8 |
| 1984 | 241,3 | 262,3 | -21,0 |
| 1985 | 260,4 | 285,4 | -25,0 |
| 1986 | 281,8 | 310,5 | -28,7 |
| 1987 | 300,1 | 327,0 | -26,9 |
| 1988 | 318,7 | 342,7 | -24,0 |

Fuente: GONZÁLEZ, PÉREZ, RECIO, ROCA Y ROJO (1990: 406).

Las condiciones económicas, sociales y políticas que mantenían la dinámica de concertación han cambiado, y estos cambios afectan las estrategias de los actores (ALONSO y BLANCO, 1999): los empresarios pretendían estabilizar la crisis con la con-

certación económica de los niveles salariales (moderación), los sindicatos trataban de paliar su debilidad histórica entrando en el intercambio político, y el gobierno necesitaba de la participación y aval sindical, por un lado, y de legitimación delante de los poderes económicos privados, por el otro, para llevar a cabo las reformas. A mediados de los 80 se llega a un momento en que los aumentos salariales son repetidamente inferiores a la inflación, el gasto social está congelado, la cobertura social estancada y no se crea empleo. En este contexto, se produce un desgaste sindical en su legitimidad delante de los trabajadores al haber asumido los costes de la «autolimitación salarial» y de la reestructuración productiva sin haber obtenido contrapartidas sustanciales en crecimiento del empleo y aumento de la cobertura social. Es en esta situación el corporativismo de crisis cae: los sindicatos ya no pueden autolimitar sus demandas y el gobierno y los empresarios ya no entran en políticas de concertación para alcanzar sus objetivos, sino que se trata de la imposición de políticas neoliberales en un contexto de permisividad hacia las cúpulas financieras y de reestructuración productiva.

Cuando el gobierno presenta el Plan de Empleo Juvenil (PEJ), éste actúa como el detonante de convocatoria de la exitosa Huelga General del 14-D, la de más amplio seguimiento en España desde la transición hasta hoy, y que provocará la retirada de las medidas. La Huelga aparecerá pues como un icono de este período: por un lado, reúne los requisitos de considerarse un «éxito social» al producirse una efectiva unión entre las demandas sindicales y el sentimiento mayoritario de la sociedad; y por otro, supone *de facto* la autonomización de los sindicatos respecto a los partidos políticos, en especial en la relación de la UGT con el PSOE.

2. ACCIÓN A NIVEL DE EMPRESA Y CONFRONTACIÓN: LA HUELGA GENERAL DEL 27 DE ENERO DE 1994

A partir de este momento, los actores sociales, y también el estado, consideran acabada esta fase de concertación y los sindicatos mayoritarios pretenden usar su poder nivel de empresa y defender los intereses de los trabajadores desde la acción y la negociación a nivel de empresa y sector. En base a la conexión con la sociedad que produjo la Huelga del 14-D, se pretenden «cobrar» la deuda social en base a la negociación colectiva a nivel de empresa, finiquitándose la época de los grandes pactos. Ahora bien, las transformaciones de la estructura productiva que se han ido produciendo en paralelo a los grandes acuerdos, se han concentrado en una serie de factores que han puesto en duda la posibilidad de acción de los sindicatos (LOPE, 1991):

- 1) Las reconversiones productivas de los sectores industriales tradicionales han afectado intensamente aquellos sectores y empresas donde los sindicatos estaban más implantados, debilitando la capacidad organizativa de los mismos.
- 2) La capacidad de los sindicatos se ha visto igualmente reducida por el aumento del paro, al disminuir la base potencial de afiliación. Así, de 1977 a 1988

se ha pasado de 684.000 parados a 2.893.800, mientras que la población ocupada había disminuido de 12.594.800 a 11.772.800 (GONZÁLEZ, PÉREZ, RECIO, ROCA Y ROJO, 1990: 379).

- 3) Igualmente, fenómenos como la introducción de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo, e incluso los mecanismos de organización empresarial han comportado cambios en la representación de los trabajadores (externalizaciones, subcontratas, etcétera).

Otros elementos a señalar, con más significación social, estarían relacionados con la pérdida de peso de la relativa homogeneización de los trabajadores. Se produce de manera creciente un cambio en la composición de la fuerza de trabajo, que tiende a la diferenciación de las condiciones de empleo entre diferentes segmentos de la fuerza de trabajo. Y aquí el problema sería la agregación de intereses en una negociación centralizada, sin atender a la diversidad de expectativas y de necesidades a representar. En este mismo sentido, la dirección de las transformaciones a nivel de empresa han sido dirigidas desde el propio empresariado, situando la acción sindical a nivel de empresa en un cierto desconcierto reactivo propio de una actitud defensiva (LOPE I ALÓS, 1999).

En el momento que la acción sindical se concentra en el nivel de empresa, ésta se encuentra fuertemente condicionada por los elementos señalados anteriormente. La dinámica consistirá en priorizar los acuerdos a nivel de sector frente a las más centralizadas, pretendiendo que éstas actúen como «efectos-demostración» y permitan a aquéllos en coyunturas más difíciles una mejor situación (ESPINA, 1999). De todas formas, la creciente diferenciación de los trabajadores y la debilidad sindical a nivel de empresa dificulta esta política. Se produce, pues, una especial emergencia de conflictos particulares, donde ámbitos del sector público y determinados grupos de trabajadores pretenden mejorar sus condiciones de trabajo a partir de la movilización en sectores o empresas específicas (ALONSO y BLANCO, 1999).

Este esquema se mantiene hasta que a finales de los 90 la desaceleración económica se va convirtiendo poco a poco en crisis, y las propuestas gubernamentales de ajuste en la política económica y social vuelven a aparecer con fuerza. Así, en 1992 y 1994 se introducen reformas que endurecen el acceso y cuantía de la prestación por desempleo, y finalmente en 1994 se desarrolla una reforma laboral que afecta de forma central la negociación colectiva, basándose en la descentralización de la misma, y que contribuyen a debilitar el fuerte peso que el sindicalismo aún mantenía en sectores de la economía (ESPINA, 1999)⁽⁵⁾.

(5) Según el autor se trataba de priorizar la negociación de empresa frente a la de sector, y así limitar la capacidad de presión de la negociación sectorial: negociación en pequeñas y medianas empresas, subcontratas, etcétera y no en sector, donde las federaciones sindicales tienen más capacidad de presión.

Igualmente, en paralelo, se están produciendo numerosos conflictos derivados de la reconversión de grandes grupos industriales privados (SEAT, Fasa, Renault, Nissan, etcétera) básicamente a través de EREs (ALONSO y BLANCO, 1999).

La respuesta sindical fue la Huelga General del 27-E de 1994. Ésta se desarrolló en plena ofensiva empresarial (llamadas de la CEOE a mantener las fábricas abiertas), gubernamental y mediática, por un lado aprovechando hechos lamentables del momento como el escándalo PSV-UGT, y por el otro identificando los sindicatos con los trabajadores fijos y envejecidos, y responsables del paro de los jóvenes. A pesar de estos elementos, la Huelga tuvo un seguimiento notable, si bien los efectos simbólicos de la misma fueron de derrota de las aspiraciones sindicales, fundamentalmente porque los auténticos semantizadores y sancionadores de la misma fueron los medios de comunicación (CONDE, 1995).

Como hemos visto, este período se caracteriza por una progresiva separación de los sindicatos de la lógica de subordinación a la esfera política que caracterizaba la concertación en el período anterior. Esta estrategia se legitima al considerar los sindicatos que con su actuación respondían al sentir mayoritario de la población, y es esta legitimidad la que está en la base de la Huelga de 1988 y de su éxito. Esta misma legitimidad es la que lleva a los sindicatos a pretender defender este sentir mayoritario en el nivel de empresa, mejorando desde la negociación colectiva las condiciones de trabajo y vida. Estos elementos quedan pero debilitados por los profundos cambios sociales y económicos que se han desarrollado a nivel de empresa, y la acción queda sesgada y debilitada en numerosos sectores y segmentos, de lo que la huelga de 1994 es un fiel reflejo. Son este conjunto de elementos el detonante del cambio de estrategia que tendrá lugar, así como de la esfera que será la base de legitimación de esta nueva «estrategia de concertación».

IV. LA NUEVA DINÁMICA DE LA CONCERTACIÓN (1996 EN ADELANTE)

A partir de 1996 la dinámica sindical cambia en base a una conceptualización que considera negativos los resultados del período anterior, que hemos caracterizado como «mínima concertación». Así, con la sensación de que la política de confrontación no había logrado sus objetivos, los sindicatos más representativos desarrollan una lectura de la situación en la que la salvaguarda de unos derechos laborales y sociales mínimos sólo podían ser asegurados a partir de la participación sindical en las reformas, necesarias, ya que si no éstas serían mucho más negativas para los derechos de los trabajadores.

En base a esta dinámica, que sitúa la concertación y el acuerdo como uno de los ejes principales de la acción sindical, debe entenderse la reforma de las pensiones (Pacto de Toledo) en 1996, y la reforma laboral de 1997, que inauguran una línea en relación a la gestión del conflicto laboral por parte de sus representantes institucionales. Estas reformas se presentan como «pacto necesario» para que sea posible mantener *in extremis* las más elementales conquistas sociales, así como las garantías contractuales y de negociación colectiva del estado social (ALONSO y BLANCO, 1999).

1. NUEVA DINÁMICA: EL NUEVO PAPEL DE LOS SINDICATOS

Se han propuesto diversas interpretaciones del resurgimiento de la concertación social a largo de los noventa en países como España que, a priori, se consideró que no cumplían las condiciones necesarias: dada la debilidad del actor sindical y la falta de articulación de la estructura de la negociación colectiva (REGINI, REGALIA 1997, ROYO 2002, PÉREZ 2000). Estas interpretaciones suelen subrayar las implicaciones derivadas del proceso de Unión Económica y Monetaria (UEM) como determinantes a la hora de buscar una vía concertada para llevar a cabo las reformas estructurales, que se presentan como necesarias, para adaptarse a las nuevas exigencias macroeconómicas en términos de inflación y moderación salarial.

La perspectiva que asumimos en este trabajo no pretende restar importancia a estos factores macroeconómicos sino situarlos en el contexto más amplio de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo, que determinan en cada caso las opciones estratégicas de los agentes sociales y su justificación a partir de los ámbitos de legitimación que identificamos en la Introducción. Siguiendo con esta línea de argumentación, en este punto presentamos la reorientación de la estrategia sindical hacia la concertación como una opción para retomar la iniciativa ante su debilitamiento a nivel de empresa, una vez constatado el fracaso de su estrategia previa de confrontación para frenar las reformas que estaban socavando su poder de negociación y reclamar su representatividad entre una clase obrera cada vez más fragmentada (ROYO 2002).

Esta estrategia de «revitalización» (HAMMANN, MARTÍNEZ LUCIO 2003) con predominio de la concertación ha contribuido a reforzar el papel institucional de los sindicatos, en la medida en que les ha permitido ir asumiendo cada vez más funciones reguladoras del mercado laboral (formación continua, supervisión de la contratación, seguridad en el trabajo) y pasan a encuadrarse en estructuras tripartitas de cooperación corporatista, como el Consejo Económico y Social (1991). Este movimiento hacia la institucionalización del sindicato se produce en paralelo a una mayor autonomía respecto los partidos políticos, sin que esto haya supuesto una recomposición de alianzas estratégicas con otros grupos ni una mayor capacidad de influencia política o social.

Esta opción estratégica de los sindicatos se hace posible por una nueva estructura de oportunidad que viene determinada, en primer lugar, por la incapacidad de los empresarios para controlar por sí solos el proceso de formación de los salarios y, segundo, del gobierno para contener las expectativas inflacionistas mediante la imposición de políticas monetarias como único mecanismo para disciplinar los salarios en ausencia de un marco adecuado de coordinación de la negociación colectiva. En un contexto de negociación descentralizada o poco articulada, el recurso a una política monetaria muy restrictiva puede acabar teniendo el efecto contrario al esperado: en lugar de contener las demandas salariales en aquellos sectores más expuestos a la competencia internacional y que éstos marquen la pauta a seguir por el resto, el centro de gravedad de la negociación puede desplazarse hacia los sectores protegidos, con menor presencia sindical, que acaban liderando la negociación (PÉREZ 2000). Es por ello que tanto los empresarios como los gobiernos necesitan de la mediación

sindical, un movimiento sindical «desorganizado» sería más incontrolable, lo cual explicaría por qué en países como España o Italia los empresarios no hayan apostado más decididamente por la descentralización de la negociación colectiva.

La reedición del Pacto Social en la década de los noventa se distingue del modelo tradicional de concertación corporatista en que, en primer lugar, no precisa necesariamente de organizaciones centralizadas con monopolio representativo sino que más bien se produce entre organizaciones debilitadas buscando aumentar su cohesión interna y reforzar su representatividad comprometiéndose en la negociación con la otra parte. Segundo, este tipo de intercambio político no supone tanto una redistribución de los costes y beneficios del sistema como una negociación sobre los mismos procedimientos que regulan las relaciones entre los actores, es decir, sobre la misma articulación de la estructura de la negociación colectiva, comprometiéndose en su racionalización (REGINA, REGALIA 1997). Las posibilidades de llegar a un acuerdo en este tipo de concertación se ven favorecidas por el mismo hecho de que no se trata de una negociación redistributiva sino que se amplía a un conjunto de nuevas materias cuyo tratamiento no se restringe a los niveles centrales, confederal o sectorial, sino que se comparte o se delega hacia los niveles inferiores, lo cual contribuye a reforzar la representatividad sindical en la empresa, necesaria para garantizar la estabilidad del sistema y prevenir deslizamientos salariales inflacionistas.

Llegados a este punto vamos a ocuparnos especialmente de los acuerdos que han afectado a la estructura de la negociación colectiva, ya que es en torno a su reforma donde se ha centrado el debate en torno a la «governabilidad» del sistema, entendida como la capacidad de los agentes sociales para coordinar sus políticas salariales y asegurar su seguimiento en los niveles inferiores de negociación. Por otro lado, la estructura de la negociación colectiva tiene una influencia determinante en la configuración de las relaciones de poder entre sindicatos y empresarios. En el debate actual en torno a la reforma de la negociación colectiva en España, desatado tras la introducción de la moneda única, tanto los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO, como las patronales CEOE y CEPYME comparten el compromiso de simplificar la actual estructura de la negociación colectiva, caracterizada por la fragmentación y poca articulación de convenios sectoriales de alcance intermedio (provincial, regional o local). Sin embargo ambas partes discrepan del medio para alcanzar dicha racionalización de la estructura de negociación: los sindicatos pretenden reforzar la articulación del sistema a partir del convenio sectorial como nivel principal de negociación para regular las condiciones de empleo en el lugar de trabajo, mientras que los empresarios, por su parte, buscarían una mayor flexibilización de la estructura con predominio de la negociación a nivel de empresa (MARTÍN, ALOS 2003).

Como decíamos, una de las principales características de la nueva concertación social nacional es que se busca abrir nuevos ámbitos de negociación en los niveles inferiores, como una forma de apuntalar la representatividad de los actores sindicales al nivel de empresa. Este objetivo se pone de manifiesto a partir del Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo de 1994, que eliminaba las antiguas Ordenanzas Laborales franquistas y proponía su substitución por convenios colectivos, y posteriormente con el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de

1997, que aunque con escaso seguimiento reforzaba el papel de la negociación colectiva para cubrir los vacíos creados tras la desaparición de las ordenanzas.

La opción sindical por la concertación social centralizada como estrategia de revitalización sindical en el plano estatal está estrechamente vinculada al objetivo de fortalecer la integración vertical de su organización y lograr un mayor dinamismo de la negociación colectiva sectorial. En este sentido, en 1997 se aborda la negociación del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva como un intento para racionalizar la estructura de negociación a partir de su mayor centralización en el nivel sectorial, en el cual quedaban establecidos los temas para su posterior tratamiento en los niveles inferiores, según el modelo de los Acuerdos Marco. Este acuerdo se ha ido prorrogando sucesivamente pese a que quizás los resultados no se correspondan con las expectativas iniciales.

El proceso abierto en torno a la reforma de la negociación colectiva en España a lo largo de estos últimos años no sólo ha afectado a su estructura sino que ha reflejado también un enriquecimiento de sus contenidos. Desde la reforma laboral de 1994 y 1997 se asiste a la introducción gradual de nuevos elementos cualitativos en la negociación colectiva, lo que se ha denominado una «nueva agenda de negociación» (MARTÍN ARTILES, ALÓS 2003). Este nuevo dinamismo que adquiere la negociación colectiva viene favorecido por los actuales niveles de inflación, que reduce la presión sobre las reivindicaciones salariales. Entre los nuevos contenidos de la negociación se han destacado los relacionados con la estabilidad en el empleo, como la introducción de cláusulas que limitan el recurso a la contratación temporal en las empresas, y especialmente las de conversión de empleo temporal en estable, cuya extensión se vio respaldada por las medidas legales aprobadas en el Acuerdo Interconfederal por la Estabilidad en el Empleo de 1997, que básicamente consistieron en descuentos a las contribuciones empresariales a la Seguridad Social (tabla 3).

| Contratos | Número | % sobre modalidad |
|---|------------------|-------------------|
| Ordinarios | 3.407.327 | |
| <i>Bonificados</i> | 395.840 | 11,6 |
| «De fomento» ^(*) | 2.565.322 | |
| <i>Bonificados</i> | 2.309.428 | 90,0 |
| Total nuevos | 5.972.649 | |
| <i>Bonificados</i> | 2.705.628 | 45,3 |
| <i>Con menor despido</i> | 2.565.322 | 43,0 |
| Conversiones | 3.408.821 | |
| <i>Con menor despido</i> | 2.874.415 | 84,3 |
| (*) Todos ellos con menor despido. | | |
| Fuente: CES (2004), en base a Datos del Servicio Público de Empleo Estatal proporcionados a la Comisión de Expertos para el Diálogo Social. | | |

Como se observa en la tabla, los resultados de esta política se traducen en una progresiva pérdida del carácter de norma del contrato indefinido, hasta el punto de que de 1997 a 2004 el 88,3 por 100 del total de contrataciones indefinidas están sujetas a bonificación, bien en base al AIEE de 1997 y un menor despido, bien en base a las reducciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social contemplados en los sucesivos Planes para el Fomento del Empleo Estable. La voluntad de reducir la temporalidad favoreciendo la entrada al empleo indefinido en base a la reducción de costes se ha traducido en una fragmentación del empleo indefinido, en una progresiva pérdida de las garantías del mismo, y en una reducción de los recursos disponibles para la Seguridad Social.

Ante este panorama, los sindicatos más representativos han visto revitalizado su papel en las estructuras de negociación y las instituciones, pero podemos adivinar también que han caminado hacia la aceptación de lógicas relativamente peligrosas para un actor social que representa el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

V. CONCLUSIONES

Como hemos visto en el conjunto del trabajo, la dinámica de concertación en España ha venido marcada, desde el punto de vista sindical, por una dinámica estratégica que justifica sus acciones y decisiones: la lógica política en la Transición actúa como justificativa de los grandes acuerdos, la lógica de representación de la sociedad y de sus derechos justifica el período de confrontación y las huelgas de 1998 y 1994, y finalmente, la lógica de participación en el pacto y las instituciones como garantía de derechos justifica los acuerdos del último período (tan solo roto por el Decretazo del 2002).

Paralelamente a este proceso, se ha producido una creciente autonomización del ámbito sindical de la esfera política. Esta tendencia tiene su culminación en el último período analizado, cuando los sindicatos más representativos disponen de un importante papel institucional y se erigen como un actor en sí mismo, relativamente separado de las influencias políticas, y que se reproduce en las estructuras de representación institucional. Con estas consideraciones no pretendemos afirmar una unidimensionalidad sindical en las instituciones, ahí está la participación de los trabajadores en las elecciones sindicales como fuente de legitimación, pero sí una relativa priorización por el pacto que lleva a acuerdos que comportan una aceptación de los principios empresariales, en especial por lo que respecta a la creación de empleo.

En este sentido podemos señalar la aceptación (fáctica, en los acuerdos) de que el empleo lo crea un actor, el empresarial, y por lo tanto hay que poner a su disposición los instrumentos necesarios: menores costes del despido y menores cotizaciones sociales. La lógica, perversa, puede llevar a aceptar rebajas de los costes laborales para crear empleo (indefinido), traspasando la lógica de las llamadas políticas activas del trabajador (formación, etcétera) al empresario⁽⁶⁾. Igualmente, no hay que

(6) De acuerdo con los datos de la encuesta del Labour Market Policy para 2002 los incentivos al empleo (via reducción cotizaciones sociales) representan el 0,249 por 100 del PIB, mientras que la formación se queda en el 0,125 por 100 (*European social statistics, Labour Market Policy, 2004*).

olvidar el hecho de que esta tendencia lleva a la progresiva pérdida del carácter de confrontación política del salario y del mercado de trabajo (FRIOT, 2004), con lo que se debilitarían las bases de representación del sindicalismo.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E., y BLANCO, J. (1999): «La transformación de las bases sociales del conflicto laboral», en Miguélez, F., y Prieto, C. (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España, siglo XXI*, Madrid.
- BILBAO, A. (1993): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Trotta, Madrid.
- BORDIEU, P. (2000): *Cuestiones de sociología*, Istmo, Madrid.
- CARUSO, B. (2001): «Decentralised Social Pacts, Trade unions and collective bargaining (how Labour Law is changing)», en Biagi (ed.) *Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission*, Kluwer.
- CONDE, F. (1995): «El papel de la prensa escrita en la preparación de la huelga general del 27-E de 1994», en *Sociología del Trabajo*, núm. 25.
- CROUCH, C. (1993): *Industrial relations and European state traditions*, Clarendon Press, Oxford.
- ESPINA, A. (1999): «El guadiana de la concertación neocorporatista en España: De la huelga general de 1988 a los acuerdos en 1997», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid.
- FRIOT, B. (2004): «Resource regime reform and worker status», en Clasquin, B.; Moncel, N.; Harvey, M.; y Friot, B. (eds): *Wage and welfare. New perspectives on Employment and social rights in Europe*, PIE, Bruxelles.
- GONZÁLEZ, J.; PÉREZ, RECIO, A.; ROCA, J., y ROJO, A. (1990): *Els contextos de l'acció sindical*, Fundació Jaume Bofill, Barcelona.
- GUTIÉRREZ, P. (2003): *Miniwatt-Philips: La memoria obrera*, El Viejo Topo, Barcelona.
- HAMMAN, K., y MARTÍNEZ LUCIO, M. (2003) «Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, núm. 1.
- HYMAN, R. (2001): *Understanding european trade unionism: between market, class and society*, Sage, Londres.
- KÖHLER, H.D. (2001): *El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo. Modernización económica*, Fundamentos, Madrid.
- LOPE, A.; Jordana, J., y CARRASQUER, P. (1989): «La nova etapa de l'acció sindical a Espanya: transformacions laborals i canvis estratègics», en *Papers. Revista de sociologia*, núm. 32.

- LOPE, A. (1991): «Concertación social y sindicatos: estrategias sindicales hacia un nuevo modelo de concertación en España», en AA.VV.: *Transformaciones del Derecho del Trabajo. Nuevas formas de empleo y concertación social*, Publicacions de la Universitat de Barcelona, Barcelona.
- LOPE, A., y ALÓS, R. (1999): «La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción», en Miguélez, F., y Prieto, C. (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid.
- MARTÍN ARTILES, A. (2003): *Actores y modelos de las relaciones laborales*, Editorial UOC, Universitat Oberta de Catalunya (<http://www.editorialuoc.com>) (P01/83002/00638).
- MARTÍN ARTILES, M., y ALÓS MONER, R. (2003): «Between decentralisation and centralisation of collective bargaining. The Spanish case», *Industrielle Beziehungen*, vol. 10, núm. 4.
- MORÁN, A. (1996): «Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80. De la clase obrera al mercado de trabajo», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 9.
- OFFE, K. (1992): *La gestión política*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- PANITCH, L. (1986): *Working class politics in crisis*, Verso-NLB, Londres.
- PÉREZ, P. (2000): «From Decentralization to Reorganization. Explaining the Return to National Bargaining in Italy and Spain», en *Comparative Politics*, vol. 32, núm. 4.
- PIZZORNO, A. (1981): *I soggetti del pluralismo*, Il Mulino, Bolonia.
- (1991): «Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral», en Crouch C. y Pizzorno A. (1991): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*, tomo II, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid.
- PRIETO, C. (1993): «La institucionalización de los sindicatos: proceso y reforma», en Del Campo, S. (ed.): *Tendencias sociales en España*, tomo II, Fundación BBVA, Madrid.
- SCHMITTER, P. (1979): «Still the century of corporatism?», en Schmitter, P. y Lehbruch, G. (eds.): *Trends towards corporatist intermediations*, Sage: Londres.
- TRAXLER, F. (1993): «Business associations and labour unions in comparison; theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organization», en *British Journal of Sociology*, vol. 44 (4).
- REGALIA, I., y REGINI, M. (1997): «Employers, Unions and the State: The Resurgence of Concertation in Italy?», *West European Politics*, vol. 20, núm. 1.
- ROYO, S. (2002): «A New Century of Corporatism?», *Corporatism in Spain and Portugal, West European Politics*, vol. 25, núm. 3.