

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

# Informes

96 · JUNIO 2014



## AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA

[WWW.1MAYO.CCOO.ES](http://WWW.1MAYO.CCOO.ES)

## AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA

FUNDACIÓN 1º DE MAYO  
C/ Longares, 6. 28022 Madrid  
Tel.: 91 364 06 01  
1mayo@1mayo.ccoo.es  
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 96  
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Junio 2014

# AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA

RAMÓN ALÓS

PROFESOR DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO.  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA.

MIEMBRO DEL CONSEJO ASESOR DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

*Este texto recoge el trabajo presentado por el autor en las jornadas 'Legitimidad y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea' celebradas en Madrid el pasado 29 de mayo de 2014 en la sede del Consejo Económico y Social, organizadas por la Fundación 1º de Mayo*

# **AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA**

**JORNADA:** 29 MAYO 2014

**CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES).** CALLE HUERTAS 73, PL. 1.  
MADRID

**Organiza:** Fundación 1º de Mayo [[www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es)]

## **MESA REDONDA: AFILIACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD**

### **Resumen de la intervención de Ramon Alós**

La intervención se estructura como sigue:

1. Algunas particularidad del sistema de relaciones laborales español
2. La representatividad de los sindicatos
  - Presencia (afiliación)
  - Audiencia (voto)
  - Influencia (aceptación y capacidad de movilización)

➔ A quienes representan más y a quienes menos
3. Relación entre representación sindical unitaria (RSU) y sindicato
4. Conclusiones e interrogantes

### **1. Algunas particularidades del sistema de relaciones laborales español**

Interesa destacar dos particularidades del sistema español de relaciones laborales, que le distinguen de otros modelos europeos:

- La existencia de un doble canal de representación de los trabajadores en las empresas: el sindicato y la representación sindical unitaria (RSU), esto es, comité de empresa y delegados de personal. En la empresa, RSU y sindicato tienen reconocidas funciones similares; en otras palabras, cualquier

trabajador en una empresa con RSU cuenta con representación ante la dirección, esto es, cuenta con quien atiende a sus intereses sin que esto le requiera algún tipo de participación. Es un modelo, pues, que favorece lo que se conoce como efecto *free rider* (gorrón): un trabajador obtiene los beneficios que le aporta una representación sin necesidad de contribuir.

- Una negociación colectiva con efectos *erga omnes*, esto es, de aplicación universal. Nuevamente se favorece el efecto *free rider*: un trabajador obtiene la mejora en sus condiciones de empleo que le aporta la negociación colectiva sin necesidad de contribuir en la misma.

En España se da, pues, un doble efecto *free rider*. Efecto que se agudiza si se tiene en cuenta que en España las dificultades de participación por parte de muchos trabajadores son elevadas, por un lado, por la gran extensión de la pequeña y muy pequeña empresa, y por otro, por la precariedad laboral. Uno y otro dificultan la cooperación entre trabajadores y su compromiso y participación sindical.

## 2. La representatividad de los sindicatos

Más allá de la representatividad legal que se reconoce a los sindicatos, interesa conocer qué representatividad, en términos de reconocimiento, tienen entre los trabajadores. Para aproximarnos a esta cuestión se suele recurrir a tres indicadores: la afiliación o presencia de los sindicatos en los centros de trabajo, la audiencia o el voto que obtienen en las elecciones sindicales (elección de las RSU) y la influencia, esto es, aceptación y capacidad de movilización.

**Afiliación.** La información más fidedigna y completa disponible sobre afiliación sindical es la que proporciona la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, del Ministerio de Empleo. Esta es una encuesta que se venía realizando cada año desde 1999, siendo el último el año 2010, como consecuencia de la política de recortes. Me referiré a ella como ECVT-2010. Según esta encuesta, en el año 2010 en España había 2,9 millones de trabajadores asalariados afiliados a algún sindicato. Esto supone una tasa de afiliación del 18,9%, o en otras palabras, que casi 1 de cada 5 trabajadores está afiliado. Las diversas encuestas anuales muestran como la afiliación en España ha ido aumentando continuamente, con una ligera caída en 2010 como consecuencia de la fuerte caída del empleo.

Sin embargo, la afiliación sindical tiene una composición desigual:

- La tasa de afiliación de los hombres (20,6%) es algo más elevada que la de las mujeres (16,8%)

- Pocos inmigrantes están afiliados (tasa de afiliación del 6,6%)
- La edad cuenta: la afiliación es mayor sobre todo entre quienes tienen de 45 a 64 años (1 de cada 4 está afiliado), mientras son muchos menos los jóvenes afiliados (de 16 a 34 años: un 12,0%); estos últimos además suelen tener afiliación de breve duración, lo que supone un problema de retención para los sindicatos
- La afiliación es algo superior entre quienes tienen estudios medios o superiores
- También es algo más elevada entre técnicos, profesionales, administrativos y operadores de maquinaria
- La afiliación es más elevada en servicios públicos y servicios cualificados e industria; y menor en comercio, hostelería, servicios personales y servicios a empresas
- Hay más afiliación en medianas y grandes empresas, y mucha menos en las más pequeñas empresas
- Entre los trabajadores con elevada antigüedad en la empresa la afiliación es mucho más elevada
- También se afilian más los trabajadores fijos (tasa de afiliación de 21,2%) y menos los temporales (11,7%); también más quienes tienen jornada completa frente a quienes trabajan a tiempo parcial.

En definitiva, se observa que la afiliación sindical es más elevada en lo que se conoce como segmento primario del mercado de trabajo (trabajadores estables, en empresas de medianas y grandes dimensiones, y comparativamente con mejores condiciones de empleo); e inferior en el segmento secundario (trabajadores temporales, precarios, a tiempo parcial, en general con peores condiciones de empleo).

Cabe destacar que la afiliación se concentra en el segmento primario, pero éste es un segmento renovado: ya no es el segmento primario tradicional, del trabajador de industria, hombre, en una cadena de montaje, sino un segmento primario que incluye trabajadores de servicios (públicos y privados, entidades financieras, medios de comunicación, etc.), con estudios medios y elevados, mujeres, técnicos, profesionales, administrativos, etc. En este sentido, pues, ha habido una importante renovación de la afiliación sindical, del “viejo” sector primario al “nuevo” sector primario del mercado de trabajo.

**Audiencia.** En este aspecto me remito a los trabajadores que dan su voto a los sindicatos en los procesos electorales para elegir RSU en la empresa. Una parte

de la información que utilizo proviene de un estudio que estamos concluyendo para la Fundación 1º de Mayo (con Pere Beneyto, Pere Jódar y Oscar Molina) a partir de la información que el sindicato (CCOO) ha reunido de las actas electorales. Otra información provendrá de la ECVT.

De entrada, se puede indicar que en España unos 4,6 millones de trabajadores votan en las elecciones sindicales, dando su confianza a los sindicatos (esta información excluye al funcionariado); en otras palabras, vota el 37,5% de los asalariados del ámbito privado, incluyendo los laborales del ámbito público. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que:

- Unos 2 millones de trabajadores no pueden votar, por estar en empresas de menos de 6 trabajadores. Aproximadamente son el 16% de los trabajadores (excluyendo funcionariado).
- Unos 3,5 millones de trabajadores no vota en elecciones sindicales porque no es convocado: en su empresa no se convocan elecciones a RSU. Aproximadamente son el 29% de los trabajadores.
- Unos 6,8 millones de trabajadores es convocado a votar en elecciones sindicales. De estos, 4,6 millones votan y 2,2 millones no votan; significa que un 37,5% de los trabajadores vota y un 17,5% es convocado pero no vota. En conjunto, un 55% de los trabajadores cuenta con RSU, unos habiendo votado, otros no. Estos datos nos indican que el nivel de participación en las elecciones sindicales, donde se convocan, es del 68%.
- Si nos referimos exclusivamente a las empresas de 6 o más trabajadores, los datos anteriores indican que un 44,7% de trabajadores vota y un 65,7% cuenta con RSU.

Sin embargo, también en lo que se refiere a elecciones sindicales y participación se aprecian diferencias importantes, en este caso la información se limita al sector de actividad de la empresa, la antigüedad de la misma y su plantilla.

- Sector de actividad: votan más y cuentan más con RSU trabajadores de empresas industriales y de servicios públicos, y menos trabajadores de oficinas y despachos, comercio, hostelería, agroalimentaria, actividades diversas.
- Antigüedad de la empresa es otro aspecto diferenciador: mientras, referido al año 2012, el 33,2% de las empresas (siempre de 6 o más trabajadores) que ya existían en el 2003 cuenta con RSU, apenas el 9,4% de las creadas a partir de 2003 ha llevado a cabo elecciones sindicales. Este es un dato importante si se tiene presente que el 52,8% de las empresas existentes en 2012 no existían en 2003; aunque sean básicamente empresas de pequeñas dimensiones.

- Plantilla: estos son los datos de empresas que cuentan con RSU y el nivel de participación en las elecciones sindicales (EESS)

Plantilla	Tienen RSU (% empresas)	% participación EESS
6-10 trab.	8,6%	86,5%
11-30	22,8%	79,3%
31-49	40,3%	76,4%
50-100	50,8%	73,0%
100-250	63,4%	70,2%
+ 250	+/- 75%	< 70% (>1000 trab = 61,4)
<i>Media</i>	<i>20,6%</i>	<i>68%</i>

Si apenas el 8,6% de las empresas de 6 a 10 trabajadores dispone de RSU, en las de más de 250 trabajadores la proporción alcanza al 75%. Es decir, conforme aumenta la plantilla aumenta de modo muy destacado la proporción de empresas con elecciones sindicales. Sin embargo, en cuanto a la participación se observa que es decreciente conforme aumenta la plantilla. Posibles explicaciones: en las pequeñas empresas se da una relación más directa entre representados y representante(s), mientras en las más grandes se puede dar un mayor distanciamiento; también en las empresas más grandes puede darse una mayor diversidad en condiciones de empleo, que acaben alejando a algunos trabajadores de la participación; finalmente, es más probable que en las grandes empresas se presenten en las elecciones varias opciones sindicales, lo cual si por una parte puede ser un estímulo para la participación, por otro puede dar lugar a un alejamiento, si las elecciones se transforman en un conflicto “politizado”.

En definitiva, nuevamente la audiencia sindical es mayor entre trabajadores del segmento primario e inferior entre trabajadores del segmento secundario. Cabe destacar, además, que las tres dimensiones consideradas (sector, antigüedad de la empresa y plantilla) se refuerzan mutuamente: entre empresas de pequeña dimensión hay más empresas nuevas y se concentran en determinados ámbitos como hostelería, comercio, servicios personales, mientras empresas de mayores dimensiones suelen tener mayor antigüedad y son más habituales en ámbitos como sanidad o banca.



**Aceptación y capacidad de movilización.** Dejo de lado la capacidad de movilización sindical, aspecto en el que seguramente convendríamos que es variable e irregular, muy elevada en algunos casos, muy baja en otros (en huelgas, manifestaciones, asambleas,...). Disponemos de pocos indicadores que nos ayuden a su aproximación. Me centro, pues, en la aceptación de los sindicatos por parte de los trabajadores, en este caso a partir de la ECVT-2010.

- Según esta encuesta, el 47,4% de los trabajadores manifiesta que cuenta con RSU en su empresa; esta es una proporción inferior a la indicada poco antes, a partir de los resultados electorales (55%). La diferencia (7,6 puntos) podría explicarse por trabajadores que, aún disponiendo de RSU, lo desconozcan.
- De una puntuación de 0 (nada) a 10 (mucho), los trabajadores asalariados puntúan en 3,37 el nivel de conocimiento de la actividad sindical. En términos globales, pues, se conoce poco la actividad de los sindicatos.
- Otras valoraciones que ofrecen los asalariados, siempre de 0 a 10:
  - o la representación y defensa de sus intereses por los sindicatos merece un 4,76
  - o los beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa obtiene un 4,25
  - o los beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliados un 3,75

En términos globales se puede decir que los sindicatos no logran un aprobado; y la baja puntuación que merece la última pregunta confirmaría el efecto *free rider*.

- o La ECVT-2010 también pregunta sobre el convenio colectivo: sólo un 37,0% de los trabajadores manifiesta que está afectado por convenio colectivo. Este es un dato que de entrada sorprende, pues en España suele estimarse una cobertura de la negociación colectiva entre el 80-85%. ¿A qué se debe una diferencia tan abultada? Caben tres explicaciones: 1) que muchos trabajadores desconozcan que sus condiciones de empleo están reguladas por convenio colectivo; 2) que una parte considerable de trabajadores esté al margen del convenio colectivo; y 3) que se sobreestime la cobertura de la negociación colectiva. Evidentemente, las 3 explicaciones no se excluyen.
- o Los trabajadores que tienen convenio lo puntúan (en escala de 0 a 10) en un 5,78. Aquí merece destacarse el desfase entre la valoración del convenio colectivo, que globalmente los trabajadores aprueban, mientras que cuando se les pide una valoración de la actividad de los sindicatos, no se les aprueba. Parece, pues, que una parte de

trabajadores no tiene constancia que un convenio colectivo es el resultado de la acción sindical. ¿Se trata de dar más visibilidad a la actividad de los sindicatos?

También en lo que se refiere a la aceptación de los sindicatos por parte de los trabajadores se dan desequilibrios. Así,

Cuentan, conocen y valoran más RSU; y cuentan con CC

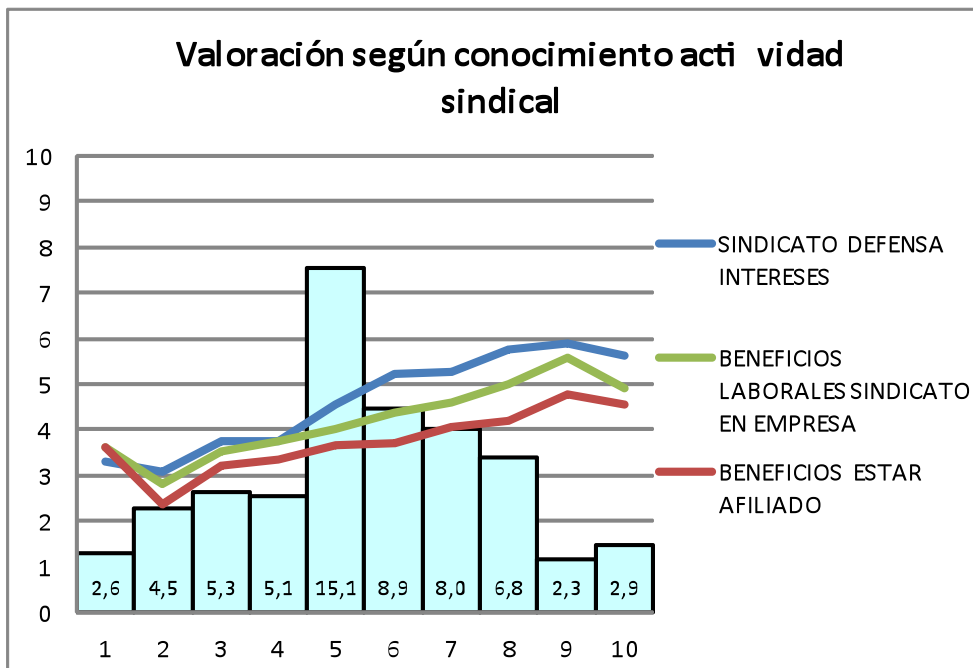
- Más adultos (> 50 años)
- Técnicos, administrativos y operadores de maquinaria
- En servicios financieros, servicios públicos e industria
- De medianas y sobre todo grandes empresas
- Con contrato indefinido

Cuentan, conocen y valoran menos RSU; y cuentan menos con CC

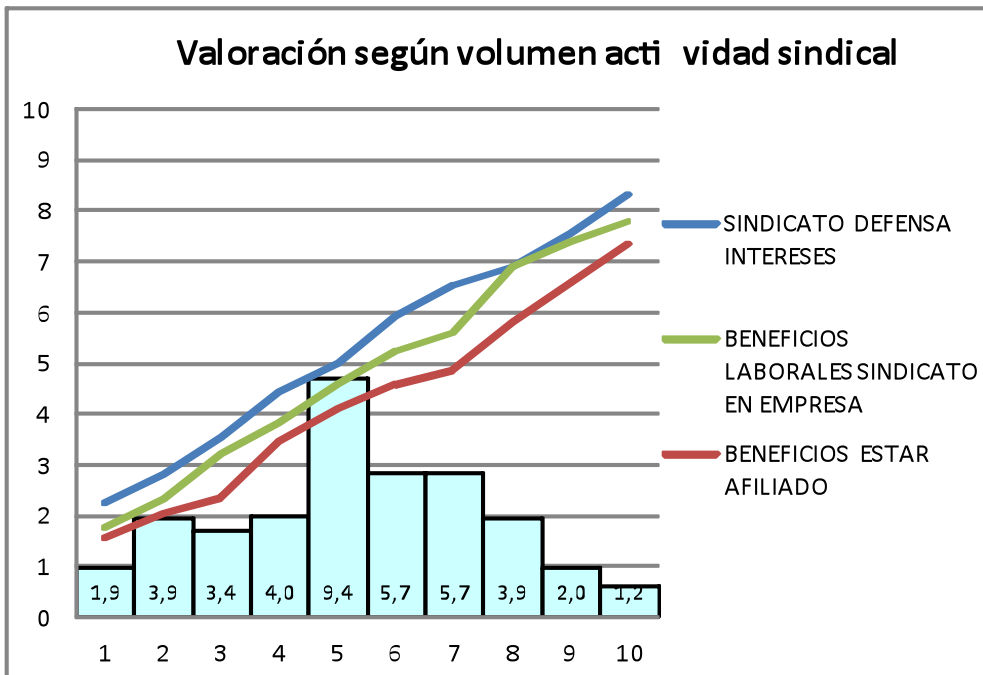
- Más jóvenes (< 35 años)
- Trabajadores agrarios, de servicios y no cualificados
- En agricultura, construcción y otros servicios
- De pequeñas y sobre todo microempresas
- Con contrato temporal

Nuevamente, pues, cuentan, conocen y valoran más la RSU y cuentan más con convenio colectivo los trabajadores del segmento primario, menos los del segmento secundario.

A continuación se muestran dos gráficos. El primero 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.



El segundo gráfico 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 –mucho-). El gráfico excluye al 58,9% de asalariados que manifiesta que en su empresa el volumen de actividad sindical es nulo. El gráfico muestra perfectamente que como 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 el gráfico recoge las opiniones de todos los asalariados, de pequeñas, medianas y grandes empresas. En este caso en columnas en el gráfico se indica cómo se distribuyen los trabajadores según el nivel de conocimiento que tienen de la actividad sindical.



### 3. Relación entre representación sindical unitaria (RSU) y afiliación sindical

Los datos disponibles muestran una relación positiva entre presencia de RSU y afiliación sindical en las empresas.

Según la ECVT-2010:

75,4% de los trabajadores afiliados cuenta con RSU en su empresa, mientras apenas...

40,9% de trabajadores no afiliados cuenta con RSU

O bien, en las empresas con RSU la tasa de afiliación alcanza el 30%, mientras se limita al 8,8% en las empresas sin RSU.

Datos de CCOO y de elecciones sindicales confirman que donde hay afiliación en este caso a CCOO hay más probabilidad de RSU; y en empresas con RSU hay más probabilidad de afiliación a CCOO:

50,5% empresas CON afiliación a CCOO cuenta con RSU

14,1% empresas SIN afiliación a CCOO cuenta con RSU

Y conforme aumenta la tasa afiliación CCOO, más probabilidad de RSU en la empresa:

Tasa afiliación < 2% → 40% probabilidad RSU que sin afiliación

Tasa afiliación 2-5% → 122% probabilidad RSU que sin afiliación

Tasa afiliación 5-10% → 156% probabilidad RSU que sin afiliación

Tasa afiliación > 10 → 285% probabilidad RSU que sin afiliación

Conclusión: si “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” (Baylos), al mismo tiempo mantiene una relación compleja con la afiliación sindical: positiva según datos examinados, al mismo tiempo que es estímulo del efecto *free rider*.

#### 4. Conclusiones: constataciones

- ✓ Particularidades del sistema español de relaciones laborales: RSU y NC que estimulan el efecto *free-rider*, ... ayudado por características del sistema productivo, empresarial y de empleo
- ✓ Afiliación, audiencia (EESS y RSU) e influencia concentrado en el segmento primario del mercado de trabajo. De ahí surge un interrogante: ¿la legitimidad sindical está conformada en torno a las identidades de estos trabajadores?
- ✓ Con un segmento secundario en expansión y creciente fragmentación
- ✓ Relación positiva entre sindicato y RSU en las empresas, pero sin olvidar el problema *free rider*
- ✓ Signos positivos:
  - Participación en EESS elevada... donde se convocan
  - Valoración positiva del sindicato... cuando se le conoce
  - Valoración muy positiva del sindicato... en las empresas con más actividad sindical
- ✓ Signos negativos:
  - Escaso conocimiento general de la actividad sindical: la desconocen un 38,5% de trabajadores; en su empresa la desconocen hasta un 58,9%
  - Trabajadores no convocados a EESS: un 29%, que podría
  - 45% de los trabajadores no cuenta con RSU

- Escaso conocimiento ¿o afectación? del CC: sólo 37,0% de los trabajadores

### **Conclusiones: 3 interrogantes finales**

**Primero:** ¿cómo extender y también visibilizar la actividad del sindicato en los centros de trabajo?

**Segundo:** ¿cómo extender la representatividad (afiliación, voto e influencia) entre trabajadores del segmento secundario, que por su empleo están más alejados de la actividad sindical? Trabajadores más heterogéneos también en términos culturales y espacialmente dispersos. Posiblemente también se requiera extender la representatividad sindical entre algunos trabajadores del segmento primario: de la llamada nueva economía (empresas con fuerte interacción entre trabajadores y dirección, con políticas de gestión de recursos humanos que procuran la identificación del trabajador con la empresa) y de empresas en zonas no urbanas e industriales. En definitiva, ¿cómo construir una legitimidad que englobe al conjunto de trabajadores?

**Tercero:** ¿cómo aprovechar las sinergias entre afiliación y RSU en las empresas y al mismo tiempo evitar el estímulo al *free rider*?