

## Representación sindical en la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos

PERE J. BENEYTO CALATAYUD

UNIVERSIDAD DE VALENCIA. FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

pere.j.beneyto@uv.es

**Resumen:** En los sistemas modernos de relaciones laborales, los sindicatos asumen funciones de, por una parte, agregación y representación de los intereses de los trabajadores mediante mecanismos asociativos (afiliación) y representativos (elecciones sindicales) y, por otra, de intermediación y defensa de dichos intereses ante sus interlocutores empresariales e institucionales (negociación/presión), con objeto de compensar colectivamente la asimetría que caracteriza la relación individual de trabajo. El presente artículo se inicia con una exhaustiva revisión teórica acerca de los determinantes de la afiliación y representación sindical para, posteriormente, realizar un análisis comparado de los modelos resultantes y de sus niveles de cobertura a nivel europeo, en base a la explotación de las principales fuentes estadísticas y encuestas disponibles. En su bloque central, el texto da cuenta de la investigación original desarrollada por el autor sobre

la representación sindical en nuestro país y sus estrategias de adaptación a los nuevos retos derivados de los cambios en la estructura empresarial (terciarización, descentralización), del empleo (heterogeneidad ocupacional, precariedad contractual) y de las relaciones laborales (desregulación normativa, empresarización, individualización). Finalmente, se presentan las conclusiones provisionales del trabajo realizado así como nuevas propuestas de reflexión y debate sobre el tema objeto de investigación

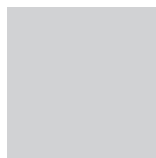
**Palabras clave:** Sindicato, afiliación, representación, crisis, relaciones laborales.

## **Trade union representation in the European Union and Spain: Structure, coverage and new challenges**

**Abstract:** In modern systems of industrial relations, unions assume functions of, on the one hand, aggregation and representation of workers' interests through associative (membership) and representative (union elections) mechanisms and, on the other, of intermediation and defense of such interests to their business and institutional partners (negotiation/pressure), in order to collectively compensate for the asymmetry that characterizes the individual relationship of work. The present article begins with an exhaustive theoretical review about the determinants of trade union membership and representation, to subsequently perform a comparative analysis of the resulting models and their coverage levels at European level, based on the exploitation of the main statistical sources and available surveys. In its central block, the text gives an account of the original research developed by the author on union representation in our country and its strategies for adapting to the new challenges arising from changes in the business structure (tertiarization, decentralization), employment (occupational heterogeneity, contractual precariousness) and labor relations (normative deregulation, entrepreneurship, individualization). Finally, provisional conclusions of the work carried out as well as new proposals for reflection and debate on the subject under investigation are presented

**Key Words:** Trade union, membership, representation, crisis, industrial relations.

# Representación sindical en la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos



Pere J.  
Beneyto Calatayud

Recibido: 2/10/2017  
Aceptado: 24/4/2018

## INTRODUCCIÓN.

La regulación legal e intervención real de la participación y representación de los trabajadores en las empresas, constituye uno de los rasgos definitorios del *modelo social europeo*, concretándose para 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: *presencia* afiliativa 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.

La aprobación por las instancias comunitarias y la posterior transposición a las legislaciones nacionales de la Directiva 2002/14/CE, reguladora de los derechos de información y consulta, ha tenido como resultado un impulso a las estrategias de representación y un aumento incluso de la cobertura de las instituciones desarrolladas al efecto por los diferentes modelos de relaciones laborales (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.

En los últimos años han proliferado los estudios e investigaciones, de ámbito tanto nacional como europeo, sobre los factores determinantes de la afiliación y representación sindical distinguiendo entre los de nivel macro (coyunturales, estructurales e institucionales) y los de nivel micro (sociodemográficos y culturales).

En el primer caso se trata de evaluar la influencia sobre la afiliación y representación sindical de la evolución del ciclo económico (Bain y Elsheikh, 1976, Chechi et al., 2010), los cambios en la estructura ocupacional desde el paradigma industrial al terciario (Ebbinghaus y Visser, 2000; Bryson et al., 2011), la distribución del empleo según el tamaño de los centros de trabajo y la titularidad pública o privada de los mismos (Bain, 1983; Hartley y Stephenson, 1992) y, a nivel institucional los cambios en la estructura, cobertura y contenidos de la negociación colectiva (Clegg, 1986; Ryley, 1997), la vigencia del *sistema Ghent* de participación sindical en la provisión de prestaciones sociales (Scruggs, 2002).

Desde la perspectiva micro, las investigaciones se han orientado a analizar el peso de las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudios, origen) y laborales (sector de actividad, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, nivel salarial) en la intervención sindical (Schnabel y Wagner, 2007; Fazekas, 2011; Ebbinghaus et al., 2011) e, incluso, las de carácter cultural relacionadas con la orientación ideológica (Riley, 1997; Hague et al,

1998) y los valores individuales o cooperativos de las personas (Visser, 2002).

Respecto de las motivaciones e incentivos para la afiliación, la literatura especializada (Freeman y Medoff, 1984; Klanderman, 1986; Cregan, 2005; Blanchflower, 2007; Toubol y Jensen, 2014) distingue entre las de tipo instrumental (búsqueda de protección y/o servicios), identitario (proximidad a los valores y propuestas de la organización) y de sociabilidad (relaciones personales y de grupo).

En conjunto, las investigaciones sobre los determinantes de la afiliación sindical, de carácter tanto cuantitativo como cualitativo, han generado una considerable producción empírica y validado algunas de sus principales hipótesis. Especialmente significativos resultan los análisis multivariantes realizados por diferentes equipos de investigación sobre datos de la *Encuesta Social Europea* (Sano y Williamson, 2008; Scheuer, 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011; Turner y D'Art, 2012; Schnabel, 2013), que tomando como variable dependiente la tasa neta de afiliación sindical sobre población asalariada (excluyendo parados, jubilados, pensionistas, autónomos, etc.) estudian su correlación con las principales variables dependientes (sociodemográficas, estructurales e institucionales) de las que se dispone información.

Tales investigaciones presentan un alto grado de coincidencia en sus resultados lo que nos permite, a efectos expositivos, clasificar las variables estudiadas en tres grandes grupos, según su mayor o menor influencia sobre los procesos afiliativos:

- a) *Impacto fuerte*: ciclo económico (la afiliación sindical tiene un comportamiento pro-cíclico, aumentando con el crecimiento del empleo y los salarios y disminuyendo en su fase recesiva, si bien en ambos casos con un cierto *décalage* temporal), el tamaño de la empresa y la antigüedad en la misma, la existencia de estructuras sindicales en el centro de trabajo (delegados, comités de empresa, secciones sindicales) y las instituciones del sistema Ghent (vigente sólo en Bélgica y países escandinavos).
- b) *Impacto medio*: sector de actividad (mayor propensión afiliativa en la industria y los servicios públicos y más baja en los privados), situación contractual (la tasa de afiliación

aumenta entre los fijos y disminuye entre los temporales), edad y nivel de estudios (relación curvilínea).

- c) *Impacto débil*: en términos de afiliación sindical la brecha de género presenta una distribución desigual, si bien con tendencia a reducirse llegando, incluso, a invertirse en algunos países (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Reino Unido, entre los más importantes), siendo también poco significativa la nacionalidad de origen de los trabajadores. Por su parte, el modelo de negociación colectiva genera un impacto desigual sobre la afiliación, en función de si su estructura (centralización-descentralización) y tipo de cobertura (universal-sindicalizada) activan en mayor o menor grado los mecanismos de *free-riding*.

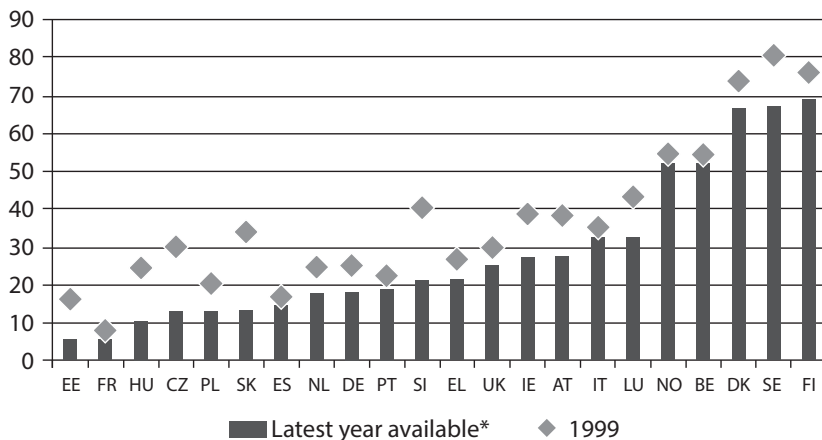
## MARCO EUROPEO.

Entre 2000 y 2007 la afiliación sindical en la UE (en adelante UE) disminuyó en un 2,2%, hasta situar su tasa media en el 23,4% sobre el total de la población asalariada (ICTWSS, 2015), si bien no se trataba de una tendencia generalizada pues se registraron aumentos absolutos en 8 países (Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal) y caídas inferiores a la media en otros dos (Reino Unido y Suecia).

Los estudios comparados han permitido constatar que la densidad afiliativa de cada país (*gráfica 1*) o área (escandinava, centroeuropea, anglosajona, mediterránea y oriental) está muy determinada por las características del sistema de relaciones laborales en que operan los sindicatos (Ebbinghaus y Visser, 1999; Traxler, 2011), existiendo pautas comunes y diferenciadas en cada uno de ellos (Bernaciak et al., 2015; Comisión Europea, 2015).

Así vemos como los países escandinavos, caracterizados por un sistema consolidado de Estado de Bienestar de tradición socialdemócrata, concertación social corporatista, concentración de la negociación colectiva y participación institucional de los sindicatos (sistema Ghent), presentan tasas de afiliación muy altas (67,7% de media en 2014 y relativamente estables).

**Gráfica 1.**  
**Tasas de afiliación en la Unión Europea (1999-2014).**



Fuente: ICTWSS y Eurofound (2016)

Por su parte, el modelo germánico de relaciones laborales (nivel medio-alto de institucionalización de la participación sindical, negociación colectiva sectorial de amplia cobertura y diálogo social tripartito) presenta actualmente una tasa media de afiliación del 21,3% (salvo en Bélgica, donde tuvo su origen el *Sistema Ghent*, que alcanza el 55,1%), que compensa con un sistema de representación dual (sindicatos y comités de empresa) muy desarrollado.

En el área anglosajona, de tradición liberal y escasa regulación legal de las relaciones laborales, la estructura sindical y de negociación colectiva está muy fragmentada y reducida prácticamente a los centros de trabajo, lo que configura un sindicalismo de fuerte base afiliativa (25,9% de media), aunque con dificultades de proyección supra-empresarial.

El sistema mediterráneo de relaciones laborales presenta un pluralismo sindical mayor y menores niveles de afiliación (19,2% de media, oscilando entre el 7,7% de Francia y el 37,3% de Italia), así como estructuras de representación dual, negociación colectiva universal y participación institucional (objeto reciente de reformas restrictivas), lo que constituye, paradójicamente,

tanto la fortaleza del modelo (amplia representatividad y cobertura ) como su debilidad (efecto *free rider* que desincentiva la afiliación y la participación), resultando por ello más sensible al impacto de la crisis económica y los cambios políticos.

Finalmente, los países del área oriental se caracterizan por la débil regulación normativa e institucional de sus relaciones laborales, baja cobertura de la negociación colectiva y una estructura sindical muy débil y fragmentada (12,8% de media), en la que se concentra más de la mitad de la caída de la afiliación total de la UE entre 2000 y 2014.

La representación de los trabajadores en las empresas se articula, como ya se ha dicho, tanto a través de la afiliación directa en las secciones sindicales (SSE) como de diversos mecanismos electorales (delegados, comités de empresa, de salud laboral), actuando en ambos casos como un factor determinante en la mejora de las relaciones laborales, según acreditan numerosas investigaciones y estudios comparados (Eurofound, 2011).

La última *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* (EWCS)<sup>1</sup> informa que prácticamente la mitad de los trabajadores de la UE-28 disponen en su empresa de representación sindical (SSE-Comité), si bien dicha tasa media varía considerablemente (*gráfica 2*), alcanzando niveles de cobertura próximos al 80% en los países escandinavos y de apenas un tercio en los del área oriental, situándose los países latinos y centroeuropeos en torno a la media. La cobertura de la representación sindical presenta, asimismo, una distribución desigual según el tamaño de las empresas, siendo del 87% de los trabajadores europeos de grandes empresas (de más de 250 empleados), del 70% en las medianas empresas (de entre 50 y 249 trabajadores), del 37% en las pequeñas (con 10-49 empleados) y de sólo del 17% en las microempresas (ETUI, 2017).

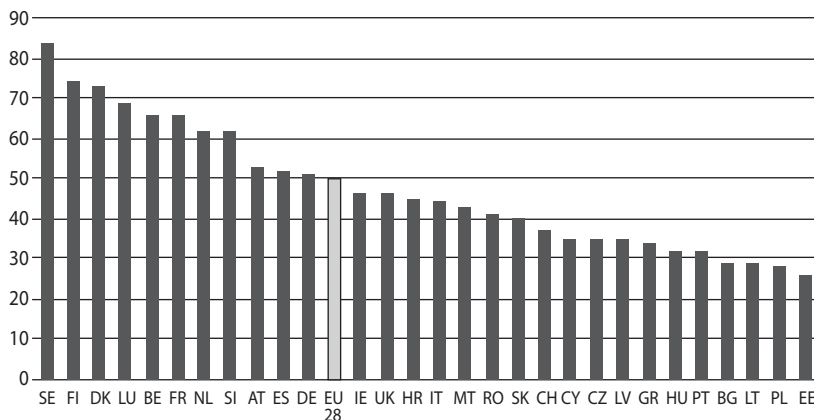
---

<sup>1</sup> Fuente EUROFOUND.

Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> (consultado el 02/07/14)



**Gráfica 2.**  
**Representación de los trabajadores en la empresa.**



Fuente: Eurofound: European Working Conditions Survey 2015

## **AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA.**

Mientras la afiliación sindical caía en la mayoría de los países comunitarios en España duplicó sus efectivos entre 1988 y 2000 hasta superar los dos millones de adscritos, al tiempo que se desarrollaba un proceso de cambio y adaptación de su morfología, desde la homogeneidad fordista (varones, de baja cualificación, con trabajos manuales en la industria y bajos salarios) a perfiles más heterogéneos, representativos de la nueva estructura ocupacional y similares a los del moderno sindicalismo europeo (Bernaciak et al, 2015), siguiendo desde entonces pautas similares en función de las diferentes fases del ciclo económico.

Por lo que a su distribución se refiere, el seguimiento de los registros afiliativos y los datos aportados por la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), ponen de manifiesto una profunda transformación de su composición interna (tabla 1) conforme a variables sociodemográficas, ocupacionales y contractuales, así como la existencia de importantes déficits de representación en algunos colectivos (jóvenes, emigrantes, contratados temporales).

La evolución y distribución de la afiliación sindical derivarían, entonces, de factores de demanda (estructura empresarial y del

empleo, modelos de gestión de la mano de obra), justamente lo contrario de lo defendido por los ideólogos neoliberales que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, es decir, a los propios trabajadores centrales, a los sindicatos y al modelo de negociación colectiva que los defenderían insolidariamente, marginando a los parados y trabajadores periféricos.

Son, por consiguiente, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la segmentación del mercado de trabajo, generando una precariedad que obstaculiza la afiliación y la acción colectiva 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 (Regini, 2003; Beneyto, 2008; Prieto, 2009).

**Tabla 1.**  
**Estructura de la afiliación sindical en España, 2010.**

	Tasa		Tasa		Tasa
TOTAL	18,9	OCUPACION		TOTAL	18,9
SEXO		Técnicos	21,2	ANTIGÜEDAD	
Hombres	20,6	Administrativos	21,9	Menos 5 años	11,8
Mujeres	16,8	T. cualificados	17,1	6-10	16,5
GRUPOS DE EDAD		No cualificados	18,4	11-15	22,4
De 16 a 34 años	13,2	ACTIVIDAD		Más de 15	33,1
35-54	22,5	Agricultura	8,1	CONTRATO	
De 55 a 64	18,1	Ind-Construc.	17,5	Indefinido	21,2
NACIONALIDAD		Servicios	25,8	Temporal	11,7
Española	20,3	SECTOR		JORNADA	
Extranjera	7,2	Privado	15,0	Completa	19,5
NIVEL DE ESTUDIOS		Público	31,2	Parcial	14,9
Sin estudios	19,4	T. EMPRESA		REP. SINDICAL	
Primarios	16,9	-10 trabaj.	7,3	Sí	30,0
Secundarios	18,4	10-49	12,3	No	9,6
Universitarios	20,6	50-250	17,9	No sabe	6,9
TOTAL	18,9	+ 250	30,2	TOTAL	18,9

Fuente: ECVT'2010

En definitiva, las pautas de afiliación sindical descritas coinciden globalmente con las que hemos constatado en el sindicalismo europeo, si bien adquieren en el caso español mayor impacto, habida cuenta de las peculiaridades de nuestra estructura ocupacional (mayores tasas de paro y precariedad, alta concentración del empleo en microempresas), al tiempo que la crisis ha puesto de manifiesto otras más coyunturales y específicas del caso español como la fragmentación de trayectorias afiliativas y los niveles crecientes de inestabilidad y rotación de las mismas (Beneyto et al., 2016:36)

Asimismo, el modelo dual de representación vigente en nuestro país introduce mecanismos de expansión de la cobertura sindical que partiendo de unas tasas de afiliación y *presencia* relativamente bajas (entre el 16% y el 19% de la población asalariada), logra triplicar su representatividad mediante mecanismos de *audiencia* electoral<sup>2</sup> y cuadruplicar incluso su *influencia* a través de su participación en la negociación colectiva, presentando en los dos últimos casos tasas de cobertura superiores a la media comunitaria, según acredita la última *Encuesta Europea de Empresas*.

El seguimiento y análisis pormenorizado de los datos electorales pone de manifiesto que la estructura y evolución de la representación sindical sigue pautas similares a las ya descritas para la afiliación.

Desde la primera convocatoria de elecciones sindicales a principios de 1978 (reguladas provisionalmente por el RD 3149/1977, de 6 de diciembre), la evolución de su cobertura y resultados (*tabla 2*), refleja tanto las oscilaciones del cambio económico y ocupacional, como la recomposición interna del movimiento sindical, en períodos que siguen al inicio los avatares políticos y, después, los ciclos económicos.

---

<sup>2</sup> La Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores (ET), en su Título II, cap. 1, arts. 61 a 76, regula los derechos y procesos de elección de la representación colectiva de los trabajadores en las empresas (delegados y comités), su composición (proporcional al tamaño de la plantilla) y funciones en materia de información, consulta y participación.

**Tabla 2.**  
**Elecciones sindicales en España (1978-2015).**

Año	Total delegados	CC.OO.		UGT		Otros		No afiliados	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
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	--	--
2012	303.622	113.721	37,5	107.459	35,4	75.788	24,9	6.654	2,2
2015	259.282	93.662	36,1	85.254	32,9	73.956	28,5	6.410	2,5

*Fuente: Ministerios de Trabajo y AAPP para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CCOO, para las convocatorias de 1995 a 2007 y Ministerio de Empleo para 2012 y 2015.*

Las cuatro primeras convocatorias de elecciones sindicales se celebraron sólo en empresas 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<sup>3</sup>, 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 septiembre

<sup>3</sup> 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.

de 1992, 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, lo que contribuyó a rebajar considerablemente la concurrencia cuasi-política del proceso.

En cuanto a los resultados globales y por candidaturas, si bien la información oficial disponible no ofrece un alto grado de desagregación, aporta datos globales relevantes que permiten identificar algunas tendencias, entre las que cabe destacar las siguientes:

- *Incremento de la representación*: en términos agregados el sistema ha mantenido una expansión global y un comportamiento pro-cíclico, como se evidencia claramente en la última etapa, durante la que en su fase expansiva (1995-2007) el número de representantes electos aumentó en un 52,5%, hasta situarse en los 312.017, reduciéndose desde entonces en un 16,9% hasta los 259.282 elegidos, entre 2011 y 2015.
- *Mayoría de CCOO*: con el 36,1% del total de los delegados electos en 2015, CCOO se confirma como primera fuerza sindical, con 3,2 puntos porcentuales y 8.408 delegados electos por encima de UGT, consolidando una tendencia iniciada en 1995.
- *Sindicatos más representativos*: conforme a la normativa vigente (artículo 6.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) tan sólo CCOO y UGT alcanzan la condición de organizaciones “más representativas” a nivel general, por superar el 10% de los delegados electos, acumulando entre ambas el 69% de la representatividad en 2015, tras incrementarse notablemente desde 1978 (56,2% de la representación) hasta 2007 (75,9%) iniciando desde entonces un moderado descenso. También ELA en el País Vasco (40,1%) y Navarra (21,9%), LAB (18,9%) en el País Vasco y CIGA (27,7%) en Galicia obtienen por sus resultados autonómicos el reconocimiento de sindicatos “más representativos”.
- *Fragmentación de los sindicatos 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 (hasta un total de 514 en el último proceso electoral) que, en su conjunto, acumulan un total de 57.499 delegados electos, equivalente al 22,1% del total. Con la excepción de USO (que ocupa el tercer lugar en el conjunto, aunque representa el 3,9%) y de CGT (con el 1,9%), se trata en general de sindicatos corporativos o de empresa, implantados en algunos sectores y/o niveles de la función pública y otros servicios como grandes almacenes (FETICO, FASGA), enseñanza (FSIE, STES, ANPE), empresas públicas privatizadas, etc.

- *Sindicalización de la representación*: sólo 6.410 delegados (2,5% del total en 2015, frente a un 30,4% en 1978) han sido elegidos en candidaturas no vinculadas a ningún sindicato. Esto 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. Esta evolución contrasta con la de países como Estados Unidos o Reino Unido, que muestran una tendencia contraria.
- *Distribución sectorial*: aun registrándose algunas pautas diferenciadas entre asalariados y funcionarios (mayor fragmentación y presencia de las opciones corporativas, en el segundo caso), la titularidad (pública o privada) de los centros de trabajo no ha generado en nuestro país una fractura profunda en la representación sindical. CCOO y UGT mantienen su mayoría relativa entre los funcionarios, aunque en proporción sensiblemente inferior a la del sector privado (39,5% y 71,6%, respectivamente), pese a las pretensiones hegemónicas impulsadas inicialmente por CSIF (2,6% sobre el total de delegados electos y 17,4% entre los funcionarios) para el conjunto de la Administración Pública y por otras organizaciones corporativas (STEs, ANPE, CEMSATSE, etc.) en subsectores como la enseñanza y la sanidad.

Así pues, se trata de un sistema de representación caracterizado por un alto grado de consolidación (11 elecciones en 37 años), expansión y homogeneidad, cuyas principales fortalezas

acabamos de reseñar, pero que presenta, también, *debilidades* importantes, especialmente las derivadas de su desigual nivel de cobertura (Beneyto et al., 2015)

En este sentido cabe recordar que la última ECWS acredita una cobertura de la representación sindical en España del 53%, ligeramente superior a la media de la Unión Europea (vid. *gráfica 2*), lo que equivale a casi siete millones de trabajadores potencialmente participantes, dado que la normativa excluye de las elecciones sindicales a las empresas con plantilla inferior a los diez trabajadores (art. 62.1 del ET).

El número total de empresas susceptibles de realizar elecciones se redujo por la crisis en un 17,1% entre 2008 y 2016, siendo 293.000 en última convocatoria. Sin embargo, son más de un millón las micro-empresas que quedan excluidas del sistema electoral. Por su parte, el número de trabajadores del sector privado (adscritos al régimen general y del carbón de la Seguridad Social), descendió en el mismo período en un 15,4% hasta situarse a finales de 2016 en 12.540.000, de los que más de dos millones quedan excluidos del sistema de representación por trabajar en empresas de 1 a 5 asalariados.

Tal dispersión y fragmentación de la estructura empresarial española constituye una fuente de dificultades y retos para la generalización de las elecciones sindicales, la representatividad del sistema y su eficacia negociadora; así como para la legitimación y consolidación del sindicalismo como contrapoder y mecanismo de control básico de las relaciones laborales, cuya función se asocia en términos económicos a la productividad y la competitividad, en términos laborales a la ocupación y su calidad y, en términos sociales, a la integración de los asalariados y la paz social. Es por ello que dicha fragmentación del sistema empresarial explica en mucho mayor grado los problemas de nuestro mercado de trabajo (segmentación, dualidad, precariedad, desempleo), que no la continua reforma de la legislación laboral, con la ruptura de las reglas del juego entre los agentes y la precarización y empobrecimiento de las condiciones de trabajo de los asalariados. Por otra parte, un mayor tamaño del centro de trabajo supone más probabilidad de presencia sindical, de representación unitaria, negociación colectiva y defensa de los derechos laborales.

**Tabla 3.**  
**Cobertura de la representación sindical.**

	2007	2015
<b>EMPRESAS</b>		
Empresas con asalariados (sector privado)	1.405.938	1.286.161
Empresas excluidas de la RS (-6 trabajadores)	1.060.261	999.347
Empresas de 6 o más trabajadores	345.677	286.814
% empresas 6 o más trabaj. s/ total (sector privado)	24,6	22,3
Empresas de 6 o más trabajadores, sin elecciones	268.245	226.009
Empresas de 6 o más trabajadores, con elecciones	77.432	60.805
% empresas con RS s/ empresas de 6 o más trabaj.	22,4	21,2
<b>TRABAJADORES</b>		
Trabajadores asalariados (sector privado)	14.730.000	12.300.000
Trabajadores excluidos de la RS (empresas -6)	2.170.000	2.010.000
Trabajadores en empresas de 6 o más	12.560.000	10.290.000
	85,3	83,6
Trabaj. en empresas de 6 o más, sin elecciones	5.900.000	3.730.000
Electores (en empresas de 6 o más, con elecciones)	6.660.000	6.560.000
Votantes	4.690.000	4.230.000
% electores s/total trabajadores sector privado	45,2	53,3
% electores s/trabajadores en empresas de 6 o más	53,0	63,8
% votantes s/total trabajadores sector privado	31,8	34,4
% votantes s/ trabajadores en empresas de 6 o más	37,3	41,1
% votantes s/ electores	70,4	64,5

Fuente: SIC-CC.OO.

Así pues, los datos disponibles permiten establecer la base de representación para las elecciones sindicales (*tabla 3*) que, con datos correspondientes a 2015, podían celebrarse en 286.814 empresas (22,3% del total), para representar a 10.290.000 trabajadores (83,6% de los asalariados del sector privado).

El 42,6% de dichas empresas tenían entre 6 y 9 trabajadores, un 48,4% entre 10 y 49 y sólo el 8,9% superaban los 50



trabajadores de plantilla, lo que les permitía elegir un Comité de Empresa, lo que pone de manifiesto las dificultades estructurales para una adecuada institucionalización de las relaciones laborales.

Al término del período de cómputo (diciembre de 2015) se habían realizado elecciones sindicales en 60.805 empresas (el 21,2% de cuantas podían hacerlo), con una plantilla agregada de 6.560.000 trabajadores, equivalente al 53,3% del total y al 63,8% de los facultados legalmente para participar en las mismas.

En cuanto al perfil sociodemográfico de la representación sindical en nuestro país (*tabla 4*), nuestra investigación demuestra que sigue siendo mayoritariamente masculina (59,9% en 2015), pero aumenta notablemente la participación femenina que ha pasado del 21,4% de 2003 al 37,5% en 2015. Entre los delegados predominan las edades centrales (35-49 años) puesto que representan el 45,8%, seguidos de los de 50 o más años (29,6%), representando los delegados más jóvenes (hasta 34 años) sólo el 11,1%, dicho sea con la cautela derivada de una base de datos en proceso de revisión y mejora de la calidad de sus registros referido a estos indicadores.

**Tabla 4.**  
**Perfil sociodemográfico de la representación sindical (en %).**

	2003	2007	2015
SEXO			
Hombres	58,6	62,8	59,9
Mujeres	21,4	27,9	37,5
Sin información	20,0	9,3	2,5
Total	100,	100,	100,
EDAD			
Hasta 34 años	6,6	7,8	11,1
De 35 a 49	9,9	13,1	45,8
De 50 y más	2,6	4,2	29,6
Sin información	80,9	74,9	13,6
Total	100,	100,	100,

Fuente: SIC-CC.OO.

Atendiendo a la tipología de las opciones sindicales concurrentes<sup>4</sup>, los datos disponibles (*tabla 5*) acreditan que en los años de crecimiento del empleo, de 2003 a 2007, todas las opciones sindicales aumentaron su cuota de representación, con la única excepción de las candidaturas no sindicales. Pero con el cierre de empresas, la destrucción de empleo y la crisis posterior a 2007, el número total de representantes elegidos se reduce en un 16,9%, afectando especialmente a los sindicatos mayoritarios, tanto de nivel estatal (-23,2% en el caso de CC.OO y -25,8% en el de UGT) como autonómico (-19,5% para el conjunto de las candidaturas nacionalistas), mientras que las opciones minoritarias de tipo generalista ven reducida su representación en un -3,6%, registrándose un significativo incremento de las opciones corporativistas (+8,9%) y no sindicales (+3,8%), así como una mayor fragmentación (+43,7%) para el conjunto de “otros” sindicatos menores.

**Tabla 5.**

**Distribución de la representación según tipo de sindicato (en %).**

	2003	2007	2015
CC.OO.	38,9	39,1	36,1
UGT	36,7	36,8	32,9
Sindicatos minoritarios generalistas	5,0	5,0	6,2
Sindicatos corporativos	6,0	6,1	8,2
Sindicatos nacionalistas	6,3	6,5	6,9
Otros	4,4	4,6	7,6
Candidaturas no sindicales	2,7	2,0	2,5
TOTAL	100,	100,	100,

*Fuente: SIC-CC.OO.*

Por su parte, la participación de los trabajadores españoles en los procesos electorales para designar a sus representantes en los órganos unitarios de empresa se sitúa en la franja media/alta (64,5% en 2015), similar a la de los procesos electorales de

<sup>4</sup> Nuestro estudio distingue entre sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT), minoritarios generalistas (USO, CGT, SU, SI), corporativos (CSIF, FSIE, ANPE, STEs, CEMSATSE, FETICO, FASGA, SEPLA, etc.) y nacionalistas (ELA-STV, LAB, CIG, IC, CSC).

carácter general, habiendo disminuido casi seis puntos porcentuales desde 2007, lo que pone de manifiesto el impacto negativo, también en este ámbito, de la crisis y precarización del empleo.

La presencia de representantes de los trabajadores aumenta conforme lo hace el tamaño de la empresa, tanto en términos cuantitativos como en la pluralidad de su composición organizativa (tabla 6), de manera que mientras el tándem CC.OO.-UGT alcanza el 77,5% de los delegados electos en las empresas de menos de 50 trabajadores, dicho porcentaje desciende hasta el 57,2% en las más grandes, con plantillas superiores a los 500 trabajadores, segmento en el que las opciones corporativas y los sindicatos menores alcanzan conjuntamente el 30% de los miembros de comités de empresa.

**Tabla 6.**  
**Participación y resultados electorales, por tramo de empresas, 2015 (en %).**

	Total	6-49	50-249	250-499	500 y +
Participación	64,5	76,5	69,0	66,3	59,2
Delegados					
CC.OO.	36,1	39,4	38,1	37,5	30,4
UGT	32,9	38,1	34,1	33,3	26,8
Minoritarios generalistas	6,2	4,4	6,2	7,4	7,1
Corporativos	8,2	4,8	7,1	6,6	13,3
Nacionalistas	6,9	9,0	7,5	5,7	4,9
Otros	7,6	1,8	4,5	7,4	16,7
Cand. no sindicales	2,1	2,5	2,6	2,2	1,0
TOTAL	100,	100,	100,	100,	100,

Fuente: SIC\_CC.OO.

Cabe señalar, finalmente, que, junto a la afiliación directa y la representación electoral, otro indicador cuantificable de la intervención sindical en nuestro país es el de la cobertura de la negociación colectiva que, según la legislación vigente ejercen los sindicatos en función de la representatividad acreditada (artículos 87.1 del ET para los convenios de ámbito empresarial y 87.2 para los de ámbito superior).

Esta negociación corresponde a los representantes electos a nivel de empresa (delegados y Comités) cuando se trata de convenios de este ámbito y a los sindicatos más representativos para los de ámbito superior, lo que se traduce en una distribución de la representación concentrada mayoritariamente en torno a CCOO y UGT (*tabla 7*), que asumen la interlocución y defensa de la práctica totalidad de los trabajadores.

La participación sindical en la negociación colectiva mantiene con la afiliación y la representatividad relaciones 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 colectivo por los sindicatos permite visualizar su capacidad de influencia, plantea también problemas al activar la lógica de delegación y desincentivar la participación directa. Es éste un tópico de la teoría de la acción colectiva, según la cual la decisión de afiliarse a un sindicato se explica en términos de maximización de la utilidad y de la relación coste/beneficios. Esta teoría 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 expectativa de obtener resultados significativos de dicha acción (beneficios), puesto que éstos son públicos (lo reciben también quienes no se movilizan en defensa de los intereses comunes), mientras que los costes son individuales.

**Tabla 7.**  
**Representación sindical en la negociación colectiva, 2015.**

	Representantes		Trabajadores	
	Núm.	%	Núm.	%
CC.OO.	7.605	35,7	9.261.800	98,6
UGT	7.519	35,3	9.243.300	98,4
Otros	4.558	21,4	2.113.500	22,5
No afiliados	1.621	7,6	56.400	0,6
TOTAL	21.303	100,	9.303.300	100,

*Fuente: Ministerio de Empleo, Estadísticas de Convenios Colectivos.*

## CONCLUSIONES (PROVISIONALES) Y PROPUESTAS DE DISCUSIÓN.

En base al análisis realizado, el modelo español resulta, cuanto menos, ambivalente. Por una parte, 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.

Por otra parte, es indudable que el voto legitima al negociador y amplía su área de influencia sindical e, incluso, puede contribuir a la expansión afiliativa en determinadas empresas y sectores, de lo que se deduce la necesidad de sindicalizar la representación y reforzar la presencia e intervención directa del sindicato en la empresa, asumiendo mayores niveles de visibilidad y de competencia y, por tanto, de implicación y participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales de base.

En definitiva, los recursos asociativos de los sindicatos (afiliación y representación) se han demostrado indicadores especialmente sensibles para evaluar tanto los cambios *en* el entorno del mercado de trabajo (recursos estructurales) como *sobre* las relaciones laborales (recursos institucionales).

La evidencia empírica disponible permite poner en cuestión los tópicos sobre el declive inexorable del sindicalismo que, como hemos comprobado, ha seguido una importante expansión cuantitativa durante la fase alcista del ciclo económico, de resistencia (no exenta de límites e incluso contradicciones) en la recesión e iniciado ahora una significativa recuperación, al tiempo que trata de adaptarse a los cambios en la estructura ocupacional, desarrollando pautas de afiliación homologables con las que operan en el sindicalismo europeo.

El problema de los sindicatos españoles no es que no se hayan puesto al día en términos ocupacionales, puesto que ahora integran más mujeres, asalariados con mayor nivel de estudios,

de ocupaciones no manuales y técnicas y de los sectores de servicios; aunque permanecen algunas cuestiones pendientes como es la afiliación de precarios y, en general, de trabajadores con contratos no estándar, así como la afiliación de jóvenes y, en este sentido, la crisis actual conlleva un progresivo y preocupante envejecimiento. Tampoco es que los asalariados no se afilien, mientras que sí lo es que permanezcan poco tiempo, lo que puede ser debido tanto a la componente instrumental de dicha afiliación (uso de servicios jurídicos), como a los altos niveles de paro y precariedad que fomentan la rotación afiliativa y a que las rigideces organizativas de los propios sindicatos dificultan su participación.

A tal efecto, se trataría de desarrollar líneas de reestructuración organizativa orientadas a potenciar la participación en las estructuras sindicales (Voss, 2010), así como de integrar y representar el perfil plural de la clase trabajadora ocupada en la nueva estructura de producción y distribución capitalista. La clave orgánica ya no sería tanto la rígida articulación sector/territorio de unas estructuras sindicales de matriz fordista, sino la relación salarial como fenómeno central, independientemente de su regulación contractual y/o ubicación productiva, entendiendo la adscripción de clase como trayectoria social y biográfica (Hyman, 2001), adaptándose a la geometría variable de la *empresa-red* de carácter transectorial y tranterritorial.

Habida cuenta de que las trayectorias laborales son cada vez más discontinuas y fragmentadas, que los trabajadores cambian más frecuentemente de empleo y de sector, siendo su identidad profesional más frágil e indefinida, es necesario que las organizaciones que aspiran a agregar y representar sus demandas e intereses se adapten a dicha realidad líquida, desarrollando nuevas estrategias de reclutamiento e integración, promoviendo mecanismos de coordinación y acción sindical transversales (polígonos industriales, centros comerciales y de negocios, cadenas de valor empresarial) y estructuras propias de un sindicalismo de proximidad (comités de trabajo a nivel de distrito laboral, grupo de empresa, empresa-red) (Albarracín y Gutiérrez, 2012).

Se trata, en definitiva, de impulsar estructuras organizativas flexibles y capaces de facilitar tanto la *adaptación externa* a los perfiles cambiantes de las empresas y el mercado laboral, como

la *participación interna* de los trabajadores en el sindicato, tanto individual como colectivamente, con especial atención a los colectivos tradicionalmente sub-representados (jóvenes, mujeres, migrantes, profesionales, autónomos), sobre lo que se dispone ya de una amplia y diversificada relación de buenas prácticas a nivel europeo<sup>5</sup>

Cabe concluir, finalmente, que aún con sus límites y dificultades, los sindicatos constituyen el mayor movimiento social de nuestro país, con más de dos millones y medio de afiliados, casi cinco de votantes y regulando a través de los convenios las relaciones laborales de entre diez y doce millones de trabajadores (pese a las restricciones derivadas de la crisis económica y la reforma legislativa) lo que resulta especialmente contradictorio con su escasa visibilidad mediática y conflictiva percepción social, y ha abierto, recientemente, importantes procesos de reflexión en las principales organizaciones sindicales tanto españolas (Beneyto, 2017) como europeas (Lehndorff et al., 2017).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alabarracín, D. y Gutiérrez, E. (2012). “Financiarización, nuevos perímetros empresariales y retos sindicales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30(2), pp. 355-378.
- Bain, G. (1983). *Industrial Relations in Britain*, Oxford: Basil Blackwell.
- Bain, G. y Elsheikh, F. (1976). *Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis*. Blackwell, Oxford.
- Beneyto, P. (2017). “Crisis y renovación del sindicalismo”, *Arxius de Ciències Socials*, 36-37, 15-34.
- (2008). El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 57-88.
- Beneyto, P. Alós, R. Jódar, P. y Vidal, S. (2015). *La representación sindical en España*. Fundación 1º de Mayo, Madrid.

---

<sup>5</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/industrial-relations/new-topics-new-tools-and-innovative-practices-adopted-by-the-social-partners>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers>

- <http://www1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/LibroRepresentacion.pdf>
- (2016). La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias. *Sociología del Trabajo*, 87, 25-44.
- Bernaciak, M., Gumbell-McCormic, R. y Hyman, R. (2015). *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Blanchflower, D. (2007). International patterns of Union membership. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 1-28.
- Bryson, A., Ebbinghaus, B. y Visser, J. (2011). Causes, consequences and cures of union decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 97-105.
- Checchi, D. y Visser, J. y Van der Werfhorst, H. (2010). Inequality and Union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes. *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 84-108.
- Clegg, H. (1986). *El sindicalismo en un Sistema de negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Comisión Europea (2015). *Industrial Relations in Europe 2014*, Brussels.
- Cregan, C. (2005). Can organizing work? An inductive analysis of individual attitudes toward union membership. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(2), 282-304.
- Ebbinghaus, B, Göbel, C. y Koos, S. (2011). Social capital and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 17(22), 107-124.
- Ebbinghaus, B. y Visser, J. (1999). When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. *European Sociological Review*, 15(2), 135-158.
- (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: MacMillan.
- ETUI (2017). *Benchmarking Working Europe*, 2016. Brussels Eurofound (2011). *Working conditions and social dialogue*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2011). *Working conditions and social dialogue*. Publications Office of the European Union. Luxembourg.



- Fazekas, Z. (2011). Institutional effects on the presence of trade unions at the workplace: Moderation in a multilevel setting. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 153-169.
- Freeman, R. y Medpff, J. (1984). *What Do Union Do?* New York: Basic Books.
- Hague, R., Harrop, M. y Breslin, S. (1998). *Comparative Governance and Politics*. London: MacMillan Press.
- Hartley, J. y Stephenson, G. (1992). *Employment Relations*, Oxford: Blackwell.
- Hyman, R. (2001) *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. Londres: Sage.
- ICTWS (2015). *ICTWSS: Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts, 1960-2014*, AIAS, Amsterdam.
- Klanderma, B. (1986). Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 189-204.
- Lehndorff, S., Dribbusch, H. y Schulten, T. (2017) *roug waters. European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI.
- Prieto, C. (coord.) (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 resistibile declino dei sindacati europei. *Stato e Mercato*, 67, 83-108.
- Riley, N. (1997). Determinants of Union Membership: A Review. *Labour*, 11(2), 265-301.
- Sano, J. y Williamson, J. (2008). Factors affecting Union decline in the 18 OECD countries and their implications for Labor Movement Reform. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(6), 479-500.
- Scheuer, S. (2011). Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. *European Journal of Industrial Relations*, 17(1), 57-73.
- Schmitt, J. y Mitukiewicz, A. (2011). *Politic matter. Changes in unionization rates in rich countries, 160-2010*. Washington: Center for Economic and Policy Research.

- Schnabel, C. (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 19(3), 255-272.
- Schnabel, C. y Wagner, J. (2007). Union Density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03. *Industrial Relations Journal*, 38(1), 5-32.
- Scruggs, L. (2002). The Ghent system and Union Membership in Europe, 1970-1996. *Political Research Quarterly*, 55(2), 275-297.
- Toubol J. y Jensen, C. (2014). Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment. *Transfer*, 20(1), 135-154.
- Traxler, F. (2011). *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford University Press, Oxford.
- Turner, T. y D'Art, D. (2012). Public perceptions of trade unions in countries of the European Union: A causal analysis. *Labor Studies Journal*, 37(1), 33-55.
- Viser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403-430.
- Voss, K. (2010). "Democratic dilemmas: Union Democracy and Union Renewal", en *Transfer*, vol. 16(2), pp.369-382.