**REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Pere J. Beneyto**

Universidad de Valencia

Fundación 1º de Mayo

**I.- MARCO CONCEPTUAL: PODER, LEGITIMIDAD Y REPRESENTACIÓN SINDICAL**

El poder sindical[[1]](#footnote-1), según Lévesque y Murray (2010), se puede evaluar a partir de la capacidad de proteger y mejorar las condiciones de empleo (de sus miembros, o del conjunto de los asalariados) y de la capacidad de influencia sobre las políticas económicas y sociales. Pero ello supondría, evaluar a los sindicatos exclusivamente en función de sus resultados, mientras que dejaríamos de lado las fuentes de dicho poder, fundamentales para establecer la legitimidad de estas organizaciones.

Desde nuestro punto de vista dichas fuentes hunden sus raíces en la capacidad de representación y movilización que alcanzan; medida a través de su nivel de afiliación, de apoyo electoral, de presencia en las mesas de la negociación colectiva, de recursos organizativos y de la movilización de sus afiliados y trabajadores más en general.

Adquirir poder -capacidad de acción y de obtención de resultados- por medio de la representatividad otorgada por la ley, el voto o el reconocimiento institucional, nos sitúa en el terreno de la acción legítima y democrática y no en el del dominio o imposición unilateral, ni mucho menos en el monopolio como se insiste desde FEDEA y otros grupos de influencia empresarial, cuando además se trata de un sistema -el español, por ejemplo- con pluralidad de actores representativos.

Hay un cierto grado de acuerdo, entre los especialistas en la selección de variables e indicadores que pueden permitir calibrar dicha representación (Beneyto, 2008a y 2008b): a) de manera directa, se habla de la *presencia*, es decir del número de trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales. b) Pero en los países europeos también es posible medir el alcance de la representación mediante el voto de los asalariados para elegir sus representantes, y entonces se habla de *audiencia* electoral; conseguida no sólo por medio de los recursos humanos propios de los sindicatos –los afiliados- sino también mediante la participación en las elecciones legalmente establecidas, institucionalizadas, controladas y registradas. Como expone Baylos (2014), el procedimiento de audiencia afirma un principio democrático, objetivo, cuantificable y verificable, y de carácter dinámico, que permite medir periódicamente la implantación real de cada sindicato. Presencia y audiencia no tienen necesariamente que coincidir: la segunda en el caso español es por ejemplo considerablemente más elevada que la primera. c) El tercer elemento para medir la representación es la *influencia* que, finalmente, mide el impacto real de la acción sindical por medio de la extensión de una de las funciones básicas de dicha acción como es la negociación colectiva y la cobertura de los asalariados por medio de convenios colectivos y otros acuerdos. Aquí, como veremos, hay diferencias notables entre los sistemas sindicales europeos; así el poder de un sindicato anglosajón se evalúa por medio de la afiliación (presencia), mientras que para un sindicato europeo continental es más apropiado centrarse en la influencia que, normalmente, depende también de variables de audiencia (elecciones)**.** La influencia sindical también se deriva de su capacidad de movilización (participación en conflictos laborales), que en los sistemas mediterráneos (y anglosajones) ha sido históricamente muy importante para dirimir la legitimidad de las demandas sindicales[[2]](#footnote-2).

En general, desde los años ochenta, hay un cierto consenso entre los especialistas en el diagnóstico en torno al debilitamiento[[3]](#footnote-3) del poder de los sindicatos (de su capacidad de acción en definitiva). Pero la pérdida de voz puede ser debida a factores externos, legales e institucionales (contexto o estructura) o a factores internos. Sobre esta base podemos establecer que entre los factores de contexto juegan un papel importante la legislación y las políticas públicas, los ciclos económicos, la estructura empresarial y las prácticas de gestión de las empresas (Lorenz y Valeyre, 2005; Prieto, 2009); así cabe considerar las transformaciones en los ámbitos de la empresa y del empleo, ya que suponen efectos ocupacionales –por ejemplo, la creciente segmentación y fragmentación de los mercados laborales, con la precarización, subcontratación e inestabilidad y generación de trayectorias laborales marcadas por la incertidumbre y tránsito entre empleos de breve duración y el paro; o las relaciones triangulares trabajador-empresario para quien se trabaja-empresa intermediaria contratante-; asimismo, juegan en contra las ofensivas de carácter ideológico y político destinadas a deslegitimar a los sindicatos, así como la pérdida de los instrumentos de protección y de regulación construidos a lo largo de los años; entre estas últimas debe mencionarse la resistencia de las empresas a la sindicalización, o hacia la representación de los trabajadores[[4]](#footnote-4).

Entre los factores internos conviene tener en cuenta la distancia entre la propensión de los asalariados y las oportunidades ofrecidas por las organizaciones. Ahí entran los incentivos que han atraído a los trabajadores hacia la movilización y la organización estable; de manera que el difícil equilibrio, mantenido por los sindicatos, entre identidad e instrumentalidad, o entre solidaridad y egoísmo, puede haber cambiado, transformando con ello la percepción de los trabajadores hacia los sindicatos y, por tanto, su propensión a apoyarlos.

El grado de soporte, o el grado de satisfacción o insatisfacción, de los asalariados hacia sus organizaciones representativas, puede transformarse asimismo mediante las propias acciones sindicales; por un lado, simplemente mediante la información, la comunicación, o la mera presencia en los centros de trabajo; por otro mediante, el desarrollo de formas de organización y acción que fomenten la participación y la identificación: es decir la democracia sindical[[5]](#footnote-5) (Lévesque et al., 2005), frente a la burocratización (Michels, 1979).

En este sentido, convenimos con Hobsbawm (1979) o Hyman (1981) que la propensión de los trabajadores forma parte de un mismo continuo de la representación colectiva[[6]](#footnote-6); de manera que los cambios en la composición de la clase trabajadora afectan al sindicato. Por ello ante la debilidad señalada es imprescindible la acción renovadora. Y, en este continuo, como sostienen Hege et al. (2011)[[7]](#footnote-7) los delegados y delegadas en la empresa ocupan una interesante posición intermedia entre la organización sindical y los trabajadores, constituyendo un tejido de base necesario para legitimar la acción del sindicato (Peetz y Pocock, 2009). Incluso en algunos de los sistemas sindicales, dichos delegados/as no necesariamente han de ser miembros de un sindicato concreto (aunque se presenten en sus listas, como en el caso español), pudiendo formar candidaturas ajenas a una organización. Aunque quizás esta posición intermedia se comprenda mejor mediante las funciones prácticas[[8]](#footnote-8) que Le Capitaine et al. (2011) atribuyen a los delegados de los enseñantes de Quebec; por un lado, una función más tradicional de protección o de refugio cuyo cometido es la participación de los trabajadores en manifestaciones y campañas sindicales; y, por otra, una función de representación ante la empresa y en la mesa de negociación.

Hasta aquí los autores reseñados nos ofrecen un panorama eminentemente descriptivo y práctico sugerido por el análisis de casos, empresas o sectores. Regalia (2006), citada por Webster y Bischoff (2011), lleva a cabo una reflexión más teórica que, aunque se basa en los retos de representación de los trabajadores precarios o bajo contrato atípico (temporal, tiempo parcial, autónomo dependiente,...), puede ser válida -con alguna adaptación- a todo tipo de trabajadores y sistemas sindicales. La autora parece partir del conocido dilema de Bain y Elsheikh (1976) sobre la relación entre asalariados y organizaciones sindicales basado en la percepción o propensión de los trabajadores (intereses) hacia el sindicato y en las oportunidades que éste les ofrece para hacerlos efectivos; un esquema que permitiría ir a la raíz de la conocida distinción de Lange et al. (1982) sobre los incentivos que estimulan la propensión (instrumentales, identitarios, de protección y de socialización). De este modo, Regalia (2006) presenta una tabla de doble entrada para relacionar la conciencia sindical (alta y baja) o propensión de los trabajadores atípicos o precarios, con la disposición -o oportunidades- (alta y baja) de las organizaciones a representar a los trabajadores atípicos o precarios; los tipos resultantes de los cruces entre estas variables irían desde la indiferencia (baja propensión, baja oportunidad), a la innovación de la representación para hacer más efectiva la protección (alta propensión y alta oportunidad), pasando por la resistencia-reducción de las diferencias (alta propensión, baja oportunidad) y por iniciativas de extensión de la protección (baja propensión, alta oportunidad). La apuesta sindical por una u otra de estas opciones determinaría la voluntad y la capacidad de la organización de representar la creciente segmentación de los mercados laborales[[9]](#footnote-9).

Desplegados los elementos conceptuales en los que nos vamos a mover, es decir, la legitimidad de la representación sindical y los factores internos y externos que la condicionan, hemos de acometer los retos que suponen la situación actual. La vieja industria, con sus empleos fijos y a tiempo completo, cae por un excesivo énfasis en la desindustrialización, pero hay empleados en los servicios que el sindicato afilia y trata de representar; así, siguiendo la distinción de Regalia (2006), el peso de la afiliación y de la representación recae en los estables y en los cualificados, porque los parados y precarios -muy abundantes en determinados servicios- tienen más dificultades de permanecer en la empresa (y en el sindicato), o de ser integrados en uno u otro tipo de estructuras de representación (Fine, 2005; Artus, 2013). Del mismo modo, Dufour et al. (2010) aportan el ejemplo de cómo las mujeres van rellenando poco a poco el hueco dejado por los hombres de la industria, mientras su acceso a la dirección efectiva de la organización es dificultosa (Blaschke, 2011; Le Capitaine et al., 2013). Algo similar encontramos nosotros (Jódar et al., 2011) en un estudio sobre los/as inmigrantes afiliados/as en Cataluña: hasta el año 2010 creció exponencialmente dicho segmento de afiliación, pero su acceso a los órganos de dirección era muy limitado. Junto a los precarios, los jóvenes, o los poco cualificados, todos ellos tienen dificultades elevadas bien de acceso al empleo, bien de estabilización del mismo y de acceso a la protección o ventajas asociadas, bien de conseguir unas condiciones de vida dignas (lo que incluye la subsistencia y el consumo). La distancia entre unos y otros (cualificados y no cualificados; estables y no estables)[[10]](#footnote-10) comienza a ser importante. Y ello es crucial porque la ofensiva neoliberal pone el acento en dicha distancia para dividir (entre unos supuestos *insiders* privilegiados y unos *outsiders* víctimas de los anteriores), al tiempo que en un ejercicio de cinismo pretende igualar implacablemente a la baja todos los colectivos, bajo la mirada sonriente de los verdaderos beneficiados por la creciente desigualdad. Pero también es necesario hablar, como sugieren Webster y Bischoff (2011), de nuevos actores que ocupan espacios tradicionalmente propios de los sindicatos, debido a las brechas abiertas en la representación entre pequeñas y grandes empresas, entre ocupados estables, precarios y desempleados, entre centro y periferia y no sólo en los países desarrollados, sino entre países del norte y del sur y entre regiones de los mismos.

En un contexto de crisis y declive Heery (2010)[[11]](#footnote-11) señala la existencia de un sistema multiforme de voz formado no sólo por los sindicatos, sino también por los sistemas estatutarios de participación en las empresas (elecciones sindicales en España), por los sistemas patrocinados por las empresas de implicación y participación individual o en equipo[[12]](#footnote-12) (en muchas ocasiones como alternativa a los sindicatos o, incluso, abiertamente antisindicales)[[13]](#footnote-13), así como por las denominadas organizaciones de la sociedad civil (colegios profesionales, asociaciones de consumidores, ONG, organizaciones vecinales, de comunidad, de ayuda mutua, 15-M,...)[[14]](#footnote-14).

En este estudio vamos a centrar la atención en un sistema estatutario, como son las elecciones sindicales en España, pero dentro de un marco de estudio algo más ambicioso en torno a la voz y la legitimidad de las organizaciones sindicales. El análisis de la evolución de las elecciones sindicales en España ha de ser un análisis de entrada contextual, porque su convocatoria y desarrollo están asociados a la morfología de empresas y sectores, incluso de territorios, a su vez altamente sensibles a las derivaciones del ciclo económico y su impacto sobre el mercado de trabajo. Precisamente Dufour y Hege (2011) delimitan el concepto de legitimidad de la representación desde el punto de vista externo, es decir del reconocimiento institucional, una cuestión que en España ha conducido a profundos conflictos y huelgas generales, a raíz de diversas reformas laborales orientadas a limitar la capacidad de intervención de los sindicatos y de la representación sindical en la empresa (Baylos, 2012; Benito et al., 2014)[[15]](#footnote-15), también por determinadas actitudes de las organizaciones empresariales[[16]](#footnote-16). La tendencia hegemónica neoliberal actual pone en cuestión a los sindicatos y la negociación colectiva y no sólo no los presenta como posible solución a los problemas de organización del trabajo (ver Bryson et al., 2006), de estímulo a la innovación técnica (Bryson et al., 2005) o de resolución de las quejas, agravios y disputas derivadas de las relaciones sociales de trabajo (ver Antcliff y Saundry, 2009)[[17]](#footnote-17), sino que los califica como el verdadero problema y causa de las dificultades de los trabajadores en los mercados de trabajo y de las empresas en competencia global.

Pero como exponen Lévesque et al. (2005), también Dufour et al. (2010), no se deben olvidar en este análisis los factores internos y, dentro de ellos, los esfuerzos realizados por las organizaciones para renovar su capacidad de ser voz de los asalariados. Aunque los retrocesos sean quizás en determinados momentos más importantes que los avances, el análisis de las carencias, dificultades, errores, siempre resulta indispensable para hacer frente a este tipo de situaciones. Ahora bien, desde el punto de vista interno, en el caso español las elecciones sindicales son un eje fundamental en la relación entre representantes y representados: las elecciones sindicales necesitan de afiliados y militantes para garantizar su éxito, al mismo tiempo que la representación conseguida es clave en la negociación colectiva o en la gestión del conflicto. En ese sentido, como expone Voss (2010), la democracia interna, la participación, aunque plantea fuertes dilemas debido a la creciente segmentación laboral, es el aceite que permite el funcionamiento de la maquinaria representativa para afrontar los grandes retos de incorporar plenamente a jóvenes, inmigrantes, mujeres y hombres, cualificados y no cualificados, del Norte y del Sur, del centro y de la periferia.

Por tanto, podemos interrogarnos sobre la complementariedad y la competencia entre formas de representación unitaria y sindical. La hipótesis de su complementariedad y la existencia de una combinación de factores internos y externos a los sindicatos que delimitan su representatividad es clave para entender buena parte de los retos actuales de las organizaciones sindicales. Precisamente en su comparación entre Francia y Alemania, Gumbrell-McCormick y Hyman (2006) concluyen que en estos dos países, con fuertes regulaciones legales y doble canal de representación (con similitudes con el caso español[[18]](#footnote-18)), existe una aparente complementariedad entre la organización del sindicato en la empresa (nuestro delegado o sección sindical) y las organizaciones unitarias representativas de los trabajadores en la empresa (delegado de personal o comité de empresa), lo que puede contribuir a que se refuercen o se debiliten mutuamente, en función del grado de integración que consigan, en términos de poder y de confianza[[19]](#footnote-19). Y ello requiere de capacidades estratégicas (y renovación) por parte del sindicato, pero también de aceptación y colaboración por parte de la dirección de las empresas, para conseguir acuerdos negociados o sufrir imposiciones unilaterales[[20]](#footnote-20).

Claro, esto en el caso de las grandes empresas. Cuando la referencia son las pequeñas la clave son los mecanismos institucionales de representatividad de las organizaciones de los asalariados y de extensión de la negociación colectiva, puesto que en caso contrario la capacidad de imposición unilateral de las empresas es plena; sin olvidar experiencias internacionales de “sindicalismo de proximidad” o “sindicalismo de comunidad”, que parecen dar algunos frutos[[21]](#footnote-21).

La literatura especializada ofrece, además, algunos resultados sobre estudios de elecciones sindicales y la representación (delegados) resultante. En orden a la contrastación con los resultados del análisis de la base de datos que hemos podido manejar, señalamos seguidamente algunos de ellos que permiten un cierto grado de comparación.

Farber (2001) subraya la dimensión de las empresas como variable clave para el análisis de la representación sindical en las elecciones sindicales (certificación) en Estados Unidos. El autor, en primer lugar, describe la evolución de las elecciones sindicales a lo largo de un período dilatado (1945-1998) y para el caso norteamericano destaca un dramático declive, tanto en número de empresas donde se realizan elecciones, como en número de votantes. Seguidamente muestra la relación entre dicha evolución y el tamaño de las unidades empresariales, de manera que a mayor dimensión mayor descenso; cuestión que imputa al posible cambio de comportamiento de la dirección de las grandes empresas hacia los sindicatos, o bien a la posibilidad de que en la pequeña unidad donde se realiza elecciones es probable que se dé mayor participación. Otro elemento interesante de su análisis es la dinámica o demografía empresarial (empresas ya existentes y empresas nuevas) en particular, para comprobar la aserción de que el declive electoral de los sindicatos norteamericanos es independiente del cambio en las actitudes de trabajadores y empresarios, dado que en el caso de Estados Unidos, las empresas nuevas nacen sin sindicatos, por tanto su evolución comparada, en términos de sindicalización o no, con las empresas que permanecen, puede ayudar a comprobar su hipótesis.

Otro de los aspectos remarcados por la literatura especializada, sobre todo la anglosajona dadas las características de representación por afiliación (presencia) y la expansión de las empresas no sindicalizadas (empresas con ausencia de sindicato o sindicato no reconocido), es la diferencia entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (o no representados por sindicatos). Las empresas no sindicalizadas pueden incentivar la representación colectiva pero al margen de las tradicionales organizaciones de los trabajadores. Serían, salvando la distancia, lo que nosotros conocemos como candidaturas no sindicales o determinados sindicatos de empresa. Taras y Kaufman (2006), en un estudio sobre Norteamérica, además de ofrecer una interesante tipología de este tipo de representación, subrayan su crecimiento, que llega a representar a más trabajadores en Estados Unidos (no en Canadá) que los propios sindicatos.

Charlwood y Forth (2011) remarcan para el Reino Unido el declive del número de *shop stewards* y de empresas en las que están presentes. Así en 1980 había 328.000 *shop stewards* representando el 50% de centros de trabajo, mientras que en 2004, los autores hablan de 128.000 delegados y el 23% de los centros de trabajo representados. Naturalmente, los autores distinguen entre centros de trabajo con sindicatos reconocidos y centros con sindicatos no reconocidos (dicho reconocimiento siempre otorgado por la empresa), de manera que la presencia de *shop stewards* entre los primeros y los segundos difiere entre el 62% y el 23%. Allá donde los sindicatos son reconocidos la presencia de *shop stewards* es más elevada, así en la industria es del 70%, seguida del sector público y finalmente los servicios privados; pero la distancia entre el porcentaje de unos y otros es de 7 puntos. En el conjunto de las empresas, en cambio, la cobertura de *shop stewards* es mayor en el sector público (55%) y mucho menor en los servicios privados (11%), mientras la industria se queda en el 26%. Otro resultado interesante de su estudio es que la afiliación sindical está estrechamente relacionada con la presencia de delegados. Así, donde hay afiliados la presencia de *shop stewards* aumenta hasta el 79% (89% en la industria y 72% en los servicios privados). Igualmente subrayan el tamaño de empresa, de manera que a mayor tamaño, hay más posibilidad de observar la presencia de *shop stewards*. A su parecer, sin embargo, uno de los problemas de la representación en el Reino Unido es el hecho de que los *shop stewards* experimentados (*seniors*) por sus características demográficas y ocupacionales, no reflejan la composición actual de los ocupados británicos. Algo a lo que sí está más cercana la creciente representación no sindical en dicho país, con más jóvenes, más mujeres, menor antigüedad en sus empleos; pero éstos, entre otras cosas quizás porque no han sido elegidos, no cuentan con el apoyo de los trabajadores que prefieren en general a los delegados sindicalizados. En todo caso, concluyen, ambos tipos de delegados, actualmente, están fuertemente constreñidos por las empresas[[22]](#footnote-22).

Otro de los elementos de estudio ha sido la representación de unos u otros grupos y colectivos. Así diversas investigaciones subrayan la menor representación de las mujeres no sólo en las funciones de responsabilidad organizativa, sino de participación en la base o en los organismos unitarios. Por ejemplo Blaschke (2011) para Austria y Alemania, o Le Capitaine et al. (2013) para Canadá, muestran que los delegados masculinos tienen más capacidad de ‘representación’ (*empowerment*) que las mujeres.

En el caso de los precarios, Artus (2013) observa que el sistema dual alemán de representación de los asalariados (sindicatos y comités de empresa) no da cobertura a la creciente presencia de trabajadores precarios. Para analizar estas realidades se apoya en diferencias observadas por sexo, edad y contrato, según tamaño de empresa o sector. De manera que la representación en la empresa oscila entre el 6% de la pequeña empresa (hasta 50 asalariados) y el 90% de la de más de 500 trabajadores. Por sectores, el 41% de las empresas de energía tienen comités de empresa que cubren al 81% de los empleados, les siguen las de finanzas con el 29% de las empresas y el 73% de trabajadores; frente a ello en hoteles, restauración y servicios personales sólo se distinguen el 4% de las empresas, cubriendo al 15% de los trabajadores. En el caso de industria, comunicaciones, transporte o salud y enseñanza, destaca entre el 11-16% de las empresas y el 44-66% de los trabajadores. Los asalariados precarios están más presentes en las pequeñas empresas de los servicios y ello les aleja de la representación sindical

Nuestra propuesta de análisis parte del estado de la cuestión sobre la literatura especializada, y se desarrolla en función de las variables disponibles para nuestro estudio sobre la representación de los trabajadores en España y la Unión Europea. Así, los factores externos o de contexto (sector, empresa, ciclo económico) pueden determinar en gran medida la representación sindical de los trabajadores; aunque en nuestro caso actúan también como variables institucionales debido a que la estructura legal de la representación de los trabajadores en España tiene su fundamento en la dimensión de las empresas.

Aunque sobre dicha representación sindical inciden factores internos, como la propensión de los asalariados hacia la participación, en este caso en forma de voto, así como las oportunidades que las organizaciones sindicales, con su acción colectiva, abren a dicha participación, especialmente con la presencia de representación o de afiliación en la empresa o adaptaciones e innovaciones organizativas. Las hipótesis de Gumbrell-McCormick y Hyman (2006), Rigby et al. (2009) o Freeman (2007), sobre la complementariedad de las formas de representación y la combinación de factores externos e internos a la misma, orientan este componente de la investigación.

Asimismo, nos aproximaremos a la realidad de las elecciones sindicales en España desplegando diferentes dimensiones de contexto: dimensión y dinámica de la empresa, sectores económicos (federaciones como aproximación), centros de trabajo; y aquí es útil la orientación proporcionada por los resultados, entre otros, de Farber (2001) y Charlwood y Forth (2011).

Pero también tendremos en cuenta la representación de los asalariados españoles por medio de las opciones sindicales presentes (o en competición) y, también, a través de la afiliación a CCOO. En todo caso, las oportunidades ofrecidas por los sindicatos introducen variaciones a la influencia que ejercen los factores estructurales, aunque es evidente que existe una interacción entre éstos con las organizaciones de los trabajadores, más que un estímulo de sentido único. Aquí son clave las sugerencias de Taras y Kaufman (2006), Charlwood y Forth (2011) o Artus (2013).

Por último, se tendrá en cuenta también, y así se destaca en el esquema, la existencia de factores transversales, en los que estructura, propensión individual y oportunidades organizativas pueden o no coincidir, contribuyendo a la variación de los resultados: el territorio (CCAA) y las variables demográficas (sexo, edad). Los resultados de Blaschke (2011), Le Capitaine et al. (2011) o Artus (2013), servirán para contrastar nuestros hallazgos.

**II.- LA REPRESENTACIÓN SIONDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA**

La participación y representación de los trabajadores en las empresas, su regulación legal e intervención real, constituye uno de los rasgos definitorios del *modelo social europeo,* concretándose en cada país en formatos institucionales, estructuras organizativas y tasas de cobertura diferentes, como resultado del desarrollo de sus respectivos sistemas de relaciones laborales.

Los procesos de participación se han configurado históricamente conforme a dos modelos básicos: presenciaafiliativa e intervención *directa* de los trabajadores en la empresa a través de su sindicato, o mediante mecanismos de *audiencia* electoral e intervención *indirecta*, con la elección delegados y comités de empresa por el conjunto de la plantilla.

Con todo, en la mayor parte de los países europeos se han desarrollado modelos mixtos que combinan, de forma desigual, ambas vías de representación, lo que introduce una mayor complejidad en la tipología resultante, en función de que opere un *canal único* de intervención (bien sea el sindicato o el comité) o lo hagan ambos (*doble canal*) y, aun en estos casos, con prevalencia de uno u otro.

Se trata, en todos los casos, de articular mecanismos de agregación y representación de los intereses de los trabajadores para su defensa, promoción y negociación con la contraparte (las empresas), al tiempo que se acredita, desde la base, la representatividad de los sindicatos para su intervención legítima en el marco supra-empresarial de las relaciones laborales, la negociación colectiva sectorial y la participación institucional.

En la última década, la aprobación por las instancias comunitarias y posterior traslación a las legislaciones nacionales de la Directiva 2002/14/CE[[23]](#footnote-23), reguladora de los derechos de información y consulta, ha tenido como resultado un impulso a las estrategias de participación y un aumento incluso de la cobertura de las instituciones desarrolladas al efecto por los diferentes modelos de relaciones laborales[[24]](#footnote-24) (canal doble o único, cobertura universal o restringida), que amplían notablemente las tasas de afiliación sindical ensanchando con ello su área de influencia a través de la negociación colectiva (cuya cobertura media alcanza casi a los dos tercios de los trabajadores europeos) y otras vías de interlocución e intervención social.

Según un exhaustivo estudio publicado por el Instituto Sindical Europeo (ETUI)[[25]](#footnote-25), en la actual UE-28 existen diferentes modelos de representación de los trabajadores/as en las empresas (vid. *figura 3.1)*, que sintéticamente pueden clasificarse como sigue:

* *canal único-Comité de Empresa:* en cuatro países (Austria, Alemania, Luxemburgo y Países Bajos) los comités de empresa elegidos por todos los trabajadores/as constituyen la forma de representación habitual en la empresa, no previéndose la intervención directa de las estructuras sindicales que, sin embargo, asumen la interlocución laboral a nivel sectorial y territorial
* *canal único-Sindicato:* en ocho estados de la Unión (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Italia, Chipre, Malta, Rumanía y Lituania), la vía de representación es el sindicato, a través de sus secciones organizadas en las empresas que, habida cuenta de las altas tasas de afiliación en la mayoría de los países de este grupo, no requieren de mecanismos electorales para el desarrollo de sus funciones. En aplicación de la Directiva 2002/14, se han introducido medidas excepcionales que permiten la elección de representantes por parte de los trabajadores no afiliados.

Figura 3.1. Vías de representación de los trabajadores en la empresa

|  |  |
| --- | --- |
| 1.- Canal único:  Comité de Empresa | 3.- Doble canal:  prevalencia del Comité |
| * Alemania * Austria * Holanda * Luxemburgo | * Bélgica, España, Grecia * Noruega * Hungría, Polonia * Eslovenia, Croacia |
| 2.- Canal único:  Sindicato | 4.- Doble canal:  prevalencia de la Sección Sindical |
| * Dinamarca, Finlandia, Suecia * Italia * Chipre, Malta * Rumanía, Lituania | * Francia, Portugal * Reino Unido, Irlanda * Eslovaquia, Chequia, Bulgaria, Estonia, Letonia |

* *doble canal-prevalencia de la vía electoral*: el modelo de *doble canal,*  en el que la representación de los trabajadores en la empresa puede vehicularse tanto por la vía electoral (delegados y comités) como por la afiliativa (secciones sindicales), es ampliamente mayoritario en la UE, si bien se registra una amplia diversidad de situaciones según el grado de prevalencia de uno u otro canal. En los casos de Bélgica España, Grecia, Noruega, Hungría, Polonia, Eslovenia y Croacia es el primero de ellos el que dispone, generalmente, de mayor implantación real y cobertura legal.
* *doble canal-prevalencia de la vía afiliativa:* en los nueve países adscritos a este modelo (Francia, Portugal, Reino Unido, Irlanda, Eslovaquia, Chequia, Bulgaria, Estonia y Letonia), el sistema de representación era tradicionalmente el del sindicato, si bien la influencia de la normativa europea reciente ha permitido desarrollar también mecanismos de audiencia electoral que, con todo, disponen de menor implantación y competencias que los delegados y secciones sindicales de empresa.

Así pues, a través de los diferentes mecanismos de *audiencia* electoral, los sindicatos europeos logran ampliar su *presencia* afiliativa, lo que les permite extender su área de *influencia* a través de la negociación colectiva (cuya cobertura media alcanza casi a los dos tercios de los trabajadores europeos) y otras vías de interlocución e intervención social.

**II.1. Representación de los trabajadores en la UE: modelos, estructura y cobertura**

Sobre una población asalariada próxima a los ciento ochenta millones de personas en el conjunto de la UE-28, la tasa media de afiliación sindical es del 23,4%, según datos oficiales (Comisión Europea, 2011), porcentaje que aumenta hasta el 32,1% a través de la representación electoral en los centros de trabajo (cualquiera que sea el canal por el que se realice) y al 62,4% de cobertura de la negociación colectiva desarrollada por sindicatos, según datos de la última *Encuesta Europea de Empresas[[26]](#footnote-26)*

Se trata de una encuesta realizada por el prestigioso Instituto Gallup para la agencia *Eurofound* de la UE (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), con periodicidad cuatrienal desde 2005 y que en su tercera edición, correspondiente a 2013, abarca un total de 32 países (los 28 de la Unión Europea mas Islandia, Macedonia, Montenegro y Turquía), en base a una muestra de 29.950 empresas de más de 10 trabajadores, de las que se ha entrevistado a los directores de recursos humanos.

Los mecanismos de articulación entre estos tres indicadores de la intervención sindical (*tabla 2.1*) han contribuido, junto a otros factores contextuales (estructura económica y del empleo, marco legal, orientación política, etc.) a la configuración de los diferentes sistemas de relaciones laborales europeos (escandinavo, germánico, anglosajón, latino y oriental), caracterizados por su desigual contribución al desarrollo económico y la cohesión social en los países de referencia.

El análisis agregado de estos indicadores permite identificar una primera correlación entre sus correspondientes valores y los principales sistemas de relaciones laborales, en una escala que oscila entre los mayores niveles de intervención sindical en el área escandinava y los más bajos del área oriental, pasando por diferentes situaciones intermedias en los países adscritos a los sistemas germánico, latino y anglosajón.

Tabla 2.1. Indicadores de sindicalización en la Unión Europea (en %)

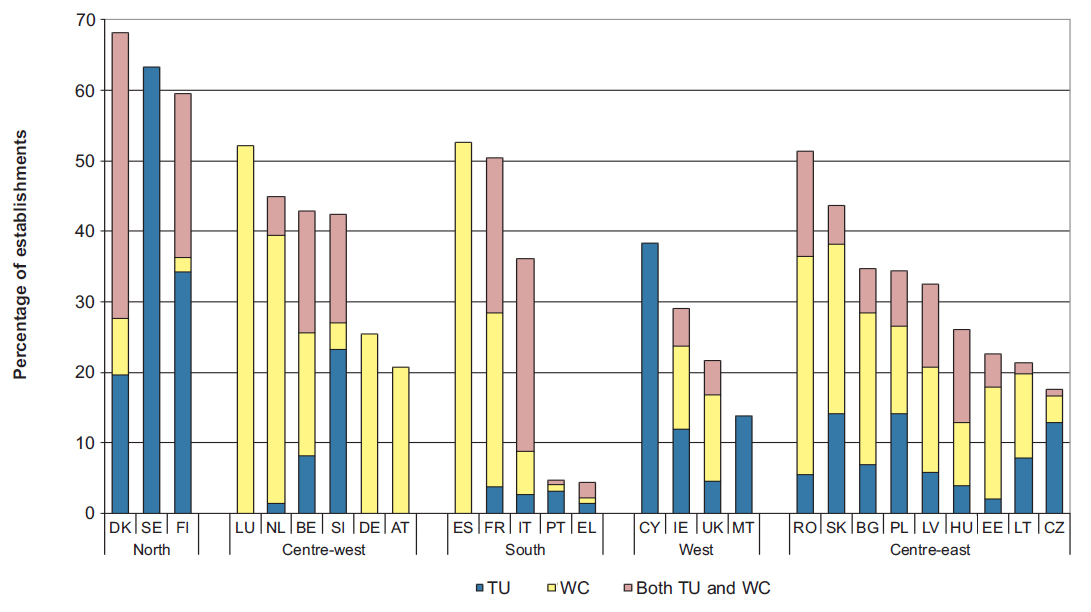
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PAÍS | AF | REP | CNC | PAÍS | AF | REP | CNC |
| SISTEMA ESCANDINAVO | | | | SISTEMA ANGLOSAJÓN | | | |
| Finlandia | 74 | 70 | 91 | Inglaterra | 26 | 16 | 29 |
| Dinamarca | 67 | 80 | 80 | Irlanda | 31 | 28 | 44 |
| Suecia | 70 | 54 | 88 | Malta | 51 | 14 | 61 |
| SISTEMA GERMÁNICO | | | | Chipre | 55 | 33 | 52 |
| Alemania | 18 | 22 | 59 | SISTEMA ORIENTAL | | | |
| Austria | 28 | 25 | 95 | Bulgaria | 20 | 26 | 30 |
| Bélgica | 50 | 54 | 96 | Chequia | 17 | 12 | 38 |
| Holanda | 20 | 55 | 81 | Eslovaquia | 17 | 38 | 35 |
| Luxemburgo | 41 | 56 | 50 | Estonia | 10 | 37 | 33 |
| Eslovenia | 27 | 39 | 90 | Hungría | 12 | 16 | 33 |
| SISTEMA LATINO | | | | Letonia | 13 | 9 | 34 |
| España | 19 | 57 | 70 | Lituania | 10 | 57 | 15 |
| Francia | 8 | 55 | 98 | Polonia | 12 | 24 | 25 |
| Grecia | 25 | 14 | 65 | Rumanía | 33 | 52 | 36 |
| Italia | 35 | 27 | 80 | Croacia | 35 | 23 | 61 |
| Portugal | 19 | 8 | 92 | **TOTAL UE** | **23** | **32** | **62** |

Fuente: Eurofound: *European Company Survey 2013;* ETUI: *Worker representation in Europe 2013*

Con todo, la composición y tasas de cobertura de la representación sindical varían significativamente según áreas y sistemas de relaciones laborales (vid. *gráfico 2.1*), hasta el punto de operar como indicadores de la existencia de diferentes modelos sindicales, según articulen preferentemente su intervención en base a la afiliación estricta (TU: Trade Unions), la representatividad electoral (WC: Works Councils) o la combinación de ambas.

Así vemos cómo, por una parte, el modelo sindical escandinavo, caracterizado por un sistema consolidado de Estado de Bienestar, concertación social, concentración de la negociación colectiva y participación institucional e incluso gestión sindical de recursos públicos y políticas activas de empleo (Sistema Ghent), se articula en base a unas altas tasas de afiliación e interlocución sindical directas, sin requerir apenas de otras instancias de mediación.

Gráfico 2.1. Tipos y cobertura de la representación de los trabajadores, según sistema de relaciones laborales



En el extremo opuesto, los países del antiguo bloque soviético, afectados por una profunda crisis estructural, se caracterizan por su débil regulación normativa e institucional de las RRLL, lo que dificulta ampliar significativamente la cobertura de la intervención sindical a través de los procesos de representación y negociación colectiva.

El peculiar sistema de relaciones laborales anglosajón, de estructura pluralista y atomizada pero fuerte implantación en los centros de trabajo (*shop stewards*), explica los bajos niveles de cobertura de la representación sindical, pues sólo a partir de la traslación de la directiva 2002/14 han comenzado a desarrollarse algunos órganos consultivos y de interlocución colectiva.

Por su parte, en el área germana, y en menor medida en la mediterránea, operan claramente los mecanismos de audiencia e influencia sindical, ampliando en proporciones significativas el alcance y eficacia de su afiliación directa, siendo tal vez el caso español el que mejor representa dicha secuencia, con las consiguientes debilidades (efecto *free rider* que desincentiva la afiliación) y fortalezas (amplia representatividad, cobertura universal de la negociación colectiva, legitimidad social).

Una aproximación más precisa a la evaluación de la participación sindical como factor de modernización, tanto de las relaciones laborales como del sistema socioeconómico en su conjunto, es la realizada por los investigadores del Instituto Sindical Europeo (ETUI, 2010) que han elaborado un índice compuesto (EPI: European Participation Index) en el que, junto a los indicadores de intervención ya analizados (afiliación, representación, cobertura de la negociación colectiva), integran otros relativos a la gestión sociolaboral, tales como las diferentes modalidades de participación institucional, codeterminación en las empresas y administración de recursos públicos y políticas de empleo, tanto activas como pasivas (Sistema Ghent).

Según dicho Índice, España se situaría en la franja media/alta entre los países de la UE en términos de representación y participación de sus trabajadores y sindicatos en las relaciones laborales.

Asimismo, el estudio del ETUI analiza las relaciones entre el EPI y los niveles de cumplimiento de los principales objetivos de la *Estrategia Europea 2020* (empleo, I+D, educación, exclusión social y sostenibilidad medioambiental), poniendo de manifiesto la existencia de una importante correlación positiva entre ambas dimensiones, lo que permite reivindicar la contribución decisiva del sindicalismo y la participación de los trabajadores a la modernización económica y la cohesión social, desmintiendo con ello las versiones interesadas que acusan a los sindicatos de anacrónicos y disfuncionales.

Por otra parte, la ECS’2013 aporta información sobre la desigual tasa de cobertura de la representación de los trabajadores en las empresas, atendiendo al sector productivo y tamaño de las mismas, (tablas 2.2 y 2.3), poniendo de manifiesto la existencia de pautas de representación similares en la mayoría de los países, con porcentajes mayores en el sector industrial (35,4%) que en los servicios (30,2%) y que aumentan conforme lo hace el tamaño de las empresas, pasando de una tasa de cobertura de la representación del 26,5% de las pequeñas (de 10 a 49 trabajadores), al 59,8% en las medianas (entre 50 y 249) hasta llegar al 82% entre las grandes empresas con una plantilla superior a los 250 trabajadores.

Tabla 2.2. Cobertura sectorial de la representación sindical en las empresas de la Unión Europea 2013 (en %)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PAÍS | Total | Industria | Servicios | PAÍS | Total | Industria | Servicios |
| SISTEMA ESCANDINAVO | | | | SISTEMA ANGLOSAJÓN | | | |
| Finlandia | 70,3 | 80,0 | 65,1 | Inglaterra | 16,2 | 21,4 | 15,0 |
| Dinamarca | 79,7 | 85,7 | 77,8 | Irlanda | 28,4 | 39,6 | 25,1 |
| Suecia | 54,1 | 66,6 | 48,2 | Malta | 14,1 | 20,1 | 12,0 |
| SISTEMA GERMÁNICO | | | | Chipre | 32,6 | 47,1 | 25,2 |
| Alemania | 21,9 | 26,1 | 19,7 | SISTEMA ORIENTAL | | | |
| Austria | 25,5 | 27,2 | 24,7 | Bulgaria | 26,1 | 36,2 | 18,9 |
| Bélgica | 53,8 | 61,8 | 49,7 | Chequia | 12,3 | 13,3 | 11,7 |
| Holanda | 55,0 | 53,7 | 55,5 | Eslovaquia | 37,7 | 44,5 | 33,6 |
| Luxemburgo | 56,5 | 67,9 | 51,9 | Estonia | 37,2 | 43,2 | 33,1 |
| Eslovenia | 39,0 | 44,1 | 34,8 | Hungría | 15,6 | 21,0 | 12,0 |
| SISTEMA LATINO | | | | Letonia | 9,3 | 12,8 | 7,6 |
| España | 57,1 | 60,3 | 55,5 | Lituania | 57,5 | 77,7 | 47,1 |
| Francia | 55,1 | 54,8 | 55,3 | Polonia | 24,1 | 22,2 | 25,7 |
| Grecia | 13,7 | 14,8 | 13,2 | Rumanía | 51,7 | 67,1 | 40,2 |
| Italia | 27,5 | 30,4 | 24,0 | Croacia | 23,5 | 27,0 | 21,0 |
| Portugal | 8,4 | 9,7 | 7,2 | **TOTAL UE** | **32,1** | **35,4** | **30,2** |

Fuente: Eurofound, *European Company Survey 2013*

Tabla 2.3. Cobertura de la representación sindical en las empresas de la Unión Europea 2013, según tamaño de la empresa (en %)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PAÍS | 10-49 | 50-249 | +250 | PAÍS | 10-49 | 50-249 | +250 |
| SISTEMA ESCANDINAVO | | | | SISTEMA ANGLOSAJÓN | | | |
| Finlandia | 67,8 | 95,3 | 100, | Inglaterra | 11,2 | 36,0 | 60,9 |
| Dinamarca | 77,3 | 94,8 | 98,5 | Irlanda | 24,5 | 52,1 | 79,5 |
| Suecia | 48,3 | 81,3 | 92,7 | Malta | 10,0 | 23,5 | 66,1 |
| SISTEMA GERMÁNICO | | | | Chipre | 31,0 | 50,2 | 61,0 |
| Alemania | 12,7 | 52,4 | 82,7 | SISTEMA ORIENTAL | | | |
| Austria | 18,5 | 58,6 | 89,2 | Bulgaria | 18,2 | 58,3 | 76,8 |
| Bélgica | 47,2 | 82,7 | 98,3 | Chequia | 7,1 | 30,9 | 65,4 |
| Holanda | 48,6 | 80,7 | 96,4 | Eslovaquia | 35,2 | 56,6 | 72,5 |
| Luxemburgo | 50,0 | 90,2 | 87,5 | Estonia | 34,9 | 49,9 | 60,6 |
| Eslovenia | 30,1 | 76,2 | 91,4 | Hungría | 11,0 | 45,4 | 80,7 |
| SISTEMA LATINO | | | | Letonia | 6,4 | 21,8 | 31,1 |
| España | 52,8 | 81,5 | 93,3 | Lituania | 54,0 | 71,8 | 92,3 |
| Francia | 48,2 | 89,3 | 97,1 | Polonia | 17,7 | 60,7 | 81,7 |
| Grecia | 11,9 | 31,4 | 48,3 | Rumanía | 43,8 | 89,7 | 92,5 |
| Italia | 24,4 | 62,9 | 85,7 | Croacia | 14,3 | 54,7 | 86,1 |
| Portugal | 5,9 | 24,6 | 62,4 | **TOTAL UE** | **26,5** | **59,8** | **82,0** |

Fuente.- Eurofound: *European Company Survey 2013*

Del análisis comparado de los datos nacionales aportados por la ECS’2013, se desprende que España se sitúa entre los países con mayor tasa de cobertura de la representación sindical en las empresas, con un 57,1%, muy por encima de la media y próxima a los niveles de representación de los países escandinavos, datos que coincidencon los aportados, para los mismos segmentos de empresa, por la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT’2010) realizada por el Ministerio de Empleo.

Tabla 2.4. Porcentaje estimado de representantes de los trabajadores que son miembros de un sindicato, 2009

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ninguno** | **<20%** | **20%-40%** | **40%-60%** | **60%-80%** | **80%-100%** | **Todos** | **Ns/nc** | **Total** |
| Bélgica | 1,7 | 10,8 | 16,0 | 14,3 | 18,8 | 31,7 | 3,5 | 3,1 | 100 |
| Dinamarca |  | 1,5 | 1,5 | 6,6 | 9,6 | 37,1 | 41,6 | 2,0 | 100 |
| Alemania | 11,6 | 36,2 | 22,6 | 12,0 | 10,2 | 2,7 | 0,9 | 3,8 | 100 |
| Grecia | 3,9 | 10,5 | 3,9 | 6,6 | 6,6 | 30,3 | 34,2 | 3,9 | 100 |
| **España** | **12,3** | **39,5** | **19,7** | **6,1** | **6,9** | **5,1** | **1,1** | **9,3** | **100** |
| Finlandia |  | 1,2 | 3,9 | 8,3 | 16,1 | 53,6 | 15,6 | 1,2 | 100 |
| Francia | 22,2 | 43,8 | 17,9 | 6,1 | 1,8 | 0,2 | 0,5 | 7,5 | 100 |
| Irlanda | 9,7 | 8,6 | 6,5 | 8,6 | 21,5 | 36,6 | 8,6 |  | 100 |
| Italia | 1,6 | 15,0 | 21,6 | 23,1 | 21,3 | 11,3 | 2,2 | 4,1 | 100 |
| Luxemburgo | 9,1 | 28,0 | 18,9 | 12,8 | 10,4 | 6,1 | 2,4 | 12,2 | 100 |
| Holanda | 3,6 | 33,3 | 29,7 | 13,3 | 9,6 | 2,8 |  | 7,6 | 100 |
| Austria | 2,4 | 20,5 | 16,1 | 16,1 | 18,0 | 19,5 | 3,4 | 3,9 | 100 |
| Portugal | 7,7 | 15,4 | 15,4 | 25,6 | 25,6 | 5,1 | 2,6 | 2,6 | 100 |
| Suecia | 0,4 | 0,7 | 2,4 | 7,0 | 13,7 | 54,9 | 18,9 | 2,0 | 100 |
| Reino Unido | 20,5 | 9,6 | 12,0 | 20,5 | 18,7 | 12,0 | 2,4 | 4,2 | 100 |
| Bulgaria | 24,2 | 9,4 | 8,6 | 9,4 | 10,2 | 25,0 | 10,2 | 3,1 | 100 |
| Chipre |  |  | 8,3 | 6,7 | 6,7 | 31,7 | 46,7 |  | 100 |
| República Checa | 2,5 | 16,9 | 36,0 | 25,6 | 12,0 | 6,2 | 0,4 | 0,4 | 100 |
| Estonia | 50,0 | 4,2 | 15,3 | 6,9 | 12,5 | 5,6 | 1,4 | 4,2 | 100 |
| Hungría | 12,0 | 13,7 | 21,9 | 21,3 | 12,6 | 11,5 | 4,9 | 2,2 | 100 |
| Letonia | 18,4 | 8,8 | 15,0 | 16,3 | 12,2 | 25,9 | 3,4 |  | 100 |
| Lituania | 19,5 | 19,5 | 30,5 | 15,6 | 8,6 | 3,9 | 1,6 | 0,8 | 100 |
| Malta | 4,2 |  | 12,5 | 20,8 | 12,5 | 37,5 | 12,5 |  | 100 |
| Polonia | 21,5 | 11,4 | 20,7 | 19,1 | 13,9 | 11,7 | 0,3 | 1,4 | 100 |
| Rumanía | 38,0 | 5,1 | 2,2 | 4,4 | 5,8 | 19,7 | 21,9 | 2,9 | 100 |
| Eslovaquia | 20,0 | 11,0 | 16,0 | 21,0 | 13,0 | 12,0 | 6,0 | 1,0 | 100 |
| Eslovenia | 2,6 | 2,6 | 9,8 | 19,6 | 34,0 | 26,1 | 3,9 | 1,3 | 100 |
| Turquía |  |  | 6,3 | 6,3 | 25,0 | 29,7 | 32,8 |  | 100 |
| Hungría | 6,2 | 4,9 | 8,6 | 9,9 | 22,2 | 40,1 | 8,0 |  | 100 |
| Macedonia | 24,0 | 7,0 | 4,7 | 3,9 | 11,6 | 24,0 | 23,3 | 1,6 | 100 |
| Total | 9,8 | 16,0 | 14,6 | 12,3 | 13,1 | 21,7 | 9,1 | 3,4 | 100 |

Fuente: con datos de la Encuesta Europea de Empresas 2009

Así pues, y contradiciendo en la práctica el insidioso discurso ideológico de deslegitimación del sindicalismo español, al que se tacha de poco representativo, todos los datos oficiales, españoles y europeos, acreditan que su tasa de cobertura es muy superior a la de países tan importantes como Alemania, Inglaterra o Francia.

Por otra parte, la edición de 2009 de la Encuesta Europea de Empresas provee información muy detallada sobre la representación de los trabajadores, características, funciones y valoración, teniendo como universo de referencia las empresas con representación de los trabajadores, del que se selecciona una muestra en cada país. De las diversas variables que se recogen en dicha encuesta, nos limitaremos por cuestiones de espacio a dos de ellas que en cierta forma complementan las que ya se han analizado para el caso de la ESS. En primer lugar, la tabla 2.4 recoge la distribución por países de las empresas según el porcentaje de representantes de los trabajadores que están afiliados a sindicatos. Así, alrededor de un 42% de los entrevistados afirma que el porcentaje de representantes miembros del sindicato está por debajo del 20% o que no hay ninguno. Por el contrario, sólo un 6% cree que este porcentaje se encuentra por encima del 80%. Es interesante observar la distancia en el caso español entre el porcentaje relativamente bajo de la Encuesta Europea de Empresas, comparado con los datos de delegados de CCOO (SIC-CCOO) según los cuales un 50% son miembros del sindicato.

Tabla 2.5. Porcentaje de representantes de los trabajadores que creen que los trabajadores apoyan su labor, 2009

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Muy de acuerdo y de acuerdo** | **Ni de acuerdo ni de desacuerdo** | **En desacuerdo y muy en desacuerdo** | **Ns/nc** | **Total** |
| Suecia | 95,2 | 3,9 | 0,6 | 0,4 | 100 |
| Reino Unido | 92,1 | 5,4 | 1,8 | 0,6 | 100 |
| Grecia | 86,8 | 9,2 | 3,9 |  | 100 |
| Irlanda | 86,0 | 7,5 | 6,5 |  | 100 |
| Dinamarca | 85,5 | 8,9 | 5,4 | 0,3 | 100 |
| Bélgica | 84,7 | 7,0 | 8,4 |  | 100 |
| Portugal | 82,0 | 10,3 | 7,7 |  | 100 |
| Alemania | 79,9 | 14,9 | 4,8 | 0,4 | 100 |
| Austria | 78,1 | 18,5 | 3,4 |  | 100 |
| Francia | 76,4 | 10,7 | 12,9 |  | 100 |
| Luxemburgo | 76,2 | 13,4 | 9,7 | 0,6 | 100 |
| Holanda | 75,9 | 19,7 | 4,0 | 0,4 | 100 |
| **España** | **75,5** | **16,3** | **7,4** | **0,8** | **100** |
| Finlandia | 65,7 | 19,5 | 14,6 | 0,2 | 100 |
| Italia | 65,3 | 20,3 | 14,3 |  | 100 |

Fuente: con datos de la Encuesta Europea de Empresas 2009

Cuando analizamos la percepción que tienen los representantes de los trabajadores del apoyo de éstos hacia su acción en la empresa (*tabla 3.5*), observamos que la distribución de los países no sigue un patrón en el que puedan ser fácilmente identificables los tradicionales modelos de relaciones laborales. Entre los países con mayor percepción de apoyo de los trabajadores hay un poco de todo; algunos del modelo escandinavo, centroeuropeo, también liberal e incluso mediterráneo. Los datos muestran que en España la percepción es en general positiva, aunque menos que en otros países, y en cualquier caso, con un alto nivel de respuestas que se alinean con una percepción ni positiva ni negativa.

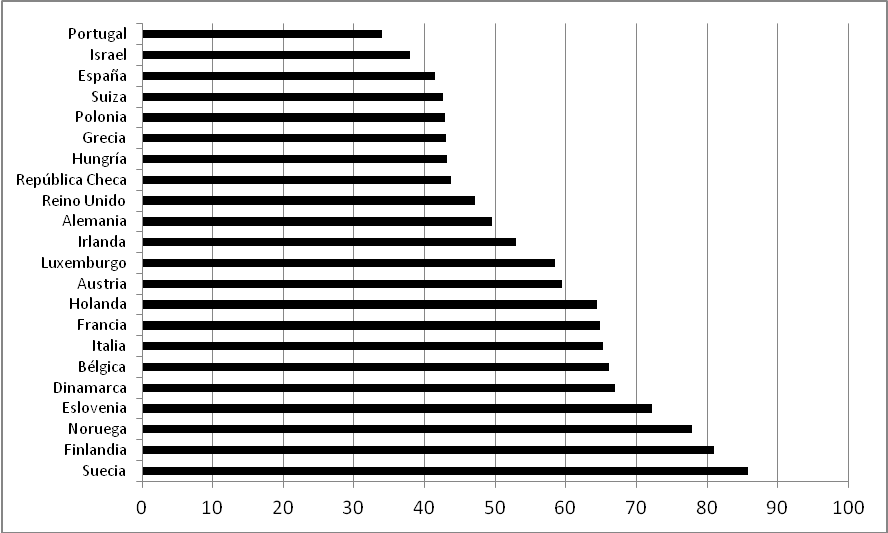
Estos datos muestran que las organizaciones que operan en España se mueven en el interior de lo que podríamos caracterizar como espectro medio-bajo de la representación de los trabajadores en la empresa europea; con algunas dificultades específicas. Pero también debe anotarse que, excepto los países del este y algunos latinos, nos comparamos con sistemas de relaciones laborales de amplia tradición y fuerte consolidación.

Por su parte, la Encuesta Social Europea (*European Social Survey,* ESS) ofrece información interesante sobre la representación y acción sindical en sus olas de 2002 y, en menor medida, la de 2010. La Encuesta Social Europea contiene información sobre actitudes, participación, comportamiento político, religioso, etc. de todos los países europeos. El universo en este caso es distinto al de la ECS (lo que explica las diferencias existentes entre algunos datos de ambas encuestas), estando constituido en este caso por todos los ciudadanos mayores de quince años residentes en los países incluidos en la muestra, independientemente de su país de nacimiento, nacionalidad o situación legal.

De todas las olas disponibles de la Encuesta Social Europea (ESS), la del 2002 es la que ofrece una información más detallada sobre la existencia de representación sindical en la empresa. Para realizar el análisis, se ha seleccionado la muestra correspondiente al grupo de trabajadores empleados. El gráfico 2.2 muestra el porcentaje de trabajadores que responden afirmativamente a la pregunta sobre la existencia de representación sindical en su empresa. Los datos a este respecto confirman las fuertes diferencias entre países europeos; que a grandes rasgos se corresponden con los modelos tradicionales de relaciones laborales, aunque, como veremos, algunos casos ofrecen desviaciones. En particular, se observa cómo los países con un mayor porcentaje de trabajadores con representación sindical en su empresa son los del grupo escandinavo, seguidos por los de Europa continental, incluyendo Italia, y a continuación los países liberales (Irlanda y Reino Unido) junto con los países del centro y este europeos. Finalmente, declaran un menor número de representantes sindicales los países del sur de Europa (a excepción de Italia). En particular, España es el tercer país con menor porcentaje de representantes sindicales según la percepción de los trabajadores que integran la muestra de la ESS 2002.

Una de las variables explicativas más importantes para entender la representación sindical es la incidencia de la misma según el tamaño de la empresa. Al analizarla, observamos como a grandes rasgos se mantiene el patrón observado en el gráfico 2.2. Sin embargo, surgen algunas diferencias, que se explican en parte por la variación de la dimensión media de las empresas en cada país.

Gráfico 2.2. Porcentaje de trabajadores que contestan afirmativamente a la pregunta sobre existencia de representación sindical en la empresa, 2002



Fuente: con datos de la Encuesta Social Europea 2002

En la tabla 2.6 se ordenan los países según la diferencia de representación en las empresas de mayor y menor tamaño (columna tres). Los nórdicos continúan teniendo los más altos porcentajes de representación tanto en las grandes empresas (más del 75%), como en las pequeñas (más del 50%); y, en el resto de sistemas observamos que la representación en la pequeña empresa oscila entre el 23% y el 44%, aunque en los países del este desciende por debajo del 20% y sólo en los países del este, Reino Unido, y los latinos (excepto Italia) la representación en la gran empresa es inferior al 70%; en España alcanza el 64,9%. Por su parte, Francia, Alemania, Irlanda o Italia mantienen las diferencias más fuertes entre la representación en la gran empresa y la pequeña (superiores al 40%), mientras que los países donde la diferencia es menor siguen siendo los escandinavos (con altas tasas de representación), aunque encontramos otros como Grecia y Portugal o República Checa con distancias también pequeñas debidas, en su caso, a las bajas tasas de representación del conjunto.

Tabla 2.6. Porcentaje de trabajadores que contestan afirmativamente a la pregunta sobre existencia de representación sindical en la empresa, según tamaño de empresa, 2002

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **10-24 trabajadores** | **25 o más trabajadores** | **Diferencia** |
| Luxemburgo | 26,8 | 75,8 | 49,0 |
| Eslovenia | 37,8 | 86,5 | 48,7 |
| Francia | 35,5 | 81,2 | 45,7 |
| Alemania | 24,3 | 70,0 | 45,7 |
| Hungría | 15,0 | 57,7 | 42,7 |
| Irlanda | 28,6 | 70,7 | 42,1 |
| Italia | 42,7 | 84,5 | 41,8 |
| **España** | **25,2** | **64,9** | **39,7** |
| Polonia | 18,5 | 57,7 | 39,2 |
| Austria | 41,9 | 78,7 | 36,8 |
| Bélgica | 43,5 | 77,4 | 33,9 |
| Reino Unido | 25,7 | 59,3 | 33,6 |
| Holanda | 44,0 | 73,3 | 29,3 |
| Noruega | 61,8 | 89,8 | 28,0 |
| Portugal | 23,0 | 50,7 | 27,7 |
| Israel | 23,7 | 51,1 | 27,4 |
| República Checa | 33,1 | 57,2 | 24,1 |
| Dinamarca | 52,5 | 76,1 | 23,6 |
| Grecia | 36,4 | 58,6 | 22,2 |
| Suecia | 72,7 | 93,8 | 21,1 |
| Finlandia | 71,8 | 89,3 | 17,5 |
| Suiza | 37,2 | 48,3 | 11,1 |

Fuente: con datos de la Encuesta Social Europea 2002

En la tabla 2.7 se muestra el porcentaje de trabajadores que están actualmente afiliados a un sindicato y que responden afirmativamente a la pregunta sobre si existe representación sindical en su empresa. Es interesante observar que los países donde más afiliados reconocen la existencia de representación sindical son los países del este y del centro Europa, junto con los del grupo liberal, Francia e Italia, mientras que España se aproxima a los países con un reconocimiento más débil que son Dinamarca, Bélgica y Portugal. En general, los resultados muestran como la existencia de representación sindical se acompaña de una mayor probabilidad de afiliación y viceversa. En este sentido, en el contexto europeo España sería uno de los países donde esta relación es comparativamente más débil.

Tabla 2.7. Porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos que contestan afirmativamente a la pregunta sobre existencia de representación sindical en la empresa, 2002

|  |  |
| --- | --- |
| República Checa | 98,3 |
| Irlanda | 97,8 |
| Polonia | 97,1 |
| Eslovenia | 96,6 |
| Francia | 96,3 |
| Noruega | 95,9 |
| Italia | 94,5 |
| Hungría | 94,1 |
| Reino Unido | 92,3 |
| Austria | 90,4 |
| Suecia | 90,2 |
| Grecia | 89,8 |
| Finlandia | 87,2 |
| Holanda | 85,6 |
| Alemania | 85,5 |
| Luxemburgo | 85,2 |
| Israel | 83,3 |
| Suiza | 82,6 |
| **España** | **82,0** |
| Portugal | 74,2 |
| Bélgica | 70,8 |
| Dinamarca | 69,9 |

Fuente: con datos de la Encuesta Social Europea 2002

Además del dato objetivo de la existencia de representación sindical en la empresa, una de las razones que puede explicar una mayor o menor afiliación al sindicato, es la percepción que manifiestan los entrevistados sobre las dificultades que puede encontrar el sindicato para determinar las condiciones laborales. En este sentido, la ESS dispone en sus olas de 2002 (y en este caso también en la de 2010) de una variable que recoge la percepción de los trabajadores sobre dicha cuestión. Tal y como muestra la tabla 3.8, resulta paradójico observar como entre los países donde los trabajadores perciben mayores dificultades de influencia de los sindicatos en la determinación de las condiciones laborales a nivel de empresa se encuentran algunos países del centro de Europa junto con otros de la Europa del este. Asimismo, esta variable recoge en gran medida el tipo de sistema de representación sindical y su grado de centralización o descentralización; o, dicho de otra manera, de división del trabajo entre organizaciones nacionales, regionales, sectoriales o de empresa. De esta forma puede explicarse que haya una percepción generalizada en el caso de Alemania sobre la dificultad de los representantes sindicales para influir en las condiciones laborales, ya que la acción de los sindicatos en la determinación de las condiciones laborales no se produce en la empresa sino en la negociación del convenio colectivo de sector. España ocupa una posición intermedia entre los países europeos, con un porcentaje similar de aquellos que opinan que los sindicatos tienen dificultades para determinar las condiciones laborales y aquellos que opinan que es relativamente fácil.

Tabla 2.8. Porcentaje de trabajadores que responden que es fácil o difícil para el sindicato influir en la determinación de las condiciones laborales de los trabajadores, 2002.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Difícil** | **Regular** | **Fácil** |
| Noruega | 18,2 | 50,3 | 31,6 |
| Irlanda | 18,3 | 47,3 | 34,5 |
| Francia | 22,2 | 52,0 | 25,9 |
| Dinamarca | 22,7 | 42,0 | 35,3 |
| Suecia | 22,8 | 45,8 | 31,4 |
| Israel | 23,0 | 33,8 | 43,2 |
| Reino Unido | 23,9 | 45,4 | 30,7 |
| Italia | 24,1 | 46,5 | 29,5 |
| Finlandia | 25,0 | 45,3 | 29,7 |
| Bélgica | 25,6 | 45,5 | 28,9 |
| Holanda | 27,8 | 48,1 | 24,1 |
| **España** | **28,7** | **42,2** | **29,1** |
| Portugal | 30,4 | 48,2 | 21,4 |
| Suiza | 32,9 | 43,7 | 23,4 |
| Grecia | 38,2 | 36,9 | 24,9 |
| Austria | 38,7 | 44,4 | 17,0 |
| República Checa | 38,9 | 43,2 | 17,9 |
| Hungría | 40,6 | 41,1 | 18,3 |
| Luxemburgo | 41,2 | 37,9 | 20,9 |
| Alemania | 41,8 | 43,1 | 15,2 |
| Polonia | 44,9 | 40,8 | 14,3 |
| Eslovenia | 49,6 | 37,2 | 13,2 |

Fuente: con datos de la Encuesta Social Europea 2002

**III.- EL CASO ESPAÑOL**

La configuración legal de la representación de los trabajadores/as en nuestro país se inició en plena transición democrática, primero mediante el reconocimiento provisional de los derechos de sindicación (Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical) y de elección de delegados/as y comités de empresa (RD 3149/1977, de 6 de diciembre), con posterior consagración constitucional (arts. 7 y 28.1 de la CE) y definitiva regulación normativa (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical).

Resultante de este proceso fue un modelo de *doble canal,* asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuya articulación está regulada legal y sindicalmente a tres niveles:

* *Empresa:* la interlocución y negociación con la dirección de la misma corresponde a la representación unitaria (canal electivo) de los trabajadores (arts. 67 y 87.1), aunque para las grandes compañías la LOLS (arts. 8 y 10) regula los derechos correspondientes a las secciones sindicales (canal asociativo).
* *Sectorial:* están legitimados para la negociación colectiva los sindicatos en función de su representatividad electoral (art. 87.2 del ET): un mínimo del 10% de la representación acumulada en el ámbito de referencia (15% si se trata de organizaciones regionales), por sí mismos y por “irradiación” como integrantes de las organizaciones acreditadas como “más representativas” (art. 6.2.b de la LOLS).
* *Institucional:* los sindicatos que acrediten electoralmente su representación mayoritaria tienen reconocida su participación en instancias públicas de consulta (Consejo Económico y Social, Seguridad Social, Fundación Tripartita para la formación, etc.) y en los procesos de diálogo social.

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

**III.1.- Estructura de la representación**

Desde la primera convocatoria de elecciones sindicales a principios de 1978, anterior incluso a la regulación normativa del modelo por el Estatuto de los Trabajadores, la evolución de su cobertura y resultados (tabla 3.1) refleja tanto las oscilaciones del cambio económico y ocupacional como la recomposición interna del propio movimiento sindical: eclosión inicial de perfiles difusos y escasa capacidad de consolidación; posterior reajuste a la baja (1980-1982), recuperación entre 1986 y 1990; caída y expansión sostenida a partir de mediados de los noventa; nuevo cambio de tendencia a partir de 2007, como consecuencia de la crisis económica.

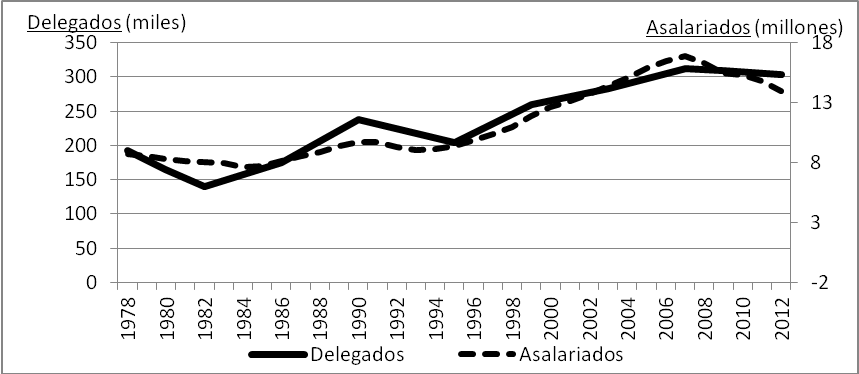
Tabla 3.1. Elecciones sindicales (1978-2012)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **TOTAL DELEGADOS** | **CCOO** | | **UGT** | | **OTROS** | | **No sindicales** | |
| **AÑO** | **Nº** | **%** | **Nº** | **%** | **Nº** | **%** | **Nº** | **%** |
| 1978 | 193.112 | 66.540 | 34,5 | 41.897 | 21,7 | 25.953 | 13,4 | 58.725 | 30,4 |
| 1980 | 164.617 | 50.817 | 30,8 | 48.194 | 29,3 | 22.053 | 13,4 | 43.553 | 26,5 |
| 1982 | 140.770 | 47.016 | 33,4 | 51.672 | 36,7 | 25.058 | 17,8 | 17.024 | 12,1 |
| 1986 | 175.363 | 59.230 | 33,8 | 69.427 | 39,6 | 33.998 | 19,4 | 12.708 | 7,2 |
| 1990 | 237.261 | 87.730 | 36,9 | 99.737 | 42,0 | 41.387 | 17,4 | 8.407 | 3,5 |
| 1995 | 204.586 | 77.348 | 37,8 | 71.112 | 34,7 | 49.495 | 24,2 | 6.631 | 3,2 |
| 1999 | 260.285 | 98.440 | 37,8 | 96.770 | 37,2 | 57.006 | 21,9 | 8.969 | 3,1 |
| 2003 | 283.075 | 110.208 | 38,9 | 103.805 | 36,7 | 69.062 | 24,4 | \* | \* |
| 2007 | 312.017 | 122.079 | 39,1 | 114.973 | 36,8 | 74.965 | 24,0 | \* | \* |
| 2011 | 309.817 | 117.172 | 37,8 | 110.755 | 35,7 | 81.890 | 26,4 | \* | \* |
| 2012 | 303.622 | 113.721 | 37,5 | 107.459 | 35,4 | 75.788 | 24,9 | 6.654 | 2,2 |

Fuente: con datos del Ministerios de Trabajo y AAPP para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CCOO, para las convocatorias de 1995 a 2011 y Ministerio de Empleo para 2012.

(\*) Se acumulan los datos de “otros” y “no afiliados”

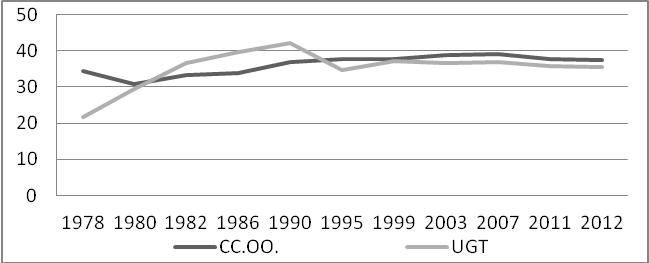
Gráfico 3.1. Número total de delegados a lo largo de las distintas convocatorias electorales



Fuente: con base a tabla 2.1

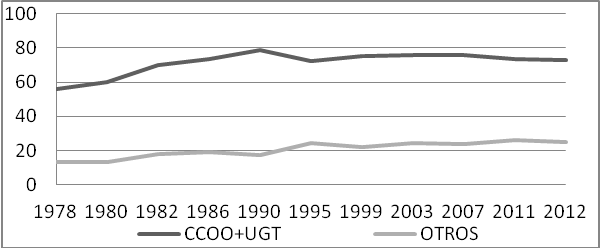
La tabla y sobre todo el gráfico anteriores nos permiten, además de evaluar el crecimiento del número de delegados al ritmo del ciclo económico, trazar una aproximación a la competencia electoral entre las diferentes opciones sindicales. En primer lugar, entre CCOO y UGT que, como vemos, pasa por sucesivas fase de “sorpasso” mutuo, hasta que a finales de los 90, aunque con ligera ventaja de CCOO, siguen líneas bastante paralelas (ver gráfico 3.2). En segundo lugar, se observa la hegemonía del tándem CCOO-UGT respecto del resto de opciones; su punto máximo es 1990, consolidándose posteriormente en torno al 75% de la representación (ver gráfico 3.3).

Gráfico 3.2. Competencia electoral CCOO y UGT (en % de delegados)



Fuente: con base a tabla 3.1

Gráfico 3.3. Hegemonía de CCOO y UGT frente al resto de sindicatos (en % de delegados)



Fuente: con base a tabla 3.1

Las cuatro primeras convocatorias de elecciones sindicales lo fueron sólo para empresas y trabajadores/as del sector privado, mientras que a partir de 1987 el sistema se amplió, con algunas peculiaridades formales (distinta definición de las unidades electorales y distribución de las Juntas de Personal), a los funcionarios de la Administración Pública, Sanidad, Enseñanza, Justicia, etc., tras la aprobación de la LOR[[27]](#footnote-27), lo que aumentó notablemente su cobertura y representatividad.

Otra modificación importante en la regulación formal e implementación práctica del sistema de representación fue la derivada del Acuerdo Interconfederal entre CCOO y UGT de 23 de septiembre de 1992 –posteriormente incorporada al Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994- por el que se suprimió el período cerrado de cómputo de tres meses cada cuatro años para la realización de las elecciones sindicales y se fijaba un sistema de cómputo dinámico de actualización continua de resultados electorales que contribuiría, además, a rebajar considerablemente los niveles de tensión y de concurrencia cuasi-política entre los sindicatos participantes. A partir de dicha reforma legal se eliminó, asimismo, la proclamación global de resultados, fijándose un sistema de acreditación en función del ámbito (convenio, sector, territorio, etc.) y del momento en que deba ejercerse la representatividad derivada de los mismos.

Conforme a los datos oficiales acreditados por el Ministerio de Empleo, a 31 de diciembre de 2012 el número total de representantes de los trabajadores/as elegidos/as ascendía a 303.622, de los que 280.462 (el 92,4%) correspondía a empresas privadas y personal laboral de las administraciones públicas, y el 7,6% restante habían sido elegidos/as por los funcionarios/as de los diferentes ámbitos de la administración pública, que por volumen de empleo representa el 12% del total de la población asalariada, poniendo de manifiesto dicho desajuste el desigual tamaño y grado de cobertura de sus respectivas unidades electorales.

En cuanto a los resultados por candidaturas (tablas de 3.2 a 3.5), si bien la información oficial disponible no ofrece un alto grado de desagregación sí aporta datos globales relevantes y permite identificar algunas pautas diferenciadas, siendo especialmente significativas las siguientes:

* *Incremento de la representación:* tras cada fase de ciclo económico recesivo, la representación sindical ha experimentado, tras disminuir, un auge considerable. Ello se puede observar en la diferencia entre el número de delegados de 1982 a 1986 y de 1995 a 1999.

En la actualidad la fase de declive económico y ocupacional iniciada en 2007 está repercutiendo negativamente.

* *Mayoría de CCOO:* con el 37,5% del total de los delegados electos, CCOO se confirma como primera fuerza sindical, consolidando una tendencia iniciada en 1995, tanto entre los trabajadores del sector privado (38,7%) como entre los funcionarios públicos (22,3%).
* *Sindicatos más representativos*: conforme a la normativa vigente tan sólo CCOO y UGT alcanzan la condición de organizaciones “más representativas” a nivel general, por superar el 10% de los delegados electos en el conjunto español, acumulando entre ambas el 72,9% de la representatividad en 2012, tras incrementarse notablemente desde 1978 (56,2% de la representación) hasta 2007, para moderarse posteriormente.

Tabla 3.2. La representación sindical a 31-12-2012

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sector privado\*** | | **Funcionarios** | | **Total** | |
|  | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| CCOO | 108.547 | 38,7 | 5.147 | 22,3 | 113.721 | 37,5 |
| UGT | 102.843 | 36,7 | 4.616 | 19,9 | 107.459 | 35,4 |
| USO | 10.211 | 3,6 | 779 | 3,4 | 10.990 | 3,6 |
| CSIF | 6.215 | 2,2 | 3.946 | 17,0 | 10.161 | 3,3 |
| ELA | 8.500 | 3,0 | 555 | 2,4 | 9.055 | 3,0 |
| LAB | 3.850 | 1,4 | 378 | 1,6 | 4.228 | 1,4 |
| CIG | 4.547 | 1,6 | 359 | 1,6 | 4.933 | 1,6 |
| CGT | 4.327 | 1,5 | 478 | 2,1 | 4.805 | 1,6 |
| Otros | 24.945 | 8,9 | 6.671 | 28,8 | 31.616 | 10,4 |
| No afiliados | 6.450 | 2,3 | 204 | 0,9 | 6.654 | 2,2 |
| TOTAL | 280.462 | 100 | 23.160 | 100 | 303.622 | 100 |

Nota: \* sector privado y personal laboral de las administraciones públicas

Fuente: Ministerio de Empleo

* *Distribución sectorial:* si bien se mantienen en el sector público las dos características anteriores (mayoría de CCOO y prevalencia de los sindicatos de clase), se registra una presencia importante de los sindicatos corporativos (22,4% del total de representantes elegidos/as por los funcionarios/as) y de otras opciones minoritarias (23,4%).

Con todo, los datos oficiales desmienten el tópico ampliamente difundido que define a CSIF como la opción mayoritaria entre los funcionarios, cuando apenas representa el 17% de los delegados elegidos en dicho ámbito, lo que le sitúa como la tercera fuerza, tras CCOO y UGT.

Tabla 3.3. Distribución de la representación según sector y tipo de sindicato, a 31-12-2012

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Sector privado\*** | **Funcionarios** | **Total** |
| CCOO | 38,7% | 22,3% | 37,5% |
| UGT | 36,6% | 19,9% | 35,4% |
| Sindicatos generales | 5,1% | 5,5% | 5,2% |
| Sindicatos nacionalistas | 6,0% | 5,8% | 6,3% |
| Sindicatos corporativos | 5,3% | 22,4% | 6,6% |
| Otros | 5,8% | 23,4% | 7,2% |
| No afiliados | 2,3% | 0,9% | 2,2% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Nota: \* sector privado y personal laboral de las administraciones públicas

Fuente: Ministerio de Empleo

* *Distribución territorial:* sobre el total general UGT resulta la fuerza mayoritaria en once comunidades autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, La Rioja y Ceuta-Melilla), mientras que CCOO lo es en seis (Canarias, las dos Castillas, Cataluña, Madrid y el País Valenciano) y ELA–STV en el País Vasco, lo que le confiere la condición de “más representativa” en dicha Comunidad, así como en la de Navarra, mientras que LAB sólo supera el 15% en el País Vasco. Por su parte, el sindicato nacionalista gallego (CIG) aparece como tercera fuerza sindical en su Comunidad y consolida su status representativo en dicho ámbito. Dicha distribución resulta más heterogénea en el sector público, en el que CSIF es la opción mayoritaria en 6 comunidades (Andalucía, Aragón, las dos Castillas, Extremadura y La Rioja), CCOO en 5 (Asturias, Canarias, Cataluña, Madrid y Murcia), UGT en 4 (Baleares, Cantabria, País Valenciano y Ceuta-Melilla), y las opciones nacionalistas en Galicia (CIG), Navarra (LAB) y País Vasco (ELA).

Tabla 3.4. Representación sindical total (sector privado y público) en 2012, por CCAA. Distribución en %

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **TOTAL** | **CCOO** | **UGT** | **General.** | **Nacionalist.** | **Corporat.** | **Otros** | **No Af.** |
| Andalucía | 41.679 | 38,1 | 39,6 | 3,6 | --- | 9,6 | 8,9 | 2,2 |
| Aragón | 10.848 | 38,1 | 40,7 | 2,9 | --- | 8,6 | 8,1 | 1,6 |
| Asturias | 7.183 | 35,9 | 39,1 | 7,8 | ---- | 5,8 | 10,0 | 1,4 |
| Baleares | 7.315 | 32,1 | 38,3 | 11,8 | --- | 5,9 | 10,1 | 2,0 |
| Canarias | 13.042 | 41,4 | 30,0 | 4,6 | 8,1 | 3,8 | 10,8 | 1,4 |
| Cantabria | 4.540 | 33,5 | 40,2 | 9,5 | --- | 9,2 | 6,2 | 1,5 |
| Castilla-M | 10.946 | 44,8 | 33,6 | 3,8 | --- | 11,4 | 5,3 | 1,1 |
| Castilla-León | 17.152 | 39,3 | 35,9 | 6,2 | --- | 10,8 | 6,1 | 1,7 |
| Cataluña | 56.185 | 42,4 | 40,8 | 6,6 | --- | 2,0 | 5,6 | 2,6 |
| Extremadura | 5.470 | 36,9 | 38,5 | 3,7 | --- | 14,6 | 5,3 | 0,9 |
| Galicia | 18.473 | 29,0 | 30,2 | 2,7 | 26,7 | 5,7 | 3,9 | 1,9 |
| Madrid | 40.717 | 40,3 | 32,8 | 7,0 | --- | 8,1 | 8,6 | 3,2 |
| Murcia | 8.341 | 37,4 | 39,7 | 5,7 | --- | 8,5 | 6,4 | 2,2 |
| Navarra | 6.441 | 25,4 | 29,3 | 1,1 | 34,2 | 2,7 | 4,8 | 2,6 |
| P. Valenciano | 31.803 | 39,8 | 38,0 | 4,5 | --- | 8,0 | 8,2 | 1,4 |
| País Vasco | 19.392 | 19,7 | 12,4 | 2,3 | 57,1 | 0,3 | 5,0 | 3,1 |
| Rioja | 2.918 | 30,3 | 41,8 | 13,6 | --- | 10,7 | 2,8 | 1,2 |
| Ceuta-Melilla | 1.177 | 41,7 | 42,2 | 3,5 | --- | 8,5 | 3,7 | 0,4 |
| TOTAL | 303.622 | 37,5 | 35,4 | 5,2 | 6,3 | 6,6 | 7,2 | 2,2 |

Fuente: Ministerio de Empleo

Tabla 3.5.Representación sindical en el sector público (funcionarios) en 2012, por CCAA. Distribución en %

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **TOTAL** | **CCOO** | **UGT** | **General.** | **Nacionalist.** | **Corporat.** | **Otros** | **No Af.** |
| Andalucía | 3.770 | 17,9 | 21,8 | 4,4 | --- | 30,5 | 23,8 | 1,8 |
| Aragón | 851 | 24,0 | 20,7 | 6,7 | --- | 35,7 | 12,5 | 0,5 |
| Asturias | 527 | 20,7 | 19,0 | 3,8 | --- | 20,9 | 35,5 | 0,2 |
| Baleares | 642 | 19,3 | 22,4 | 5,4 | --- | 26,2 | 25,7 | 0,9 |
| Canarias | 898 | 21,7 | 15,7 | 5,9 | 11,5 | 13,7 | 29,9 | 1,6 |
| Cantabria | 336 | 19,0 | 23,5 | 10,1 | --- | 24,4 | 22,3 | 0,6 |
| Castilla-M | 1.219 | 23,5 | 14,7 | 4,6 | --- | 37,0 | 20,2 | 0,0 |
| Castilla-León | 1.747 | 18,1 | 20,1 | 9,7 | --- | 29,9 | 21,9 | 0,3 |
| Cataluña | 2.745 | 31,0 | 25,2 | 6,6 | --- | 9,3 | 26,6 | 1,4 |
| Extremadura | 739 | 19,5 | 207 | 4,9 | --- | 37,3 | 17,5 | 0,3 |
| Galicia | 1.425 | 21,9 | 16,6 | 4,4 | 25,2 | 19,7 | 11,2 | 1,1 |
| Madrid | 2.658 | 26,2 | 18,5 | 7,7 | --- | 19,4 | 28,0 | 0,3 |
| Murcia | 786 | 24,3 | 22,4 | 1,5 | --- | 24,8 | 26,5 | 0,5 |
| Navarra | 564 | 19,0 | 14,5 | 1,4 | 35,4 | 7,6 | 20,0 | 2,0 |
| P. Valenciano | 2.518 | 23,9 | 24,3 | 4,4 | --- | 22,4 | 24,5 | 0,6 |
| País Vasco | 1.319 | 15,2 | 6,5 | 1,9 | --- | 2,1 | 17,7 | 0,9 |
| Rioja | 216 | 19,4 | 19,0 | 3,2 | --- | 39,8 | 18,5 | 0,0 |
| Ceuta-Melilla | 200 | 27,0 | 28,5 | 10,0 | --- | 21,5 | 13,0 | 0,0 |
| TOTAL | 23.160 | 22,3 | 19,9 | 5,5 | 5,8 | 22,4 | 23,4 | 0,9 |

Fuente: Ministerio de Empleo

* *Fragmentación de los minoritarios:* además de los sindicatos reconocidos como más representativos a nivel estatal y en las CCAA del País Vasco, Navarra y Galicia, se registra un grupo heterogéneo de sindicatos minoritarios que en su conjunto acumulan un total de 47.411 delegados/as electos, equivalente al 15,6% del total. Con la excepción de USO (que ocupa el tercer lugar en el ranking, aunque representa apenas el 3,6% ) y CGT (1,6%), se trata generalmente de sindicatos corporativos o de empresa, instalados en algunos sectores y/o niveles de la función pública y otros servicios como grandes almacenes (FETICO, FASGA), enseñanza (FSIE, STES, ANPE), etc.
* *Sindicalización de la representación:* sólo 6.654 delegados/as (2,2% del total en 2012, frente a un 30,4% en 1978) figuran como “no afiliados” (no sindicales en la base de datos SIC), lo que supone que se ha completado prácticamente el ciclo de sindicalización iniciado en la segunda mitad de los años ochenta, tras una primera fase en la que los no adscritos suponían más de una cuarta parte de los electos.

Se trata, pues, de un sistema de representación caracterizado por un importante grado de cobertura y homogeneidad no exento, sin embargo, de algunos puntos débiles que trataremos de identificar en el presente estudio, y en el que si bien opera una pluralidad de organizaciones, la representación mayoritaria se concentra en los dos sindicatos de clase (CCOO y UGT), que mantienen, además, desde hace dos décadas una estrategia de unidad de acción consolidada que se proyecta en la negociación colectiva y en la representación institucional.

Además de los datos de los correspondientes registros oficiales, también es posible aproximarse a la tasa de cobertura de la representación sindical a través de la información aportada por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, realizada por el Ministerio de de Trabajo desde 1999 e interrumpida en 2010[[28]](#footnote-28). Utilizaremos sus datos aquí, puesto que como veremos, permite complementar el análisis otras con variables de interés no presentes en la base de datos SIC-CCOO. En la tabla 1.2 se observa que dicha tasa era del 47,4% sobre el total de la población asalariada, lo que equivale, aproximadamente, a 7.100.000 trabajadores, tras un crecimiento sostenido que en la última década ha sido especialmente importante. Se trata de valores mínimos, pues en el 15,3% de los casos no consta una respuesta clara al respecto.

Tabla 3.6.Evolución de la afiliación y representación sindical (2000-2010)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2000** | **2010** | **Evolución**  **2000-10** |
| Afiliación   * Total * Tasa | 2.093.500  16,6% | 2.894.200  18,9% | +800.700  + 38,2% |
| Cobertura de la representación sindical   * Total * Tasa | 5.400.000  42,9% | 7.100.000  47,4% | +1.700.000  + 31,5% |

Fuente: con datos del Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*

Como hemos argumentado, los datos de la ECVT 2010 presentes en la tabla 2.7 -ordenada según los entrevistados afirman tener o no representación sindical en su empresa o desconocer dicha información (ns/nc)-, permiten aproximarse a un análisis desagregado de la cobertura de la representación sindical; según éste, dicha cobertura aumenta con el tamaño de la empresa y se distribuye desigualmente según sectores de actividad, desde niveles inferiores a la media en los más fragmentados, precarios y golpeados por la crisis (agricultura, construcción y servicios personales) hasta cotas notablemente más altas en la industria, transportes y comunicaciones, servicios financieros y servicios públicos.

Tabla 3.7. Representación sindical en la empresa, año 2010

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **SI** | **NO** | **Ns/Nc** |
| TOTAL | 47,4 | 37,2 | 15,3 |
| SEGÚN TAMAÑO CENTRO DE TRABAJO | | | |
| De 1 a 9 trabajadores | 25,2 | 57,2 | 17,6 |
| De 10 a 49 | 48,8 | 35,6 | 15,6 |
| De 50 a 249 | 66,9 | 17,9 | 15,2 |
| De 250 y más trabajadores | 81,9 | 9,6 | 8,5 |
| SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD | | | |
| Agricultura | 31,6 | 43,5 | 24,9 |
| Industria | 57,0 | 31,6 | 11,4 |
| Construcción | 31,5 | 52,8 | 15,7 |
| Comercio y hostelería | 34,3 | 47,7 | 18,0 |
| Transportes y comunicaciones | 59,7 | 31,6 | 8,7 |
| Servicios financieros | 64,3 | 24,8 | 10,9 |
| Servicios empresariales | 40,0 | 41,9 | 18,1 |
| Servicios públicos | 61,5 | 23,9 | 14,6 |
| Servicios personales y a la comunidad | 17,5 | 62,2 | 20,2 |
| SEGÚN TIPO DE CONTRATO |  |  |  |
| Indefinido | 50,9 | 37,7 | 11,4 |
| Temporal | 37,0 | 35,7 | 27,3 |
|  |  | | |
| AFILIACION SINDICAL |  |  | **Ns/Nc** |
| Si | 75,4 | 19,0 | 5,6 |
| No | 40,9 | 41,5 | 17,6 |
| Tasa | 30,0 | 9,6 | 6,9 |
| TOTAL (proyección población asalariada= 14.979.152) | 7.104.670 | 5.578.573 | 2.295.909 |

Fuente: con datos del Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2010.*

Especialmente significativa resulta la relación entre la afiliación (*presencia*) y la representación (*audiencia*) sindical, que por una parte eleva la tasa media de afiliación (del 18,9% hasta el 30%) entre los trabajadores que cuentan con representación elegida en sus empresas, y la rebaja hasta el 9,6% (ver tabla 3.7) entre quienes no disponen de la misma. Así como, correlativamente, la tasa media de cobertura de la representación crece hasta el 75,4% entre quienes declaran estar afiliados y desciende hasta el 40,9% entre quienes no lo están. Asimismo, en la tabla 3.8 se observa, en las columnas con datos ECVT, que existe una correspondencia bastante precisa entre trabajadores que cuentan con representación sindical, la tasa de afiliación sindical y el grado de información que tienen los asalariados sobre el convenio colectivo (fruto de la representación sindical). Por ejemplo, todos los porcentajes asociados con estas variables aumentan con el incremento de tramo de plantilla de la empresa; asimismo, son más elevados en los sectores de servicios financieros, transportes y comunicaciones, industria o servicios públicos. El tipo de contrato también muestra la diferencia entre indefinidos y temporales en todos estos conceptos. Del mismo modo, en la tabla 2.9, y con datos de ECVT 2010, se contempla como los segmentos con mayor representación también tienen mayor afiliación (o viceversa): hombres, maduros, con estudios secundarios y universitarios, técnicos, del sector público. Sólo se aprecia una variación en la ocupación: los trabajadores manuales cualificados y no cualificados, tienen más afiliación que los administrativos que, en cambio, tienen mayor representación.

Tabla 3.8. Representación sindical en la empresa y afiliación sindical (en %)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Trabajadores con representación sindical en la empresa** | **Tasa afiliación sindical** | **Trabajadores que saben disponen de convenio colectivo** | **Empresas de 6 o más trabajadores con representación sindical** |
|  | **(ECVT 2010)** | **(ECVT 2010)** | **(ECVT 2010)** | **(SIC 2012)** |
| **TOTAL** | **47,4** |  | **37** | **20,6** |
| SEGÚN TAMAÑO EMPRESA | | | | |
| De 1 a 9 trabajadores | 9,9 | 11,3 | 17,6 |  |
| De 10 a 49 | 32,6 | 20,2 | 27,8 | 14,91 |
| De 50 a 249 | 58,8 | 24,1 | 43,6 | 50,12 |
| De 250 y más trabajadores | 73,9 | 30,3 | 51,2 | 61,33 |
| SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD | | | | |
| Agricultura | 31,6 | 8,1 | 13,5 | 15,14 |
| Industria | 57 | 22,4 | 44,9 | 33,25 |
| Construcción | 31,5 | 12,2 | 30,1 | 20,36 |
| Comercio y hostelería | 34,3 | 10,9 | 28,5 | 12,57 |
| Transportes y comunicaciones | 59,7 | 23,6 | 51,4 |  |
| Servicios financieros | 64,3 | 26,6 | 39,3 | 12,48 |
| Servicios empresariales | 40 | 13,6 | 30,1 |  |
| Servicios públicos | 61,5 | 28 | 44,3 | 30,79 |
| Servicios personales y a la comunidad | 17,5 | 8 | 13,2 |  |
| SEGÚN TIPO DE CONTRATO | | | | |
| Indefinido | 50,9 | 21,2 | 40,9 |  |
| Temporal | 37 | 11,7 | 25 |  |
| AFILIACION SINDICAL | | | | |
| Si | 75,4 |  | 55,9 | 50,510 |
| No | 40,9 |  | 32,6 | 14,110 |
| Tasa de afiliación sindical | 30,0\* | 18,9\*\* |  |  |

Notas; 1 empresas de 6 a 49 trabajadores; 2 de 250 a 250; 3 de 51 o más. Correspondencia con federaciones de CCOO: 4 Agroalimentaria, 5 Industria, 6 FECOMA, 7 FECOHT, 8 COMFIA, 9 Servicios a la Ciudadanía, 10 En este caso se refiere en exclusiva con afiliación a CCOO.

\*Tasa de afiliación sindical en las empresas con representación sindical

\*\* Tasa total de afiliación

Fuente: con datos de ECVT 2010 y SIC-CCOO

Tabla 3.9. Tasa de afiliación sindical y representación sindical. España ECVT 2010 (en %)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Afiliación** | **Representación en empresa** |
| SEXO | | |
| Hombres | 20,6 | 50,1 |
| Mujeres | 16,8 | 44,2 |
| EDAD | | |
| De 16 a 24 años | 7,1 | 34,0 |
| De 25 a 44 años | 16,7 | 45,8 |
| De 45 y más años | 25,1 | 53,1 |
| NIVEL DE ESTUDIOS | | |
| Primarios | 17,3 | 35,4 |
| Secundarios I | 16,6 | 42,1 |
| Secundarios II | 20,6 | 48,9 |
| Universitarios | 20,5 | 57,7 |
| OCUPACIÓN | | |
| Técnicos y profesionales | 21,2 | 55,3 |
| Administrativos | 17,1 | 59,7 |
| Trabajadores cualificados | 21,9 | 41,5 |
| Trabajadores no cualificados | 18,4 | 36,7 |
| SECTOR | | |
| Privado | 15,1 | 42,4 |
| Público | 31,0 | 63,4 |

Fuente: con datos de ECVT 2010

Cabe señalar que junto a la afiliación directa y la representación electoral, otro indicador cuantificable de la intervención sindical en nuestro país es el de su participación en la negociación colectiva que, según la legislación vigente ejercen los sindicatos en función de la representatividad acreditada.

Según el último informe publicado por la Comisión Europea (*Industrial Relations in Europe 2012),* la tasa de cobertura del sistema español de negociación colectiva se situaría en torno al 90%, sensiblemente superior a la media comunitaria, si bien la última reforma laboral amenaza con quebrar dicho modelo garantista (Baylos, 2012; Valdés Dal-Ré, 2013).

Conforme a la legislación vigente, la negociación de los convenios colectivos corresponde a los representantes electos a nivel de empresa (delegados y Comités), cuando se trata de convenios de este ámbito (2.854 en 2012, para un total de 838.700 trabajadores[[29]](#footnote-29)) y a los sindicatos más representativos para los de ámbito superior (1.027 convenios y 8.597.600 trabajadores), lo que se traduce en una distribución de la representación (tabla 2.10) concentrada mayoritariamente en torno a CCOO y UGT, que asumen así legítimamente la interlocución y defensa de la práctica totalidad de los trabajadores. Cabe hacer constar en este punto, que la aplicación de la reforma laboral (Ley 3/2012) puede suponer una caída en la cobertura del sistema.

Tabla 3.10. La representación sindical en la negociación colectiva, 2012 (datos provisionales a 30/9/2013)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Representantes** | | **Trabajadores** | |
|  | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| CCOO | 9.086 | 34,7 | 8.376.422 | 98,9 |
| UGT | 8.868 | 33,9 | 8.375.050 | 98,2 |
| Otros sindicatos | 7.184 | 27,4 | 2.739.453 | 32,1 |
| No afiliados | 1.046 | 4,0 | 186.169 | 2,2 |
| TOTAL | 26.184 | 100, | 8.525.247 | 100, |

Fuente: Ministerio de Empleo, *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Avance 2012*

Este indicador de participación sindical en la negociación colectiva mantiene con los de afiliación y representatividad relaciones muy complejas que oscilan entre la contradicción aparente y la complementariedad real, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio por los sindicatos permite visualizar su capacidad de influencia y legitimar su intervención, plantea también problemas al activar la lógica de delegación y desincentivar la participación directa (efecto *free rider*).

Se trata de un tópico de la teoría clásica de la acción colectiva (Olson, 1992), para la que la decisión de afiliarse a un sindicato se explica en términos de maximización de la utilidad y relación coste/beneficios, lo que plantea la paradoja del “gorrón” (*free rider*), según la cual en un colectivo que comparte intereses siempre existe una fracción considerable de individuos para quienes el esfuerzo (coste) de la acción a realizar para proteger dichos intereses (la acción sindical, en este caso) es mayor que la esperanza de obtener resultados significativos de dicha acción (beneficios), puesto que éstos son públicos (los reciben también quienes no se movilizan en defensa de los intereses comunes), mientras que aquellos son siempre individuales.

En el modelo español, efectivamente, los beneficios de la concertación social, la negociación colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación universal, mientras que los costes son asumidos en exclusiva por las organizaciones sindicales, sus afiliados y representantes, lo que al menos en una primera fase, y aún hoy en demasiados casos, opera como barrera de entrada a la afiliación, dada la beligerancia antisindical de muchas empresas y organizaciones, especialmente disuasoria para los status contractuales más frágiles y precarios.

Aun aceptando las posibles disfunciones del modelo, desde el ámbito sindical se plantea la necesidad de sindicalizar la representación y reforzar la presencia e intervención directa del sindicato en la empresa, asumiendo mayores niveles de visibilidad y competencia (sindicalismo de proximidad), por entender que se trata de un sistema consolidado en su estructura y resultados, pues si bien puede desincentivar genéricamente la afiliación directa, también es cierto que no sólo amplía el área de influencia sindical y su legitimación democrática sino que incluso puede contribuir a la expansión afiliativa en empresas y sectores concretos de notable implantación representativa.

Como ya se ha indicado anteriormente, según los datos de la ECVT-2010 existe una correlación positiva entre ambas variables, de manera que la tasa de afiliación (media del 18,9%) asciende hasta el 30,0% en las empresas que cuentan con instancias representativas electas y desciende al 9,6% en las que no disponen de ellas, siendo esta variable la que mayor influencia ejerce entre los determinantes de la afiliación (Köhler y Calleja, 2011).

La correlación opera, asimismo, en una dirección complementaria a la anterior, de manera que la cobertura de la representación (media del 47,4%) aumenta entre los afiliados y desciende entre quienes no lo están (75,4 y 19,0%, respectivamente).

Así pues, los datos de representatividad electoral y cobertura negociadora confirman suficientemente la legitimidad del sindicalismo español, poniendo de manifiesto el sesgo ideológico y la propia base empírica de quienes lo impugnan. Cabe destacar, a este respecto, la línea argumental de un sector de analistas económicos, con amplia cobertura académica, institucional y mediática, que parecen apuntar a las bases mismas del modelo de representación sindical e, incluso, del propio sistema de relaciones laborales hasta ahora vigente, a cuya legislación protectora, estructura de negociación colectiva y de intervención sindical imputan gran parte de responsabilidad por la segmentación del mercado de trabajo y el crecimiento mismo del paro.

Estos analistas parten de la modelización del comportamiento de los sindicatos como grupo de presión y defensa de los intereses de sus afiliados, establecida inicialmente por los padres de la teoría *insider–outsider* (Lindbeck y Snower, 1988) para el caso norteamericano, caracterizado por un contexto económico, institucional y sindical muy diferente al europeo.

La secuencia discursiva prosigue con la impugnación de la representatividad de los sindicatos españoles que unas veces definen como “otorgada desde arriba” (Bentolila, 2010) y otras “obtenida con muy poquita cosa” (Felgueroso, 2010), la imputación de su exclusiva y excluyente defensa de los *insiders* (trabajadores centrales, con contrato permanente, en grandes empresas, etc.) (Dolado et al., 2010), mediante convenios “…que han destruido muchos empleos”, por lo que acaban proponiendo una reforma aún más desreguladora de las relaciones laborales españolas, incluyendo su cobertura legal y modelo de representación sindical.

Como principales conclusiones a este apartado sobre la representación sindical en España se pueden destacar las siguientes:

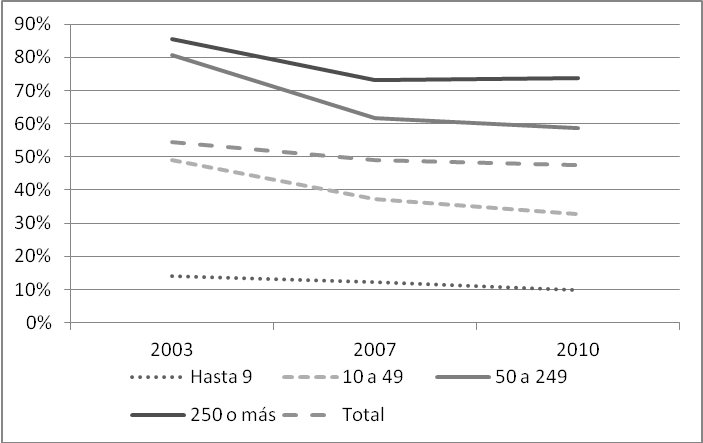
* Aumenta el número de delegados, aunque evoluciona al ritmo del ciclo económico-ocupacional. En 2012, 303.622 delegados representan al conjunto de los asalariados españoles tanto del sector privado como funcionarios; en 2007 se alcanzó la cifra máxima de 312.017 representantes electos.
* Sindicalización de la representación sindical: caída de las candidaturas independientes del 30% de los delegados en 1978 al 2% en 2012.
* Concentración en UGT y CCOO (el 72,9% de los delegados entre los dos) y consolidación de ambas centrales, en particular de CCOO (37,5% de los delegados).
* Incertidumbre sobre la evolución de dichas tendencias tras la fase recesiva actual. Por ahora como en las anteriores disminuye el número de delegados, así como el porcentaje de los mismos que detentan las dos centrales mayoritarias.
* En general se observa una correspondencia entre trabajadores que cuentan con representación sindical, la presencia de afiliación sindical y el grado de información que tienen los asalariados sobre el convenio colectivo. Ello se observa tanto en la dimensión de empresa, como sector, pero también en variables demográficas y ocupacionales como sexo, edad, nivel de estudio y ocupación. En conjunto, en 2010 la tasa de afiliación es del 18,9% y la cobertura de la representación sindical es del 47,4%, según los datos de la última ECVT (2010). La representación sindical en la empresa aumenta considerablemente conforme aumenta la dimensión de la empresa. También están más representados (entre el 57 y el 64%) los asalariados de los servicios financieros y públicos, así como de los transportes y la industria; y están poco representados los ocupados en la agricultura, la construcción, el comercio y hostelería (alrededor del 30%) y los servicios personales (17,5%). La distancia de representación entre indefinidos (50,9%) y temporales (37%) es notable. Y, un argumento importante desde el punto de vista de las organizaciones representativas, allá donde hay afiliación sindical la representación alcanza el 75,4%, mientras que desciende al 40,9% allá donde no hay afiliados.

**III.2.- Representación sindical y negociación colectiva**

El análisis del alcance de la representación sindical así como de la negociación colectiva en la empresa se realizará a partir de dos variables. En primer lugar, la derivada de la pregunta del cuestionario de la ECVT sobre la existencia de estructura de representación de los trabajadores que facilite la negociación colectiva. Y, en segundo lugar, de cara a valorar el alcance de la negociación colectiva se incluye la pregunta del cuestionario referida a la existencia de convenio colectivo o estatuto específico que regule las condiciones laborales en la empresa o sector. Dichas variables se han cruzado por el tamaño de la empresa, el sector y la comunidad autónoma con el objetivo de analizar la diversidad existente.

Tomando en primer lugar el alcance de la representación sindical, observamos como el porcentaje total de trabajadores que afirman que existe una estructura que facilita la negociación colectiva en su empresa ha descendido entre los años 2003 a 2010, desde el 54,9% hasta el 47,4%. Asimismo, tal y como podía esperarse, el porcentaje de trabajadores que responden afirmativamente sobre la existencia de representación sindical o estructura que facilita la negociación colectiva en la empresa, está relacionado positivamente con el tamaño de ésta. Considerando las diferencias según el tamaño de la empresa, vemos en el gráfico 3.3 cómo para todas las dimensiones existe una tendencia a descender entre 2003 y 2007, descenso que se modera entre 2007 y 2010, sobre todo en las empresas de mayores dimensiones[[30]](#footnote-30).

Gráfico 3.3. Trabajadores que conocen la existencia de representación sindical en su empresa según tamaño de la misma (en %)



Fuente: con datos de ECVT

De forma a similar a lo que se hizo en la anterior sección, para analizar el efecto de la existencia de representación sindical sobre la afiliación y viceversa, contrastaremos las dos variables. La tabla 3.9 muestra para diferentes tamaños de empresa la relación existente entre ambas. En particular, puede apreciarse que existe una relación positiva entre ambas variables. De este modo, la mayoría de individuos que responden estar afiliados al sindicato confirman también la existencia de una estructura de representación de intereses y de negociación a nivel de empresa. Esta evidencia, en línea con la mostrada con datos de la Encuesta Social Europea, se opone, o matiza, la existencia de un efecto *free-rider* en las relaciones laborales, según el cual la existencia de estructuras de negociación y representación sindicales tendría reflejo en una menor afiliación. Los datos muestran precisamente que existe un mecanismo de reforzamiento mutuo entre estas dos variables, de forma que la existencia de una favorece la otra. No obstante, tal y como muestra la tabla 3.6, para el caso de los trabajadores que no están afiliados, sí que se observa un cierto efecto *free-rider* sobre todo en las grandes empresas, donde dentro del colectivo de trabajadores que responden no estar afiliados a ningún sindicato, son más numerosos aquellos que responden que en su empresa existe una estructura de representación sindical y de negociación colectiva.

Tabla 3.9. Porcentaje de trabajadores que afirman la existencia de estructura de representación sindical. Año 2010

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Está afiliado a un sindicato** | | | **Existe representación de los trabajadores** | | | |
|  |  | **Tamaño de la empresa** | **Si** | **No** | **Ns/nc** | **Total** |
|  | **Si** | 2 a 9 | 30,9 | 55,0 | 14,1 | 100 |
|  |  | 10 a 49 | 48,7 | 37,8 | 13,4 | 100 |
|  |  | 50 a 249 | 54,2 | 34,2 | 11,6 | 100 |
|  |  | más de 250 | 61,5 | 29,1 | 9,4 | 100 |
|  |  | Total | 55,9 | 33,4 | 10,7 | 100 |
|  | **No** | 2 a 9 | 16,6 | 58,9 | 24,5 | 100 |
|  |  | 10 a 49 | 24,9 | 45,7 | 29,4 | 100 |
|  |  | 50 a 249 | 41,2 | 34,4 | 24,3 | 100 |
|  |  | más de 250 | 46,7 | 33,0 | 20,3 | 100 |
|  |  | Total | 37,0 | 41,3 | 21,7 | 100 |

Fuente: con datos de ECVT 2010

En cuanto a la relación entre afiliación y representación sindical por sectores, observamos diferencias significativas en su evolución a lo largo del periodo considerado. En este caso se incluyen sólo los datos correspondientes a la ECVT 2010 debido al cambio en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Los sectores donde existe un mayor porcentaje de trabajadores en empresas con estructuras de representación sindical son las administraciones públicas, los servicios financieros y las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (tabla 3.10). Ciertamente, estas actividades se caracterizan por un mayor tamaño medio de las empresas. Por el contrario, los trabajadores de transportes y comunicaciones, servicios personales, sector agrario, construcción y muy en particular empleo doméstico son los que disponen en menor medida de estructuras de representación sindical.

Tabla 3.10. Trabajadores que conocen la existencia de representación sindical en su empresa por sector de actividad. Año 2010 (en %)

|  |  |
| --- | --- |
| Sector agrario | 31,6% |
| Industria | 57,0% |
| Construcción | 31,5% |
| Comercio y reparaciones | 39,0% |
| Hostelería | 55,3% |
| Transporte y comunicaciones | 25,8% |
| Sistema financiero | 67,4% |
| Inmobiliarias y serv. empresa | 37,3% |
| Administraciones públicas | 68,0% |
| Educación | 51,9% |
| Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales | 62,3% |
| Servicios personales | 27,2% |
| Empleo doméstico | 6,2% |
| Total | 47,4% |

Fuente: con datos de ECVT

La tabla 3.11 muestra las diferencias según CCAA ordenadas según el porcentaje de empresas con estructuras de representación unitaria en 2010. Los mayores porcentajes se registran en regiones del centro y norte peninsular, Madrid y la Rioja. Los niveles más bajos se registran en CCAA del sur. En línea con los datos que se han mostrado en la tabla 3.1, las regiones que han sufrido un mayor descenso en el periodo 2003-2010 han sido Aragón, Madrid, Islas Baleares y Castilla León. Por otro lado, se han registrado aumentos en País Vasco, Canarias y Andalucía.

Tabla 3.11. Trabajadores que conocen la existencia de representación sindical en su empresa según CCAA

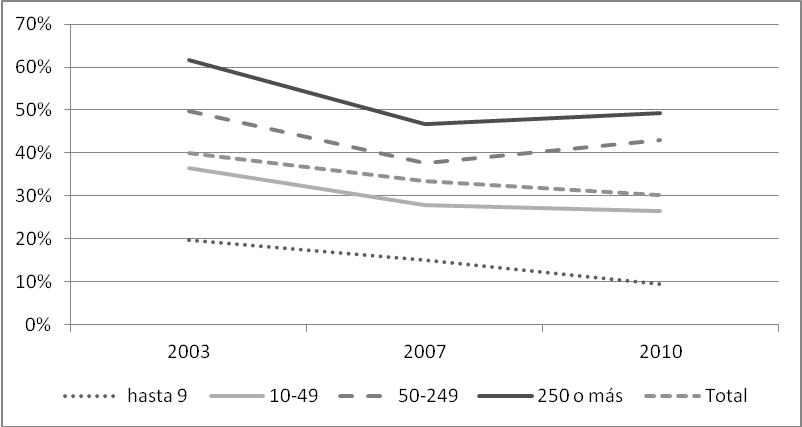
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2003** | **2007** | **2010** |
| Andalucía | 51,0% | 42,1% | 43,7% |
| Aragón | 71,3% | 57,1% | 52,6% |
| Asturias | 64,7% | 53,0% | 59,9% |
| Baleares | 55,5% | 40,5% | 44,3% |
| Canarias | 53,0% | 42,5% | 44,0% |
| Cantabria | 65,2% | 59,4% | 63,8% |
| Castilla La Mancha | 41,8% | 44,6% | 50,3% |
| Castilla León | 60,7% | 47,7% | 49,8% |
| Cataluña | 50,3% | 50,0% | 46,6% |
| C. Valenciana | 47,5% | 46,8% | 42,9% |
| Extremadura | 32,0% | 52,8% | 44,1% |
| Galicia | 54,9% | 59,5% | 53,2% |
| Madrid | 59,3% | 52,4% | 47,9% |
| Murcia | 42,9% | 41,8% | 38,0% |
| Navarra | 69,9% | 58,4% | 64,0% |
| País Vasco | 60,7% | 56,3% | 51,4% |
| La Rioja | 54,3% | 44,7% | 54,2% |
| Total | 54,9% | 48,9% | 47,4% |

Fuente: con datos de ECVT

El hecho de existir, o no, convenio de empresa o de nivel superior es también un factor importante para analizar los pormenores de la representación de los trabajadores. Respecto a esta variable, observamos en el gráfico 3.4 como el porcentaje de asalariados que responde afirmativamente acerca de la existencia de un convenio que regula sus condiciones laborales se sitúa en torno al 40% en 2003, descendiendo hasta el 33,5% en 2007, para situarse de nuevo en niveles similares a los de 2003 siete años después.

Teniendo en cuenta que el porcentaje de asalariados que responden no saberlo se mueve en valores en torno al 13-25%, todavía estaríamos lejos de los niveles de cobertura de los convenios que figuran en las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Esto nos hace pensar que los encuestados o bien se están refiriendo en sus respuestas sobre todo a la existencia de un convenio de empresa, o bien que aun existiendo convenio colectivo sus condiciones particulares de empleo no se ajustan a éste. Lo cual implica que muchos trabajadores desconocen la existencia de un convenio regulador de nivel superior; o que la eficacia de la negociación colectiva no alcanza los niveles de su cobertura. Tal y como podría esperarse, el conocimiento de la cobertura de los convenios es significativamente mayor entre los asalariados de empresas grandes, aunque en éstas se ha dado un descenso entre los años 2003 y 2010. Sin embargo, la reducción más acusada en este periodo se observa en las empresas entre 10 a 49 trabajadores.

Gráfico 3.4. Trabajadores que conocen la existencia de un convenio o estatuto de regulación de empresa o nivel superior según el tamaño de la empresa



Fuente: con datos de ECVT

**III.3. Valoración de la representación sindical y de sus funciones en las empresas**

La valoración de la representación sindical y de su función en la empresa la realizaremos también a partir de dos variables. En primer lugar, la valoración de la representación sindical en la empresa y, en segundo lugar, la percepción de los encuestados sobre el convenio colectivo o estatuto de regulación que determina sus condiciones de empleo.

Cuando se valora la actividad de los sindicatos en la empresa por medio de la variable referida a la satisfacción sobre la representación y defensa de los intereses por parte de los sindicatos, es necesario tener en cuenta las diferencias en los cuestionarios de 2001 con respecto a 2007 y 2010. Así, mientras en 2001 la pregunta referida a este aspecto valora la afirmación “tengo buena opinión de mis delegados de personal o representantes del comité de empresa o junta de personal”, en las encuestas de 2007 y 2010, la pregunta se centra más en el aspecto institucional y sus efectos, por ello en este caso se interroga del siguiente modo: “valore la representación y defensa de sus intereses por los sindicatos”. Por lo tanto, no son exactamente comparables los datos de 2001 con los de 2007 y 2010.

Antes de analizar la valoración que hacen los trabajadores de la representación sindical teniendo en cuenta algunas características sociodemográficas de los trabajadores tales como edad, sexo etc., hay que valorar la relación entre el conocimiento sobre la actividad sindical y la valoración que se hace ella. Las tablas 3.12 y 3.13 asocian estas dos variables para los años 2007 y 2010. Como puede observarse, en general se cumple la relación esperada entre el nivel de conocimiento y la valoración que se hace de la actividad sindical. Los mayores porcentajes se sitúan en la diagonal de las tablas, indicando una consistencia en la respuesta de los encuestados. Sin embargo, no deja de llamar la atención el alto porcentaje de trabajadores que declara tener poco o nulo conocimiento de la actividad sindical (44,7% en 2007 y 53,4% en 2010). Hecho aún más remarcable si se tiene en cuenta que un gran porcentaje de los que declaran tener un conocimiento nulo o bajo de la actividad sindical hacen una valoración negativa de la representación sindical en la empresa.

Las diferencias más significativas entre 2007 y 2010 se refieren en primer lugar a un aumento en el porcentaje de trabajadores que declaran tener un bajo conocimiento de la actividad sindical. Sin embargo, este aumento no se ha reflejado en un aumento de la valoración negativa de la representación sindical entre los años considerados. De hecho, entre 2007 y 2010 ha habido un aumento de la valoración media que se hace de la representación sindical.

Tabla 3.12. Distribución de los trabajadores según conocimiento y valoración de la actividad sindical en 2007 (en %)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Poco o nada satisfecho** | **Satisfecho** | **Bastante y muy satisfecho** | **Total** |
| Poco o nada | 19,5 | 6,8 | 2,8 | 29,1 |
| Regular | 11,1 | 19,9 | 10,1 | 41,1 |
| Bastante y mucho | 5,8 | 8,4 | 15,5 | 29,8 |
| Total | 36,5 | 35,1 | 28,4 | 100,0 |

Tabla 3.13. Distribución de los trabajadores según conocimiento y valoración de la actividad sindical en 2010 (en %)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Poco o nada satisfecho** | **Satisfecho** | **Bastante y muy satisfecho** | **Total** |
| Poco o nada | 10,6 | 6,1 | 1,3 | 18,0 |
| Regular | 12,7 | 25,3 | 9,0 | 47,0 |
| Bastante y mucho | 8,2 | 10,3 | 16,5 | 35,0 |
| Total | 31,5 | 41,7 | 26,8 | 100,0 |

Fuente: con datos de ECVT

A partir del análisis de la valoración que efectúan los asalariados encuestados sobre los representantes de los trabajadores podemos observar, en general, que el nivel de satisfacción aumenta con el tamaño de la empresa (tabla 3.14). Sin embargo, cuando comparamos el año 2007 con el 2010, que permite tener en cuenta los efectos de la crisis económica, observamos que se reduce el porcentaje de trabajadores poco o nada satisfechos (excepto en las empresas con más de 250 trabajadores) incrementándose el de aquellos trabajadores satisfechos.

Tabla 3.14. Distribución de los trabajadores según valoración de la representación sindical y tamaño de la empresa (en %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Poco o nada satisfecho** | | **Satisfecho** | | **Bastante y**  **muy satisfecho** | |
|  | **2007** | **2010** | **2007** | **2010** | **2007** | **2010** |
| 2 a 9 | 61,8 | 43,2 | 22,6 | 36,3 | 15,6 | 20,5 |
| 10 a 49 | 42,1 | 36,1 | 33,6 | 41,2 | 24,3 | 22,7 |
| 50 a 249 | 32,0 | 31,0 | 39,1 | 41,1 | 28,9 | 27,9 |
| Más de 250 | 24,7 | 25,5 | 40,0 | 44,1 | 35,3 | 30,4 |
| Total | 36,5 | 31,5 | 35,1 | 41,7 | 28,4 | 26,8 |

Fuente: con datos de ECVT

En cuanto a la valoración de la representación según la edad (tabla 3.15), no existen diferencias significativas entre los diferentes grupos de edad. La satisfacción media es ligeramente mayor para los grupos de más edad, pero en cualquier caso esta diferencia no es significativa. Algo similar se aplica a otra variable individual como es el sexo, que tampoco presenta diferencias significativas en la valoración de la representación sindical en la empresa para los años 2007 y 2010.

Tabla 3.15. Distribución de los trabajadores según valoración de la representación sindical y edad (en %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Poco o nada satisfecho** | | **Satisfecho** | | **Bastante y muy satisfecho** | |
|  | **2007** | **2010** | **2007** | **2010** | **2007** | **2010** |
| 19 a 34 | 38,2 | 31,9 | 34,9 | 40,9 | 26,9 | 27,2 |
| 35 a 49 | 35,9 | 31,8 | 34,6 | 41,2 | 29,5 | 27,0 |
| 50 o más | 35,5 | 30,5 | 36,6 | 43,3 | 27,9 | 26,2 |
| Total | 36,5 | 31,4 | 35,2 | 41,7 | 28,4 | 26,8 |

Fuente: con datos de ECVT

Teniendo en cuenta el nivel educativo (ver tabla 3.16), de la observación de los datos se desprende que los trabajadores con nivel formativo medio (educación secundaria y formación profesional de grado medio) tienen una valoración más positiva de la representación sindical en la empresa. En el año 2007 puede apreciarse una valoración negativa relativamente más significativa entre los trabajadores con nivel formativo más bajo; sin embargo, estas diferencias dejan de ser importantes en el año 2010.

Tabla 3.16. Distribución de los trabajadores según valoración de la representación sindical y nivel formativo (en %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Poco o nada satisfecho** | | **Satisfecho** | | **Bastante y muy satisfecho** | |
|  | **2007** | **2010** | **2007** | **2010** | **2007** | **2010** |
| Sin estudios y primaria | 44,0 | 31,3 | 31,0 | 44,1 | 25,0 | 24,6 |
| Secundaria | 36,4 | 31,8 | 33,2 | 40,4 | 30,4 | 27,8 |
| Grado superior FP y universitaria | 30,9 | 30,9 | 42,0 | 43,1 | 27,2 | 26,0 |
| Total | 36,4 | 31,5 | 35,2 | 41,7 | 28,4 | 26,8 |

Fuente: con datos de ECVT

La antigüedad del trabajador en la empresa sí que parece influir positivamente en la valoración que se realiza de la representación sindical (tabla 3.17). De manera que la mayor antigüedad en la empresa está asociada a una visión más positiva de la labor realizada por los representantes sindicales. Sin embargo, cuando comparamos los datos de 2007 con los de 2010 observamos que las diferencias entre grupos de trabajadores por antigüedad en la empresa disminuyen.

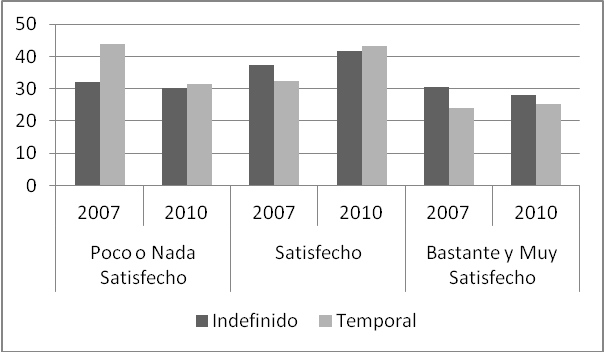
Tabla 3.17. Distribución de los trabajadores según valoración de la representación sindical y antigüedad en la empresa (en %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Poco o nada satisfecho** | | **Satisfecho** | | **Bastante y muy satisfecho** | |
|  | 2007 | 2010 | 2007 | 2010 | 2007 | 2010 |
| 0-3 años | 43,7 | 33,8 | 31,5 | 41,3 | 24,8 | 24,9 |
| 3-10 años | 41,8 | 34,2 | 32,9 | 39,4 | 25,3 | 26,4 |
| Más de 10 años | 30,0 | 28,3 | 38,0 | 43,6 | 32,0 | 28,1 |
| Total | 36,5 | 31,5 | 35,1 | 41,7 | 28,4 | 26,8 |

Fuente: con datos de ECVT

El tipo de contrato también parece influir en la valoración de los asalariados sobre la representación sindical. Los resultados del análisis de la ECVT muestran como en general los trabajadores con contrato temporal se manifiestan más insatisfechos con la labor y los resultados obtenidos por sus representantes. Esta situación es evidente para el año 2007 tal y como puede apreciarse en el gráfico 3.5. Sin embargo, la crisis económica y su impacto asimétrico entre empleados con contrato indefinido y temporal conllevan la casi total eliminación de estas diferencias en 2010.

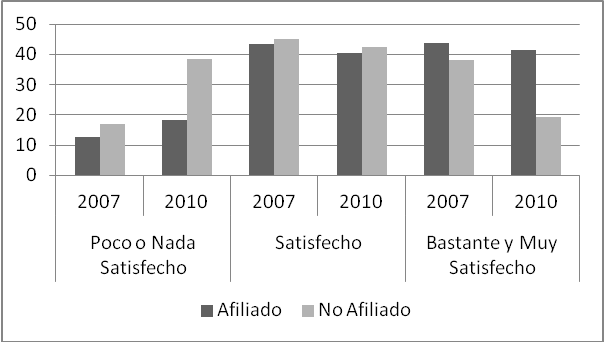
Gráfico 3.5. Distribución de los trabajadores según valoración de la representación sindical y tipo de contrato (en %)



Fuente: con datos de ECVT

Si tenemos en cuenta la afiliación del trabajador a un sindicato, obtenemos en línea con lo que podría esperarse, una mayor satisfacción con la representación sindical entre los afiliados (gráfico 3.6). Estas diferencias se han incrementado de forma significativa desde el inicio de la crisis económica. De hecho, en el año 2010 ha habido un aumento muy significativo de trabajadores no afiliados que se muestran poco o nada satisfechos con la representación sindical, hecho reflejado asimismo en el descenso de los que se declaran bastante y muy satisfechos.

Gráfico 3.6. Distribución de los trabajadores según valoración de la representación sindical y afiliación al sindicato (en %)



Fuente: con datos de ECVT

El sistema español de relaciones laborales, de baja presencia y elevada audiencia y mayor aún influencia sindical, alimenta paradojas, como la que refleja la tabla 3.18 al comparar la satisfacción con el convenio que merece el aprobado, frente al suspenso hacia la acción de las organizaciones sindicales; organizaciones que, sin embargo, desde el inicio de la transición han sido las artífices de las mejoras de las condiciones de empleo del conjunto de los trabajadores asalariados, sobre la base de legitimación otorgada por los resultados de las elecciones sindicales.

Toharia et al. (2011), por su parte, constatan, a partir de una muestra del conjunto de la población española mayor de edad, que en el año 2010 los sindicatos obtenían una confianza de 3,6 en una puntuación de 0 (ninguna confianza) a 10 (mucha). Dicha paradoja se une al desconocimiento de los asalariados sobre las normas y procedimientos que rigen la negociación de sus condiciones de empleo; por ejemplo según la ECVT 2010, sólo el 47,4% afirma que existe estructura negociadora en su empresa, o en la tabla 3.18 podemos ver que el conocimiento de la actividad sindical recibe la valoración más baja, lo que se une al hecho de desconocer que el convenio colectivo es fruto de la acción sindical.

La paradoja es más evidente cuando un 70% aproximadamente de los trabajadores que puede votar participa en la elección de sus representantes sindicales. Posiblemente, una explicación a esa aparente incongruencia estribe en que esta última información recoge la opinión del conjunto de la población, no sólo la asalariada.

En todo caso contemplando la tabla 3.18, puede suponerse que la confianza en los sindicatos tenderá a ser baja cuando no se tiene contacto directo con ellos, y que mejora con la proximidad, esto es, cuando éstos están presentes en la empresa.

De hecho, la ECVT de 2010 muestra como el colectivo asalariado en su conjunto valora con un 4,8 la representación y defensa de sus intereses por parte de los sindicatos, en una escala de 0 a 10; valoración que se reduce a 3,8 entre los asalariados de los centros de trabajo sin representación sindical y aumenta a 5,2 cuando está presente.

En este último caso, además, la valoración va claramente de menos a más conforme aumenta el conocimiento de la actividad sindical. Del mismo modo en la misma tabla se observan diferencias substanciales entre los asalariados según el grado de relación con sus organizaciones representativas (afiliación). Romper barreras para aproximar la actividad sindical parece, pues, una tarea primordial para las organizaciones legales de los trabajadores, al objeto de ganar y sobre todo extender, su legitimidad entre los asalariados.

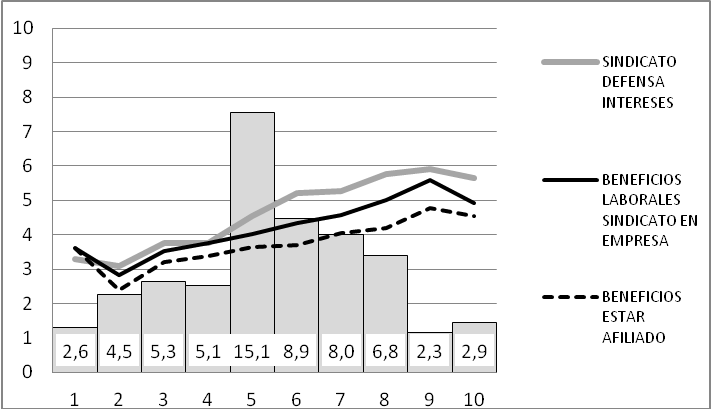
Tabla 3.18. Satisfacción con el convenio colectivo y la acción sindical y afiliación sindical

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **¿Está o ha estado afiliado a un sindicato?** | | **Satisfacción con su convenio o estatuto de regulación** | **Conocimiento de la actividad sindical** | **Valoración representación y defensa de sus intereses por sindicatos** |
| valoración de 0 (nada) a 10 (mucho) | | |
| Si lo está | 18,9% | 5,90 | 5,77 | 5,71 |
| Lo ha estado ahora no | 10,4% | 5,34 | 4,56 | 4,06 |
| Nunca | 70,7% | 5,81 | 2,56 | 4,34 |
| Total | 100,0% | 5,78 | 3,37 | 4,76 |

Fuente: con datos de ECVT 2010

A continuación se muestran dos gráficos. El primero (gráfico 3.7) recoge la opinión de los trabajadores que tienen algún conocimiento de la actividad sindical (se excluye, por tanto, al 38,5% de asalariados que manifiesta no tener ningún conocimiento). Los trabajadores valoran (puntuación en el eje vertical) el sindicato en la defensa de sus intereses, los beneficios del sindicato en la empresa y los beneficios de estar afiliado; valoración que dan según el menor (izquierda del gráfico) o mayor (derecha) conocimiento de la actividad sindical. El gráfico muestra como a mayor conocimiento, mejora la valoración de la actividad sindical. Es un hecho significativo, a retener. En columnas se indica qué proporción de trabajadores, o cómo se distribuyen en función del conocimiento que tienen de la actividad sindical.

Gráfico 3.7. Valoración de la actividad sindical (de 0 –nada- a 10 –mucho-) según conocimiento de la misma (de 0 –nada- a 10 –mucho-)

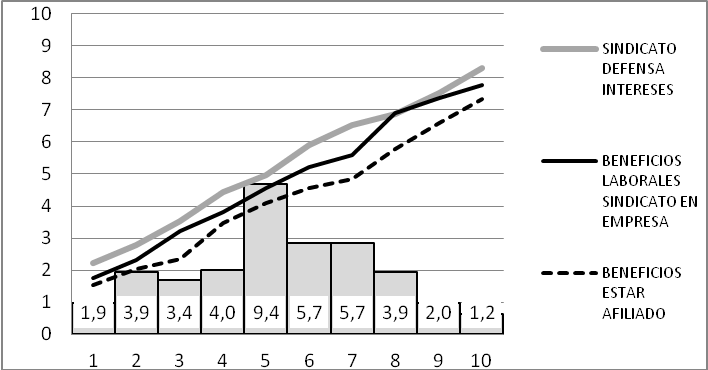


Nota: en columnas la distribución de los trabajadores según conocimiento de la actividad sindical (excluidos el 38,5% de los trabajadores que manifiesta no tener ningún conocimiento)

Fuente: con datos de ECVT

El segundo gráfico (3.8) reproduce las mismas valoraciones, pero en este caso en función del volumen de actividad sindical en la empresa (que los trabajadores deben puntuar de 0 –nada- a 10 –mucha-); se excluye al 58,9% de asalariados que manifiesta que en su empresa el volumen de actividad sindical es nulo. El gráfico muestra perfectamente que cuanto mayor es (o se conoce) la actividad sindical, mucho mejor se valora la actuación sindical: de puntuaciones medias cercanas a 2 cuando la actividad es muy limitada, a superiores a 7 e incluso a 8 cuando la actividad sindical es intensa. En otras palabras, se valora poco a los sindicatos cuando intervienen poco en la empresa y se les valora altamente cuando consiguen una gran presencia. Recordemos que se recoge las opiniones de todos los asalariados, de pequeñas, medianas y grandes empresas. En este caso las columnas indican la distribución de los trabajadores según el nivel de conocimiento que tienen de la actividad sindical.

Gráfico 3.8. Valoración de la actividad sindical (de 0 –nada- a 10 –mucho-) según volumen de la misma (de 0 –nulo- a 10 –mucho-)



Nota: en columnas la distribución de los trabajadores según volumen de la actividad sindical (excluidos el 58,9% de los trabajadores que manifiesta que en su empresa es nulo).

Fuente: con datos de ECVT

**IV.- CONCLUSIONES**

Del panorama europeo aportado por las Encuestas ESS y ECS, basadas en la percepción de los entrevistados, destaca:

*A. La respuesta de los trabajadores (ESS):*

* La representación sindical en la empresa a nivel europeo, se corresponde a grandes rasgos a un *mix* entre la presencia (afiliación) y la audiencia (elección), según modelo sindical o sistema de relaciones laborales. La proporción más elevada de trabajadores con representación en la empresa corresponde a los países nórdicos (países de alta afiliación), seguidos de los países de la Europa continental (con afiliación media, pero elevada audiencia), continúan los países liberales (afiliación media) y, finalmente los países del sur de Europa (baja afiliación, alta audiencia).
* Por tamaño de empresa se mantiene la pauta anterior, aunque aquí los países nórdicos dejan atrás al resto tanto en representación en la gran empresa, como en la pequeña (y con menores diferencias entre unas y otras). La representación en la gran empresas (el promedio para todos los países es del 70,5%) siempre es superior a las pequeñas (con un promedio del 37,3%). España se sitúa en un nivel intermedio alto en representación en la gran empresa (64,9%) y en un nivel intermedio bajo (25,2%) en las pequeñas.
* La relación entre los trabajadores afiliados a un sindicato y que responden afirmativamente a la pregunta sobre si existe representación sindical en su empresa es naturalmente alta (un promedio del 88% para todo el conjunto de países); pero es más fuerte en los países del este y del centro Europa, junto con los del grupo liberal, Francia e Italia (por encima del 90% y alcanzando el 98%). España muestra una relación algo más débil (82%) que la mayoría de países, a excepción de Dinamarca, Bélgica y Portugal (69-74%).
* Sobre las dificultades que puede encontrar el sindicato para determinar las condiciones laborales es elocuente la diferencia entre el promedio europeo de los que lo perciben difícil (31%) y los que lo encuentran fácil (25%). Ahora bien, hay diferencias por países de manera que los que relativamente perciben más fácil que el sindicato pueda determinar las condiciones laborales están los trabajadores nórdicos y de los países liberales, ya que el 30-35% de los entrevistados responde que lo encuentra fácil y el 18-24% difícil. En cambio los mayores niveles de dificultad (38-39% de las respuestas) se hallan en los países del este y Alemania y Austria. España se sitúa en un nivel intermedio con alrededor del 29% de las respuestas subrayando tanto la facilidad, como la dificultad.

*B. La respuesta de los representantes de los trabajadores (ECS):*

* Nuevamente es en los países nórdicos donde se da una mayor afiliación sindical entre los representantes de los trabajadores. En España, alrededor de un 42% de los delegados entrevistados afirma que el porcentaje de representantes afiliados al sindicato está por debajo del 20% o que no hay ninguno. Por el contrario, solo un 6% cree que este porcentaje se encuentra por encima del 80%. Esta percepción contrasta con que alrededor de un 50% de los delegados en representación de CCOO está afiliado al sindicato.
* El análisis de la percepción que tienen los representantes de los trabajadores del apoyo de éstos hacia su acción en la empresa, permite observar que la distribución de la percepción entre los diferentes países no sigue un patrón mediante el que puedan ser fácilmente identificables los tradicionales modelos de relaciones laborales. España se sitúa en una posición media baja, según la cual el 75,5% de los entrevistados opina que está de acuerdo o muy de acuerdo en que reciben apoyo de los trabajadores.
* En definitiva de las encuestas europeas se desprende la persistencia de los modelos sindicales y sistemas de relaciones laborales en términos de la estructura de representación adoptada, es decir, basada en la presencia (afiliación) y la audiencia (elección o representatividad). No obstante, hay algunos factores transversales que también influyen notoriamente, añadiéndose a la influencia nacional o institucional. Uno de ellos es el tamaño de la empresa y el otro el sector. La vinculación entre trabajadores y sus representantes parece mayor en aquellos países basados en la presencia (nórdicos y liberales) en términos de percepción de la existencia de representación y de su capacidad de determinar las condiciones laborales, o también del alto apoyo que según los representantes les otorgaran sus representados. Por lo que respecta a las organizaciones que operan en España se mueven en el interior de lo que podríamos caracterizar como espectro medio-bajo de la representación de los trabajadores en la empresa europea; con algunas dificultades específicas. Pero también debe anotarse que, excepto los países del este y algunos latinos, nos comparamos con sistemas de relaciones laborales de amplia tradición y fuerte consolidación.

*C. Las respuestas de los trabajadores en España (ECVT):*

* El porcentaje total de trabajadores que afirman que existe una estructura que facilita la negociación colectiva en su empresa ha descendido entre los años 2003 a 2010, desde el 54,9% hasta el 47,4%; el descenso más acusado se produce entre 2003 y 2007, para moderarse en 2010. A mayor tamaño de la empresa, más percepción de dicha presencia.
* La mayoría de individuos entrevistados que responden estar afiliados al sindicato (55,9% en 2010) confirman la existencia de una estructura de representación de intereses y de negociación a nivel de empresa. Existe un mecanismo de reforzamiento mutuo entre estas dos variables, de forma que la existencia de una favorece la otra. También aquí, no obstante, hay la misma relación entre alta percepción y mayor tamaño de empresa.
* Con datos ECVT 2010, los sectores donde existe un mayor porcentaje de trabajadores en empresas con estructuras de representación sindical son los de administraciones públicas, los servicios financieros y las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, con mayor tamaño medio de las empresas. Por el contrario, los trabajadores de transportes y comunicaciones, servicios personales, sector agrario, construcción y muy en particular empleo doméstico son los que menos disponen de estructuras de representación sindical.
* Los mayores porcentajes de empresas con estructuras de representación se registran en el centro y norte peninsular, Madrid y la Rioja. Los niveles más bajos se registran en CCAA del sur. Las regiones que han sufrido un mayor descenso en el periodo 2003-2010 han sido Aragón, Madrid, Islas Baleares y Castilla León; y se han registrado aumentos en País Vasco, Canarias y Andalucía.
* El porcentaje de asalariados que responde afirmativamente acerca de la existencia de un convenio colectivo que regula sus condiciones laborales se sitúa en torno al 40% en 2003, descendiendo hasta el 33,5% en 2007. Aumenta en 2010 para situarse de nuevo en niveles similares a los del inicio. El conocimiento de la cobertura de los convenios colectivos es significativamente mayor entre los asalariados de empresas grandes, pero aún y así está muy alejado de los niveles reales de cobertura de la negociación colectiva.
* Siguiendo con los resultados de la ECVT destaca el alto porcentaje de trabajadores que declara tener poco o nulo conocimiento de la representación sindical: 44,7% en 2007 y 53,4% en 2010.
* El nivel de satisfacción con la representación sindical aumenta con el tamaño de empresa. La edad o el sexo no introducen variaciones significativas, pero sí el nivel de estudios (más satisfacción en estudios medios), la antigüedad en la empresa (a mayor antigüedad, más satisfacción). Los asalariados con contrato fijo declaran también mayor satisfacción que los temporales (más insatisfechos). Asimismo, se confirma la tendencia ya comentada sobre la asociación entre afiliación y representación sindical: los afiliados se muestran más satisfechos y los no afiliados más insatisfechos.
* Entre 2007 y 2010, recuérdese que es por tanto en el interior de una situación de crisis, ha habido un aumento relativo de la satisfacción media respecto de la representación sindical; aunque como hemos dicho también aumenta el desconocimiento sobre la misma. Y esto se confirma porque disminuyen las diferencias en la valoración de los asalariados con bajo nivel de estudios (más insatisfechos), respecto de los que han alcanzado niveles medios (más satisfechos), acercándose los primeros a los segundos. Del mismo modo sucede con la antigüedad en la empresa y el tipo de contrato. En cambio la brecha en torno a la satisfacción con la representación sindical se profundiza entre ambas fechas al considerar las diferencias entre afiliados y no afiliados.
* En definitiva, de la ECVT se desprende que la presencia de órganos de representación en términos globales en las empresas se ha reducido, si bien pueda deberse a un efecto composición. Las diferencias en cuanto a presencia o no de órganos de representación se explica en gran medida, como era de esperar, por la plantilla de la empresa. Posiblemente las diferencias entre CCAA y entre sectores de actividad respondan a la mayor o menor presencia de pequeñas empresas en cada uno de dichos ámbitos. Algo parecido sucede con la existencia en la empresa de convenio colectivo regulador de las condiciones de trabajo. Cabe decir que son muchos los trabajadores que desconocen la actividad sindical en su empresa, posiblemente en la mayoría de casos por su inexistencia en las pequeñas empresas. Se da una relación directa entre desconocimiento o poco conocimiento de la actividad sindical y valoración negativa, por una parte, y por otra, más conocimiento y mejor valoración. Puede decirse, que el conocimiento de la actividad sindical abre vías a mejorar el nivel de satisfacción, y esta última a un mayor compromiso sindical.

**V.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alós, R.; Jódar, P.; Martí, J.; Martín, A.; Miguélez, F.; Rebollo, Ó. (2000): *La transformación del sindicato. Estudio de la afiliación de CCOO de Cataluña*. Barcelona: Viena/Conc.

Alós, R.; Beneyto, P.; Jódar, P.; Vidal, S. (2011): *La dinámica de la afiliación sindical. El caso de Comisiones Obreras.* Madrid: Fundación 1º de Mayo.

Alós, R.; Beneyto, P.; Jódar, P.; Vidal, S. (2013): La dinámica afiliativa sindical y las trayectorias de sus miembros. En *Política y Sociedad*, vol. 50, núm. 3, pp. 1065-1096.

Antcliff, V.; Saundry, R. (2009): “Accompaniment, Workplace Representation and Disciplinary Outcomes in British Workplaces. Just a Formality?”. En *British Journal of Industrial Relations,* vol. 47, núm. 1, pp. 100–121.

Artus, I. (2013): [Precarious delegates: irregular forms of employee interest representation in Germany. En *Industrial Relations Journal,* vol. 44, núm. 4, pp. 409–424.](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irj.12026/abstract)

Bain, G.S.; Elsheikh, F. (1976): *Union Growth and the Business Cycle. An Econometric Analysis*. Oxford: Basil Blackwell.

Beneyto, P.J. (2008a): “Reflexiones sobre la afiliación sindical española en el contexto europeo”. En *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, núm. 11, pp. 287-310.

Beneyto, P.J. (2008b): “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”. En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, núm. 1, pp. 57-88.

Beneyto, P.J. (2011): “Sindicatos, relaciones laborales y gestión de RRHH”. En M.C. González Menéndez, R. Gutiérrez Palacios y M. Martinez Lucio (eds), *Gestión de Recursos Humanos. Contexto y Políticas*. Pamplona: Thomson-Cívitas, pp. 343-364.

Benito, R. y Beneyto**,** P.J. (2013)*Los sindicatos y las encuestas*, en: <http://www.infolibre.es/noticias/opinion/2013/12/23/los_sindicatos_las_encuestas_11448_1023.html>.

Bentham, K.J. (2002): Employer resistance to union certification: A study of Canadian jurisdictions. En *Relations Industrielles*, vol. 57, núm. 1, pp. 159-187.

Bentolila, S. (2010):

Blaschke, S. (2011): “Determinants of female representation in the decision-making structures of trade unions”. En *Economic and Industrial Democracy*, vol. 32, núm. 3, pp. 421

Bryson, A.; Forth, J.; Kirby, S. (2005): “High-Involvement Management Practices, Trade Union Representation and Workplace Performance in Britain”. En *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 52, núm. 3, pp. 451-491.

Bryson, A.; Charlwood, A.; Forth, J. (2006): “Worker voice, managerial response and labour productivity: an empirical investigation”. En *Industrial Relations Journal*, vol. 37, núm. 5, pp. 438–455.

CCOO (2013): Por un nuevo impulso democrático. En *Gaceta Sindical, reflexión y debate*, núm. 21.

Chang, T.F.H. (2005): “Local Union Leaders' Conception and Ideology of Stewards' Roles”. En *Labor Studies Journal*, vol. 30, núm. 3, pp. 49-71.

Charlwood, A. ; Forth, J. (2011): “Les mutations de la représentation des salariés en Grande-Bretagne”. En *Revue de l’IRES*, vol. 68, núm. 1, pp. 43-73.

Comisión Europea (2013): *Industrial Relations in Europe 2012*. Brussels: European Commission.

Dolado, J.J.; Felgueroso, F. (coords., 2010): *Propuesta para la reactivación laboral de España*. Madrid: FEDEA.

Dufour, C.; Hege, A. (2011): "Les délégués et le renouveau syndical". En *Revue de l’IRES*, vol. 68, núm1, pp. 19-42.

Dufour, C.; Murray, G.; Peetz, D.; Yates, Ch. (2010): “Repenser la représentation collective: introduction”. En *Revue de l’IRES*, vol. 65, núm 2, pp. 7-16.

Evans, J.; Gibb, E. (2009): *Moving from Precarious Employment to Decent Work*. Geneva: OIT.

EIRO (2007): *Industrial relations in the EU, Japan, US and the other global economies, 2005-2006*. Dublin.

Fairbrother, P. (1986): “Union Democracy in Australia: accommodation and resistance”. En *Journal of Industrial Relations*, vol. 28, núm. 2, pp. 171-190.

Farber, H.S. (1989): “Trends in Worker Demand for Union Representation”. En *The American Economic Review*, vol. 79, núm. 2, pp. 166-171.

Farber, H.S. (2001): ‘‘Union Success in Representation Elections: Why Does Unit Size Matter?’’. En *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, núm. 2, pp. 329–348.

Felgueroso, F. (2010): *Sindicatos para el siglo XXI*. Madrid: FEDEA. En http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435.

Fiorito, J.; Jarley, P.; Delaney, J.T. (1995): “National union effectiveness in organizing: Measures and influences”. En *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48, núm. 4, pp. 613-635.

Fine, J. (2005): “Community Unions Revival of the American Labor Movement”. En *Politics & Society*, vol. 33, núm. 1, pp. 153-199.

Flood, P.; Turner, T. (1996): “Trade union activism: The characteristics associated with becoming and remaining a shop steward”. En *Employee Responsibilities and Rights Journal,* vol. 9, núm. 2, pp. 103-117.

Freeman, R.B.; Medoff, J.L. (1984): *What Do Unions Do?.* New York: Basic Books.

Freeman, R. (2007): “Do Workers Still Want Unions? More than Ever”. EPI Briefing Paper n. 182. Washington, DC: Economic Policy Institute, American Workplace.

Gahan, P. (2012): “’Voice within Voice’: Members’ Voice Responses to Dissatisfaction with Their Union”. En *Industrial Relations*, vol. 51, núm. 1, pp. 29–56.

Gallagher, D.G.; Clark, P.F. (1989): “Research on Union Commitment: Implications for Labor”. *Labor Studies Journal*, vol. 14, núm. 1, pp. 52-71.

Godard, J.; Frege, C. (2010): “Union Decline, Alternative Forms of Representation, and Workplace Authority Relations in the United States”. En *Working Paper*, pp. 1-37.

Godard, J. (2011): "Uncertainty and the Correlates of Union Voting Propensity: An Union Organizing Perspective". En *Industrial Relations*, vol. 50, núm. 3, pp. 472-496.

Godfrey, G.; Marchington, M. (1996): “Shop stewards in the 1990s: a research note”. En *Industrial Relations Journal*, vol. 27, núm. 4, pp. 339-344.

Gumbrell-McCormick, R.; Hyman, R. (2006): “Embedded collectivism? Workplace representation in France and Germany”. En *Industrial Relations Journal*, vol. 37, núm. 5, pp. 473–491.

Heery, E. (2010): “Worker Representation in a Multiform System: A Framework for Evaluation”. En *Journal of Industrial Relations,* vol. 52, núm. 5, pp. 543–559.

Hege, A.; Lévesque, C. ; Murray, G. ; Dufour, C. (2011*):* “Les délégués, acteurs stratégiques du renouveau syndical?". En *Revue de l’IRES*, núm. 68, pp. 4-18.

Hobsbawm, E.J. (1979): *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.

Hyman, R. (1981): *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume.

Hyman, R. (2001): *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*. London: SAGE Publications.

Jódar, P.; Ortiz, L.; Martí, J.; Martín, A.; Alós, R. (2004): “Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO en Cataluña”. Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 22, núm. 2, pp. 35-61.

Jódar et al.; Alós, R.; Boso, À.; Garrell, D.; Guiu, J. (2011): *L'afiliació estrangera a CCOO de Catalunya. La diversitat dins de la diversitat*. Barcelona: Centre d'Estudis i Recerca Sindicals- CONC.

Köhler, H.D.; Martín Artiles, A. (2005): *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.

Köhler, H.D.; Calleja, J.P. (2011): “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”. En *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, núm. 16, pp 119-138.

Lange, P.; Ross, G.; Vannicelli, M. (1982): *Unions, Change, and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980*. London & New York: Allen and Unwin.

Le Capitaine,C.; Lévesque, C.; Murray, G. (2011): *“* Contre vents et marées : le délégué au cœur du renouveau syndical". En *Revue de l’IRES*, vol. 68, núm. 1, pp. 142-171.

Le Capitaine, C.; Murray, G.; Lévesque, C. (2013): “Empowerment and union workplace delegates: a gendered analysis”. En *Industrial Relations Journal,* vol. 44, núm. 4, [pp. 389–408](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irj.12025/abstract).

Lévesque, C.; Murray, G.; Le Queux, S. (2005): “Union Disaffection and Social Identity. Democracy as a Source of Union Revitalization”. En *Work and Occupations*, vol. 32, núm. 4, pp. 400-422.

Lévesque, C.; Murray, G. (2010) : “Comprendre le pouvoir syndical: ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale”. En *Revue de l'IRES*, vol. 65, núm. 2, pp. 41-65.

Lindbeck, A.; Snower, D. (1988): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge: MIT Press.

Malo (2002):

Martinez, A.D.;Fiorito, J. (2008): “General Feelings Toward Unions and Employers as Predictors of Union Voting Intent”. En *Journal of Labor Research*, vol. 30, núm. 2, pp. 120–134.

Martínez Lucio, M. (2011): “El contexto de las relaciones laborales: las consecuencias para la gestión de los recursos humanos en España”. En M.C. González Menéndez, R. Gutiérrez Palacios y M. Martínez Lucio (eds.), *Gestión de Recursos Humanos. Contexto y Políticas*. Pamplona: Thomson-Cívitas, pp. 327-341.

Miguélez, F. (1991): “Las organizaciones sindicales”. En F. Miguélez y C. Prieto (eds.), *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.

Milner, S.; Mathers, A. (2013): “Membership, influence and voice: a discussion of trade union renewal in the French context”. En *Industrial Relations Journal*, vol. 44, núm. 2, pp. 122-138.

Olson, M. (1992): *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa.

Peetz, D.; Pocock, B. (2009): “An Analysis of Workplace Representatives, Union Power and Democracy in Australia”. En *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, núm. 4, pp. 623–652.

Pyman, A.; Cooper, B.; Teicher, J.; Holland, P. (2006): “A comparison of the effectiveness of employee voice arrangements in Australia”. En *Industrial Relations Journal*, vol. 37, núm. 5, pp. 543–559.

Regalia, I. (ed., 2006): *Regulating New Forms of Employment. Local Experiments and Social Innovation in Europe*. New York: Routledge.

Rigby, M.; Contrepois, S.; O'Brien Smith, F. (2009): “The Establishment of Enterprise Works Councils: Process and Problems”. En *European Journal of Industrial Relations,* vol. 15, núm. 1, 71-90.

Rittau Y.; Dundon, T. (2010): “The roles and functions of shop stewards in workplace partnership: evidence from the Republic of Ireland“. En *Employee Relations*, vol. 32, núm. 1, pp. 10-27.

Simms, M. (2011): “Les militants de terrain dans les campagnes d’implantation syndicale dans le secteur des services en Grande-Bretagne". En *Revue de l’IRES*, vol. 68, núm. 1, pp. 75-108.

Taras, D.G.; Kaufman, B.E. (2006): “Non-union employee representation in North America: diversity, controversy and uncertain future”. En *Industrial Relations Journal*, vol. 37, núm. 5, pp. 513–542.

Tetrick, L.E.; Shore, L.M.; McClurg, L.N.; Vandenberg, R.J. (2007): “A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty”. En *Journal of Applied Psychology,* vol. 92, núm. 3, pp. 820-828.

Toharia, J.L. (2011): *Pulso de España 2010. Un informe sociológico*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Visser, J. (2002): “Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends”. En *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, núm. 3, pp. 403-430.

Voss, K. (2010): “Democratic dilemmas: union democracy and union renewal”. En *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 16, núm. 3, pp. 369-382.

Waddington, J.; Whitston, C. (1997): “Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?”. En *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35, núm. 4, pp. 515-546.

Webster, E.; Bischoff, C. (2011): “New Actors in Employment Relations in the Periphery: Closing the Representation Gap amongst Micro and Small Enterprises”. En *Relations Industrielles*, vol. 66, núm. 1, pp. 11-33.

1. Peetz y Pocock (2009) definen el poder sindical como identificación de intereses colectivos y capacidad de generar un sentimiento de queja o reivindicación compartido; también capacidad de generar actitudes colectivas y cooperadoras. Aunque advierten que los trabajadores no percibirán positivo el poder sindical si no tienen voz efectiva en el sindicato, o mecanismos de participación (democracia participativa). [↑](#footnote-ref-1)
2. Al respecto y para el caso francés, uno de los países en los que la huelga general ha servido como observatorio de la legitimación de la demanda de los trabajadores frente a empresas o estado, ver Milner y Mathers (2013). [↑](#footnote-ref-2)
3. Ver Freeman y Medoff (1984), Farber (1989), Visser (2002), Waddington y Whitston (1997). [↑](#footnote-ref-3)
4. Al respecto Bentham (2002) pone el acento en la importancia de la oposición empresarial en las elecciones sindicales (certificación sindical) en un país -Canadá- en el que los autores pasaban por alto, por inesperado, este efecto que puede suponer el fin de la carrera del asalariado sindicalizado, la pérdida de condiciones de trabajo, o su despido. Sin entrar en la casuística de la mediana o gran empresa española, la multitud de pequeñas empresas del país tienen un margen amplio de maniobra para realizar prácticas poco amistosas hacia los representantes de los trabajadores. [↑](#footnote-ref-4)
5. Fairbrother (1986) expresa que la democracia sindical es una condición para que el sindicato realice los intereses de sus miembros; hay democracia cuando sus miembros están activamente implicados en la formulación de la política sindical, en los procesos de negociación, en la elección y control de los delegados y permanentes, y en la organización de la acción sindical. [↑](#footnote-ref-5)
6. Sobre la representación colectiva y el papel de los delegados es muy interesante el número especial de la revista del IRES. Ver presentación por Dufour et al. (2010). [↑](#footnote-ref-6)
7. Debe destacarse del artículo de Hege et al. (2011) que, además de caracterizar su papel, ofrece un excelente repaso a la literatura sobre los delegados sindicales. También desde un punto de vista más teórico, es relevante el estado de la cuestión expuesto por Chang (2005). [↑](#footnote-ref-7)
8. Simms (2011) explicita las grandes líneas de acción del sindicato y de los delegados en una campaña de implantación o de innovación: reclutamiento y extensión (campañas electorales, información, comunicación), representación, desarrollo de la actividad sindical en la empresa (gestión de quejas y demandas, convocatorias de reuniones, asambleas, movilización, formación), trato con la empresa (negociación, control del convenio, órganos mixtos, actitud de la empresa, relación con el sindicato externo. Chang (2005) por su parte amplía a dieciséis las funciones de los delegados. [↑](#footnote-ref-8)
9. Que Webster y Bischoff (2011) caracterizan para ocho países periféricos. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ver Charlwood y Forth (2011) para el caso británico. [↑](#footnote-ref-10)
11. El autor concluye de forma optimista sobre el carácter complementario en tareas representativas y de voz, del conjunto multiforme que analiza. Por su parte, Pyman et al. (2006) también subrayan el carácter complementario de las diferentes formas de representación para el caso australiano. [↑](#footnote-ref-11)
12. La comparación entre Alemania, Francia y España de Rigby et al. (2009) muestra que pese a algunas previsiones que dibujaban un escenario con comités unitarios dedicados a la empresa y sindicatos externos, la complementariedad es un hecho aceptado no sin resistencia por la patronal; por ello advierten de la necesidad de un marco institucional o legal claro. [↑](#footnote-ref-12)
13. Algunos autores hablan de la individualización propiciada por la gestión de recursos humanos como alternativa impulsada por las empresas para sustituir la gestión colectiva que implican las relaciones laborales (Beneyto, 2011; Martinez Lucio, 2011). [↑](#footnote-ref-13)
14. Que el actual período de acumulación por desposesión, mal denominado crisis, ha activado aportando retos importantes. Para el caso español es relevante el número de Gaceta Sindical titulado por un nuevo impulso democrático (CCOO, 2013), especialmente los artículos de Miguélez, Muro y Romanos, para comprender la necesidad de interacción entre ambas esferas de representación. [↑](#footnote-ref-14)
15. Charlwood y Forth (2011), para el caso inglés, muestran como gran parte del declive de la representación sindical en la empresa (*shop stewards*) se debe a un menor reconocimiento y presencia de los sindicatos en las empresas, en buena parte debido a la actitud de las empresas favorecidas por los cambios institucionales impulsados por los sucesivos gobiernos desde la primera ministra Thatcher. [↑](#footnote-ref-15)
16. Un escenario contemplado por Lévesque y Murray (2010) cuando sostienen la posibilidad de cambiar las reglas del juego, ejemplarizándolo en el efecto Thatcher sobre los *shop steward* británicos. [↑](#footnote-ref-16)
17. Otro ejemplo en este sentido, es el aportado por Bentham (2002), que muestra como la resistencia empresarial a la certificación sindical en Canadá, no sólo cuestiona la representación de los trabajadores, sino que limita la posibilidad de obtener convenios colectivos exitosos; lo que puede llegar a perjudicar a ambas partes. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ver también para la comparación entre Francia, Alemania y España de Rigby et al. (2009). [↑](#footnote-ref-18)
19. Freeman (2007), haciendo público el análisis de la *Worker Representation and Participation Survey* (WRPS) de Estados Unidos -al que incorpora resultados de iniciativas similares en otros países anglosajones-, muestra el grado de complementariedad que pueden adquirir la representación sindical y la participación mediante comités unitarios, tanto para los trabajadores afiliados, como para los no sindicalizados. Este resultado adquiere más importancia sí se tiene en cuenta que dichos países se han basado exclusivamente en el sistema de canal único sindical. Ver Pyman et al. (2006) para el caso australiano y Charlwood y Forth (2011) para el caso inglés. [↑](#footnote-ref-19)
20. Godard (2011) muestra el efecto de la calidad del empleo y del tipo de relaciones que mantiene la empresa con el sindicato, sobre la propensión de los trabajadores al voto sindical en el caso canadiense. Dicho trabajo es ampliado en Godard y Frege (2010) incorporando el caso de Estados Unidos y teniendo en cuenta no sólo las percepciones de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, sino también los diferentes tipos de organizaciones representativas y de prácticas empresariales. [↑](#footnote-ref-20)
21. Ver, entre otros, Fine (2005) sobre experiencias de organización local de trabajadores, sobre todo precarios, dispersos en pequeños centros de trabajo (también Evans y Gibb, 2009). [↑](#footnote-ref-21)
22. Justamente, Peetz y Pocock (2009), refiriéndose al papel de los delegados, lo sitúan entre el apoyo que les puede prestar el sindicato, la actitud de los trabajadores y la oposición de las empresas. [↑](#footnote-ref-22)
23. Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

    <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:es:PDF> [↑](#footnote-ref-23)
24. EIRO (2011) *Information and consultation practice across Europe five year after the EU Directive.* [*http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm*](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm) [↑](#footnote-ref-24)
25. L. Fulton (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the [SEEurope Network](http://www.worker-participation.eu/European-Company-SE/SEEurope-network/Network-members), online publication available at <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations> [↑](#footnote-ref-25)
26. Eurofound: *Tercera Encuesta Europea de Empresas: primeras conclusiones*

    <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2013/index.htm> [↑](#footnote-ref-26)
27. Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. [↑](#footnote-ref-27)
28. Desgraciadamente, la ECVT ha sido también víctima de las políticas de austeridad y ha dejado de realizarse, siendo la de 2010 la última versión. [↑](#footnote-ref-28)
29. Datos provisionales a junio de 2014. [↑](#footnote-ref-29)
30. En la valoración de estos datos es importante tener en cuenta la existencia de un porcentaje importante de encuestados que responde no saber sobre la pregunta realizada; en este caso es del 19,2% en 2003, 16,6% en 2007 y 15,3% en 2010. Sería lógico pensar que existe una mayor incidencia de la respuesta ‘no sabe/no contesta’ entre asalariados que trabajan en empresas sin representación. De hecho, tal y como se sugiere a lo largo del documento, las variaciones en el porcentaje de trabajadores que responde no saber está claramente asociada con la distribución entre sí y no. De este modo, una disminución en la categoría ‘no sabe/no contesta’ se refleja normalmente en un aumento en el porcentaje de respuestas ‘no’. Así pues, la interpretación de la variación a lo largo del tiempo debe hacerse teniendo en cuenta estos factores. [↑](#footnote-ref-30)