

**Legitimidad,
derechos
sindicales y
fuentes de
financiación en
España y en la
Unión Europea**

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

WWW.1MAYO.CCOO.ES

SOBRE LA LEGITIMIDAD DEL SINDICALISMO.

**Derechos y fuentes de financiación
en España y la Unión Europea**

Pere J. Beneyto

Profesor de Sociología en la Universidad de Valencia y
Director del Observatorio de Afiliación y Representación
Sindical de la Fundación 1º de Mayo

ISBN: 978-84-87527-32-6

Fundación 1º de Mayo
2012

ÍNDICE

- I.- CLAVES IDEOLÓGICAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA REFORMA LABORAL
- II.- EL SINDICALISMO COMO FACTOR DE MODERNIZACIÓN: UNA PERSPECTIVA EUROPEA
- III.- AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA: EXPANSIÓN CUANTITATIVA Y ADAPTACIÓN CUALITATIVA
- IV.- UNA REPRESENTATIVIDAD ACREDITADA ELECTORAL Y LEGALMENTE
- V.- FUNCIONES DEL SINDICALISMO
- VI.- NO ES CUESTIÓN DE COSTES, SINO DE DERECHOS...Y BENEFICIOS
- VII.- “LIBERADOS” Y TIEMPO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL
- VIII.- CUOTAS Y SUBVENCIONES
- IX.- SINDICALISMO Y EQUIDAD
- X.- REIVINDICACIÓN DEL SINDICALISMO Y LAS/LOS SINDICALISTAS

Una insidiosa e insistente campaña de deslegitimación del sindicalismo (acusado de anacrónico, disfuncional, poco representativo, subvencionado etc.), viene siendo impulsada desde hace un tiempo por la derecha política, económica, mediática e, incluso, académica, constituyendo un elemento clave de la estrategia conservadora, consciente de que la reducción de los recursos sindicales (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.

Se trata de una ofensiva global y local que, pese a su virulencia y contumacia, no debe sorprender al sindicalismo organizado, pues constituye una expresión más del conflicto social en su dimensión ideológica, ni generar tampoco respuestas autocomplacientes por su parte que oculten la revisión de sus propios déficits, errores y debilidades, sino operar como factor de oportunidad para la renovación de sus estrategias y la construcción de un nuevo relato sobre sus objetivos y procesos de intervención.

En el presente texto pretendemos aportar reflexión teórica e información empírica que contribuyan a desvelar las falacias argumentales del discurso antisindical y reforzar los fundamentos de su legitimación, en el contexto de la actual contrarreforma conservadora.

I.- CLAVES IDEOLÓGICAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA REFORMA LABORAL

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 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

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

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).

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

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>

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.

II.- EL SINDICALISMO COMO FACTOR DE MODERNIZACIÓN: UNA PERSPECTIVA EUROPEA

Desde mediado el siglo XIX, el sindicalismo ha actuado como un auténtico prescriptor social: diagnosticando injusticias, promoviendo derechos, organizando protestas y elaborando propuestas dirigidas a poner en valor el trabajo y defender las reivindicaciones de los trabajadores..., en una ya larga historia que, pese a derrotas y retrocesos parciales, ha hecho posible que demandas y reivindicaciones obreras de ayer, en materia de derechos y condiciones de trabajo, formen parte hoy de las Constituciones políticas y la realidad social de la Europa democrática.

A lo largo de ese proceso, la contribución de los sindicatos ha sido clave para la creación y desarrollo de los modernos sistemas de relaciones laborales (negociación colectiva, derecho del trabajo, instituciones de medición), destinados a equilibrar colectivamente la profunda asimetría y desigualdad que caracteriza el contrato individual entre empresas y trabajadores.

Paralelamente, los propios sindicatos se han ido transformando a sí mismos, tanto en sus estructuras organizativas (desde el sindicalismo de oficio al confederal) como en sus estrategias de intervención, crecientemente propositivas sin renunciar a la gestión del conflicto en defensa de la cuestión social⁵

Actualmente, el sindicalismo es, con sus más de sesenta millones de afiliados entre trabajadores en activo, parados y jubilados, el mayor y mejor movimiento organizado de la Europa comunitaria, habiendo participado de forma decisiva en la construcción y desarrollo de su modelo social.

Sobre una población asalariada en torno a los ciento ochenta millones de personas en el conjunto de la UE-27, la tasa media de afiliación sindical es del 23,4%, según datos oficiales (Comisión Europea, 2011), porcentaje que se dobla a través de la representación electoral en los centros de trabajo y triplica por la cobertura de la

⁵ Una brillante síntesis de este proceso histórico de construcción e intervención del sindicalismo puede leerse en el capítulo del profesor Ramiro Reig (*“El sindicalismo y la cuestión social. Una reflexión histórica”*) en el libro colectivo *“Reivindicación del sindicalismo”*, editado por la Fundación 1º de Mayo

negociación colectiva desarrollada por sindicatos y empresarios, como acredita la información derivada de la última *Encuesta Europea de Empresas*⁶

Los mecanismos de articulación entre estos tres indicadores de la intervención sindical (*tabla 1*) han contribuido, junto a otros factores contextuales (estructura económica y del empleo, marco legal, orientación política, etc.) a la configuración de los diferentes sistemas de relaciones laborales europeos (escandinavo, germánico, anglosajón, latino y oriental), caracterizados por su desigual contribución al desarrollo económico y la cohesión social en los países de referencia, como acreditan los más solventes estudios en la materia.

Tabla 1
Indicadores de intervención sindical en Europa (en %)

PAIS	Tasa de afiliación	Representación en la empresa	Cobertura Neg. Colectiva
Dinamarca	80	68	80
Finlandia	74	60	90
Suecia	78	63	90
SISTEMA ESCANDINAVO	77	65	87
Alemania	22	41	64
Austria	35	21	98
Bélgica	55	53	96
Eslovenia	44	42	96
Holanda	22	45	89
Luxemburgo	46	52	60
SISTEMA GERMÁNICO	33	43	80
España	19	52	82
Francia	8	50	93
Grecia	30	4	85
Italia	35	37	80
Portugal	15	5	49
SISTEMA LATINO	21	40	78
Chipre	70	37	75
Irlanda	35	29	35
Malta	59	14	56
Reino Unido	28	17	34
SISTEMA ANGLOSAJÓN	30	20	36
Bulgaria	20	35	25
Chequia	22	18	44
Eslovaquia	30	43	35
Estonia	11	52	25
Hungría	17	26	25
Letonia	16	35	20
Lituania	14	21	10
Polonia	16	35	35
Rumanía	30	52	30
SISTEMA ORIENTAL	18	35	32
TOTAL UE-27	23	50	62

Fuente:- Eurofound: *European Company Survey 2009*

⁶ Eurofound: *European Company Survey 2009*
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm>

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

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

Los datos resultantes (*tabla 2*) permiten agrupar a los países de la Unión Europea en tres grandes bloques según sea su índice de participación:

- *alto* (superior a 0.60): Dinamarca, Suecia, Finlandia, Eslovenia, Luxemburgo, Holanda, Austria y Alemania
- *medio* (entre 0.40 y 0.60): Eslovaquia, España, Francia, Chequia, Hungría, Bélgica y Malta
- *bajo* (inferior a 0.40): Irlanda, Polonia, Portugal, Grecia, Chipre, Italia, Rumanía, Estonia, Bulgaria, Letonia, Reino Unido y Lituania

Tabla 2
Índice europeo de participación sindical (EPI)

PAÍS	Índice	PAÍS	Índice
Alemania	0,61	Holanda	0,67
Austria	0,63	Hungría	0,49
Bélgica	0,43	Irlanda	0,38
Bulgaria	0,19	Italia	0,31
Chequia	0,50	Letonia	0,18
Chipre	0,37	Lituania	0,11
Dinamarca	0,83	Luxemburgo	0,68
Eslovaquia	0,59	Malta	0,41
Eslovenia	0,71	Polonia	0,37
España	0,50	Portugal	0,37
Estonia	0,23	Reino Unido	0,16
Finlandia	0,81	Rumanía	0,27
Francia	0,50	Suecia	0,82
Grecia	0,37		

Fuente.- European Trade Union Institute: *European Participation Index*
<http://www.worker-participation.eu/About-WP/European-Participation-Index-EPI>

Finalmente, el estudio del ETUI analiza las relaciones entre el EPI y los niveles de cumplimiento de los principales objetivos de la *Estrategia Europea 2020* (empleo, I+D, educación, exclusión social y sostenibilidad medioambiental), poniendo de manifiesto la existencia de una importante correlación positiva entre ambas variables (*tabla 3*), lo que permite reivindicar la contribución decisiva del sindicalismo a la modernización

económica y la cohesión social, desmintiendo con ello las versiones interesadas que acusan a los sindicatos de anacrónicos y disfuncionales.

Por lo que al caso español se refiere, la tardía y compleja regulación legal y normalización real del sindicalismo y del sistema de relaciones laborales, ha lastrado considerablemente el proceso de modernización económica y social del país, condicionado por la inercia derivada de un sistema productivo basado tradicionalmente en la explotación del factor trabajo, un mercado de trabajo segmentado y una cultura empresarial tan autoritaria como poco innovadora.

Tabla 3
Participación de los trabajadores vs indicadores Estrategia “Europa 2020”

INDICADOR	Países con alto nivel de participación	Países con bajo nivel de participación
Tasa de empleo población de 20-64 años	72,1	67,4
Inversión en I+D (% del PIB)	2,2	1,4
Energía renovable (% sobre consumo)	12,3	6,1
Tasa de abandono escolar	14,0	16,1
Población con estudios superiores (30-34 años)	36,6	31,1
Población en riesgo de pobreza o exclusión	19,1	25,4

Fuente.- ETUI, *Benchmarking Working Europe*, 2010

Con todo, los cambios acumulados durante las tres últimas décadas, tanto en el ámbito legislativo como económico, ocupacional e institucional, han facilitado la renovación de nuestro modelo de relaciones laborales, aproximándolo progresivamente a los estándares europeos..., hasta la *reforma extremadamente agresiva* impuesta por el actual gobierno del PP, precedida de otras a las que también contesto el movimiento sindical, que trata de debilitar los tres dispositivos básicos de las relaciones laborales modernas, tanto los de carácter normativo (Derecho del Trabajo), como los de representación (sindicatos) e intermediación (negociación colectiva).

III.- 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, en posteriores apartados, 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 4*), triplicando sus efectivos mientras que la población asalariada de referencia se duplicaba.

Tabla 4

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*⁷, 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.

⁷ <http://www.europeansocialsurvey.org>

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 empresariales⁸, 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 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 notable⁹, pese a que sigan considerándola insuficiente e intenten ahora, en una muestra de cinismo realmente notable, distanciarse de sus efectos más negativos¹⁰.

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

⁸ 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/>

⁹ 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>

¹⁰ “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)

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.

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 desdeologizado 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).

Si atendemos, de entrada, a las variables sociodemográficas (*tabla 5*) 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.

Tabla 5
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,	TOTAL	18,9	100,

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

En cuanto a las variables ocupacionales (*tabla 6*), 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 6
Afiliación sindical en España, según variables ocupacionales

	Tasa	Comp.		Tasa	Comp.
ACTIVIDAD			OCUPACIÓN		
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,	TOTAL	18,9	100,

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

Tabla 7
Afiliación sindical en España, según variables contractuales

	Tasa	Comp.		Tasa	Comp.
TIPO DE CONTRATO			ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
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,		18,9	100,

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

Finalmente, del análisis de la afiliación según variables contractuales (*tabla 7*) se desprende 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).

IV.- UNA REPRESENTATIVIDAD ACREDITADA ELECTORAL Y LEGALMENTE

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/outsiders, 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 argumentales¹¹.

¹¹ 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

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).

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

(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.

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 sindicales¹², 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 8*) 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.

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

¹² 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)

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 9*) 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.

Tabla 8
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	7.104.670	5.578.573	2.295.909
(proyección p. asalariada= 14.979.152)			

Fuente.- Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2010*

Tabla 9
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*

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.

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 10*), 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 10
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 11*), 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 12*) 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 11
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 12
Distribución sectorial de los votos, 2011

SECTOR	Electores	Votantes	CC.OO.	UGT	Otros	Nacion.	Corporativ.
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	1.816.654	1.322.186	553.553	507.603	61.386	107.432	92.212
INDUSTRIA	(25,1%)	(28,1%)	(34,6%)	(34,0%)	(23,1%)	(39,7%)	(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	5.438.800	3.376.753	1.045.569	984.603	204.109	162.801	979.671
SERVICIOS	(74,9%)	(71,9%)	(65,4%)	(66,0%)	(76,9%)	(60,3%)	(91,4%)
TOTAL	7.255.454	4.698.939	1.599.122	1.492.206	265.495	270.233	1.071.883
GENERAL	(100,%)	(100,%)	(100,%)	(100,%)	(100,%)	(100,%)	(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 13*) 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 13

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

V.- FUNCIONES DEL SINDICALISMO

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 institucionales¹³ como sindicales¹⁴ e, incluso, patronales¹⁵

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 14*), habida cuenta del alto grado de fragmentación y dispersión de la estructura empresarial española.

Tabla 14

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,	100,	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,	100,	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,	100,	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.

El sistema cubre todos los sectores y ramas de actividad de la estructura productiva (*tabla 15*), habiendo seguido una trayectoria de expansión cuantitativa de su cobertura y de progresiva diversificación cualitativa de sus contenidos (*tabla 16*), 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

¹³ Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos,
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

¹⁴ Observatorio de la Negociación Colectiva,
<http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/observatorioNegociacionColectiva/menu.Inicio>

¹⁵ Departamento de Relaciones Laborales de CEOE,
<http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.type.action?type=9720315&menuId=9720315>

clasificación profesional y la organización del trabajo, considerados como exclusivos y de gestión individualizada por los defensores del management de recursos humanos.

Tabla 15

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

SECTORES Y RAMAS ACTIVIDAD	2000		2010	
	Conv.	Trabajs.	Conv.	Trabajs.
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,	100,	100,	100,
	(5.252)	(9.230.366)	(5.689)	(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 17*), 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 16

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 17

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 14*).

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.

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 acuerdos 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 18*), 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

Además de las funciones centrales de negociación y gestión del conflicto, los sindicatos realizan otras de ámbito y orientación diferentes, desde las ya clásicas de asesoramiento (legal, fiscal, de regularización de inmigrantes, etc.) a otras de más reciente implementación, como las de prestación de servicios (formación, inserción profesional, vacaciones, cooperativas de viviendas, etc.), prevención de riesgos laborales y representación institucional, para cuyo desarrollo han debido dotarse de las correspondientes infraestructuras y equipos humanos.

Sin pretensiones de exhaustividad y sólo a efectos descriptivos, nos referiremos seguidamente a dos de estas funciones sindicales: por una parte la tradicional de asesoramiento y, por otra, la de prevención de riesgos, de más reciente desarrollo, con datos en ambos casos referidos a CC.OO.

Tabla 18

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

En primer lugar, la red de servicios jurídicos de este sindicato. está integrada actualmente por un total de 93 asesorías que atienden, a los afiliados y trabajadores en general, en 291 puntos de consulta repartidos por todo el territorio nacional.

La estructura profesional de dicha red está integrada por 442 abogados/as, economistas y graduados sociales, con el soporte administrativo de 216 personas, lo que en su conjunto constituye el mayor equipo de asesoramiento legal del país, atendiendo anualmente a alrededor de 200.000 consultas de algo más de 125.000 usuarios.

La media anual de expediente tramitados por los servicios jurídicos de CC.OO. asciende a 100.000, participando sus abogados en 30.000 juicios y 6.000 recursos, con una presencia creciente de casos de despido y de EREs (25.000 y 2.000, respectivamente, en el último año), como resultado del creciente impacto de la crisis sobre los trabajadores, que la reforma actual no hará sino incrementar.

En cuanto a la prevención de riesgos, el desarrollo y aplicación de las normas, medidas y dispositivos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), supuso un punto de inflexión en la evolución de la siniestralidad laboral en nuestro país, tanto en su dimensión cuantitativa (accidentes y enfermedades profesionales) como cualitativa (acciones preventivas, formación) y operativa (evaluación de riesgos, planes de prevención, Delegados y Comités de salud laboral, inspección, etc.). Se trataba de la traslación a la legislación nacional de la Directiva comunitaria 89/391/CEE, incorporando en su capítulo V el reconocimiento y regulación de los derechos de consulta y participación de los trabajadores en la materia.

En su artículo 35 la LPRL define a los Delegados de Prevención (DP) como “los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”, siendo designados “...por y entre los representantes del personal” en una escala que va desde 1 en las empresas con una plantilla de entre 6 y 50 trabajadores, 2 en las de 50 a 100 y hasta 8 en las de más de 4.000, que integrarían el correspondiente Comité de Seguridad y Salud (CSS) junto a la representación designada por la empresa (art. 38)

Tanto los DP como los CSS tienen reconocidos un amplio régimen de derechos y obligaciones en materia de organización de la prevención, equipos, ambiente y condiciones de trabajo, vigilancia de la salud, acceso a la información necesaria e inspección de los puestos de trabajo, incluyendo la paralización de actividades en caso de riesgo grave.

Desde el primer momento, los sindicatos entendieron que esta nueva figura constituía una oportunidad para intervenir activamente en la mejora de las condiciones de trabajo, democratizándolas y haciéndolas más justas y saludables. Se trataba, en definitiva, de convertir el reconocimiento de un derecho legal en una herramienta para el ejercicio real de la participación de los trabajadores, para influir en la mejora de las prácticas empresariales de gestión del trabajo y de la prevención de riesgos laborales.

En los quince años de aplicación de la LPRL, los sindicatos han impulsado un proceso de designación de delegados de prevención, con resultados notables, tanto en el número de delegados elegidos –alrededor de 180.000- como en el impacto de su intervención preventiva directa y la configuración de una nueva cultura en materia de salud laboral.

Se trata, con todo, de una cobertura aún incompleta, pues sobre el total de 300.000 empresas con plantilla superior a los 6 trabajadores que, conforme a lo establecido por la Ley, podría disponer de DPs, la última Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas¹⁶, realizada en 2009 por el INSHT fija en 43,3% las que disponen de Delegado de Prevención, si bien dicha tasa de cobertura asciende conforme aumenta el tamaño de la empresa (80% de media en las de más de 50 trabajadores) y varía también según sectores de actividad, siendo significativamente más alta en la industria (57,7%).

Por su parte, CC.OO. ha creado una importante red de asesoramiento en Salud Laboral dirigida a trabajadores y delegados de prevención, con la cualificada colaboración de su Instituto especializado en la materia (ISTAS)¹⁷. En la actualidad dicha red está formada por unas 180 personas que combinan una alta cualificación técnica con su experiencia sindical, habiendo atendido en los últimos ocho años algo más de 60.000 consultas especializadas.

En la aplicación de la normativa reguladora y desarrollo de la nueva cultura de la prevención en las empresas, ha jugado un importante papel esta red de DPs y CSSs, habiendo contribuido decisivamente a la reducción de la siniestralidad.

¹⁶ http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_%20ENGE%202009.pdf

¹⁷ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>

Según datos oficiales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), el número total de accidentes con baja en jornada de trabajo pasó de 932.932 en 2000 a 569.523 en 2010.

La evolución resulta aún más significativa si la analizamos en términos relativos, habida cuenta que entre ambas fechas el empleo aumento en dos millones y medio de personas. A tal efecto, el índice de siniestralidad registra el número de accidentes por cada cien mil trabajadores en alta en la Seguridad Social, habiendo disminuido en su conjunto del 7.558,4 a 3.870,9, mientras que el de accidentes graves habría pasado del 94,3 al 33,5 durante la pasada década.

VI.- NO ES CUESTIÓN DE COSTES, SINO DE DERECHOS...Y BENEFICIOS

Mientras tanto, el discurso neo-conservador no sólo ignora conscientemente estos y otros bienes colectivos derivados de la intervención sindical, sino que centra su estrategia de deslegitimación en denunciar enfáticamente los *costes* de la misma, acumulando a tal efecto tanto los recursos humanos (delegados con horas sindicales) y materiales (subvenciones económicas) derivados de la representatividad acreditada, como los programas y ayudas finalistas para la realización de diversas actividades y provisión de servicios (formación, asesoramiento de inmigrantes, etc.).

En este punto, la referencia recurrente a las “subvenciones” y los “liberados” parece haber calado en algunos sectores de la opinión pública, pese a los esfuerzos explicativos, en ocasiones ciertamente tardíos, de los propios sindicatos, empeñados en demostrar los *derechos* que avalan su intervención y los *beneficios* resultantes de la misma.

En el primer caso, se trata de poner de manifiesto la cobertura legal que avala las actividades sindicales, desde la Constitución a las leyes orgánicas que regulan las relaciones laborales (Estatuto de los Trabajadores, LOLS), pasando por la legislación específica en materia de formación, salud laboral, solución extrajudicial de conflictos, etc., y cuya eficacia *erga omnes* justifica la aportación de las correspondientes contraprestaciones.

De entrada, la participación institucional de los sindicatos en diversas instancias de asesoramiento y negociación con los poderes públicos (Seguridad Social, Servicio Público de Empleo, Consejo Económico y Social, etc.) tiene reconocimiento de rango constitucional (arts. 129.1 y 131.2), del que se deriva el derecho a la correspondiente contraprestación por las tareas desarrolladas.

Por su parte, la intervención sindical en la gestión de las relaciones laborales de cobertura general (negociación colectiva, prevención de riesgos, interlocución con las empresas, etc.), está regulada legalmente y se compensa económicamente a través de una partida de los Presupuestos Generales del Estado, que se distribuye en función de la representatividad derivada de las elecciones sindicales.

Finalmente, la subvenciones establecidas para diferentes programas de acción social en los que participan sindicatos y patronales (asesoramiento de inmigrantes, salud laboral, igualdad de oportunidades, etc.) tienen carácter finalista, asociado necesariamente a la realización de las actividades correspondientes, perfectamente

fiscalizadas y auditadas por las entidades convocantes, por lo que en ningún caso pueden considerarse como financiación directa de los sindicatos.

Mención aparte merece la participación de los agentes sociales, tanto sindicatos como patronales, en la formación para el empleo que, en ningún caso, puede considerarse como financiación directa ni subvención indirecta sino como gestión de programas en aplicación de un derecho constitucional¹⁸, con recursos procedentes mayoritariamente de las rentas del trabajo, es decir, de las cotizaciones sociales que empresarios y trabajadores aportan (0,7% de la base de contingencias profesionales), recaudadas conjuntamente con las de la Seguridad social y el FOGASA, institucionalmente regulados por la Fundación Tripartita y con una participación media anual de 2,5 millones de trabajadores, tanto ocupados como parados, siguiendo un modelo de larga tradición en Europa.

En cuanto a la evaluación de los *beneficios* de la intervención sindical hay que hacer constar como principio general que, al margen de la lógica monetarista, la contribución del sindicalismo se mide en expansión de derechos, mejora de las condiciones socioeconómicas y laborales de los trabajadores, desarrollo de la sociedad civil y de las instituciones democráticas y cobertura del Estado de Bienestar por lo que, a sensu contrario, las limitaciones a su intervención, mediante el recorte de sus recursos y la desregulación del sistema de relaciones laborales, apuntan hacia la involución en toda esa serie de derechos y conquistas sociales.

Con todo, se han hecho algunas aproximaciones parciales acerca del impacto de la intervención sindical en algunas áreas (Rodríguez, 2011), tales como la reducción de la siniestralidad y la conflictividad laboral, que supondrían un ahorro de 3.000 y 1.200 millones de euros/año, respectivamente.

Más difícil resulta la cuantificar el impacto económico de la intervención sindical generalista (diálogo social, negociación colectiva, interlocución laboral cotidiana), especialmente en el sistema español de relaciones laborales que, como se ha indicado, garantiza la cobertura universal de la misma.

Es por ello que resultan especialmente significativos algunas investigaciones sobre la cuestión realizados recientemente en países anglosajones, cuyo sistema de relaciones laborales permite comparar la situación entre empresas y/o sectores sindicalizados y no sindicalizados.

Tal es el caso de un estudio encargado por la dirección de los sindicatos ingleses (TUC) a la Universidad de Hertfordshire¹⁹ para evaluar la relación *coste/beneficio* de la acción sindical y poner de manifiesto no sólo el sesgo ideológico sino la falsedad empírica de una campaña de deslegitimación del sindicalismo británico impulsada por organizaciones conservadoras y de la que se ha hecho eco recientemente el gobierno de Cameron, anunciando desde la Cámara de los Comunes una profunda revisión a la baja de las contribuciones públicas al ejercicio de la acción sindical.

¹⁸ “Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales...” (CE, art. 40.2)

¹⁹ TUC (2012) : *Facility time for union reps, separating fact from fiction*

<http://www.tuc.org.uk/tucfiles/206/FacilityTimeSeparatingfactfromFiction.pdf>

--- (2011) *The Facts about Facility Time for Union Reps*

<http://www.tuc.org.uk/tucfiles/108/TheFactsAboutFacilityTime.pdf>

El argumento y la estrategia resultan conocidos: una autodenominada *TaxPayers'Alliance* (TPA) inicia una campaña de prensa en los medios conservadores protestando por las subvenciones a los sindicatos del sector público, en cumplimiento de lo establecido por la legislación correspondiente (*Trade Union and Labour Relations Act 1992*) y calculadas en 113 millones de libras (equivalentes a 138,2 millones de euros), de los que el 70% correspondían a los salarios de los delegados sindicales a tiempo completo (los aquí llamados “liberados” o “permanentes”) y el 30% restante a pagos directos.

El estudio encomendado por el TUC actualiza una investigación realizada en 2007 por un departamento del propio Ministerio de Trabajo (*Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, BERR²⁰) que, tras evaluar la contribución de los sindicatos a la reducción de la conflictividad y la siniestralidad laboral, así como en la regulación de la contratación, tanto en el sector público como privado, concluyó que por cada 1 libra de coste de la representación sindical se obtenía un *beneficio*, en términos de ahorro, de 5, lo que suponía una excelente tasa de retorno.

El estudio de la Universidad de Hertfordshire se centra exclusivamente en el sector público, lo que le permite profundizar en la evaluación coste/beneficio, comparando áreas y departamentos sindicalizados y no sindicalizados, para concluir que en este caso la tasa de retorno sería incluso superior, calculándose que por cada 1 libra invertida los departamentos con presencia sindical se ahorraban entre 4 y 9 libras, como resultado de la contribución sindical a la mejora de la productividad, formación, reducción de la siniestralidad, clima laboral, mediación y resolución de conflictos, etc., impugnando así el discurso de la deslegitimación con sus mismas categorías argumentales (*costes/beneficios*) y desvelando el sesgo ideológico profundamente reaccionario que lo alienta y los objetivos reales que pretende conseguir: debilitar a los sindicatos para limitar su capacidad de respuesta ante el progresivo desmantelamiento de los servicios públicos del Estado de Bienestar.

VII.- “LIBERADOS” Y TIEMPO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

La versión española de esta ofensiva neo-thatcherista, corregida y aumentada por el conservadurismo local, utiliza la crisis como coartada y se articula en torno a tres ejes: la desregulación del sistema de negociación colectiva, el debilitamiento de los recursos materiales y humanos de los sindicatos y su deslegitimación simbólica y social.

En este contexto, la campaña desplegada contra los *liberados* y las mal llamadas subvenciones sindicales ha superado todos los límites de la demagogia y la mendacidad, instalando en el imaginario colectivo una serie de falsos tópicos que pretenden provocar la desafección de una parte de la población, sin que las explicaciones de los propios sindicatos, hayan logrado reducir suficientemente su impacto, en una demostración del viejo *Teorema de Thomas*²¹, según el cual “...lo que las personas perciben como real, es real en sus consecuencias”, es decir, que las percepciones sociales sí importan y acaban condicionando el comportamiento de las gentes, lo que obliga a los sindicatos a optimizar sus estrategias de comunicación e intervención social.

²⁰ *Workplace Representative: A review of their facilities and facility time*. BERR consultation document <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk> <http://www.berr.gov.uk/files/file36336.pdf>

²¹ Thomas, W. (1928) *The child in America. Behaviour problems and programs*. New York: Knopf, págs. 571-572

Se trata, sin embargo, de una cuestión que cuenta con suficiente respaldo legal, homologación internacional y justificación real para mantener su reivindicación y defensa, desde la legitimidad de origen y la transparencia de ejercicio.

De entrada, la legislación internacional establece la obligación de empresas e instituciones públicas para dotar a los representantes sindicales de "...facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones" (art. 2.1 del Convenio 135 de la OIT),

Por su parte, la Recomendación 143 de la misma OIT²² determina que el tiempo para el ejercicio de la actividad sindical habrá de ser "...sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales" (art. 9), tanto para "...desempeñar las tareas de representación en la empresa" (art. 10.1), como para "...asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales" (art. 11.1) fuera de la misma.

A nivel nacional, el Estatuto de los Trabajadores incluye entre las garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas la de "...disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas...para el ejercicio de sus funciones de representación" de acuerdo con una escala que oscila entre las 15 horas/mes para los delegados de empresas con menos de 100 trabajadores hasta las 40 horas mensuales por delegado en las de plantilla superior a los 750, pudiendo "...pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración" (art. 68.e). Según la estadística oficial de la negociación colectiva, dos tercios de los convenios incluyen el correspondiente acuerdo entre las partes para la acumulación de las horas sindicales (vid. *tabla 16*).

Similar regulación se establece para los funcionarios en el artículo 41.1.d, de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, con lo que los tan denostados "liberados" o "permanentes sindicales" tendrían una triple legitimidad de origen (legal, negocial y representativa), tanto en el sector privado como en el público.

Su número y función son también objeto de una recurrente e interesada manipulación que resulta necesario (y posible) desactivar, pese a las dificultades técnicas para un cálculo preciso, derivadas de las oscilaciones propias de la dinámica representativa y negociadora.

A tal efecto, la *Encuesta Europea de Empresas* realizada en 2009 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, sobre una muestra de 27.000 empresas con plantilla superior a los 10 trabajadores (Eurofound, 2010), constituye una referencia fundamental, pues permite analizar comparativamente la cuestión, en base a datos y valoraciones empresariales, partiendo del principio de que "...el tiempo para realizar tareas de información, consulta, negociación y formación durante la jornada laboral regular, es una condición necesaria para una adecuada representación de los trabajadores y un importante factor de calidad de las relaciones laborales" (Ibídem: 54).

²² <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R143>

Según dicha Encuesta, el 8% de los delegados de los trabajadores estarían “liberados” y dedicados *full time* a sus funciones representativas, proporción que de aplicarse al caso español daría como resultado un total de 24.500 permanentes sindicales, cifra que como veremos, triplica la realmente existente.

Asimismo, la citada Encuesta calcula, para el conjunto de la UE, que un 29% de los delegados sindicales dispondría, aún no estando “liberados”, de todo el tiempo necesario para el ejercicio de sus actividades representativas (*tabla 19*), proporción que en el caso español es también muy inferior

Tabla 19

Porcentaje de representantes de los trabajadores que tienen reconocido el uso de todo el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones

PAÍS	% reps.	PAIS	% reps.
Alemania	36	Holanda	27
Austria	61	Hungría	27
Bélgica	38	Irlanda	24
Bulgaria	18	Italia	16
Chequia	45	Letonia	4
Chipre	---	Lituania	30
Dinamarca	50	Luxemburgo	19
Eslovaquia	56	Malta	18
Eslovenia	36	Polonia	36
España	7	Portugal	---
Estonia	---	Reino Unido	63
Finlandia	32	Rumanía	20
Francia	4	Suecia	46
Grecia	8	TOTAL UE-27	29

Fuente.- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

European Company Survey 2009

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf>

Así pues, aún dando por buenos, con las pertinentes cautelas metodológicas, los cálculos realizados al respecto por la CEOE y algunos medios de comunicación afines, el número de “liberados” sindicales sería muy inferior al que correspondería de aplicar los estándares europeos en la materia, conforme acreditan tanto la encuesta de referencia como otros informes oficiales.

Según el “Informe sobre la representación sindical en España”, hecho público por la CEOE a principio de 2010²³, el número total de “liberados” sindicales registrados en el sector privado ascendería a 4.127, con un coste estimado para las empresas de 250 millones de euros, mientras que en el conjunto de las Administraciones Públicas su número se situaría en torno a los 9.800 a mediados de 2011²⁴, antes de las últimas elecciones autonómicas y generales que dieron la victoria al PP y han supuesto una drástica reducción de tales efectivos, de entre el 30 y el 70 por cien del total, hasta el momento.

²³ <http://www.expansion.com/2010/03/07/economia-politica/1267999576.html>

²⁴ <http://www.expansion.com/2011/09/09/economia/1315525521.html?a=f1a73b33c04e3d1c3e8eab6d1cc5273c&t=1335922624>

Dichos cálculos hay que ajustarlos a la baja, en función tanto de los recortes impuestos en el sector público como de la reducción derivada de la disminución de delegados electos provocada por la crisis en las empresas del sector privado, por lo que el número total de delegados sindicales dedicados a tiempo completo al cumplimiento de sus funciones de representación, negociación, asesoramiento e información consagradas por la legislación, se situaría aproximadamente en torno a los 8.000, lo que representa, como ya se ha indicado, menos de la tercera parte de los que correspondería de aplicarse la ratio europea en la materia y equivale, en el caso español, al 2,6% del total de representantes electos

En términos agregados, el tiempo dedicado a actividades de representación sindical, incluyendo tanto el crédito horario acumulado como el utilizado parcialmente por los delegados sindicales, equivaldría a 1,5 horas/año, lo que sobre una jornada anual media de 1.644,3 horas, representa apenas el 0,09 por cien, según datos de la última Encuesta sobre el tiempo de trabajo (*tabla 20*), realizada por el INE

Tabla 20

Estructura de la jornada de trabajo anual, por tamaño de la unidad y componentes del tiempo

COMPONENTES DEL TIEMPO	DEL	Nº total de Horas	Distrib. según tamaño de la unidad		
			1 - 49	50 -199	200 y más
Jornada pactada		1.644,3	1.657,9	1.636,3	1.633,3
Horas extra		14,4	6,6	17,0	22,0
Jornada efectiva		1.595,4	1.614,0	1.587,7	1.577,9
Horas no realizadas		62,7	51,2	66,2	78,6
MOTIVOS HORAS NO REALIZADAS			Distribución porcentual		
Razones organizativas		0,7	1,17	0,60	1,15
Incapacidad temporal		49,4	82,03	76,44	73,28
Maternidad		4,6	8,01	7,10	6,36
Motivos personales		3,2	2,54	4,23	7,51
H. perdidas en lugar trab.		0,8	1,37	0,91	1,27
Representación sindical		1,5	0,98	4,08	2,42
Conflicto laboral		0,4	0,59	0,76	0,76
Otros motivos		3,5	3,32	5,89	7,26

Fuente.- Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre el tiempo de trabajo, 2000*

En cuanto al coste de dicha representación, los cálculos de la CEOE resultan a todas luces sobredimensionados, pues los 250 millones de euros que según su informe supone los 4.127 “liberados”, representaría un coste laboral de 60.576 euros por persona y año, prácticamente el doble del establecido por la última Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), fijado en 32.206 euros/año, lo que reduciría a la mitad el cómputo global calculado por la patronal.

VIII.- CUOTAS Y SUBVENCIONES

Tanta o más demagogia y confusión se ha generado en torno a la financiación de los sindicatos, a los que se presenta interesadamente como “subvencionados” y, en consecuencia, faltos de autonomía económica y estratégica.

En realidad, las subvenciones apenas representan el 10% del presupuesto global de los sindicatos, cuya principal fuente de financiación son las cuotas regulares de sus afiliados, así como los ingresos obtenidos por la prestación de servicios.

Tal es el caso, concretamente, de CC.OO. que en 2011 declaraba un Presupuesto de 168 millones de euros²⁵, de los que el 70% procedía a las cuotas de su 1.200.000 afiliados, el 12% a la prestación de servicios a los no afiliados que acuden a sus asesorías jurídicas y técnicas, el 9% en concepto de beneficios de empresas propias y/o participadas (viviendas, seguros, turismo social) y sólo otro 9% correspondía a subvenciones públicas.

La justificación de tales subvenciones tiene rango constitucional y su asignación anual viene fijada por los Presupuestos Generales del Estado, lo que les confiere un indudable grado de transparencia y legitimidad.

Partiendo del reconocimiento genérico de la función social de los sindicatos en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (art. 7), la Constitución reconoce su intervención en la negociación colectiva (art. 37) y su participación y asesoramiento institucional (arts. 129.1 y 131.2) en materia de seguridad social, empleo, pensiones, concertación, etc., justificando en consecuencia la doble vía para coadyuvar a su realización, en la medida que la intervención sindical en dichos ámbito genera bienes colectivos de cobertura universal²⁶

En consecuencia, desde mediada la década de los ochenta, los Presupuestos Generales del Estado han incluido sendas partidas destinadas a subvencionar a los sindicatos (y las organizaciones empresariales) en función de su representatividad y para la realización, respectivamente, de sus actividades de interlocución laboral e institucional, habiéndose fijado para el ejercicio 2012 un recorte del 33% en las dotaciones previstas respecto del ejercicio anterior, hasta situarlas en 11,1 y 3,3 millones de euros cada una²⁷, lo que representa una aportación anual equivalente a 1 euro por cada persona asalariada, muy inferior a la recibida por instituciones tan diferentes como la Iglesia católica²⁸, los partidos políticos, el cine o la fiesta de los toros.

Por otra parte, los agentes sociales participan también en la gestión de diversos programas de formación profesional y servicios sociales (integración de inmigrantes, igualdad de oportunidades, salud laboral, etc.), para cuyo desarrollo se articulan los correspondientes programas finalistas, estrictamente asociadas al cumplimiento de los objetivos previstos, que en el caso de CC.OO. ascendieron en 2010-2011 a 200 millones de euros en concepto de formación para el empleo y otros 25 millones para los demás proyectos sociales, dotaciones que para el ejercicio 2012 han experimentado una reducción del 33% aproximadamente.

²⁵ Boletín COMFIA (03-06-11) *Subvenciones a los sindicatos: Mucho ruido y pocas nueces.*

<http://www.comfia.net/html/21109.html>

²⁶ CC.OO.: Razones nº 5: Financiación y recursos humanos de los sindicatos

<http://www.fsc.ccoo.es/comunes/temp/recursos/99922/doc92319.pdf>

²⁷ *Expansión* (04-04-12)

<http://www.expansion.com/2012/04/04/economia/1333569248.html?a=f1a73b33c04e3d1c3e8eab6d1cc5273c&t=1335929042>

²⁸ Fundación 1º de Mayo (2012) *Financiación de la Iglesia católica y gasto público*

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/IglesiaInforme.pdf>

Se trata, pues, de contraprestaciones por la provisión de servicios y desarrollo de programas, por lo que no pueden considerarse en sentido estricto subvenciones, siendo, por lo demás, perfectamente homologables a las existentes en los principales países europeos que incluyen, en muchos casos, otras vías de financiación pública y privada de los sindicatos.

A este respecto, la diversidad de modelos de relaciones laborales europeos, de sus estructuras sindicales y marcos institucionales dificulta la realización de un exhaustivo análisis comparado en materia de financiación y servicios de las organizaciones obreras, por lo que nos limitaremos a aportar los datos más significativos correspondientes a los principales países del área, a los efectos de contextualizar correctamente el caso español.

La información que a tal efecto utilizamos procede de un informe oficial del Ministerio de Trabajo francés (De Saintignon, 2004; Hadas-Lebel, 2006), elaborado por sus servicios técnicos para homologar su sistema de regulación y soporte de la representatividad sindical con los estándares europeos.

En todos los casos estudiados, las cotizaciones de los afiliados constituyen la parte mayoritaria de los presupuestos sindicales, si bien los delegados disponen, asimismo, de créditos horarios para el ejercicio de sus funciones y los sindicatos reciben financiación directa, tanto pública como privada, e indirectas, a través de su participación en la gestión de diferentes servicios (Sistema Ghent)

Así vemos como en Alemania son las empresas las que pagan todos los gastos de funcionamiento de los Comités (con un coste medio de 13,8 euros por cada trabajador de la plantilla, con datos de 2003), incluida la formación de sus miembros, que disponen para ello de permisos retribuidos de entre 3 y 4 semanas. Asimismo, y con carácter complementario al crédito horario para actividades sindicales, la normativa legal fija una dotación de liberados en función del tamaño de la empresa, oscilando entre 1 para empresas de entre 200 y 500 y 15 por cada 10.000 trabajadores.

En Bélgica los sindicatos gestionan las prestaciones por desempleo, por lo que reciben una subvención directa de 161 millones de euros (datos de 2003) en concepto de gastos de administración, mientras que la mitad del monto total de las cotizaciones sindicales es sufragada por las empresas privadas (150 millones de euros) y la Administración Pública (40 millones de euros, como contribución a su participación en el diálogo social y la negociación colectiva.

En Suecia opera, asimismo, el *sistema Ghent* de gestión sindical de las prestaciones por desempleo, lo que confiere a los sindicatos una extraordinaria visibilidad y legitimación social, además de importantes contribuciones en concepto de gastos de administración (15 millones de euros en 2003). Por su parte, una ley reguladora de la representación sindical establece desde 1974 el derecho a créditos horarios para los delegados, con una ratio de 15 liberados para una empresa de 1.000 trabajadores.

Por su parte, la legislación italiana confía a los sindicatos la realización de diversos servicios de asesoramiento (los *patronati*), en materia de pensiones, seguridad social, ayudas familiares, incapacidad laboral, etc, que les aportan una notable visibilidad y capacidad de intervención social en base a una red integrada por 900 locales y 8.000 técnicos que los gestionan financiados con fondos públicos (300 millones de euros/año, según datos de 2003). En cuanto a los créditos horarios para el desarrollo de las funciones de representación sindical, una ley de 1970 regula su distribución y funcionamiento, así como su acumulación en sindicalistas a tiempo completo, de los que existen 2.700 en el sector público y un número mucho mayor, aunque difícil de

precisar, en el privado. Existen otras vías de financiación sindical, como la denominada “cuota de servicio” abonada por las empresas (25 euros por afiliados y 50 por cada trabajador no afiliado), como contribución por la información a los trabajadores de lo acordado en los convenios colectivos firmados.

Pese a que el sistema de relaciones laborales inglés es de tipo voluntarista y segmentado (sólo un tercio de las empresas de más de 25 trabajadores dispone de representación sindical), con una muy escasa regulación estatal, una ley de 1975 regula el crédito horario para los representantes sindicales, la mayoría de los cuales confirma disponer del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, disponiendo además para su formación sindical de las correspondientes subvenciones públicas.

Finalmente, el caso francés incluye modalidades de ayuda y financiación a los sindicatos ya descritas para otros países, desde subvenciones directas en función de la representatividad acreditada (28,9 millones de euros, en 2005) y en concepto de participación institucional, a permisos remunerados para la formación sindical de los delegados electos (20 millones/año), pasando por la regulación de los créditos horarios y su posible acumulación, en un número importante, aunque indeterminado, de casos en el sector privado y de 5.500 en el sector público, lo que teniendo en cuenta la tasa de afiliación sindical del país (5,2%, casi cuatro veces inferior a la española) resulta especialmente significativo.

Así pues, en los principales países de nuestro entorno operan mecanismos de financiación pública y privada de los sindicatos, en función de su representatividad y como reconocimiento a su decisiva participación en la gestión de las relaciones laborales y la prestación de servicios a los trabajadores y al conjunto de la sociedad.

IX.- SINDICALISMO Y EQUIDAD

De consolidarse el actual proceso de desregulación de la negociación colectiva y debilitamiento del sindicalismo, al que apuntan la reforma laboral y las campañas de deslegitimación colaterales, la resultante sería la balcanización e individualización creciente de las relaciones laborales y la quiebra de sus equilibrios básicos, con el consiguiente incremento del poder empresarial y la correlativa reducción de la capacidad de influencia e intervención garantista y tutelar del sindicalismo de clase, lo que se traducirá en un aumento de la desigualdad económica y desprotección social, tal y como acreditan diversos estudios sobre procesos similares en otros países.

Así vemos como en EE.UU., la ofensiva antisindical y desreguladora de la era Reagan supuso un incremento espectacular de la flexibilización laboral, en base al sistema de *hire and fire* (contrata y despide), con el doble efecto de incrementar la desigualdad social (el 20% más rico aumentó sus ingresos en un 30% entre 1977 y 2007, mientras que para el 20% más pobre la disminución de sus ingresos fue del 22%) y reducir la influencia sindical (caída de la tasa de afiliación del 25 al 14 por cien, en el mismo período).

La correlación entre ambas magnitudes (influencia sindical/equidad social) es tan fuerte que un reciente estudio de la Universidad de Harvard (Western y Rosenfeld, 2011) ha demostrado que de haberse mantenido la capacidad de influencia sindical en los niveles de 1973, la desigualdad salarial se reduciría en un tercio, demostrando en la práctica que incluso en el país en que surgió la teoría de *insider/outsider* la intervención sindical, lejos de profundizar la fractura y la desigualdad entre ambos colectivos del mercado de trabajo, puede contribuir a su progresiva reducción, como

se afirmaba en un importante Manifiesto público, promovido por el *Economic Policy Institute*²⁹ en febrero de 2009 y firmado por 40 importantes economistas y sociólogos norteamericanos, entre ellos los premios Nobel Kenneth Arrow, Robert Solow y Joseph Stiglitz, que concluía con una convocatoria explícita a reforzar el sindicalismo.

A similares conclusiones llegaba también un estudio de la propia Comisión Europea³⁰, según el cual un aumento del 10% de la tasa de afiliación sindical reduce las desigualdades salariales en dos puntos porcentuales, mientras que un incremento similar en la tasa de cobertura de la negociación colectiva implica la reducción del 0,5% de la pobreza en el trabajo.

Más recientemente, otros estudios sobre la cuestión (Baccaro, 2010; Hayter, 2011 y ETUI, 2012) han puesto de manifiesto el impacto positivo de la intervención sindical, a través de la negociación colectiva y el diálogo social, en materia de equidad salarial (*efecto compensación*), por su contribución a una mejor distribución de los ingresos y una integración más igualitaria y sostenible, tanto a nivel macro (correlación entre participación sindical e indicadores de desarrollo socioeconómico, ya analizada en el apartado 2 de este mismo Informe) como micro, según demuestran los estudios de referencia.

Sin embargo, la contrarrevolución conservadora que gobierna en la mayoría de los países europeos está imponiendo ahora reformas en sentido contrario, utilizando la crisis como oportunidad para profundizar en la desregulación del mercado de trabajo y las relaciones laborales (Clauwert y Schömann, 2012)

En este contexto, el debilitamiento organizativo y la deslegitimación social del sindicalismo resultan imprescindibles para garantizar el éxito de la estrategia desreguladora de las relaciones laborales y desmantelamiento progresivo del Estado de Bienestar, proceso que en el caso español está adquiriendo ya dimensiones de cambio regresivo del modelo social construido durante treinta años de democracia.

En consecuencia, la reivindicación del sindicalismo, el fortalecimiento de sus bases de afiliación y representación, la defensa de sus estrategias de agregación y promoción de los intereses de los trabajadores, resulta hoy más necesaria que nunca.

X.- REIVINDICACIÓN DEL SINDICALISMO Y DE LAS/LOS SINDICALISTAS

A tal efecto, y pese a las dificultades descritas, la crisis puede ser también una oportunidad para reivindicar (estrategia *defensiva*), repensar (estrategia *reflexiva*) y renovar (estrategia *ofensiva*) el sindicalismo, tanto en términos organizativos como en sus estrategias de intervención y comunicación social

En el contexto de una crisis económica, social y política como la que atravesamos, la *reivindicación del sindicalismo*, de sus valores, función social y conquistas

²⁹ http://www.epi.org/publication/prominent_economists_call_for_passage_of_the_employee_freedom_choice_act/

³⁰ European Commission (2009) *Industrial relations in Europe 2008*, pages. 89 y ss.
<http://www./Industrial%20Relations%20in%20Europe%202008.pdf>

civilizatorias, resulta más necesaria que nunca para defender los derechos de los trabajadores y los servicios del Estado de Bienestar.

Una crisis que ha provocado ya cinco millones y medio de parados, congelado los salarios y expectativas de los trabajadores en activo y recortado importantes prestaciones sociales, mientras los culpables de la misma intentan aprovechar los efectos del desastre causado para recortar derechos, desregular las relaciones laborales e imponer la lógica exclusiva y excluyente del mercado..., estrategia que requiere, necesariamente, del debilitamiento cuando no la marginación del sindicalismo de clase, en su doble función colectiva de defensor de los trabajadores y prescriptor de derechos sociales.

Se trata, pues, de poner en valor la función sindical, de reivindicar su intervención en defensa y promoción de los intereses de los trabajadores en el marco de unas relaciones laborales asimétricas e injustas.

La reivindicación del sindicalismo supone defender su trayectoria histórica como promotor de derechos e impulsor de reformas sociales, su intervención actual como garantía frente a la involución que plantean patronales y gobiernos, así como su proyecto de futuro para una sociedad más justa, más libre y más solidaria.

Las luchas actuales y los retos futuros del sindicalismo no hacen sino poner de manifiesto la vigencia de la cuestión social, la permanente actualidad de los valores que alumbraron su nacimiento en el siglo XIX y adquieren en el XXI nuevas formas y trayectorias, hasta el punto de que si el mundo es hoy más justo que hace 150 años se debe, en gran parte, a la lucha sindical.

Una lucha que, con sus avances y retrocesos, consiguió dignificar el trabajo y mejorar las condiciones de vida de quienes lo realizaban, al tiempo que contribuía decisivamente al reconocimiento y desarrollo de importantes derechos sociales, de manera que reivindicaciones sindicales planteadas hace más de cien años, tales como las de libertad de asociación, derecho de huelga y negociación colectiva, seguridad social, cobertura sanitaria y educativa, etc. forman hoy parte de las Constituciones democráticas y de las prestaciones del Estado de Bienestar.

Y ahora, cuando los cambios estructurales, tecnológicos, ocupacionales e, incluso, culturales acumulados en las tres últimas décadas inducían a los apóstoles del neoliberalismo a anunciar el fin de la historia, de su dimensión colectiva y pulsión igualitaria, la devastadora crisis generada por la codicia económica de los mercados y la impotencia política de los Estados pone una vez más de manifiesto la importancia de la cuestión social.

No sólo perviven la injusticia y la explotación de los trabajadores y trabajadoras, sino que han vuelto situaciones del pasado, la angustia de no llegar a fin de mes o de ser desalojados del piso, la desesperanza sin salida de quienes no encuentran empleo... Todo eso ha reaparecido con fuerza, acompañado de un violento ataque a las conquistas sociales, por lo que pese a las circunstancias adversas (¿cuándo no lo fueron?) los sindicatos siguen ahí, continuando una trayectoria de dignidad y esperanza, alzándose contra el fatalismo de que no hay otra salida que la que dicten los mercados y actuando, de hecho, como único muro de contención a su ofensiva devastadora.

Es justo ahí donde confluyen las tres fuentes de legitimidad del sindicalismo : la que, deriva en *origen* de su trayectoria histórica, con la que aporta su *representatividad* y acredita el *ejercicio* de su intervención en el diálogo social y la negociación colectiva

que regula las condiciones laborales de la práctica totalidad de los quince millones de asalariados, interviniendo asimismo en la defensa y promoción de los intereses de quienes aún no estándolo, como los cinco millones de parados y los ocho millones de pensionistas, forman parte de la clase obrera y requieren de la solidaridad de los ocupados y de la defensa de los sindicatos y de las y los sindicalistas, mujeres y hombres, normales y anónimos, que viven, trabajan y luchan por su dignidad y la de todos, al tiempo que dan cuenta de cómo la crisis actual no sólo está destruyendo empleo sino que amenaza con recortar derechos y conquistas sociales.

No se trata, con todo, de un mensaje fatalista sino que, consciente de las dificultades, plantea la reivindicación de la función sindical, tanto de su dimensión representativa como propositiva y transformadora, planteando alternativas y logrando soluciones, desde la asesoría legal a la negociación colectiva, desde la prevención de riesgos a la ampliación de la cobertura de la Seguridad Social, pasando por todo el repertorio de actividades de interlocución y defensa individual y colectiva de los trabajadores que diariamente realizan miles de sindicalistas dentro y fuera de sus centros de trabajo.

No se trata tampoco de un discurso autocomplaciente o defensivo sino que, aun lamentando la campaña de descalificaciones y la desafección resultante de una parte de la sociedad, el sindicalismo asume que estas son en parte el reflejo distorsionado de sus propias limitaciones, inercias e incluso errores organizativos y de comunicación, por lo que se plantea una nueva estrategia en clave autocrítica, propositiva y renovadora, apostando por un modelo de proximidad, de presencia permanente en los centros de trabajo, que permita consolidar los espacios de intervención ya existentes y desarrollar otros en los que hasta el momento su presencia ha sido más débil (parados, trabajadores de microempresas, TRADEs, becarios, profesionales...), al tiempo que se renueva el compromiso con la ética del trabajo, el funcionamiento democrático y la autonomía sindical.

Se trata, en definitiva, de construir un nuevo relato sobre y desde el sindicalismo, reivindicando en positivo la justicia de sus demandas, el componente ético de su acción y la utilidad social de su intervención colectiva.

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

Baccaro, L. (2010) *Labour, Globalization and Inequality. Are Trade Unions Still Redistributive?* DP 192/2008. International Institute for Labour Studies. Geneve

Beneyto, P. (coord.) (2012) *Reivindicación del sindicalismo*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, Ed. Bomarzo

--- (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

--- (2012b) *Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience*. DT 2012-01 FEDEA <http://www.fedea.es/pub/papers/2012/dt2012-01.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

CC.OO. (2010) "Financiación y recursos humanos de los sindicatos", *Razones* nº 5. <http://www.fsc.ccoo.es/comunes/temp/recursos/99922/doc21668.pdf>

Clauwert, S. y Schömann, I. (2012) *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Brussels: ETUI <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>

Comisión Europea (2011) "Variations and trends in European industrial relations in the 21th century's first decade", en *Industrial relations in Europe 2010*, pages. 17-53

--- (2009) *Industrial Relations in Europe 2008*.

<http://bookshop.europa.eu/en/industrial-relations-in-europe-2008-pbKEAS08001/>

De Saintignon, P. et al, (2004) *Etude d'administration comparée sur le financement des syndicats: Allemagne, Belgique, Grande Bretagne, Italie et Suede*. Paris: La Documentation Française <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000101/0000.pdf>

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

--- (2010b) *El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España*. Estudios Económicos 06-2010. Madrid: FEDEA http://www.fedea.es/pub/est_economicos/2010/06-2010.pdf

ETUI (2012) *Benchmarking Working Europe 2012*. Brussels: ETUI-ETUC

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>

--- (2011) *Benchmarking Working Europe, 2010*

<http://www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe/Benchmarking-Working-Europe-2011>

--- (2010) *The European Participation Index (EPI): A tool for cross-national quantitative comparison*.

<http://www.worker-participation.eu/About-WP/European-Participation-Index-EPI>

Eurofound (2010) *European Company Survey 2009*. Dublin: Eurofound

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf>

Ferner, A. y Hyman, R. (dirs.) (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo

García-Olaverri, C. y Huerta, E. (2011) *Los sindicatos españoles: voz e influencia en las empresas*. Fundación Alternativas DT 175/2011

<http://www.falternativas.org/laboratorio/documentos/documentos-de-trabajo/los-sindicatos-espanoles-voz-e-influencia-en-las-empresas>

Hadas-Lebe, R. (2006) *Poru un dialogue social efficace et légitime: Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales. Rapport au Premier ministre*. Paris: Conseil d'Etat

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapportspublics/064000364/0000.pdf>

Hayter, S. (2011) *The role of collective bargaining in the global economy*. Massachusetts: Edward Elgar Publish.

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

Ortiz, F. (2011) *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados ‘más representativos’ en España*. Córdoba: Secretariado Permanente de la CNT

http://cnt.es/sites/legitimidad_financiacion_sindicatos_mas_representativos.pdf

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

Reig, R. (2012) “El sindicalismo y la cuestión social. Una reflexión histórica”, en P. Beneyto (coord.) *Reivindicación del sindicalismo*, págs. 29-55

Rodriguez, J. (2011) “La verdad sobre los sindicatos”, en el blog *Observatori de ciberpolítica*: <http://prezi.com/umn2uz57fad1/la-verdad-sobre-los-sindicatos/>

Rueda, D. y Pontusson, J. (2000) “Wage inequality and varieties of capitalism”, *World Politics*, nº 52, págs. 350-383

Sauviat, C. (2011) “Le Wisconsin, à l'avant-garde d'une offensive antisindicale d'envergure”, en *Chronique Internationale de l'IRES*, nº 129, págs. 3-11

<http://www.ires.fr/images/files/Chronique/chronique129/c129-1.pdf>

Schömann, I. y Clauwert, S. (2012) *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Bruxelles: ETUI <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>

Western, B. y Rosenfeld, J. (2011) “Unions, Norms and the Rise in U.S. Wage Inequality”, en *American Sociological Review*, nº 76(4), págs. 513-537