

# Conflictos de trabajo en un marco de competencia sindical. Un análisis estadístico para el caso español

## Labor disputes in a framework of Union competence. A statistical analysis for the Spanish case

SANTOS M. RUESGA

*CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA APLICADA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID*

LAURA PÉREZ ORTIZ

*PROFESORA AYUDANTE DOCTOR EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID*

MANUEL PÉREZ TRUJILLO

*PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE, CHILE*

### Resumen

Los representantes de los trabajadores, generalmente organizados mediante la figura del sindicato, son los encargados de encarnar la voz colectiva de los trabajadores, defendiendo sus intereses y propuestas en el entorno productivo. La representación de los trabajadores se manifiesta mediante la acción colectiva, y su principal herramienta de presión frente a su contraparte, i.e. la organización empresarial, es el conflicto. Con el conflicto los trabajadores y, especialmente, sus representantes –quienes poseen la capacidad de su convocatoria–, muestran el poder que ostentan para defender sus intereses.

Diferentes estudios se han centrado en analizar la relación existente entre formas de representación laboral y conflicto, destacando empíricamente la existencia de una relación diferente entre ambas a la que podría esperarse a nivel teórico. En este sentido, las evidencias indican que la concentración de la representación laboral en una única organización laboral o sindicato, que hipotéticamente estaría relacionado con una mayor unidad en la representación laboral en el centro de trabajo y, por tanto, un mayor poder de convocatoria de los trabajadores a la acción colectiva, no se asocia con un mayor nivel de conflicto laboral. Todos los estudios indican que ésta inversa relación entre poder de negociación y conflicto se encuentra asociada al efecto del multi-sindicalismo y los incentivos que éste genera sobre la competencia sindical.

### Abstract

The workforce representatives –generally represented by an union– are responsible to embody the collective voice of workers, defending their interests and proposals in the productive environment. The representation of workers is manifested through collective action, and its main tool against its counterpart, ie business organization, is the conflict –strike–. With the conflict, the workers and especially their representatives show the power they hold to defend their interests.

Several studies have been focused on analyzing the relationship between forms of labor representation and conflict, empirically highlighting the existence of a different relationship between both than it would be expected theoretically. In this regard, the evidence indicates that the concentration of workforce representation in a single labor organization or union, hypothetically related to greater unity in the labor representation in the workplace and therefore more power to convene workers to collective action, is not associated with a higher level of industrial conflict. All studies indicate that this inverse relationship between bargaining power and conflict is associated with the effect of multi-unionism and the incentives it creates for union competition.

This study focuses on the Spanish case, shedding light on the analysis of the effect of competition between labor organizations –for increase its institutional power– has on the development of conflict during the collective bargaining. The peculiarities of labor representation

El presente estudio se centra en el caso español, profundizando en el análisis del efecto que la competencia entre organizaciones laborales –por incrementar su poder como organización o institución– posee sobre el desarrollo de la conflictividad durante la negociación del convenio colectivo. Las peculiaridades del modelo de representación laboral en España, basado en las elecciones a delegados de personal y comités de empresa y los criterios legales de representatividad laboral, incitan a la rivalidad entre organizaciones laborales, especialmente a nivel de empresa, donde tienen lugar las elecciones, y lo convierten en un buen marco de análisis para el estudio de la relación entre competencia en la representación laboral y el conflicto en el desarrollo de la negociación colectiva.

Las evidencias alcanzadas confirman la incidencia positiva y significativa de la rivalidad entre organizaciones laborales sobre el desarrollo de la conflictividad en la negociación colectiva, siendo el conflicto empleado como una estrategia de “marketing” para fortalecer la capacidad de liderazgo de las organizaciones laborales y mantener su reputación frente a sus representados.

system in Spain –based on labour representatives elections– introduces incentive for the rivalry between labor organizations, especially at firm level, where elections are held. Thus the Spanish collective bargaining is good framework of analysis for studying the relationship between competition in labor representation and conflict in the development of collective bargaining.

Our empirical evidences confirm the positive and significant impact of the rivalry between labor organizations on the development of conflict in collective bargaining, being the conflict a “marketing” strategy used for strengthening the leadership of labor organizations and maintain their reputation with their clients: employees.

### Palabras clave

negociación colectiva, representación laboral, sindicatos, competencia

### Keywords

collective bargaining, workforce representatives, unions, competition

## 1. EL MARCO DE ANÁLISIS

Los representantes laborales, generalmente organizados mediante la figura del sindicato, son los encargados de personificar la voz colectiva de los trabajadores, defendiendo sus intereses y propuestas en el entorno productivo (Freeman & Medoff 1979). La representación de los trabajadores se manifiesta mediante la acción colectiva (Dickens 1986), y su principal herramienta de presión frente su contraparte, la organización empresarial, es el conflicto (Rees 1989). Con el conflicto los trabajadores y, especialmente, sus representantes –quienes ejercen su capacidad de convocatoria–, muestran el poder que ostentan para defender sus intereses (Akkerman, 2008).

Diferentes estudios, entre los que destacan recientemente Jansen (2014) y Akkerman (2008), u otros anteriores como los de Metcalf et al. (1993), Ingram et al. (1993), Machin et al. (1993), Ross & Hartman (1960) y Ross & Irwin (1951), se han centrado en analizar la relación entre representación laboral y conflicto, resaltando empíricamente la existencia de una relación entre ambas diferente a la que podría esperarse desde una perspectiva analítica-teórica. Así, las evidencias alcanzadas en estos estudios indican que la concentración de la representación laboral en una única organización o sindicato, que hipotéticamente estaría relacionado con una mayor unidad en la representación de los trabajadores (Summers et al. 1986) y, de esta forma, con una mayor capacidad de acción colectiva y presión para alcanzar sus objetivos en el entorno productivo, no se asocia con un mayor uso del conflicto laboral. Todos estos estudios explican esta inesperada relación por los incentivos que produce una representación laboral dividida en más de una organización o sindicato –multisindicalismo– en la competencia entre dichas organizaciones, con el fin de alcanzar un mayor número de afiliados, y el uso del conflicto como herramienta para fortalecer su liderazgo como

representantes de los trabajadores. De esta forma, el conflicto se emplea como un mecanismo de presión por parte de la organización convocante –generalmente aquella con mayor capacidad de movilización, es decir, mayor número de trabajadores representados–, especialmente cuando existe el riesgo de que el fracaso en la negociación en favor de los objetivos de sus representados derive en una pérdida de su influencia o liderazgo, y por ende, favorezca a las organizaciones con las que compete.

Estas evidencias llevan a replantear la interpretación del conflicto como medio estrictamente empleado para defender los intereses de los trabajadores en el centro de trabajo, lo que lleva a reabrir el histórico debate planteado por Dunlop (1944) y Ross (1948) sobre la distinción que existe entre los intereses que persiguen los trabajadores y los de sus representantes.

El presente estudio se centra en el caso español, profundizando en el análisis del efecto que la competencia entre organizaciones laborales<sup>1</sup> –por incrementar su poder como institución– ejerce sobre el desarrollo de la conflictividad durante la negociación del convenio colectivo. Las peculiaridades del modelo de representación laboral en España, basado en las elecciones de delegados de personal y comités de empresa y los criterios legales específicos de representatividad laboral, incitan a la rivalidad entre organizaciones laborales, especialmente a nivel de empresa, donde tienen lugar todas las elecciones (Baylos 1991; Canal & Rodríguez 2004).

Por otra parte, se analiza de forma novedosa cómo incide en la conflictividad la existencia como representantes laborales de organizaciones independientes de un sindicato, forma de representación existente en España –así como en otros países de la UE como: UK, Alemania, Países Bajos, Finlandia, Bulgaria o Estonia–. Este mecanismo de representación no dependiente de un sindicato no posee presión directa de una estructura directiva sindical para la consecución de sus objetivos institucionales, lo que puede afectar de forma diferente en su forma de actuar en la negociación y, por tanto, el desarrollo de la conflictividad.

Todo ello convierte al modelo español en un buen marco de análisis para el estudio de la relación entre competencia en la representación laboral y el conflicto laboral en el desarrollo de la negociación colectiva.

En nuestro análisis empleamos la *Base de Datos de Convenios Colectivos* (BDCC), elaborada por el *Ministerio de Trabajo*. La BDCC contiene información de todos los convenios colectivos vigentes en un año a nivel nacional, lo que permite realizar un análisis para el total de convenios existentes y, así, obtener resultados más robustos que los que podrían alcanzarse usando una muestra limitada de los mismos. Asimismo, esta base aporta datos sobre la composición de la representación laboral en la mesa negociadora del convenio, según la organización –sindical o no sindical– a la que pertenece cada representante, permitiendo obtener indicadores más precisos sobre el grado de competencia entre organizaciones laborales en el desarrollo del acuerdo que los utilizados en otros estudios (Jansen 2014; Akkerman 2008; Metcalf et al. 1993; Ingram et al. 1993; Machin et al. 1993; Ross & Hartman 1960; Ross &

---

<sup>1</sup> En el presente estudio se utiliza el concepto “organización laboral” para definir la representación de los trabajadores, ya que ésta en España puede estar formada por representantes sindicados o no, siendo estos últimos grupos de trabajadores independientes de un sindicato legalmente constituido, que se organizan para ejercer la representación de los trabajadores tan solo en el ámbito de la empresa.

Irwin 1951). Por otra parte, el hecho de que nuestro análisis sea únicamente elaborado para España, evita la posible introducción de sesgos de comparación que se producen cuando se realiza un análisis conjunto para diferentes países (ver Jansen 2014; Akkerman 2008), los cuales omiten las especificidades propias de cada modelo de negociación colectiva existente en cada país (Dobson 1997), pudiendo afectar a la consistencia de los resultados obtenidos.

El artículo se divide en tres apartados. En el primero se hace una breve introducción acerca del modelo de representación laboral español y cómo incide sobre la rivalidad entre las organizaciones laborales y el desarrollo del conflicto durante el proceso de negociación del convenio colectivo, fijando las hipótesis a contrastar. El segundo apartado expone el análisis empírico y los resultados obtenidos. Mientras que en el tercero y último se presentan las conclusiones.

## 2. LAS ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

### 2.1. El modelo de negociación colectiva en España. Un resumen

La negociación colectiva en España se lleva a cabo en diferentes niveles: según el ámbito productivo –empresa o sector– o el territorio al que abarca su regulación –local, provincial, regional o nacional–, así como sus posibles combinaciones, siendo el ámbito sectorial-provincial el predominante ya que afecta aproximadamente al 55 por ciento de los asalariados cubiertos por un convenio colectivo<sup>2</sup>. En España la actuación de la cláusula de eficacia general –*erga omnes ex ante*– hace que los acuerdos pactados afecten a todos los trabajadores, al margen de que estén o no afiliados a una organización sindical, y a todas las empresas del ámbito en el que se fije el acuerdo. Este hecho impulsa el grado de cobertura de la negociación colectiva a niveles muy elevados con respecto a lo usual en los países europeos, al afectar aproximadamente al 70 por ciento de los asalariados –estando la media en Europa entorno al 62 por ciento (Fulton 2013) –, mientras que desincentiva la afiliación –efecto *free rider* (Simón 2003)–. No obstante, a pesar de la incidencia negativa que la cláusula de eficacia general posee sobre la afiliación –siendo ésta una de las más bajas de Europa, próxima al 19 por ciento (Fulton 2013)–, la representación laboral se encuentra legitimada en función de las elecciones sindicales.

Estas elecciones se celebran en el nivel de empresa y en ellas participan todos los trabajadores, independientemente de su pertenencia o no a un sindicato. Los resultados en las votaciones dan lugar a la configuración del comité de empresa o al nombramiento de delegados de personal –representación laboral en aquellos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores–, que son las figuras legalmente constituidas para la defensa de los intereses de los trabajadores en la compañía. En ámbitos superiores de negociación al empresarial, la representación laboral se encuentra legitimada en función del grado de representatividad institucional. Éste se obtiene según la proporcionalidad de representantes electos obtenidos a nivel agregado en los centros de trabajo del ámbito correspondiente. En estos niveles únicamente actúan las grandes confederaciones sindicales: Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, Unión Sindical Obrera y Confederación General del Trabajo –todas en el nivel estatal– y Euskal Langileen Alkartasuna, Languileen Abertzale Batasuna y Confederación Intersindical Galega, en ámbitos regionales –en el País Vasco las dos primeras

<sup>2</sup> Los datos del presente apartado proceden de la Base de Datos de Convenios Colectivos para el periodo comprendido entre los años 2000 y 2010 (último año disponible).

y en Galicia, la tercera—. Todas ellas poseen una mayor capacidad estructural y organizativa que les favorece para poder alcanzar el grado de representatividad institucional.

En las elecciones sindicales el número de representantes laborales a elegir en cada empresa se determina respecto al número de trabajadores del centro de trabajo. Consecuencia del carácter democrático de las elecciones, la representación laboral a nivel de empresa es dual, pudiendo estar formada por representantes electos pertenecientes a un sindicato (a sus respectivas secciones sindicales en la empresa), o no, formando estos últimos una candidatura laboral independiente de una organización sindical.

A pesar de la posible participación en el nivel de empresa de candidaturas laborales no pertenecientes a un sindicato, la importancia de la representación sindical en el conjunto de la negociación colectiva española es elevada. En este sentido, el 80,2 por ciento de los convenios colectivos de empresa se firman únicamente por representantes pertenecientes a alguna organización sindical, afectando al 98,1 por ciento de los trabajadores cubiertos por un convenio de empresa. Además, la legislación laboral potencia la figura sindical, al permitir que las secciones sindicales negocien el convenio de forma unilateral cuando éstos poseen la mayoría de los representantes laborales electos que participan en el comité de empresa (artículo 87 de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*). Hecho que facilita la materialización de las políticas y objetivos del sindicato durante el proceso de negociación colectiva (Escobar 1995).

Lo descrito, en su conjunto, ofrece una visión de la relevancia que posee el sindicato en la negociación colectiva española, siendo éste el principal órgano de representación de los trabajadores.

## **2.2. Competencia entre los sindicatos y sus efectos sobre el conflicto laboral**

Mediante las elecciones, las organizaciones laborales aportan a los trabajadores una mayor eficacia e identidad en sus demandas a cambio de obtener legitimidad para poder ejercer su representación. De esta forma, los resultados electorales se convierten en la fuente de legitimidad institucional de cada organización, sustentado en los principios de democracia y proporcionalidad, en lugar del criterio asociativo basado en la afiliación (Martín Artiles 2005).

A consecuencia de su legitimidad, cada organización laboral logra el derecho de participación en el ámbito institucional, lo que lleva a que su nivel de influencia se extienda al ámbito económico, político y social, actuando en defensa de los intereses del conjunto de la sociedad (Jódar *et al.* 2004). La representatividad se convierte así en el núcleo de su fortaleza organizativa, al dotar a la organización de una mayor capacidad de movilización a nivel social que la que podría obtener con la organización de sus militantes y afiliados (Richards 2008).

Asimismo, la participación de las organizaciones laborales más representativas —especialmente los sindicatos mayoritarios— en los asuntos públicos da lugar a mayores recursos financieros en función de la representación de los trabajadores, aportados por la Administración Pública, siendo beneficiadas con mayores ingresos aquellas que obtienen mejores resultados en las elecciones. Históricamente, los recursos obtenidos por la afiliación no han permitido financiar la actividad de las organizaciones laborales, siendo necesaria la financiación pública para la supervivencia de su estructura institucional (Hamman & Martínez 2003; Richards 2008).

Como consecuencia de ello, debido a la importancia que los resultados electorales poseen en el desarrollo institucional de cada organización laboral y el sostenimiento de su estructura a nivel económico, los candidatos en las elecciones estarán incentivados a competir entre ellos con el fin de incrementar el número de votos obtenidos en el proceso electoral (Escobar 1995).

Lo descrito da lugar a la proposición de tres hipótesis diferentes que serán contrastadas en el presente estudio.

### **2.3. Representación sindical heterogénea y conflicto laboral**

La competencia entre organizaciones laborales por aproximarse a los intereses de los trabajadores, hecho que reporta a éstas futuros réditos en términos de votos para el caso español, hace que la conflictividad se convierta en un elemento clave al servir como herramienta de diferenciación respecto de las organizaciones rivales. En este sentido, el conflicto laboral se convierte en el medio que cada organización laboral posee para mostrar su capacidad de liderazgo en la defensa de los intereses de sus representados (Rees 1989).

Cuando en el proceso de negociación las condiciones laborales que se pueden alcanzar no cumplen las expectativas de los trabajadores en el acuerdo, los representantes laborales pueden adoptar dos posiciones (Ashenfelter & Johnson 1969):

1. Aceptar dichas condiciones y firmar el acuerdo
2. Iniciar el conflicto laboral

Bajo la diferenciación de objetivos en el proceso de negociación entre representantes y representados (Ross 1948), la primera opción será factible mientras que la organización laboral líder –quien concentra la mayor representatividad en la negociación– no vea peligrar su liderazgo en la representación de los trabajadores. En este sentido, los costes asociados al conflicto laboral para esta organización requieren de una precisa evaluación, ya que el éxito de la huelga determina la percepción que el trabajador posee sobre su capacidad de liderazgo, incidiendo en la futura decisión de voto o afiliación de dicho trabajador (Akkerman 2008; Buttigieg *et al.* 2008).

Sin embargo, cuando la organización líder ve afectado dicho liderazgo por la posible pérdida de influencia en favor de otra organización rival, el conflicto laboral se convertirá en una opción factible como mecanismo de presión por parte del líder –que ostenta una mayor capacidad de movilización– para alcanzar los objetivos perseguidos en el acuerdo y cumplir con los resultados esperados por sus representados. La conflictividad así se utiliza como mecanismo de “marketing” para atraer o mantener a los votantes, al indicar una mayor implicación de la organización líder por alcanzar mejores condiciones laborales para los trabajadores en el acuerdo (Akkerman 2008).

Asimismo, si el objetivo de los trabajadores en la negociación es mejorar sus condiciones laborales, la búsqueda de mejores resultados electorales por parte de cada organización laboral incentiva una competencia por cumplir con las demandas laborales en el proceso de negociación colectiva. Este hecho puede favorecer el surgimiento de proposiciones no realistas en concordancia con la situación económica de la empresa, y deriva en una

situación de desacuerdo con la organización empresarial en la negociación que promovería la conflictividad (Jansen 2014; Akkerman 2008; Ashenfelter & Johnson 1969).

Bajo esta consideración, la *primera hipótesis* a contrastar en el presente análisis parte de la idea de que, cuanto mayor heterogeneidad haya en la composición de la representación laboral en la comisión negociadora del convenio, mayor será la rivalidad entre representantes laborales y, por tanto, mayor será la probabilidad de que se desencadene el conflicto laboral.

#### **2.4. Rivalidad sindical y ámbito de negociación colectiva**

Al tomar en consideración el modelo de representación laboral español, centrado en las elecciones celebradas a nivel de empresa, el eje de la competencia se centrará en este nivel (Baylos 1991). Así, los objetivos de los representantes laborales se ven condicionados por la proximidad con sus votantes en el acuerdo a nivel de empresa, lo que implica que los últimos ejerzan una mayor presión sobre los primeros para impulsar sus demandas e intereses (Canal & Rodríguez 2004). En este sentido, las votaciones generan incentivos que acentúan la rivalidad y promueven la competencia para obtener el mayor número de votos posibles, impulsando el conflicto.

No obstante, lo descrito no implica que la rivalidad no se produzca en niveles de negociación superiores al ámbito empresarial; aunque, dicha rivalidad sí puede verse mitigada por:

1. Los mecanismos de extensión y el efecto *free rider*, donde cada organización laboral representa a un gran número de trabajadores que mayoritariamente no están afiliados, lo que incide de forma negativa sobre la presión que posea la organización para alcanzar mejores resultados en la negociación (Canal & Rodríguez 2004).
2. Por otra parte, la mayor coordinación entre los agentes negociadores y la mejor consideración de los efectos negativos que el acuerdo puede poseer sobre la economía, inciden en la moderación de las demandas laborales (Flanagan 1999; Ross & Hartman 1960).

Aminorando ambos factores el efecto de la rivalidad y, por ende, la conflictividad.

Con todo, la *segunda hipótesis* a contrastar determina que la rivalidad entre organizaciones laborales será mayor a nivel de empresa, ámbito en el que se llevan a cabo las elecciones, en comparación con los ámbitos superiores de negociación.

#### **2.5. Representación no sindical y conflictividad laboral**

La representación laboral dual a nivel de empresa, hace que en representación de los trabajadores puedan participar las secciones sindicales o candidatos laborales independientes de una organización sindical. Las secciones sindicales forman parte de la estructura organizacional del sindicato al que pertenecen, teniendo entre sus objetivos en la negociación colectiva defender los intereses de su organización con el fin de incrementar su poder institucional frente al resto (Ross 1948). Mientras que, por otra parte, las candidaturas independientes no poseen la presión directa de una estructura organizativa superior que condicione su comportamiento en el acuerdo.

En este sentido, las secciones sindicales tienen mayores incentivos a competir por la creciente presión organizativa para mantener el nivel de liderazgo de la organización frente al resto, hecho que puede impulsar la conflictividad.

Asimismo, y de forma contraria, cuando el número de representantes en el comité negociador pertenecientes a una candidatura laboral independiente es mayor, la probabilidad de conflicto tenderá a verse reducida, lo que constituye la tercera hipótesis a contrastar.

### 3. EL ANÁLISIS EMPÍRICO DESARROLLADO

Para contrastar las tres hipótesis planteadas, se utilizan como unidades de análisis los convenios colectivos suscritos. Los datos proceden de la *Base de Datos de Convenios Colectivos* (BDCC), que contiene los microdatos de todos los convenios registrados anualmente por el Ministerio de Trabajo.

El uso de convenios como unidad de análisis supone una ventaja al evitar la pérdida de información que se produce al utilizar observaciones agregadas –a nivel industrial o nacional–, identificando con mayor precisión lo que sucede en cada negociación. Por otro lado, poder disponer en el análisis de todos los convenios colectivos registrados anualmente en el Ministerio de Trabajo, es decir, toda la población de convenios, mejora el poder explicativo de las estimaciones y evita posibles sesgos de selección que se producirían al emplear una muestra limitada de convenios.

La variable que centra el interés del estudio corresponde a la existencia de manifestaciones y/o movilizaciones durante el desarrollo de la negociación colectiva (*Conf<sub>it</sub>*)<sup>3</sup>, utilizándose como dependiente en nuestro modelo. El uso de esta variable permite identificar únicamente la conflictividad asociada al desarrollo de la negociación colectiva, obteniendo una medida más precisa del conflicto al distinguir éste de otros como, por ejemplo, el desarrollo de huelgas generales.

Para poder contrastar las hipótesis 1 y 2 propuestas, es imprescindible obtener una medida de la competencia que aproxime su valor a este concepto y pueda ser utilizada en el análisis. En este sentido, de acuerdo con el modelo de representatividad laboral español basado en las elecciones, los resultados electorales pueden ser útiles para medir el nivel de influencia de cada organización laboral en la negociación colectiva (Jódar *et al.* 2010).

La BDCC aporta información acerca de la composición de la mesa negociadora y el número de representantes laborales pertenecientes a cada organización, ya sea sindical o candidatura de trabajadores independientes, lo que posibilita el cálculo de indicadores que midan el grado de concentración de la representación laboral en el desarrollo del acuerdo. En el presente análisis se emplean tres indicadores diferentes:

1. Herfindahl-Hirschman Index (*IndicH*): este indicador es comúnmente utilizado para medir el grado de concentración en la distribución de una variable en un determinado ámbito, ya sea espacial o temporal<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Variable recogida en la BDCC.

<sup>4</sup> Éste se calcula como:  $IndicH = \sum_{i=1}^N p_{ij}^2$

2. Liderazgo estable (*Lider\_bargain*): a diferencia del indicador anterior, con esta variable categorizamos a cada proceso de negociación en función de la existencia de una organización que ostenta una posición de liderazgo estable en el acuerdo. Se considera liderazgo estable a aquella situación en la que una organización laboral alcanza o supera el 50 por ciento del número de representantes laborales totales, en la mesa negociadora del convenio (*Lider\_bargain* = 1, número de representantes organización laboral “i” es igual o mayor al 50 por ciento; *Lider\_bargain* = 0 el resto).
3. Liderazgo inestable (*Unstable\_bargain*): esta variable categoriza a cada proceso de negociación en función de dos situaciones que evidencian la existencia de una posición de liderazgo inestable en la representación laboral, destacando:
  - a) La situación en la cual la organización que ostenta la posición de liderazgo –con mayor número de representantes laborales electos en la mesa de negociación– posee menos del 50 por ciento del número de representantes laborales totales en la mesa de negociación del convenio.
  - b) Cuando existe más de una organización líder en la mesa negociadora, es decir, con el mismo número de representantes laborales.

Ambas situaciones quedan categorizadas con el valor 1 en la variable *Lider\_bargain* = 1, refiriéndose el valor 0 al resto de situaciones.

Estas dos últimas variables (*Lider\_bargain* y *Unstable\_bargain*) se desarrollan en función de la agrupación llevada a cabo por Roubini and Sachs (1988:22), para definir el tipo de liderazgo existente en la mesa de negociación del convenio. Ambas permiten un análisis del efecto de la competencia a través de una agrupación de los convenios colectivos en dos niveles distintos, a diferencia de la variable *IndicH* que al ser continua no permite desagregar el efecto de la representación laboral en la mesa negociadora por niveles. According to Taylor and Herman (1979:31) *majority governments* [in our case workforce representation] *are more stable than minority governments*. En este sentido, la rivalidad será mayor cuando la representación laboral no se compone de una situación de liderazgo estable, afectando este hecho de forma positiva al desarrollo de la conflictividad –permitiendo contrastar la hipótesis 1 propuesta–.

El análisis empírico dividirá la muestra de convenios en tres grupos diferentes: todos los convenios, convenios de empresa y convenios de ámbito superior al de empresa. Esta desagregación permite mejorar la homogeneidad de las observaciones empleadas, así como poder contrastar con mayor precisión la diferencia entre el efecto de la competencia sobre el desarrollo del conflicto a nivel de empresa y en ámbitos superiores de negociación –permitiendo contrastar la hipótesis 2–.

---

donde  $p_{ij}$  hace referencia a la proporción del total de representantes pertenecientes a la organización laboral “i” sobre el total de representantes laborales en la mesa de negociación en el convenio “j”. Esta medida se encuentra acotada entre un valor mínimo próximo a 0 y máximo igual a 1 (Ruesga et al. 2007). El valor 1 indicaría que todos los representantes laborales en la mesa negociadora pertenecen a la misma organización, lo que bajo la asunción adoptada en nuestro estudio deriva en una menor competencia, mientras que, a medida que este valor se reduce hasta aproximarse a 0, la heterogeneidad existente en la representación laboral en la mesa negociadora es mayor y, con ello, también la competencia. Ver la definición ofrecida por el US Department of Justice: <http://www.justice.gov/atr/public/guidelines/hhi.html>.

Por otra parte, para contrastar la hipótesis 3, se hace uso de la información aportada por la BDCC para los convenios de empresa que permite construir dos variables diferentes que serán utilizadas en el análisis empírico, teniendo:

1. *Who\_Barg<sub>it</sub>*: se identifica si el acuerdo es llevado a cabo por las secciones sindicales como únicos representantes de los trabajadores (Sí = 1 y No = 0).
2. *Independent\_Rep<sub>it</sub>*: se identifica el porcentaje de representantes de los trabajadores en la mesa negociadora sobre el total que pertenecen a una candidatura independiente de un sindicato.

El periodo de análisis se inicia en el año 2000 y se extiende hasta el año 2010, último disponible a la fecha de finalización de la presente investigación. En el modelo se emplea como unidad de análisis el primer registro de cada convenio. Así, para acuerdos plurianuales que se extienden desde el año “t” hasta el “t+n”, la unidad de análisis tomada en consideración para dicho convenio correspondería únicamente a la observación en el año “t”, siendo eliminados los registros de “t+1” a “t+n”. Esta discriminación evita la existencia de observaciones iguales en la muestra, ya que, cuando un convenio está en fase de negociación y se producen manifestaciones y/o movilizaciones (*Conf<sub>it</sub>*), ésta situación queda registrada en la BDCC durante todos sus años de vigencia. Lo mismo sucede con las variables asociadas a las características estructurales del acuerdo –ámbito de negociación, vigencia, grado de concentración en la representación laboral, etc.–, que se utilizan como regresores en el modelo. De esta forma, la discriminación es útil para evitar el problema que introduciría en la estimación del modelo econométrico la repetición de “n” observaciones idénticas. Como consecuencia de este proceso de filtrado, el número de convenios empleados en el análisis son 27.101.

Cabe señalar que lo descrito no significa que no puedan existir diferentes registros de un mismo convenio en la muestra analizada, es decir, de un acuerdo que se pacta en la misma empresa o sector. Ello depende de si el convenio es negociado más de una vez durante el periodo analizado, lo que correspondería con un proceso de negociación diferente y, por tanto, una nueva observación que debiera ser incluida en la muestra.

Debido a que la variable dependiente utilizada en el análisis es dicotómica –siendo acotada la respuesta registrada en la hoja estadística para la existencia de manifestaciones y/o movilizaciones (*Conf<sub>it</sub>*) durante el proceso de negociación entre los valores sí = 1 y no = 0–, el modelo más adecuado para contrastar las hipótesis establecidas será el probabilístico de respuesta binaria o *probit*, quedando el modelo expresado como:

$$P(\text{Conf}_{it} = 1 | x_{it}) = G[\alpha_i + \beta_1 + \beta_2 * \text{IndicH}_{it} + \beta_{k-2} * f(\text{control variables})_{it} + e_{it}] \quad (I)$$

Donde  $G[\cdot]$  representa la función de distribución acumulada normal estandarizada. La ecuación (I) expresa la probabilidad de que la variable dependiente *Conf<sub>it</sub>* adopte el valor 1, es decir, que haya conflicto, en función de las variables explicativas. En dicha ecuación, se incluye la variable “ $\alpha_i$ ”, que representa la intra-class correlation correspondiente a diferentes procesos de negociación que pertenecen a la misma empresa o sector, durante el periodo de análisis empleado. Considerando la existencia de dicha correlación, la estimación de la ecuación (I) se realizará aplicando el Random-Effects Probit Regression Model (RE-probit) (Gibbons & Hedeker 1994).

El modelo se completa incluyendo las siguientes variables de control, identificadas con las características estructurales del convenio:

- *Barg\_Scp\_1<sub>it</sub>*: Ámbito funcional de negociación del convenio (Superior a empresa = 1 y Empresa = 0).
- *Barg\_Time<sub>it</sub>*: Ámbito temporal de negociación del convenio (Anual = 1 y Plurianual = 0).
- *First\_Barg<sub>it</sub>*: Es la primera vez que se negocia el convenio (Sí = 1 y No = 0).
- *Numb\_Workers<sub>it</sub>*: Número de trabajadores afectados por el convenio. Esta variable se expresa en logaritmos neperianos para evitar el efecto de los valores extremos en el análisis.
- *Crisis<sub>it</sub>*: Se fija una variable dummy que determina si los efectos económicos del convenio tienen comienzo durante el periodo de crisis económica en España (la variable adopta el valor 0 para el periodo 2000-2006 y 1 para el periodo 2007-2010).
- *Numb\_Firms<sub>it</sub>*: Para los convenios de ámbito superior al empresarial, se identifica el número de empresas afectadas por el convenio. Esta variable se expresa en logaritmos neperianos para evitar el efecto de los valores extremos en el análisis.
- *Barg\_Scp\_2<sub>it</sub>*: Para los convenios de ámbito superior al empresarial, se identifica el ámbito funcional de negociación del convenio (Ámbito nacional = 1 y Otros inferiores<sup>5</sup> = 0).
- $\tau_j$ : Dummy sectorial para cada uno de los 21 niveles de desagregación identificados por la *Clasificación Nacional de Actividades Económicas - 2009* (NACE-2009).

La inclusión en el modelo de una variable en relación con el ámbito de negociación del convenio (*Barg\_Scp\_1<sub>it</sub>*), permite analizar con mayor detalle el efecto que el ámbito posee sobre el acuerdo al poder incidir las elecciones, celebradas en el ámbito empresarial, sobre el comportamiento de los negociadores e impactar positivamente en el desarrollo de la conflictividad. Asimismo, el ámbito temporal del acuerdo (*Barg\_Time<sub>it</sub>*) también puede tener efectos significativos sobre el desarrollo de la conflictividad, especialmente en los convenios plurianuales. Esto es debido a la necesidad de flexibilidad requerida en convenios cuya duración sea mayor, para adaptar las condiciones laborales pactadas a la evolución del contexto económico (Ruesga et al. 2012), pudiendo existir una mayor reticencia, por parte de los trabajadores, a favorecer dicha flexibilidad –al adoptar una posición de resistencia al cambio– y acrecentar así la posibilidad de conflicto (Dobson 1997).

Por otra parte, en convenios que se pactan por primera vez (*First\_Barg<sub>it</sub>*), la inexperiencia de los participantes en el acuerdo puede afectar de forma negativa a su capacidad de negociación, pudiendo optar con mayor facilidad al uso de la conflictividad para alcanzar sus objetivos (Johnson 2010). Asimismo, aquellos convenios que afectan a un mayor número de trabajadores (*Numb\_Workers<sub>it</sub>*), presentan una mayor capacidad de acción colectiva y, por tanto, de movilización en el conflicto durante el proceso de negociación (Dickens 1986).

Al tomar en consideración la variable que determina si el convenio se pacta antes o durante la etapa de crisis económica (*Crisis<sub>it</sub>*), cabe destacar que la conflictividad tiende a

<sup>5</sup> Destacando los niveles local, provincial, autonómico e inter-autonómico.

reflejar un comportamiento pro-cíclico, por lo que se espera un efecto negativo del periodo de crisis sobre el desarrollo de manifestaciones y/o movilizaciones. Esto se debe a que el poder de negociación de los trabajadores es mayor en las etapas de crecimiento debido a la mejor expectativa de beneficios de las compañías y menor probabilidad de estar desempleado, lo que incrementa la probabilidad de conflicto laboral en las fases alcistas para favorecer el reparto del beneficio generado en el proceso productivo. Mientras que en las etapas de recesión existe una tendencia a moderar las pretensiones de los trabajadores con el fin de mantener los niveles de empleo y las condiciones laborales, lo que lleva a una menor presión sobre la organización empresarial y, con ello, sobre la conflictividad (Deveraux & Hart 2011).

Por último, con respecto al análisis elaborado únicamente para los convenios de ámbito superior al empresarial, se incluye como variable explicativa el número de empresas afectadas en el convenio (*Numb\_Firms<sub>it</sub>*). La existencia de un mayor número de empresas representadas en la negociación puede incrementar su poder, limitando la fuerza de acción colectiva de los trabajadores, y disuadir el posible conflicto (Dickens 1986). Asimismo, para este mismo análisis, se incluye una variable que indica si el ámbito de negociación es nacional –centralizado– u inferior a este nivel –local, provincial, autonómico e inter-autonómico– (*Barg\_Scp\_2<sub>it</sub>*). En ámbitos de negociación centralizados existe un mayor nivel de coordinación entre los participantes en la negociación, favoreciendo una visión de conjunto sobre el efecto del acuerdo en la economía que mejora la predisposición de las partes a ceder en el pacto y reduce el desarrollo de la conflictividad (Flanagan 1999; Ross & Hartman 1960)<sup>6</sup>.

#### 4. RESULTADOS

De modo muy sintético y sin entrar en los detalles técnicos del modelo desarrollado en la investigación que da cuerpo a este artículo, se constata que existe un efecto negativo y significativo del índice de concentración de la representación laboral (*IndicH<sub>it</sub>*), para todos los modelos, que destaca que existe una menor probabilidad de conflicto durante la negociación a medida que la heterogeneidad en dicha representación disminuye. Este resultado se complementa con el obtenido en los modelos que emplean las dos variables que definen el tipo de liderazgo existente en la representación laboral. Así, cuando el liderazgo es estable (*Lider\_bargain<sub>it</sub>*), la probabilidad de conflicto laboral disminuye de forma significativa, obteniéndose también evidencias significativas del proceso contrario cuando el liderazgo es inestable (*Unstable\_bargain*). Este hecho indica que en una situación donde una organización laboral domina la representación de los trabajadores en la negociación colectiva disminuye la probabilidad de conflicto.

No obstante, la probabilidad de conflicto bajo la existencia de un liderazgo estable en la negociación es superior a la de una situación donde una única organización domina la representación de los trabajadores. Así, la posible existencia de competidores con representación laboral en una situación de liderazgo estable, incrementa la probabilidad de

---

<sup>6</sup> En el modelo, se introducen dos test diferentes para contrastar la validez de los modelos aplicados: 1) *likelihood ratio test* para contrastar la existencia de *intra-class correlation* ( $\alpha_i$ ) cuya hipótesis nula es:  $H^0: \varphi = 0$ ; en caso de rechazar  $H^0$ , la estimación realizada mediante RE será la adecuada. Y, 2) se emplea el *Akaike's Information Criterion* (AIC) para contrastar el nivel de ajuste de las estimaciones desarrolladas. Con el AIC podemos comparar la adecuación de los modelos según el indicador de competencia en la representación laboral utilizado –*IndicH*, *Lider\_bargain* y *Unstable\_bargain*–. El modelo con menor valor AIC será el preferido (Hox 2010; Jansen 2014).

conflicto, usado éste con el fin de mejorar los resultados alcanzados en la negociación por parte de la organización líder y aproximarse a los objetivos de sus representados.

Por otra parte, cuando una organización laboral actúa de forma única en la negociación y los resultados alcanzados en el acuerdo no son los deseados por los trabajadores, puede existir por parte de esta organización un mayor esfuerzo por comunicar a los trabajadores que el resultado alcanzado es el mejor posible dentro del acuerdo, evitando acudir al conflicto e incurrir en los costes asociados al mismo que pueden dañar su liderazgo (Akkerman 2008; Buttigieg *et al.* 2008).

Mientras que en caso de que no exista una organización que controle más del 50 por ciento del total de los representantes, o el liderazgo se reparta entre más de una organización (*Unstable\_bargain*), el conflicto tiende a incrementarse. De esta forma, el conflicto puede emplearse como herramienta para forzar a la organización empresarial a que ceda en favor de los objetivos propuestos en la negociación por las organizaciones laborales con el fin de evitar que su imagen quede debilitada frente a sus representados, minimizando así la amenaza de futuras pérdidas de votos en las siguientes elecciones.

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis 1 planteada en el análisis sobre el efecto positivo de la competencia entre organizaciones laborales sobre el desarrollo del conflicto laboral en la negociación colectiva española.

Por otra parte, discriminando los resultados por ámbito de negociación en el que se establece el convenio –ver tabla 1.2–, cuando éste se pacta en ámbitos superiores de negociación se observa una menor probabilidad de conflicto a medida que el índice de concentración en la representación laboral aumenta y existe una situación de liderazgo estable, en comparación a lo observado a nivel de empresa. Este hecho también se relaciona con el resultado estimado para la variable utilizada en el análisis de todos los convenios que hace referencia al ámbito de negociación del acuerdo (*Barg\_Scp\_1<sub>it</sub>*), destacando de forma significativa la mayor probabilidad de conflicto en ámbitos inferiores de negociación. Así, las evidencias obtenidas muestran que la probabilidad de que el conflicto tenga lugar cuando se negocian convenios de empresa, cuando el grado de concentración en la representación laboral (*IndicH<sub>it</sub>*) es igual a 1, es 0,154 puntos mayor con respecto a los convenios de ámbito superior –ver tabla 2–. No obstante, esta diferencia positiva se reduce a medida que la heterogeneidad en la representación de los trabajadores aumenta en ambos niveles.

En cuanto al resultado observado para la situación en la cual la mesa de negociación laboral se compone de una situación de liderazgo estable (*Lider\_bargain<sub>it</sub>*), se observa una pequeña diferencia positiva en favor del desarrollo del conflicto a nivel de empresa en comparación con niveles superiores de negociación. Siendo esta diferencia ligeramente inferior cuando el liderazgo es inestable (*Unstable\_bargain*).

Esta mayor probabilidad de conflicto en ámbitos inferiores de negociación se explica por la incidencia positiva que la celebración de las elecciones a nivel de empresa ejerce sobre la rivalidad en la representación laboral, acorde con la hipótesis 2 planteada en el presente estudio.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis 3, los resultados estimados para los convenios de empresa confirman que cuando en el acuerdo participan únicamente las secciones sindicales como negociadores únicos de los trabajadores, éstas ejercen un efecto positivo y significativo sobre la conflictividad. Este efecto puede relacionarse con la mayor rivalidad existente entre organizaciones sindicales, impulsada por la necesidad de alcanzar un mayor número de votos que garantice el nivel de representatividad institucional –provisiones orientadas hacia el sindicato (Ross 1948)–. Asimismo, este efecto se complementa con el resultado estimado por el cual un mayor porcentaje de representantes laborales independientes en la negociación, ejerce un efecto negativo y significativo sobre la conflictividad. Este resultado puede ser consecuencia de la independencia de estos representantes, que no pertenecen a un sindicato, y la inexistente presión institucional por parte de una estructura directiva –líderes de la organización sindical– que pretenda influir en su comportamiento.

Respecto a las variables de control, los resultados indican que cuando la vigencia del convenio es anual, la probabilidad de la existencia de manifestaciones y/o movilizaciones tiende a disminuir de forma significativa en todos los modelos analizados, acorde con los resultados esperados. La demanda de una mayor capacidad adaptativa de las condiciones laborales a la evolución de la coyuntura económica en convenios plurianuales, fomenta una posición de resistencia al cambio por parte de los trabajadores e impulsa el conflicto (Ruesga et al. 2012; Dobson 1997).

Cuando el convenio se firma por primera vez los resultados muestran un efecto no significativo sobre la conflictividad en todos los modelos analizados, indicando la no relevancia de esta variable en el análisis. Asimismo, un mayor número de trabajadores afectados por convenio incrementa la probabilidad de conflicto –en todos los modelos–, consecuencia de su mayor capacidad de acción colectiva (Dickens 1986).

En cuanto a la incidencia que la crisis económica ha tenido sobre la conflictividad, se observa un efecto negativo en todos los modelos, únicamente significativo cuando el análisis se realiza para todos los convenios y para los convenios a nivel de empresa. Este efecto negativo está motivado por la mayor presión existente sobre el desempleo y la menor expectativa de beneficios empresariales que tienen lugar en los periodos de recesión (Deveraux & Hart 2011).

Por otra parte, los resultados estimados para los convenios de ámbito superior al empresarial indican que, cuando el número de compañías afectadas por convenio es mayor, se produce un efecto negativo y significativo sobre el desarrollo de las manifestaciones y movilizaciones en el proceso de negociación (Dickens 1986). Así, cuanto mayor es el número de empresas representadas en el acuerdo, menor es la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. A su vez, convenios pactados a nivel estatal, presentan de forma significativa una mayor moderación al conflicto, consecuencia de la coordinación y mayor predisposición de las partes a ceder en el acuerdo (Flanagan 1999; Ross & Hartman 1960).

En síntesis, en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores tienen unos objetivos propios que condicionan su comportamiento, no sólo orientando el acuerdo de forma exclusiva a los intereses de sus representados: los trabajadores. El modelo de representación laboral español, fundamentado en la representatividad otorgada por las elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa, celebradas en el ámbito

de la empresa, potencian la rivalidad entre organizaciones laborales con el fin de alcanzar mejores resultados en las votaciones. Este hecho sumado a la posible participación conjunta en la mesa negociadora del convenio de representantes laborales pertenecientes a diferentes organizaciones, hace que la rivalidad entre éstas se traslade al proceso de negociación y que, con ello, aumente la probabilidad de conflicto.

El conflicto se utiliza como un medio, por parte de la organización laboral, para lograr un acuerdo favorable que sea aceptable para sus votantes y evitar que las organizaciones rivales se vean favorecidas por su posible fracaso en el acuerdo, atrayendo a aquellos votantes descontentos con el resultado.

Las evidencias obtenidas en el presente estudio, para el caso español, indican que la conflictividad en el desarrollo de la negociación es mayor cuando no existe una organización que ejerce la mayoría –liderazgo– de la representación laboral en la mesa negociadora. Este resultado se encuentra estrechamente relacionado con la literatura existente acerca del estudio de la rivalidad sindical y el conflicto (ver Jansen 2014; Akkerman 2008; Machin et al. 1993; Metcalf et al. 1993; Ingram et al. 1993; Ross & Hartman 1960; Ross & Irwin 1951) y confirma la relación positiva entre ambas. En este sentido, a pesar de que el conflicto conlleva costes que afectan a la reputación y capacidad de liderazgo de la organización laboral convocante, éstos se ven aminorados cuando dicha organización ve potencialmente afectado su poder de representación laboral.

Asimismo, dado que el desarrollo de las elecciones sindicales se realiza en el ámbito empresarial, significa que el núcleo de la competencia se centra en este nivel y debido a ello aumenta la probabilidad de conflicto en comparación con ámbitos más centralizados de negociación. La proximidad entre representantes y representados, o miembros electos y electores, a nivel de empresa, ejerce una mayor presión por alcanzar mejores resultados en el acuerdo por parte de los representantes laborales, potenciando la rivalidad entre organizaciones y el uso del conflicto como mecanismo de implicación de la organización laboral con los intereses de sus representados. En este sentido, cabe destacar que la tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva en España –fenómeno que no solo acontece en este país, sino en gran parte de los países del entorno Europeo (Jansen 2014)–, puede derivar en una mayor inestabilidad en las relaciones laborales si se mantiene el mismo modelo de elección de representantes que fomenta la rivalidad entre organizaciones.

Por otra parte, la visión de conjunto de la economía en ámbitos superiores de negociación, así como la actuación de los mecanismos de extensión en estos niveles, inciden de forma negativa sobre la presión que posee la organización laboral para alcanzar mejores resultados y potencian la coordinación entre agentes.

Por último, cabe indicar la existencia de nuevas evidencias en cuanto a la forma de representatividad laboral. Así, la participación como representantes de los trabajadores de grupos de trabajadores independientes de un sindicato aminora la posibilidad de conflicto. Ello es debido a que estos representantes no se ven afectados por la presión institucional que tiende a ejercer la estructura directiva sindical para influir en el comportamiento de sus bases, incitando a la rivalidad para obtener un mayor poder institucional. Esta forma de representación laboral independiente de un sindicato no solo tiene lugar en España, sino también en otros países europeos como UK, Alemania, Países Bajos, Finlandia, Bulgaria o Estonia. En este sentido, es necesario realizar nuevos estudios con el fin de investigar el papel

que este tipo de representación laboral tiene, no solo en la conflictividad, sino también en el desarrollo de la competencia entre organizaciones laborales, los resultados pactados en el acuerdo, la productividad laboral, desarrollo de la flexibilidad interna, etc. De esta forma se podrá alcanzar un mejor entendimiento del papel de la representación laboral en el desarrollo de las relaciones laborales y su desempeño dentro del ámbito productivo.

## 5. REFERENCIAS

- Akkerman, Agnes. 2008. Union Competition and Strikes: the Need for Analysis at Sector Level. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(4): 445 – 459.
- Ashenfleter, Orley, and George E. Johnson. 1969. 'Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity', *The American Economic Review*, 59(1): 35 – 49.
- Baylos, Antonio. 1991. La intervención normativa del Estado en materia de relaciones laborales. In Faustino Miguélez, and Carlos Prieto (Eds.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid Ed. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A.: 289 – 306, Madrid (Spain).
- Buttigieg, Donna, Stephen Deery, and Roderick Iverson. 2008. 'Union Mobilization: A Consideration of the Factors Affecting the Willingness of Union Members to Take Industrial Action'. *British Journal of Industrial Relations*, 46(2): 248 – 267.
- Canal, Juan, and César Rodríguez. 2004. Collective Bargaining and Within-firm Wage Dispersion in Spain. *British Journal of Industrial Relations*, 42(3): 481 – 506.
- Deveraux, Paul J., and Robert A. Hart. 2011. A Good Time to Stay Out? Strikes and the Business Cycles. *British Journal of Industrial Relations*, 49 (s1): 70 – 92.
- Dickens, William. 1986. *Wages, Employment and the Threat of Collective Action by Workers*, National Bureau of Economic Research, Working Paper Number 1856, Cambridge (USA).
- Dobson, John. 1997. 'The Effects of Multi-unionism: a Survey of Large Manufacturing Establishments'. *British Journal of Industrial Relations*, 35: 547 – 566.
- Dunlop, John. 1944. *Wage determination under trade unions*, New York: Macmillan.
- Escobar, Modesto. 1995. 'Spain: Works Councils or Unions?', in Rogers, Joel, and Wolfgang Streeck: *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, University of Chicago Press, 153 – 188.
- Flanagan, Robert. 1999. 'Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective'. *Journal of Economic Literature*, 37: 1.150 – 1.175.
- Freeman, Richard, and James Medoff. 1979. *The Two Faces of Unionism*. Working Papers Number 364. Cambridge, MA: National Bureau of Economics Research.
- Fulton, Lionl. 2013. 'Worker representation in Europe'. *ETUI Collective Bargaining Newsletter*. last view on May 5th, 2015: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
- Gibbons, Robert, and Donald Hedeker. 1994. 'Application of Random-Effects Regression Models', *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(2): 285 – 296.

- Hamman, Kerstin, and Miguel Martínez. 2003. Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation. European Journal of Industrial Relations, 9(1): 61 – 78.*
- Hox, Joop J. 2010. Multilevel Analysis: Techniques and Applications, 2nd Edition. New York: Routledge.*
- Ingram, Peter, David Metcalf, and Jonathan Wadsworth, J. 1993. Strike Incidence in British Manufacturing in the 1980s. Industrial and Labor Relations Review, 46(4): 704 – 717.*
- Jansen, Giedo. 2014. Effects of Union Organization on Strike Incidence in EU Companies. Industrial and Labor Relations Review, 67(1): 60 – 85.*
- Jódar, Pere, Antonio Martín Artiles, and Ramón de Alós-Moner. 2004. ‘El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación’, 72: 112 – 144.*
- Jódar, Pere, Sergi Vidal, and Ramón de Alós-Moner. 2010. ‘Union Activism in an Inclusive System of Industrial Relations: Evidence from the Spanish Case Study’, British Journal of Industrial Relations, 49: 158 – 180.*
- Johnson, Susan. 2010. First Contract Arbitration: Effects on Bargaining and Work Stoppages. Industrial and Labor Relations Review, 63(4): 585 – 605.*
- Martín Artiles, Antonio. 2005. Los sindicatos españoles: Hoy más audiencia que presencia, Eurofound. last view on May 5th, 2015: [www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/es0501204fes.doc](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/es0501204fes.doc).*
- Metcalf, David, Jonathan Wadsworth, and Peter Ingram. 1993. Multi-unionism, size of bargaining group and strikes. Industrial Relations Journal, 24(1): 3 – 13.*
- Rees, Albert. 1989. The Economics of Trade Unions. Chicago: The University of Chicago Press.*
- Richards, Andrew J. 2008. El sindicalismo en España. Madrid: Documento de trabajo 135/2008 de la Fundación Alternativas.*
- Ross, Arthur. 1948. Trade Union Wage Policy. California: University of California Press.*
- and Paul Hartman. 1960. *Changing Patterns of Industrial Conflict*. New York: John Wiley and Sons.
- and Donald Irwin. 1951. *Strike Experience in Five Countries, 1927 – 1947: An Interpretation*. *Industrial and Labor Relations Review*, 4(3): 323 – 342.
- Roubini, Nouriel, and Jeffrey Sachs. 1988. Political and Economic Determinants of Budget Deficits in the Industrial Democracies. NBER Working Paper n° 2682, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.*
- Ruesga, Santos M., Laura Pérez-Ortiz, Carlos Resa, Julimar da Silva, and María Isabel Heredero. 2007. Análisis Económico de la Negociación Colectiva en España. Una Propuesta Metodológica. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

- *Fernando Valdés, Julimar da Silva, José Manuel la Sierra, Laura Pérez-Ortiz, and Manuel Pérez-Trujillo. 2012. Instrumentos de Flexibilidad Interna en la Negociación Colectiva. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*
- Simón, Hipólito. 2003. ¿Qué determina la afiliación al sindicato en España? Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 41: 69 – 88.*
- Summers, Timothy P., John H. Betton, and Thomas A. Decotis. 1986. Voting For and Against Unions: A Decision Model. *Academy of Management Review, 11 (5): 643 – 655.*
- Taylor, Michael, and V.M. Herman. 1971. *Party Systems and Government Stability. The American Political Science Review, 65(1): 28 – 37.*