

CRISIS Y LEGITIMIDAD DEL SINDICALISMO

Pere J. Beneyto (Universidad de Valencia),
Ramón Alós (Universidad Autónoma de Barcelona),
Pere Jódar (Universidad Pompeu Fabra) y Oscar Molina
(Universidad Autónoma de Barcelona).

Introducción

La comunicación que presentamos da cuenta de los objetivos y primeros resultados de una investigación en curso, realizada por los autores para la Fundación 1º de Mayo, sobre la estructura, dinámica y evolución reciente de la afiliación y la representación sindical en España, en base tanto a la explotación de datos de encuesta (ECVT y muestra propia) como de registros organizativos (CC.OO.), y se sitúa en el marco de una crisis económica de graves consecuencias tanto en el ámbito social (paro, desigualdad, exclusión) como laboral (desregulación, precariedad) e institucional (cambios en el derecho del trabajo, debilitamiento de la negociación colectiva y deslegitimación del sindicalismo)

En una primera fase (2010), se analizó la estructura y composición de la afiliación sindical en España, atendiendo tanto a su comparabilidad externa (según datos del EIRO y de la propia Comisión Europea) como a su variabilidad interna (factores estructurales, institucionales y culturales), lo que permitió constatar tanto la expansión cuantitativa de la afiliación sindical como sus principales déficits y limitaciones.

En su segunda fase (2011), la investigación se centró en el análisis de la dinámica afiliativa (alta, permanencia, baja), utilizando datos de registro de CC.OO. y de una encuesta ad hoc, identificándose cinco tipos de trayectorias sindicales, que configuran un modelo de organización compleja y ponen de manifiesto las dificultades de agregación y representación de intereses de una población crecientemente segmentada por la crisis

En la fase actual del proyecto (2012), se trabaja en la explotación y análisis de los datos correspondientes a las elecciones sindicales realizadas entre 2003 y 2011 (cobertura, participación y resultados) con objeto de aportar evidencia empírica sobre la legitimidad de la representación sindical, crecientemente cuestionada desde el neoconservadurismo político, mediático y académico.

Crisis económica, reforma laboral y ofensiva antisindical

Desde sus orígenes, los sistemas de relaciones laborales se han orientado a la creación y desarrollo de diversos dispositivos legales (Derecho del Trabajo), institucionales (Negociación Colectiva) y organizativos (Sindicatos), destinados a compensar colectivamente la profunda asimetría entre trabajadores y empresas que caracteriza el contrato individual.

La actual reforma diseñada por el PP, apunta contra dichos dispositivos con el objetivo de desequilibrar radicalmente las relaciones laborales, tanto en sus medios (aumenta el poder empresarial, disminuye la cobertura de la negociación colectiva, la intervención sindical y la tutela judicial) como en sus fines (bonificaciones para unos y despidos baratos, reducción de salario y peores condiciones de trabajo para los otros).

No se trata, con todo, de una nueva vuelta de tuerca en la ya larga serie de reformas laborales, más eficaces en disminuir la calidad del empleo que en influir en su evolución cuantitativa, como ha demostrado un reciente estudio de la Fundación 1º de Mayo¹. Tan es así que con la misma legislación laboral a la que ahora se tilda de rígida y se culpa del aumento del paro, España fue el país que más empleo creó de Europa en el período 1995-2007 y, desde entonces, los índices de paro presentan una significativa diversidad territorial difícilmente imputable a una misma regulación legal.

Estamos, pues, ante una enmienda a la totalidad del sistema de relaciones laborales, ante la impugnación sistemática de todos sus dispositivos y la ruptura de todos los equilibrios, ante la clave de bóveda de una contrarreforma conservadora que pretende consolidar su hegemonía económica, política, social y cultural, lo que supone dismantelar progresivamente el Estado de Bienestar y exige, preventivamente, debilitar el sindicalismo de clase.

La estrategia trae el eco de las contrarreformas impulsadas en los años ochenta por los gobiernos de Thatcher y Reagan, actualizada ahora por los nuevos proveedores de ideología conservadora, los *think tanks* patronales y académicos, que desde hace tiempo vienen sentando las bases ideológicas y metodológicas de una involución neoliberal, a la espera de una oportunidad que la actual crisis económica y orientación política hacen posible.

Aunque sus promotores aceptan que la causa de la crisis no radica en el mercado de trabajo y que la reforma que plantean no tendrá como efecto la reducción del paro, utilizan la primera como pretexto y el segundo como coartada para imponer una desregulación agresiva del mercado de trabajo y las relaciones laborales (máxima flexibilidad en la entrada y salida del empleo, mínima cobertura legal y negocial durante la permanencia en el mismo) que refuerce el poder económico y legitime la desigualdad social.

Cabe recordar, a este respecto, aquella frase, famosa a fuer de cínica, con la que empezaba el *'Manifiesto de los 100'*², publicado en marzo de 2009 y auténtica hoja de ruta de todo este proceso: «*La crisis económica no tiene un origen laboral. No obstante...*» las medidas diseñadas en los laboratorios neo-con, y que ahora alcanzan rango legal y aplicación urgente, se centran en la desregulación del mercado de trabajo, ignorando deliberadamente que se trata de un mercado derivado de otros (productivo, financiero) cuyas responsabilidades omiten y que, como institución social no puede regirse sólo por la lógica mercantil sino que debe incorporar una regulación protectora y garantista, la misma que ahora se aprestan, no obstante, a dismantelar.

El discurso ideológico, manifiesto o latente, que pretende justificar el recurso ejecutivo a la desregulación laboral, se nutre de elementos procedentes de la economía neoclásica, el

1 Fundación 1º de Mayo (2012) *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>

2 FEDEA: *Propuesta para la reactivación laboral en España* http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37

conservadurismo político y el doctrinarismo empresarial, articulándose en torno a diferentes ejes y objetivos de entre los que, seguidamente, analizamos los más relevantes.

Se pretende, en primer lugar, invertir las responsabilidades de la crisis y culpar a sus víctimas. Al focalizar las hipotéticas soluciones a la crisis, el paro y la precariedad laboral en el abaratamiento del despido y la reducción de salarios y garantías, se emite el mensaje de que la causa del problema radicaría en los propios trabajadores y sus derechos, eximiendo de responsabilidades a una estructura empresarial que no ha completado su modernización, un modelo productivo agotado y una crisis financiera de origen y desarrollo especulativos.

La falacia se completa apostando por la generalización de la temporalidad de los contratos a prueba como vía para superar la segmentación del mercado de trabajo, de manera que la dualidad entre fijos y temporales se solucionará por la vía de hacer a todos temporales y precarios, obviando, no obstante, la responsabilidad que pudiera corresponder a la gestión de recursos humanos desarrollada por las empresas, tradicionalmente orientada a la búsqueda de competitividad vía reducción de precios y costes laborales, así como a las sucesivas desregulaciones del mercado de trabajo desarrolladas por los poderes públicos.

Todas las medidas previstas apuntan en la dirección de romper los equilibrios en las relaciones laborales, desprotegiendo a los trabajadores y potenciando el poder empresarial, tanto las explícitamente formuladas (empresarización de la negociación colectiva, control contractual, capacidad de modificar unilateralmente el salario y las condiciones de trabajo, reducción de las garantías legales de los trabajadores en materia de despido individual y EREs colectivos), como las que implícitamente se derivaran de su aplicación (miedo, inseguridad, límites a la acción reivindicativa).

Se trata de la mayor involución laboral de la etapa democrática que nos sitúa en la fase anterior al Estatuto de los Trabajadores (aprobado, no se olvide, por un gobierno de centro-derecha) y amenaza con dinamitar todo el entramado legal, institucional y negocial articulado desde entonces y que tan decisivamente ha contribuido al desarrollo democrático, el crecimiento económico y la cohesión social en nuestro país.

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral³, se publicaba en el BOE apenas cinco días después de que lo fuera el *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC 2012-2014)⁴, suscrito poco antes por los sindicatos y la patronal en un ejercicio de responsabilidad y compromiso con la creación y mantenimiento del empleo.

Se trata de un acuerdo prácticamente único en Europa y cuya importancia deriva tanto de su contenido (moderación salarial y nuevos mecanismos de indiciación, regulación de la flexibilidad interna en las empresas, articulación de la negociación colectiva) como del contexto en que se ha negociado, lo que sin embargo ha sido displicentemente ignorado por el gobierno, que tras convocar enfáticamente al diálogo social rechaza ahora sus resultados para ejercer, sin ambages, de cirujano de hierro, duro con los débiles (reforma laboral, reducción de derechos y prestaciones sociales) y magnánimo con los poderosos (amnistía fiscal, fortalecimiento de las prerrogativas empresariales).

3 <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

4 <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/06/pdfs/BOE-A-2012-1778.pdf>

Junto con la desregulación de la contratación individual y el abaratamiento del despido, la reforma se dirige a reducir la cobertura y eficacia de la negociación colectiva. Arguyendo falazmente la necesidad de facilitar la adaptación flexible de las empresas a los cambios en el entorno, lo que ya garantizaba tanto la norma legal vigente como el más reciente acuerdo social, se establece ahora la primacía del convenio de empresa sobre los de ámbito superior, al tiempo que se abre la vía a su inaplicabilidad y reducción sistemática de su cobertura garantista (descuelgues, eliminación de la ultractividad), contraviniendo tanto la teórica autonomía de las partes como sus más recientes manifestaciones prácticas (convenios generales del metal, la construcción, químicas y otros recientemente firmados).

La resultante final de todo este proceso sería la balcanización e individualización creciente de las relaciones laborales, la quiebra de sus equilibrios mediante el fortalecimiento del poder empresarial y la correlativa reducción de la capacidad de influencia e intervención del sindicalismo de clase, con el correspondiente aumento de la desigualdad económica y desprotección social, tal y como acreditan diversos estudios sobre procesos similares en otros países, a los que nos referiremos posteriormente.

La deslegitimación del sindicalismo (acusado de anacrónico, disfuncional, poco representativo, subvencionado etc.) de esta estrategia conservadora, por cuanto la reducción de los recursos (legales, representativos, materiales, humanos y simbólicos) y el debilitamiento de sus posibilidades de intervención (tutela y asesoría laboral, negociación colectiva, gestión del conflicto y participación institucional), resultan imprescindibles para garantizar sus planes de desregulación de las relaciones laborales y desmantelamiento del Estado de Bienestar (Beneyto, 2012)

Afiliación sindical en España: expansión cuantitativa y adaptación cualitativa

Uno de los tópicos más comunes del discurso antisindical en nuestro país es el que se refiere a la escasa afiliación y representatividad de las organizaciones obreras, limitada como mucho a los viejos sectores tradicionales o, en la versión más sofisticada de este recurrente mantra, a los *insiders* (trabajadores fijos de las grandes empresas de la industria y los servicios), cuya defensa exclusiva y excluyente por parte de los sindicatos sería responsable de la dualidad del mercado de trabajo, la destrucción de empleo y las dificultades de integración de los *outsiders* (trabajadores precarios y parados).

Para impugnar ése y otros tópicos antisindicales, analizaremos, en primer lugar, a la evolución y composición actual de la afiliación sindical para, posteriormente, hacer lo propio con la representación electoral, poniendo de manifiesto su expansión y límites, derivados tanto de su regulación legal como, especialmente, de la estructura productiva y estrategias empresariales segmentadoras del mercado de trabajo.

A tal efecto, procede recordar que la transición democrática en nuestro país coincidió con la fase final del último gran ciclo expansivo del sindicalismo y los sistemas de relaciones laborales en Europa, habiéndose invertido desde entonces la tendencia como resultado de las sucesivas crisis económicas y las mutaciones sociales derivadas de las mismas.

Con todo, la afiliación sindical en nuestro país experimentaría, desde mediada la década de los ochenta, un dinamismo y crecimiento sostenidos (*tabla 1*), triplicando sus efectivos mientras que la población asalariada de referencia se duplicaba.

Tabla 1. Evolución de la afiliación sindical en España (1977-2010)

AÑO	AFILIADOS		POBLACIÓN ASALARIADA		TASA AF.
	Número	%	Número	%	
1977	1.606.600	—	8.705.200	—	18,4
1980	1.109.900	- 30,9	8.065.600	- 7,3	13,7
1985	1.037.000	- 6,5	7.721.500	- 4,3	13,4
1990	1.561.200	+ 50,5	9.734.000	+ 26,1	16,0
1995	1.838.600	+17,7	9.412.400	- 3,3	19,5
2000	2.093.500	+13,8	12.640.900	+ 34,3	16,6
2005	2.700.000	+ 28,9	15.841.600	+ 25,3	17,0
2007	3.206.000	+ 18,7	16.760.000	+ 5,8	19,1
2010	2.894.200	- 9,7	15.346.800	- 8,4	18,9

Fuente: Jordana (1977-1994), organizaciones sindicales (1995-2005) y ECVT (2007-2010).

Este proceso de expansión afiliativa prosiguió durante las dos décadas siguientes, con las oscilaciones derivadas del ciclo económico, hasta situarse actualmente en términos absolutos alrededor de los tres millones de inscritos, según la estimación ponderada de la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* correspondiente a 2010, que fija en el 18,9% la tasa de afiliación sobre el total de la población asalariada.

En la última década, la afiliación sindical creció a un ritmo superior al que lo hacía la población asalariada (+40,4 y +32,7 por cien, respectivamente) durante la fase alcista del ciclo (2000-2007), mientras que durante el actual período de crisis (2008-2010) ambas variables han disminuido, aunque en proporciones más similares (-15,9 y -11,6, respectivamente).

Atendiendo a la estructura interna de la afiliación sindical se detecta, como veremos seguidamente, una desigual distribución conforme a variables demográficas, ocupacionales y contractuales, derivada de sus dificultades de agregación y representación de una población asalariada crecientemente heterogénea en su composición e intereses y profundamente segmentada por la crisis económica y la gestión empresarial del empleo, manteniendo pautas similares a las del conjunto del sindicalismo europeo, como ya hemos analizado en otra parte (Beneyto, 2008), en base a datos de la *Encuesta Social Europea*⁵, que confirman su convergencia creciente.

En este punto, resulta particularmente insidiosa la línea argumental que intenta culpar de la crisis al modelo de relaciones laborales y, más concretamente, a los sindicatos, por lo que la solución pasaría por la desregulación del primero y el debilitamiento de los segundos.

Se trata de una vieja tentación de la derecha política y económica más tradicional que revive ahora animada por el liberalismo neo-con, desde la América profunda del *tea-party* y la Inglaterra de Cameron hasta la reforma laboral del PP.

En el caso español han sido diversos think-tanks académicos y/o empresariales⁶, los que han dotado a esta estrategia de una pretenciosa justificación teórica destinada a avalar las prácticas desreguladoras de la contratación individual y la negociación colectiva que proponen

5 <http://www.europeansocialsurvey.org>

6 Instituto de Estudios Económicos (IEE-CEOE), <http://www.ieemadrid.es/inicio.htm>
Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), <http://www.fedea.es/>
Asociación Libre de Economía (ALDE), <http://www.alde.es/>

y para cuya imposición resulta de todo punto necesario deslegitimar socialmente a los sindicatos, recortar sus recursos humanos y económicos y modificar las bases legales que acreditan su representatividad y potencian su intervención social

A los efectos del debate que desde aquí planteamos, resultan especialmente relevantes los estudios y propuestas de FEDEA, cuya influencia en el diseño y legitimación de la reforma laboral del PP ha sido notable⁷, pese a que sigan considerándola insuficiente e intenten ahora, en una muestra de cinismo realmente notable, distanciarse de sus efectos más negativos⁸.

Este grupo de analistas, generosamente financiados por grandes empresas y entidades financieras, parten de la aplicación al caso español del paradigma teórico *insiders-outsiders* que, sin atender al potencial de los desequilibrios financieros, comerciales y de distribución de la renta como causantes de la crisis actual, analiza el problema del desempleo de una manera reduccionista en el propio mercado de trabajo, apuntando a la regulación legal de la contratación, la estructura de la negociación colectiva y la intervención de los sindicatos como los responsables tanto de la dualidad del mercado de trabajo como del crecimiento del paro, ignorando deliberadamente que el del trabajo es un mercado derivado de otros (financiero, de bienes y servicios, etc.) y que su dualidad y segmentación proceden en gran medida de la propia estructura económica y productiva, fuertemente especializada en nuestro caso en actividades y sectores de bajo valor añadido, así como de las estrategias y prácticas de gestión empresarial de la mano de obra basadas en el permanente uso y abuso de la flexibilidad contractual.

Desde su formulación inicial, la teoría en cuestión (Lindbeck y Snower, 1988), ha estado fuertemente condicionada por el modelo anglosajón, especialmente norteamericano, de relaciones laborales en el que la intervención de los sindicatos se reduce prácticamente al ámbito empresarial y la negociación colectiva carece de cobertura universal y resulta de aplicación exclusivamente a sus afiliados.

Por el contrario, en gran parte de la Europa continental y, concretamente, en España, la regulación de las relaciones laborales se ha diseñado y desarrollado desde la concertación social de ámbito y contenidos generales (salarios, contratación, salud laboral, formación, prestaciones por desempleo, etc.), siendo la estructura de la negociación colectiva mayoritariamente sectorial y su cobertura inclusiva y universal, es decir, de aplicación al conjunto de los trabajadores ocupados tanto en el mercado de trabajo primario (*insiders*) como en el secundario (*outsiders*) y sean o no afiliados o votantes a los sindicatos, lo que contradice en la práctica el comportamiento insolidario que se les imputa por los ideólogos de la desregulación que, omitiendo conscientemente las causas del problema del paro y la segmentación ocupacional, apuntan como culpables del mismo a los dispositivos normativos (Derecho del Trabajo), institucionales (negociación colectiva) y organizativos (sindicatos) y como solución a su desregulación, empresarización y debilitamiento.

7 Véase «Propuesta para la reactivación laboral en España», FEDEA, 2009

http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37

«Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España»

<http://www.fedea.net/negociacion-colectiva/PDF/9-propuestas-negociacion-colectiva.pdf>

8 «Hemos avanzado hacia el modelo de la flexiseguridad solo en la parte flexi (costes de despido y flexibilidad interna), pero apenas nada en políticas pasivas y activas, y la financiación de las últimas se ha hecho más difícil. Aunque lo aprobado en la reforma es un avance (si lo permite el teorema del second best), no está claro que nos lleve hacia una tasa de paro estructural suficientemente menor que la actual» (Bentolila et al., 2012:16)

Por lo que a los sindicatos se refiere, la falacia argumental comienza por considerar homogénea la composición de su afiliación y electorado, que representarían sólo a los *insiders*: «...asalariados con contrato indefinido, de un nivel educativo medio-bajo, de avanzada edad, con mayor antigüedad y que trabajan en empresas de gran tamaño», para deducir, seguidamente, que «...el votante mayoritario, al que protegen los sindicatos para asegurarse su reelección, es aquel que obtiene mayores ventajas de la dualidad de nuestro mercado de trabajo» (Dolado et al, 2010:59) y concluir, finalmente, que «...los sindicatos son las instituciones que están actuando como principal grupo de presión para bloquear la reforma laboral» (ibídem:71), siendo, por tanto, responsables de dicha dualidad y, además, «...de la destrucción de muchos empleos» (Bentolila et al., 2010).

La realidad es, sin embargo, mucho más compleja de lo que este discurso reduccionista pretende y su análisis desideologizado pone de manifiesto la existencia de una gran pluralidad de perfiles y trayectorias sindicales, por lo que se refiere tanto a la composición de su afiliación como a la estructura y cobertura de su representación electoral.

En el primer caso, los datos aportados por la ECVT'2010 nos permiten analizar tanto las tasas de afiliación según diferentes variables (% sobre la población asalariada en cada caso) como su composición interna en función de cada una de ellas (% sobre el total de afiliados).

Tabla 2. Afiliación sindical en España, según variables sociodemográficas

	Tasa	Comp.		Tasa	Comp.
SEXO			NACIONALIDAD		
Hombres	20,6	59,3	Española	20,3	96,4
Mujeres	16,8	40,7	Extranjera	6,6	3,6
EDAD			NIVEL DE ESTUDIOS		
De 16 a 24 años	7,1	2,8	Primarios	17,3	12,3
De 25 a 44 años	16,7	51,7	Secundarios-I	16,6	28,1
De 45 y más años	25,1	45,5	Secundarios-II	20,6	28,6
			Universitarios	20,5	30,9
TOTAL	18,9	100,0	TOTAL	18,9	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT)

Si atendemos, de entrada, a las variables sociodemográficas (*tabla 2*) comprobamos cómo la composición de la afiliación se corresponde bastante fielmente con la del conjunto de la población asalariada en cuanto a sexo y nivel de estudios, mientras que en términos de edad y nacionalidad el desajuste es mayor, como reflejo, que no causa, de las dificultades de inserción en el mercado de trabajo de jóvenes e inmigrantes.

En cuanto a las variables ocupacionales (*tabla 3*), los datos confirman que tres cuartas partes de los afiliados trabaja en el sector terciario, lo que refleja bastante fielmente la distribución sectorial del empleo, mientras que su distribución conforme a categorías ocupacionales demuestra su composición plural (técnicos y profesionales, administrativos y trabajadores manuales, tanto cualificados como no cualificados) y presencia equilibrada en todos los tipos de empresa, mayoritariamente en las de tamaño micro y pequeño, contradiciendo el tópico de su casi exclusiva concentración en las grandes.

Tabla 3. Afiliación sindical en España, según variables ocupacionales

ACTIVIDAD	Tasa	Comp.	OCUPACIÓN	Tasa	Comp.
Agricultura	8,1	1,4	Directivos	10,1	2,0
Industria	22,4	19,2	Téc. y profesionales	21,2	36,8
Construcción	12,2	5,0	Administrativos	21,9	9,6
Comercio y hostelería	10,9	11,8	Trabaj. cualificados	17,1	31,0
Transportes y comunic.	23,6	7,7	Trabaj. no cualificados	18,4	20,6
Servicios financieros	26,6	4,9	TAMAÑO DE LA EMPRESA		
Serv. Empresariales	13,6	7,9	De 1 a 9 trabajadores	11,3	22,6
Servicios públicos	28,0	40,0	De 10 a 49	20,2	33,8
Serv. pers. y comunit.	8,0	2,0	De 50 a 249	24,1	23,5
SITUACION PROFESIONAL			De 250 y más	30,3	20,1
Sector privado	15,1	60,3			
Sector público	31,0	39,7			
TOTAL	18,9	100,0	TOTAL	18,9	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT)

Tabla 4. Afiliación sindical en España, según variables contractuales

TIPO DE CONTRATO	Tasa	Comp.	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	Tasa	Comp.
Indefinido	21,2	84,5	Menos de 1 año	7,0	4,4
Temporal	11,7	15,5	De 1 a 3 años	13,4	15,8
TIPO DE JORNADA			De 3 a 10 años	15,5	26,4
Completa	19,5	88,5	Más de 10 años	29,9	53,4
Parcial	14,9	11,5	SALARIO MENSUAL		
REPRESENTACION EN LA EMPRESA			Hasta 1.000€	10,7	17,9
Sí	30,0	75,4	De 1001 a 1600	20,2	48,5
No	9,6	19,0	De 1601 a 2100	30,4	23,1
No sabe	6,9	5,6	Más de 2100€	22,5	10,5
TOTAL			TOTAL		
	18,9	100,0		18,9	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT)

Finalmente, del análisis de la afiliación según variables contractuales (*tabla 4*) se desprende de la existencia de un importante contingente de afiliados con contratos temporales y salarios muy bajos (en torno al medio millón de personas), así como una significativa correlación positiva entre la antigüedad en la empresa y las tasas de afiliación, que pone de manifiesto cómo la segmentación del mercado de trabajo opera como un factor discriminante de la participación sindical y la acción colectiva que requieren para su desarrollo de una cierta homogeneidad interna y estabilidad contractual.

Las diferentes tasas de afiliación sindical derivarían pues de factores de demanda (estructura empresarial y su modelo de gestión de la mano de obra, sistemas institucionales de representación y negociación), justamente lo contrario de lo defendido por los ideólogos de FEDEA que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, es decir, a los propios trabajadores centrales y a los sindicatos y el modelo de negociación colectiva que los defenderían insolidariamente, marginando a los parados y trabajadores periféricos.

Son, pues, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la segmentación del mercado de trabajo (Prieto et al., 2009), generando una precariedad que obstaculiza la afiliación y la acción colectiva (Alós et al. 2012) y no los sindicatos ni el modelo vigente hasta ahora de concertación social y negociación colectiva que, muy al contrario, han desarrollado procesos de gestión integrada y cobertura universal, articulando solidariamente sus recursos de poder desde el centro para ampliar hasta la periferia la cobertura de derechos y garantías colectivas, como acreditan diversos estudios comparados a nivel europeo (Boeri, 2001; Regini, 2003).

Representatividad y representación

El argumentario general de la campaña antisindical no se contenta con ignorar y/o minusvalorar los datos correspondientes a la estructura y evolución de su afiliación, sino que apunta hacia las bases mismas de su representatividad electoral y legitimidad negociadora.

Los críticos oscilan entre quienes disparan a todo lo que se mueve en el ámbito sindical, sin importarles incurrir en contradicciones tan flagrantes como mantener simultáneamente que los sindicatos apenas tienen afiliados y carecen de representatividad... pero disponen de demasiados delegados (un «*ejército*» en su jerga cuartelera) y quienes, desde un academicismo formal pretendidamente riguroso (FEDEA), empiezan elevando el nivel teórico de sus críticas (los sindicatos como grupo de presión, modelización insiders/outsideers, teoría del votante mediano) para acabar afirmando, en un alarde de sofisticación analítica que «*La escasa implantación, que provenía del franquismo, se perpetuó en la regulación actual, que es de finales de los años 70 y nunca se ha reformado, al otorgar representatividad a los sindicatos desde arriba, en vez de requerir que la obtuvieran desde abajo*» (Bentolila et al., 2010)

Mención aparte merece quienes desde posiciones sedicentemente de izquierdas contribuyen a la estrategia de deslegitimación del sindicalismo de clase y confederal, proceso en el que se acaban produciendo curiosas transferencias argumentales⁹.

La realidad es, también aquí, mucho más clara y contundente: desde la primera convocatoria de elecciones a delegados y comités de empresa (enero de 1978) hasta el cierre del último periodo de cómputo electoral (diciembre de 2011), los sindicatos han revalidado (y ampliado) regularmente su representatividad, con una periodicidad bianual hasta finales de los ochenta y cuatrienal desde entonces, mediante procesos de incuestionable legalidad y transparencia y con resultados que acreditan ampliamente la legitimidad de su intervención.

En primer lugar, y por lo que a la configuración legal de la representación de los trabajadores se refiere, hay que hacer constar que 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 y comités de empresa (RD 3149/1977, de 6 de diciembre), para su 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).

⁹ Una muestra particularmente hilarante de este proceso de convergencia antisindical es la representada por el muy liberal portavoz de FEDEA remitiendo desde su blog (<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435>) a un documento de la CNT (http://archivo.cnt.es/Documentos/panf_elecc_sind.htm), como argumento de autoridad para deslegitimar la representatividad de los sindicatos mayoritarios y reclamar la modificación de la normativa legal que regula las elecciones sindicales.

La resultante de este proceso fue un modelo de *doble canal*, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuyo impacto sobre el desarrollo del sindicalismo y las relaciones laborales en nuestro país ha sido objeto de un debate recurrente (tanto en el ámbito sindical como en el jurídico y académico) en torno a su desigual grado de funcionalidad (Beneyto, 2011)

La articulación entre los dos canales 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 si 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 (CES, Seguridad Social, Fundación Tripartita para la formación, etc.) y 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 indirecta de la representación electoral, al tiempo que le aporta una incuestionable legitimidad democrática.

Respecto de sus resultados, analizaremos seguidamente los principales rasgos de su evolución histórica y situación actual, remitiendo para mayores precisiones a las publicaciones derivadas de una investigación en curso promovida por la Fundación 1º de Mayo, de la que se incluye un avance en la última edición de su *Anuario* (Jódar, et al., 2012)

Cabe destacar, de entrada, la expansión sostenida del sistema que en treinta años ha logrado duplicar ampliamente tanto el número de empresas (100.000) y trabajadores (7.000.000) participantes, como el de representantes elegidos (300.000), en un proceso regular dotado de todas las garantías democráticas (censos, candidaturas, campaña, interventores, actas, etc.), cuyos resultados se registran oficialmente en la red de oficinas del Ministerio y Consejerías de Trabajo, para la acreditación en su caso de la representatividad específica y agregada a efectos de negociación colectiva y representación institucional.

Por su parte, la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT'2010), realizada por el Ministerio correspondiente, fija la tasa de cobertura de la representación sindical en un 47,4% sobre el total de la población asalariada, lo que equivale aproximadamente a 7.100.000 trabajadores.

Para la adecuada evaluación de estos datos conviene precisar que la legislación vigente en la materia establece la posibilidad de realizar elecciones sindicales en las empresas con una plantilla superior a los 5 trabajadores, lo que excluye del sistema al 77,4% de las empresas y al 15,1% de los trabajadores (algo más de dos millones) inscritos en la Seguridad Social, así como a los trabajadores con menos de un mes de antigüedad en sus empresas y a otros colectivos adscritos a diferentes regímenes y mutualidades (cuerpos de seguridad, empleados en

pequeñas unidades de la Administración Local, etc.), hasta situar en torno al 30% de la población asalariada el volumen total de los trabajadores que no pueden participar en las elecciones sindicales¹⁰, lo que fijaría el universo de referencia en los 10.545.000 trabajadores aproximadamente, según datos de la EPA correspondientes al último trimestre de 2011

En consecuencia, y conforme a las proyecciones de la última ECVT, la tasa bruta de cobertura de la representación sindical (47,4%) se elevaría hasta el 67% (tasa neta), lo que sitúa a nuestro país entre los que acreditan un nivel más alto de representación de los trabajadores a nivel de la UE-27.

Aún con dichas cautelas metodológicas, los datos de la ECVT (*tabla 5*) ofrecen una panorámica general de la cobertura actual de la representación sindical en nuestro país que, como puede observarse, 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 y los servicios financieros y públicos, en una demostración contundente tanto de los efectos de la segmentación de la estructura empresarial y del mercado de trabajo como de la estrategia inclusiva del sindicalismo y su capacidad creciente de penetración en sectores ocupacionales no sindicalizados tradicionalmente.

Tabla 5. Representación sindical en la empresa

	SI	NO	Ns/Nc
TOTAL	47,4	37,2	15,3
SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA			
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			
Si	75,4	19,0	5,6
No	40,9	41,5	17,6
Tasa	30,0	9,6	6,9
TOTAL (proyección p. asalariada= 14.979.152)	7.104.670	5.578.573	2.295.909

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2010

10 Tales limitaciones operan igualmente en los principales países europeos con procesos de participación electoral en las empresas (Ferner y Hyman, 2002), sin que ello ponga en cuestión la legitimidad del sistema ni la representatividad sindical resultante, como parecen empeñados en argumentar para el caso español los analistas de FEDEA (Dolado et al, 2010a:71)

Especialmente significativa resulta la correlación existente entre la afiliación (*presencia*) y la representación (*audiencia*) sindical, que por una parte eleva la tasa media de afiliación (18,9% hasta el 30% entre los trabajadores que cuentan con representación elegida en sus empresas y la rebaja hasta el 9,6% entre quienes no disponen de la misma. Correlativamente, la tasa media de cobertura de la representación estimada por la ECVT sobre el conjunto de la población asalariada (47,4%) crece hasta el 75,4% entre quienes declaran estar afiliados y desciende hasta el 19% entre quienes no lo están.

Tal correlación positiva entre ambas variables (afiliación/representación) habría dado como resultado durante la última década un crecimiento sostenido de ambas (*tabla 6*) que, aún con la desaceleración producida por la crisis en los últimos años, desmentiría claramente la recurrente tesis del *declive* inevitable del sindicalismo al tiempo que, pese a las disfunciones parciales que pudieran existir, pondría asimismo en cuestión la ortodoxia del modelo *free-rider* (Olson, 1992) y el efecto desincentivador sobre la afiliación directa del sistema dual de representación.

En cualquier caso, el análisis de la evolución y cobertura de la representatividad sindical que aquí realizamos, en base a la explotación sistemática de encuestas oficiales y registros electorales, demuestra suficientemente la legitimidad del sindicalismo español, poniendo en evidencia el sesgo ideológico y la insuficiente base empírica de quienes lo impugnan.

Tabla 6. Evolución de la afiliación y representación sindical (2000-2010)

	2000	2010	Evolución 2000-10
AFILIACIÓN			
Total	2.093.500	2.894.200	800.700
Tasa	16,6	18,9	+ 38,2%
COBERTURA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL			
Total	5.400.000	7.100.000	1.700.000
Tasa	42,9%	47,4%	+ 32,5

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

Las proyecciones de la ECVT coinciden con los datos del registro de actas electorales (SIGIS) realizado por CC.OO., cuya explotación permite acceder a informaciones más desagregadas y realizar análisis más precisos.

Según dichos datos (*tabla 7*), el número de empresas en las que se habrían realizado elecciones sindicales habría aumentado en un 91% desde 1999, mientras que el de electores lo habría hecho en un 32,6%, hasta alcanzar la cifra de 7.255.454 a finales de 2011.

Tabla 7. Participación en las elecciones sindicales

	1999	2003	2007	2011	Ev. 1999-2011
Empresas	51.578	71.221	88.352	98.519	+ 91,0
Electores	5.470.797	6.381.921	7.145.357	7.255.454	+ 32,6
Votantes	3.777.108	4.372.392	4.762.377	4.698.938	+ 24,4
% Participación	69,0	68,5	66,8	64,8	-6,1
Delegados electos	260.285	283.075	312.017	307.011	+17,9

Fuente: SIGIS

Por su parte, el número de votantes directos se situaría en 4.698.938, habiéndose incrementado en un 24,4% a lo largo de la década, registrándose en cada convocatoria un alta

participación en torno a los dos tercios del total (mayor en los sectores industriales que en los de servicios), lo que aporta una notable legitimidad al sistema y representatividad desde la base a los sindicatos participantes en las elecciones sindicales. A consignar, no obstante, una ligera caída del índice de participación conforme se ampliaba el área de cobertura, agravada en la última fase por el impacto de la crisis.

Mientras que en la fase expansiva del ciclo económico (1999-2007) se amplió considerablemente la cobertura del sistema, con incrementos del 30,6% en el número de electores y del 26,1% en el de votantes (*tabla 8*), durante los últimos cuatro años de crisis se congelaron, e incluso retrocedieron, dichos indicadores (1,5 y -1,3 por cien, respectivamente), lo que constituye una demostración más tanto de los efectos devastadores de la crisis como del impacto de la misma en los sectores y empresas sindicalizados, contradiciendo en la práctica las imputaciones referidas a su presencia exclusiva en ámbitos protegidos (*insiders*) de la estructura ocupacional.

Especial atención merece, a este respecto, la distribución de los resultados electorales por grandes sectores económicos (*tabla 9*) que, de entrada, pone de manifiesto el creciente ajuste de la intervención y representatividad sindical a la estructura productiva y del mercado de trabajo, impugnado el tópico recurrente de la concentración industrial del sindicalismo y su limitada presencia en el sector terciario.

Tabla 8. Evolución del voto

	1999	2007		2011	
	Núm.	Núm.	% Ev. 1999-2007	Núm.	% Ev. 2007-2011
Electores	5.470.797	7.145.357	30,6	7.255.454	1,5
Votantes	3.777.108	4.762.377	26,1	4.698.939	-1,3
Votos CC.OO.	1.308.230	1.681.849	28,5	1.599.122	-4,9
Votos UGT	1.212.805	1.517.981	25,2	1.492.206	-1,7
Votos USO-CGT	207.063	244.409	18,0	265.495	8,6
Votos nacionalistas	288.730	276.992	-4,1	270.233	-2,4
Votos corporativos	760.280	1.041.146	36,9	1.071.883	3,0

Fuente: SIGIS

Tabla 9. Distribución sectorial de los votos, 2011

SECTOR	Electores	Votantes	CC.OO.	UGT	Otros	Nacion.	Corpo rativ.
Agroalim.	350.186	240.422	104.761	101.661	8.156	9.566	16.278
Fiteqa	335.812	241.834	102.211	90.211	13.376	13.650	22.386
Industria	803.165	600.979	237.231	217.064	34.541	67.459	44.684
Fecoma	327.491	238.951	109.350	98.667	5.313	16.757	8.864
TOTAL INDUSTRIA	1.816.654 (25,1%)	1.322.186 (28,1%)	553.553 (34,6%)	507.603 (34,0%)	61.386 (23,1%)	107.432 (39,7%)	92.212 (8,6%)
Act. Div.	471.250	276.285	103.805	106.507	27.186	17.530	21.257
Comfia	591.000	388.041	160.389	108.984	24.865	13.584	80.219
Enseñanza	902.611	494.997	122.068	116.517	42.021	30.418	183.973
Fecoht	916.219	578.327	206.799	203.876	14.650	27.180	125.822
Sanidad	773.364	448.716	99.655	92.919	13.389	18.570	224.183
Serv. Ciud.	1.784.356	1.190.387	352.853	355.800	81.998	55.519	344.217
TOTAL SERVICIOS	5.438.800 (74,9%)	3.376.753 (71,9%)	1.045.569 (65,4%)	984.603 (66,0%)	204.109 (76,9%)	162.801 (60,3%)	979.671 (91,4%)
TOTAL GENERAL	7.255.454 (100,%)	4.698.939 (100,%)	1.599.122 (100,%)	1.492.206 (100,%)	265.495 (100,%)	270.233 (100,%)	1.071.883 (100,%)

Fuente: SIGIS

Las tres cuartas partes de los electores y votantes en la última convocatoria, corresponden al sector servicios (idéntica proporción a la que presentan tanto el conjunto de la población asalariada como la propia afiliación), al tiempo que la distribución de los resultados obtenidos por las diferentes opciones presenta significativas variaciones.

Mientras CC.OO. y UGT mantienen una presencia consolidada en la industria (con porcentajes idénticos) su penetración en el sector terciario alcanza ya porcentajes ampliamente mayoritarios, mientras que los sindicatos corporativos se concentran casi exclusivamente en los servicios, alcanzando en términos agregados sus mejores resultados en Sanidad (50% en 2011), Enseñanza (37,2%) y Servicios a la Ciudadanía (28,9%), sin que en ningún caso su fragmentación ponga en cuestión la hegemonía de los sindicatos de clase.

Finalmente, la distribución por candidaturas de los delegados electos (*tabla 10*) permite identificar una serie de tendencias definitorias del sistema, tales como:

- *consolidación de CC.OO. y UGT como sindicatos más representativos*, habiendo aumentado de forma sostenida su cuota de representación conjunta, desde el 56,2% de los delegados electos en 1978 al 73,5% actual
- *progresiva sindicalización de la representación*, el volumen de delegados «no afiliados» ha ido reduciéndose progresivamente, desde el 30,4% inicial hasta el 1,9% de la última convocatoria
- *fragmentación de los ‘otros’*: en cómputo agregado se incluyen en este epígrafe tanto los sindicatos nacionalistas del País Vasco (ELA y LAB) y Galicia (CIG), reconocidos como representativos en sus respectivas comunidades, que aportan en conjunto el 6,5% del total de delegados electos, como los minoritarios de ámbito general (USO, CGT, SI) y los corporativos de los sectores de sanidad, enseñanza y Administración Pública y, finalmente, otras candidaturas menores, representando cada subgrupo el 5,3, el 6,9 y el 5,5 por cien, respectivamente

Tabla 10. Elecciones sindicales (1978-2011). Resultados por candidaturas

AÑO	DELEGS	CC.OO.		UGT		OTROS		NO AF.	
		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	280.396	109.431	39,0	102.930	36,7	60.584	21,6	7.471	2,7
2007	310.231	121.556	39,2	114.269	36,8	68.190	22,0	6.216	2,0
2011	307.011	116.331	37,9	109.913	35,8	74.877	24,4	5.890	1,9

Fuente: Ministerios de Trabajo y AA.PP. para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CC.OO. para las convocatorias de 1995 a 2011

En el marco de unas relaciones laborales asimétricas el sindicalismo asume las funciones de agregación y representación de los intereses de los trabajadores, mediante mecanismos asociativos y de audiencia electoral, por una parte y, por otra, de promoción e intermediación de dichos intereses ante sus interlocutores empresariales e institucionales, utilizando los correspondientes procedimientos de negociación y gestión del conflicto.

A nivel general, los sindicatos han contribuido decisivamente, en cumplimiento de sus funciones constitucionales, a la configuración del marco normativo e institucional de las relaciones laborales, así como al diseño e implementación de estrategias negociadas frente a la crisis económica, a través de su participación propositiva en la concertación social desde los años de la transición hasta la actualidad, en un ejercicio permanente de responsabilidad que legitima históricamente su intervención.

Conforme a la legislación vigente, son los sindicatos quienes ejercen la representación de los trabajadores en la negociación colectiva, directamente en los convenios sectoriales e indirectamente, a través de los comités de empresa, en los de éste ámbito, y siempre en función de la representatividad obtenida en las elecciones sindicales, siendo lo pactado en cada caso de aplicación universal, lo que confiere al sistema español de relaciones laborales una tasa de cobertura de entre las más altas de Europa.

Se trata de un sistema articulado a diferentes niveles (Acuerdos Marco, convenios sectoriales de ámbito nacional, autonómico o provincial y convenios de empresa) que, no sin dificultades y limitaciones, constituye el eje vertebrador de las relaciones laborales en nuestro país, por el que se regulan cotidianamente las condiciones laborales de millones de empresas y trabajadores, como demuestra una ya larga serie de estudios e informes sobre la materia, promovidos tanto desde instancias institucionales¹¹ como sindicales¹² e, incluso, patronales¹³

Su estructura descansa, fundamentalmente, en los convenios de ámbito sectorial que garantizan una regulación laboral básica para el 90 %, aproximadamente, de los trabajadores del sector privado (*tabla 11*), habida cuenta del alto grado de fragmentación y dispersión de la estructura empresarial española.

Tabla 11. Estructura de la negociación colectiva. Evolución 2000-2010

	TOTAL		De empresa		De ámbito superior	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010
CONVENIOS						
Número	5.252	5.689	3.849	4.323	1.403	1.366
%	100,0	100,0	73,3	75,9	26,7	24,0
EMPRESAS						
Número	1.198.300	1.520.517	3.849	4.323	1.194.451	1.516.194
%	100,0	100,0	0,3	0,3	99,7	99,7
TRABAJADORES						
Número	9.230.366	11.557.823	1.083.350	1.114.647	8.147.016	10.443.176
%	100,0	100,0	11,7	9,6	88,3	90,4

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Anuario de Estadísticas Laborales*, 2010

Los convenios de empresa han aumentado ligeramente en los últimos años, si bien su cobertura en número de trabajadores apenas habría variado, poniendo de manifiesto los riesgos desreguladores de su pretendida generalización.

11 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

12 Observatorio de la Negociación Colectiva, <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/observatorioNegociacionColectiva/menu.Inicio>

13 Departamento de Relaciones Laborales de CEOE, <http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.type.action?type=9720315&menuId=9720315>

El sistema cubre todos los sectores y ramas de actividad de la estructura productiva (*tabla 12*), habiendo seguido una trayectoria de expansión cuantitativa de su cobertura y de progresiva diversificación cualitativa de sus contenidos (*tabla 13*), superando su tradicional concentración en torno a las cuestiones básicas de salario y jornada.

Especialmente significativa resulta, en este último caso, la incorporación a la agenda negociadora –aún con diferentes grados de penetración– de nuevas cláusulas que permiten la gestión colectiva de procesos como la contratación, la formación, la clasificación profesional y la organización del trabajo, considerados como exclusivos y de gestión individualizada por los defensores del management de recursos humanos.

Tabla 12. Estructura sectorial de la negociación colectiva. Evolución 2000-2010
Distribución porcentual

SECTORES Y RAMAS ACTIVIDAD	2000		2010	
	Conv.	Trabaj.	Conv.	Trabaj.
AGRICULTURA	2,2	8,6	1,5	6,4
Industrias extractivas	1,5	0,3	0,8	1,0
Alimentación, bebidas y tabaco	9,4	3,6	7,7	3,5
Textil-Confección	0,6	3,6	0,4	1,1
Piel-Calzado	0,5	0,7	0,2	0,6
Madera y mueble	2,5	1,9	1,5	1,6
Papel y artes gráficas	2,8	1,9	1,1	1,7
Química, plásticos y refinerías	3,2	2,9	2,1	2,5
Metal	10,9	10,7	8,9	10,7
Otras industrias manufactureras	3,2	2,0	2,5	1,4
Agua, gas y electricidad	2,9	0,3	9,3	1,0
INDUSTRIA	37,6	28,2	34,6	24,5
CONSTRUCCIÓN	1,4	10,4	2,1	11,6
Comercio	11,0	17,4	8,7	15,9
Hostelería	2,7	6,9	1,9	7,9
Transportes y comunicaciones	9,4	4,7	12,6	5,1
Servicios financieros	0,8	3,6	0,8	3,3
Servicios empresariales	6,7	8,9	12,4	12,3
Administración Pública	7,6	2,1	10,9	1,3
Educación	1,5	2,8	1,6	2,0
Sanidad	11,3	2,9	5,5	5,6
Servicios pers. y a la comunidad	7,5	3,1	7,1	3,8
SERVICIOS	58,7	52,6	61,7	57,5
TOTAL	100,0 (5.252)	100,0 (9.230.366)	100,0 (5.689)	100,0 (11.557.823)

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Anuario de Estadísticas Laborales*

Son estas, ciertamente, consideraciones obvias para cualquiera que conozca mínimamente el funcionamiento de la negociación colectiva en nuestro país, pero que deviene necesario reiterar para deconstruir el discurso de la deslegitimación del sindicalismo.

Cabe señalar, a este respecto, que son los sindicatos los que asumen los *costes* humanos y materiales de unas negociaciones cuyos *beneficios* (salarios, regulación de jornada, promoción profesional, salud laboral y demás prestaciones sociales) alcanzan a la totalidad de los trabajadores, estén o no afiliados.

Según datos oficiales (*tabla 14*), son más de 30.000 los representantes sindicales los que participan anualmente en la negociación colectiva que regula las condiciones de trabajo de casi doce millones de asalariados del sector privado, a los que habría que añadir otros tres millones del sector público, lo que convierte a dicho sistema en la estructura vertebradora de las relaciones laborales en nuestro país.

Tabla 13. Nuevos contenidos de la negociación colectiva. Evolución 2000-2010

CLÁUSULAS	Trabajadores (%)	
	2000	2010
EMPLEO Y CONTRATACIÓN		
Creación de empleo por jubilación anticipada	22,7	26,3
Conversión de contratos temporales en indefinidos	23,9	24,0
FORMACIÓN		
Planes de formación	22,8	51,6
Permisos retribuidos para la formación	16,2	19,0
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
Definición de funciones y grupos	61,7	71,3
Polivalencia funcional	31,7	33,6
SALUD LABORAL		
Establecimiento de programas de prevención	20,2	30,8
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	8,9	14,6
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Participación de los trabajadores en la organización del trabajo	2,3	12,8
Idem. en la implantación de nuevas tecnologías	5,4	9,0
ACTIVIDAD SINDICAL		
Garantías y competencias superiores al mínimo legal	20,1	38,2
Acumulación de horas sindicales en un mismo representante	59,4	66,6

Fuente: Ministerio de Trabajo, Anuario de Estadísticas Laborales

Tabla 14. Participación sindical en la negociación colectiva

	Convenios	Trabajadores	Representantes
CC.OO.	3.766	11.211.260	12.407
UGT	3.767	11.275.335	11.993
Otros	1.839	3.215.649	5.321
No afiliados	747	127.435	1.743
TOTAL	5.689	11.557.823	31.464

Fuente: Ministerio de Trabajo, Anuario de Estadísticas Laborales 2010

Se trata de representantes electos en los ámbitos de negociación correspondientes, junto a los que intervienen numerosos expertos (abogados, economistas, sociólogos, ingenieros) contratados como asesores por los propios sindicatos, que han contribuido decisivamente, a la expansión y mejora de un sistema garantista de regulación permanente de las relaciones laborales para millones de trabajadores.

Al menos hasta ahora, puesto que la reforma laboral impuesta por el gobierno del PP cuestiona la esencia misma del sistema, apuntando hacia su desvertebración por la doble vía de potenciar los descuelgues de los convenios sectoriales y primar los convenios de empresa, para garantizar una supuesta adaptabilidad flexible de las mismas.

Se trata de un tópico reiteradamente repetido por los apóstoles de la desregulación, en el que no se sabe si resulta más irritante la ignorancia de la realidad o la falacia ideológica de su planteamiento, habida cuenta de la estructura empresarial, ocupacional y negociadora de nuestro país:

- del 1.455.255 de empresas registrada por el INE en 2011, el 89'3% tienen menos de 10 trabajadores, 9,1% cuentan con una plantilla entre los 10 y los 49 asalariados y sólo el 1,6% restante son de tamaño medio o grandes
- en cuanto al empleo, de los 12.649.200 trabajadores del sector privado inscritos en la Seguridad Social el 41,1%, equivalente a 5.205.300, corresponden a micro y pequeñas empresas con una plantilla inferior a los 50 empleados
- por su parte, los convenios de empresa vigentes apenas cubren a una décima parte de la población asalariada, con una media de 257 trabajadores por convenio y empresa, mientras que la plantilla media de las empresas reguladas por convenios sectoriales es de 8,9 trabajadores (vid. *tabla 11*).

Así las cosas, parece claro que de consolidarse la prevalencia del ámbito empresarial de negociación, como propugnan los ideólogos de la reforma, se reducirá considerablemente la cobertura del sistema, situada actualmente en niveles muy similares (80% aproximadamente) a los de los países más desarrollados del norte y del centro de Europa, con la consiguiente desprotección de millones de trabajadores, así como la introducción de elementos de competencia desleal, dumping salarial y potencial incremento de la conflictividad, contra la que ya se prepara una regulación restrictiva del derecho de huelga.

Tabla 15. Evolución de la conflictividad laboral en España

AÑO	Jornadas no trabajadas por huelgas		AÑO	Jornadas no trabajadas por huelgas	
	Total (en miles)	Índice		Total (en miles)	Índice
1977	16.641,7	186,9	1994	6.254,7	66,9
1978	11.550,9	132,4	1995	1.442,9	15,3
1979	18.916,9	221,1	1996	1.552,9	15,7
1980	6.177,5	74,7	1997	1.529,2	14,6
1981	6.153,8	76,0	1998	1.263,5	11,5
1982	2.787,6	34,5	1999	1.477,5	12,4
1983	4.416,7	55,5	2000	3.577,3	28,3
1984	6.357,8	83,7	2001	1.916,9	14,5
1985	3.223,5	41,7	2002	4.938,5	36,0
1986	2.279,4	28,1	2003	789,0	5,5
1987	5.025,0	59,0	2004	4.472,2	29,7
1988	11.641,1	130,5	2005	758,8	4,8
1989	3.116,3	33,2	2006	927,4	5,6
1990	2.442,8	25,0	2007	1.182,7	7,0
1991	4.421,3	45,4	2008	1.508,7	8,9
1992	6.246,5	67,0	2009	1.290,8	8,3
1993	2.012,7	22,2	2010	671,5	4,3

Fuente: Ministerio de Trabajo e Instituto Nacional del Estadística
 (*) Jornadas no trabajadas por cada 100.000 trabajadores

Una conflictividad laboral que el ejercicio continuado del diálogo social, tanto a través de la negociación colectiva como de la concertación a nivel general (desde los primeros acuer-

dos sociales de la transición hasta el último AENC), así como por su ejercicio cotidiano en las empresas, ha disminuido considerablemente en los últimos treinta años (*tabla 15*), en la medida en que mejoraban los procedimientos y contenidos de las relaciones laborales, poniendo de manifiesto la responsabilidad de los sindicatos en sus funciones de intermediación.

La ruptura unilateral por parte del gobierno, con la aquiescencia cómplice de la patronal, de dicha trayectoria de concertación amenaza con romper la correlación entre diálogo y paz social, abriendo un nuevo ciclo de conflictividad laboral, tal y como ocurrió ya en ocasiones anteriores como demuestran los repuntes de la actividad huelguística de 1988, 1994, 2002 y 2004

Bibliografía

- Alós, R. et al. (2012) «La dinámica afiliativa de los sindicatos y las trayectorias sindicales de sus miembros», *Sociología del Trabajo* (en prensa)
- (2011) *La dinámica de la afiliación sindical. El caso de Comisiones Obreras*. Madrid: Fundación 1º de Mayo
- Beneyto, P. (2012) *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea*. Madrid: Fundación 1º de Mayo
- (2011) «Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical», en *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, nº 16, págs. 195-223
- (2008) «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 26, págs. 57-88
- Bentolila, S. et al. (2012) *La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación*. FEDEA http://www.fedea.net/apuntes/laboral/apunte_laboral14_reforma_laboral_2012.pdf
- (2010) *Sindicatos para el siglo XXI*. Madrid: FEDEA <http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435>
- Boeri, T. y Checchi, D. (2001) «Recenti tendenze del sindacato in Europa: la forbice fra presenza e influenza», en A. Ninni et al. (coords.) *Evoluzione del lavoro, crisi del sindacato e sviluppo del paese*. Roma: Franco Angeli
- Dolado, J., Felgueroso, F. y Jansen, M. (2010a) «¿Quiénes son los insiders en España?», en *Propuestas de reactivación laboral*. Madrid: FEDEA http://www.crisis09.es/propuesta_reactivacion_laboral_art_12.pdf
- Jódar, P. et al. (2012) «Una breve panorámica de las elecciones sindicales 2011, con apuntes sobre su evolución desde 2003», en *Anuario 2012*, Madrid: Fundación 1º de Mayo
- Lindbeck, A. y Snower, D. (1988) *The Insider/Outsider Theory of Employment and Unemployment*. MIT, Cambridge Press
- Olson, M. (1992) *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa
- Prieto, C., Arnal, M. y Caprile, M. (2009) *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo
- Regini, M. (2003) «I mutamenti nella regolazione del lavoro e il ressitibile declino dei sindacati europei», en *Stato e Mercato*, nº 67, págs. 83-108