

8

SEPTIEMBRE 2014

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

# Documentos DE TRABAJO



**ANÁLISIS DE LAS  
ELECCIONES SINDICALES  
[2003/2012]**

**Participación, afiliación,  
representación**

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

**ANÁLISIS DE LAS ELECCIONES SINDICALES [2003/2012]  
PARTICIPACIÓN, AFILIACIÓN, REPRESENTACIÓN**

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

COLECCIÓN DOCUMENTOS DE TRABAJO. NÚM: 8

© Madrid, Septiembre 2014

**ANÁLISIS**  
**DE LAS ELECCIONES SINDICALES**  
**[2003/2012]**  
**PARTICIPACIÓN, AFILIACIÓN,**  
**REPRESENTACIÓN**

**Ramon Alós**

Universitat Autònoma de Barcelona

**Pere J. Beneyto**

Universitat de València

**Pere Jódar**

Universitat Pompeu Fabra – Barcelona

**Oscar Molina**

Universitat Autònoma de Barcelona

**Sergi Vidal**

Universidad de Bremen – Alemania

**Rodolfo Benito**

Secretario Confederal de Estudios de CCOO. Presidente de la Fundación 1º de Mayo



## ÍNDICE

Introducción .....	7
1. Objetivos del estudio .....	19
2. Marco contextual y metodología .....	21
2.1. Marco contextual .....	21
2.1.1. Resumen .....	33
2.2. La literatura especializada: poder, legitimidad y representación sindical ....	34
2.3. Una propuesta de análisis .....	42
2.4. Metodología .....	43
2.4.1. Descripción de las variables utilizadas de la base de datos del SIC-CCOO .....	45
3. La representación sindical de los trabajadores: el contexto europeo y español ....	52
3.1. Representación de los trabajadores en la Unión Europea: modelos, estructura y cobertura .....	54
3.2. El contexto español: alcance de la representación sindical y negociación colectiva .....	65
3.3. Valoración de la representación sindical y de sus funciones en las empresas .....	70
3.4. Resumen .....	77
4. Las empresas y la representación sindical en el centro de trabajo.....	81
4.1. Estructura y dinámica empresarial.....	81
4.2. Las empresas con representación sindical.....	93
4.3. Empresas sin representación sindical: las empresas blancas .....	97
4.4. Análisis de conjunto .....	106
4.5. Resumen .....	107
5. La participación de los trabajadores en la elección de sus representantes en los centros de trabajo.....	111
5.1. Resumen.....	121

6. Opciones sindicales.....	123
6.1. Opciones sindicales y número de delegados .....	123
6.2. Opciones sindicales y empresas .....	126
6.3. Las opciones sindicales en las empresas que permanecen .....	138
6.4. Las opciones sindicales en las empresas nuevas .....	141
6.5. Análisis de conjunto de las opciones sindicales.....	147
6.6. Resumen .....	151
7. CCOO en las empresas.....	156
7.1. Empresas con delegados y afiliados de CCOO.....	156
7.2. CCOO en las empresas nuevas.....	168
7.3. CCOO en las empresas que se mantienen de 2003 a 2012.....	171
7.4. Delegados de CCOO no afiliados .....	182
7.4.1. Análisis de conjunto: delegados de CCOO no afiliados.....	190
7.5. Delegados de CCOO ex afiliados .....	191
7.5.1. Análisis de conjunto: delegados de CCOO ex afiliados.....	197
7.6. Resumen .....	199
8. Conclusiones generales .....	205
Bibliografía.....	216
Anexos .....	221

## INTRODUCCION

El X Congreso Confederado reafirmaba la idea de que el trabajo electoral CCOO lo concibe como parte fundamental del desarrollo organizativo del sindicato, convirtiéndose en una actividad permanente que concierne al conjunto de organizaciones y estructuras de la Confederación, desde la Comisión Ejecutiva Confederada a la Sección Sindical más pequeña.

Para CCOO no basta con renovar este vínculo una vez cada cuatro años, afirmábamos en el Congreso, sino que debemos mantenerlo vivo permanentemente, acudiendo a las empresas y/o centros de trabajo haya o no elecciones sindicales, para atender los problemas de las plantillas y de los delegados y delegadas de personal.

Esta práctica es una de las vías más adecuadas para transformar representación en afiliación.

Las Elecciones Sindicales, los niveles de representación, medidos a través de su nivel de afiliación, de apoyo electoral, de presencia en las mesas de la negociación colectiva, de recursos organizativos, de intervención ante los tribunales, en la iniciativa social,... y de movilización de sus afiliados y afiliadas y trabajadores/as más en general, es la fuente fundamental de legitimidad del sindicato, que en ningún caso hemos obviar.

Es precisamente en este marco en el que se aporta el trabajo de investigación que nos presenta la Fundación 1º de Mayo.

### **La representación sindical en España y en Europa.**

La representación sindical en la empresa a nivel europeo, se corresponde a grandes rasgos a un *mix* entre la presencia (afiliación) y la audiencia (elección), según modelo sindical o sistema de relaciones laborales.

La proporción más elevada de trabajadores con representación en la empresa corresponde a los países nórdicos (países de alta afiliación), seguidos de los países de la Europa continental (con afiliación media, pero elevada audiencia), continúan los países liberales (afiliación media) y, finalmente los países del sur de Europa (baja afiliación, alta audiencia).

Por tamaño de empresa se mantiene la pauta anterior, aunque aquí los países nórdicos dejan atrás al resto tanto en representación en la gran empresa, como en la pequeña (y con menores diferencias entre unas y otras). La representación en la gran empresas (el promedio para todos los países es del 82%) siempre es superior a la de las pequeñas (con un promedio del 26%), situándose nuestro país en un nivel intermedio en ambos segmentos.

De otra parte la representación sindical en los diferentes países europeos se configura en función de los grandes modelos de estado del bienestar y de relaciones laborales; hasta el punto de que incluso la valoración u opinión sobre dicha representación está bastante vinculado a la división entre sistemas nórdico, centroeuropeo, anglosajón, latino y países del este (Beneyto, 1998b; Hyman, 2001; EIRO, 2007). Por ello, no sólo es importante el factor contextual (tipo de empresa y sector), sino también la incidencia del marco institucional en la estructura y dinámica final del sistema de representación sindical adoptado en un país.

Dichos elementos institucionales dependen de las leyes, acuerdos y convenios colectivos adoptados; y en España la representación de los asalariados en las empresas se construyó sobre la base del ET y la LOLS, con las modificaciones posteriores correspondientes. Aunque no deben descuidarse los

factores intrasindicales, es decir, las oportunidades que abre a la representación de los asalariados/as la misma acción colectiva impulsada desde las organizaciones sindicales.

Sin embargo, uno de los aspectos del sistema de relaciones laborales español, que recordemos es fruto de un acuerdo en los inicios de la transición a la democracia, es que institucionaliza un sistema de representación basado en la dimensión de la empresa.

Esto ha permitido una representación amplia, puesto que los convenios colectivos han cubierto a más del 80% de los trabajadores y trabajadoras. El mecanismo además ha funcionado desde el punto de vista del trabajo, puesto que casi un 50% de los trabajadores/as está, de un modo u otro, implicado, y de éstos casi un 70% participa activamente. Pero como cualquier sistema, no está exento de crítica o perfeccionamiento, aunque desde la contraparte empresarial, y desgraciadamente también desde gobiernos de distinto signo, han obviado la base de la legitimación del sistema de representación sindical español (las elecciones) para fijarse en las cifras de la afiliación (no precisamente incentivada por el modelo de audiencia diseñado en los inicios de la transición, con las cláusulas *erga omnes* de la negociación colectiva).

### **Algunos datos de interés sobre la relación de los trabajadores y trabajadoras con su representación sindical en la empresa y/ centro de trabajo.**

El porcentaje total de trabajadores que afirman que existe una estructura que facilita la negociación colectiva en su empresa ha descendido entre los años 2003 a 2010, desde el 54,9% hasta el 47,4%; el descenso más acusado se produce entre 2003 y 2007, para moderarse en 2010. A mayor tamaño de la empresa, más percepción de dicha presencia.

La mayoría de individuos entrevistados que responden estar afiliados al sindicato (55,9% en 2010) confirman la existencia de una estructura de representación de intereses y de negociación a nivel de empresa. Existe un mecanismo de reforzamiento mutuo entre estas dos variables, de forma que la existencia de una favorece la otra. También aquí, no obstante, hay la misma relación entre alta percepción y mayor tamaño de empresa.

### **Los problemas de visualización de la actividad sindical.**

La satisfacción de los trabajadores y trabajadoras con el sistema de representación es sumamente contradictoria (ECVT, 2010). Por una parte hay un fuerte desconocimiento sobre la existencia de representación sindical y más aún de convenio colectivo; por otra, se valora positivamente el convenio colectivo -fruto de la acción de los sindicatos-, mientras se valora menos a las organizaciones representativas que lo hacen posible. Dicha valoración cambia de manera notoria en función de la proximidad y del conocimiento de los asalariados con respecto al sindicato (información, afiliación), aunque en general aumenta con el tamaño de la empresa, el nivel educativo, la antigüedad en la empresa y la estabilidad del contrato.

El porcentaje total de trabajadores que afirma que existe una estructura que facilita la negociación colectiva en su empresa ha descendido hasta el 39,3% en 2010, mientras que el porcentaje de asalariados/as que responde afirmativamente acerca de la existencia de un convenio que regula sus condiciones laborales se sitúa en torno al 38% en 2010, al tiempo que el 53,4% de los trabajadores/as desconoce la actividad sindical en su empresa.

El conocimiento o la información sobre la estructura negociadora, convenio o representación sindical aumentan con el tamaño de empresa y con la afiliación sindical.

El nivel de satisfacción de los trabajadores/as con los representantes de los trabajadores aumenta con el tamaño de la empresa o con el nivel de formación de los asalariados y su antigüedad en la empresa y entre los afiliados y afiliadas. No hay diferencias por edad y sexo. La satisfacción disminuye entre los temporales, aunque con la crisis las diferencias con los indefinidos se limitan. El desconocimiento de la negociación, convenio o la representación sindical, se relaciona con una valoración o satisfacción más negativa.

### **La representación sindical y las percepciones diferenciadas entre afiliados/as y no afiliados/as**

El nivel de satisfacción con la representación sindical aumenta con el tamaño de empresa. La edad o el sexo no introducen variaciones significativas, pero sí el nivel de estudios (más satisfacción en estudios medios), la antigüedad en la empresa (a mayor antigüedad, más satisfacción). Los asalariados con contrato fijo declaran también mayor satisfacción que los temporales (más insatisfechos). Asimismo, se confirma la tendencia ya comentada sobre la asociación entre afiliación y representación sindical: los afiliados se muestran más satisfechos y los no afiliados más insatisfechos.

### **Y por nivel de estudios.**

Entre 2007 y 2010, recuérdese que es por tanto en el interior de una situación de crisis, ha habido un aumento relativo de la satisfacción media respecto de la representación sindical; aunque como hemos dicho también aumenta el desconocimiento sobre la misma. Y esto se confirma porque disminuyen las diferencias en la valoración de los asalariados con bajo nivel de estudios (más insatisfechos), respecto de los que han alcanzado niveles medios (más satisfechos), acercándose los primeros a los segundos. Del mismo modo sucede con la antigüedad en la empresa y el tipo de contrato. En cambio la brecha en torno a la satisfacción con la representación sindical se profundiza entre ambas fechas al considerar las diferencias entre afiliados y no afiliados.

### **La insistencia en más sindicato en la empresa y en el papel central de la negociación colectiva es fundamental.**

En definitiva, de la ECVT se desprende que la presencia de órganos de representación en términos globales en las empresas se ha reducido, si bien pueda deberse a un efecto composición. Las diferencias en cuanto a presencia o no de órganos de representación se explica en gran medida, como era de esperar, por la plantilla de la empresa. Posiblemente las diferencias entre CCAA y entre sectores de actividad respondan a la mayor o menor presencia de pequeñas empresas en cada uno de dichos ámbitos. Algo parecido sucede con la existencia en la empresa de convenio colectivo regulador de las condiciones de trabajo. Cabe decir que son muchos los trabajadores que desconocen la actividad sindical en su empresa, posiblemente en la mayoría de casos por su inexistencia en las pequeñas empresas. Se da una relación directa entre desconocimiento o poco conocimiento de la actividad sindical y valoración negativa, por una parte, y por otra, más conocimiento y mejor valoración. Puede decirse, que el conocimiento de la actividad sindical abre vías a mejorar el nivel de satisfacción, y esta última a un mayor compromiso sindical.

### **Al igual que insistir en la creación de estructuras sindicales funcionales para organizar a los trabajadores y trabajadoras de la muy pequeña empresa.**

Las empresas que quedan excluidas del sistema electoral son la inmensa mayoría (más de 920 mil en 2012). El número total de empresas susceptibles de realizar elecciones aumentó entre 2003 y 2007 (de aproximadamente 292 mil a 377 mil), para descender en 2012 a 337 mil.

Esta evolución tienen sus disparidades: entre 2003 y 2012 crecen (un 6%) las empresas más pequeñas (de 6 a 10 trabajadores) y disminuyen sobre todo las de 11 a 49 trabajadores (entre 2 y 3%). Naturalmente a mayor dimensión, más probabilidad de que la empresa disponga de varios centros de trabajo. La dimensión de empresa, junto con el sector, es una variable fundamental para comprender la dinámica de las elecciones sindicales y, por tanto, de la representación de los trabajadores en España.

### **La base de representación que se establece a través de las Elecciones Sindicales esta estrechamente relacionada con la estructura económica y productiva del país.**

Las elecciones sindicales se pueden celebrar en el 21,3% de las empresas (año 2012), para representar al 85% de los asalariados, se observa que el 76,3% de dichas empresas tiene como máximo 25 trabajadores y un 40% está en la frontera de los 6 asalariados. La dispersión y la enorme cantidad de pequeña y microempresa es, evidentemente, una dificultad para institucionalizar las relaciones laborales en España. No obstante, y referido a los trabajadores, el 78% de los mismos está en empresas de 50 o más y el 39% en las de más de 1000.

La influencia de la estructura sobre la representación se contempla cuando tenemos en cuenta que la empresa pequeña y con sólo un delegado (hasta 30 electores) tiene casi 6 veces menos centros con representación que sin ella; mientras que en las empresas con tres delegados (de 31 a 49 trabajadores) las unidades con representación son el 40%. Finalmente, entre las empresas de mayor dimensión y con comité de empresa (50 o más trabajadores) el número de empresas con representantes superan a las que no tienen representación. El factor estructural o institucional condiciona.

### **La participación de los trabajadores y trabajadoras en las Elecciones Sindicales.**

En España, la participación de los trabajadores/as en los procesos electorales para designar a sus representantes en los órganos unitarios de empresa puede considerarse bastante elevada; en otras palabras, allí donde los trabajadores/as tienen la oportunidad de pronunciarse, suelen participar y dar su voto.

Las distintas variables observadas sugieren la hipótesis de que la precariedad en el empleo tiende a perjudicar los niveles de participación

Como resultado relevante de esta investigación cabe destacar que la participación se reduce conforme aumenta la plantilla de las empresas: en el año 2012, la participación en las empresas de menos de 50 trabajadores fue superior al 75%, mientras que en las de más de 1000 alcanzó sólo el 61,4%. La mayor participación en las pequeñas empresas se debe quizás a la proximidad entre representantes y representados, que es mayor en dichas unidades productivas. También es posible argumentar con los datos del estudio que allá donde los grandes sindicatos están presentes hay más participación en las pequeñas empresas. Pero debe añadirse que son pocas las pequeñas empresas que celebran elecciones sindicales, lo que debe llevar a reflexionar sobre el reto de cómo ampliar su extensión hacia estas empresas.

Debe destacarse la menor participación en las empresas de mayores dimensiones, de más de 1000 electores. Posiblemente un mayor alejamiento de la acción sindical, la complejidad derivada de situaciones de empleo variadas, o de la existencia pluralidad de centros de trabajo, así como la posible presencia del efecto del fenómeno *free-rider*, pueden incidir en unos niveles de abstención próximos al 40%. Profundizar en los motivos de baja participación en estas grandes empresas es, pues, un reto sindical.

Con todo, la concurrencia de diversas opciones sindicales en una empresa posiblemente sea un estímulo para que los sindicatos hagan más visible su presencia en la misma, lo que repercutiría en una mayor participación de los trabajadores en las elecciones sindicales, efecto que se modera en las empresas de mayores dimensiones, de más de 1000 electores.

### **Afiliación y representación sindical**

Con respecto a la hipótesis inicial sobre complementariedad o competencia entre audiencia y presencia como modelos de representación sindical, la afiliación de trabajadores y trabajadoras a CCOO muestra una relación positiva con la probabilidad de que en la empresa se disponga de representación unitaria. De hecho, hay una relación directa entre tasa de afiliación a CCOO en la empresa y presencia del sindicato en los órganos de representación, de modo que: 1) aumenta notablemente la presencia de delegados de CCOO si en la empresa hay afiliación a este sindicato; y 2) a mayor afiliación aumenta de modo consistente la probabilidad de que CCOO ostente representación en la empresa. Así, pues, la afiliación es un estímulo para que CCOO disponga de representación en una empresa, al mismo tiempo que cabe considerar que el ejercicio de la representación favorece el compromiso afiliativo con el sindicato. Pese a ello, no cabe descartar situaciones de competencia entre representación unitaria y afiliación sindical, aunque los datos analizados no permiten concretar al respecto.

La tasa de afiliación media a CCOO es de 5,3% si se abarca a todas las empresas, y del 11,4% si se remite exclusivamente a aquellas empresas con alguna afiliación sindical. Predominan las empresas con afiliación exclusivamente masculina, con edades intermedias y elevada antigüedad como miembro del sindicato

En el 45,0% de las empresas con representación sindical hay algún afiliado de CCOO, proporción que se reduce al 12,8% en las empresas de 6 o más trabajadores sin representación sindical. Por tanto, la presencia de trabajadores afiliados a CCOO resulta un aspecto muy asociado con la probabilidad de que la empresa disponga de representación sindical.

En el año 2012 el 11% de las empresas con 6 o más trabajadores/as cuenta con al menos un/a delegado/a en representación de CCOO, lo que equivale al 53,1% de las empresas con representación sindical. La plantilla de la empresa es determinante en la probabilidad de disponer de delegados de CCOO. En el año 2012 apenas el 3,7% de las empresas de 6 a 10 trabajadores cuenta con delegado de CCOO, proporción que se eleva hasta cerca del 70% en las empresas de más de 500 trabajadores, manteniéndose ese porcentaje a partir de dicha plantilla.

Una tendencia similar se destaca si nos limitamos a las empresas que disponen de representación sindical. En este caso, CCOO parte de niveles de presencia más elevados, que alcanza en el año 2012 al 43,7% de las empresas de 6 a 30 trabajadores, para situarse en torno al 90% en las de más de 500 trabajadores.

De manera que allá donde hay afiliación hay más representación. Así, según la ECVT, la tasa de cobertura de la representación sindical es del 47,4%, pero ésta varía desde el 75,4% allá donde hay afiliación, al 40,9% allá donde no la hay. O según la base de datos manejada (SIC-CCOO), las empresas

con representación son el 50,5% cuando hay afiliados a CCOO, frente al 14,1% entre las que no disponen de afiliación al sindicato. De esta manera las diferencias de representación, participación, cobertura negociadora, movilización, información, conocimiento, son sustanciales entre la población asalariada, entre asalariados con delegados o, sobre todo, comité de empresa y asalariados sin órganos colectivos de representación, así como entre asalariados con sindicatos en su empresa o sin la presencia de los mismos.

### **El sindicato como figura social clave.**

El respeto y la vigencia generalizada de la libertad sindical y por consiguiente la presencia del sindicato como figura social clave no solo de las relaciones económicas y sociales, sino de la propia civilización democrática, esta puesto en cuestión y hay que combatirlo.

### **La puesta en valor de la función sindical es un a prioridad estratégica.**

El Programa de Acción aprobado en el X Congreso, pone de manifiesto que, la puesta en valor de la función sindical es un componente estratégico de la acción sindical, que requiere de mucha visibilidad del sindicato, de sus dirigentes a todos los niveles, desde la empresa hasta la dirección confederal, tanto en el centro de trabajo como en la sociedad, en el conflicto y en la negociación, en su capacidad de propuesta y de alternativas.

Añadíamos la apuesta de más sindicato; más cercano a los afiliados y afiliadas, a los trabajadores y trabajadoras desde la empresa; más abierto a la sociedad; más fuerte, más igualitario y más confederal..., capaz de gestionar sus recursos eficazmente y capaz de asumir un amplio proceso de renovación.

### **La visibilidad del sindicato forma parte de la intervención sindical.**

El sindicato debe estar allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo, y aunque ese lugar no es únicamente el centro de trabajo, implica la necesidad de que el sindicato se sitúe con renovada fuerza y protagonismo en la empresa, en el centro de trabajo, abriendo cauces de participación a las mujeres, a los jóvenes, a las nuevas realidades producto de los procesos migratorios, a quienes son víctimas de distintas formas de precariedad, abriendo cauces para la revitalización de la acción sindical en la empresa, que no es otra cosa que el lugar en el que se hacen efectivos los cambios; por tanto, es el lugar donde también se han de hacer efectivos los nuevos retos que el sindicalismo tiene ante sí.

### **La movilización interna y externa se convierte en un factor fundamental.**

Pero no solo la movilización en el centro de trabajo o en la calle, que siendo importante, tiene ineludiblemente que estar acompañada de la movilización de las ideas, de los cuadros sindicales, la movilización organizativa, la movilización por tanto de todos los recursos del sindicato. Hay que movilizar el sentido de pertenencia, las emociones también.

### **Y con ello reforzar el concepto de utilidad del sindicato.**

Y junto a ello reforzar el concepto de utilidad del sindicato, el alcance y resultados de su intervención en la acción sindical cotidiana, la negociación colectiva y la concertación social, la acción jurídica

como complemento de la sindical y los servicios que presta, etc., poniendo de manifiesto (es fundamental) el *factor diferencial* que la presencia o no del sindicato supone en materia de condiciones de trabajo, derechos, seguridad contractual,...

### **Revitalizando una mayor presencia del sindicato en conflictos, singularmente en la pequeña y mediana empresa.**

Cierto es que los servicios jurídicos de accesoria y defensa en juicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras son una seña de identidad de CCOO, que hay que poner más en valor de cómo lo hacemos habitualmente, pero igualmente cierto es, la necesidad de revitalizar la acción del sindicato previa a la acción jurídica y ello requiere de una mayor presencia del sindicato en los conflictos (despidos, sanciones,...). Una intervención directa de sindicalistas ante las direcciones de las empresas, singularmente en las que no tenemos presencia o esta es limitada, ya que en los demás centros, con mayores o menores dificultades está garantizada, para con ello desplegar también el sindicalismo de proximidad y desarrollar de manera integral el concepto de utilidad.

### **Con las personas en situación de desempleo.**

Dando a conocer, asimismo, el trabajo que el sindicato despliega hacia las personas que están en situación de desempleo, las acciones que impulsa en los distintos campos, desde el asesoramiento, la formación para el empleo,...

### **También con relación a los jóvenes, a las mujeres.**

Garantizando un mayor despliegue organizacional (sindical, organizativo y comunicacional).

### **Y en cualquier tipo de movilización en las que el sindicato participa.**

No solo en la convocatoria y en los preparativos de las mismas, sino en su materialización y desarrollo, en su propia visibilidad. Sin duda en el desarrollo de la huelga, sea de empresa, sectorial o de carácter general, en los actos públicos y concentraciones, en las manifestaciones.

Presencia que debe estar organizada, evitando como ocurre, por ejemplo, en las manifestaciones, que la visibilidad se concentra excesivamente en las cabeceras de las mismas, perdiendo visibilidad en el conjunto de la manifestación.

### **Hay que dar a conocer todo lo que el sindicato hace.**

Una estrategia comunicativa que pretenda poner en valor la función sindical, por tanto su máxima visibilidad, debe como prioridad, dar a conocer todo lo que hace, así como realizar una adecuada utilización de los canales y la articulación entre los emisores internos y externos.

Además de sus funciones centrales de negociación colectiva y atención individual a los trabajadores en las empresas, los sindicatos realizan otras de ámbito y orientación diferente, desde las ya clásicas de asesoramiento legal a otras de más reciente implementación, como las de prestación de servicios, prevención de riesgos laborales, formación, representación ante tribunales e instituciones..., de difícil cuantificación y escasa visibilidad mediática, pero que constituyen el núcleo central del sin-

dicalismo de proximidad y dan respuesta a las necesidades y demandas de millones de trabajadores.

Para este objetivo la formación del conjunto de las estructuras sindicales es un elemento clave, no solo para comunicar sino para poner en valor la función del sindicato, en primer lugar en los centros de trabajo.

### **Del saber hacer al hacer saber.**

Reforzar estrategias tanto en el ámbito de la acción, del *saber hacer* (presencia e intervención cotidiana en los centros de trabajo, en la sociedad, negociación colectiva, asesoramiento, representación institucional) como de la opinión, del *hacer saber* (estrategia de comunicación, creación de imagen y opinión, intervención en las redes sociales), se convierte en una urgente prioridad. El sindicato no puede ni debe generar ni indiferencia ni lejanía.

### **El “como nos vemos” y el “como nos ven”.**

Los sindicatos, como sabemos, tenemos “tarjeta de visita” y nos ponen “etiquetas”. Es el “cómo nos vemos”, nuestra definición de nosotros mismos y el como nos ven.

Y sabemos que nuestra imagen ha sufrido una importante erosión, debido tanto a errores propios como a interesadas campañas de deslegitimación: los sindicatos, o no se sabe qué hacen, son vistos como una cosa lejana, o (peor aún) son los que defienden a quienes tienen un buen trabajo, forman parte del “stablishment”, se reúnen para hablar de “sus cosas”.

Cierto que esta etiqueta es, en cierta medida falsa y manipuladora, pero no la podemos despreciar, no cayendo en la mala práctica de los gobiernos: la de atribuir su mala imagen no a sus políticas (buenas), sino a errores a la hora de explicarlas, o bien a las estrategias conspirativas de medios de comunicación muy poderosos. Al contrario, aceptamos que esta etiqueta anida en una parte de los trabajadores y de la propia sociedad y trabajemos a fondo por cambiar dicha percepción.

### **El X Congreso tomó importantes e innovadoras decisiones que hay que seguir impulsando.**

Desarrollémoslas sin dilación, haciendo compatible, porque lo es, la estrategia y la política sindical con la estrategia y la política organizativa, articulando con sus vasos comunicantes una agenda social y una agenda organizativa.

### **Fortalecer todas las vías de comunicación en el conjunto de la organización, uno de nuestros principales retos.**

Hay que establecer una adecuada articulación entre el gran volumen de información que cotidianamente genera el sindicato, con la identificación, presentación y mantenimiento de grandes ideas fuerza sobre la legitimidad de la función sindical y sus diferentes ámbitos de intervención (agregación y representación de intereses, negociación colectiva, defensa jurídica y sindical, prevención de riesgos laborales, formación y cualificación profesional, participación institucional...), aportando en cada caso datos propios y comparados.

El reciente trabajo sobre “reflexiones e iniciativas en la comunicación sindical”, traza determinadas líneas de trabajo en esta dirección, incorporando la propuesta de crear el Portal del Afiliado.

### **Y también reforzando lo que el sindicato es.**

Visibilizar el trabajo en la empresa, el papel de las Secciones Sindicales, de las y los Delegados de CCOO en los centros de trabajo, los mil y un conflictos (negociaciones, movilizaciones, acuerdos) a los que de manera cotidiana se enfrenta el sindicato.

En nuestro país la negociación colectiva, es conveniente retener y trasladar este dato, es de eficacia general, lo que implica que la práctica totalidad de los trabajadores y trabajadoras, tiene reguladas sus condiciones laborales básicas por convenios negociados por los sindicatos representativos, lo que exige, en el caso de CCOO, entre otras cosas, una considerable inversión de recursos económicos y humanos: tales como los 26.000 expertos/as sindicales que intervienen anualmente en la negociación colectiva, los mas de 100.000 delegados de salud laboral que se ocupan de la seguridad y prevención de riesgos en las empresas, los 120.000 Delegados y Delegadas que asumen la interlocución y defensa cotidiana de los trabajadores dentro y fuera de sus centros, lo que refuerza la *legitimidad de ejercicio* de la función sindical.

### **Hay que poner en valor que CCOO interviene de manera sistemática y simultanea en miles de conflictos, de acuerdos,...**

Junto a los temas de carácter más general, hay que poner de manera sistemática en valor que el sindicato interviene simultáneamente en miles de asesoramientos, de negociaciones, de conflictos, de acuerdos, etc., es decir, está interviniendo diariamente en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, lo que hay constituye un capital social que hay que difundir y rentabilizar. Y ello exige de planificación, desde los órganos de dirección a todos los niveles de la confederación.

Incorporar además a “expertos”, sensibles al hecho sindical que coloquen en los medios de comunicación y las redes sociales ideas alternativas, es una forma importante para contribuir a divulgar un planteamiento sindical.

### **Presencia social y reconocimiento publico.**

CCOO tiene una mayor presencia social que reconocimiento público. Hay que invertir la tendencia.

Resulta innecesario insistir en que la principal fuente de legitimidad del sindicalismo deriva del ejercicio permanente de sus funciones de agregación e intermediación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Se trata, con todo, de reforzar dicha legitimidad haciendo visibles los resultados de dicha intervención, tanto en términos genéricos e institucionales (derechos, prestaciones, garantías, etc.) como específicos de tipo colectivo (convenios, representación) e individual (asesoría y defensa, formación, salud laboral, etc.)

### **La transparencia en la acción del sindicato no debe estar al margen.**

La transparencia es una de las señas de identidad de CCOO, para cuyo mantenimiento y promoción el sindicato debe adoptar las medidas sindicales, organizativas y de comunicación necesarias para

trasladar al conjunto de la afiliación, de los trabajadores y la opinión pública la más completa relación de sus objetivos, actividades, recursos y resultados de su intervención, de manera que pueda posicionarse como la primera fuerza social no sólo en presencia (afiliación, intervención de proximidad en las empresas), audiencia (representatividad) e influencia (negociación colectiva, gestión del conflicto, intervención institucional), sino también en valores sociales (defensa, utilidad, protección, transparencia) y éticos (solidaridad, justicia, equidad).

Reivindicarnos, pues, tal y como afirmábamos en el X Congreso, que tantos, tan injustos y malintencionados ataques, no debe en ningún caso ponernos a la defensiva, como tampoco, la acción del sindicato debe obviar la necesaria renovación de la práctica sindical que la sociedad y nosotros, antes que nadie, nos exigimos.

### **Pero la información no es solo cosa de los medios.**

Forma parte primordial, en el caso de CCOO, de la actividad sindical desplegada y se convierte en una de los factores esenciales asociados a la visibilidad del sindicato.

Las redes sociales aumentan las posibilidades de auto comunicación de las nuevas generaciones que prescinden de la compra de diarios.

Las Redes Sociales, son una tupida tela de araña trasversal que no responde a jerarquías ni a una estructura organizativa al viejo estilo, por lo que exige de una acción muy planificada, situando en su estructura a líderes de referencia sindical, no solo para extender iniciativas sino también para responder de manera inmediata y sincronizada a las iniciativas de otros.

### **Intervenciones de impacto**

Junto a los planes y estrategias en materia de comunicación, hay identificar los temas relacionados con la visibilidad del sindicato y objeto de recurrente polémica social, para preparar intervenciones claramente renovadoras y de fuerte impacto mediático, que permitan recuperar la iniciativa en este ámbito.

### **En el contexto de una crisis económica, social, política e institucional como la que atravesamos, la *reivindicación del sindicalismo*, de sus valores, función social y conquistas civilizatorias, resulta más necesaria que nunca para defender los derechos de los trabajadores y los servicios del Estado de Bienestar.**

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 seis millones y pico 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.

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 auto-crítica, 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. ♦



## 1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo de este estudio es realizar una aproximación al sistema de representación unitaria en la empresa en España, con especial dedicación a CCOO, a partir de una explotación estadística de los datos de las elecciones sindicales.

Se trata de conocer aspectos como el alcance de la representación sindical, la participación de los asalariados/as o la audiencia electoral de los sindicatos, de modo que ayuden a comprender el grado de representatividad de los mismos.

Se analiza el perfil de los/as representantes en términos de sexo, y para el caso concreto de los elegidos/as en las listas de CCOO, se distingue entre afiliados y no afiliados.

Excepto para el último apartado, los datos se analizan en tres momentos clave: a 31 de diciembre de 2003, de 2007 y de 2012. El motivo por los que se ha decidido elegir estas tres fechas se debe, primero, a que los datos anteriores al año 2003 pueden resultar incompletos y, por tanto, sin la debida fiabilidad para su análisis; segundo, con esta periodificación se analizan y contrastan dos etapas, la primera que comprende los años de 2004 a 2007, de expansión económica y del empleo, y la segunda, de 2008 a 2012, de crisis en ambas dimensiones. Ello permite considerar el efecto del contexto o ciclo económico sobre la representación de los asalariados.

La introducción (*capítulo 1*) traza el marco de referencia sintético de lo que son las elecciones sindicales en España y se acompaña de un estado de la cuestión de la literatura especializada, de la descripción de la metodología y la conceptualización y descripción de las variables utilizadas (*capítulo 2*). A continuación, se realiza un análisis comparado de los sistemas de representación de los trabajadores en la Unión Europea (*capítulo 3*), atendiendo tanto a su marco normativo y estructura (modelos de audiencia o presencia, de canal único o doble), como a su conexión con los respectivos sistemas de relaciones laborales (escandinavo, germánico, anglosajón, latino), aportando en cada caso la evidencia empírica sobre su cobertura y distribución, en base a las encuestas europeas y españolas disponibles.

Centrándonos ya en el caso español, nuestro estudio comienza por recordar la regulación legal de la representación sindical en las empresas y centros de trabajo como paso previo a la descripción y análisis de la estructura empresarial (*capítulo 4*). Se identifican las características que permiten distinguir a las empresas según puedan convocar o no elecciones sindicales y, entre las que pueden hacerlo aquellas que no tienen representación alguna de los trabajadores, esto es, las empresas blancas. Se trata de ver en qué medida el sector de actividad o el tamaño de la empresa, o bien otros condicionantes, inciden en que una determinada empresa no disponga de representación sindical.

A continuación se analiza la participación de los trabajadores en los procesos electorales (*capítulo 5*), esto es, qué proporción de electores decide votar; también en este caso se trata de observar qué características influyen en generar mayores o menores niveles de participación, o de audiencia sindical. En el siguiente apartado (*capítulo 6*) se aborda la distribución de los/as delegados/as y por tanto de la representación, esto es, las opciones sindicales presentes en las empresas, tratando de extraer algunas conclusiones sobre unidades productivas y ámbitos en los que resultan vencedoras o mayoritarias unas u otras.

Posteriormente, el informe aborda la cuestión de los/as delegados/as de CCOO afiliados/as y su contrapartida, los delegados/as no afiliados/as al sindicato (*capítulo 7*). Como se sabe, los delegados/as no afiliados/as suponen una parte significativa de la representación, por lo que resulta de interés tener información sobre el tipo de empresas donde se ubican, además de algunas características de su entorno sindical. Junto a ello consideraremos a los delegados y delegadas de CCOO que se han dado de baja del sindicato; aunque, como se expondrá, hay dificultades, por falta de información, para conocer los motivos de baja y el momento preciso de la misma. A pesar de ello su análisis puede ofrecer alguna pista sobre circunstancias más o menos propensas a que se produzca este tipo de situación.

El informe finaliza con unas conclusiones generales (*capítulo 8*) y abre algunas consideraciones sobre la representatividad y legitimidad de los sindicatos a la luz del instrumento más fiable y legalmente instituido para su evaluación, como son las elecciones sindicales.

## 2. MARCO CONTEXTUAL Y METODOLOGÍA

### 2.1. Marco contextual

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

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

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

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

Desde la primera convocatoria de elecciones sindicales a principios de 1978, anterior incluso a la regulación normativa del modelo por el Estatuto de los Trabajadores, la evolución de su cobertura y resultados (tabla 2.1) refleja tanto las oscilaciones del cambio económico y ocupacional como la recomposición interna del propio movimiento sindical: eclosión inicial de perfiles difusos y escasa capacidad de consolidación; posterior reajuste a la baja (1980-1982), recuperación entre 1986 y 1990; caída y expansión sostenida a partir de mediados de los noventa; nuevo cambio de tendencia a partir de 2007, como consecuencia de la crisis económica.

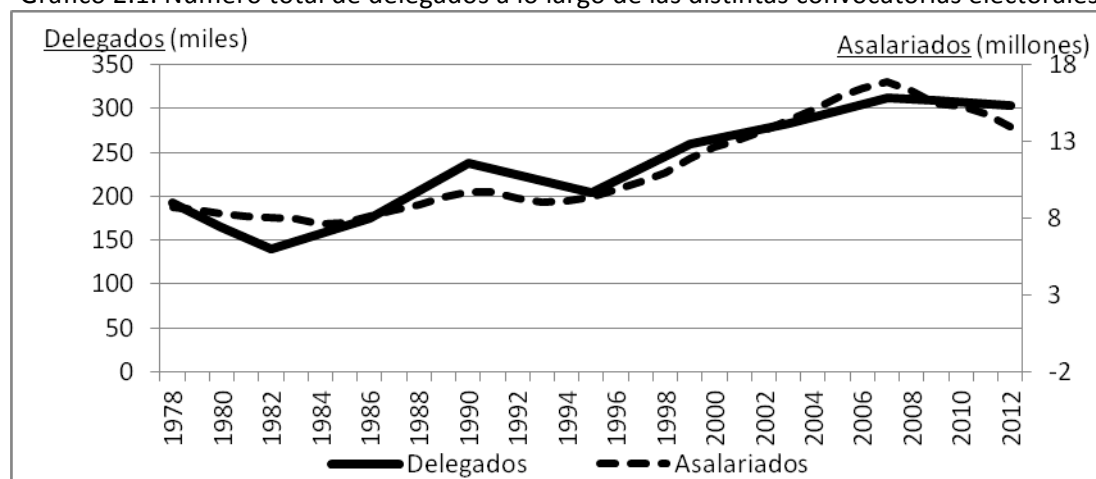
Tabla 2.1. Elecciones sindicales (1978-2012)

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

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

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

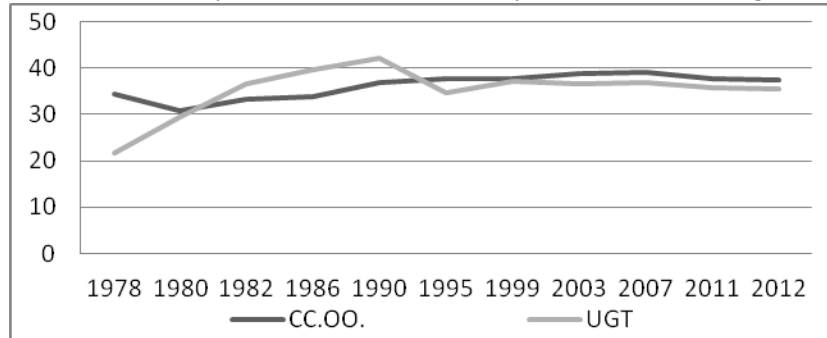
Gráfico 2.1. Número total de delegados a lo largo de las distintas convocatorias electorales



Fuente: con base a tabla 2.1

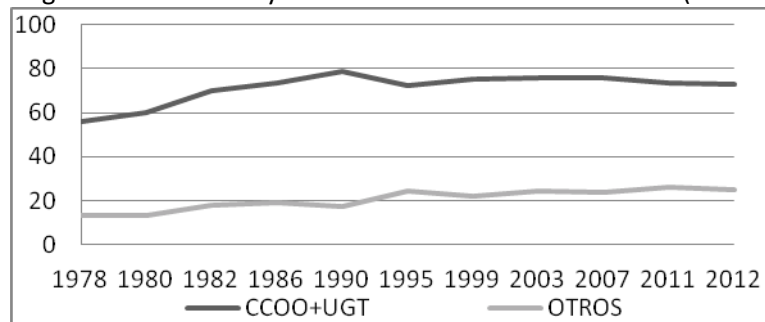
La tabla y sobre todo el gráfico anteriores nos permiten, además de evaluar el crecimiento del número de delegados al ritmo del ciclo económico, trazar una aproximación a la competencia electoral entre las diferentes opciones sindicales. En primer lugar, entre CCOO y UGT que, como vemos, pasa por sucesivas fase de “sorpasso” mutuo, hasta que a finales de los 90, aunque con ligera ventaja de CCOO, siguen líneas bastante paralelas (ver gráfico 2.2). En segundo lugar, se observa la hegemonía del tándem CCOO-UGT respecto del resto de opciones; su punto máximo es 1990, consolidándose posteriormente en torno al 75% de la representación (ver gráfico 2.3).

Gráfico 2.2. Competencia electoral CCOO y UGT (en % de delegados)



Fuente: con base a tabla 2.1

Gráfico 2.3. Hegemonía de CCOO y UGT frente al resto de sindicatos (en % de delegados)



Fuente: con base a tabla 2.1

Las cuatro primeras convocatorias de elecciones sindicales lo fueron sólo para empresas y trabajadores/as del sector privado, mientras que a partir de 1987 el sistema se amplió, con algunas peculiaridades formales (distinta definición de las unidades electorales y distribución de las Juntas de Personal), a los funcionarios de la Administración Pública, Sanidad, Enseñanza, Justicia, etc., tras la aprobación de la LOR<sup>1</sup>, lo que aumentó notablemente su cobertura y representatividad.

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

<sup>1</sup> Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

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

En cuanto a los resultados por candidaturas (tablas de 2.2 a 2.5), si bien la información oficial disponible no ofrece un alto grado de desagregación sí aporta datos globales relevantes y permite identificar algunas pautas diferenciadas, siendo especialmente significativas las siguientes:

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

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

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

Tabla 2.2. La representación sindical a 31-12-2012

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

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

Fuente: Ministerio de Empleo

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

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

Tabla 2.3. Distribución de la representación según sector y tipo de sindicato, a 31-12-2012

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

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

Fuente: Ministerio de Empleo

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

Tabla 2.4. Representación sindical total (sector privado y público) en 2012, por CCAA.  
Distribución en %

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

Fuente: Ministerio de Empleo

Tabla 2.5. Representación sindical en el sector público (funcionarios) en 2012, por CCAA.  
Distribución en %

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

Fuente: Ministerio de Empleo

- *Fragmentación de los minoritarios: además de los sindicatos reconocidos como más representativos a nivel estatal y en las CCAA del País Vasco, Navarra y Galicia, se registra*

un grupo heterogéneo de sindicatos minoritarios que en su conjunto acumulan un total de 47.411 delegados/as electos, equivalente al 15,6% del total. Con la excepción de USO (que ocupa el tercer lugar en el ranking, aunque representa apenas el 3,6% ) y CGT (1,6%), se trata generalmente de sindicatos corporativos o de empresa, instalados en algunos sectores y/o niveles de la función pública y otros servicios como grandes almacenes (FETICO, FASGA), enseñanza (FSIE, STES, ANPE), etc.

- *Sindicalización de la representación: sólo 6.654 delegados/as (2,2% del total en 2012, frente a un 30,4% en 1978) figuran como “no afiliados” (no sindicales en la base de datos SIC), lo que supone que se ha completado prácticamente el ciclo de sindicalización iniciado en la segunda mitad de los años ochenta, tras una primera fase en la que los no adscritos suponían más de una cuarta parte de los electos.*

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

Además de los datos de los correspondientes registros oficiales, también es posible aproximarse a la tasa de cobertura de la representación sindical a través de la información aportada por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, realizada por el Ministerio de Trabajo desde 1999 e interrumpida en 2010<sup>2</sup>. Utilizaremos sus datos aquí, puesto que como veremos, permite complementar el análisis otras con variables de interés no presentes en la base de datos SIC-CCOO. En la tabla 1.2 se observa que dicha tasa era del 47,4% sobre el total de la población asalariada, lo que equivale, aproximadamente, a 7.100.000 trabajadores, tras un crecimiento sostenido que en la última década ha sido especialmente importante. Se trata de valores mínimos, pues en el 15,3% de los casos no consta una respuesta clara al respecto.

Tabla 2.6. Evolución de la afiliación y representación sindical (2000-2010)

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

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

<sup>2</sup> Desgraciadamente, la ECVT ha sido también víctima de las políticas de austeridad y ha dejado de realizarse, siendo la de 2010 la última versión.

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

Tabla 2.7. Representación sindical en la empresa, año 2010

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

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

Especialmente significativa resulta la relación entre la afiliación (*presencia*) y la representación (*audiencia*) sindical, que por una parte eleva la tasa media de afiliación (del 18,9% hasta el 30%) entre los trabajadores que cuentan con representación elegida en sus empresas, y la rebaja hasta el 9,6% (ver tabla 2.7) entre quienes no disponen de la misma. Así como, correlativamente, la tasa media de cobertura de la representación crece hasta el 75,4% entre quienes declaran estar afiliados y desciende hasta el 40,9% entre quienes no lo están. Asimismo, en la tabla 2.8 se observa, en las columnas con datos ECVT, que existe una correspondencia bastante precisa entre trabajadores que cuentan con representación sindical, la tasa de afiliación sindical y el grado de información que tienen los asalariados

sobre el convenio colectivo (fruto de la representación sindical). Por ejemplo, todos los porcentajes asociados con estas variables aumentan con el incremento de tramo de plantilla de la empresa; asimismo, son más elevados en los sectores de servicios financieros, transportes y comunicaciones, industria o servicios públicos. El tipo de contrato también muestra la diferencia entre indefinidos y temporales en todos estos conceptos. Del mismo modo, en la tabla 2.9, y con datos de ECVT 2010, se contempla como los segmentos con mayor representación también tienen mayor afiliación (o viceversa): hombres, maduros, con estudios secundarios y universitarios, técnicos, del sector público. Sólo se aprecia una variación en la ocupación: los trabajadores manuales cualificados y no cualificados, tienen más afiliación que los administrativos que, en cambio, tienen mayor representación.

Tabla 2.8. Representación sindical en la empresa y afiliación sindical (en %)

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

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

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

\*\* Tasa total de afiliación

Fuente: con datos de ECVT 2010 y SIC-CCOO

Tabla 2.9. Tasa de afiliación sindical y representación sindical. España ECVT 2010 (en %)

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

Fuente: con datos de ECVT 2010

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

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

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

<sup>3</sup> Datos provisionales a junio de 2014.

Tabla 2.10. La representación sindical en la negociación colectiva, 2012 (datos provisionales a 30/9/2013)

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

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

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

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

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

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

Como ya se ha indicado anteriormente, según los datos de la ECVT-2010 existe una correlación positiva entre ambas variables, de manera que la tasa de afiliación (media del 18,9%) asciende

hasta el 30,0% en las empresas que cuentan con instancias representativas electas y desciende al 9,6% en las que no disponen de ellas, siendo esta variable la que mayor influencia ejerce entre los determinantes de la afiliación (Köhler y Calleja, 2011).

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

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

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

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

### **2.1.1. Resumen**

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

- Aumenta el número de delegados, aunque evoluciona al ritmo del ciclo económico-ocupacional. En 2012, 303.622 delegados representan al conjunto de los asalariados españoles tanto del sector privado como funcionarios; en 2007 se alcanzó la cifra máxima de 312.017 representantes electos.
- Sindicalización de la representación sindical: caída de las candidaturas independientes del 30% de los delegados en 1978 al 2% en 2012.

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

## **2.2. La literatura especializada: poder, legitimidad y representación sindical**

El poder sindical<sup>4</sup>, según Lévesque y Murray (2010), se puede evaluar a partir de la capacidad de proteger y mejorar las condiciones de empleo (de sus miembros, o del conjunto de los asalariados) y de la capacidad de influencia sobre las políticas económicas y sociales. Pero ello supondría, evaluar a los sindicatos exclusivamente en función de sus resultados, mientras que dejaríamos de lado las fuentes de dicho poder, fundamentales para establecer la legitimidad de estas organizaciones.

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

**Adquirir poder -capacidad de acción y de obtención de resultados- por medio de la representatividad otorgada por la ley, el voto o el reconocimiento institucional, nos sitúa en el terreno de la acción legítima y democrática y no en el del dominio o imposición unilateral,**

---

<sup>4</sup> Peetz y Pocock (2009) definen el poder sindical como identificación de intereses colectivos y capacidad de generar un sentimiento de queja o reivindicación compartido; también capacidad de generar actitudes colectivas y cooperadoras. Aunque advierten que los trabajadores no percibirán positivo el poder sindical si no tienen voz efectiva en el sindicato, o mecanismos de participación (democracia participativa).

**ni mucho menos en el monopolio como se insiste desde FEDEA y otros grupos de influencia empresarial, cuando además se trata de un sistema -el español, por ejemplo- con pluralidad de actores representativos.**

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

**La influencia sindical también se deriva de su capacidad de movilización (participación en conflictos laborales), que en los sistemas mediterráneos (y anglosajones) ha sido históricamente muy importante para dirimir la legitimidad de las demandas sindicales<sup>5</sup>.**

En general, desde los años ochenta, hay un cierto consenso entre los especialistas en el diagnóstico en torno al debilitamiento<sup>6</sup> del poder de los sindicatos (de su capacidad de acción en definitiva). Pero la pérdida de voz puede ser debida a factores externos, legales e institucionales (contexto o estructura) o a factores internos. Sobre esta base podemos establecer que entre los factores de contexto juegan un papel importante la legislación y las políticas públicas, los ciclos económicos, la estructura empresarial y las prácticas de gestión de las empresas (Lorenz y Valeyre, 2005; Prieto, 2009); así cabe considerar las transformaciones en los ámbitos de la empresa y del empleo, ya que suponen efectos ocupacionales –por ejemplo, la creciente segmentación y fragmentación de los mercados laborales, con la precarización, subcontratación e inestabilidad y generación de trayectorias laborales marcadas por la incertidumbre y tránsito entre empleos de breve duración y el paro; o las relaciones triangulares trabajador-empresario para quien se trabaja-empresa intermediaria contratante-;

---

<sup>5</sup> Al respecto y para el caso francés, uno de los países en los que la huelga general ha servido como observatorio de la legitimación de la demanda de los trabajadores frente a empresas o estado, ver Milner y Mathers (2013).

<sup>6</sup> Ver Freeman y Medoff (1984), Farber (1989), Visser (2002), Waddington y Whitston (1997).

asimismo, juegan en contra las ofensivas de carácter ideológico y político destinadas a deslegitimar a los sindicatos, así como la pérdida de los instrumentos de protección y de regulación contruidos a lo largo de los años; entre estas últimas debe mencionarse la resistencia de las empresas a la sindicalización, o hacia la representación de los trabajadores<sup>7</sup>.

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

**El grado de soporte, o el grado de satisfacción o insatisfacción, de los asalariados hacia sus organizaciones representativas, puede transformarse asimismo mediante las propias acciones sindicales; por un lado, simplemente mediante la información, la comunicación, o la mera presencia en los centros de trabajo; por otro mediante, el desarrollo de formas de organización y acción que fomenten la participación y la identificación: es decir la democracia sindical<sup>8</sup> (Lévesque et al., 2005), frente a la burocratización (Michels, 1979).**

En este sentido, convenimos con Hobsbawm (1979) o Hyman (1981) que la propensión de los trabajadores forma parte de un mismo continuo de la representación colectiva<sup>9</sup>; de manera que los cambios en la composición de la clase trabajadora afectan al sindicato. Por ello ante la debilidad señalada es imprescindible la acción renovadora. Y, en este continuo, como sostienen Hege et al. (2011)<sup>10</sup> los delegados y delegadas en la empresa ocupan una interesante posición intermedia entre la organización sindical y los trabajadores, constituyendo un tejido de base necesario para legitimar la acción del sindicato (Peetz y Pocock, 2009). Incluso en algunos de los sistemas sindicales, dichos delegados/as no necesariamente han de ser miembros de un sindicato concreto (aunque se presenten en sus listas, como en el caso español), pudiendo formar candidaturas ajenas a una organización. Aunque quizás esta posición intermedia se comprenda mejor mediante las funciones prácticas<sup>11</sup> que Le Capitaine

---

<sup>7</sup> Al respecto Bentham (2002) pone el acento en la importancia de la oposición empresarial en las elecciones sindicales (certificación sindical) en un país -Canadá- en el que los autores pasaban por alto, por inesperado, este efecto que puede suponer el fin de la carrera del asalariado sindicalizado, la pérdida de condiciones de trabajo, o su despido. Sin entrar en la casuística de la mediana o gran empresa española, la multitud de pequeñas empresas del país tienen un margen amplio de maniobra para realizar prácticas poco amistosas hacia los representantes de los trabajadores.

<sup>8</sup> Fairbrother (1986) expresa que la democracia sindical es una condición para que el sindicato realice los intereses de sus miembros; hay democracia cuando sus miembros están activamente implicados en la formulación de la política sindical, en los procesos de negociación, en la elección y control de los delegados y permanentes, y en la organización de la acción sindical.

<sup>9</sup> Sobre la representación colectiva y el papel de los delegados es muy interesante el número especial de la revista del IRES. Ver presentación por Dufour et al. (2010).

<sup>10</sup> Debe destacarse del artículo de Hege et al. (2011) que, además de caracterizar su papel, ofrece un excelente repaso a la literatura sobre los delegados sindicales. También desde un punto de vista más teórico, es relevante el estado de la cuestión expuesto por Chang (2005).

<sup>11</sup> Simms (2011) explicita las grandes líneas de acción del sindicato y de los delegados en una campaña de implantación o de innovación: reclutamiento y extensión (campañas electorales, información,

et al. (2011) atribuyen a los delegados de los enseñantes de Quebec; por un lado, una función más tradicional de protección o de refugio cuyo cometido es la participación de los trabajadores en manifestaciones y campañas sindicales; y, por otra, una función de representación ante la empresa y en la mesa de negociación.

Hasta aquí los autores reseñados nos ofrecen un panorama eminentemente descriptivo y práctico sugerido por el análisis de casos, empresas o sectores. Regalia (2006), citada por Webster y Bischoff (2011), lleva a cabo una reflexión más teórica que, aunque se basa en los retos de representación de los trabajadores precarios o bajo contrato atípico (temporal, tiempo parcial, autónomo dependiente,...), puede ser válida -con alguna adaptación- a todo tipo de trabajadores y sistemas sindicales. La autora parece partir del conocido dilema de Bain y Elsheikh (1976) sobre la relación entre asalariados y organizaciones sindicales basado en la percepción o propensión de los trabajadores (intereses) hacia el sindicato y en las oportunidades que éste les ofrece para hacerlos efectivos; un esquema que permitiría ir a la raíz de la conocida distinción de Lange et al. (1982) sobre los incentivos que estimulan la propensión (instrumentales, identitarios, de protección y de socialización). De este modo, Regalia (2006) presenta una tabla de doble entrada para relacionar la conciencia sindical (alta y baja) o propensión de los trabajadores atípicos o precarios, con la disposición -o oportunidades- (alta y baja) de las organizaciones a representar a los trabajadores atípicos o precarios; los tipos resultantes de los cruces entre estas variables irían desde la indiferencia (baja propensión, baja oportunidad), a la innovación de la representación para hacer más efectiva la protección (alta propensión y alta oportunidad), pasando por la resistencia-reducción de las diferencias (alta propensión, baja oportunidad) y por iniciativas de extensión de la protección (baja propensión, alta oportunidad). La apuesta sindical por una u otra de estas opciones determinaría la voluntad y la capacidad de la organización de representar la creciente segmentación de los mercados laborales<sup>12</sup>.

Desplegados los elementos conceptuales en los que nos vamos a mover, es decir, la legitimidad de la representación sindical y los factores internos y externos que la condicionan, hemos de acometer los retos que suponen la situación actual. La vieja industria, con sus empleos fijos y a tiempo completo, cae por un excesivo énfasis en la desindustrialización, pero hay empleados en los servicios que el sindicato afilia y trata de representar; así, siguiendo la distinción de Regalia (2006), el peso de la afiliación y de la representación recae en los estables y en los cualificados, porque los parados y precarios -muy abundantes en determinados servicios- tienen más dificultades de permanecer en la empresa (y en el sindicato), o de ser integrados en uno u otro tipo de estructuras de representación (Fine, 2005; Artus, 2013). Del mismo modo, Dufour et al. (2010) aportan el ejemplo de cómo las mujeres van rellenando poco a poco el hueco dejado por los hombres de la industria, mientras su acceso a la dirección efectiva de la organización es dificultosa (Blaschke, 2011; Le Capitaine et al., 2013). Algo similar encontramos nosotros (Jódar et al., 2011) en un estudio sobre los/as inmigrantes afiliados/as

---

comunicación), representación, desarrollo de la actividad sindical en la empresa (gestión de quejas y demandas, convocatorias de reuniones, asambleas, movilización, formación), trato con la empresa (negociación, control del convenio, órganos mixtos, actitud de la empresa, relación con el sindicato externo. Chang (2005) por su parte amplía a dieciséis las funciones de los delegados.

<sup>12</sup> Que Webster y Bischoff (2011) caracterizan para ocho países periféricos.

en Cataluña: hasta el año 2010 creció exponencialmente dicho segmento de afiliación, pero su acceso a los órganos de dirección era muy limitado. Junto a los precarios, los jóvenes, o los poco cualificados, todos ellos tienen dificultades elevadas bien de acceso al empleo, bien de estabilización del mismo y de acceso a la protección o ventajas asociadas, bien de conseguir unas condiciones de vida dignas (lo que incluye la subsistencia y el consumo). La distancia entre unos y otros (cualificados y no cualificados; estables y no estables)<sup>13</sup> comienza a ser importante. Y ello es crucial porque la ofensiva neoliberal pone el acento en dicha distancia para dividir (entre unos supuestos *insiders* privilegiados y unos *outsiders* víctimas de los anteriores), al tiempo que en un ejercicio de cinismo pretende igualar implacablemente a la baja todos los colectivos, bajo la mirada sonriente de los verdaderos beneficiados por la creciente desigualdad. Pero también es necesario hablar, como sugieren Webster y Bischoff (2011), de nuevos actores que ocupan espacios tradicionalmente propios de los sindicatos, debido a las brechas abiertas en la representación entre pequeñas y grandes empresas, entre ocupados estables, precarios y desempleados, entre centro y periferia y no sólo en los países desarrollados, sino entre países del norte y del sur y entre regiones de los mismos.

En un contexto de crisis y declive Heery (2010)<sup>14</sup> señala la existencia de un sistema multiforme de voz formado no sólo por los sindicatos, sino también por los sistemas estatutarios de participación en las empresas (elecciones sindicales en España), por los sistemas patrocinados por las empresas de implicación y participación individual o en equipo<sup>15</sup> (en muchas ocasiones como alternativa a los sindicatos o, incluso, abiertamente antisindicales)<sup>16</sup>, así como por las denominadas organizaciones de la sociedad civil (colegios profesionales, asociaciones de consumidores, ONG, organizaciones vecinales, de comunidad, de ayuda mutua, 15-M,...)<sup>17</sup>.

En este estudio vamos a centrar la atención en un sistema estatutario, como son las elecciones sindicales en España, pero dentro de un marco de estudio algo más ambicioso en torno a la voz y la legitimidad de las organizaciones sindicales.

El análisis de la evolución de las elecciones sindicales en España ha de ser un análisis de entrada contextual, porque su convocatoria y desarrollo están asociados a la morfología de empresas y sectores, incluso de territorios, a su vez altamente sensibles a las derivaciones del

---

<sup>13</sup> Ver Charlwood y Forth (2011) para el caso británico.

<sup>14</sup> El autor concluye de forma optimista sobre el carácter complementario en tareas representativas y de voz, del conjunto multiforme que analiza. Por su parte, Pyman et al. (2006) también subrayan el carácter complementario de las diferentes formas de representación para el caso australiano.

<sup>15</sup> La comparación entre Alemania, Francia y España de Rigby et al. (2009) muestra que pese a algunas previsiones que dibujaban un escenario con comités unitarios dedicados a la empresa y sindicatos externos, la complementariedad es un hecho aceptado no sin resistencia por la patronal; por ello advierten de la necesidad de un marco institucional o legal claro.

<sup>16</sup> Algunos autores hablan de la individualización propiciada por la gestión de recursos humanos como alternativa impulsada por las empresas para sustituir la gestión colectiva que implican las relaciones laborales (Beneyto, 2011; Martínez Lucio, 2011).

<sup>17</sup> Que el actual período de acumulación por desposesión, mal denominado crisis, ha activado aportando retos importantes. Para el caso español es relevante el número de Gaceta Sindical titulado por un nuevo impulso democrático (CCOO, 2013), especialmente los artículos de Miguélez, Muro y Romanos, para comprender la necesidad de interacción entre ambas esferas de representación.

ciclo económico y su impacto sobre el mercado de trabajo. Precisamente Dufour y Hege (2011) delimitan el concepto de legitimidad de la representación desde el punto de vista externo, es decir del reconocimiento institucional, una cuestión que en España ha conducido a profundos conflictos y huelgas generales, a raíz de diversas reformas laborales orientadas a limitar la capacidad de intervención de los sindicatos y de la representación sindical en la empresa (Baylos, 2012; Benito et al., 2014)<sup>18</sup>, también por determinadas actitudes de las organizaciones empresariales<sup>19</sup>. La tendencia hegemónica neoliberal actual pone en cuestión a los sindicatos y la negociación colectiva y no sólo no los presenta como posible solución a los problemas de organización del trabajo (ver Bryson et al., 2006), de estímulo a la innovación técnica (Bryson et al., 2005) o de resolución de las quejas, agravios y disputas derivadas de las relaciones sociales de trabajo (ver Antcliff y Saundry, 2009)<sup>20</sup>, sino que los califica como el verdadero problema y causa de las dificultades de los trabajadores en los mercados de trabajo y de las empresas en competencia global.

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

Por tanto, podemos interrogarnos sobre la complementariedad y la competencia entre formas de representación unitaria y sindical. La hipótesis de su complementariedad y la existencia de una combinación de factores internos y externos a los sindicatos que delimitan su representatividad es clave para entender buena parte de los retos actuales de las organizaciones sindicales. Precisamente en su comparación entre Francia y Alemania, Gumbrell-McCormick y Hyman (2006) concluyen que en estos dos países, con fuertes

---

<sup>18</sup> Charlwood y Forth (2011), para el caso inglés, muestran como gran parte del declive de la representación sindical en la empresa (*shop stewards*) se debe a un menor reconocimiento y presencia de los sindicatos en las empresas, en buena parte debido a la actitud de las empresas favorecidas por los cambios institucionales impulsados por los sucesivos gobiernos desde la primera ministra Thatcher.

<sup>19</sup> Un escenario contemplado por Lévesque y Murray (2010) cuando sostienen la posibilidad de cambiar las reglas del juego, ejemplarizándolo en el efecto Thatcher sobre los *shop steward* británicos.

<sup>20</sup> Otro ejemplo en este sentido, es el aportado por Bentham (2002), que muestra como la resistencia empresarial a la certificación sindical en Canadá, no sólo cuestiona la representación de los trabajadores, sino que limita la posibilidad de obtener convenios colectivos exitosos; lo que puede llegar a perjudicar a ambas partes.

regulaciones legales y doble canal de representación (con similitudes con el caso español<sup>21</sup>), existe una aparente complementariedad entre la organización del sindicato en la empresa (nuestro delegado o sección sindical) y las organizaciones unitarias representativas de los trabajadores en la empresa (delegado de personal o comité de empresa), lo que puede contribuir a que se refuercen o se debiliten mutuamente, en función del grado de integración que consigan, en términos de poder y de confianza<sup>22</sup>. Y ello requiere de capacidades estratégicas (y renovación) por parte del sindicato, pero también de aceptación y colaboración por parte de la dirección de las empresas, para conseguir acuerdos negociados o sufrir imposiciones unilaterales<sup>23</sup>.

**Claro, esto en el caso de las grandes empresas. Cuando la referencia son las pequeñas la clave son los mecanismos institucionales de representatividad de las organizaciones de los asalariados y de extensión de la negociación colectiva, puesto que en caso contrario la capacidad de imposición unilateral de las empresas es plena; sin olvidar experiencias internacionales de “sindicalismo de proximidad” o “sindicalismo de comunidad”, que parecen dar algunos frutos<sup>24</sup>.**

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

Farber (2001) subraya la dimensión de las empresas como variable clave para el análisis de la representación sindical en las elecciones sindicales (certificación) en Estados Unidos. El autor, en primer lugar, describe la evolución de las elecciones sindicales a lo largo de un período dilatado (1945-1998) y para el caso norteamericano destaca un dramático declive, tanto en número de empresas donde se realizan elecciones, como en número de votantes. Seguidamente muestra la relación entre dicha evolución y el tamaño de las unidades empresariales, de manera que a mayor dimensión mayor descenso; cuestión que imputa al posible cambio de comportamiento de la dirección de las grandes empresas hacia los sindicatos, o bien a la posibilidad de que en la pequeña unidad donde se realiza elecciones es probable que se dé mayor participación. Otro elemento interesante de su análisis es la

---

<sup>21</sup> Ver también para la comparación entre Francia, Alemania y España de Rigby et al. (2009).

<sup>22</sup> Freeman (2007), haciendo público el análisis de la *Worker Representation and Participation Survey* (WRPS) de Estados Unidos -al que incorpora resultados de iniciativas similares en otros países anglosajones-, muestra el grado de complementariedad que pueden adquirir la representación sindical y la participación mediante comités unitarios, tanto para los trabajadores afiliados, como para los no sindicalizados. Este resultado adquiere más importancia si se tiene en cuenta que dichos países se han basado exclusivamente en el sistema de canal único sindical. Ver Pyman et al. (2006) para el caso australiano y Charlwood y Forth (2011) para el caso inglés.

<sup>23</sup> Godard (2011) muestra el efecto de la calidad del empleo y del tipo de relaciones que mantiene la empresa con el sindicato, sobre la propensión de los trabajadores al voto sindical en el caso canadiense. Dicho trabajo es ampliado en Godard y Frege (2010) incorporando el caso de Estados Unidos y teniendo en cuenta no sólo las percepciones de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, sino también los diferentes tipos de organizaciones representativas y de prácticas empresariales.

<sup>24</sup> Ver, entre otros, Fine (2005) sobre experiencias de organización local de trabajadores, sobre todo precarios, dispersos en pequeños centros de trabajo (también Evans y Gibb, 2009).

dinámica o demografía empresarial (empresas ya existentes y empresas nuevas) en particular, para comprobar la aserción de que el declive electoral de los sindicatos norteamericanos es independiente del cambio en las actitudes de trabajadores y empresarios, dado que en el caso de Estados Unidos, las empresas nuevas nacen sin sindicatos, por tanto su evolución comparada, en términos de sindicalización o no, con las empresas que permanecen, puede ayudar a comprobar su hipótesis.

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

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

concluyen, ambos tipos de delegados, actualmente, están fuertemente constreñidos por las empresas<sup>25</sup>.

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

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

### **2.3. Una propuesta de análisis**

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

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

---

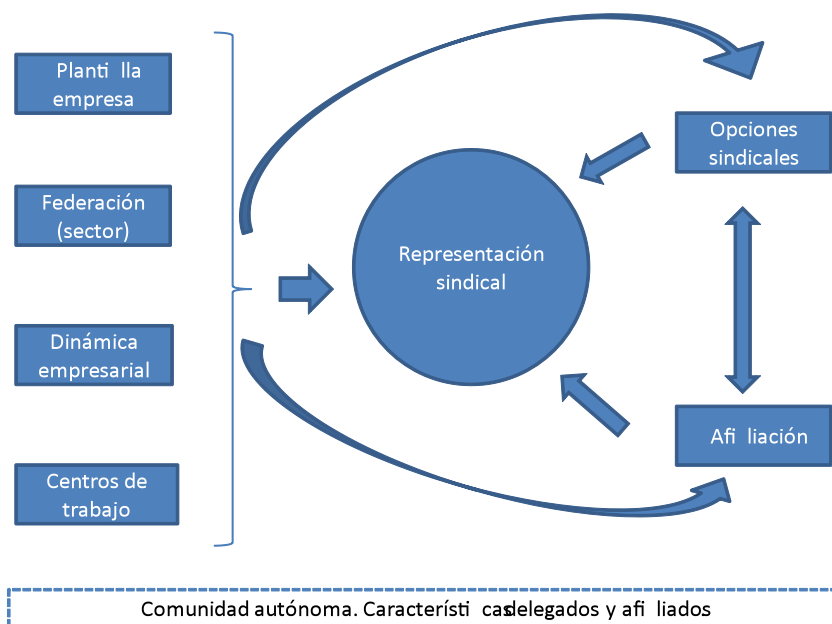
<sup>25</sup> Justamente, Peetz y Pocock (2009), refiriéndose al papel de los delegados, lo sitúan entre el apoyo que les puede prestar el sindicato, la actitud de los trabajadores y la oposición de las empresas.

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

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

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

Esquema 2.1. Variables y dimensiones básicas del análisis



## 2.4. Metodología

Para el estudio de los resultados electorales se ha recurrido a diversas fuentes y técnicas. La fuente básica para este estudio, es la base de datos del “Sistema Informático Confederal” de la C.S. de CCOO (SIC-CCOO), puesto que como ya se ha indicado desde la reforma normativa de

1994 la administración laboral no publica resultados desagregados, sino sólo acreditaciones formales a efectos de fijar la representatividad en el ámbito de la negociación colectiva o de la participación institucional. La base de datos de SIC-CCOO se alimenta de las informaciones incluidas en las actas electorales, siendo éstas el documento oficial que recoge los resultados de cada proceso de elección de representantes de los trabajadores en las empresas<sup>26</sup>; la información precedente se integra con la base de datos de empresas de la Seguridad Social y con los registros de afiliación del propio sindicato.

Así, la base de datos de SIC-CCOO reúne una valiosa información con orígenes diversos. Es una información que, en su conjunto, es muy potente y compleja, y ofrece un amplio campo de posibilidades, no sólo de gestión para la intervención diaria del propio sindicato, sino también de aplicación a estudios estadísticos sobre aspectos inimaginables hasta fechas muy recientes.

Este informe pretende ser una primera aproximación a una explotación estadística y de análisis de esta base de datos. A los efectos de agilizar los procedimientos, y dada la propia complejidad “cruzada”, por los diversos orígenes de la base de datos, el estudio se ha basado en la elección de algunas variables, la simplificación estadística de otras, e incluso el descarte de otras que parecían más irrelevantes o poco fiables, al menos en una primera aproximación. Con todo, la propia complejidad y “novedad” de la base de datos no impide, y es necesario remarcarlo, que los resultados del estudio que se presenta adolezcan de algunas imprecisiones o limitaciones. Como se comenta más adelante, el concepto de empresa que se utiliza difícilmente permite su comparación con otras bases de datos. Por otra parte, algunas informaciones son incompletas, pues se derivan de vacíos existentes en las mismas actas electorales; por ejemplo, sobre sexo y edad de los delegados (precisamente hemos descartado esta última variable debido a la gran carencia de información). Además debe tenerse en cuenta que la información recogida excluye a los funcionarios y los resultados de las elecciones efectuadas en su ámbito; ello es debido a que la unidad de análisis es la empresa y ésta tiene origen en los ficheros de la Seguridad Social, que no contemplan el ámbito funcional. De ahí que los datos de delegados, electores y votantes se refieran exclusivamente al ámbito privado, incluyendo en él al personal laboral de las administraciones públicas. Otro aspecto a tener en cuenta es que la información de sector se agrupa de acuerdo con las federaciones de CCOO, que utilizamos como aproximación a las actividades económicas; pero en ningún caso son coincidentes con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), lo que impide la comparación con otras fuentes. Finalmente, las fusiones de ficheros de datos de orígenes diversos, como es este caso, suelen comportar la pérdida de alguna información. Con todo, se ha procurado obtener una representación fidedigna de los principales rasgos de los resultados electorales.

Como se ha indicado, para este estudio se han elegido tres momentos, que hemos situado a 31 de diciembre de los años 2003, 2007 y 2012. Sin embargo, no toda la información se ajusta a esos tres momentos. Los datos con origen en la Seguridad Social, en adelante S.S., (sobre las empresas, su ubicación territorial y su plantilla) se remiten al mes de marzo de cada año. Evidentemente, los resultados electorales en las empresas proceden del sistema de cómputo dinámico, por lo que los resultados electorales que se muestran son los vigentes a finales de

---

<sup>26</sup> Para más detalles, ver CCOO, *SIGIS. Estadísticas de Elecciones*.

cada uno de los tres años considerados, sea cual fuere la fecha de realización efectiva de las elecciones sindicales. Por su parte los datos de afiliación a CCOO se remiten a mediados del año 2013, mientras los referidos a ex afiliación al mismo sindicato recogen las estadísticas de desafiliación entre mediados de 2008 y mediados de 2013. Este conjunto de aspectos comentados genera pequeñas “distorsiones” temporales, que en el informe se procurará siempre referenciar.

Otras fuentes de información que se han analizado para este estudio son la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), la Encuesta Social Europea (ESS) y la Encuesta Europea de Empresas (EEE). Estas tres encuestas ofrecen informaciones complementarias, la primera para España, las dos restantes a nivel de la Unión Europea. Si con la primera se accede a las opiniones y conocimientos de los trabajadores encuestados sobre la actividad sindical, las dos últimas permiten una comparación europea, que ayuda a situar en dicho ámbito el contexto español<sup>27</sup>.

Para la exploración de los datos se ha recurrido básicamente a diverso tipo de análisis descriptivos, como corresponde a un informe de estas características. Sólo puntualmente se ha recurrido a un análisis de regresión logística, a los efectos de ir más allá de la mera asociación de variables, para conocer en qué medida unas y otras inciden en el objeto de estudio a explicar.

#### **2.4.1. Descripción de las variables utilizadas de la base de datos del SIC-CCOO**

Las variables consideradas en nuestro estudio y que ofrece la base de datos del SIC-CCOO son las siguientes:

**Empresa:** se ha considerado empresa al centro de trabajo o conjunto de centros de trabajo que dentro de cada comunidad autónoma (CCAA) están adscritos a una misma federación del sindicato. En otras palabras, se identifica como empresa tanto una unidad que dispone de un único centro de trabajo, como asimismo, una empresa que dentro de una misma CCAA dispone de más de un centro de trabajo y todos ellos están adscritos a una misma federación sindical. En cambio, una gran empresa con presencia en diversas CCAA aparece en nuestros datos como diversas empresas, al menos una por cada CCAA. Así, pues, la referencia 'empresa' resulta un tanto imprecisa al reunir una mezcla de empresas y de centros de trabajo. Cabe añadir, además, que en la base de datos analizada aparecen algunas “incorrecciones”, que se concretan en algunas grandes empresas que disponen de varios centros de trabajo. Aunque, en algunos casos se ha detectado que un proceso electoral en uno o varios de sus centros de trabajo se registra puntualmente en el sistema, no siempre se ha asignado correctamente en cada uno de ellos; de ahí puede resultar que un centro de trabajo disponga de muchos delegados, al acumular en el mismo los elegidos en más de un centro de la empresa. Por otra parte, dado que el origen de los datos de las empresas proviene de los registros de la S.S., la

---

<sup>27</sup> Véase <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/methodology.htm> para la EEE, <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/Metodologia.htm> para la ECVT y <http://www.europeansocialsurvey.org/methodology/index.html> para la ESS.

base de datos incluye la referencia empresa de las administraciones públicas que entran en procesos electorales para su personal laboral, no así de los funcionarios, cuyo sistema de representatividad sindical queda excluido del presente estudio, con independencia de que en el capítulo correspondiente hagamos un análisis genérico de sus resultados oficiales. En todos los casos sólo se consideran las empresas que cuentan con 6 o más trabajadores, por lo que se han excluido todas aquellas que no tienen opción de elegir representación sindical.

Bajo estas consideraciones, el número de empresas incluidas en la base de datos asciende a un total de 291.995 en el año 2003, 376.869 en el 2007 y 337.287 en el 2012, evolución que muestra claramente el impacto de la expansión y de la crisis económica.

**Centro de trabajo.** La base de datos permite conocer el número de centros de trabajo que forman parte de cada empresa dentro de una misma CCAA y para un mismo sector de actividad (más exactamente federación sindical). Así, bajo estas restricciones, el conjunto de empresas de 6 o más trabajadores dispone, en el año 2003, de 370.795 centros de trabajo, 487.356 en el 2007 y 648.927 en el 2012.

**Comunidad autónoma** de ubicación de la empresa conforme a lo indicado anteriormente (ver variable empresa).

**Federación.** Las empresas se clasifican atendiendo a las federaciones sindicales de CCOO, y con ellas el conjunto de variables resultantes de las elecciones sindicales, incluyendo participación y conjunto de opciones sindicales. Esta variable es la única aproximación a la distribución sectorial de la representación de los trabajadores.

**Plantilla de la empresa** según la S.S. Se han agrupado las empresas en función de sus plantillas siguiendo el criterio legalmente reconocido para asignar el número de representantes a elegir (tabla 2.11)<sup>28</sup>. En total, la base de datos informa, en dichas empresas, de 11.504.628 trabajadores en el año 2003, 13.416.136 en 2007 y 12.283.717 en 2012. A lo largo del estudio como veremos, la dimensión empresarial, así como la fragmentación y el empequeñecimiento juega un papel determinante en la explicación de gran parte de la realidad electoral.

Tabla 2.11. Número de representantes a elegir según dimensión de la empresa

Número de representantes	
6 a 30 trabajadores	1
31 a 49 trabajadores	3
50 a 100 trabajadores	5
101 a 250 trabajadores	9
251 a 500 trabajadores	13
501 a 750 trabajadores	17
751 a 1000 trabajadores	21
Más de 1000 trabajadores	2 por fracción de mil, con un máximo de 75

<sup>28</sup> Véase el artículo 62.1 sobre delegados de personal y el 63 sobre comités de empresa de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Dinámica de las empresas (o demografía empresarial).** Esta variable compara los movimientos de creación y destrucción de empresas a lo largo del período 2003-2012. Así, se distinguirá entre las empresas que se mantienen a lo largo del periodo, las que desaparecen antes de 2012, las nuevas en 2012 (e inexistentes en 2003), y en algún caso las que aparecen sólo en 2007 (creadas después de 2003 y que no llegan a fines de 2012).

**Representación sindical.** Esta variable distingue las empresas, siempre de 6 o más trabajadores, en función de si a finales del año correspondiente disponen o no de representación sindical; estas últimas las identificamos como empresas blancas. Cabe advertir que una empresa en una misma CCAA y federación puede tener más de un centro de trabajo; en estos casos, siempre que uno de ellos disponga de representación sindical, la base de datos obliga a considerar a la empresa en su conjunto como empresa con representación sindical, aunque no en todos sus centros de trabajo se hayan convocado elecciones sindicales.

**Número de electores** en las elecciones sindicales llevadas a cabo. En el informe se recurrirá al número de electores, y no a la plantilla de la S.S., siempre que se analicen resultados electorales, pues la plantilla se refiere a la existente en cada uno de los años indicados (2003, 2007 y 2012), mientras el número de electores se remite a los que constan en el acta electoral cuyos resultados están vigentes en cada uno de dichos años. Existe, pues, un desfase temporal entre una y otra información. Por otra parte, el número de electores no siempre es fiel reflejo de la plantilla en el momento en que tuvieron lugar las elecciones sindicales, dado que según el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, sólo tienen tal consideración los trabajadores con una antigüedad superior al mes, lo que en los contextos de precariedad y rotación contractual puede tener efectos importantes, aunque difíciles de cuantificar, en sectores como la construcción, hostelería y otros. Por el contrario, se recurrirá a la plantilla según la S.S. para todas las consideraciones que incluyen a empresas sin procesos electorales, esto es, las empresas blancas, cuya única información sobre número de trabajadores es la que proporciona la S.S. Las empresas se ordenan en función del número de electores siguiendo los mismos criterios que para la plantilla a los efectos de las elecciones sindicales. Se ha de advertir que tanto el número de electores, como el de votantes, participación o delegados, es el resultado del cómputo dinámico de los 4 años anteriores al elegido para el análisis (2003, 2007, 2012), siempre referido al sector privado y laborales de las administraciones públicas.

**Número de votantes,** es decir, electores que han ejercido el derecho a voto en las elecciones sindicales, siempre referido al sector privado y los laborales de las administraciones públicas.

**Participación en las elecciones sindicales.** Indica la proporción de electores que ejercieron su derecho a voto en las elecciones sindicales.

**Número de delegados sindicales,** en ejercicio de sus funciones en cada una de las fechas escogidas para el estudio, esto es, a fines de 2003, 2007 y 2012. Como ya se ha expuesto, se excluye del estudio a los representantes electos por parte del funcionariado. Con todo, cabe decir que los datos del SIC-CCOO difieren ligeramente con los acreditados por el Ministerio de Empleo para el sector privado. Para el año 2012, mientras el Ministerio de Empleo registra 280.462 delegados, nuestra base de datos 283.873, esto es 3.415 delegados más.

**Delegados según opción sindical.** En este aspecto para hacer más operativa esta variable, se ha agrupado la multitud de organizaciones sindicales en las siguientes opciones:

- Comisiones Obreras (CCOO).
- Unión General de Trabajadores (UGT).
- Otros sindicatos generales: Unión Sindical Obrera (USO), Confederación General del Trabajo (CGT), Sindicato Unificado (SU), Confederación de Trabajadores Independientes (CTI) y Sindicato Independiente (SI).
- Sindicatos corporativos: Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF) y Asociación de Funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra (AFAPNA), ambos del área pública; Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza (STES), Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE) y Asociación Nacional de Profesores Estatales Sindicato Independiente (ANPE), de enseñanza; Confederación Estatal de Médicos y Sindicato de Enfermería (CEMSATSE) de sanidad; Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) y Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), de comercio; Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF), *Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA)*, Asociación Sindical de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA) y Sindicato Libre de Transporte (SLT), de transportes; Federación Independiente de Trabajadores del Crédito (FITC) y Sindicato Autónomo de Trabajadores del Banco de España (SATBE), de entidades financieras; y Confederación de Cuadros y Profesionales (CC) de cuadros.
- Sindicatos nacionalistas: Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA) y Langile Abertzaleen Batzordeak-Comisiones de Obreros Abertzales (LAB), de Euzkadi y Navarra; Confederación Intersindical Galega (CIG); Intersindical Canaria (IC); Confederación Sindical Catalana (CSC); y Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA).
- Resto de sindicatos, no incluidos en los anteriores.
- No sindicales, delegados de candidaturas no adscritas a ninguna opción sindical.

En el informe se distinguirán, para cada opción sindical, tres posibilidades: ausente en la empresa, minoritaria (no alcanza el 50% de la representación sindical) o mayoritaria. Asimismo, las empresas se clasifican en función de la opción mayoritaria en su representación sindical. Como se ha expuesto, se dan unas divergencias menores entre los datos aquí considerados y los acreditados por el Ministerio de Empleo, diferencias que repercuten de modo distinto en unas y otras opciones sindicales, como recoge la tabla siguiente.

Tabla 2.12. Número total de delegados según opción sindical y su distribución. Año 2012

	SIC-CCOO		Ministerio de Empleo	
	N. delegados	Distribución	N. delegados	Distribución
CCOO	106.290	37,4%	108.547	38,7%
UGT	99.674	35,1%	102.843	36,7%
Resto sindicatos generales	15.872	5,6%		5,1%
Sindicatos corporativos	20.596	7,3%		5,3%
Sindicatos nacionalistas	17.917	6,3%		6,0%
Resto sindicatos	17.956	6,3%		5,8%
No sindicales	5.568	2,0%	6.450	2,3%
<b>Total</b>	<b>283.873</b>	<b>100,0%</b>	<b>280.462</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO y del Ministerio de Empleo

**Distribución de la representación sindical según sexo.** Para el año 2003 se dispone de información al respecto para el 80% de los delegados, para el 90,7% en el año 2007 y para el 97,8% en el año 2012, como recoge la tabla siguiente:

Tabla 2.13. Distribución de la representación sindical según sexo

	2003	2007	2012
Delegados hombres	58,6%	62,9%	62,6%
Delegados mujeres	21,4%	27,9%	35,1%
Sin información	20,0%	9,3%	2,2%
<b>Total delegados</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

En el informe se contemplan las siguientes posibilidades en cuanto a composición de la representación sindical: sólo hombres, más de 60% hombres, equilibrado entre sexos y más del 60% mujeres.

**Distribución de la representación sindical según edad.** En este caso no se dispone de información para una proporción muy elevada de delegados: ésta falta para el 80,9% en el año 2003, el 74,9% en 2007 y 68,5% en 2012, por lo que se ha optado por descartar esta variable.

**Delegados de CCOO afiliados, no afiliados y ex afiliados.** La base de datos del SIC informa sobre la situación afiliativa de los delegados elegidos en representación de CCOO: si están afiliados, o bien habiendo sido afiliados se han dado de baja del sindicato, información siempre referida a su estatus a mediados del año 2013. Debido a ello, esta información se limitará a los delegados en ejercicio a fines del año 2012. Para estos últimos el desfase temporal entre su responsabilidad de representación y su situación afiliativa no va más allá de unos pocos meses. Con todo, puede darse que algún delegado no estuviera afiliado en la fecha en que se analizan los resultados electorales y lo estuviera con posterioridad; y también el caso contrario, que algunos delegados ejercieran su función estando afiliados, pero que a mediados de 2013 no siguieran en alta en el sindicato, bien por haberse dado de baja, bien por jubilación, o bien

incluso para algunos de ellos la baja del sindicato puede asociarse al hecho de haber dejado de ejercer la función de representantes sindicales.

Los datos del SIC-CCOO adolecen de un problema adicional que merece ser comentado. La información referida a la afiliación a CCOO, incluida la de los delegados/as elegidos en representación del sindicato, en el caso de Catalunya es claramente incompleta, debido a un error de registro: sólo constan como afiliados el 1,3% de los delegados de esta CCAA. Con todo, en el informe se recurrirá a la proporción que representan los delegados del sindicato afiliados al mismo, así como, en sentido inverso, a los delegados no afiliados a CCOO elegidos en representación del sindicato.

**Empresas con trabajadores afiliados a CCOO.** La información distingue entre empresas que cuentan con algún afiliado al sindicato y aquellas sin ninguno, teniendo presente que la información sobre afiliación a CCOO se remite siempre a mediados de 2013. En este caso como en las variables que siguen sobre afiliación a CCOO debe tenerse en cuenta la insuficiente información sobre Catalunya, arriba comentada.

**Tasa de afiliación de CCOO.** Indica la proporción de trabajadores, esto es de la plantilla según la S.S. (año 2012), que está afiliada al sindicato a mediados del 2013. Como se ve, hay un desajuste temporal, que obliga a matizar los resultados obtenidos de la base de datos.

**Distribución de la afiliación a CCOO según sexo.** Se dispone de información al respecto para toda la afiliación. Como en el caso de los delegados, en el informe se contemplarán las siguientes categorías: sólo hombres, más de 60% hombres, equilibrado entre sexos y más del 60% mujeres.

**Distribución de la afiliación a CCOO según la edad.** Se dispone de información sobre la edad para el 93,4% de la afiliación. En este caso se clasifican las empresas en las siguientes categorías: 'más jóvenes' si más de la mitad de los afiliados con información sobre edad tiene menos de 35 años; 'más edades intermedias' si más de la mitad tiene una edad comprendida entre 35 y 49 años; 'más edades adultas' cuando más de la mitad tiene 50 o más años; y 'equilibrado' si ningún grupo de edad es mayoritario; y 'sin información' cuando no se dispone de información sobre la edad para más del 50% de los afiliados de la empresa.

**Distribución de la afiliación a CCOO según antigüedad** del alta en el sindicato. En este aspecto se ha distinguido entre quienes llevan más o menos de tres años en alta en el sindicato, siendo el momento de referencia, mediados del año 2013. Se dispone de información al respecto para el conjunto de la afiliación. Las empresas se clasifican del siguiente modo: afiliación 'más reciente' cuando más del 60% de la misma lleva menos de tres años en alta en el sindicato; 'más antigua' si más del 60% lleva más de tres años; y 'equilibrada' si no domina ninguna de las dos posibilidades precedentes.

**Número de trabajadores ex afiliados a CCOO.** La base de datos da cuenta, a mediados del año 2013, de un total de 1.101.343 trabajadores desafiliados de CCOO a lo largo de un periodo de cinco años; por tanto, desde mediados de 2008. En la base de datos analizada estos trabajadores constan en la empresa en la que trabajaban cuando se dieron de baja, desconociéndose si siguen trabajando en la misma empresa a fines de 2012 (año en que se

analizan los resultados electorales), si se jubilaron, están en paro u otras situaciones; se desconocen, por tanto también, los motivos de la baja en la afiliación. El 51,8% de estos ex afiliados se han dado de baja no hace más de tres años, contados a partir de mediados de 2013 y el 48,2% restante hace cuatro o cinco años.

### 3. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES: EL CONTEXTO EUROPEO Y ESPAÑOL

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

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

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

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

En la última década, la aprobación por las instancias comunitarias y posterior traslación a las legislaciones nacionales de la Directiva 2002/14/CE<sup>29</sup>, reguladora de los derechos de información y consulta, ha tenido como resultado un impulso a las estrategias de participación y un aumento incluso de la cobertura de las instituciones desarrolladas al efecto por los diferentes modelos de relaciones laborales<sup>30</sup> (canal doble o único, cobertura universal o restringida), que amplían notablemente las tasas de afiliación sindical ensanchando con ello su área de influencia a través de la negociación colectiva (cuya cobertura media alcanza casi a los dos tercios de los trabajadores europeos) y otras vías de interlocución e intervención social.

Según un exhaustivo estudio publicado por el Instituto Sindical Europeo (ETUI)<sup>31</sup>, en la actual UE-28 existen diferentes modelos de representación de los trabajadores/as en las empresas (vid. *figura 3.1*), que sintéticamente pueden clasificarse como sigue:

---

<sup>29</sup> Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:es:PDF>

<sup>30</sup> EIRO (2011) *Information and consultation practice across Europe five year after the EU Directive*. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>

<sup>31</sup> L. Fulton (2013) *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the [SEEurope Network](http://www.seeuropa.eu), online publication available at <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

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

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

1.- Canal único: Comité de Empresa	3.- Doble canal: prevalencia del Comité
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alemania</li> <li>- Austria</li> <li>- Holanda</li> <li>- Luxemburgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bélgica, España, Grecia</li> <li>- Noruega</li> <li>- Hungría, Polonia</li> <li>- Eslovenia, Croacia</li> </ul>
2.- Canal único: Sindicato	4.- Doble canal: prevalencia de la Sección Sindical
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinamarca, Finlandia, Suecia</li> <li>- Italia</li> <li>- Chipre, Malta</li> <li>- Rumanía, Lituania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Francia, Portugal</li> <li>- Reino Unido, Irlanda</li> <li>- Eslovaquia, Chequia, Bulgaria, Estonia, Letonia</li> </ul>

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

mecanismos de audiencia electoral que, con todo, disponen de menor implantación y competencias que los delegados y secciones sindicales de empresa.

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

### 3.1. Representación de los trabajadores en la UE: modelos, estructura y cobertura

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

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

Tabla 3.1.- Indicadores de sindicalización en la Unión Europea (en %)

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

<sup>32</sup> Eurofound: *Tercera Encuesta Europea de Empresas: primeras conclusiones*  
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2013/index.htm>

Portugal	19	8	92	<b>TOTAL UE</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>62</b>
----------	----	---	----	-----------------	-----------	-----------	-----------

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

Los mecanismos de articulación entre estos tres indicadores de la intervención sindical (*tabla 3.1*) han contribuido, junto a otros factores contextuales (estructura económica y del empleo, marco legal, orientación política, etc.) a la configuración de los diferentes sistemas de relaciones laborales europeos (escandinavo, germánico, anglosajón, latino y oriental), caracterizados por su desigual contribución al desarrollo económico y la cohesión social en los países de referencia.

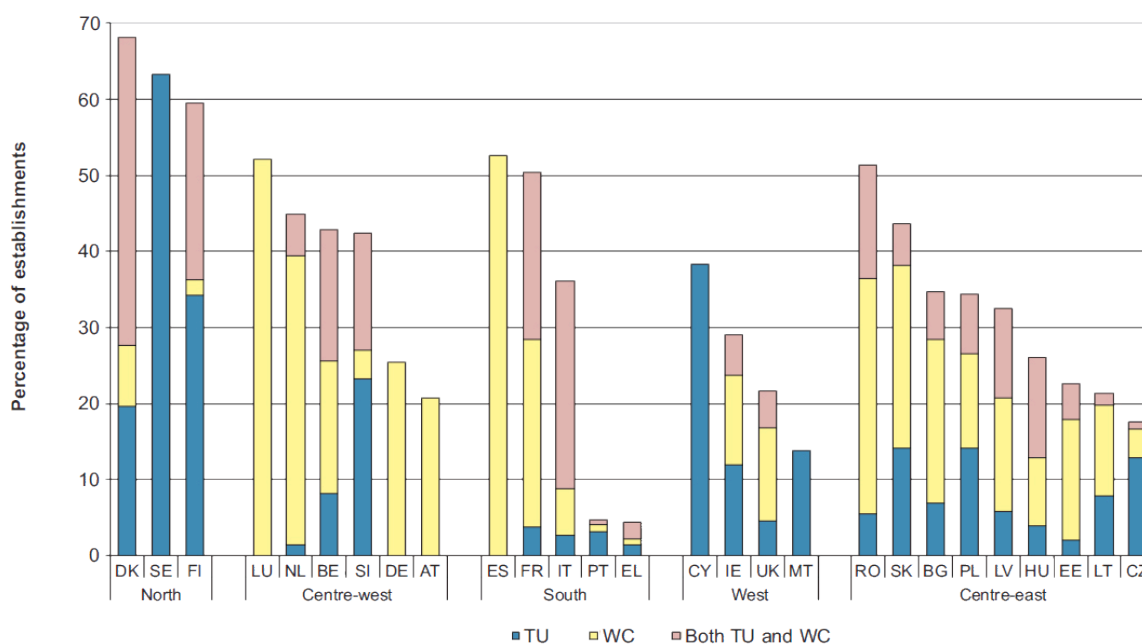
El análisis agregado de estos indicadores permite identificar una primera correlación entre sus correspondientes valores y los principales sistemas de relaciones laborales, en una escala que oscila entre los mayores niveles de intervención sindical en el área escandinava y los más bajos del área oriental,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

Con todo, la composición y tasas de cobertura de la representación sindical varían significativamente según áreas y sistemas de relaciones laborales (*vid. gráfica 3.1*), hasta el punto de operar como indicadores de la existencia de diferentes modelos sindicales, según articulen preferentemente su intervención en base a la afiliación estricta (TU: Trade Unions), la representatividad electoral (WC: Works Councils) o la combinación de ambas.

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

*Gráfica 3.1*

**Tipos y cobertura de la representación de los trabajadores, según sistema de relaciones laborales**



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

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

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

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

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

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

Por otra parte, la ECS'2013 aporta información sobre la desigual tasa de cobertura de la representación de los trabajadores en las empresas, atendiendo al sector productivo y tamaño de las mismas, (*tablas 3.2 y 3.3*), poniendo de manifiesto la existencia de pautas de representación similares en la mayoría de los países, con porcentajes mayores en el sector industrial (35,4%) que en los servicios (30,2%) y que aumentan conforme lo hace el tamaño de las empresas, pasando de una tasa de cobertura de la representación del 26,5% de las

pequeñas (de 10 a 49 trabajadores), al 59,8% en las medianas (entre 50 y 249) hasta llegar al 82% entre las grandes empresas con una plantilla superior a los 250 trabajadores.

Tabla 3.2.- Cobertura sectorial de la representación sindical en las empresas de la Unión Europea 2013 (en %)

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

Fuente.- Eurofound: *European Company Survey 2013*

Tabla 3.3.- Cobertura de la representación sindical en las empresas de la Unión Europea 2013, según tamaño de la empresa (en %)

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

Fuente.- Eurofound: *European Company Survey 2013*

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

Tabla 3.4. Porcentaje estimado de representantes de los trabajadores que son miembros de un sindicato, 2009

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

Fuente: con datos de la Encuesta Europea de Empresas 2009

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

Por otra parte, la edición de 2009 de la Encuesta Europea de Empresas provee información muy detallada sobre la representación de los trabajadores, características, funciones y valoración, teniendo como universo de referencia las empresas con representación de los trabajadores, del que se selecciona una muestra en cada país. De las diversas variables que se recogen en dicha encuesta, nos limitaremos por cuestiones de espacio a dos de ellas que en cierta forma complementan las que ya se han analizado para el caso de la ESS. En primer lugar, la tabla 3.4 recoge la distribución por países de las empresas según el porcentaje de representantes de los trabajadores que están afiliados a sindicatos. Así, alrededor de un 42% de los entrevistados afirma que el porcentaje de representantes miembros del sindicato está por debajo del 20% o que no hay ninguno. Por el contrario, sólo un 6% cree que este porcentaje se encuentra por encima del 80%. Es interesante observar la distancia en el caso español entre el porcentaje relativamente bajo de la Encuesta Europea de Empresas, comparado con los datos de delegados de CCOO (SIC-CCOO) según los cuales un 50% son miembros del sindicato.

Tabla 3.5. Porcentaje de representantes de los trabajadores que creen que los trabajadores apoyan su labor, 2009

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

Fuente: con datos de la Encuesta Europea de Empresas 2009

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

menos que en otros países, y en cualquier caso, con un alto nivel de respuestas que se alinean con una percepción ni positiva ni negativa.

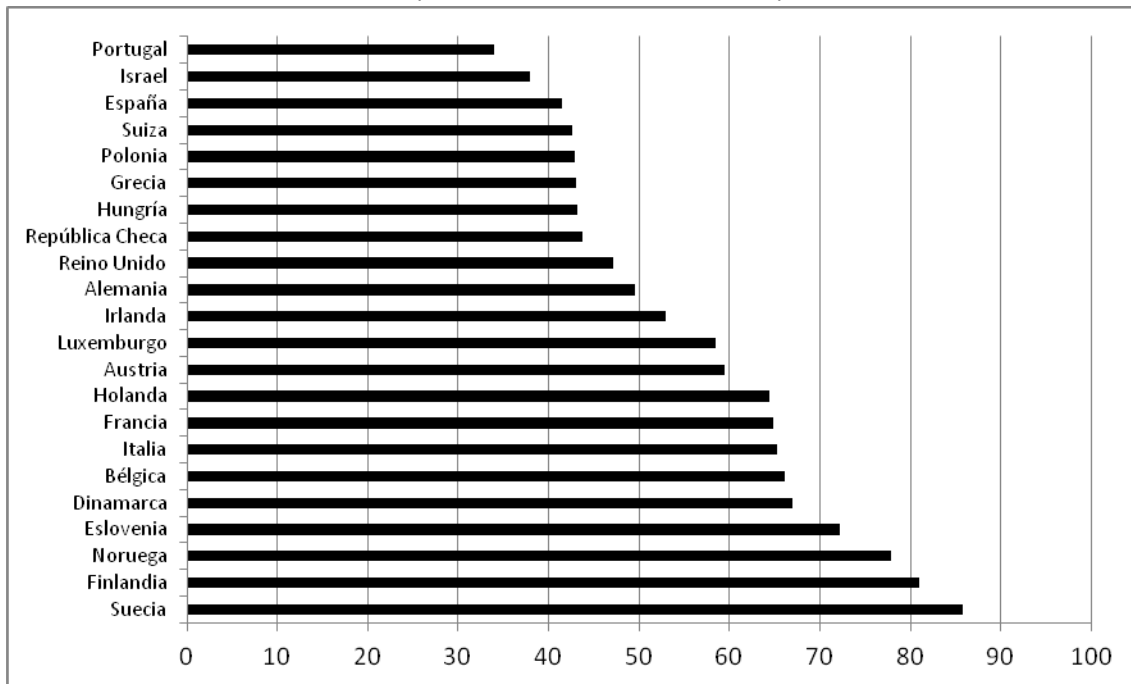
Estos datos muestran que las organizaciones que operan en España se mueven en el interior de lo que podríamos caracterizar como espectro medio-bajo de la representación de los trabajadores en la empresa europea; con algunas dificultades específicas. Pero también debe anotarse que, excepto los países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

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

De todas las olas disponibles de la Encuesta Social Europea (ESS), la del 2002 es la que ofrece una información más detallada sobre la existencia de representación sindical en la empresa. Para realizar el análisis, se ha seleccionado la muestra correspondiente al grupo de trabajadores empleados. El gráfico 3.2 muestra el porcentaje de trabajadores que responden afirmativamente a la pregunta sobre la existencia de representación sindical en su empresa. Los datos a este respecto confirman las fuertes diferencias entre países europeos; que a grandes rasgos se corresponden con los modelos tradicionales de relaciones laborales, aunque, como veremos, algunos casos ofrecen desviaciones. En particular, se observa cómo los países con un mayor porcentaje de trabajadores con representación sindical en su empresa son los del grupo escandinavo, seguidos por los de Europa continental, incluyendo Italia, y a continuación los países liberales (Irlanda y Reino Unido) junto con los países del centro y este europeos. Finalmente, declaran un menor número de representantes sindicales los países del sur de Europa (a excepción de Italia). En particular, España es el tercer país con menor porcentaje de representantes sindicales según la percepción de los trabajadores que integran la muestra de la ESS 2002.

Una de las variables explicativas más importantes para entender la representación sindical es la incidencia de la misma según el tamaño de la empresa. Al analizarla, observamos como a grandes rasgos se mantiene el patrón observado en el gráfico 3.2. Sin embargo, surgen algunas diferencias, que se explican en parte por la variación de la dimensión media de las empresas en cada país.

Gráfico 3.2. Porcentaje de trabajadores que contestan afirmativamente a la pregunta sobre existencia de representación sindical en la empresa, 2002



Fuente: con datos de la Encuesta Social Europea 2002

En la tabla 3.6 se ordenan los países según la diferencia de representación en las empresas de mayor y menor tamaño (columna tres). Los nórdicos continúan teniendo los más altos porcentajes de representación tanto en las grandes empresas (más del 75%), como en las pequeñas (más del 50%); y, en el resto de sistemas observamos que la representación en la pequeña empresa oscila entre el 23% y el 44%, aunque en los países del este desciende por debajo del 20% y sólo en los países del este, Reino Unido, y los latinos (excepto Italia) la representación en la gran empresa es inferior al 70%; en España alcanza el 64,9%. Por su parte, Francia, Alemania, Irlanda o Italia mantienen las diferencias más fuertes entre la representación en la gran empresa y la pequeña (superiores al 40%), mientras que los países donde la diferencia es menor siguen siendo los escandinavos (con altas tasas de representación), aunque encontramos otros como Grecia y Portugal o República Checa con distancias también pequeñas debidas, en su caso, a las bajas tasas de representación del conjunto.

Tabla 3.6. Porcentaje de trabajadores que contestan afirmativamente a la pregunta sobre existencia de representación sindical en la empresa, según tamaño de empresa, 2002

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

Fuente: con datos de la Encuesta Social Europea 2002

En la tabla 3.7 se muestra el porcentaje de trabajadores que están actualmente afiliados a un sindicato y que responden afirmativamente a la pregunta sobre si existe representación sindical en su empresa. Es interesante observar que los países donde más afiliados reconocen la existencia de representación sindical son los países del este y del centro Europa, junto con los del grupo liberal, Francia e Italia, mientras que España se aproxima a los países con un reconocimiento más débil que son Dinamarca, Bélgica y Portugal. En general, los resultados muestran como la existencia de representación sindical se acompaña de una mayor probabilidad de afiliación y viceversa. En este sentido, en el contexto europeo España sería uno de los países donde esta relación es comparativamente más débil.

Tabla 3.7. Porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos que contestan afirmativamente a la pregunta sobre existencia de representación sindical en la empresa, 2002

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

Fuente: con datos de la Encuesta Social Europea 2002

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

tienen dificultades para determinar las condiciones laborales y aquellos que opinan que es relativamente fácil.

Tabla 3.8. Porcentaje de trabajadores que responden que es fácil o difícil para el sindicato influir en la determinación de las condiciones laborales de los trabajadores, 2002.

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

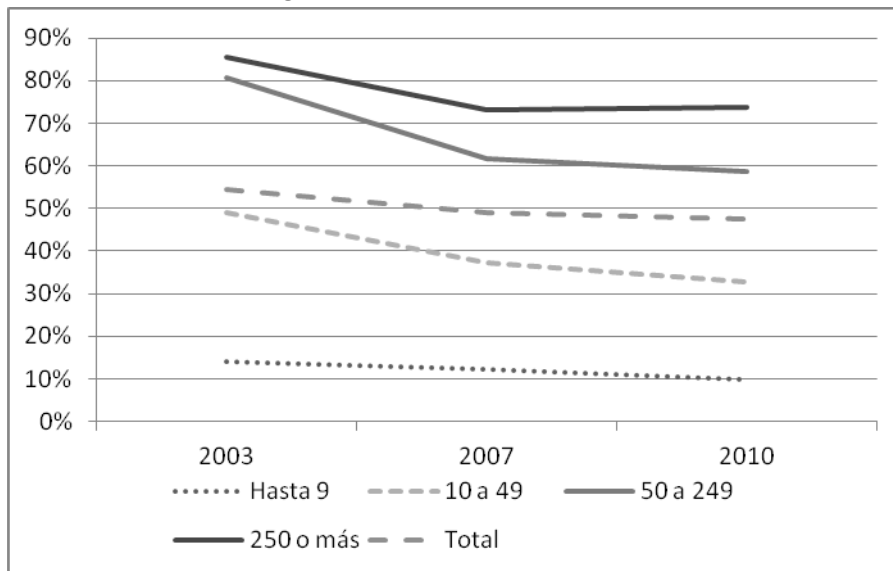
Fuente: con datos de la Encuesta Social Europea 2002

### 3.2. El contexto español: alcance de la representación sindical y negociación colectiva

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

Tomando en primer lugar el alcance de la representación sindical, observamos como el porcentaje total de trabajadores que afirman que existe una estructura que facilita la negociación colectiva en su empresa ha descendido entre los años 2003 a 2010, desde el 54,9% hasta el 47,4%. Asimismo, tal y como podía esperarse, el porcentaje de trabajadores que responden afirmativamente sobre la existencia de representación sindical o estructura que facilita la negociación colectiva en la empresa, está relacionado positivamente con el tamaño de ésta. Considerando las diferencias según el tamaño de la empresa, vemos en el gráfico 3.3 cómo para todas las dimensiones existe una tendencia a descender entre 2003 y 2007, descenso que se modera entre 2007 y 2010, sobre todo en las empresas de mayores dimensiones<sup>33</sup>.

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



Fuente: con datos de ECVT

De forma similar a lo que se hizo en la anterior sección, para analizar el efecto de la existencia de representación sindical sobre la afiliación y viceversa, contrastaremos las dos variables. La tabla 3.9 muestra para diferentes tamaños de empresa la relación existente entre ambas. En particular, puede apreciarse que existe una relación positiva entre ambas variables. De este modo, la mayoría de individuos que responden estar afiliados al sindicato confirman también la existencia de una estructura de representación de intereses y de negociación a

<sup>33</sup> En la valoración de estos datos es importante tener en cuenta la existencia de un porcentaje importante de encuestados que responde no saber sobre la pregunta realizada; en este caso es del 19,2% en 2003, 16,6% en 2007 y 15,3% en 2010. Sería lógico pensar que existe una mayor incidencia de la respuesta 'no sabe/no contesta' entre asalariados que trabajan en empresas sin representación. De hecho, tal y como se sugiere a lo largo del documento, las variaciones en el porcentaje de trabajadores que responde no saber está claramente asociada con la distribución entre sí y no. De este modo, una disminución en la categoría 'no sabe/no contesta' se refleja normalmente en un aumento en el porcentaje de respuestas 'no'. Así pues, la interpretación de la variación a lo largo del tiempo debe hacerse teniendo en cuenta estos factores.

nivel de empresa. Esta evidencia, en línea con la mostrada con datos de la Encuesta Social Europea, se opone, o matiza, la existencia de un efecto *free-rider* en las relaciones laborales, según el cual la existencia de estructuras de negociación y representación sindicales tendría reflejo en una menor afiliación. Los datos muestran precisamente que existe un mecanismo de reforzamiento mutuo entre estas dos variables, de forma que la existencia de una favorece la otra. No obstante, tal y como muestra la tabla 3.6, para el caso de los trabajadores que no están afiliados, sí que se observa un cierto efecto *free-rider* sobre todo en las grandes empresas, donde dentro del colectivo de trabajadores que responden no estar afiliados a ningún sindicato, son más numerosos aquellos que responden que en su empresa existe una estructura de representación sindical y de negociación colectiva.

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

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

Fuente: con datos de ECVT 2010

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

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

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

Fuente: con datos de ECVT

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

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

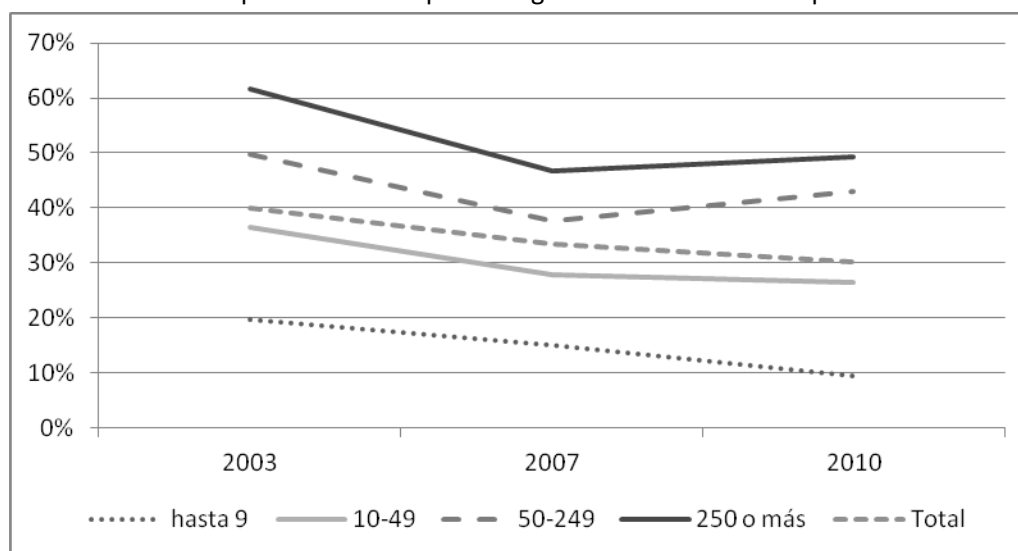
	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2010</b>
Andalucía	51,0%	42,1%	43,7%
Aragón	71,3%	57,1%	52,6%
Asturias	64,7%	53,0%	59,9%
Baleares	55,5%	40,5%	44,3%
Canarias	53,0%	42,5%	44,0%
Cantabria	65,2%	59,4%	63,8%
Castilla La Mancha	41,8%	44,6%	50,3%
Castilla León	60,7%	47,7%	49,8%
Cataluña	50,3%	50,0%	46,6%
C. Valenciana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

Fuente: con datos de ECVT

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

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

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



Fuente: con datos de ECVT

### 3.3. Valoración de la representación sindical y de sus funciones en las empresas

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

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

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

2010). Hecho aún más remarcable si se tiene en cuenta que un gran porcentaje de los que declaran tener un conocimiento nulo o bajo de la actividad sindical hacen una valoración negativa de la representación sindical en la empresa.

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

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

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

Fuente: con datos de ECVT

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

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

Fuente: con datos de ECVT

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

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

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

Fuente: con datos de ECVT

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

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

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

Fuente: con datos de ECVT

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

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

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

Fuente: con datos de ECVT

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

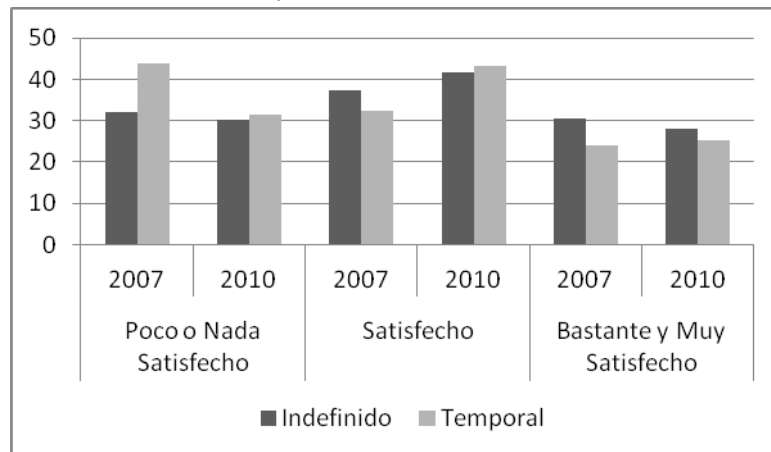
Tabla 3.17. Distribución de los trabajadores según valoración de la representación sindical y antigüedad en la empresa (en %)

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

Fuente: con datos de ECVT

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

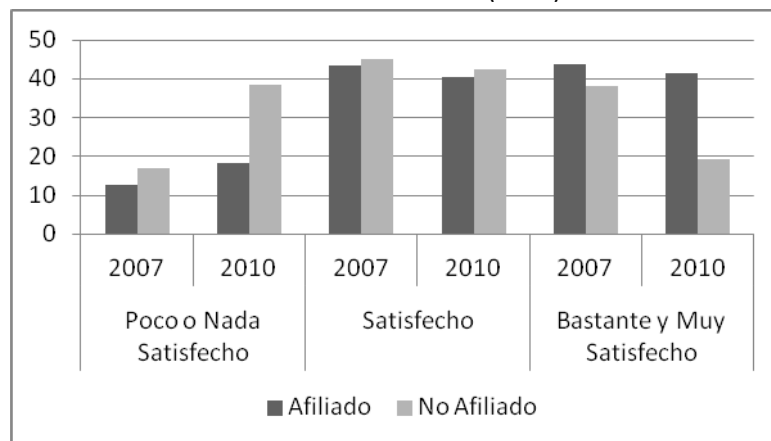
Gráfico 3.5. Distribución de los trabajadores según valoración de la representación sindical y tipo de contrato (en %)



Fuente: con datos de ECVT

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

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



Fuente: con datos de ECVT

**El sistema español de relaciones laborales, de baja presencia y elevada audiencia y mayor aún influencia sindical, alimenta paradojas, como la que refleja la tabla 3.15 al comparar la satisfacción con el convenio que merece el aprobado, frente al suspenso hacia la acción de**

las organizaciones sindicales; organizaciones que, sin embargo, desde el inicio de la transición han sido las artífices de las mejoras de las condiciones de empleo del conjunto de los trabajadores asalariados, sobre la base de legitimación otorgada por los resultados de las elecciones sindicales.

Toharia et al. (2011), por su parte, constatan, a partir de una muestra del conjunto de la población española mayor de edad, que en el año 2010 los sindicatos obtenían una confianza de 3,6 en una puntuación de 0 (ninguna confianza) a 10 (mucho). Dicha paradoja se une al desconocimiento de los asalariados sobre las normas y procedimientos que rigen la negociación de sus condiciones de empleo; por ejemplo según la ECVT 2010, sólo el 47,4% afirma que existe estructura negociadora en su empresa, o en la tabla 3.15 podemos ver que el conocimiento de la actividad sindical recibe la valoración más baja, lo que se une al hecho de desconocer que el convenio colectivo es fruto de la acción sindical.

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

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

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

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

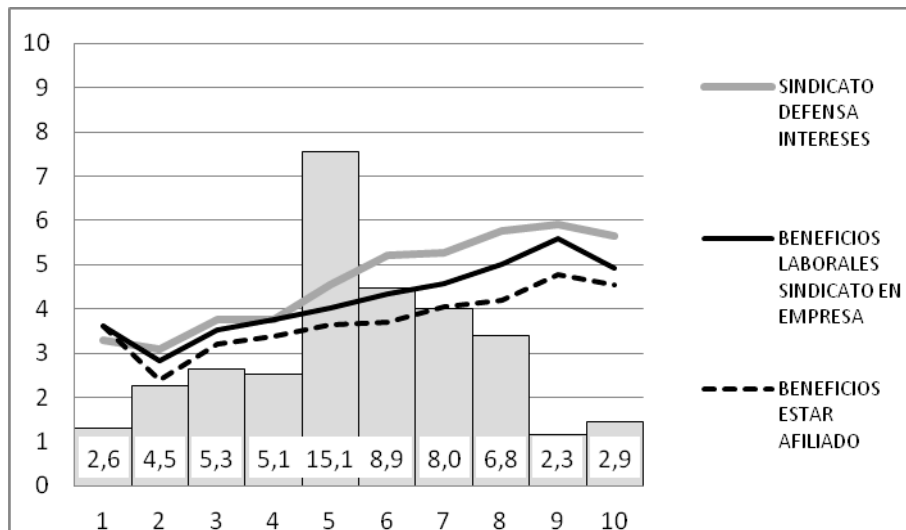
Tabla 3.18. Satisfacción con el convenio colectivo y la acción sindical y afiliación sindical

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

Fuente: con datos de ECVT 2010

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

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

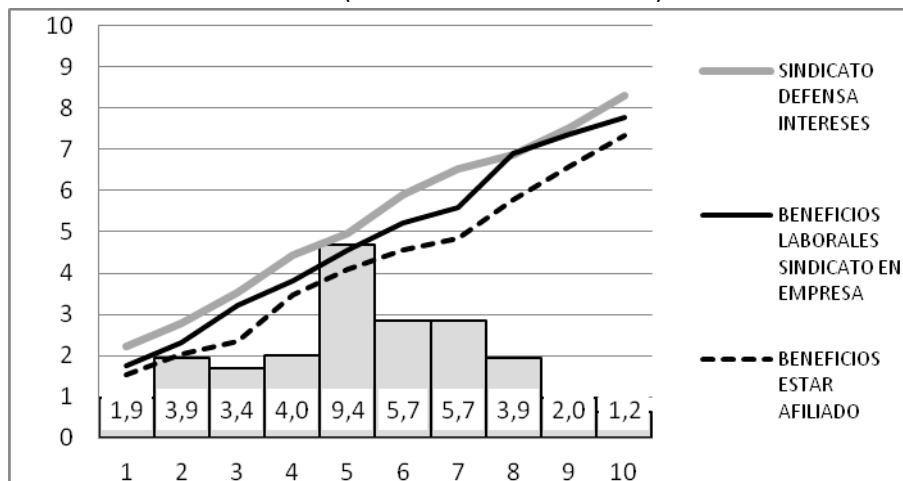


Nota: en columnas la distribución de los trabajadores según conocimiento de la actividad sindical (excluidos el 38,5% de los trabajadores que manifiesta no tener ningún conocimiento)

Fuente: con datos de ECVT

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

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



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

Fuente: con datos de ECVT

### 3.4. Resumen

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

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

- La representación sindical en la empresa a nivel europeo, se corresponde a grandes rasgos a un *mix* entre la presencia (afiliación) y la audiencia (elección), según modelo sindical o sistema de relaciones laborales. La proporción más elevada de trabajadores con representación en la empresa corresponde a los países nórdicos (países de alta afiliación), seguidos de los países de la Europa continental (con afiliación media, pero elevada audiencia), continúan los países liberales (afiliación media) y, finalmente los países del sur de Europa (baja afiliación, alta audiencia).
- Por tamaño de empresa se mantiene la pauta anterior, aunque aquí los países nórdicos dejan atrás al resto tanto en representación en la gran empresa, como en la pequeña (y con menores diferencias entre unas y otras). La representación en la gran empresas (el promedio para todos los países es del 70,5%) siempre es superior a las pequeñas (con un promedio del 37,3%). España se sitúa en un nivel intermedio alto en representación en la gran empresa (64,9%) y en un nivel intermedio bajo (25,2%) en las pequeñas.
- La relación entre los trabajadores afiliados a un sindicato y que responden afirmativamente a la pregunta sobre si existe representación sindical en su empresa es naturalmente alta (un promedio del 88% para todo el conjunto de países); pero es más fuerte en los países del este y del centro Europa, junto con los del grupo liberal, Francia e Italia (por encima del 90% y alcanzando el 98%). España muestra una relación algo más

débil (82%) que la mayoría de países, a excepción de Dinamarca, Bélgica y Portugal (69-74%).

- Sobre las dificultades que puede encontrar el sindicato para determinar las condiciones laborales es elocuente la diferencia entre el promedio europeo de los que lo perciben difícil (31%) y los que lo encuentran fácil (25%). Ahora bien, hay diferencias por países de manera que los que relativamente perciben más fácil que el sindicato pueda determinar las condiciones laborales están los trabajadores nórdicos y de los países liberales, ya que el 30-35% de los entrevistados responde que lo encuentra fácil y el 18-24% difícil. En cambio los mayores niveles de dificultad (38-39% de las respuestas) se hallan en los países del este y Alemania y Austria. España se sitúa en un nivel intermedio con alrededor del 29% de las respuestas subrayando tanto la facilidad, como la dificultad.

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

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

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

- El porcentaje total de trabajadores que afirman que existe una estructura que facilita la negociación colectiva en su empresa ha descendido entre los años 2003 a 2010, desde el 54,9% hasta el 47,4%; el descenso más acusado se produce entre 2003 y 2007, para moderarse en 2010. A mayor tamaño de la empresa, más percepción de dicha presencia.
- La mayoría de individuos entrevistados que responden estar afiliados al sindicato (55,9% en 2010) confirman la existencia de una estructura de representación de intereses y de negociación a nivel de empresa. Existe un mecanismo de reforzamiento mutuo entre estas dos variables, de forma que la existencia de una favorece la otra. También aquí, no obstante, hay la misma relación entre alta percepción y mayor tamaño de empresa.
- Con datos ECVT 2010, los sectores donde existe un mayor porcentaje de trabajadores en empresas con estructuras de representación sindical son los de administraciones públicas, los servicios financieros y las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, con mayor tamaño medio de las empresas. Por el contrario, los trabajadores de transportes y comunicaciones, servicios personales, sector agrario, construcción y muy en particular empleo doméstico son los que menos disponen de estructuras de representación sindical.
- Los mayores porcentajes de empresas con estructuras de representación se registran en el centro y norte peninsular, Madrid y la Rioja. Los niveles más bajos se registran en CCAA del sur. Las regiones que han sufrido un mayor descenso en el periodo 2003-2010 han sido Aragón, Madrid, Islas Baleares y Castilla León; y se han registrado aumentos en País Vasco, Canarias y Andalucía.
- El porcentaje de asalariados que responde afirmativamente acerca de la existencia de un convenio colectivo que regula sus condiciones laborales se sitúa en torno al 40% en 2003, descendiendo hasta el 33,5% en 2007. Aumenta en 2010 para situarse de nuevo en niveles similares a los del inicio. El conocimiento de la cobertura de los convenios colectivos es significativamente mayor entre los asalariados de empresas grandes, pero aún y así está muy alejado de los niveles reales de cobertura de la negociación colectiva.
- Siguiendo con los resultados de la ECVT destaca el alto porcentaje de trabajadores que declara tener poco o nulo conocimiento de la representación sindical: 44,7% en 2007 y 53,4% en 2010.
- El nivel de satisfacción con la representación sindical aumenta con el tamaño de empresa. La edad o el sexo no introducen variaciones significativas, pero sí el nivel de estudios (más satisfacción en estudios medios), la antigüedad en la empresa (a mayor antigüedad, más satisfacción). Los asalariados con contrato fijo declaran también mayor satisfacción que los temporales (más insatisfechos). Asimismo, se confirma la tendencia

ya comentada sobre la asociación entre afiliación y representación sindical: los afiliados se muestran más satisfechos y los no afiliados más insatisfechos.

- Entre 2007 y 2010, recuérdese que es por tanto en el interior de una situación de crisis, ha habido un aumento relativo de la satisfacción media respecto de la representación sindical; aunque como hemos dicho también aumenta el desconocimiento sobre la misma. Y esto se confirma porque disminuyen las diferencias en la valoración de los asalariados con bajo nivel de estudios (más insatisfechos), respecto de los que han alcanzado niveles medios (más satisfechos), acercándose los primeros a los segundos. Del mismo modo sucede con la antigüedad en la empresa y el tipo de contrato. En cambio la brecha en torno a la satisfacción con la representación sindical se profundiza entre ambas fechas al considerar las diferencias entre afiliados y no afiliados.
- En definitiva, de la ECVT se desprende que la presencia de órganos de representación en términos globales en las empresas se ha reducido, si bien pueda deberse a un efecto composición. Las diferencias en cuanto a presencia o no de órganos de representación se explica en gran medida, como era de esperar, por la plantilla de la empresa. Posiblemente las diferencias entre CCAA y entre sectores de actividad respondan a la mayor o menor presencia de pequeñas empresas en cada uno de dichos ámbitos. Algo parecido sucede con la existencia en la empresa de convenio colectivo regulador de las condiciones de trabajo. Cabe decir que son muchos los trabajadores que desconocen la actividad sindical en su empresa, posiblemente en la mayoría de casos por su inexistencia en las pequeñas empresas. Se da una relación directa entre desconocimiento o poco conocimiento de la actividad sindical y valoración negativa, por una parte, y por otra, más conocimiento y mejor valoración. Puede decirse, que el conocimiento de la actividad sindical abre vías a mejorar el nivel de satisfacción, y esta última a un mayor compromiso sindical.

#### **4. LAS EMPRESAS Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL CENTRO DE TRABAJO**

En este apartado analizaremos la evolución de las empresas y su relación con la representación sindical en el centro de trabajo; pero, antes, presentaremos una breve descripción de la evolución del número de empresas y de sus trabajadores según la dimensión de las mismas. Este ejercicio es fundamental para comprender la base de representación y de representatividad del sindicalismo español, puesto que según la arquitectura legal la realización de elecciones sindicales y el tipo de representación de los trabajadores (delegados, comités de empresa) dependen del tamaño de los centros de trabajo (ver tabla 2.11 en metodología, descripción de las variables). Para ello utilizaremos los datos del Registro de la Seguridad Social y la base de datos del SIC-CCOO.

##### **4.1. Estructura y dinámica empresarial**

Según los datos de la S.S. (ver tabla 4.1 y gráfico 4.1), las empresas que quedan excluidas del sistema electoral son la inmensa mayoría; es decir y si nos atenemos al régimen general y la minería del carbón de la S.S., no pueden celebrar elecciones sindicales un total de 921.804 empresas en el año 2012, el 78,7% de un total de 1.171.844, mientras que las empresas en las que se pueden celebrar elecciones sindicales son 250.040 (el 21,3% del total).

Obsérvese, asimismo en las tablas en anexo de A4.1 a A4.8, que el porcentaje de empresas de 50 o más trabajadores, es decir con posibilidad de constituir un comité de empresa, es sólo ligeramente superior al 2%. No obstante, la ubicación de los trabajadores, que son los sujetos a representar, presenta una extraordinaria variación con respecto a los valores anteriores; así, en 2012 y de nuevo referido al régimen general y la minería del carbón (excluidos los sistemas especiales agrario y empleados del hogar) más de 10 millones de trabajadores (el 85%) de un total de prácticamente 12 millones desempeñan su ocupación en empresas de 6 o más trabajadores y, por tanto, susceptibles de celebrar elecciones sindicales, de las cuales casi el 60% en 2012 trabajan en unidades de 50 o más trabajadores y casi el 30% en las 902 empresas de más de 1000 asalariados. Debe anotarse, también, que 1,8 millones de trabajadores (el 15% del total) no tienen ningún derecho a representación legal directamente elegida.

Respecto a las empresas de 6 o más trabajadores, objeto de este estudio, las fuentes disponibles ofrecen informaciones no coincidentes (ver tabla 4.1). Se ha advertido ya (ver metodología) que el concepto de empresa de la base de datos SIC-CCOO podía divergir respecto de otras existentes: que sus cifras difieran sensiblemente de las de la S.S. responde básicamente a empresas que disponen en una misma CCAA de más de un centro de trabajo adscrito a federaciones distintas y que por tanto constan como más de una empresa en SIC-CCOO, no necesariamente en los ficheros de la S.S. En todo caso, pese a las discrepancias, todas las bases de datos mantienen la tendencia de crecimiento del número de empresas entre 2003 y 2007, así como su declive posterior.

Tabla 4.1. Comparación del número de empresas de 6 o más trabajadores según los diferentes registros

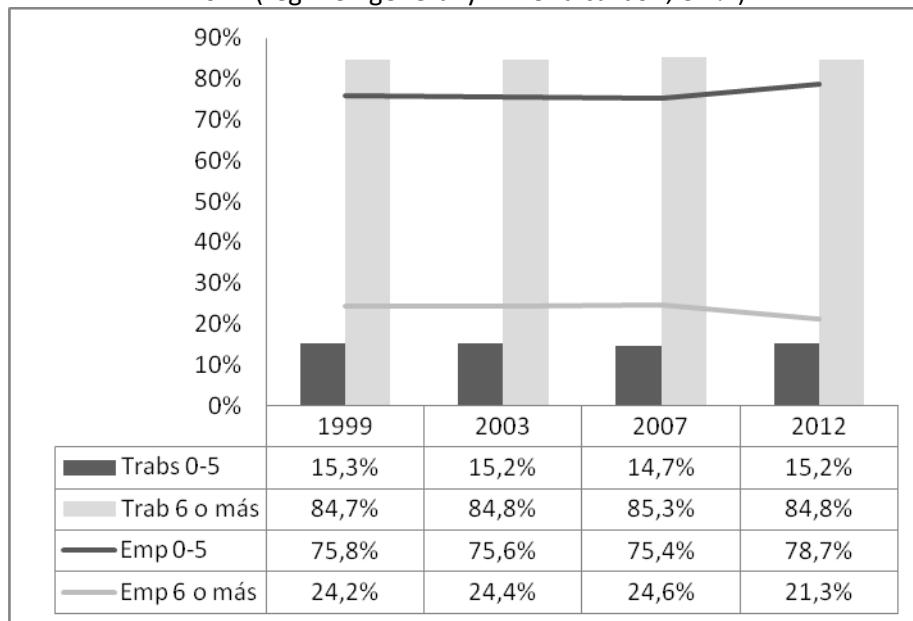
	2003	2007	2012
SIC-CCOO	291.995	376.869	337.287
Registro SS	299.116	345.677	250.040
DIRCE*	320.255	363.306	261.693

\*DIRCE: años a 1 de enero de 2004, 2008 y 2013

Fuente: Con datos del Registro General de la SS, DIRCE y SIC-CCOO

En los comentarios siguientes no referiremos a los datos del SIC-CCOO, que son la base que permite de manera efectiva el estudio de las elecciones sindicales. De acuerdo con estos datos, pues, el gráfico 4.1 muestra la composición de empresas (líneas) y trabajadores (columnas) para unidades con derecho a representación y a elecciones sindicales y unidades sin dicha capacidad legal. Como vemos la distribución de los trabajadores no varía prácticamente a lo largo del tiempo, mientras que a partir de la crisis, aumentan ligeramente la proporción de empresas de menor dimensión y, por tanto, sin representación.

Gráfico 4.1. Composición de empresas y trabajadores según dimensión de empresas 1999-2012 (régimen general y minería carbón, en %)



Fuente: con datos del Registro General de la Seguridad Social, 2013

Así, las elecciones sindicales se pueden celebrar (año 2012) en el 21,3% de las empresas, aunque para representar al 84,8% de los asalariados. No obstante, es conveniente realizar algunas puntualizaciones a partir de las unidades de 6 o más trabajadores. Ante todo se observa que el 76,3% de dichas empresas tienen como máximo 25 trabajadores y un 40% está en la frontera de los 6 asalariados. La dispersión y la enorme cantidad de pequeña y microempresa es, evidentemente, una dificultad para institucionalizar las relaciones laborales.

Aquí, como es habitual, también se invierte la proporción de trabajadores, ya que el 78% de ellos está en empresas de 50 o más y el 39% en las de más de 1000 trabajadores.

El número de empresas ha evolucionado al alza hasta el año 2007, pero a partir de esa fecha experimenta una caída significativa: del 13,1% en el caso de las empresas de hasta 5 trabajadores y del 27,7% para las de 6 o más. Una valoración similar se puede realizar para el número de trabajadores, aunque en este caso los porcentajes de pérdidas de plantilla se acercan un poco más: 15,7% para las de 5 o menos y 19% para las de 6 o más. En todo caso la evolución acrecienta la dispersión y la fragmentación empresarial.

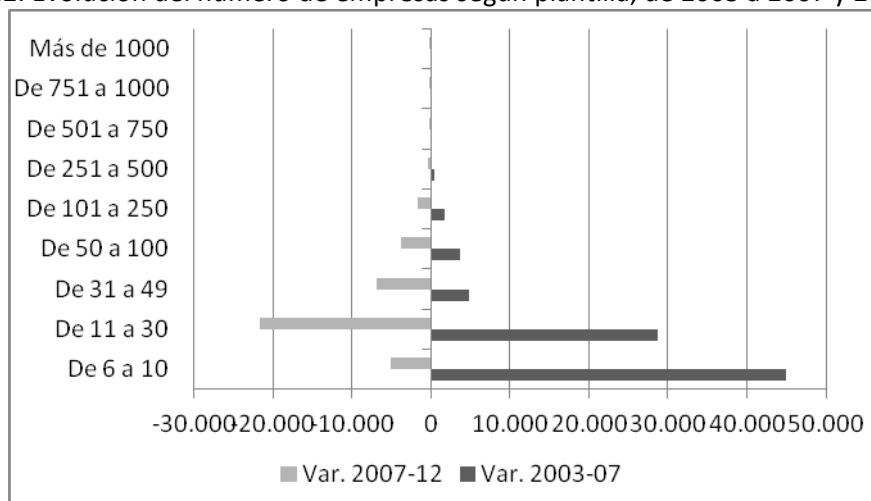
Es interesante destacar la evolución empresarial atendiendo a su tamaño, esto es, a su plantilla, que recoge la tabla 4.2 y gráfico 4.2, siguiendo el criterio legalmente reconocido para asignar el número de representantes a elegir. En la misma se puede observar como de 2003 a 2007 aumenta el número de empresas de todos los tamaños, pero muy especialmente las más pequeñas, de 6 a 30 trabajadores; mientras en el periodo de crisis se reduce el número de empresas, de cualquier tamaño, pero sobre todo las de más de 10 y hasta 250 trabajadores. Como consecuencia de esta evolución, de 2003 a 2012 (ver tabla 4.3) se modifica la estructura empresarial de modo que aumenta considerablemente el peso en el conjunto de las empresas de menor dimensión (de 6 a 10 trabajadores), mientras se mantiene el peso de las mayores y pierden presencia las de tamaños pequeños e intermedios, de 11 a 250 trabajadores, que son las que experimentaron menores crecimientos (en número de empresas) en la etapa expansiva y las más afectadas por la crisis económica.

Tabla 4.2. Número de empresas según tamaño y su evolución

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>	<b>Var. 2003-07</b>	<b>Var. 2007-12</b>
De 6 a 10	120.517	165.534	160.460	45.017	-5.074
De 11 a 30	113.905	142.629	120.961	28.724	-21.668
De 31 a 49	25.846	30.646	23.718	4.800	-6.928
De 50 a 100	17.649	21.402	17.690	3.753	-3.712
De 101 a 250	9.300	11.098	9.419	1.798	-1.679
De 251 a 500	2.733	3.205	2.845	472	-360
De 501 a 750	819	922	824	103	-98
De 751 a 1000	380	435	405	55	-30
Más de 1000	846	998	965	152	-33
<b>Total</b>	<b>291.995</b>	<b>376.869</b>	<b>337.287</b>	<b>84.874</b>	<b>-39.582</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 4.2. Evolución del número de empresas según plantilla, de 2003 a 2007 y 2007 a 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 4.3. Estructura empresarial (en %) y su variación (en puntos)

	2003	2012	Var. 2003-12
De 6 a 10	41,3	47,6	6,3
De 11 a 30	39,0	35,9	-3,1
De 31 a 49	8,9	7,0	-1,8
De 50 a 100	6,0	5,2	-0,8
De 101 a 250	3,2	2,8	-0,4
De 251 a 500	0,9	0,8	-0,1
De 501 a 750	0,3	0,2	0,0
De 751 a 1000	0,1	0,1	0,0
Más de 1000	0,3	0,3	0,0
Total	100,0	100,0	0,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

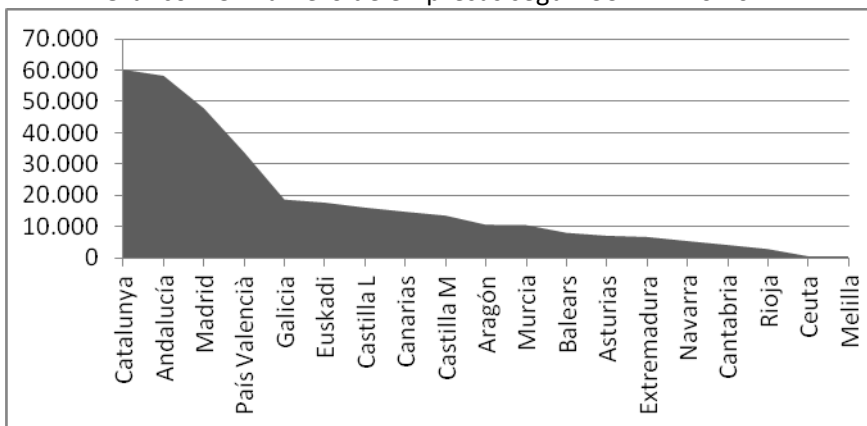
La tabla 4.4 y el gráfico 4.3 permiten, asimismo, observar la distribución de las empresas susceptibles de celebrar elecciones sindicales en las diversas CCAA. Como se puede apreciar, cuatro de ellas, Catalunya, Andalucía, Madrid y Valencia agrupan el 59,4% de estas unidades empresariales.

Tabla 4.4. Distribución de las empresas según comunidad autónoma. Año 2012

	<b>N. empresas</b>	<b>Distribución</b>
Andalucía	58.343	17,3%
Aragón	10.598	3,1%
Asturias	7.068	2,1%
Cantabria	4.116	1,2%
Castilla-León	16.097	4,8%
Castilla-La Mancha	13.535	4,0%
Catalunya	60.337	17,9%
Euskadi	17.690	5,2%
Extremadura	6.677	2,0%
Galicia	18.655	5,5%
Illes Balears	8.023	2,4%
Islas Canarias	14.762	4,4%
Madrid	47.911	14,2%
Murcia	10.483	3,1%
País Valencià	33.797	10,0%
Rioja	2.796	0,8%
Ceuta	506	0,2%
Melilla	501	0,1%
Navarra	5.382	1,6%
<b>Total</b>	<b>337.287</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 4.3. Número de empresas según CCAA. Año 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

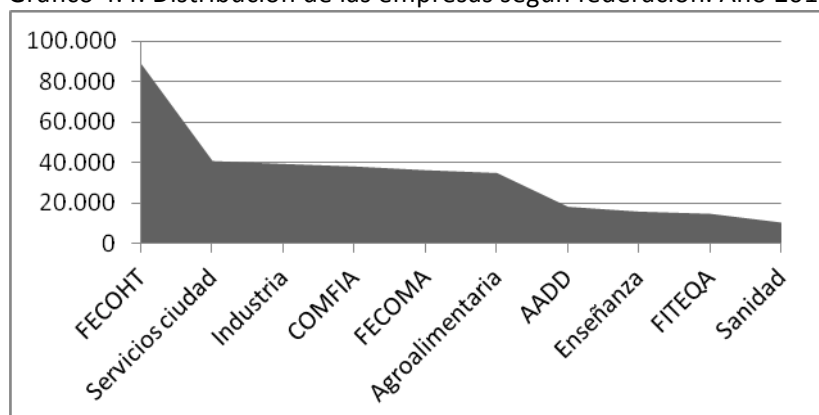
La distribución de las empresas en el año 2012 por federación de CCOO se recoge en la tabla 4.5 y gráfico 4.4. FECOHT agrupa 1/4 parte de las empresas y junto con Servicios a la Ciudadanía y COMFIA, alcanzan el 50% del total. Los servicios agrupan el 62% y la industria el 38%.

Tabla 4.5. Distribución de las empresas según Federación. Año 2012

	Núm. empresas	Distribución
Actividades Diversas	18.271	5,4%
Agroalimentaria	34.873	10,3%
Servicios a la Ciudadanía	40.764	12,1%
COMFIA	38.087	11,3%
FECOMA	36.248	10,7%
Enseñanza	15.932	4,7%
FECOHT	88.355	26,2%
Industria	39.343	11,7%
FITEQA	14.831	4,4%
Sanidad	10.564	3,1%
Sin información	19	0,0%
<b>Total</b>	<b>337.287</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 4.4. Distribución de las empresas según federación. Año 2012



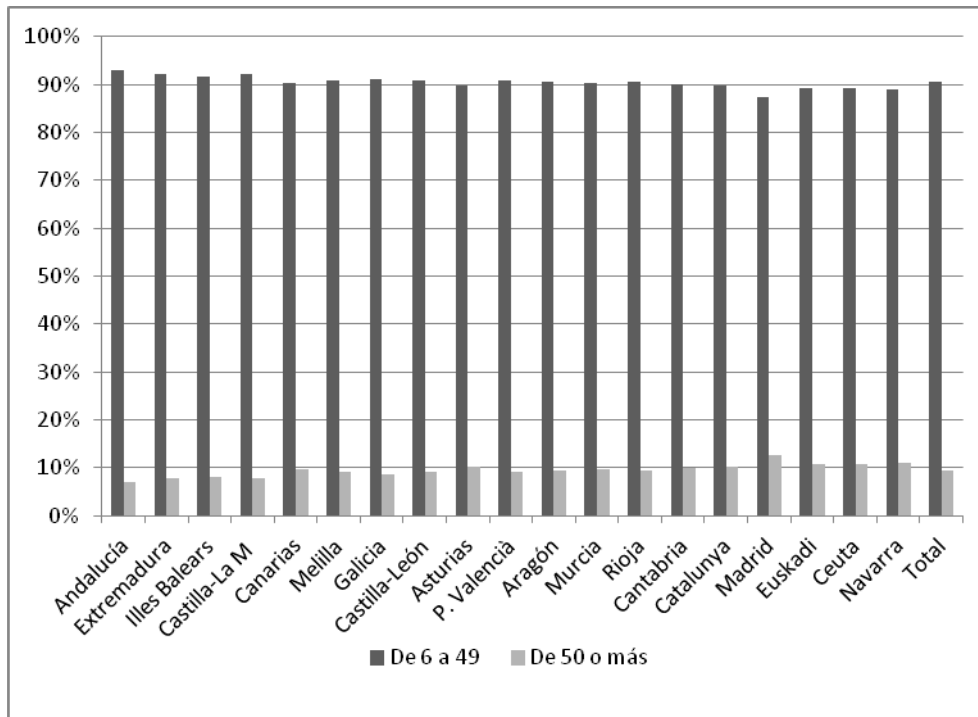
Fuente: con datos SIC-CCOO

A lo largo del estudio, como veremos, la dimensión empresarial juega un papel determinante en la explicación de gran parte de la realidad electoral; por ello aquí ofrecemos una ampliación de su distribución, teniendo en cuenta CCAA y federaciones (sectores).

La tabla en anexo A4.9 muestra la distribución de las empresas susceptibles de celebrar elecciones sindicales según plantilla y territorio, ordenada a partir de la primera columna (las empresas más pequeñas). Así vemos que Andalucía, Extremadura, Baleares y Castilla la Mancha tienen un tejido empresarial compuesto casi muy mayoritariamente por pequeña y muy pequeña empresa, mientras Cataluña, Madrid, Navarra, Euskadi o Ceuta (también Asturias y Cantabria), tienen al menos un 10% de empresas con 50 o más trabajadores. No son variaciones muy sustanciales, porque como podemos observar el promedio (total) de presencia de las empresas de 6 a 10 trabajadores es del 47,6% en el conjunto español. Si tenemos en cuenta las empresas de 6 a 49 trabajadores el abanico aún se reduce más, entre el 93% de Andalucía y el 87,5% de Madrid. El gráfico 4.5 que distingue entre empresas hasta 49

trabajadores y de 50 o más (es decir, con posibilidad de elegir comité de empresa o no) permite observar con claridad estas apreciaciones.

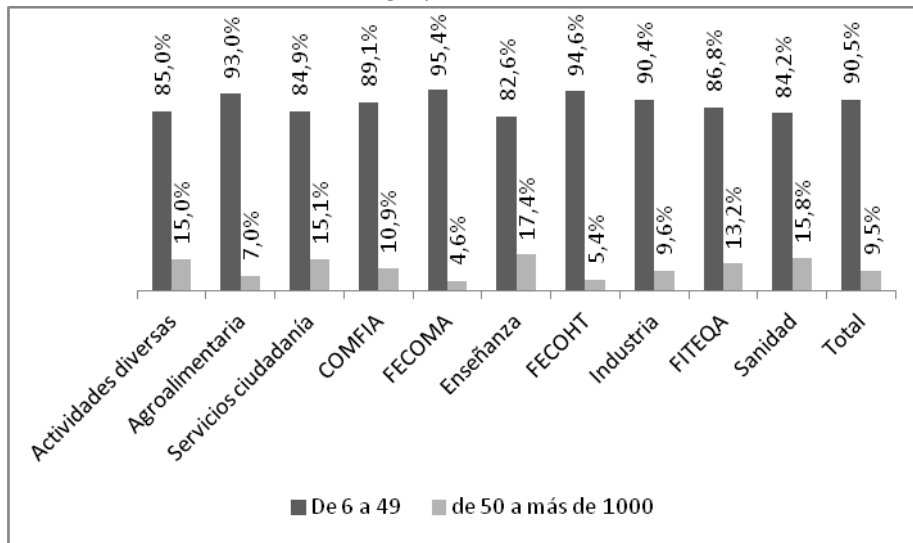
Gráfico 4.5. Distribución de las empresas por CCAA y dimensión de empresa agrupada. Año 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

En términos similares podemos apreciar para las federaciones el predominio de uno u otro tipo de empresas (ver gráfico 4.6 y tabla anexa A4.10). Así FECOHT, Agroalimentaria y FECOMA son las que tienen más abundancia de empresas de menor dimensión, mientras la mediana o gran empresa está más presente en Enseñanza sobre todo, pero también en Sanidad y Servicios a la Ciudadanía (todos ellos públicos), también en Actividades Diversas. No obstante, debe matizarse que Enseñanza puede disponer de grandes empresas que agrupan al personal laboral de diversos centros públicos de una misma CCAA, que a efectos del fichero del SIC-CCOO constituyen una sola unidad.

Gráfico 4.6. Distribución de las empresas susceptibles de realizar elecciones por federación y dimensión agrupada. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Veamos ahora el grado de concentración de determinados sectores (federaciones) según el territorio considerado (tabla anexa A4.11). Por ejemplo, la concentración de la industria Agroalimentaria en Andalucía (30%) es remarcable, así como el 42,2% de FECOHT en Baleares, o el 20,2% de COMFIA en Canarias y el 22% de Servicios a la Ciudadanía en Navarra. Esta descripción inicial es muy orientativa para comprender los análisis contenidos en este informe. Por ello hemos realizado una agrupación de federaciones según servicios privados, servicios públicos (ciudadanía, enseñanza, sanidad) e industria (ver tabla 4.6). A partir de aquí destacan en presencia de servicios privados: Baleares, Canarias, Valencia y Galicia; en servicios públicos: Navarra y Valencia; y en industria y construcción: Andalucía, Castilla-León, Euskadi, Madrid y Murcia, en buena parte por el impacto en dichas comunidades de las federaciones Agroalimentaria y FECOMA.

Tabla 4.6. Distribución de las empresas según grandes sectores Industria/servicios, públicos/privados por territorio. Año 2012 (en %)

	Suma servicios privados	Suma servicios públicos	Suma industria	Total
Andalucía	33,7%	17,0%	<b>49,3%</b>	100%
Aragón	40,0%	22,1%	37,9%	100%
Asturias	43,4%	22,2%	34,4%	100%
Cantabria	39,5%	23,5%	37,1%	100%
Castilla-La Mancha	40,0%	23,1%	36,9%	100%
Castilla-León	34,5%	19,3%	<b>46,3%</b>	100%
Catalunya	47,2%	19,9%	32,8%	100%
Ceuta	41,4%	20,2%	38,4%	100%
Euskadi	36,0%	21,9%	42,1%	100%
Extremadura	40,4%	23,0%	36,6%	100%
Galicia	<b>50,1%</b>	19,0%	30,9%	100%
Illes Balears	<b>57,6%</b>	18,3%	24,1%	100%
Islas Canarias	<b>52,6%</b>	21,1%	26,3%	100%
Madrid	40,3%	16,8%	42,9%	100%
Melilla	40,8%	19,8%	39,5%	100%
Murcia	35,5%	19,0%	<b>45,5%</b>	100%
Navarra	45,7%	<b>32,4%</b>	21,9%	100%
Pais Valencià	<b>50,9%</b>	<b>27,1%</b>	22,0%	100%
Rioja	38,4%	21,3%	40,3%	100%
Total	42,9%	19,9%	37,1%	100%

Nota: En negrita aquellas CCAA donde sobrepasan la media española (total), de manera considerable

Fuente: con datos SIC-CCOO

Otro elemento de análisis es la dinámica o demografía de empresas, que compara los movimientos de creación y destrucción de empresas a lo largo del período 2003-2012 (tabla 4.7). Así en el año 2003, el punto de partida son 291.995 empresas que, en el año 2012 y tras primero un proceso intenso de creación y, a partir de la crisis, de destrucción, se convierten en 337.287. Tomando como referencia el año 2003 se mantiene el 54,6% de las empresas en el año 2012 y en el ínterin, se destruyeron 212.364, creándose otras 257.656 empresas (suponen el 88,2% y 72,7% de empresas existentes a fines de 2003<sup>34</sup>). Cabe destacar, por otra parte, que en el año 2007 aparecen 84.738 nuevas empresas (con respecto a 2003) que no sobreviven hasta el año 2012. Se trata de un período caracterizado por un dinamismo empresarial muy intenso.

<sup>34</sup> El INE, a través del DIRCE, informa que con referencia el año 2003, en los nueve años siguientes hasta 2012 las altas de empresas suponen el 103,0% en relación con las empresas existentes en 2003 y las bajas el 96,9%. En estos cálculos están incluidas las empresas de todos los tamaños, también las de menos de 6 trabajadores.

Tabla 4.7. Dinámica de las empresas 2003-2012

	2003	2007		2012		
		Número	% sobre 2003	Número	% sobre 2007	% sobre 2003
Permanecen desde 2003		232.716	79,7%	159.341	42,3%	54,6%
Permanecen desde 2007		--	--	64.443	17,1%	22,1%
Nuevas		144.153	49,4%	113.503	30,1%	38,9%
Desaparecen		-59.279	-20,3%	-153.085	-40,6%	-52,4%
Total	291.995	376.869	129,1%	337.287	89,5%	115,5%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Las dos tablas siguientes muestran como se distribuyen las empresas según su dinámica, primero por federaciones y en segundo lugar en función de su plantilla. Por federaciones destacan Enseñanza y FITEQA, también Servicios a la Ciudadanía e Industria, por tener una proporción más elevada de empresas que se mantienen de 2003 a 2012; Agroalimentaria, Sanidad y Actividades Diversas por empresas de nueva creación; FITEQA y FECOMA por empresas desaparecidas; y esta última federación, además, por empresas que sólo aparecen en el 2007.

Tabla 4.8. Dinámica de las empresas de 2003 a 2012 por federación (en %)

	Se mantiene	Nueva	Desaparece	Sólo 2007	Total
Actividades Diversas	27,9%	<b>40,5%</b>	19,5%	12,0%	100,0%
Agroalimentaria	17,5%	<b>55,2%</b>	10,8%	16,4%	100,0%
Servicios a la Ciudadanía	<b>36,8%</b>	29,2%	22,8%	11,3%	100,0%
COMFIA	25,8%	37,0%	21,1%	16,1%	100,0%
FECOMA	19,4%	19,8%	<b>34,6%</b>	<b>26,2%</b>	100,0%
Enseñanza	<b>41,8%</b>	35,6%	15,5%	7,2%	100,0%
FECOHT	28,7%	35,5%	21,8%	14,0%	100,0%
Industria	<b>36,0%</b>	22,0%	28,8%	13,2%	100,0%
FITEQA	<b>39,0%</b>	18,1%	<b>35,2%</b>	7,7%	100,0%
Sanidad	34,4%	<b>46,4%</b>	11,6%	7,6%	100,0%
Total	28,7%	32,1%	23,9%	15,3%	100,0%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Visto de otra forma, las empresas en el año 2012 responden a la siguiente distribución para cada una de las federaciones. Destaca por encima de todo Agroalimentaria, en la que el 70,1% de las empresas son de 6 a 30 trabajadores y de nueva creación. Caso contrario es el de Sanidad, ámbito en el que el 1,6% de las empresas que se mantienen cuenta con más de 500 trabajadores, o Servicios a la Ciudadanía, con el 6,1% de las empresas que permanecen disponen de más de 100 trabajadores.

Tabla 4.9. Distribución de las empresas para cada federación según dimensión y dinámica empresarial. 2012 (en %)

		De 6 a 30	De 31 a 100	De 100 a 500	Más de 500	Total
Actividades Diversas	Se mantiene	26,8	8,9	4,1	0,9	40,8
	Nueva	49,1	<b>7,7</b>	2,2	0,3	59,2
Agroalimentaria	Se mantiene	17,3	4,9	1,7	0,2	24,1
	Nueva	<b>70,1</b>	4,6	1,1	0,1	75,9
Servicios a la Ciudadanía	Se mantiene	38,0	11,6	<b>5,0</b>	<b>1,1</b>	55,8
	Nueva	37,9	4,8	1,3	0,2	44,2
COMFIA	Se mantiene	30,9	6,7	2,8	0,7	41,0
	Nueva	51,3	5,7	1,7	0,2	59,0
FECOMA	Se mantiene	<b>42,8</b>	5,7	1,0	0,0	49,5
	Nueva	46,9	3,3	0,3	0,0	50,5
Enseñanza	Se mantiene	32,2	<b>17,3</b>	3,7	0,8	54,0
	Nueva	39,4	5,0	1,4	0,2	46,0
FECOHT	Se mantiene	37,9	5,3	1,3	0,2	44,7
	Nueva	51,6	3,0	0,6	0,1	55,3
Industria	Se mantiene	<b>49,0</b>	10,0	2,7	0,4	62,1
	Nueva	33,7	3,3	0,8	0,1	37,9
FITEQA	Se mantiene	<b>49,4</b>	<b>13,9</b>	4,4	0,5	68,2
	Nueva	27,5	3,2	1,0	0,1	31,8
Sanidad	Se mantiene	27,5	9,7	3,8	<b>1,6</b>	42,5
	Nueva	47,3	<b>7,2</b>	2,3	0,7	57,5
Total	Se mantiene	36,1	8,0	2,6	0,5	47,2
	Nueva	47,3	4,2	1,1	0,2	52,8

Nota: en negrita las situaciones que destacan por encima de la media

Fuente: con datos SIC-CCOO

Otro resultado importante, aunque ya conocido de la literatura especializada en demografía empresarial, aparece en la tabla 4.10, que relaciona la dinámica empresarial con la plantilla, mostrando que cuanto mayor es la empresa más estabilidad temporal adquiere.

Tabla 4.10. Dinámica de las empresas de 2003 a 2012 según plantilla

	Se mantiene	Nueva	Desaparece	Sólo 2007	Total
De 6 a 30	25,4%	33,3%	24,5%	16,8%	100,0%
De 31 a 49	45,4%	25,2%	22,2%	7,3%	100,0%
De 50 a 100	49,9%	24,5%	19,8%	5,8%	100,0%
De 101 a 250	55,5%	23,4%	18,1%	3,1%	100,0%
De 251 a 1000	60,5%	21,9%	15,9%	1,7%	100,0%
Más de 1000	69,6%	18,6%	10,9%	0,9%	100,0%
Total	28,7%	32,1%	23,9%	15,3%	100,0%

Fuente: con datos SIC-CCOO

El conjunto de empresas de 6 o más trabajadores disponen, en el año 2003, de 370.795 centros de trabajo, 487.356 en el 2007 y 648.927 en el 2012. Las tablas 4.11 y 4.12 muestran como ha aumentado la desagregación de empresas en centros de trabajo, muy en especial en el periodo de crisis.

Tabla 4.11. Proporción de empresas con un único centro de trabajo, según plantilla

(N. de trabajadores)	2003	2007	2012
De 6 a 30	91,2%	89,9%	74,8%
De 31 a 49	77,7%	75,9%	53,3%
De 50 a 100	68,3%	64,3%	41,5%
De 101 a 250	53,8%	48,5%	27,3%
De 251 a 1000	37,2%	32,7%	15,6%
Más de 1000	20,9%	15,1%	10,8%
Total	86,5%	85,2%	69,3%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 4.12. Relación entre número de empresas, centros y trabajadores. 2003-2012

	2.003	2007	2012
Total empresas	1.227.989	1.405.938	1.171.844
Empresas 6 o más trabajadores	299.116	345.677	250.040
Trabajadores total	12.433.600	14.728.000	11.998.300
Trabajadores en empresa 6 o más trab.	10.549.100	12.565.000	10.174.600
Centros trabajo (empresas 6 o más trab.)	370.795	487.356	648.927
Trabaj./empresa total	10,1	10,5	10,2
Trabaj./empresa 6 o más trabajadores	35,3	36,3	40,7
Centros de trabajo/empresa 6 o más trab.	1,2	1,4	2,6

Fuente: con datos de la Seguridad Social

Tanto los datos SIC-CCOO, como los de la S.S. (ver tablas anteriores) muestran que la fragmentación del sistema empresarial español es una realidad. Y ello supone dificultades y retos en términos de elecciones sindicales y, por tanto, de representación y de eficacia negociadora; pero también en términos de legitimación y consolidación del sistema sindical,

así como de contrapoder y mecanismo de control básico del sistema de relaciones laborales; un sistema asociado en términos económicos a la productividad y competitividad, en términos laborales a la ocupación y su calidad y, en términos sociales, a la integración de los asalariados y la paz social, pero claro todo ello en su conjunto no como elementos fragmentarios o, aún peor, entendido sólo como competencia de mercado sin personas, familia o sociedad. También posiblemente dicha fragmentación del sistema empresarial español, en la que hay una fuerte presencia de centros de muy pequeñas dimensiones, puede explicar mucho más los problemas de nuestro mercado de trabajo (segmentación, dualidad, precariedad, desempleo,...), que no las continuas reformas unilaterales de la legislación laboral, con la ruptura de las reglas del juego de las relaciones laborales y el empeoramiento y precarización de las condiciones de vida y trabajo de los asalariados.

#### **4.2. Las empresas con representación sindical**

##### **Una de cada cinco empresas con seis o más trabajadores cuenta con representación sindical en el año 2012.**

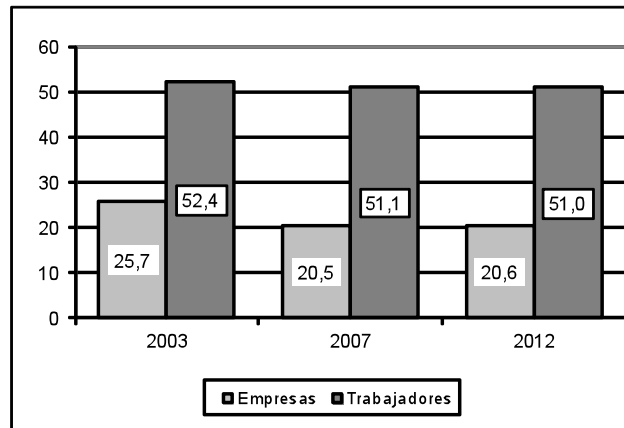
Como puede verse en la tabla 4.13 y gráfico 4.7, en los años de crecimiento económico de 2003 a 2007 se ha reducido sensiblemente la proporción de empresas con representación sindical, proporción que no ha variado en los años posteriores, hasta 2012. Como ya se ha visto, en estas empresas se hallan poco más de la mitad de los trabajadores asalariados, excluyendo a los que están en empresas de hasta cinco trabajadores: en el año 2003 el 52,4% de los trabajadores cuenta con delegado o comité de empresa que le represente; proporción que se reduce al 51,1% en el año 2007 y se mantiene en el 51% en el 2012.

Tabla 4.13. Distribución de las empresas según si disponen de representación sindical (RS)

	<b>Con RS</b>	<b>Sin RS</b>	<b>% con RS</b>
2003	74.923	217.072	25,7%
2007	77.266	299.603	20,5%
2012	69.595	267.692	20,6%

Fuente: con datos SIC-CCOO

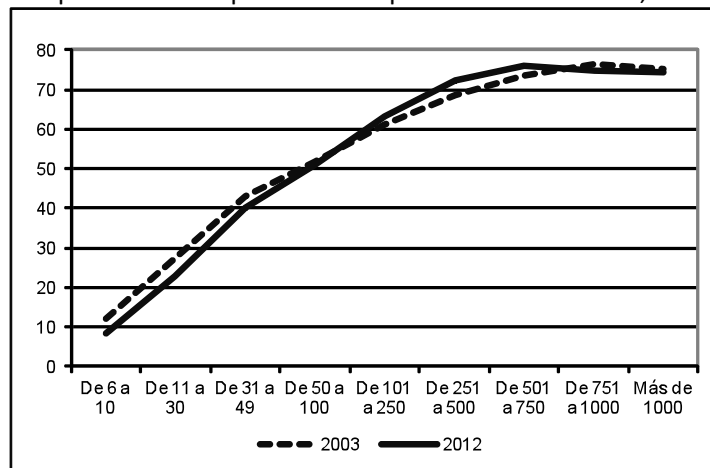
Gráfico 4.7. Proporción de empresas y de trabajadores con representación sindical  
(en % sobre el total)



Fuente: con datos SIC-CCOO

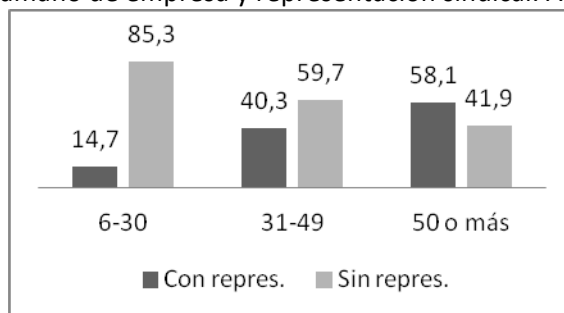
Pero la presencia de representación sindical varía enormemente en función de la plantilla de la empresa. Así, como muestran los gráficos 4.8 y 4.9 y tabla A4.12 en anexo, son pocas las empresas más pequeñas que cuentan con representación sindical, apenas un 8,6% en el año 2012 (un 12,0% en 2003). Sin embargo, conforme mayor es la plantilla de la empresa aumenta de forma muy significativa, de manera que entre un 72 y 76% de las empresas de más de 250 trabajadores cuentan con representación sindical, con pocas variaciones a partir de ese tamaño. Es destacable que de 2003 a 2012 se reduce moderadamente la proporción de empresas con representación sindical en los tamaños de 6 a 50 trabajadores y de más de 750, mientras sucede lo contrario en las empresas de 50 a 750 trabajadores.

Gráfico 4.8. Proporción de empresas con representación sindical, años 2003 y 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 4.9. Tamaño de empresa y representación sindical. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

A nivel de comunidad autónoma, existen algunas diferencias que merecen ser destacadas. Por este orden, Rioja, Navarra y Cantabria, además de Melilla, son las CCAA con menor proporción de empresas con representación sindical; en sentido inverso destacan Madrid, Andalucía, Islas Canarias y las Baleares (tabla 4.14). Sin embargo, en todas las CCAA se reduce, de 2003 a 2012, la proporción de empresas con representación sindical, una reducción que oscila entre el 0,2% (Rioja) y el 9,9% (Extremadura), si se exceptúa Ceuta.

Tabla 4.14. Empresas con representación sindical por CCAA (en %) y diferencia entre 2003 y 2012 (en puntos)

	2003	2007	2012	Diferencia 2003-12
Andalucía	24,2	17,4	15,8	-8,4
Aragón	35,5	29,3	29,0	-6,5
Asturias	34,8	29,2	28,5	-6,3
Cantabria	35,7	32,1	33,2	-2,5
Castilla-León	29,2	25,2	26,3	-2,9
Castilla-La	24,3	18,0	19,5	-4,7
Catalunya	22,3	19,0	19,4	-2,9
Euskadi	32,5	30,2	29,8	-2,8
Extremadura	32,3	21,8	22,4	-9,9
Galicia	34,4	29,1	27,8	-6,7
Illes Balears	18,6	14,1	17,1	-1,6
Islas Canarias	23,2	17,7	16,6	-6,6
Madrid	15,6	12,1	13,1	-2,5
Murcia	25,4	19,2	20,8	-4,5
País Valencià	28,0	21,8	23,0	-5,0
Rioja	38,4	36,7	38,2	-0,2
Ceuta	46,2	39,4	23,5	-22,7
Melilla	43,7	36,6	40,1	-3,6
Navarra	36,5	33,9	36,1	-0,4
Total	25,7	20,5	20,6	-5,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

La tabla 4.15 recoge los mismos resultados pero referidos a las federaciones sindicales como aproximación al sector de actividad. Se constata que, en el año 2012, los ámbitos

correspondientes a las federaciones de FITEQA, Industria y Servicios a la Ciudadanía son los que cuentan con una proporción mayor de empresas con representación sindical, mientras en COMFIA, FECOHT, Agroalimentaria y Actividades Diversas no llega al 19% de sus respectivas empresas. Por lo que se refiere a la evolución desde el año 2003 hasta 2012 destaca Agroalimentaria, con una notable reducción de empresas con representación sindical, pues éstas se retraen del 41% en el año 2003 al 15,1% en el 2012. Sólo FITEQA consigue un ligero aumento (apenas 0,1 puntos) en el mismo periodo.

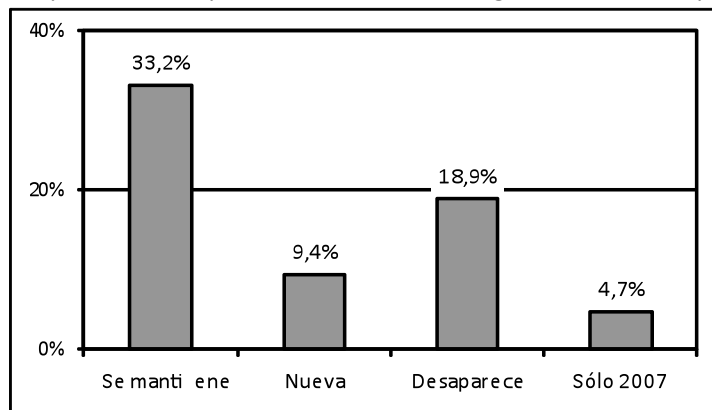
Tabla 4.15. Empresas con representación sindical según Federación sindical (en %)

	2003	2007	2012	Diferencia 2003-12
Actividades Diversas	22,6	18,7	18,8	-3,8
Agroalimentaria	41,0	20,0	15,1	-25,9
Servicios a la Ciudadanía	32,2	29,3	30,7	-1,5
COMFIA	13,1	10,4	12,4	-0,7
FECOMA	24,3	18,5	20,3	-3,9
Enseñanza	33,3	29,5	29,2	-4,1
FECOHT	16,9	13,1	12,5	-4,4
Industria	33,6	30,0	33,2	-0,4
FITEQA	36,0	35,4	36,1	0,1
Sanidad	23,0	20,3	20,6	-2,4
Total	25,7	20,5	20,6	-5,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

El gráfico 4.10 recoge la dinámica de creación y destrucción de empresas, según dispongan de representación sindical, en el período de 2003 a 2012. Como se puede apreciar, la mayor presencia de representación sindical se da, y con notable diferencia, entre las empresas que se mantienen (en una de cada tres hay representantes sindicales), mientras entre las nuevas no alcanza a una de cada diez las que disponen de representación sindical.

Gráfico 4.10. Empresas con representación sindical según dinámica empresarial (en %)



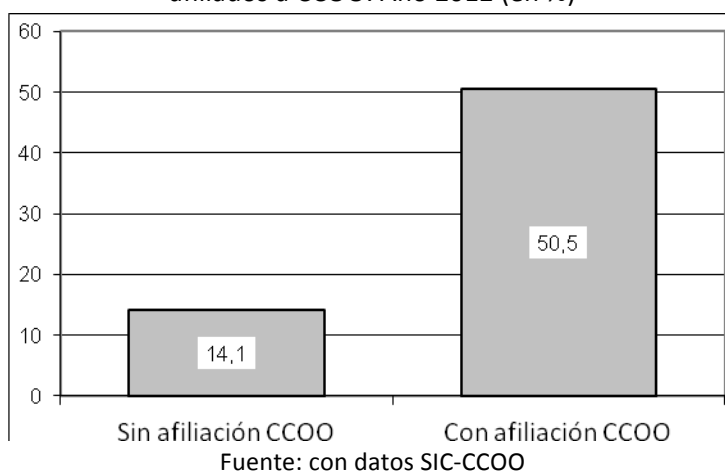
Fuente: con datos SIC-CCOO

La dinámica empresarial explica, en gran medida, las diferencias apreciadas, y sobre todo la evolución de la presencia de representación sindical en las empresas por federaciones, comentado más arriba.

Como se ha visto en las tablas 4.8 y 4.9, en el sector de Agroalimentaria apenas el 17,5% de las empresas se mantiene a lo largo del periodo de 2003 a 2012, mientras hasta un 55,2% son de nueva creación. Enseñanza, FITEQA, Servicios a la Ciudadanía e Industria son las federaciones con mayor peso de las empresas que se mantienen, contrariamente a Agroalimentaria y FECOMA. Agroalimentaria destaca por la gran presencia de empresas nuevas, también Sanidad y Actividades Diversas, mientras en sentido contrario, en FITEQA, FECOMA e Industria son relativamente pocas las empresas creadas a lo largo del periodo de 2003 a 2012. Finalmente, FITEQA y FECOMA son las dos federaciones más afectadas por empresas que han desaparecido, mientras la mayor estabilidad en estos términos la alcanzan Agroalimentaria, Sanidad y Enseñanza.

La presencia de trabajadores afiliados a CCOO resulta un aspecto muy asociado con la probabilidad de que en la empresa se disponga de representación sindical (ver gráfico 4.11). Sin embargo, una mayor afiliación a CCOO de trabajadores en una empresa no incide positivamente en una mayor propensión de que la empresa disponga de representación sindical; incluso se modera conforme aumenta la tasa de afiliación.

Gráfico 4.11. Empresas con representación sindical según presencia o ausencia de trabajadores afiliados a CCOO. Año 2012 (en %)



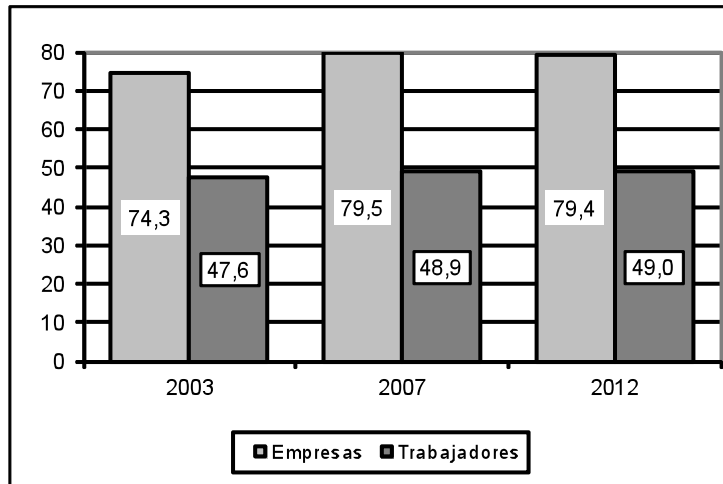
### 4.3. Empresas sin representación sindical: las empresas blancas

Denominaremos empresas blancas aquellas en las que, con más de 5 trabajadores, no cuentan con representación sindical.

Estas son el 74,3% de las empresas en el año 2003, el 79,5% en el 2007 y el 79,4% en el 2012 (gráfico 4.12). Es decir, aproximadamente tres de cada cuatro empresas no contaban con representación institucionalizada de los trabajadores en el año 2003, acercándose en 2007 y

2012 a cuatro de cada cinco empresas. Como se observa en el gráfico 4.12, la proporción de empresas blancas ha aumentado considerablemente de 2003 a 2007, y apenas varía en los cuatro años posteriores. En estas empresas se halla poco menos de la mitad de los trabajadores asalariados, excluyendo a los que están en empresas de hasta cinco trabajadores: en el año 2003 el 47,6% de los trabajadores carece de representación sindical en su empresa. Esta proporción se eleva al 48,9% en el año 2007 y al 49,0% en el 2012.

Gráfico 4.12. Proporción de empresas blancas y trabajadores sin representación sindical (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

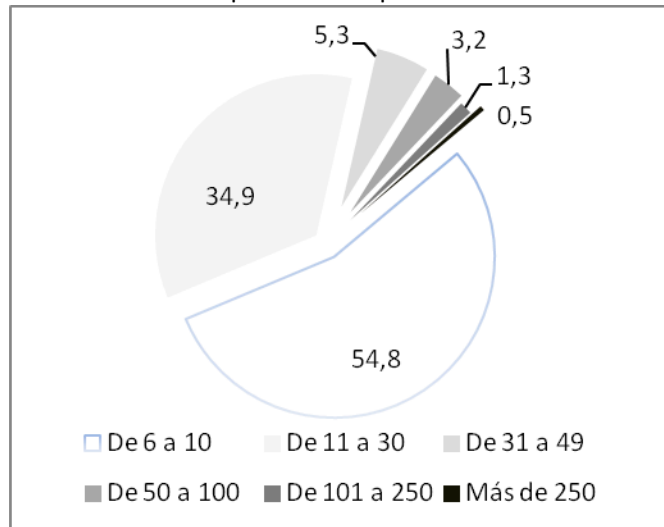
El aumento de las empresas blancas se concentra, como muestra la tabla 4.16 y el gráfico 4.13, en las de menores dimensiones, esto es, en las de 6 a 10 trabajadores. Por el contrario, de 2003 a 2012 se reduce el número de empresas blancas de 101 a 750 trabajadores, y de 31 a 49. A destacar también que aumenta el número de empresas blancas de más de 750 trabajadores, 298 empresas en el año 2003, 314 en el 2007 y 351 en el 2012, según los registros del SIC-CCOO.

Tabla 4.16. Evolución del número de empresas blancas

	N. empresas blancas			% sobre total según plantilla		
	2003	2007	2012	2003	2007	2012
De 6 a 10	106.105	152.667	146.696	88,0	92,2	91,4
De 11 a 30	82.703	111.204	93.359	72,6	78,0	77,2
De 31 a 49	14.742	18.770	14.156	57,0	61,2	59,7
De 50 a 100	8.533	11.103	8.696	48,3	51,9	49,2
De 101 a 250	3.619	4.408	3.446	38,9	39,7	36,6
De 251 a 500	857	925	791	31,4	28,9	27,8
De 501 a 750	215	212	197	26,3	23,0	23,9
De 751 a 1000	89	103	102	23,4	23,7	25,2
Más de 1000	209	211	249	24,7	21,1	25,8
Total	217.072	299.603	267.692	74,3	79,5	79,4

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 4.13. Distribución de empresas sin representación sindical. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

A nivel de CCAA, como ya se ha visto entre las empresas con representación sindical, existen diferencias en cuanto a presencia de empresas blancas. Así, y por este orden, Madrid, Andalucía, Canarias y Baleares son las tres comunidades con mayor proporción de empresas blancas, y en sentido inverso, Rioja, Navarra y Cantabria, además de Melilla, son las que cuentan con una mayor extensión de la representación sindical en las empresas (tabla A4.13 en anexo). En general, en todas las CCAA aumenta, de 2003 a 2012, la proporción de empresas blancas, siendo los aumentos algo dispares, oscilando entre 0,2 en la Rioja y 9,9% en Extremadura, exceptuando Ceuta.

Algo más apreciables son las diferencias entre federaciones sindicales (ver tabla A4.14 en anexo). Así, por ejemplo, en el año 2012 en COMFIA, FECOHT, Agroalimentaria y Actividades Diversas más del 80% de las empresas (siempre a partir de 5 trabajadores) no disponen de representación sindical, mientras en FITEQA e Industria dicha proporción desciende al 65%. Por lo que se refiere a la evolución desde el año 2003 hasta 2012 destaca Agroalimentaria, con un aumento de 25,9 puntos porcentuales, pues la proporción de empresas blancas pasa del 59% al 84,9% en tan solo nueve años; y por otro FITEQA, donde, en el mismo periodo, se aprecia un ligero declive.

Una vez conocida esta distribución de las empresas blancas en el territorio y los sectores, la tabla siguiente permite constatar que CCAA como Galicia, Baleares e Islas Canarias tienen una fuerte concentración de empresas de COMFIA o FECOHT, ambas caracterizados por una mayor presencia de empresas blancas, mientras otras CCAA, como Rioja, Ceuta, Aragón y Extremadura cuentan con mayor presencia, siempre en términos relativos, de empresas pertenecientes a FITEQA, Servicios a la Ciudadanía o Enseñanza, las tres federaciones con menores proporciones de empresas blancas.

Tabla 4.17. Proporción de empresas por CCAA de los ramos con más (COMFIA y FECOHT) y menos (FITEQA, Servicios a la Ciudadanía y Enseñanza) empresas blancas

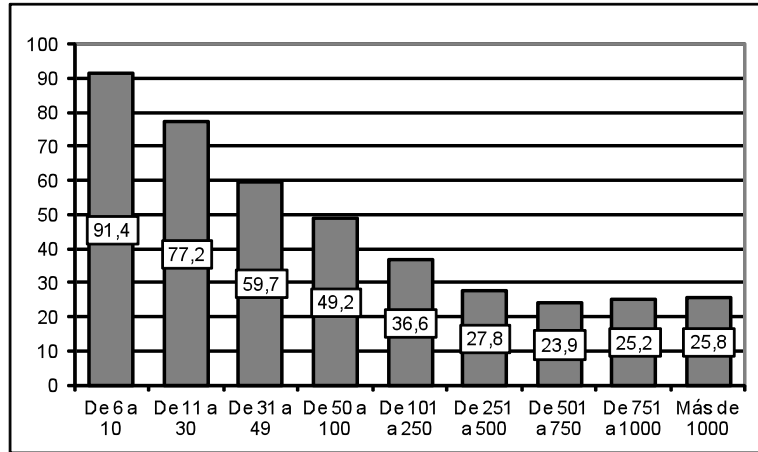
	COMFIA y FECOHT	FITEQA, Industria, Servicios ciudadanía y Enseñanza
Andalucía	28,9%	24,1%
Aragón	34,4%	<b>38,6%</b>
Asturias	36,2%	35,6%
Cantabria	33,3%	<b>37,7%</b>
Castilla-La Mancha	34,1%	33,0%
Castilla-León	29,2%	33,3%
Catalunya	<b>42,2%</b>	35,4%
Ceuta	36,4%	<b>42,1%</b>
Euskadi	30,0%	28,5%
Extremadura	34,9%	38,2%
Galicia	<b>45,5%</b>	28,1%
Illes Balears	<b>51,2%</b>	24,1%
Islas Canarias	<b>46,0%</b>	34,0%
Madrid	35,5%	28,4%
Melilla	36,0%	<b>36,9%</b>
Murcia	29,4%	<b>36,0%</b>
Navarra	38,3%	34,4%
Pais Valencià	<b>41,3%</b>	29,9%
Rioja	33,1%	<b>39,0%</b>
Total	37,5%	32,9%

Nota: En negrita aquellas CCAA donde sobrepasan la media española (total), de manera considerable

Fuente: con datos SIC-CCOO

La plantilla de la empresa es un aspecto que resulta clave para explicar la probabilidad de que una empresa sea blanca, como muestra el gráfico 4.14. Si en las empresas de más de 250 trabajadores entre el 24 y el 29% de las mismas no cuenta con representación sindical, en las más pequeñas, de 6 a 10 trabajadores apenas un 8,6% cuenta con delegado sindical, lo que muestra las enormes dificultades de estas muy pequeñas empresas para la organización y defensa de los derechos de los trabajadores. No debe olvidarse que las empresas con esa plantilla representan el 47,6% del total de empresas (o el 83,4% si se añaden las que cuentan de 11 a 30 trabajadores) y el 9,8% de los trabajadores (o el 26,7% incluyendo el tramo entre 6 y 30 trabajadores), siempre dejando fuera de dichos cálculos a las empresas más pequeñas, de hasta cinco trabajadores, que están excluidas del proceso de elección de representantes legales de sus asalariados.

Gráfico 4.14. Proporción de empresas blancas según plantilla (en %). Año 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Del mismo modo puede observarse que la distribución de empresas con representación sindical y sin representación se invierte al tener en cuenta la dimensión de la plantilla (tabla 4.18). Sólo en el caso de FECOMA, entre las empresas con representación, las pequeñas y las mayores adquieren una presencia similar; mientras que entre las que no tienen representación, ello se da moderadamente en Servicios a la Ciudadanía, COMFIA, Enseñanza, Sanidad y FITEQA. Entre las empresas con representación, Servicios a la Ciudadanía alcanza un 13% entre el total de las empresas de 50 o más trabajadores (con y sin representación), mientras que entre las empresas sin representación es FECOHT la que alcanza el 25,5% entre las empresas más pequeñas.

Tabla 4.18. Empresas con y sin representación por federación y plantilla, año 2012

				Distribución			
	6-30	31-49	50 o más	6-30	31-49	50 o más	
Empresas con representación	Actividades Diversas	1.386	503	1.539	0,5	2,1	4,8
	Agroalimentaria	3.155	753	1.362	1,1	3,2	4,2
	Servicios ciudadanía	6.557	1.781	4.173	2,3	7,5	13,0
	COMFIA	2.538	574	1.611	0,9	2,4	5,0
	FECOMA	5.750	788	833	2,0	3,3	2,6
	Enseñanza	2.032	918	1.702	0,7	3,9	5,3
	FECOHT	7.297	1.326	2.421	2,6	5,6	7,5
	Industria	8.727	1.708	2.617	3,1	7,2	8,1
	FITEQA	3.142	810	1.399	1,1	3,4	4,4
	Sanidad	766	399	1.010	0,3	1,7	3,1
Total	41.350	9.560	18.667	14,7	40,3	58,1	
Empresas sin representación	Actividades Diversas	12.494	1.146	1.203	4,4	4,8	3,7
	Agroalimentaria	27.327	1.200	1.076	9,7	5,1	3,3
	Servicios ciudadanía	24.373	1.890	1.990	8,7	8,0	6,2
	COMFIA	28.745	2.062	2.557	10,2	8,7	8,0
	FECOMA	26.741	1.285	851	9,5	5,4	2,6
	Enseñanza	9.380	831	1.069	3,3	3,5	3,3

FECOHT	71.784	3.149	2.378	25,5	13,3	7,4
Industria	23.807	1.342	1.142	8,5	5,7	3,6
FITEQA	8.274	654	552	2,9	2,8	1,7
Sanidad	7.129	597	663	2,5	2,5	2,1
Total	240.054	14.156	13.481	85,3	59,7	41,9
Total	281.404	23716	32.148	100	100	100

Fuente: con datos SIC-CCOO

La tabla 4.19 recoge la dinámica de creación y destrucción de empresas, según dispongan o no de representación sindical, en el período de 2003 a 2012. Como se puede apreciar entre las empresas de reciente creación es más habitual que no se disponga de representación sindical; lo que confirma que disponer de representación sindical en una empresa conlleva tiempo para que se afiancen las relaciones entre los trabajadores y se perciban las ventajas de la acción colectiva.

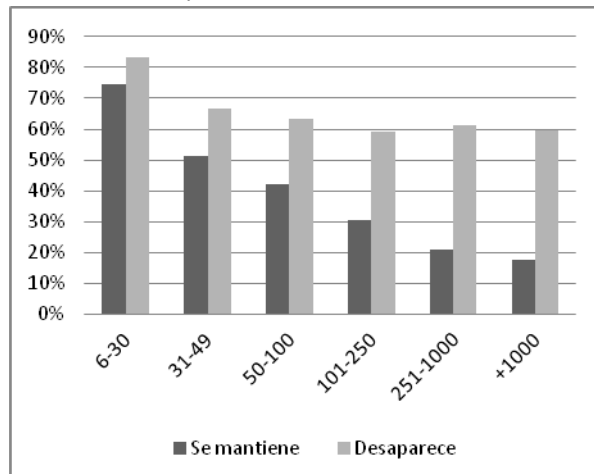
De hecho, de las 177.946 empresas de nueva creación, en la etapa considerada, el 90,6% son empresas blancas; o el 95,3% de aquellas sólo registradas en 2007 (es decir, se crearon después de 2003, pero ya no existen en 2012). Sí contemplamos el gráfico 4.15 veremos algunas razones que conducen a este resultado. Así, cuando se comparan las empresas que desaparecen o se mantienen en dicho período se observa que entre las empresas blancas, con independencia de su dimensión, siempre hay más empresas que desaparecen que no unidades que se mantienen y ello es inversamente proporcional al tamaño: a mayor tamaño, más proporción relativa de empresas blancas que desaparecen. En cambio, entre las unidades con representación sindical, la permanencia es proporcionalmente más importante en todos los tamaños y, principalmente en las de mayor dimensión. Cuando contemplamos las empresas de nueva creación, se aprecia que una gran mayoría de las de menor tamaño son empresas blancas, proporción que se reduce conforme aumenta la plantilla.

Tabla 4.19. Empresas según dinámica empresarial (en %)

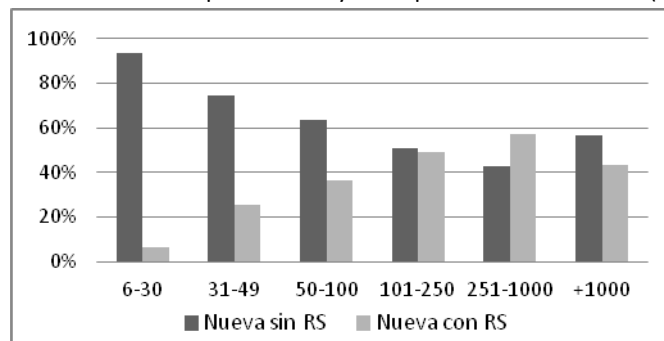
	Se mantiene	Nueva	Desaparece	Sólo 2007	Total
Empresas con repr. sindical	52.867	16.728	25.044	4.012	98.651
Empresas sin repr. sindical	106.474	161.218	107.610	80.726	456.028
Total	159.341	177.946	132.654	84.738	554.679
% empresas blancas	66,8%	90,6%	81,1%	95,3%	82,2%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 4.15. Dinámica de las empresas 2003-2012 sin representación sindical (blancas) %



Creación de nuevas empresas. Con y sin representación sindical (RS) (%)

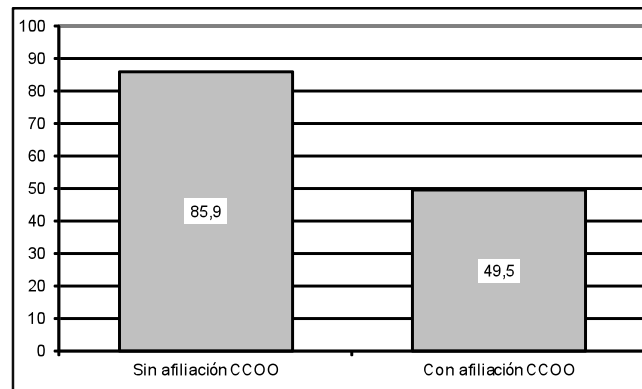


Fuente: con datos SIC-CCOO

**La ausencia de trabajadores afiliados a CCOO resulta un aspecto muy asociado con la probabilidad de que en la empresa no se disponga de representación sindical.**

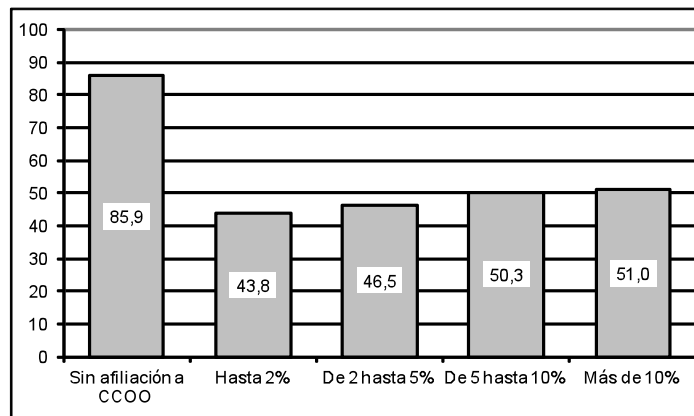
Dicho de otro modo, puede pensarse que la decisión de afiliarse al sindicato por parte de algún trabajador conlleva una fuerte tendencia a que en la misma empresa se lleven a cabo o se hayan realizado elecciones sindicales con anterioridad. Sin embargo, a continuación hay que añadir que, de entrada, una mayor afiliación a CCOO de trabajadores en una empresa (una tasa de afiliación más elevada) no incide necesariamente en una mayor propensión a que la empresa disponga de representación sindical, más bien se observa el efecto contrario. Al menos así aparece al contemplar la relación directa entre una y otra variables (ver gráficos 4.16 y 4.17); aunque más adelante se matizarán estos resultados, pues en los mismos incide el volumen de plantilla de la empresa.

Gráfico 4.16. Proporción de empresas blancas según presencia o ausencia de trabajadores afiliados a CCOO. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 4.17. Proporción de empresas blancas (año 2012) según tasa de afiliación a CCOO (en %)

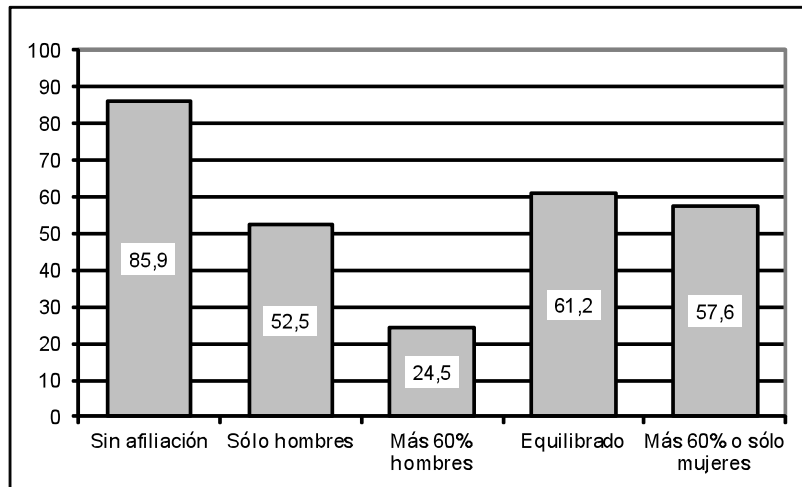


Fuente: con datos SIC-CCOO

**Algunas características de la afiliación a CCOO mantienen cierto grado de relación con una mayor o menor probabilidad de que la empresa sea blanca, sin que la asociación observada permita establecer cuál es la causa y cuál el efecto.**

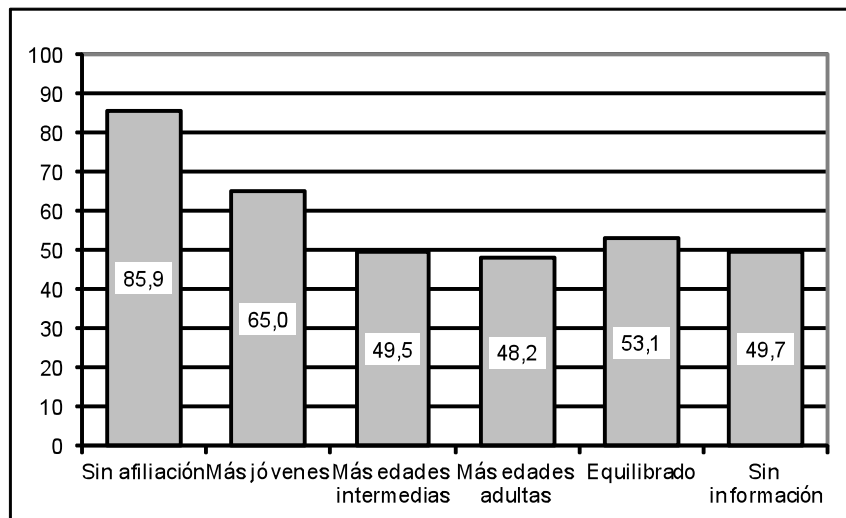
En primer lugar, el gráfico 4.18 muestra como la proporción de empresas blancas es menor cuando la afiliación a CCOO en las empresas está formada mayoritariamente por hombres, aunque no exclusivamente. Por otra parte, las empresas blancas se relacionan algo más con empresas en las que la afiliación al sindicato es más joven (gráfico 4.19) y, asimismo, con menor antigüedad afiliativa (gráfico 4.20); aunque como se observa en los gráficos, las relaciones entre la probabilidad de que una empresa sea blanca y las características de la afiliación en términos de sexo, edad o antigüedad en la afiliación, en ningún caso son muy destacadas. Y en todo caso, el sector de actividad puede afectar a los resultados aquí comentados.

Gráfico 4.18. Proporción de empresas blancas (año 2012) según sexo de la afiliación a CCOO  
(en %)



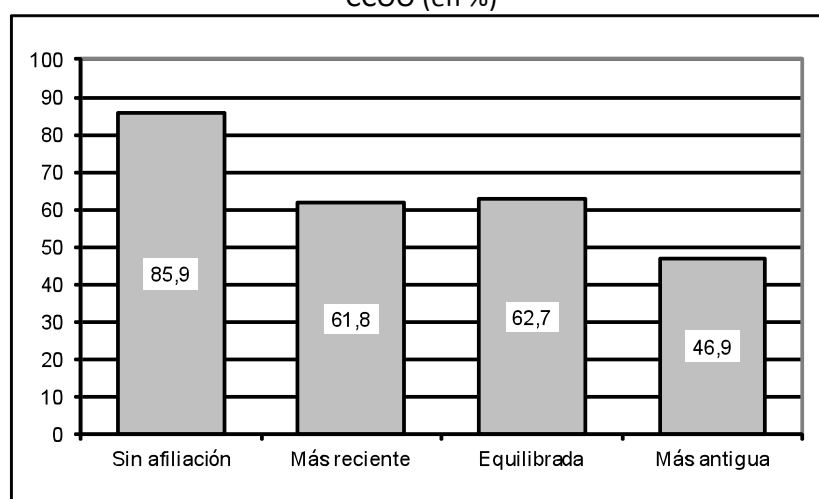
Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 4.19. Proporción de empresas blancas (año 2012) según edad de la afiliación a CCOO  
(en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 4.20. Proporción de empresas blancas (año 2012) según antigüedad en la afiliación a CCOO (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

#### 4.4. Análisis de conjunto

Finalmente, se ha realizado una regresión logística para estimar la probabilidad de que una empresa no disponga de representación unitaria. En el primer modelo (ver tabla A4.15 en anexo) se han introducido cuatro variables relativas a la empresa: federación, como aproximación a sector de actividad, plantilla de la empresa, número de centros de trabajo y demografía empresarial. En el modelo 2 se añade la tasa de afiliación a CCOO en la empresa y, finalmente, un tercer modelo con las CCAA como única variable, para controlar el efecto combinado de sector (federación), dimensión de empresa y territorio. Las variables del primer modelo explican un 32,8% del resultado, esto es, de que una empresa de 6 o más trabajadores no tenga representación sindical, mientras que cuando se añade la variable de afiliación se obtiene una mejora, hasta el 36,1%, de la capacidad explicativa total. La mejora explicativa que introducen las CCAA (tercer modelo) es menor, alcanzando el 38,0% de la explicación. Con asteriscos (\*, \*\*) en la columna significación (sig) se indica si la variable en cuestión influye en los resultados, indicando con “ns” cuando la asociación no es significativa. En las columnas “Exp(B)” se recoge la fuerza de la asociación, en sentido positivo si es superior a 1 y en sentido negativo si es inferior a 1.

En conjunto se observa que la plantilla es una variable muy determinante; ya que siendo la referencia las empresas de 1000 o más trabajadores, las más pequeñas tienen hasta 7-8 veces (en todos los modelos) más probabilidades de ser una empresa blanca que con representación legal de los trabajadores; a partir de ahí, a medida que la plantilla de la empresa aumenta, hasta 100 trabajadores, se reduce notablemente la probabilidad de que una empresa no tenga representación legal. No obstante, debe observarse que a partir de 100 trabajadores se reduce o anula la significación de la relación. El sector de actividad (federación) también repercute, de modo que comparativamente la probabilidad de hallar empresas blancas es menor en FITEQA e Industria (menos de la mitad que en Actividades Diversas que es la referencia), o en Enseñanza, FECOMA y Servicios a la Ciudadanía (una tercera parte que en Actividades Diversas). En cambio, la mayor probabilidad de hallar una empresa blanca se da en COMFIA,

FECOHT y Actividades Diversas. También es menor la probabilidad de que una empresa sea blanca cuando ésta dispone de más de un centro de trabajo, mientras es tres veces mayor en las empresas nuevas, respecto de las que se mantienen.

Por lo que se refiere a la afiliación (modelo 2), la probabilidad de que la empresa sea blanca se reduce con la presencia de afiliación a CCOO, disminución que es bastante más acusada conforme aumenta la tasa de afiliación.

Al introducir la variable territorial (CCAA, en el modelo 3), vemos que se refuerza el papel que desempeñan las pequeñas empresas en el aumento de la probabilidad de localizar empresas blancas, con apenas variaciones sustanciales en términos sectoriales o afiliativos. En términos territoriales la probabilidad de encontrar empresas blancas es mayor en Castilla la Mancha, Canarias, Baleares y sobre todo en Madrid, respecto de la CCAA de referencia (Andalucía) y es mucho menor en Rioja, Navarra, Cantabria, Galicia y Aragón.

En conclusión, el riesgo de que una empresa no tenga representación sindical (empresa blanca) es mayor cuando estamos ante una empresa con poca plantilla, y aumenta en función de su distribución o concentración territorial, en actividades vinculadas a los servicios privados, sin afiliación a CCOO.

#### 4.5. Resumen

##### *A. Las empresas y la representación sindical en el centro de trabajo:*

- **Las empresas que quedan excluidas del sistema electoral son la inmensa mayoría (más de 920 mil en 2012). El número total de empresas susceptibles de realizar elecciones aumentó entre 2003 y 2007 (de aproximadamente 292 mil a 377 mil), para descender en 2012 a 337 mil.**
- **Esta evolución tienen sus disparidades: entre 2003 y 2012 crecen (un 6%) las empresas más pequeñas (de 6 a 10 trabajadores) y disminuyen sobre todo las de 11 a 49 trabajadores (entre 2 y 3%). Naturalmente a mayor dimensión, más probabilidad de que la empresa disponga de varios centros de trabajo. La dimensión de empresa, junto con el sector, es una variable fundamental para comprender la dinámica de las elecciones sindicales y, por tanto, de la representación de los trabajadores en España.**
- **Distribución por CCAA. El esquema siguiente permite captar en términos comparativos cómo se distribuye el total de empresas y las empresas con y sin representación; a esta información se incorpora la plantilla de las empresas. De esta manera vemos que Andalucía plantea un problema singular, dado por una parte el gran número de empresas pequeñas, mientras que por otra parte destaca por tener más empresas blancas y menos unidades con representación (Madrid se le acerca, excepto por el tamaño de la empresa). Por el contrario, Asturias tiene menos empresas, pero de mayor dimensión y con representación sindical (casos cercanos son los de Cantabria y Navarra). Un caso más favorable desde el punto de vista de la representación sindical es el de**

**Euskadi, con más empresas y con más representación sindical, menos empresas blancas y más presencia de las unidades de 50 o más trabajadores.**

Esquema 4.1. Concentración territorial de las empresas con y sin representación sindical

	Total empresas (1)	Empresas con representación sindical (2)	Empresas blancas (3)
Con más empresas	<u>Catalunya,</u> <b>Andalucía,</b> <u>Madrid</u> País Valencià Galicia <u>Euskadi</u>	Melilla Rioja Navarra Cantabria Euskadi Aragón Asturias	Madrid, Andalucía, Canarias Balears
Con menos empresas	<b>Balears</b> <u>Asturias</u> <b>Extremadura,</b> <u>Cantabria</u> Rioja <u>Ceuta y Melilla</u>	Balears Canarias Andalucía Madrid	Rioja, Euskadi Navarra Cantabria Melilla
Promedio 2012		20,6%	79,4%

En negrita: predominio de las pequeñas y muy pequeñas empresas. Subrayado: predominio de las empresas de 50 o más trabajadores.

(1) Con más empresas: 5% o más del total; con menos empresas 2,5% o menos del total.

(2) Con más empresas con representación: 28% o más; con menos empresas 18% o menos.

(3) Con más empresas blancas: 81% o más; con menos empresas blancas: 70% o menos

- **Distribución por federaciones.** En términos federativos, el siguiente esquema también facilita la comparación entre los distintos tipos de empresas. Así, FECOHT es la federación con mayor número de empresas que pueden realizar elecciones; en ella predomina la pequeña empresa y también hallamos más empresas blancas; por tanto sería un caso donde la representación sindical encuentra más dificultades (a menor escala es también el caso de COMFIA y Agroalimentaria). Por el contrario, Servicios a la Ciudadanía se sitúa con un número sustancial de empresas susceptibles de representación sindical, con un tamaño más adecuado para ello y con menos empresas blancas; es el otro extremo, al que se añade Industria y más alejada, dado el número de empresas, Enseñanza y FITEQA. Complementando este análisis cabe añadir que Enseñanza o FITEQA son las federaciones con más empresas que se mantienen, aunque en la última también muchas han desaparecido. Mientras Agroalimentaria, sobre todo, y también Sanidad se caracterizan por una intensa renovación. En FECOMA en cambio han desaparecido muchas de sus unidades.

Esquema 4.2. Concentración sectorial de las empresas con y sin representación sindical

	<b>Total empresas (1)</b>	<b>Empresas con representación sindical (2)</b>	<b>Empresas blancas (3)</b>
Con más empresas	<b>FECOHT</b> <u>Servicios Ciudadanía</u> Industria COMFIA	FITEQA Industria Servicios Ciudadanía Enseñanza	COMFIA, FECOHT, Agroalimentaria Actividades Diversas
Con menos empresas	<b>FECOMA</b> <b>Agroalimentaria</b> <u>Actividades Diversas</u> <u>Enseñanza</u> FITEQA	Agroalimentaria FECOHT COMFIA	Enseñanza Servicios Ciudadanía FITEQA Industria
Promedio 2012		20,6%	79,4%

En negrita: predominio de las pequeñas y muy pequeñas empresas. Subrayado: predominio de las empresas de 50 o más trabajadores.

(1) Con más empresas: 10% o más del total; con menos empresas menos del 10% total.

(2) Con más empresas con representación: 28% o más; con menos empresas 18% o menos.

(3) Con más empresas blancas: 81% o más; con menos empresas blancas: 70 % o menos

- **Demografía empresarial. Compara los movimientos de creación y destrucción de empresas a lo largo del período 2003-2012. Así, en el año 2003 el punto de partida son 291.995 empresas que en el año 2012, tras un proceso de intensa destrucción a partir de 2007, se convierten en 337.287. Tomando como referencia el año 2003 se mantiene el 54,6% de las empresas en el año 2012 y en el ínterin, se destruyó el 45,4% de las empresas existentes, creándose en el tiempo transcurrido 177.946 empresas, que corresponden al 60,9% de las que había en el inicio. En el sector de Agroalimentaria apenas el 17,5% de las empresas se mantiene a lo largo del periodo de 2003 a 2012, mientras hasta un 55,2% son de nueva creación. Enseñanza, FITEQA, Servicios a la Ciudadanía e Industria son las federaciones con mayor peso de las empresas que se mantienen, contrariamente a Agroalimentaria y FECOMA. Como ya se ha visto, Agroalimentaria destaca por la gran presencia de empresas nuevas, también Sanidad y Actividades Diversas, mientras en sentido contrario, en FITEQA, FECOMA e Industria son pocas las empresas creadas a lo largo del periodo de 2003 a 2012. Finalmente, FITEQA y FECOMA son las dos federaciones más afectadas por empresas que han desaparecido, mientras la mayor estabilidad en estos términos la alcanzan Agroalimentaria, Sanidad y Enseñanza. De las 177.946 empresas de nueva creación, en la etapa considerada, el 90,6% son empresas blancas; o el 95,3% de aquellas sólo registradas en 2007 (es decir, se crearon después de 2003, pero ya no existen en 2012). Por tanto, entre las empresas de reciente creación es más habitual que no se disponga de representación sindical. Lo que revela una tendencia muy a tener en cuenta.**
- El análisis de las empresas desde el punto de vista de la representación sindical permite observar que la mayoría de ellas no tienen representación; 74,3% en 2003 y 79,4% en 2012. El porcentaje de empresas de 50 o más trabajadores, es decir con posibilidad de constituir un comité de empresa, es sólo ligeramente superior al 2%. Las empresas

blancas se concentran en los tramos de 6 a 30 trabajadores, que son el 83,4% de las empresas, siempre excluyendo a las que tienen menos de 6.

- No obstante, la ubicación de los trabajadores que son los sujetos a representar presenta una extraordinaria variación con respecto a los valores anteriores; así, en 2012, más de 10 millones de trabajadores (el 84,8%) de un total de prácticamente 12 millones (siempre referido al régimen general y de la minería del carbón de la S.S.), desempeñan su ocupación en empresas de 6 o más trabajadores y, por tanto, susceptibles de celebrar elecciones sindicales, de las cuales casi el 60% en 2012 trabajan en unidades de 50 o más trabajadores y casi el 30% en las 902 empresas de más de 1000 asalariados. Debe anotarse, también, que 1,8 millones de trabajadores (un 15% del total), una cantidad también sustancial, no tienen ningún derecho a representación. Mientras entre aquellos que sí podrían tener representación, el 49,1% no cuenta con delegado o miembro de comité de empresa, es decir, carece de la misma en su empresa.
- Una vez conocida la base de representación que establece que las elecciones sindicales se pueden celebrar en el 21,3% de las empresas (año 2012), para representar al 85% de los asalariados, se observa que el 76,3% de dichas empresas tiene como máximo 25 trabajadores y un 40% está en la frontera de los 6 asalariados. La dispersión y la enorme cantidad de pequeña y microempresa es, evidentemente, una dificultad para institucionalizar las relaciones laborales en España. No obstante, y referido a los trabajadores, el 78% de los mismos está en empresas de 50 o más y el 39% en las de más de 1000.
- Por lo que respecta específicamente a las empresas blancas: la plantilla de la empresa es un aspecto que resulta clave en explicar la probabilidad de que una empresa sea blanca. Si en las empresas de más de 250 trabajadores entre el 24 y el 29% de las mismas no cuenta con representación sindical, en las más pequeñas, de 6 a 10 trabajadores, apenas un 8,6% cuenta con delegado sindical.
- La afiliación a CCOO está relacionada con la existencia de representación de los trabajadores y por tanto con la ausencia de empresas blancas; pero el volumen o proporción de afiliados sobre la plantilla, tiene una incidencia menor, aunque también va en el mismo sentido. La existencia de esa relación, puede expresar covariación, pero no causalidad.
- Hay más empresas blancas allá donde la afiliación es principalmente femenina (aunque también si es exclusivamente de hombres) y jóvenes. Hay menos empresas blancas allá donde la afiliación es masculina (hasta un 60%), de edades adultas y poseen antigüedad afiliativa. Son resultados que, sin embargo, pueden responder básicamente al sector de actividad y tamaño de empresa en que se ubican unos y otros.
- El análisis de conjunto (regresión logística) permite establecer que el riesgo de que una empresa no tenga representación sindical (empresa blanca) es mayor cuando estamos ante una empresa de nueva creación, con muy poca plantilla, de actividades como COMFIA, FECOHT y Actividades Diversas, sin afiliación a CCOO.

## 5. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ELECCIÓN DE SUS REPRESENTANTES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

**En España, la participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos electorales para designar a sus representantes en los órganos unitarios de empresa, puede considerarse bastante elevada; en otras palabras, allí donde los trabajadores/as tienen la oportunidad de pronunciarse, suelen participar y dar su voto.**

Precisamente este hecho ha contribuido a que el sistema de representación sindical de nuestro país haya sido calificado de modelo de audiencia o de delegación política (Miguélez, 1991; Köhler y Martín Artiles, 2005; Beneyto, 2008), dado que combina una limitada participación activa y un bajo compromiso de los trabajadores en términos afiliativos, con una elevada participación en las elecciones sindicales que traslada a los representantes sindicales la defensa de sus intereses ante la empresa y en la negociación colectiva.

Antes de entrar a considerar con mayor detalle los resultados de participación en los procesos electorales que ofrecen los datos del SIC-CCOO, abordaremos una visión más global, a partir de diversas fuentes de información. Debe advertirse que se trata de una simple aproximación, puesto que los datos de unas y otras fuentes no son siempre comparables y, muy importante, se refieren a momentos distintos: a fines de cada año los datos de la EPA y de la S.S., a enero del siguiente los de funcionarios y funcionarias y, lo que puede ser más determinante, al resultado del cómputo dinámico de 4 años los del SIC-CCOO. Bajo estas limitaciones, ofrecemos los siguientes cálculos, insistimos, como un ejercicio de aproximación al conjunto de la participación de los asalariados en las elecciones sindicales.

Para fines del año 2012 la EPA estima un total de 13,92 millones de asalariados/as en España; si les restamos los 1,65 millones de funcionarios/as (Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas) excluidos de nuestro análisis, los trabajadores y trabajadoras del sector privado y los laborales del ámbito público se sitúan en 12,27 millones. Los registros de la S.S.<sup>1</sup> indican un total de 10,30 millones los trabajadores/as en empresas de 6 o más. La diferencia entre los 12,27 y estos 10,30 serían 1,97 millones de trabajadores, en empresas de hasta 5 trabajadores, además de los asalariados del régimen especial agrario y empleados/as del hogar.

Del conjunto de asalariados/as del sector privado que legalmente podrían optar a tener representación sindical, son convocados a participar 6,77 millones (el 65,7%), mientras 3,53 millones (el 34,3%) no lo han sido. Y de los convocados, han votado 4,60 millones (el 67,9% de los convocados<sup>2</sup> o el 44,7% de quienes legalmente tendrían opción a ello) y se han abstenido

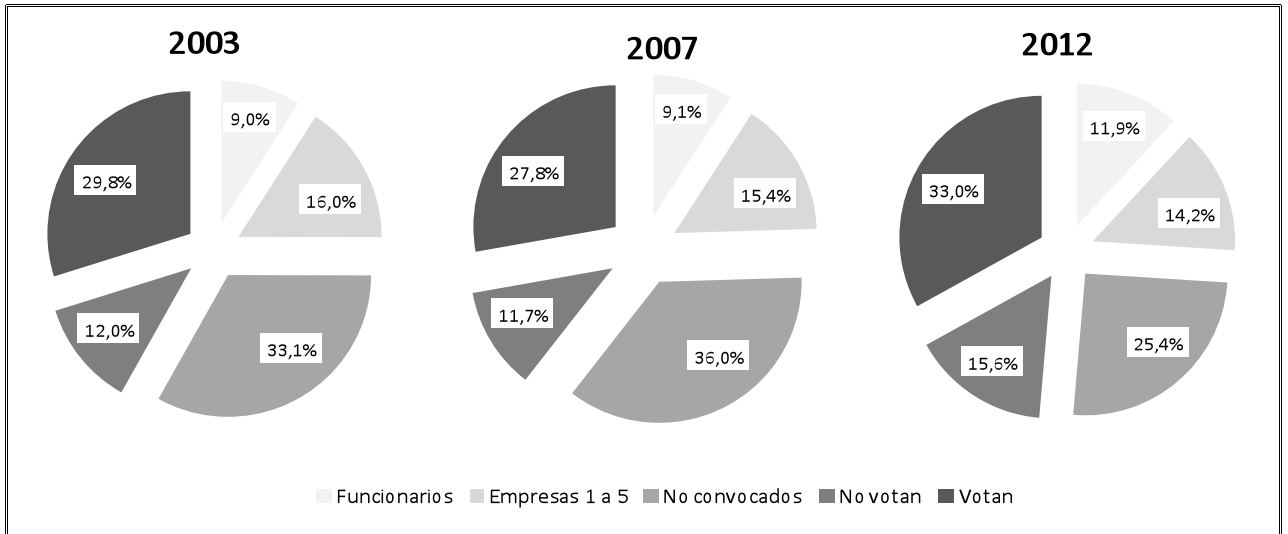
---

<sup>1</sup> Los registros históricos de la S.S. ofrecen ligeras variaciones, algunas derivadas del momento al que se refieren (final de mes o media mensual), pero otras posiblemente surgidas de correcciones posteriores por parte del mismo organismo. De ahí que las cifras de empresas y de trabajadores en una fecha determinada no siempre coincidan, aunque las diferencias son menores.

<sup>2</sup> Según Rigby et al. (2009), en Alemania y Francia la proporción de votantes a los comités de empresa se sitúa entre el 60 y el 80%.

de votar 2,17 millones de trabajadores y trabajadoras. El gráfico y la tabla siguientes muestran los resultados para los años 2003, 2007 y 2012, destacándose el importante impacto que ejerce el ciclo económico, con creación y destrucción de empleo. Como consecuencia de ello la participación en elecciones sindicales para el conjunto asalariado se reduce en años de expansión de empleo, pero aumenta en los de destrucción, posiblemente por afectar ésta más a sectores y empresas de menores dimensiones.

Gráfico 5.1. Composición de la población asalariada y evolución de su participación en las elecciones sindicales. 2003-2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 5.1. Participación en las elecciones sindicales

	2003	2007	2012
Total asalariados (en millones) <sup>1</sup>	14,38	16,88	13,92
Funcionarios (en millones) <sup>2</sup>	1,30	1,54	1,65
Trabajadores ámbito privado (en millones) <sup>3</sup>	13,08	15,34	12,27
Trabajadores sin opción a RS (ámbito privado, en millones) <sup>4</sup>	2,30	2,60	1,97
Trabajadores en empresas 6 o más (ámbito privado, en millones) <sup>5</sup>	10,78	12,74	10,30
Trab. en empresas 6 o más no convocados (ámbito privado, en millones) <sup>6</sup>	4,76	6,08	3,53
Total electores (ámbito privado, en millones) <sup>7</sup>	6,02	6,66	6,77
Total votantes (ámbito privado, en millones) <sup>7</sup>	4,29	4,69	4,60
% electores s/ trabajadores ámbito privado (ámbito privado)	46,0%	43,4%	55,2%
% electores s/ trab. empresas 6 o más (ámbito privado)	55,8%	52,3%	65,7%
% votantes s/ trabajadores (ámbito privado)	32,8%	30,6%	37,5%
% votantes s/ trab. empresas 6 o más (ámbito privado)	39,8%	36,8%	44,7%

Fuentes y notas: <sup>1</sup> fuente INE, EPA 4º trimestre de cada año; <sup>2</sup> fuente Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, enero de 2004, 2008 y 2013; <sup>3</sup> Asalariados/as EPA menos funcionarios; <sup>4</sup> Trabajadores asalariados ámbito privado menos los de empresas de 6 o más trabajadores; incluye asalariados en empresas hasta 5 trabajadores de régimen general y minería del carbón más régimen especial agrario y empleados del hogar de la S.S.; <sup>5</sup> fuente S.S. asalariados en empresas de 6 o más en régimen general y minería del carbón; <sup>6</sup> Trabajadores/as en empresas de 6 o más menos electores; <sup>7</sup> fuente SIC-CCOO según actas vigentes a fines de cada año.

Los datos del SIC-CCOO recogen la siguiente evolución en cuanto a número de electores y votantes en el ámbito privado, con unos índices de participación que se moderan ligeramente de 2003 a 2007, para reducirse en 2,6 puntos en los cinco años posteriores, hasta 2012. Esta evolución contrasta con la de la tabla 5.2, que muestra un aumento de la participación aunque referida al conjunto de los trabajadores/as, no sólo los electores. Sin duda, como se ha comentado más arriba, se trata del efecto motivado por la reducción de plantillas y el cierre de empresas, que han dado lugar a una importante caída del empleo entre 2007 y 2012, mientras la tabla 5.3 recoge la participación efectiva en el momento en que se llevaron a cabo las elecciones sindicales, dentro, por tanto, de los cuatro años precedentes en que mantienen su vigencia.

Tabla 5.2. Evolución del número de electores y votantes, y de la participación

	2003	2007	2012
Electores	6.018.163	6.655.027	6.766.220
Votantes	4.292.728	4.688.777	4.596.023
Participación	71,3%	70,5%	67,9%

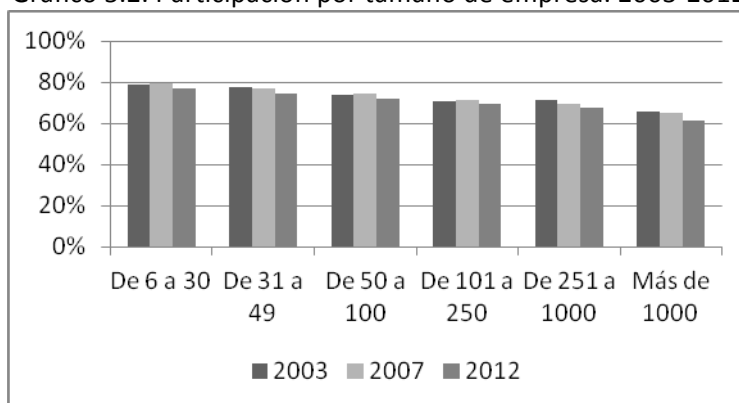
Fuente: con datos SIC-CCOO

Con las anteriores salvedades, puede decirse que aproximadamente un 30% de los trabajadores convocados a elecciones sindicales se abstiene de participar. En este capítulo nos aproximaremos, en la medida en que lo permite la base de datos del SIC de CCOO, a los

ámbitos en los que se sitúan los asalariados que participan y los que se abstienen de participar en las elecciones sindicales.

Más allá de esta cuestión la tabla 5.1 muestra que en el año 2012 casi el 55% de los asalariados/as en empresas de 6 o más trabajadores no votan en las elecciones sindicales, el 60% de ellos por no tener posibilidad de hacerlo; esto es, por trabajar en empresas en las que no se han convocado elecciones a representantes sindicales (empresas blancas). Esta es una situación que varía enormemente en función del tamaño de la empresa. En efecto, en las empresas más pequeñas, de 6 a 30 trabajadores, un 73% de los mismos no ha tenido posibilidad de votar, mientras que dicha proporción se reduce hasta el 51% en las empresas de 31 a 50 trabajadores; y disminuye aún más conforme aumenta la plantilla, hasta el 21% en las empresas de 251 a 1000 trabajadores (ver tablas de A5.1 a A5.6 en anexo). Con todo, debe advertirse de nuevo que estos datos comparan la plantilla de la empresa según la S.S. en marzo del año correspondiente, con el número de electores en la fecha en que se llevaron a cabo las elecciones sindicales, vigentes en cada uno de los años, por lo que puede haber un desfase debido a una variación de plantilla entre uno y otro momento. No obstante, si nos referimos exclusivamente a los trabajadores convocados, la participación en las empresas de menor dimensión es más elevada que en las empresas de mayor dimensión y, como se aprecia en el gráfico 5.2, se observa una gradación conforme se incrementa su tamaño.

Gráfico 5.2. Participación por tamaño de empresa. 2003-2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

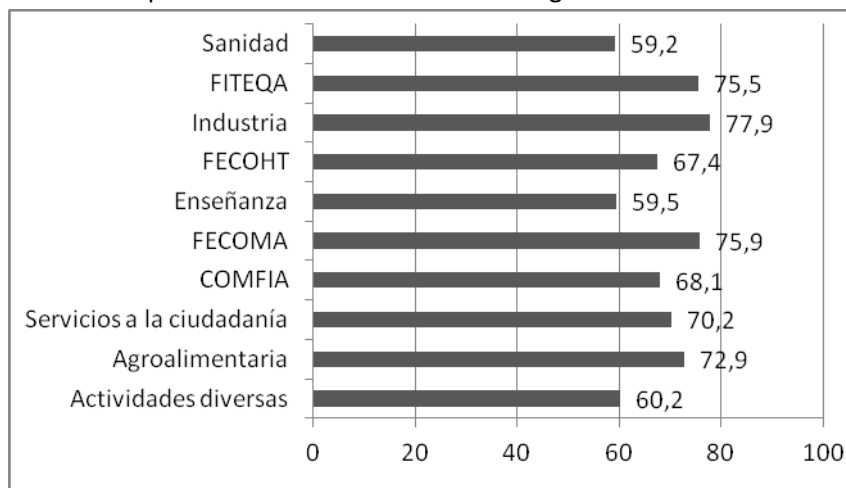
Un aspecto que merece atención por parte de los sindicatos es que la participación de los trabajadores/as convocados a elecciones a representantes tiende a moderarse relativamente en los últimos años: del 71,3% en el año 2003, al 70,5% en 2007 y, finalmente, al 67,9% en 2012. Una parte de esta caída de tres puntos registrada en la participación entre 2003 y 2007 se explica por la aparición de empresas nuevas en 2007 con relación a 2003, y la desaparición de otras, sobre todo hasta 2012. Pero ello no agota todas las posibilidades de interpretación, lo que obliga a buscar otro tipo de explicaciones sobre los motivos o factores que aumentan la abstención de los asalariados.

Como primera aproximación descriptiva, puede decirse que escapan a la tendencia general más arriba apuntada, esto es, la reducción de la participación entre 2003 y 2012, algunas

CCAA. Así, aumenta en Baleares, Canarias y Ceuta, y prácticamente se mantiene en Andalucía, Cantabria, Galicia, País Valencia y Rioja, mientras en Cataluña y Castilla la Mancha el descenso es más acusado. No obstante debe añadirse que, en 2012, hay cinco comunidades con una participación superior al 73%, que son Cantabria, Euskadi, Rioja, Ceuta y Melilla; mientras otras cuatro (Castilla la Mancha, Extremadura, Baleares y Madrid) están por debajo de la media de participación del 2012.

Por lo que se refiere a las federaciones (gráfico 5.3), aumenta la participación en Actividades Diversas, y se mantiene en Agroalimentaria, Servicios a la Ciudadanía, FECOMA, FECOHT y Sanidad, mientras disminuye en el resto, sobre todo en COMFIA, Enseñanza y FITEQA. En 2012 hay tres federaciones en las que la participación supera el 75%, que son FITEQA, FECOMA e Industria; mientras que otras tres se mantienen entre el 59-60%, que son Actividades Diversas, Sanidad y Enseñanza. Como se verá, la composición (en términos de dimensión) de las empresas en una u otra federación resultan determinantes.

Gráfico 5.3. Participación en elecciones sindicales según federación. Año 2012 (en %)



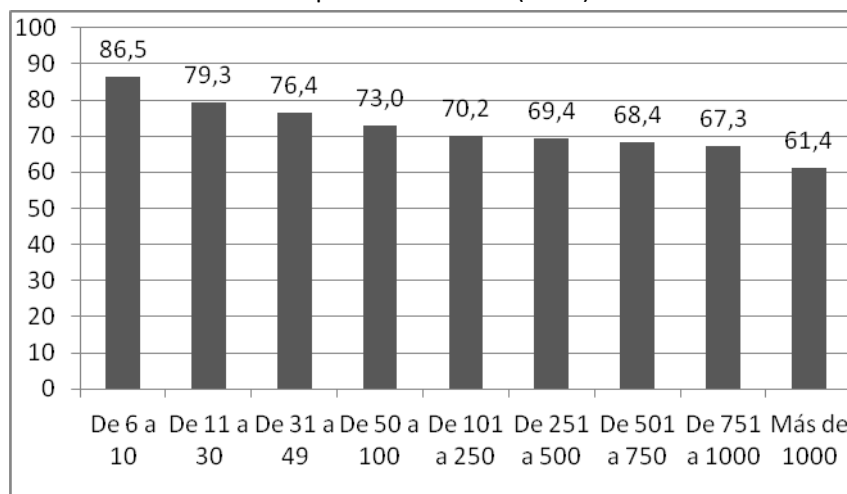
Fuente: con datos SIC-CCOO

**Como resultado relevante, cabe destacar que la participación se reduce conforme aumenta la plantilla de las empresas.**

En el año 2012, la participación en las empresas de menos de 50 trabajadores/as fue superior al 75%, mientras que en las de más de 1000 alcanzó sólo el 61,4% (ver gráfico 5.4). En este sentido, la proximidad entre representantes y representados, que es mayor conforme más pequeñas son las unidades productivas, podría ser un aspecto determinante del nivel de participación en los procesos electorales, a pesar de que la proporción de empresas con elecciones es bastante inferior en las unidades más pequeñas; también podría argumentarse aquí que dada la dificultad de realizar elecciones sindicales en las pequeñas empresas, es posible que allí donde se llevan a cabo el grado de implicación y motivación de los delegados y trabajadores de esas empresas facilite la participación.

Es decir, que es más difícil celebrar elecciones sindicales en las pequeñas empresas, pero cuando se celebran la participación suele ser mayor. En cambio puede ser más fácil convocar elecciones en las grandes empresas, pero participan menos trabajadores; quizás por la competencia entre opciones sindicales, por una mayor distancia entre candidatos y trabajadores, por condiciones de empleo más variadas o pluralidad de centros de trabajo, porque queda más disperso el beneficio de la participación; también es posible argumentar que pueden tener un mayor grado de información sobre el hecho de que, finalmente, todos mejoran sus condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, con independencia de su afiliación o participación.

Gráfico 5.4. Participación en elecciones sindicales según número de electores y tamaño de empresa. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

La participación según la dinámica de la empresa en el período 2003-2012, muestra que ésta era bastante más elevada en las empresas que han desaparecido (tabla 5.3). La explicación puede deberse quizás a una mayor tradición de relaciones laborales o, si se observa la tabla anterior, puede depender de su tamaño. En cambio, se aprecia que el nivel de participación es bastante similar con independencia de si la empresa permanece o es de nueva creación.

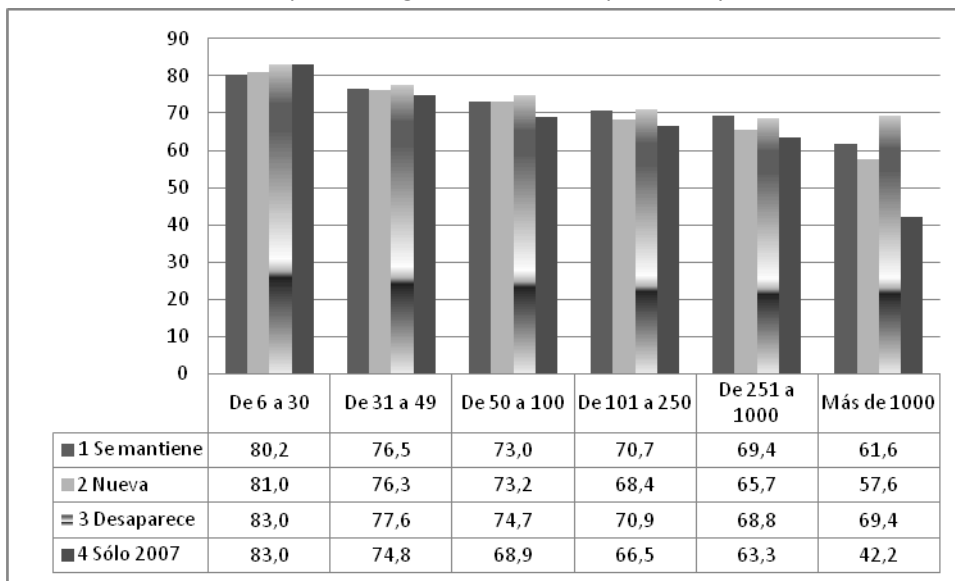
Tabla 5.3. Participación según dinámica empresa. Período 2003-2012

Se mantiene	67,6%
Nueva	69,4%
Desaparece	75,5%
Sólo 2007	70,4%
Total	68,7%

Fuente: con datos SIC-CCOO

El gráfico 5.5 corrobora ambas hipótesis. Por una parte las empresas que desaparecen muestran mayor participación para todos los tamaños y las pequeñas empresas muestran mayor participación para todas las dinámicas empresariales. Otra cuestión a remarcar es que hasta los 100 trabajadores las empresas nuevas con elecciones sindicales muestran mayor o igual participación que las que permanecen, en cambio a partir de dicho tamaño las empresas que permanecen obtienen mayor participación en las elecciones sindicales que no las de nueva creación.

Gráfico 5.5. Participación según dinámica empresarial y dimensión (%)



Fuente: con datos SIC-CCOO

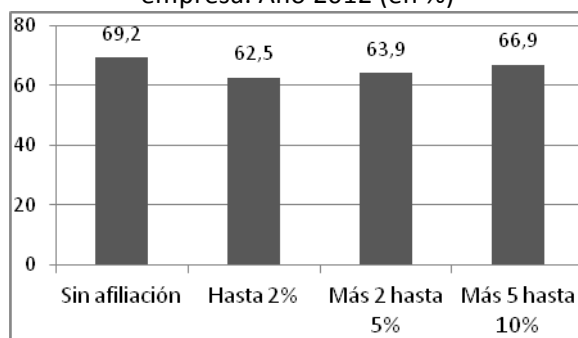
Como muestra la tabla 5.4 no hay grandes variaciones en la participación de los trabajadores en las elecciones sindicales en función de si en la empresa hay o no afiliación a CCOO; sólo en las empresas de 251 a 500 y las de más de 1000 trabajadores se observa una participación entre dos y tres puntos superior en las empresas en las que sí hay afiliados/as de CCOO. También se mantiene, tanto en las empresas con afiliados/as como sin afiliados/as a CCOO, la tendencia a una mayor participación en aquellas unidades de hasta 100 trabajadores. A todo ello hay que añadir (gráfico 5.6) que en el año 2012 las empresas sin afiliación son las que muestran más participación; no obstante, en las empresas con afiliados a CCOO, la participación aumenta ligeramente conforme se incrementa el número de afiliados, hasta acumular una diferencia en torno a los cinco puntos.

Tabla 5.4. Participación en elecciones sindicales según afiliación o no a CCOO y plantilla de la empresa. Año 2012 (en %)

Plantilla S.S.	Sin afiliación	Con afiliación	Diferencia
De 6 a 10	86,5	86,4	-0,1
De 11 a 30	79,5	79,0	-0,5
De 31 a 49	76,1	76,7	0,6
De 50 a 100	72,5	73,3	0,8
De 101 a 250	69,2	70,5	1,3
De 251 a 500	67,8	69,9	2,1
De 501 a 750	67,6	68,6	1,0
De 751 a	68,2	67,1	-1,1
Más de 1000	58,8	62,1	3,3
Total	69,2	67,3	-1,9

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 5.6. Participación en elecciones sindicales según tasa de afiliación a CCOO en la empresa. Año 2012 (en %)



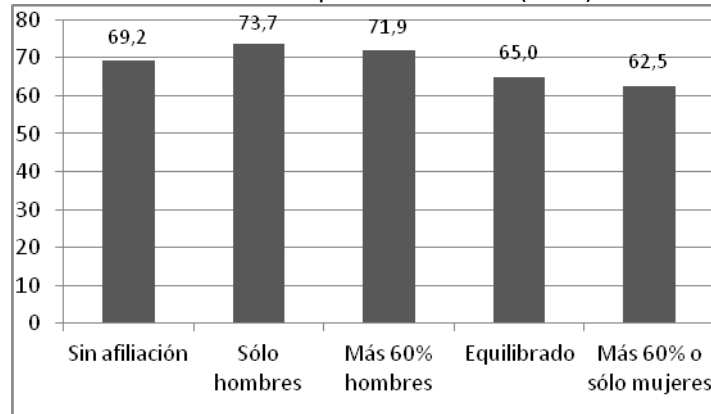
Fuente: con datos SIC-CCOO

Los datos disponibles permiten analizar, además, la relación entre participación y composición de la afiliación a CCOO por sexo, por edad y por antigüedad afiliativa (ver los tres gráficos siguientes 5.7, 5.8 y 5.9).

**A partir de estas características, puede resaltarse que la participación resulta más elevada allí donde la afiliación al sindicato es mayoritariamente masculina; idéntica dinámica aunque de modo más matizado se observa con la mayor antigüedad afiliativa, mientras que no se aprecian variaciones sustanciales por edad. Recordemos que a efectos de este estudio se ha considerado una afiliación (o en su caso, la composición del comité de empresa) masculinizada o feminizada cuando más del 60% de la plantilla está compuesta por hombres o por mujeres, respectivamente. Además, consideramos mayor presencia de jóvenes cuando más de la mitad de la plantilla no llega a 35 años, de edades intermedias si la mayoría tiene entre 35 y 49 años, y de edades más avanzadas si más de la mitad alcanza los 50 años. Finalmente, hablamos de afiliación más reciente o más antigua si el 60% de la plantilla lleva más de 3 años o menos de 3, respectivamente, en alta en el sindicato. Estos resultados hay que considerarlos en función del sector de actividad (federación en nuestro caso) y tipo de empresa en los que es más usual hallar un tipo u otro de afiliación. Así la mayor presencia de jóvenes en hostelería o comercio (y aunque no tenemos datos, seguramente debido a la**

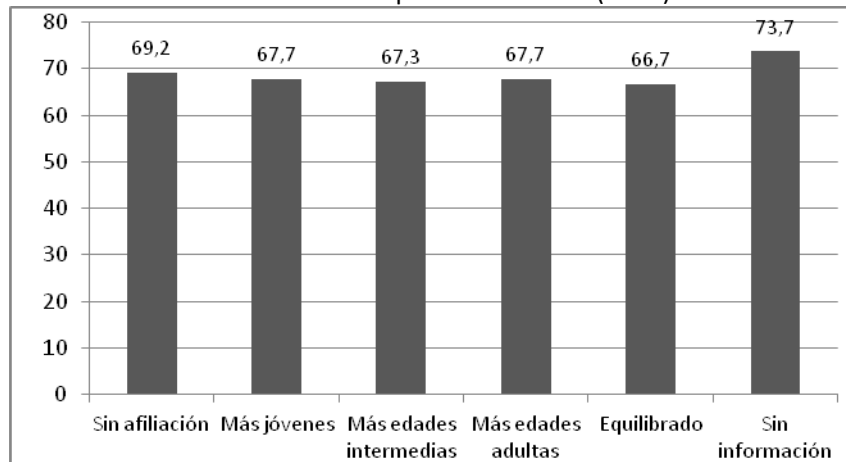
relación contractual) puede incidir en una menor participación. Y si nos remitimos a las empresas con afiliación reciente, nuevamente destacan comercio y hostelería, además de otros servicios, como ámbitos con moderada participación.

Gráfico 5.7. Participación en elecciones sindicales según composición por sexo de la afiliación a CCOO en la empresa. Año 2012 (en %)



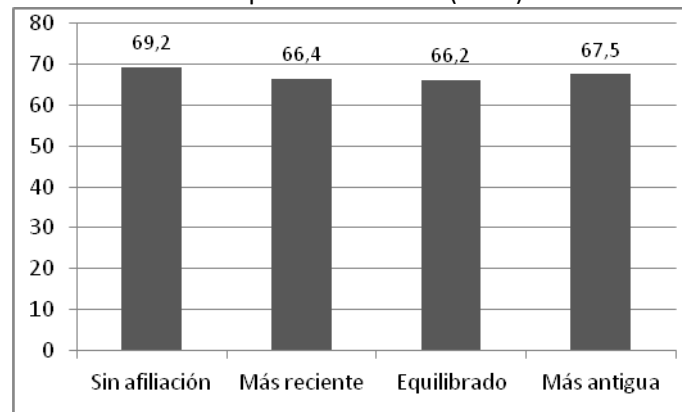
Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 5.8. Participación en elecciones sindicales según composición por edad de la afiliación a CCOO en la empresa. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 5.9. Participación en elecciones sindicales según antigüedad de la afiliación a CCOO en la empresa. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Si se contempla la composición del conjunto de la representación sindical en función del sexo de sus componentes (no sólo de los delegados de CCOO), se hallan unos resultados similares a los obtenidos con relación al conjunto de la afiliación a CCOO en las empresas (ver tabla A5.7 en anexo), lo que confirma que se produce una menor participación en aquel tipo de empresas, o precisando un poco más, de sectores de actividad, con un importante componente de mujeres en la plantilla. Es decir, la representación sindical también reproduce, o tiene una línea de continuidad, con la segregación de género en el mercado de trabajo.

Si nos remitimos a las opciones sindicales surgidas de los procesos electorales en las empresas, destaca una mayor participación allí donde el sindicato mayoritario es un sindicato corporativo (75,8% de participación en 2012), o también nacionalista (72,4%, en 2012) u opciones no sindicales (71,9%); en todas las demás opciones la participación no alcanza el 70% (tabla 5.5). Sin embargo, estos resultados deben matizarse a la luz de la menor o mayor plantilla de la empresa, en particular cuando ninguna opción resulta mayoritaria.

Precisamente, en términos de dimensión, resulta de interés observar como incide, de modo diferenciado, el tamaño de la empresa. Así, las empresas con CCOO y UGT como sindicatos mayoritarios, también los generales, siguen una pauta similar: la participación es bastante mayor en pequeños centros de trabajo (alrededor del 80% en plantillas de 6 a 30 trabajadores) y se reduce significativamente conforme aumenta el tamaño de las empresas, situándose alrededor del 60% cuando el número de electores es superior a 1.000; aunque los sindicatos generales, en este caso no alcanzan el 49% de participación. En cambio, los sindicatos corporativos y los sindicatos nacionalistas siguen una pauta más constante al respecto, logrando una participación elevada en pequeñas, medianas y grandes empresas (ver tablas A5.8 hasta A5.10 en anexo).

Tabla 5.5. Participación en elecciones sindicales según opción sindical mayoritaria en la representación unitaria (en %)

	2003	2007	2012
CCOO	73,6	71,3	68,7
UGT	73,0	71,2	69,2
Sindicatos generales	73,6	70,5	68,2
Sindicatos corporativos	74,7	73,1	75,8
Sindicatos nacionalistas	74,9	73,3	72,4
Resto sindicatos	72,7	61,7	59,9
No sindicales	78,5	75,7	71,9
Varios	67,2	69,6	66,7
Total	71,2	70,4	67,9

Fuente: con datos SIC-CCOO

### 5.1. Resumen

Algunos de los aspectos o características mencionados en este capítulo se asocian con mayores o inferiores niveles de participación de los trabajadores en las elecciones a representantes sindicales. Destacamos los cinco siguientes:

- **En España, la participación de los trabajadores/as en los procesos electorales para designar a sus representantes en los órganos unitarios de empresa puede considerarse bastante elevada; en otras palabras, allí donde los trabajadores/as tienen la oportunidad de pronunciarse, suelen participar y dar su voto.**
- **Asimismo, se observa que en el período de declive (de 2007 a 2012) el total de trabajadores y de empresas disminuye, así como la participación, mientras que aumenta el número de electores y de delegados. La representación es mayoritariamente masculina 62,6% en 2012, pero ha aumentado notablemente la femenina que ha pasado del 21,4% de 2003 al 35,1% en 2012. También entre los delegados predominan las edades maduras (35-49 años).**
- **Dos de cada tres asalariados en empresas de 6 o más trabajadores/as no votan en las elecciones sindicales, el 75% de ellos por no tener posibilidad de hacerlo; esto es, por trabajar en empresas en las que no se han convocado elecciones a representantes sindicales (las empresas blancas, que son 3 de cada 4). Esta es una debilidad importante, sobre todo si lo unimos al conjunto de empresas de menos de 6 trabajadores. De manera más ajustada, la proporción de trabajadores convocados a elecciones sindicales entre 2003 y 2012, y que se abstiene de participar, se cifra en alrededor del 30%.**
- **Las distintas variables observadas sugieren la hipótesis de que la precariedad en el empleo tiende a perjudicar los niveles de participación; así se podría desprender de los resultados que en cuanto a participación ofrecen aquellas empresas con mayoría de mujeres en la representación sindical, o con mayoría de afiliación a CCOO de jóvenes, mujeres, o bien con miembros más recientes. Estos, junto con los empleados en sectores de actividad de federaciones como FECOHT y sobre todo Actividades Diversas,**

son precisamente los colectivos que habitualmente están más afectados por el empleo temporal y precario.

- Como resultado relevante cabe destacar que la participación se reduce conforme aumenta la plantilla de las empresas: en el año 2012, la participación en las empresas de menos de 50 trabajadores fue superior al 75%, mientras que en las de más de 1000 alcanzó sólo el 61,4%. La mayor participación en las pequeñas empresas se debe quizás a la proximidad entre representantes y representados, que es mayor en dichas unidades productivas. También es posible argumentar con los datos del estudio que allá donde los grandes sindicatos están presentes hay más participación en las pequeñas empresas. Pero debe añadirse que son pocas las pequeñas empresas que celebran elecciones sindicales, lo que debe llevar a reflexionar sobre el reto de cómo ampliar su extensión hacia estas empresas.
- Debe destacarse la menor participación en las empresas de mayores dimensiones, de más de 1000 electores. Posiblemente un mayor alejamiento de la acción sindical, la complejidad derivada de situaciones de empleo variadas, o de la existencia pluralidad de centros de trabajo, así como la posible presencia del efecto del fenómeno *free-rider*, pueden incidir en unos niveles de abstención próximos al 40%. Profundizar en los motivos de baja participación en estas grandes empresas es, pues, un reto sindical.
- Con todo, la concurrencia de diversas opciones sindicales en una empresa posiblemente sea un estímulo para que los sindicatos hagan más visible su presencia en la misma, lo que repercutiría en una mayor participación de los trabajadores en las elecciones sindicales, efecto que se modera en las empresas de mayores dimensiones, de más de 1000 electores.
- La participación según la dinámica de la empresa en el período 2003-2012 muestra que ésta era bastante más elevada en las empresas que desaparecen. La explicación puede deberse quizás a una mayor tradición de relaciones laborales o puede depender de su tamaño. Se aprecia que la participación es bastante similar con independencia de si la empresa permanece o es de nueva creación.

## 6. OPCIONES SINDICALES

En este capítulo se analizan los resultados electorales para las opciones sindicales agrupadas según la siguiente clasificación: CCOO, UGT, otros sindicatos generales, sindicatos corporativos, sindicatos nacionalistas, resto de sindicatos y delegados no sindicales. Para más detalles, véase el apartado que describe las variables utilizadas de la base de datos del SIC-CCOO.

### 6.1. Opciones sindicales y número de delegados

En el conjunto del periodo considerado, de 2003 a 2012, CCOO (con un 8,2% de aumento) y UGT (con un 7,6%) tienen un ligero incremento en número de delegados; CCOO sigue siendo el año 2012 el primer sindicato en número de delegados y delegadas, y conjuntamente con UGT obtienen el 72,5% de los representantes (algo menos del 75,3% conseguido en el año 2003). Una buena parte de este crecimiento se debe al aumento de número de delegados, pero también a la reducción continuada de las candidaturas no sindicales. Por su parte, a lo largo del mismo periodo, las organizaciones agrupadas bajo el epígrafe resto de sindicatos son las que, con un 50,8%, aumentan en mayor medida sus delegados (ver tablas 6.1 y 6.2), le siguen los sindicatos corporativos, con un aumento del 35%, los sindicatos generales (24,7%) y los sindicatos nacionalistas (11,9%); aunque ninguna de estas opciones sindicales supera el 10% del total de la representación en el conjunto del territorio español en el año 2012 (ver tabla 6.3).

Sin embargo, el comportamiento de las organizaciones de los asalariados/as en los términos que analizamos ha sido desigual en la fase de crecimiento, de 2003 a 2007, respecto del período de declive ocupacional que le sigue hasta 2012; fecha del último período de cómputo electoral dinámico que consideramos. La etapa de crecimiento comporta un incremento de delegados y delegadas para todas las opciones sindicales, y este incremento es bastante similar para todas ellas, entre el 10 y el 14%; sólo se reduce, en un 16,8%, para los delegados de candidaturas no sindicales. En cambio, la etapa de declive permite observar una ligera caída de los dos grandes sindicatos, UGT y CCOO, y de los nacionalistas, mientras que los sindicatos generales, corporativos y sobre todo resto de sindicatos alcanzan cotas de incremento de entre el 13% y el 32% en número de delegados. A este respecto (ver gráfico 6.1), una cuestión a indagar es la de si esta evolución responde a que los grandes sindicatos de clase, y en particular CCOO, reducen su aceptación entre los trabajadores/as, o bien se debe a que la crisis económica y del empleo afecta con mayor rotundidad a las empresas en las que éstos tienen tradicionalmente una mayor presencia; reduciendo, en consecuencia, su número de delegados. A ello se intentará dar respuesta, al menos parcialmente, en las páginas que siguen. De entrada, los gráficos 6.1 y 6.2 muestran que CCOO y UGT pierden representatividad en las empresas que se mantienen a lo largo del periodo considerado; por tanto, dicha pérdida no puede adjudicarse totalmente a la dinámica de creación y destrucción de empresas.

Tabla 6.1. Número de delegados/as según opción sindical y año

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>
CCOO	98.229	109.273	106.292
UGT	92.626	103.956	99.674
Sindicatos generales	12.726	13.996	15.872
Sindicatos corporativos	15.260	17.190	20.596
Sindicatos nacionalistas	16.011	18.256	17.917
No sindicales	6.719	5.589	5.568
Resto sindicatos	11.910	13.580	17.958
<b>Total</b>	<b>253.481</b>	<b>281.840</b>	<b>283.877</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 6.2. Variación en el número de delegados/as según opción sindical

	<b>2003/07</b>	<b>2007/12</b>	<b>2003/12</b>
CCOO	11,2%	-2,7%	8,2%
UGT	12,2%	-4,1%	7,6%
Sind. generales	10,0%	13,4%	24,7%
Sind. corporativos	12,6%	19,8%	35,0%
Sind. nacionalistas	14,0%	-1,9%	11,9%
No sindicales	-16,8%	-0,4%	-17,1%
Resto sindicatos	14,0%	32,2%	50,8%
<b>Total</b>	<b>11,2%</b>	<b>0,7%</b>	<b>12,0%</b>

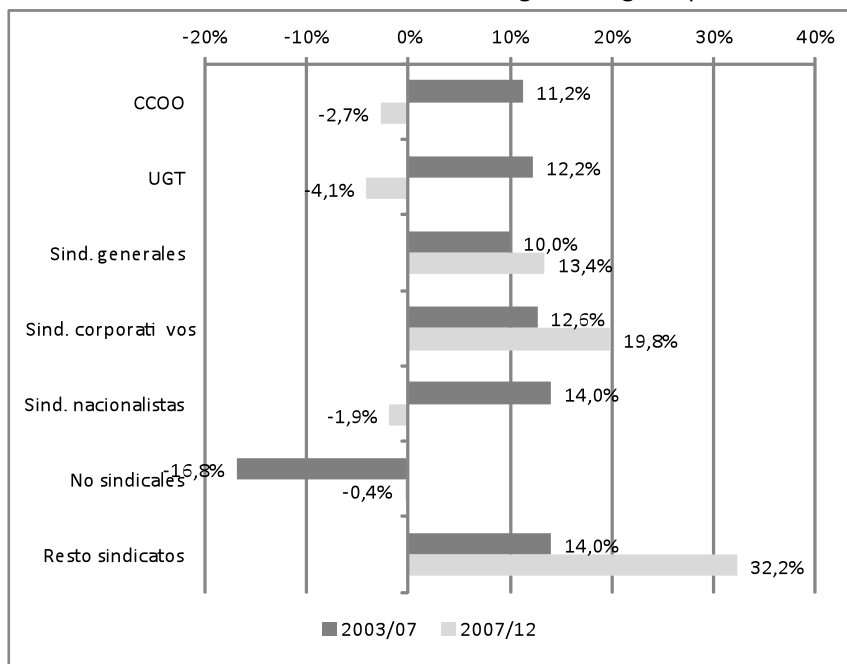
Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 6.3. Distribución de los delegados/as según opción sindical y año

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>
CCOO	38,8%	38,8%	37,4%
UGT	36,5%	36,9%	35,1%
Sindicatos generales	5,0%	5,0%	5,6%
Sindicatos corporativos	6,0%	6,1%	7,3%
Sindicatos nacionalistas	6,3%	6,5%	6,3%
No sindicales	2,7%	2,0%	2,0%
Resto sindicatos	4,7%	4,8%	6,3%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

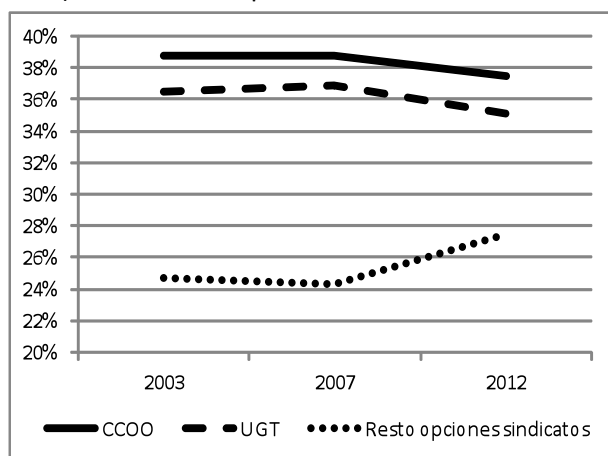
Gráfico 6.1. Evolución del número de delegados según opción sindical



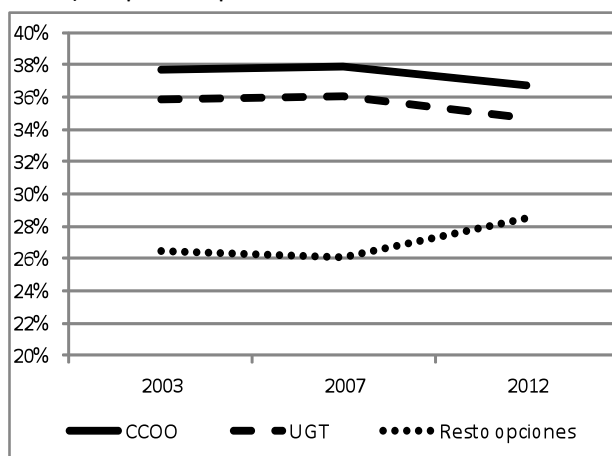
Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 6.2. Evolución del número de delegados según opción sindical

a) Todas las empresas



b) Empresas que se mantienen 2003-2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

La tabla 6.4 muestra como a lo largo del periodo aumenta la presencia de mujeres en los órganos de representación sindical. A pesar de que en 2007 y sobre todo en 2003 son muchas las actas electorales con vacíos al respecto, si se excluyen éstos, la proporción de mujeres avanza del 26,8% en 2003, al 30,7% en 2007 y al 35,9% en 2012. Un avance muy importante, pese a que aún no refleja la proporción de mujeres en el empleo asalariado del sector privado (46,4% a fines de 2012).

Tabla 6.4. Distribución de la representación sindical según sexo

	2003	2007	2012
Delegados hombres	58,6%	62,9%	62,6%
Delegados mujeres	21,4%	27,9%	35,1%
Sin información	20,0%	9,3%	2,2%
Total delegados	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: con datos SIC-CCOO

## 6.2. Opciones sindicales y empresas

A partir de estas primeras consideraciones, el análisis que sigue se centra no sobre el número de delegados, sino en las empresas con mayoría de una u otra opción sindical, con la inclusión de la posibilidad “varios” cuando ninguna opción resulta mayoritaria en una unidad productiva. Por otra parte, dado que el número de electores en una empresa es un aspecto determinante en la posibilidad de obtención de una mayoría en la representación sindical, en diversas partes de este capítulo se distinguirá entre empresas de hasta 49 electores, que eligen uno o tres representantes, de las empresas de 50 o más, con cinco o más representantes.

**Como primera aproximación, cabe destacar que en el año 2012 CCOO obtiene mayoría en el 38,2% de las empresas, UGT en un 36,8%, siguiendo a distancia los sindicatos nacionalistas con un 7,5% (tablas 6.5 a 6.7), y con menor participación el resto de opciones sindicales. Desde el año 2003 CCOO y UGT pierden mayorías (un 9,8% y un 11,2%, respectivamente), pérdidas que sin embargo se concentran en los años de recesión, pues en los de expansión mantenían sus respectivas cuotas. Por su parte, ganan mayorías los sindicatos corporativos (un 27,7% más), así como aumenta la proporción de empresas sin una opción sindical mayoritaria (un 28% más); es decir, se da una mayor dispersión del voto de los trabajadores.**

Estos últimos cambios, aunque referidos al conjunto del periodo analizado, también se concentran en la fase de crisis, de 2007 a 2012. Sin embargo, si acotamos el análisis a las empresas que eligen comité de empresa (tablas 6.8 y 6.9), CCOO y UGT ganan mayorías entre 2003 y 2007, que sólo parcialmente pierden entre 2007 y 2012, por lo que el saldo al final del periodo es positivo. En los años de expansión también pierden mayorías las candidaturas no sindicales. En el periodo de crisis se producen, pues, unos cambios de tendencia significativos en las empresas de 50 o más trabajadores/as: CCOO, UGT y sindicatos nacionalistas pierden mayorías, mientras las demás opciones avanzan, muy especialmente los sindicatos corporativos (con un 36,3% más de mayorías) y resto de sindicatos (con un 29,5% más) (ver en anexo tablas de A6.1 a A6.7 y gráfico A6.1).

Tabla 6.5. Número de empresas según opción sindical mayoritaria

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>
CCOO	29.523	30.610	26.619
UGT	29.020	30.020	25.602
Sind. generales	2.456	2.323	2.333
Sind. corporativos	1.893	1.952	2.417
Sind. nacionalistas	5.611	5.839	5.241
Resto sindicatos	1.118	1.006	1.221
No sindicales	1.388	1.077	1.154
Varios	3.914	4.439	5.008
<b>Total</b>	<b>74923</b>	<b>77.266</b>	<b>69.595</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 6.6. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>
CCOO	39,4%	39,6%	38,2%
UGT	38,7%	38,9%	36,8%
Sind. generales	3,3%	3,0%	3,4%
Sind. corporativos	2,5%	2,5%	3,5%
Sind. nacionalistas	7,5%	7,6%	7,5%
Resto sindicales	1,5%	1,3%	1,8%
No sindicatos	1,9%	1,4%	1,7%
Varios	5,2%	5,7%	7,2%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 6.7. Distribución por empresas de cada opción sindical según sea mayoritaria, minoritaria o ausente. Año 2012 (en %)

	<b>Mayoritario</b>	<b>Minoritario</b>	<b>Ausente</b>	<b>Total</b>
CCOO	38,2	14,9	46,9	100,0
UGT	36,8	15,4	47,8	100,0
Sindicatos generales	3,4	4,5	92,1	100,0
Sindicatos corporativos	3,5	3,4	93,1	100,0
Sindicatos nacionalistas	7,5	2,4	90,1	100,0
Resto sindicatos	1,8	3,6	94,7	100,0
No sindicales	1,7	1,6	96,7	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 6.8. Número de empresas según opción sindical mayoritaria

	De 6-49 electores			De 50 o más electores		
	2003	2007	2012	2003	2007	2012
CCOO	23.463	23.878	20.378	6.060	6.732	6.241
UGT	23.761	24.008	19.957	5.259	6.012	5.645
Sind. generales	1.903	1.707	1.631	553	616	702
Sind. corporativos	1.350	1.294	1.520	543	658	897
Sind. nacionalistas	4.547	4.624	4.084	1.064	1.215	1.157
Resto sindicatos	711	576	664	407	430	557
No sindicatos	1.012	791	816	376	286	338
Varios	918	971	1.035	2.996	3.468	3.973
<b>Total</b>	<b>57.665</b>	<b>57.849</b>	<b>50.085</b>	<b>17.258</b>	<b>19.417</b>	<b>19.510</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 6.9. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria

	De 6-49 electores			De 50 o más electores		
	2003	2007	2012	2003	2007	2012
CCOO	40,7%	41,3%	40,7%	35,1%	34,7%	32,0%
UGT	41,2%	41,5%	39,8%	30,5%	31,0%	28,9%
Sind. generales	3,3%	3,0%	3,3%	3,2%	3,2%	3,6%
Sind. corporativos	2,3%	2,2%	3,0%	3,1%	3,4%	4,6%
Sind. nacionalistas	7,9%	8,0%	8,2%	6,2%	6,3%	5,9%
Resto sindicatos	1,2%	1,0%	1,3%	2,4%	2,2%	2,9%
No sindicatos	1,8%	1,4%	1,6%	2,2%	1,5%	1,7%
Varios	1,6%	1,7%	2,1%	17,4%	17,9%	20,4%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

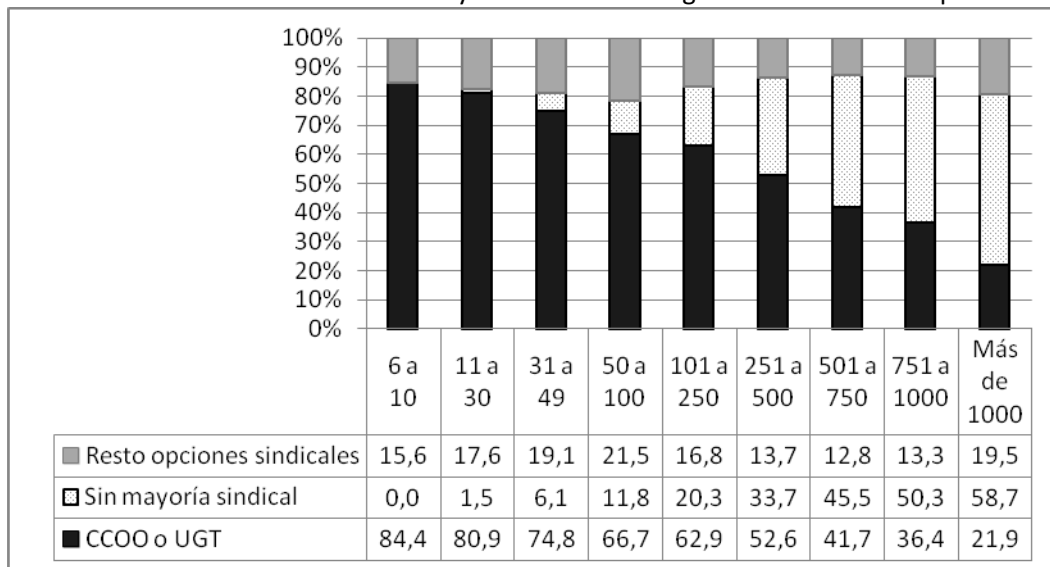
Fuente: con datos SIC-CCOO

En el gráfico 6.3 y en anexo gráfico A6.1 y tabla A6.8, se puede observar una de las paradojas respecto del conocimiento o saber común alrededor del sindicalismo español. Así y referido exclusivamente a las empresas con representación sindical, las opciones de clase mayoritarias, CCOO y UGT, obtienen proporcionalmente más mayorías en la pequeña empresa. De hecho, su presencia conjunta en forma de mayorías de representación disminuye conforme aumenta el tamaño de la empresa. Este es un argumento que rompe con la idea de que estos grandes sindicatos sólo representan a los trabajadores más establecidos y seguros, de las empresas de mayor dimensión. Si CCOO obtiene menos mayorías conforme aumenta el tamaño de la empresa, muy en especial en las de más de 1000 trabajadores/as, UGT y los sindicatos nacionalistas siguen una pauta similar, aunque más acentuada el primero y más moderada los segundos. Por su parte, los sindicatos generales obtienen más mayorías en las empresas de tamaño intermedio.

Con todo, debe tenerse presente que conforme aumenta la plantilla de una empresa se reduce enormemente la posibilidad de que una opción sindical obtenga la mayoría en el órgano de

representación unitaria de los trabajadores/as (ver gráfico 6.3). Así, sólo en un 6,1% de las empresas de 31 a 49 electores ninguna opción sindical obtiene mayoría (varios), mientras en las de 251 a 1000 electores en un 38% no hay una opción sindical mayoritaria, o en el 58,7% de las de más de 1000 electores. Esta ausencia de mayorías netas en las grandes empresas es una muestra de una mayor competencia entre opciones y, por tanto, de la presencia de unos órganos unitarios de representación funcionando mediante una dinámica más próxima a la parlamentaria. Ello conlleva normalmente una visión más corporativa y centrada en la empresa, de la que es buena muestra el hecho de que resto de sindicatos y los sindicatos corporativos obtienen sus mejores resultados en las empresas de más de 1000 trabajadores, y con gran diferencia con respecto a las menor dimensión; de hecho el resto de sindicatos siguen una distribución inversa a todas las demás opciones, dado que su porcentaje de representación es mayor conforme aumenta el tamaño de la empresa.

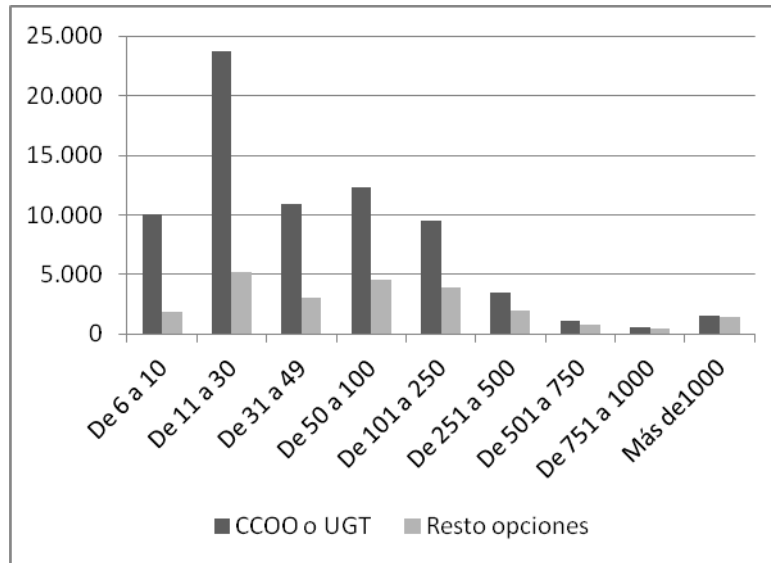
Gráfico 6.3. La concentración de las mayorías sindicales según dimensión de empresa. 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Para acabar de ponderar estos datos sobre mayorías de representación en las empresas, se aprecia que CCOO y UGT son organizaciones decisivas para la representación sindical en las empresas de menos de 30 trabajadores y son muy importantes para las de 31 a 250, mientras que a partir de dicha dimensión y sobre todo de las de más de 500 y más de 1000 trabajadores hay mayor disputa entre opciones sindicales, sin descartar que conforme más amplio es el comité de empresa, más posibilidades tienen de formar parte del mismo opciones minoritarias en la empresa, siempre que hayan obtenido el 5% de los votos válidos (gráfico 6.4 y tablas de A6.9 a A6.11 en anexo).

Gráfico 6.4. Número de empresas con presencia de delegados según opción sindical. Año 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Por CCAA, en el año 2012 CCOO obtiene más presencia mayoritaria en empresas en Ceuta, Castilla la Mancha e Islas Canarias, y menos presencia en Euskadi, Navarra y Rioja. UGT obtiene mejores resultados, siempre en términos de empresas con mayoría sindical, en Melilla, Catalunya, Andalucía, Asturias y Aragón, y menores en Euskadi, Ceuta, Islas Canarias y Navarra. Comparando estos dos sindicatos se observa que UGT (exceptuando el caso de Euskadi) se reparte algo más uniformemente por la geografía española (ver tablas de A6.12 a A6.20 y gráfico A6.2 en anexo).

Los sindicatos generales obtienen entre el 11% y el 13% de empresas con mayoría sindical en Rioja e Illes Balears, mientras en el resto de CCAA sus valores de representatividad no superan el 6,5%. El resto de sindicatos están presentes claramente en Islas Canarias (con un 9,7% de mayorías), pero en las otras CCAA su representatividad no pasa, en el mejor de los casos, del 3%. Los sindicatos corporativos alcanzan su mayor representación en Baleares, Extremadura y Castilla León (con un 8%, un 6,5 y un 6,3% respectivamente), si bien destacan también, aunque en menor medida, en Cantabria, Castilla la Mancha, Madrid, Rioja y Ceuta. Sus peores resultados los obtienen en Euskadi y Catalunya. Los sindicatos nacionalistas destacan sobremanera en Euskadi (con un 60% de mayorías), Navarra (con 32,6%) y Galicia (con 25,6%), mientras que en Canarias (7,8%) y Aragón (2,8%) quedan muy lejos de alcanzar la condición de representativos. La opción varios -ninguna opción sindical mayoritaria- está más presente en Navarra (con un 10,6%) y menos en Melilla, Catalunya y Murcia, aunque en este caso las diferencias entre CCAA son menores.

De 2003 a 2012 CCOO pierde en su conjunto un 9,8% de mayorías en las empresas, pero la pérdida se distribuye territorialmente de manera desigual. Afecta en su conjunto sobre todo a Galicia y Castilla la Mancha, y particularmente en empresas de hasta 49 trabajadores de Galicia, Andalucía, Islas Canarias, Madrid, Catalunya y Aragón. Pero se detectan mejoras en Rioja, Cantabria, Castilla León, Ceuta y Melilla, además de en empresas de más de 49 trabajadores de Extremadura, Madrid, Islas Canarias, Madrid, Catalunya y Aragón. UGT en

conjunto pierde un 11,8% de mayorías, aunque gana en empresas de 50 o más trabajadores, de Melilla, Catalunya, Madrid y Castilla la Mancha. Los sindicatos generales, aunque pierden en conjunto un 5,5% en el total del período, ganan en País Valencià, Cantabria, Andalucía y Catalunya, mientras las mayores pérdidas las tienen en Ceuta, Castilla León, Castilla la Mancha y Murcia, y especialmente en las pequeñas empresas de estas dos últimas CCAA.

También tienen pérdidas en el conjunto del período considerado los sindicatos nacionalistas y las opciones no sindicales, excepto los primeros en Aragón y los segundos en Castilla la Mancha, Murcia y Extremadura. Mientras aumentan sustancialmente los sindicatos corporativos en diversas CCAA, entre las que destacan Rioja y Catalunya, aunque pierden mayorías en Euskadi, Cantabria, Extremadura, Navarra, País Valencià y Asturias. Y el resto de sindicatos gana posiciones de modo destacado en Murcia, Extremadura, Cantabria, Rioja, Ceuta y Navarra, y las pierde en Aragón, Castilla León, Madrid, Catalunya, País Valencià y Andalucía.

Atendiendo a las federaciones sindicales (ver gráfico 6.5 y tablas de A6.21 a A6.29 en anexo), CCOO consigue en el año 2012 más mayorías en empresas de FECOMA, FITEQA, Agroalimentaria e Industria (siempre por encima del 40%), mientras que queda a bastante distancia de las anteriores en Enseñanza (con un 19,6%). UGT sólo supera el 40% de mayorías en empresas correspondientes a Agroalimentaria y FECOHT, y también baja en Enseñanza (un 23,8%). Los sindicatos generales y los corporativos obtienen sus mejores resultados precisamente en Enseñanza (con 16% y 23,9%, respectivamente), los nacionalistas en Industria (12,8%), mientras el resto de sindicatos destaca en Sanidad (5,3%). En cambio, en Actividades Diversas, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad entre el 10 y el 14% de las empresas ninguna opción resulta mayoritaria; y las candidaturas no sindicales sólo alcanzan un 4% en COMFIA.

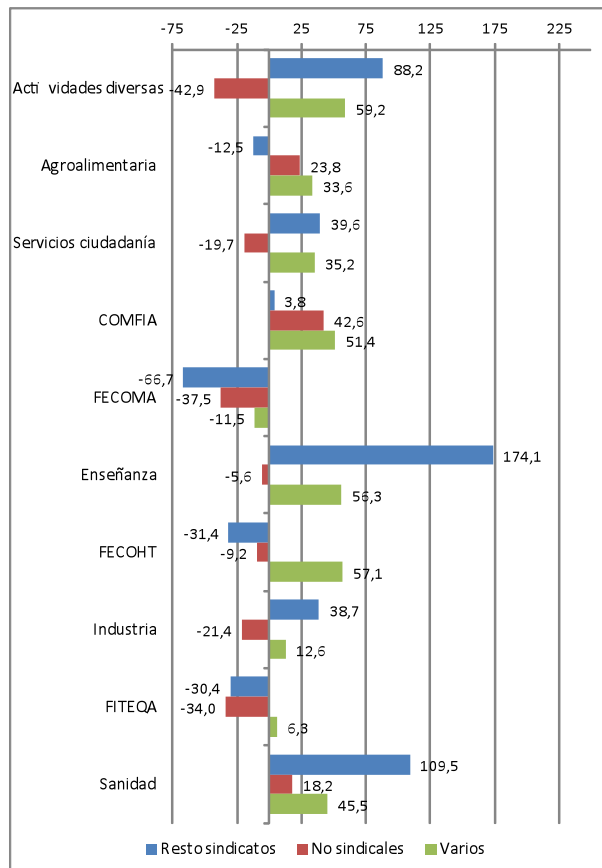
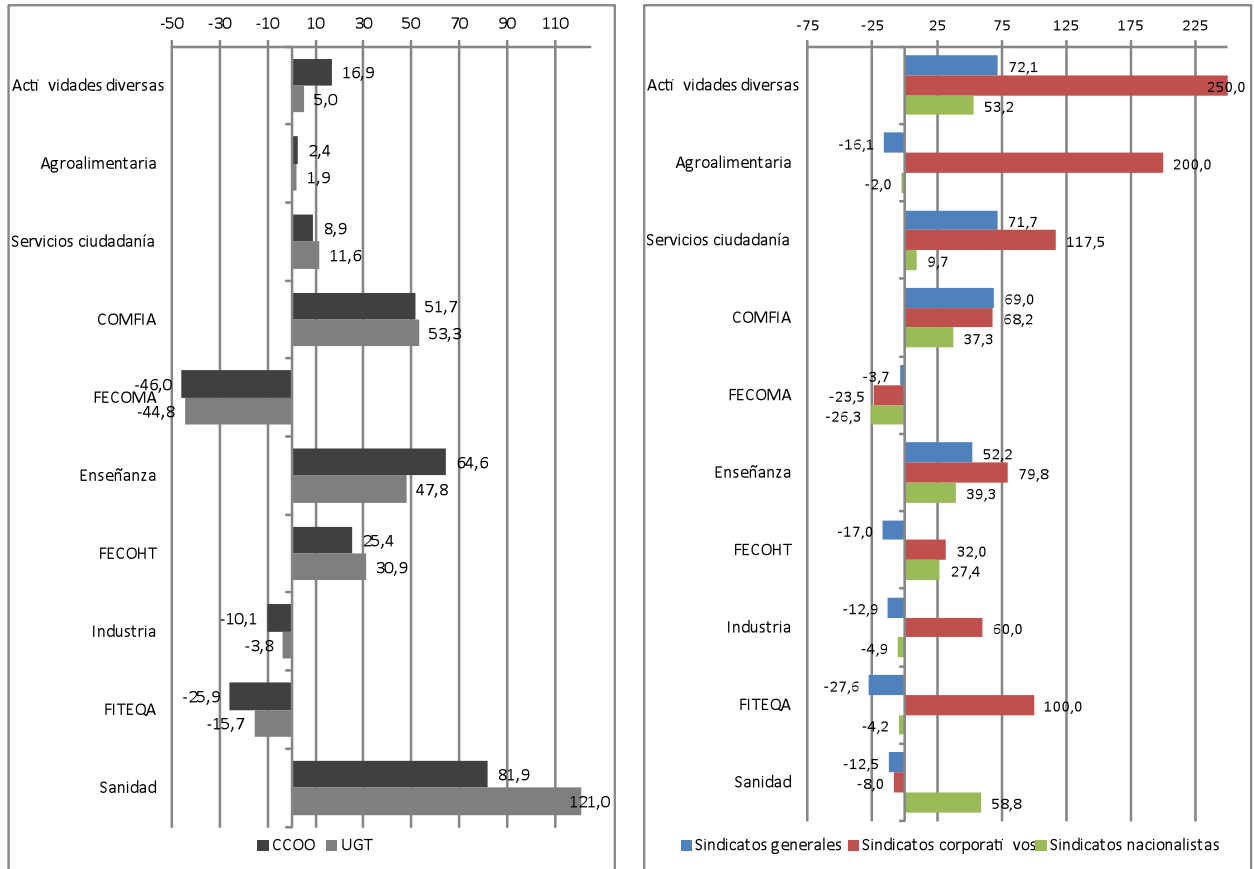
Desde el año 2003 y hasta 2012, CCOO ve aumentadas sus mayorías en Sanidad (un 64% más), COMFIA (36,9%), Enseñanza (26,6%) y Actividades Diversas (17,2%); en todas ellas gana mayorías tanto en el periodo de crecimiento como en el posterior de crisis. Las pérdidas se registran sobre todo en el período de crisis y en actividades industriales, como FECOMA, FITEQA e Industria; y en FECOHT gana mayorías en empresas de 50 o más trabajadores, mientras pierde en las más pequeñas. Unos comentarios similares son atribuibles a UGT, pues aunque los porcentajes difieren con respecto a los de CCOO, las tendencias federativas son globalmente bastante similares. Los sindicatos generales, que pierden un 5% de mayorías a lo largo del período, en particular entre 2003 y 2007, aumentan sus mayorías en Actividades Diversas y COMFIA (por encima del 40%), mientras las reducen en FECOMA, Agroalimentaria, FECOHT, FITEQA e Industria.

Recordemos que para el conjunto de las opciones sindicales se han clasificado las empresas de acuerdo con las federaciones de adscripción a CCOO, en función de su sector de actividad. De este modo, los sindicatos corporativos, que aumentan mayorías de manera importante sobre todo en los años de crisis (aumentan en un 23,8%), constituyen la opción sindical que aumenta, de 2003 a 2012, en más ámbitos sectoriales, muy en especial en Agroalimentaria, Servicios a la Ciudadanía, Actividades Diversas, COMFIA y FITEQA, en un 155% en el primero, por encima del 70% en el segundo y tercero, y del 38% en los dos últimos. Los sindicatos corporativos sólo reducen mayorías en Industria (en un 31%) y en FECOMA (un 25%). Los

sindicatos nacionalistas, por su parte, ganan en Sanidad, COMFIA y Actividades Diversas, y pierden en FECOMA, también en FITEQA. El resto de sindicatos ganan en Sanidad, Enseñanza y Actividades Diversas (por encima del 43%), mientras pierden en FITEQA, Agroalimentaria y FECOMA, además de FECOHT. Por su parte, las representaciones sin mayoría de una opción sindical aumentan un 28% a lo largo del período (tanto en los años de auge, como en los de declive), principalmente en Actividades Diversas, FECOHT, Sanidad, Enseñanza, COMFIA y Servicios a la Ciudadanía (por encima del 30% en todos los casos), y sólo reducen en FECOMA.

La suma combinada de CCOO y UGT (ver tabla anexa A6.30) permite observar que el compendio de ambas organizaciones es muy hegemónico (por encima del 80%) en las federaciones industriales y FECOHT; en cambio desciende su representación en los servicios (aunque por encima del 70%, excepto en Enseñanza, donde es de tan sólo el 46,9%). Durante el periodo, de 2003 a 2012, la suma de ambas centrales gana un 4,1% de mayorías en empresas de Sanidad y pierde un 3,2% en Servicios a la Ciudadanía y un 2,4% en Actividades Diversas, con variaciones menores en el resto de federaciones.

Gráfico 6.5. Variación del número de empresas de 50 o más electores según mayoría sindical entre 2003 y 2012 por federación sindical



Fuente: con datos SIC-CCOO

Según la dinámica empresarial (ver tabla 6.10), se observa que CCOO y UGT tienen (o han tenido) más mayorías sindicales en empresas que han desaparecido a lo largo del período o que sólo constan en 2007 (por tanto, creadas después de 2003 y desaparecidas antes de 2012). Y es a destacar asimismo que ambos sindicatos obtienen mejores resultados en las empresas nuevas en comparación con las que se mantienen, cuando éstas tienen 50 o más trabajadores; éste es un dato importante, a retener, pues indicaría que ambos sindicatos, algo más CCOO y que UGT, logran amplio reconocimiento en las empresas de nueva creación. Los sindicatos nacionalistas obtienen ligeras mejoras en las empresas que se mantienen, y también en las de más de 50 trabajadores que desaparecen, en comparación con las nuevas. Mientras que los sindicatos generales y los corporativos obtienen más presencia mayoritaria en las empresas que se mantienen, y bastante menor en las que desaparecen. Resto de sindicatos y las candidaturas no sindicales obtienen mayor reconocimiento, en términos de mayorías de representación, en las empresas de nueva creación en el periodo de 2003 a 2012.

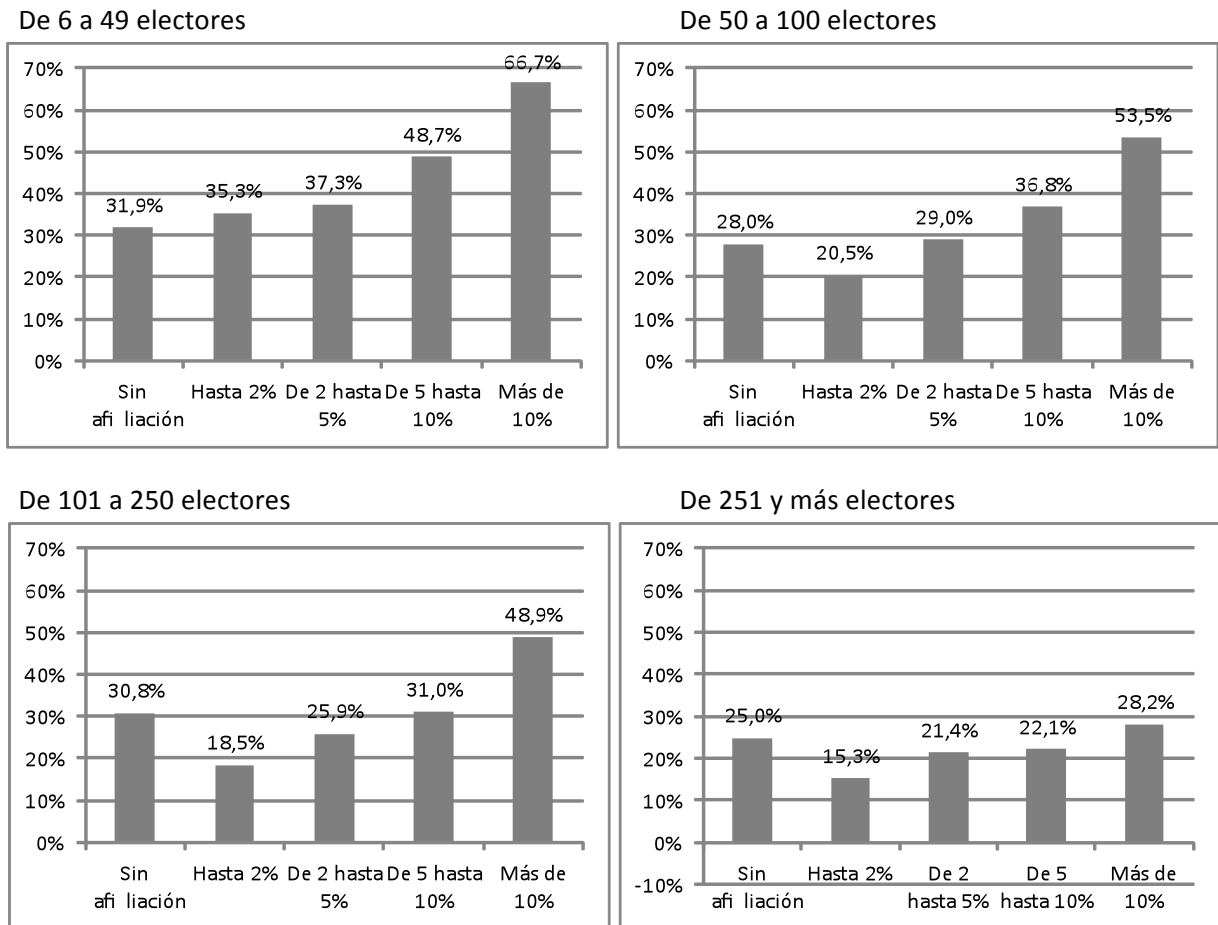
Tabla 6.10. Dinámica empresarial (empresas de 50 o más electores: distribución empresas según mayoría sindical

	CCOO	UGT	Sinds. gener.	Sinds. corpor.	Sinds. nacional	Resto sind.	No sindicales	Varios	Total
Se mantiene	31,2%	28,2%	3,8%	4,8%	6,1%	2,8%	1,7%	21,4%	100,0%
Nueva	34,9%	31,4%	3,0%	3,8%	5,3%	3,1%	2,0%	16,6%	100,0%
Desaparece	39,5%	32,5%	3,1%	2,1%	6,2%	1,7%	2,1%	12,7%	100,0%
Sólo 2007	45,0%	35,3%	2,1%	1,0%	3,9%	1,8%	,3%	10,5%	100,0%
Total	33,2%	29,5%	3,5%	4,2%	5,9%	2,7%	1,8%	19,2%	100,0%

Fuente: con datos SIC-CCOO

**CCOO obtiene más mayorías en la representación sindical conforme aumenta la proporción de trabajadores afiliados en la empresa (tasa de afiliación), como muestra el gráfico 6.6. La única salvedad, que rompe la línea de tendencia ascendente, la constituyen las empresas sin afiliación de 50 o más trabajadores. Este es un dato remarcable. Una parte importante de empresas con presencia mayoritaria de CCOO en su órgano de representación y sin embargo sin afiliación corresponde a empresas de Servicios a la Ciudadanía; también de Sanidad en las de mayores dimensiones, y de Enseñanza, FECOHT e Industria en las menores. El resto de opciones sindicales obtiene más mayorías allí donde CCOO tiene menores tasas de afiliación (ver tabla anexa A6.31). El gráfico 6.6 muestra, por otra parte, que para unos mismos resultados, CCOO requiere mayores tasas de afiliación conforme menor es la empresa. Es decir, en las empresas de mayores dimensiones la función sindical de audiencia se acrecienta, mientras en las de menos de 50 trabajadores la obtención de audiencia sindical se acompaña mucho más, comparativamente, con el compromiso afiliativo de los trabajadores.**

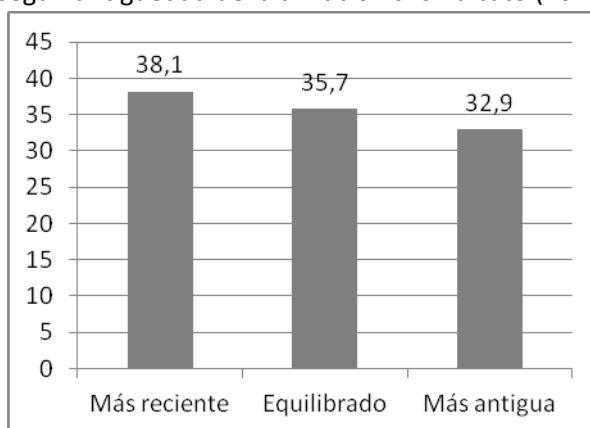
Gráfico 6.6. Proporción de empresas con mayoría sindical de CCOO (2012) según tasa de afiliación al sindicato (2013) (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

También resultan de interés los resultados reflejados en el gráfico 6.7 (y tabla A6.32) ya que muestran que CCOO obtiene más mayorías en empresas con afiliación más reciente al sindicato (de menos de cuatro años) que cuando la mayoría de la afiliación lleva más años en alta. Cabe destacar que la afiliación más reciente se concentra comparativamente bastante más en las pequeñas empresas, mientras que la afiliación más antigua está más arraigada, siempre en términos comparativos, en las empresas de mayores dimensiones.

Gráfico 6.7. Proporción de empresas de 50 y más electores con mayoría sindical de CCOO (2012) según antigüedad de la afiliación al sindicato (2013) (en %)

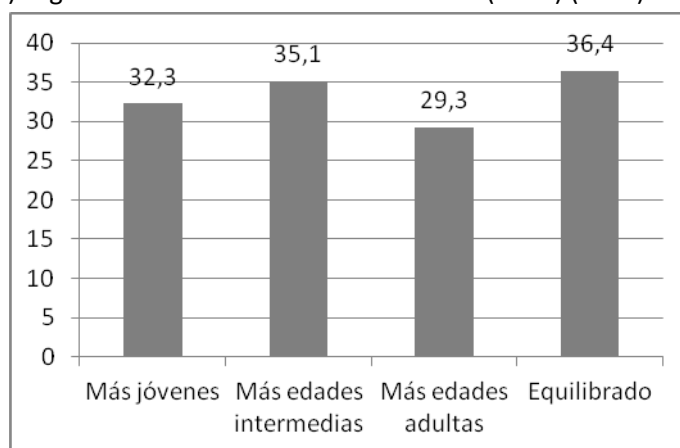


Fuente: con datos SIC-CCOO

Por lo que se refiere a la edad de los afiliados a CCOO, el sindicato obtiene más mayorías allí donde no prevalece una cohorte de edad, aunque las diferencias son menores (ver gráfico 6.8 y tabla A6.33).

**Cabe decir, que los afiliados más jóvenes se concentran más en las empresas de menor dimensión.**

Gráfico 6.8. Proporción de empresas de 50 y más electores con mayoría sindical de CCOO (2012) según edad de la afiliación al sindicato (2013) (en %)



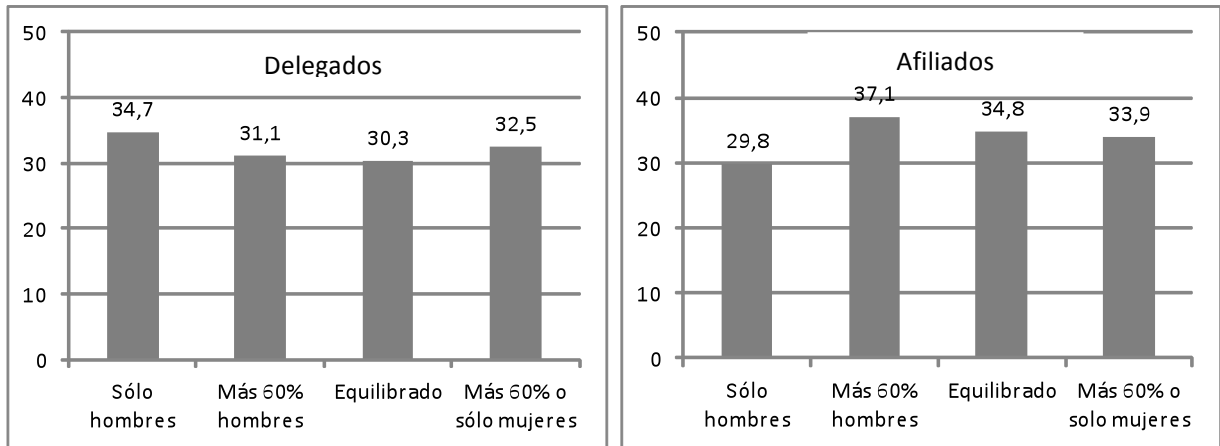
Fuente: con datos SIC-CCOO

Respecto de la distribución por sexo del conjunto de delegados y delegadas de una empresa y de los afiliados a CCOO, el gráfico 6.9 muestra que los primeros proporcionalmente están algo más masculinizados que la afiliación a CCOO, y probablemente que las respectivas plantillas.

**Debe señalarse, además, que del año 2003 al 2012 CCOO gana presencia en las empresas con mujeres en la representación sindical, sobre todo si hay equilibrios entre los géneros.**

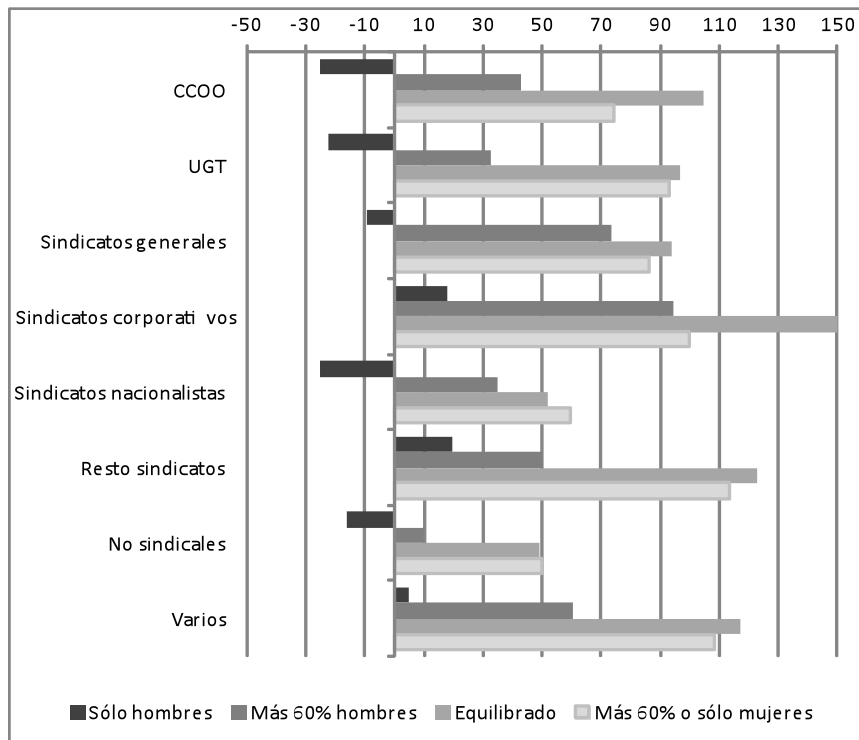
De hecho, obtiene mejores resultados con comités más feminizados, lo que es reflejo de la incorporación de mujeres en los órganos de representación de los trabajadores en el periodo analizado. Sólo los sindicatos corporativos y resto de sindicatos ganan mayorías en comités de empresa constituidos exclusivamente por hombres (ver gráfico 6.10 y tablas de A6.35 a A6.37 en anexo).

Gráfico 6.9. Proporción de empresas de 50 y más electores con mayoría sindical de CCOO (2012) según sexo del conjunto de delegados y de la afiliación al sindicato (2013) (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 6.10. Variación del número de empresas de 50 y más electores con mayoría sindical entre 2003 y 2012 según composición de la representación unitaria y sexo de los delegados



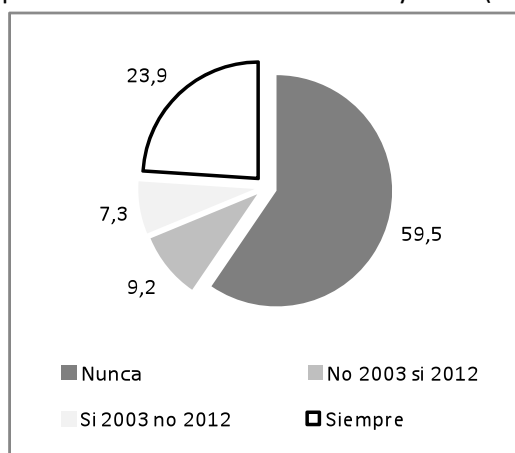
Fuente: con datos SIC-CCOO

### 6.3. Las opciones sindicales en las empresas que permanecen

Como ya se ha visto, en los datos del SIC-CCOO consta un total de 159.341 empresas de 6 o más trabajadores presentes tanto en el año 2003 como en el 2012; son las empresas que denominamos se mantienen a lo largo del periodo. En este apartado se hace una aproximación a los resultados de las distintas opciones sindicales para estas empresas, y la variación que experimentan a lo largo del tiempo. Posteriormente se comparan estos resultados con los que se alcanzan en las empresas de nueva creación, inexistentes en 2003.

En total, cabe decir que en el año 2003, 49.763 de dichas empresas que se mantienen cuentan con representación sindical, esto es el 31,2%; un 9,2% la tiene en 2012, no así en 2003, mientras un 7,3% la tenía en 2003 y ha dejado de tenerla en 2012. Por tanto, un 23,9% la ha tenido siempre, siendo un 33,2% el total de las que tienen representación sindical en el año 2012 (ver gráfico siguiente). Visto de otra forma, el 59,5% de estas empresas no ha tenido nunca representación sindical, entre 2003 y 2012.

Gráfico 6.11. Distribución de las empresas que se mantienen según presencia de representación sindical entre 2003 y 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

CCOO es el sindicato con más presencia y mayorías en las empresas que se mantienen, al mismo tiempo que es el que más avanza de 2003 a 2012, tanto en presencia como en mayorías. Le sigue, a poca distancia, UGT, siendo los resultados de ambas formaciones sustancialmente superiores a los de las demás opciones sindicales. Cabe señalar, no obstante, que todas las opciones sindicales mejoran de 2003 a 2012 en las empresas que se mantienen, en particular los sindicatos corporativos, siendo las candidaturas no sindicales las únicas que retroceden (ver tabla 6.11).

Tabla 6.11. La presencia sindical en las empresas que se mantienen

	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
CCOO	17,7	12,6	1,5	0,7
UGT	17,4	12,1	1,2	0,4
Sind generales	2,7	1,1	0,4	0,0
Sind corporativos	2,5	1,2	0,6	0,2
Sind nacionalistas	3,4	2,6	0,3	0,2
Resto sindicatos	1,9	0,6	0,3	0,1
No sindicales	1,1	0,5	-0,3	-0,1

Fuente: con datos SIC-CCOO

Aunque los resultados de CCOO se analizan en capítulo aparte, en éste adelantamos que el sindicato el año 2012 tiene presencia en un 17,7% de las empresas que se mantienen, y mayoría en el 12,6%, mejorando resultados en relación con el año 2003 en 1,5 puntos en cuanto a presencia, y 0,7 en mayorías. Agroalimentaria, FITEQA y Servicios a la Ciudadanía son las federaciones que cuentan con mayor presencia, en términos de empresas, mientras COMFIA, FECOHT y Enseñanza destacan en sentido opuesto. Por su parte, los mayores avances se han dado en Sanidad, siendo FECOMA la única federación en la que el sindicato retrocede, aunque ligeramente.

Tabla 6.12. La presencia de CCOO en las empresas que se mantienen, según federación

	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Actividades Diversas	17,9	9,4	1,6	0,2
Agroalimentaria	25,9	19,5	1,3	0,4
Servicios Ciudadanía	23,6	13,8	2,4	0,7
COMFIA	11,2	7,9	2,8	2,0
FECOMA	18,3	15,0	-0,6	-0,2
Enseñanza	13,3	7,9	2,8	1,1
FECOHT	10,6	8,2	0,9	0,3
Industria	22,9	17,7	1,1	0,6
FITEQA	24,5	18,6	2,3	1,6
Sanidad	19,0	11,0	4,5	2,4
Total	17,7	12,6	1,5	0,7

Fuente: con datos SIC-CCOO

UGT (ver tabla A6.38 en anexo) obtiene presencia, en el año 2012, en el 17,4% de las empresas, en el 12,1% con mayoría sindical; y con respecto a 2003 avanza 1,2 puntos, sólo retrocediendo, al igual que CCOO, en FECOMA, y perdiendo mayorías en Actividades Diversas.

Los sindicatos generales en el año 2012 obtienen presencia en el 2,7% de las empresas, avanzando 0,4 puntos desde el año 2003 (tabla A6.39 en anexo). Sus mejores resultados los obtienen en Enseñanza, con gran diferencia con respecto a las demás federaciones, siendo además el ámbito en que mejoran más con relación al año 2003. Por el contrario, pierden presencia en Agroalimentaria y FECOMA, y pierden mayorías en Agroalimentaria, Industria y Sanidad.

Los sindicatos corporativos (tabla A6.40 en anexo) logran estar presentes en el 2,5% de las empresas, en el año 2012, mejorando sus resultados con respecto a 2003 en 0,6 puntos, un avance significativo dados sus resultados de 2003. Las mejoras de estos sindicatos se concentran en gran medida en Enseñanza y Servicios a la Ciudadanía, retrocediendo en Industria, ámbito en el que logran muy escasa presencia. Pierden mayorías también en FECOHT y Sanidad. En alguna medida puede decirse, pues, que estos sindicatos aumentan su especialización sectorial.

Los sindicatos nacionalistas están presentes, en el año 2012, en el 3,4% de las empresas, mejorando sus resultados con respecto al año 2003 en 0,3 puntos (tabla A6.41 en anexo). Industria es la federación en la que obtienen mejores resultados, seguida de Servicios a la Ciudadanía; y peores en COMFIA y FECOHT. Al igual que CCOO, UGT y los sindicatos generales, sólo retroceden en FECOMA, con escasas variaciones en los avances alcanzados en las demás federaciones.

La opción resto de sindicatos (tabla A6.42 en anexo) está presente en el 1,9% de las empresas en el año 2012, mejorando sus resultados en 0,3 puntos con relación al 2003. Servicios a la Ciudadanía y Sanidad son los dos ámbitos en los que logran mayor presencia y menor en FECOMA y FECOHT. Sus avances de 2003 a 2012 se reparten, sin excesivas diferencias entre ámbitos de actividad.

Finalmente, las candidaturas no sindicales (tabla A6.43 en anexo) son las únicas que pierden presencia de 2003 a 2012, año en que apenas cuentan con algún delegado en un 1,1% de las empresas. Los retrocesos de estas candidaturas se dan en todos los ámbitos de actividad.

Si se atiende a la plantilla (año 2012) de las empresas que se mantienen, CCOO obtiene mayor presencia conforme aumenta el número de trabajadores (ver tabla A6.44 en anexo). En las empresas de menores dimensiones la presencia del sindicato suele coincidir con mayoría de representación, no así en las que cuentan con plantillas más numerosas. De 2003 a 2012 el sindicato avanza comparativamente mucho más en las empresas de mayores dimensiones, excepto en las de más de 1000 trabajadores/as, aunque en las de más de 250 pierde mayorías. UGT obtiene unos resultados que se diferencian escasamente de los de CCOO. Cabe destacar que el avance de UGT es más moderado que el de CCOO, de 2003 a 2012, para los diversos tramos de plantilla considerados, si bien UGT progresa en obtención de mayorías sindicales en todos los tramos. Los sindicatos generales, los corporativos y resto de sindicatos obtienen y con diferencia mejores resultados conforme mayor es la plantilla de la empresa, y de 2003 a

2012 mantienen su presencia en las pequeñas empresas y mejoran en las de mayores dimensiones. Los sindicatos nacionalistas siguen una pauta parecida a la de CCOO y UGT, si bien con resultados mucho más modestos.

En definitiva dada su presencia y recursos, son los sindicatos más representativos (CCOO, UGT y los nacionalistas en sus CCAA) los que aseguran la representación en las empresas que se mantienen de menor dimensión; posiblemente la figura de un/a líder sindical en dichas unidades de menor dimensión asegura la mayoría o, incluso, la adscripción y apoyo a un sólo sindicato; mientras que en las grandes empresas la diversidad representativa es mayor.

También se debe remarcar que sindicatos corporativos y resto de sindicatos obtienen sus mejores resultados en las grandes empresas que permanecen de algunos sectores de servicios (que emplean mano de obra más cualificada), mientras que los sindicatos generales de todo tipo aseguran la representación en los servicios no cualificados y, sobre todo, en la industria.

#### 6.4. Las opciones sindicales en las empresas nuevas

Por lo que se refiere a las empresas nuevas en 2012, inexistentes en el año 2003, éstas son 177.946. Apenas en 16.728 se han realizado elecciones sindicales, esto es, en el 9,4%. Debe recordarse que el 89,7% de las mismas cuenta con entre 6 y 30 trabajadores, mientras este tramo de plantilla representa el 76,5% para las empresas que se mantienen. La presencia sindical en las empresas nuevas es modesta, en lo que pueden influir la falta de tradición sindical en las mismas y su reducida dimensión. CCOO obtiene presencia en el 5% de estas empresas, y mayoría en un 3,7%; UGT algo menos, y con resultados que no llegan al 1% las demás opciones sindicales.

Tabla 6.13. Empresas nuevas con presencia sindical según opción. Año 2012 (en %)

	presencia	mayoría
CCOO	5,0	3,7
UGT	4,8	3,5
Sind general	0,6	0,3
Sind corporativos	0,5	0,3
Sind nacionalistas	0,8	0,6
Resto sindicatos	0,4	0,2
No sindicales	0,3	0,2

Fuente: con datos SIC-CCOO

La tabla A6.45 en anexo muestra la proporción de empresas nuevas con presencia sindical, o mayorías, según federación. CCOO y UGT, también los sindicatos nacionalistas, obtienen mejores resultados en FITEQA, Industria, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad. Los sindicatos generales lo hacen en Enseñanza, Actividades Diversas y FITEQA; los corporativos sobresalen

en Enseñanza; resto de sindicatos en Sanidad y Servicios a la Ciudadanía, mientras las candidaturas no sindicales apenas destacan en FITEQA.

La tabla siguiente, referida exclusivamente a empresas que cuentan con representación sindical, muestra que, globalmente, sólo las candidaturas no sindicales mejoran algo sus resultados en las empresas nuevas si se compara con las que se mantienen. CCOO es el sindicato que menos pierde, siendo los corporativos los que más. Sin embargo, en término de mayorías, CCOO, también UGT, consiguen un avance significativo.

Tabla 6.14. Las opciones sindicales en empresas que se mantienen y nuevas en 2012 (sólo empresas con representación sindical, en %)

	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia entre se mantienen y nuevas (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
CCOO	53,3	37,9	52,7	39,4	-0,6	1,5
UGT	52,6	36,5	50,8	37,6	-1,8	1,1
Sind general	8,2	3,4	6,9	3,1	-1,3	-0,3
Sind corporativos	7,4	3,6	5,2	3,2	-2,2	-0,3
Sind nacionalistas	10,3	7,8	8,6	6,7	-1,7	-1,1
Resto sindicatos	5,6	1,7	4,4	2,0	-1,3	0,3
No sindicales	3,2	1,5	3,6	2,2	0,4	0,7

Fuente: con datos SIC-CCOO

No obstante, la evolución indicada no es uniforme. Observando el comportamiento por federaciones sindicales, se destacan variaciones importantes. Así, CCOO mejora resultados sobre todo en Enseñanza, mientras retrocede en Actividades Diversas, Sanidad, Servicios a la Ciudadanía y FECOMA. Es significativo el avance en mayorías, aunque cabe recordar que gran parte de las empresas nuevas son de pequeñas dimensiones y que, por tanto, sólo pueden elegir uno o tres delegados sindicales.

Tabla 6.15. Dinámica de CCOO en las empresas. Año 2012 (en %)

	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia entre se mantienen y nuevas (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Activ. Diversas	63,2	33,0	55,5	37,6	-7,7	4,6
Agroalimentaria	54,8	41,3	56,0	43,5	1,2	2,2
Serv. Ciudadanía	55,6	32,6	51,7	37,3	-3,9	4,7
COMFIA	53,9	38,3	52,3	39,4	-1,6	1,2
FECOMA	55,8	45,6	52,8	46,3	-3,0	0,7
Enseñanza	30,1	17,9	37,8	27,0	7,7	9,1
FECOHT	51,8	40,0	50,7	38,6	-1,2	-1,3
Industria	53,7	41,6	54,3	41,3	0,6	-0,3
FITEQA	56,7	43,0	57,6	42,9	0,8	-0,2
Sanidad	63,4	36,8	59,4	36,0	-4,0	-0,8
Total	53,3	37,9	52,7	39,4	-0,6	1,5

Fuente: con datos SIC-CCOO

UGT obtiene sus peores resultados en Actividades Diversas, también en Servicios a la Ciudadanía y COMFIA, y mejora Enseñanza y FECOMA. Al igual que CCOO, también mejora sensiblemente en mayorías en diversas federaciones.

Tabla 6.16. Dinámica de UGT en las empresas. Año 2012 (en %)

	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia entre se mantienen y nuevas (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Activ. Diversas	66,7	35,2	54,3	35,6	-12,5	0,5
Agroalimentaria	58,0	43,7	54,9	42,5	-3,1	-1,2
Serv. Ciudadanía	57,9	34,9	51,2	37,9	-6,7	3,0
COMFIA	48,3	30,9	43,7	29,0	-4,6	-1,8
FECOMA	48,9	38,9	51,5	42,3	2,6	3,5
Enseñanza	36,8	22,4	41,6	30,2	4,8	7,9
FECOHT	53,9	41,7	52,3	40,7	-1,6	-1,0
Industria	48,7	36,1	48,3	36,1	-0,4	0,0
FITEQA	55,2	39,7	53,2	39,3	-2,0	-0,4
Sanidad	60,6	34,1	58,5	38,3	-2,1	4,3
Total	52,6	36,5	50,8	37,6	-1,8	1,1

Fuente: con datos SIC-CCOO

Los sindicatos generales retroceden, moderadamente, en las empresas nuevas de todas las federaciones, excepto en Industria, donde logra mantener resultados. Con todo, estos sindicatos logran mejoras en mayorías en varias federaciones.

Tabla 6.17. Dinámica de los de sindicatos generales en las empresas. Año 2012 (en %)

	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia entre se mantienen y nuevas (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Activ. Diversas	20,4	4,2	14,1	6,1	-6,3	1,9
Agroalimentaria	4,9	2,1	4,2	1,3	-0,8	-0,8
Serv. Ciudadanía	9,3	2,3	8,4	3,1	-0,9	0,8
COMFIA	7,6	2,7	6,6	3,0	-1,0	0,2
FECOMA	3,4	1,9	2,6	1,5	-0,9	-0,4
Enseñanza	25,6	16,8	18,2	12,5	-7,4	-4,3
FECOHT	4,5	2,4	4,4	2,0	-0,1	-0,5
Industria	5,7	2,2	5,7	2,4	0,0	0,2
FITEQA	8,0	3,2	7,1	2,6	-0,9	-0,6
Sanidad	7,0	1,6	4,0	1,3	-3,1	-0,2
Total	8,2	3,4	6,9	3,1	-1,3	-0,3

Fuente: con datos SIC-CCOO

Los sindicatos corporativos logran apenas mejorar resultados en FECOHT y COMFIA, y pierden de modo muy significativo en Enseñanza, ámbito en el que tienen mayor tradición, y en Servicios a la Ciudadanía, Sanidad y Actividades Diversas.

Tabla 6.18. Dinámica de los sindicatos corporativos en las empresas. Año 2012 (en %)

	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia entre se mantienen y nuevas (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Activ. Diversas	7,5	1,2	4,0	1,4	-3,6	0,2
Agroalimentaria	1,2	0,5	1,0	0,6	-0,2	0,1
Serv. Ciudadanía	14,5	3,8	5,4	2,1	-9,0	-1,7
COMFIA	10,2	6,4	11,9	9,9	1,7	3,5
FECOMA	1,2	0,5	0,9	0,6	-0,3	0,1
Enseñanza	36,1	26,1	19,9	14,4	-16,1	-11,7
FECOHT	3,6	2,3	6,6	4,6	3,0	2,2
Industria	0,7	0,1	1,1	0,5	0,4	0,3
FITEQA	1,1	0,3	1,5	0,5	0,4	0,2
Sanidad	10,2	1,9	5,7	2,3	-4,5	0,4
Total	7,4	3,6	5,2	3,2	-2,2	-0,3

Fuente: con datos SIC-CCOO

Los sindicatos nacionalistas retroceden en todas las federaciones, sin grandes diferencias entre las mismas, aunque las pérdidas mayores se dan en FECOMA y Actividades Diversas; con todo, en esta última federación y en FITEQA avanza en mayorías.

Tabla 6.19. Dinámica de los sindicatos nacionalistas en las empresas. Año 2012 (en %)

	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia entre se mantienen y nuevas (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Activ. Diversas	12,2	5,7	9,2	6,6	-3,0	0,9
Agroalimentaria	7,7	5,9	6,1	3,9	-1,6	-2,0
Serv. Ciudadanía	10,1	7,2	8,7	7,0	-1,4	-0,3
COMFIA	7,6	5,7	6,1	5,2	-1,4	-0,5
FECOMA	9,6	8,1	6,4	5,9	-3,2	-2,2
Enseñanza	7,9	5,7	7,5	5,7	-0,3	0,0
FECOHT	8,2	6,4	7,0	5,4	-1,2	-1,0
Industria	16,0	13,1	14,5	11,6	-1,5	-1,4
FITEQA	7,6	5,0	7,4	5,5	-0,2	0,6
Sanidad	10,8	6,8	8,8	5,9	-1,9	-0,8
Total	10,3	7,8	8,6	6,7	-1,7	-1,1

Fuente: con datos SIC-CCOO

Resto de sindicatos empeoran en Sanidad, Servicios a la Ciudadanía, Actividades Diversas y COMFIA, con escasas variaciones en las restantes federaciones. Sólo logran una ligera mejora en Agroalimentaria.

Tabla 6.20. Dinámica de resto de sindicatos en las empresas. Año 2012 (en %)

	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia entre se mantienen y nuevas (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Activ. Diversas	9,9	1,9	6,3	2,1	-3,6	0,2
Agroalimentaria	2,3	0,7	2,4	0,9	0,1	0,2
Serv. Ciudadanía	12,7	3,0	7,6	3,4	-5,1	0,4
COMFIA	9,4	3,8	6,3	3,6	-3,1	-0,1
FECOMA	1,1	0,4	0,7	0,5	-0,3	0,0
Enseñanza	7,3	3,4	5,6	2,3	-1,7	-1,0
FECOHT	2,2	0,9	2,1	1,3	-0,1	0,4
Industria	2,8	0,8	2,7	0,9	-0,1	0,2
FITEQA	2,6	0,7	2,1	0,6	-0,6	-0,1
Sanidad	17,3	5,2	11,0	5,6	-6,3	0,4
Total	5,6	1,7	4,4	2,0	-1,3	0,3

Fuente: con datos SIC-CCOO

Finalmente, las candidaturas no sindicales sólo logran modestos avances en Agroalimentaria, FECOHT e Industria, y retroceden en la mayoría de las restantes federaciones.

Tabla 6.21. Dinámica de las candidaturas no sindicales en las empresas. Año 2012 (en %)

	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia entre se mantienen y nuevas (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Activ. Diversas	3,5	1,0	2,6	1,4	-0,9	0,4
Agroalimentaria	2,8	1,0	4,5	2,2	1,7	1,2
Serv. Ciudadanía	3,8	1,6	3,7	2,2	-0,1	0,6
COMFIA	6,1	4,0	6,2	4,2	0,1	0,2
FECOMA	2,2	1,2	1,2	0,7	-1,0	-0,4
Enseñanza	1,9	0,9	1,9	1,0	0,0	0,2
FECOHT	2,7	1,6	3,8	3,1	1,1	1,5
Industria	2,5	1,0	3,4	1,6	0,9	0,6
FITEQA	4,7	1,8	4,3	2,0	-0,4	0,2
Sanidad	3,9	2,2	3,1	1,9	-0,8	-0,2
Total	3,2	1,5	3,6	2,2	0,4	0,7

Fuente: con datos SIC-CCOO

Si se atiende a la plantilla de las empresas y exclusivamente referido a las que cuentan con representación sindical en el año 2012, se observa (ver la tabla A6.46 en anexo) que CCOO mejora resultados en las más pequeñas, de hasta 100 trabajadores/as, y pierde sobre todo en las de más de 1000. UGT avanza sólo en las empresas de 50 a 100 trabajadores; los sindicatos generales en las de 100 a 250, mientras los corporativos y resto de sindicatos avanzan un 0,2% en las más pequeñas.

### 6.5. Análisis de conjunto de las opciones sindicales

Para concluir este apartado, se han realizado diversas regresiones logísticas, que permiten determinar la probabilidad que tienen unas y otras opciones sindicales de obtener presencia en las representaciones unitarias en las empresas. Los cálculos se han realizado con los datos referidos al año 2012, de las empresas con elecciones sindicales de más de 30 electores (excluyendo por tanto a las empresas blancas). Las variables con las que se ha podido trabajar son limitadas, por lo que explican sólo una parte también reducida de los resultados esperados. Así, para el caso de CCOO (ver tabla A6.39 en anexo), las variables predictoras introducidas son: federación, número de electores, dinamismo empresarial, nivel de participación en las elecciones sindicales, sexo de los delegados/as y tasa de afiliación al sindicato en la empresa. En su conjunto estas variables explican el 30% de los casos en que CCOO obtiene delegados (tabla 6.22).

Tabla 6.22. Empresas según presencia de delegados de CCOO. Año 2012

	Núm.	%
No (referencia)	9.407	32,0
Si	20.006	68,0
Total	29.413	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

En la tabla anexa A6.47 queremos explicar la probabilidad de tener delegados de CCOO frente a no tener. En el primer modelo introducimos primero la federación y se constata que en Enseñanza la probabilidad de tener delegados de CCOO en la empresa, frente a no tener es muy baja (1/4) respecto de la federación de referencia que es Actividades Diversas, mientras que en FECOMA su probabilidad es casi un 50% más alta (1,464). Pero al incorporar la dimensión de empresa, ésta se convierte aquí en fundamental no sólo por la alta significación de la relación, sino también por el grado de asociación (Exp. B); como se puede apreciar, respecto de la empresa más pequeña, cada aumento de tamaño multiplica la probabilidad de encontrar delegados de CCOO. Por su parte, la dinámica empresarial no muestra variaciones significativas y sustanciales hasta que introducimos la afiliación sindical (modelo 3) confirmando una ligera mayor probabilidad de CCOO de ser mayoritaria en las empresas nuevas, antes que en las estables (permanecen en todo el período). El segundo modelo refuerza el papel que juega el tamaño de empresa, mientras que detrae significación a la pertenencia a alguna federación (o, en definitiva, sector), de manera que a Sanidad y Agroalimentaria, se unen ahora FITEQA e Industria; tres industriales y una de servicios.

Por su parte las variables sindicales de este modelo, aunque mejoran moderadamente la capacidad explicativa del anterior ( $R^2$  Naglekerke), en su mayoría no son significativas y cuando lo son la asociación es débil. Finalmente el tercer modelo introduce la tasa de afiliación a CCOO; aquí mejora sustancialmente la bondad del ajuste ( $\chi^2$ ); en este caso pierden significación bastantes federaciones, excepto Enseñanza y Servicios a la Ciudadanía, negativamente asociadas a la probabilidad de tener delegados, y FECOMA en sentido contrario, siempre tomando como referencia Actividades Diversas. Además en este último modelo se observa que la existencia o no de afiliación (y su tasa) también es un importante factor explicativo, no sólo por la significación de su relación con nuestra variable dependiente, sino que además cada nivel afiliativo superior implica mayor probabilidad de tener delegados de CCOO que no tenerlos. En definitiva, tamaño de la empresa y afiliación en la misma son dos variables de gran importancia para explicar la presencia de delegados de CCOO en una empresa.

Para el resto de opciones sindicales sólo se ha podido construir un modelo de regresión, con una capacidad explicativa baja (entre el 4,3 y el 31%), dada la limitación de variables. En estos casos las variables predictoras introducidas son: federación, número de electores, dinamismo empresarial, nivel de participación en las elecciones sindicales y sexo de los delegados.

En el caso de la probabilidad de encontrar delegados de UGT en la representación legal de los trabajadores en las empresas (ver tabla 6.23 y tabla anexa A6.48), la dimensión de empresas

se muestra como la principal variable explicativa, con características similares a las comentadas para CCOO: aumenta sustantivamente más su probabilidad de obtener delegados en la medida en que aumenta el tamaño de la empresa. En términos federativos, Enseñanza y COMFIA, también Industria son sus puntos más débiles, al disminuir la probabilidad de obtener delegados, en comparación con Actividades Diversas. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que este modelo sólo explica el 13,8% de la probabilidad de que UGT obtenga delegados frente a no obtenerlos.

Tabla 6.23. Empresas según presencia de delegados/as de UGT. Año 2012

	Núm.	%
No (referencia)	9.955	33,8
Si	19.458	66,2
Total	29.413	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Los sindicatos generales (ver tabla 6.24 y anexa A6.48) tienen mayores probabilidades de tener representación en Actividades Diversas y, sobre todo, en Enseñanza, mientras sus probabilidades descienden de manera muy significativa en el resto de federaciones. Su comportamiento respecto de la dimensión de la empresa, es similar a los casos de CCOO y UGT, aunque de modo más moderado; y, en este caso, sí que la presencia de hombres en la candidatura refuerza, en cierta medida, su presencia. No obstante, el modelo sólo explica el 17,6% de la presencia de representantes de estos sindicatos frente a no tenerlos.

Tabla 6.24. Empresas según presencia de delegados/as de sindicatos generales. Año 2012

	Núm.	%
No (referencia)	25.188	85,6
Si	4.225	14,4
Total	29.413	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Los sindicatos corporativos (ver tabla 6.25 y anexa A6.48) tienen muchas probabilidades de tener representantes en Enseñanza (se multiplica por 8,5, respecto de Actividades Diversas), pero también es importante en Servicios a la Ciudadanía y Sanidad; contrariamente, sus posibilidades son muy reducidas en Industria y FITEQA, y menores también en FECOMA y COMFIA. Es decir, mayor probabilidad en los servicios, probablemente públicos, y mucho menos en los sectores industriales, y otros servicios. En cambio, respecto del tamaño de empresa su comportamiento es parecido a los anteriores: a mayor plantilla, mucha mayor probabilidad de obtener delegados. Tienen mayores dificultades de obtener resultados en las empresas de nueva creación, en relación con las que se mantienen. Y con respecto del sexo de

los delegados también se puede concluir que la probabilidad aumenta donde hay hombres (aunque sea en equilibrio). En este caso el modelo explica el 31% de la cuestión y esta es una cifra a considerar.

Tabla 6.25. Empresas según presencia de delegados/as de sindicatos corporativos. Año 2012

	Núm.	%
No (referencia)	25.801	87,7
Si	3.612	12,3
Total	29.413	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Los sindicatos nacionalistas (ver tabla 6.26 y anexa A6.48), tienen más probabilidad de tener representante en la Industria. El tamaño de la empresa tiene una relación significativa, pero su impacto no es tan determinante comparado con los casos anteriores. Respecto del sexo de los delegados, el hecho de encontrar delegados de sindicatos nacionalistas aumenta un poco en el caso de empresas con equilibrio de hombres y mujeres. No obstante, el modelo sólo explica el 4,3% de la cuestión, o sea prácticamente despreciable. En este caso, la no consideración de la CCAA ha resultado un dato significativo.

Tabla 6.26. Empresas según presencia de delegados/as de sindicatos nacionalistas. Año 2012

	Núm.	%
No (referencia)	25.931	88,2
Si	3.482	11,8
Total	29.413	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Finalmente, la probabilidad de encontrar delegados y delegadas de resto de sindicatos (ver tabla 6.27 y anexa A6.48) es mayor en Sanidad y Servicios a la Ciudadanía y menor en FECOMA, FECOHT, FITEQA e Industria; por tanto, más en servicios y menos en la industria. El tamaño es aquí muy determinante, mucho más que para las otras opciones consideradas, pues cada nivel de dimensión dobla o incluso cuadriplica el anterior. La participación en elecciones sindicales no adquiere significación, sí en cambio disminuye la probabilidad de encontrar representantes de esos otros sindicatos con la presencia de mujeres entre los representantes de los trabajadores. El modelo explica el 30% de la probabilidad de encontrar delegados de dichas opciones.

Tabla 6.27. Empresas según presencia de delegados/as de resto de sindicatos. Año 2012

	Núm.	%
No (referencia)	26.246	89,2
Si	3.167	10,8
Total	29.413	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

## 6.6. Resumen

### A. Opciones sindicales y número de delegados:

- En 2012, CCOO es la fuerza mayoritaria con un 37,4% de los delegados, seguida muy de cerca por UGT con el 35,1%. Entre los dos suman el 72,5% (algo menos del 75,3% conseguido en el año 2003). Muy lejos quedan el resto de las agrupaciones sindicales (generales, corporativos, nacionalistas y resto de sindicatos) que organizan cada una de ellas entre el 5 y el 7% de los delegados/as. Las candidaturas no sindicales quedan en un testimonial 2% en 2012.
- Entre 2003 a 2012, el resto de sindicatos es la opción que experimenta un mayor aumento de delegados, un 50,8%; le siguen los sindicatos corporativos que incrementan un 35%, los sindicatos generales (un 24,7%) y los sindicatos nacionalistas (un 11,9%); pero ninguna de estas opciones sindicales supera el 10% del total de la representación en el territorio español en el año 2012. Por su parte, UGT (7,6%) y CCOO (8,2%) tienen en dicho período un incremento mucho menor. Una buena parte de este crecimiento se debe al aumento del número de delegados, también a la reducción de las candidaturas no sindicales.
- Sin embargo, la evolución ha sido desigual en número de delegados y delergadas y según la fase del ciclo económico. En la etapa de crecimiento (2003-2007) se dio un incremento de delegados para todas las opciones sindicales, y fue bastante similar para todas ellas, de entre el 10 y el 14%; reduciéndose sólo para los delegados de candidaturas no sindicales (16,8%). En la etapa de declive se observa una caída de los dos grandes sindicatos, UGT y CCOO, y de los nacionalistas, mientras que los sindicatos generales, corporativos y, sobre todo, el resto de sindicatos alcanzan cotas de incremento de entre el 13% y el 32% en número de delegados.
- De todo ello surge un interrogante, ¿los sindicatos que pierden, también CCOO, es porqué reducen su aceptación entre los trabajadores, o bien es por la crisis económica y del empleo que afecta con más rotundidad a empresas en las que estos sindicatos tienen tradicionalmente una mayor presencia, disminuyendo en consecuencia su número de delegados? Por ahora la única evidencia encontrada es que las dos grandes centrales sindicales pierden representatividad en las empresas que se mantienen a lo largo del periodo considerado; es decir, que su pérdida de representatividad en esos años no puede adjudicarse totalmente a la dinámica de creación y destrucción de empresas.

## **B. Opciones sindicales y empresas:**

- La presencia de representantes de los/as trabajadores/as aumenta conforme lo hace el tamaño de la empresa. Sin embargo, si nos atenemos exclusivamente a las empresas con representación sindical, en estos casos, y en términos comparativos, las opciones de clase mayoritarias, CCOO y UGT, están presentes en mayor medida en la pequeña empresa. Su presencia en forma de mayorías de representación disminuye conforme aumenta el tamaño de la empresa. Este argumento rompe con la idea de que estos grandes sindicatos sólo representan a los/as trabajadores/as más establecidos y seguros, presentes en las empresas de mayor dimensión.
- Conforme aumenta la plantilla de una empresa se reduce enormemente la posibilidad de que una opción sindical obtenga por sí sola mayoría en el órgano de representación unitaria de los trabajadores. Así, sólo en un 6,1% de las empresas con representación sindical de 31 a 49 electores ninguna opción sindical obtiene mayoría, mientras en las de 251 a 1000 electores en un 38% no hay una opción sindical mayoritaria, o en el 58,7% de las de más de 1000 electores. Esta ausencia de mayorías netas en las grandes empresas muestra una mayor competencia entre opciones sindicales, así como unos órganos unitarios de representación funcionando con dinámica más próxima a la parlamentaria. Ello conlleva normalmente una visión corporativa y más centrada en la empresa, de la que es buena muestra el hecho de que el resto de sindicatos y los sindicatos corporativos obtengan sus mejores resultados en las empresas más grandes, y con gran diferencia con respecto a las de tamaños menores; de hecho el resto de sindicatos siguen una distribución inversa a todas las demás opciones, dado que su porcentaje de representación es mayor conforme aumenta el tamaño de la empresa.
- En términos de evolución, desde el año 2003 CCOO y UGT pierden mayorías (1,2 y 1,9 puntos, respectivamente) en los años de recesión, mientras en los de expansión mantenían sus respectivas cuotas; su pérdida es superior en las empresas que eligen delegados sindicales (menos de 50 trabajadores), respecto a las más grandes, que poseen comités de empresa. También pierden mayorías los sindicatos nacionalistas, mientras ganan los sindicatos corporativos (1 punto más, de 2,5% a 3,5%), los generales y resto de sindicatos en las empresas de más de 50 trabajadores; también aumenta la proporción de empresas sin una opción sindical mayoritaria (de 5,2% a 7,2%). Se observa sobre todo a partir de la recesión una mayor fragmentación del voto de los trabajadores/as.
- CCOO obtiene más presencia mayoritaria en empresas en Ceuta, Castilla la Mancha e Islas Canarias y menos presencia en Euskadi, Navarra y Rioja. De 2003 a 2012 CCOO pierde mayorías, pero esta pérdida se distribuye territorialmente de manera desigual. UGT obtiene mejores resultados, siempre en términos de empresas con mayoría sindical, en Melilla, Catalunya, Andalucía, Asturias y Aragón, y menores en Euskadi, Ceuta, Islas Canarias y Navarra. No obstante, se observa entre estos dos sindicatos, que UGT (exceptuando el caso de Euskadi) reparte sus mayorías algo más uniformemente por la geografía española.

- También tienen pérdidas de mayorías en el período considerado los sindicatos nacionalistas y las opciones no sindicales, excepto los primeros en Aragón y los segundos en Castilla la Mancha, Murcia y Extremadura. Mientras aumentan sustancialmente los sindicatos corporativos en diversas CCAA, entre las que destacan Rioja y Catalunya, aunque pierden mayorías en Euskadi, Cantabria, Extremadura, Navarra, País Valencià y Asturias. Y resto de sindicatos gana posiciones de modo destacado en Murcia, Extremadura, Cantabria, Rioja, Ceuta y Navarra, y las pierde en Aragón, Castilla León, Madrid, Catalunya, País Valencià y Andalucía.
- CCOO consigue en el año 2012 más mayorías en empresas de FECOMA, FITEQA, Agroalimentaria e Industria (siempre por encima del 40%), mientras que queda a bastante distancia de las anteriores en Enseñanza (con un 19,6%). UGT sólo supera el 40% de mayorías en empresas correspondientes a Agroalimentaria y FECOHT, y también baja en Enseñanza (un 23,8%). Los sindicatos generales y los corporativos obtienen sus mejores resultados precisamente en Enseñanza (con 16% y 23,9% respectivamente), los nacionalistas en Industria (12,8%), mientras resto de sindicatos destaca en Sanidad (5,3%). En cambio, en Actividades Diversas, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad ninguna opción resulta mayoritaria entre el 10 y el 14% de las empresas; y las candidaturas no sindicales sólo alcanzan un 4% en COMFIA.
- La suma conjunta de CCOO y UGT permite observar que ambas organizaciones forman una combinación hegemónica (por encima del 80%) en las federaciones industriales y FECOHT; en cambio desciende su representación en los servicios, aunque siempre se mantiene por encima del 70%, excepto en Enseñanza, donde es de tan sólo el 46,9%. Durante el periodo, de 2003 a 2012, la suma de ambas centrales gana mayorías en empresas de Sanidad y pierde en Servicios a la Ciudadanía y Actividades Diversas, con variaciones menores en el resto de federaciones.
- Los sindicatos corporativos, que aumentan mayorías de manera importante sobre todo en los años de crisis, son la opción sindical con incrementos en más ámbitos de rama, muy en especial en Agroalimentaria, Servicios a la Ciudadanía, Actividades Diversas, COMFIA y FITEQA; sólo reducen en Industria y FECOMA. Los sindicatos nacionalistas, por su parte, ganan en Sanidad, COMFIA y Actividades Diversas, y pierden en FECOMA, también en FITEQA. El resto de sindicatos ganan en Sanidad, Enseñanza y Actividades Diversas, mientras pierden en FITEQA, Agroalimentaria y FECOMA, además de FECOHT. Por su parte, las representaciones sin mayoría de una opción sindical aumentan a lo largo del período (tanto en los años de auge, como en los de declive), principalmente en Actividades Diversas, FECOHT, Sanidad, Enseñanza, COMFIA y Servicios a la Ciudadanía, y sólo reducen en FECOMA.
- Se observa que CCOO y UGT tienen (o han tenido) más mayorías sindicales, en empresas que han desaparecido a lo largo del período o que sólo constan en 2007 (por tanto, creadas después de 2003 y desaparecidas antes de 2012). Y es a destacar asimismo que, considerando exclusivamente las empresas con representación sindical, ambos sindicatos obtienen mejores resultados en las empresas nuevas en comparación con las que se mantienen, cuando estas tienen 50 o más trabajadores; este es un dato

importante, a retener, pues indicaría que ambos sindicatos, algo más CCOO que UGT, logran reconocimiento en empresas de nueva creación que, no olvidemos, tienen muy poca representación sindical.

- CCOO obtiene más mayorías en la representación sindical conforme aumenta la proporción de trabajadores/as afiliados que tiene en una empresa (tasa de afiliación). La única salvedad al respecto, que rompe la línea de tendencia ascendente, la constituyen las empresas sin afiliación de 50 o más trabajadores. Este es un dato a destacar. Una parte importante de empresas con presencia mayoritaria de CCOO en su órgano de representación y sin embargo sin afiliación corresponde a empresas de Servicios a la Ciudadanía; también de Sanidad en las de mayores dimensiones, y de Enseñanza, FECOHT e Industria en las menores. El resto de opciones sindicales obtiene más mayorías allí donde CCOO tiene menores tasas de afiliación. Además CCOO obtiene más mayorías en empresas con afiliación más reciente al sindicato. Por lo que se refiere a la edad de los afiliados a CCOO, el sindicato obtiene más mayorías allí donde no prevalece una cohorte de edad, sobre todo en las empresas más pequeñas, siendo menores las diferencias entre edades. Respecto de la distribución por sexo, CCOO obtiene proporcionalmente más mayorías en empresas con afiliación o delegados sólo hombres en las pequeñas empresas, pero no en las de 50 o más trabajadores. Por ello debe señalarse, además, que del año 2003 al 2012 CCOO gana presencia en las empresas con mujeres en la representación sindical, más cuando hay equilibrios entre sexos.

#### *C) Las opciones sindicales en las empresas que permanecen*

- Entre 2003 y 2012 el proceso de demografía empresarial ha dejado 159.431 empresas de 6 o más trabajadores que permanecen. De ellas el 31,2% cuenta con representación sindical en el último año considerado.
- CCOO es el sindicato con más presencia y mayorías en las empresas que se mantienen y es el que más avanza de 2003 a 2012, tanto en presencia como en mayorías. Le sigue, a poca distancia, UGT. No obstante, todas las opciones sindicales mejoran de 2003 a 2012 en las empresas que se mantienen, en particular los sindicatos corporativos, siendo las candidaturas no sindicales las únicas que retroceden.
- En relación a la plantilla (año 2012) de las empresas que se mantienen, CCOO y UGT obtienen mayor presencia conforme aumenta el número de trabajadores; aunque, en términos comparativos, los que mejoran resultados en las mayores empresas que permanecen son, sobre todo, los sindicatos generales, los corporativos y resto de sindicatos

#### *D) Las opciones sindicales en las empresas nuevas*

- Las empresas nuevas en 2012, inexistentes en el año 2003, son 177.946; su dimensión media es sensiblemente menor a la de las empresas que permanecen. Sólo en el 9,4% de ellas se ha realizado elecciones sindicales. CCOO obtiene presencia en el 5% de estas empresas, y mayoría en un 3,7%; UGT algo menos, y con resultados que no llegan al 1% las demás opciones sindicales.

- Si se atiende a la plantilla de las empresas que cuentan con representación sindical en el año 2012, CCOO mejora resultados en las más pequeñas, de hasta 100 trabajadores/as, y pierde sobre todo en las de más de 1.000. UGT avanza sólo en las empresas de 50 a 100 trabajadores; los sindicatos generales en las de 100 a 250, mientras los corporativos y resto de sindicatos avanzan un testimonial 0,2% en las más pequeñas.

***E) Análisis de conjunto***

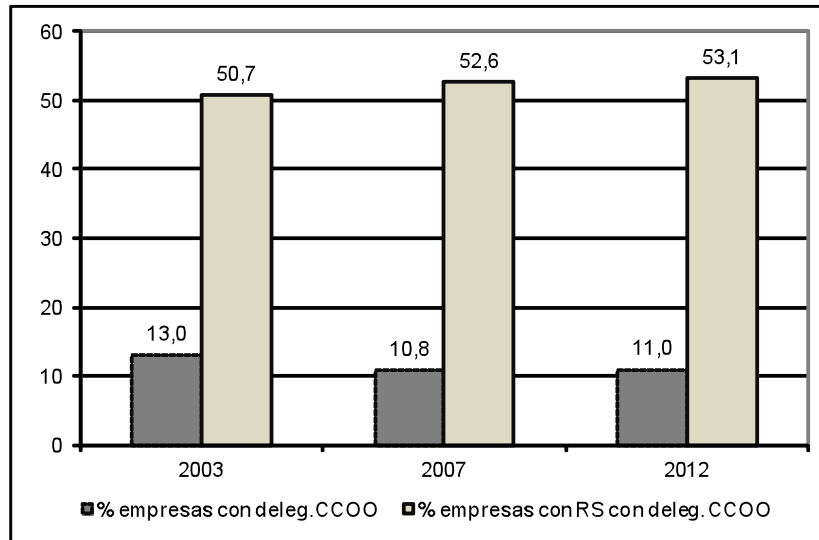
- La probabilidad de que CCOO tenga representantes de los trabajadores y trabajadoras en una empresa está relacionada en parte con la federación de referencia pero, sobre todo, con la dimensión de la empresa y con la existencia de afiliación en la misma. De manera que, a mayor dimensión de empresa y a mayor volumen de afiliación más probabilidad de obtener delegados/as.

## **7. CCOO EN LAS EMPRESAS**

### **7.1. Empresas con delegados y afiliados de CCOO**

En el año 2012 el 11% de las empresas con 6 o más trabajadores y trabajadoras cuenta con al menos un delegado en representación de CCOO, lo que equivale a una presencia de dicho sindicato en el 53,1% de las empresas con representación sindical. Como se observa en el gráfico 7.1, de 2003 a 2012 se ha reducido en dos puntos la proporción de empresas con delegado de CCOO; sin embargo, ha aumentado con respecto a las que cuentan con representación sindical. En otras palabras, CCOO ha ganado presencia en empresas con elecciones sindicales, aunque la ha reducido si se considera el conjunto de las empresas. Como ya se ha visto anteriormente en este informe, esta evolución concuerda con el aumento de empresas blancas en el periodo considerado.

Gráfico 7.1. Empresas con delegado de CCOO (en %)

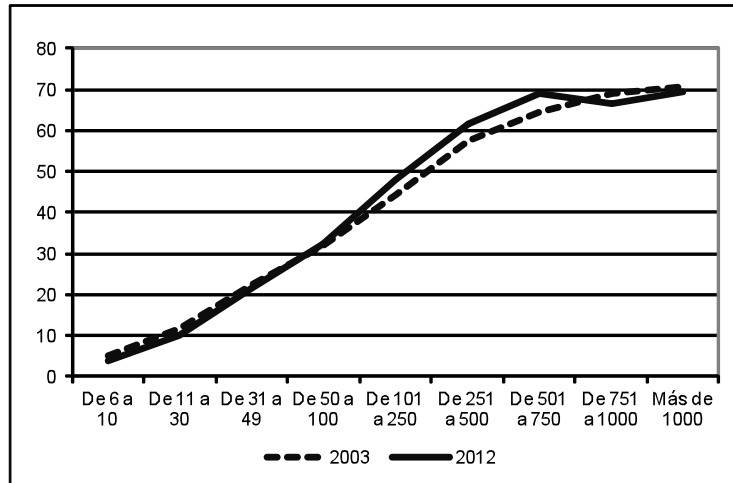


Fuente: con datos SIC-CCOO

**La plantilla de la empresa es determinante en la probabilidad de disponer de delegados/as de CCOO.**

En el año 2012 apenas el 3,7% de las empresas de 6 a 10 trabajadores cuenta con delegado de CCOO, proporción que se eleva hasta cerca del 70% en las empresas de más de 500 trabajadores, manteniéndose ese porcentaje a partir de dicha plantilla. Debe destacarse que de 2003 a 2012 CCOO gana presencia en las empresas de tamaños intermedios, entre 50 y 500 trabajadores, mientras se produce el efecto contrario tanto en las empresas más pequeñas como en las más grandes (gráfico 7.2).

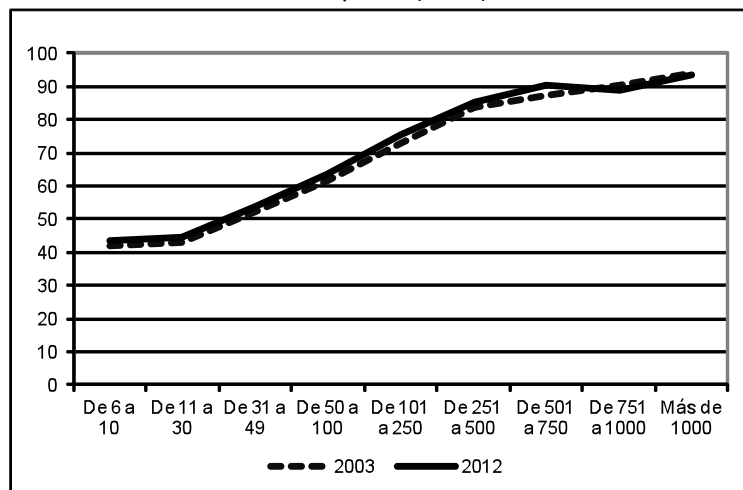
Gráfico 7.2. Empresas con delegado/a de CCOO según plantilla de la empresa (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Una tendencia similar se destaca si nos limitamos a las empresas que disponen de representación sindical. En este caso, CCOO parte de niveles de presencia más elevados, que alcanza en el año 2012 al 43,7% de las empresas de 6 a 30 trabajadores, para situarse en torno al 90% en las de más de 500 trabajadores. De 2003 a 2012 CCOO incrementa representación en todos los tamaños de empresa, excepto en las de más de 750 trabajadores (gráfico 7.3).

Gráfico 7.3. Empresas con representación sindical con delegado/a de CCOO según plantilla de la empresa (en %)



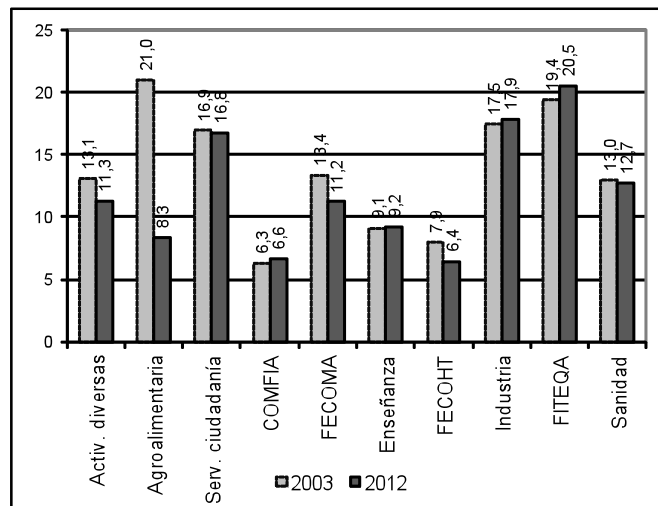
Fuente: con datos SIC-CCOO

Atendiendo a los sectores de actividad, a partir de las federaciones sindicales, CCOO obtiene mayor presencia en empresas de FITEQA (en un 20,5% de las mismas), Industria (un 17,9%) y Servicios a la Ciudadanía (un 16,8). En sentido contrario, FECOHT (con 6,4%) y COMFIA (con

6,6%) son las federaciones en la que la representación de dicho sindicato es, con diferencia, más reducida.

En el gráfico 7.4 se recoge la evolución de 2003 a 2012. Destaca el caso de Agroalimentaria, federación en que la presencia de delegados de CCOO se reduce del 21,0% al 8,3% en esos años. Sin embargo, la dinámica empresarial explica, al menos parcialmente, dichos cambios. Así, tal y como recoge la tabla 7.1, precisamente en Agroalimentaria CCOO obtiene presencia en un 25,9% de las empresas que se mantienen y apenas en un 2,7% de las de nueva creación. CCOO consigue tener representación en FITEQA en el 24,5% de las empresas que se mantienen y hasta en un 11,9% de las nuevas; y en Industria esos porcentajes son 22,9 y 9,6%, respectivamente. Además de las dos últimas federaciones citadas, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad son en las que CCOO obtiene mayor presencia en empresas de nueva creación, por encima del 8% de las mismas. En sentido contrario, en COMFIA y en FECOHT no se supera el 3,5% de presencia en las nuevas empresas. En todo caso, volviendo al gráfico 7.4, se destaca que en FITEQA, COMFIA, Industria y Enseñanza CCOO logra aumentar su representación de 2003 a 2012, no en el resto de federaciones.

Gráfico 7.4. Empresas con delegado de CCOO según sector de actividad (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

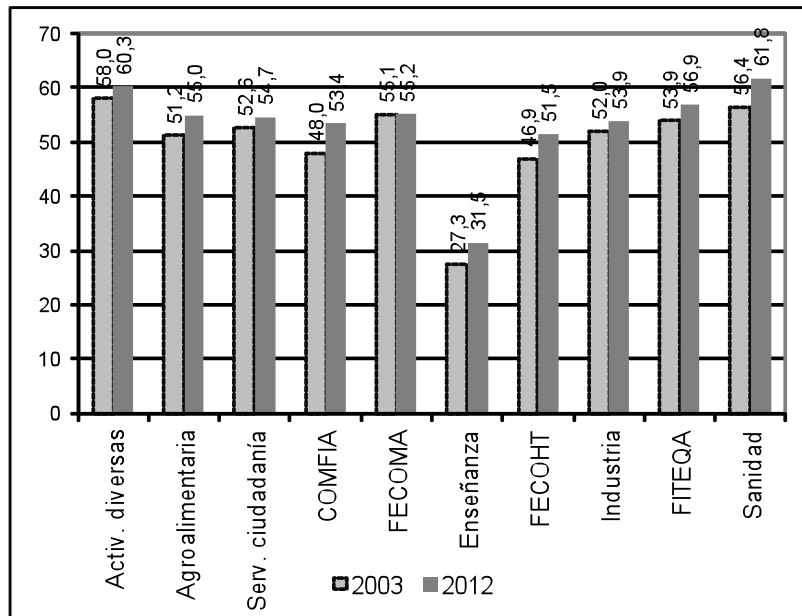
Tabla 7.1. Empresas con delegado/a de CCOO según dinámica empresarial (en %)

	Se mantiene	Nueva	Desaparece	Sólo 2007	Total
Actividades Diversas	17,9	6,8	7,9	2,7	9,6
Agroalimentaria	25,9	2,7	14,5	1,5	7,9
Servicios a la Ciudadanía	23,6	8,2	10,0	2,9	13,7
COMFIA	11,2	3,5	3,9	0,9	5,1
FECOMA	18,3	4,3	10,8	3,2	9,0
Enseñanza	13,3	4,4	5,1	0,7	8,0
FECOHT	10,6	3,1	5,4	1,3	5,5
Industria	22,9	9,6	12,4	2,7	14,3
FITEQA	24,5	11,9	15,4	5,3	17,6
Sanidad	19,0	8,1	8,4	2,7	11,5
Total	17,7	5,0	9,2	2,3	9,2

Fuente: con datos SIC-CCOO

El gráfico 7.5 muestra como, limitado el análisis a las empresas que disponen de representación sindical, CCOO obtiene presencia entre el 31,5% de las mismas (en Enseñanza) hasta el 61,8% (en Sanidad), en el año 2012. En todas las federaciones CCOO aumenta su presencia de 2003 a 2012, aumento que oscila entre 0,1 puntos en FECOMA hasta 5,4 en FITEQA o Sanidad.

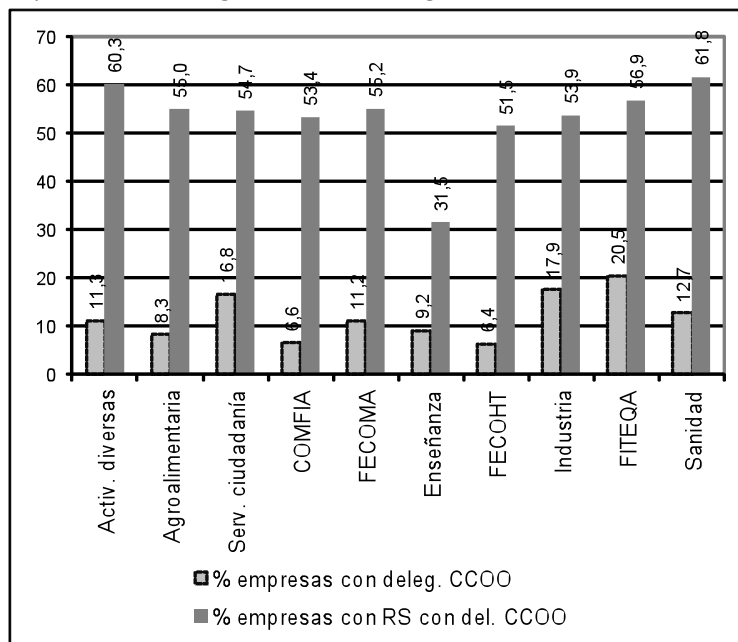
Gráfico 7.5. Empresas con representación sindical con delegado de CCOO según sector de actividad (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

El gráfico 7.6 compara, para el año 2012, la presencia de CCOO en el conjunto de las empresas y en aquellas que cuentan con representación sindical. Destaca que mientras en Actividades Diversas y en Sanidad la distancia entre unas y otras es de 49 puntos, mientras en Enseñanza la diferencia se reduce a 22,3 puntos. Es decir, en este último caso se da una mayor coincidencia de empresas que cuentan con representación sindical y a su vez presencia de delegados de CCOO; aunque ello no es óbice para que sea precisamente Enseñanza la federación con más empresas blancas.

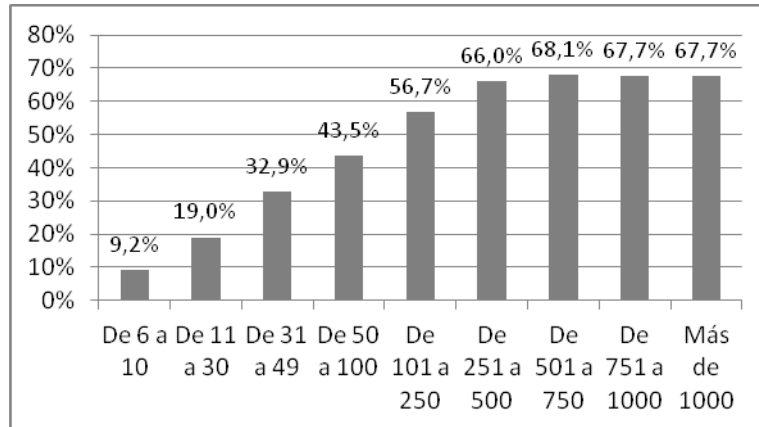
Gráfico 7.6. Empresas con delegado de CCOO según sector de actividad. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Según la base de datos del SIC-CCOO, el 18,4% de las empresas de 6 o más trabajadores/as cuenta con algún afiliado/a al sindicato, aunque la proporción varía enormemente según la plantilla de la empresa (gráfico 7.7). Por otra parte, en el 45% de las empresas con representación sindical hay algún afiliado de CCOO, proporción que se reduce al 12,8% en las empresas de 6 o más trabajadores sin representación sindical. En el conjunto de estas empresas CCOO cuenta con 654.343 afiliados. La tasa de afiliación media resultante es del 5,3% si se abarca a todas las empresas, y del 11,4% si se remite exclusivamente a aquellas empresas con alguna afiliación sindical. La tabla 7.2 reproduce la distribución de las empresas según la tasa de afiliación a CCOO, mientras las tabla de 7.3 a 7.5 muestran que en una buena parte de empresas con afiliación a CCOO ésta es más masculinizada, de edades intermedias y con más antigüedad afiliativa.

Gráfico 7.7. Proporción de empresas (2012) que cuentan con afiliación a CCOO (2013)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 7.2. Distribución de empresas (2012) según tasa de afiliación sindical a CCOO (2013)

	N. empresas	Distribución	Distribución (sólo empresas con afiliación)
Hasta 2%	4.523	1,3%	7,3%
De 2 hasta 5%	11.468	3,4%	18,5%
De 5 hasta 10%	16.065	4,8%	25,9%
Más de 10%	29.943	8,9%	48,3%
Sin afiliación	275.288	81,6%	--
Total	337.287	100,0%	100,0%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 7.3. Distribución de empresas (2012) según sexo de la afiliación sindical a CCOO (2013)

	N. empresas	Distribución	Distribución (sólo empresas con afiliación)
Sólo hombres	30.482	9,0%	49,2%
Más 60% hombres	7.051	2,1%	11,4%
Equilibrado	5.521	1,6%	8,9%
Más 60% o sólo mujeres	18.945	5,6%	30,6%
Sin afiliación	275.288	81,6%	--
Total	337.287	100,0%	100,0%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 7.4. Distribución de empresas (2012) según edad de la afiliación sindical a CCOO (2013)

	<b>N. empresas</b>	<b>Distribución</b>	<b>Distribución (sólo empresas con afiliación)</b>
Más jóvenes	8.914	2,6%	14,4%
Más edades intermedias	26.398	7,8%	42,6%
Más edades adultas	14.305	4,2%	23,1%
Equilibrado	11.471	3,4%	18,5%
Sin información	911	0,3%	1,5%
Sin afiliación	275.288	81,6%	----
<b>Total</b>	<b>337.287</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

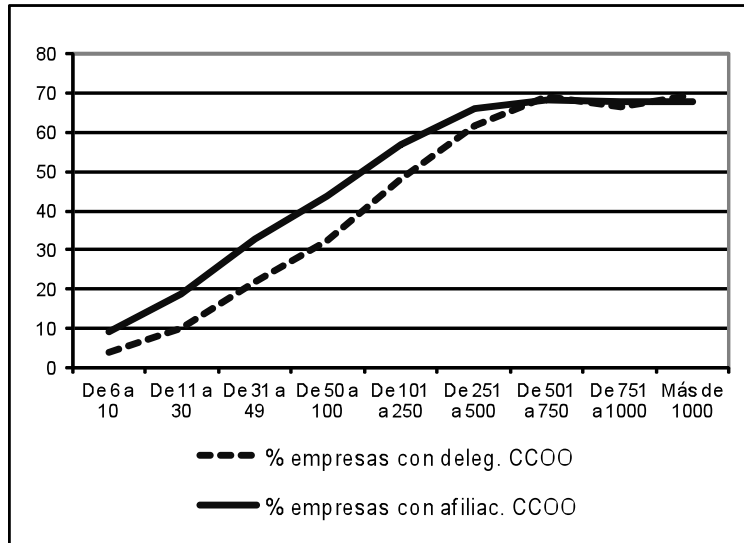
Tabla 7.5. Distribución de las empresas (2012) según antigüedad de la afiliación sindical a CCOO (2013)

	<b>N. empresas</b>	<b>Distribución</b>	<b>Distribución (sólo empresas con afiliación)</b>
Más reciente	13.945	4,1%	22,5%
Equilibrada	5.185	1,5%	8,4%
Más antigua	42.869	12,7%	69,1%
Sin afiliación	275.288	81,6%	--
<b>Total</b>	<b>337.287</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

La proporción de empresas que cuentan con delegado/a en representación de CCOO y algún afiliado/a al sindicato sigue una tendencia muy similar atendiendo a la plantilla de la empresa, como recoge el gráfico 7.8 referido al año 2012. En todo caso, la afiliación abarca a más empresas que la presencia de delegados y delegadas en empresas de hasta 500 trabajadores, no así en las de plantillas más extensas, en las que afiliación y representación alcanzan cotas similares.

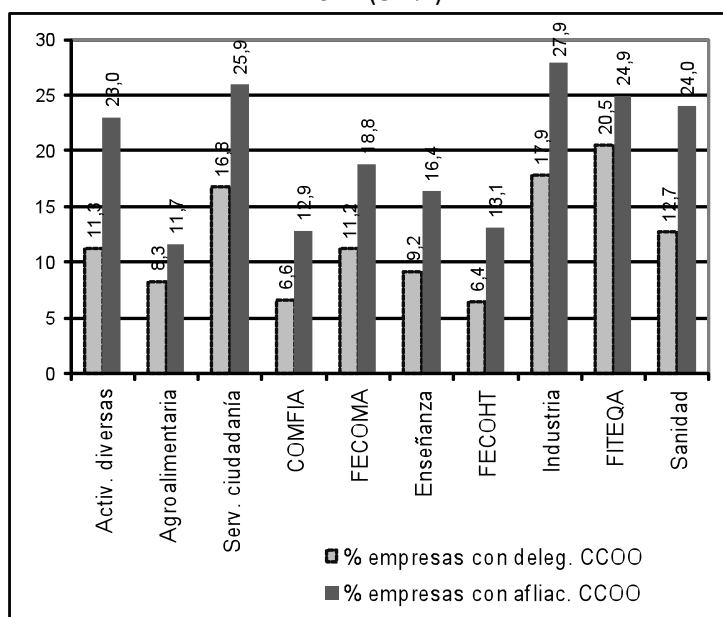
Gráfico 7.8. Empresas con delegado/a y con afiliación a CCOO según plantilla. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

El gráfico 7.9 se remite a la proporción de empresas que cuentan bien con delegado/a de CCOO, bien con afiliación al mismo sindicato en el año 2012 por federaciones. En todos los casos la existencia de afiliación es bastante más elevada que la presencia de delegados de CCOO. La primera oscila entre el 11,7% en Agroalimentaria hasta el 27,9% en Industria; y la segunda desde el 6,4% en FECOHT hasta el 20,5% en FITEQA. Las mayores diferencias entre afiliación y delegados en la empresa, y siempre de CCOO, se da en Actividades Diversas (11,7 puntos de diferencia), Sanidad (11,3 puntos) e Industria (10 puntos) y las menores en Agroalimentaria (3,4 puntos) y FITEQA (4,4), siendo pues estas dos últimas las federaciones en las que más se igualan presencia de afiliación y presencia en los órganos de representación.

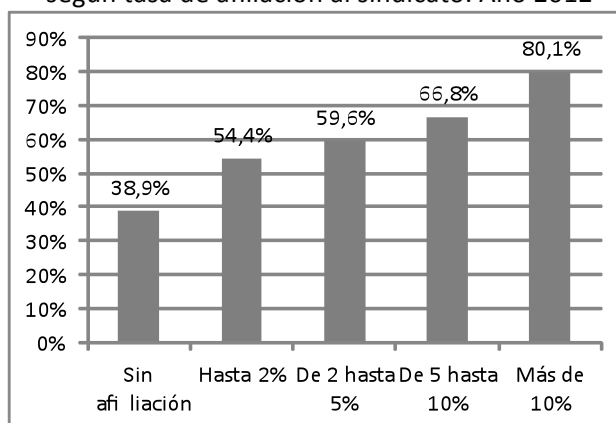
Gráfico 7.9. Empresas con delegado/a y con afiliados/as a CCOO según sector de actividad. Año 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Los siguientes cuatro gráficos muestran la relación entre la presencia de delegados y delegadas de CCOO y la tasa de afiliación en la empresa y la composición de la afiliación en la misma en función del sexo, la edad y la antigüedad afiliativa, respectivamente -dichos porcentajes se expresan siempre con respecto al conjunto de empresas que disponen de representación sindical-. Se constata una relación directa entre tasa de afiliación a CCOO en la empresa y presencia del sindicato en los órganos de representación, de modo que: 1) aumenta notablemente la presencia de delegados de CCOO si en la empresa hay afiliación; y 2) a mayor afiliación aumenta de modo consistente la probabilidad de que CCOO ostente representación en la empresa. La afiliación, pues, es un estímulo para que CCOO disponga de representación en una empresa, al mismo tiempo que cabe considerar que el ejercicio de la representación favorece el compromiso afiliativo con el sindicato.

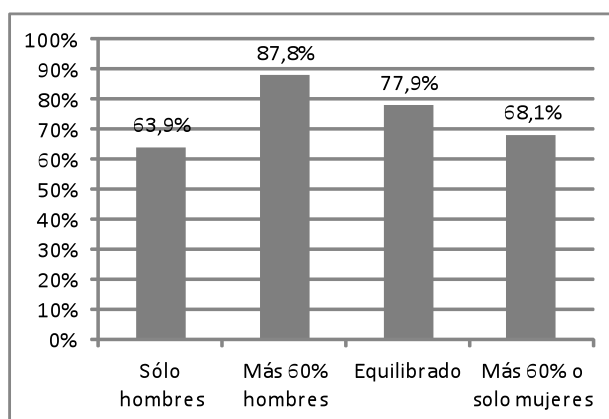
Gráfico 7.10. Empresas con representación sindical que cuentan con delegado/a de CCOO según tasa de afiliación al sindicato. Año 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

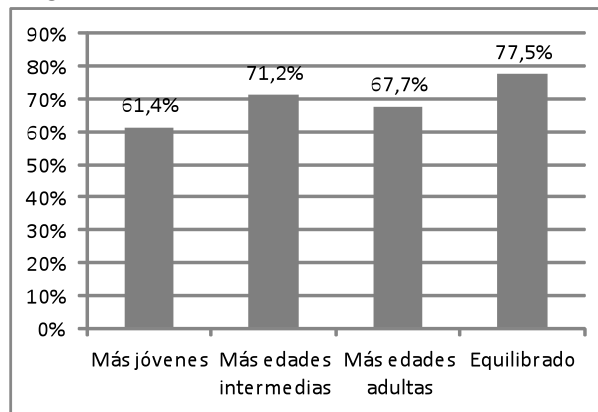
El gráfico 7.11 muestra el efecto positivo que la afiliación a CCOO, en este caso constituida por más del 60% de hombres, o también equilibrada en cuanto a sexos ejerce en el hecho de que el sindicato disponga de representación, lo que coincide con lo observado por Gallagher y Clark (1989). En sentido contrario, donde la afiliación es totalmente masculina, o también más feminizada, es donde menor presencia obtiene CCOO en los órganos de representación. Por otra parte, las empresas con más representación sindical de CCOO tienden a ser unidades en las que la afiliación al sindicato mayoritariamente tiene edades equilibradas o intermedias (gráfico 7.12). Asimismo, CCOO obtiene mejores resultados en las empresas en las que cuenta con afiliación equilibrada en términos de antigüedad afiliativa, o peores si la afiliación es más reciente (gráfico 7.13).

Gráfico 7.11. Empresas con representación sindical que cuentan con delegado de CCOO según sexo de la afiliación al sindicato. Año 2012



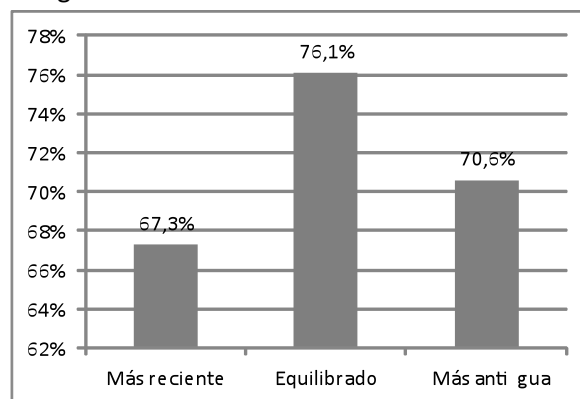
Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.12. Empresas con representación sindical que cuentan con delegado/a de CCOO según edad de la afiliación al sindicato. Año 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.13. Empresas con representación sindical que cuentan con delegado e CCOO según antigüedad de la afiliación al sindicato. Año 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Finalmente, las tablas 7.6, 7.7 y 7.8 muestran la tasa de afiliación a CCOO a mediados de 2013 en función de la composición de la misma por sexo, edad y antigüedad afiliativa. Se destaca que la tasa de afiliación es mayor cuando la composición por sexo de la afiliación al sindicato está mayoritariamente formada por hombres o bien equilibrada, equilibrada también o mayoritariamente adultos por lo que respecta a la edad, así como de más antigüedad afiliativa. En todo caso, la tasa de afiliación es algo menor en las empresas con afiliación más joven y de alta al sindicato más reciente.

Tabla 7.6. Tasa de afiliación a CCOO según composición de la misma por sexo en empresas.

Año 2012

Sólo hombres	7,2%
Más 60% hombres	16,9%
Equilibrado	12,5%
Más 60% o solo mujeres	9,3%
Total	11,4%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 7.7. Tasa de afiliación a CCOO según composición de la misma por edad en empresas.

Año 2012

Más jóvenes	5,5%
Más edades intermedias	10,2%
Más edades adultas	12,2%
Equilibrado	14,2%
Sin información	14,9%
Total	11,4%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla 7.8. Tasa de afiliación a CCOO según composición de la misma por antigüedad afiliativa en empresas. Año 2012

Más reciente	6,3%
Equilibrado	7,6%
Más antigua	12,5%
Total	11,4%

Fuente: con datos SIC-CCOO

## 7.2. CCOO en las empresas nuevas

Según la base de datos del SIC-CCOO, en el año 2012 constan 177.946 empresas de 6 o más trabajadores de nueva creación, respecto de la fecha inicial que corresponde al año 2003. Sobre algunas de las características que definen a estas nuevas empresas ya se ha hecho referencia antes. En este apartado analizaremos cuál es la presencia de delegados y delegadas de CCOO en las mismas. Ante todo, debe recordarse que en su gran mayoría (en el 90,6%) no se han concretado elecciones sindicales. Sólo el 9,4% de estas empresas, por tanto, cuenta con representante sindical; como se observa en la tabla 7.9, CCOO tiene presencia en un 5%, en el 3,7% como sindicato mayoritario y en el 1,3% sin mayoría en el órgano de representación.

Tabla 7.9. Distribución de las empresas que se mantienen desde 2003 y las creadas con posterioridad, según presencia de delegado de CCOO en el año 2012

	<b>Mayoritario</b>	<b>Minoritario</b>	<b>Ausente</b>	<b>Total</b>
Se mantiene	12,6%	5,1%	82,3%	100%
Nueva	3,7%	1,3%	95,0%	100%
Total	7,9%	3,1%	89,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

FITEQA, Industria, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad son las federaciones en las que CCOO obtiene mejores resultados en cuanto a presencia: entre el 12 y el 8% de las nuevas empresas de sus respectivos ámbitos (tabla 7.10). En sentido opuesto, las mayores dificultades para obtener representación se dan en Agroalimentaria, FECOHT, COMFIA, FECOMA y Enseñanza.

Tabla 7.10. Distribución de las empresas de creación posterior a 2003, según presencia de delegado de CCOO en el año 2012, por federación

	<b>Mayoritario</b>	<b>Minoritario</b>	<b>Ausente</b>	<b>Total</b>
Actividades Diversas	4,6%	2,2%	93,2%	100%
Agroalimentaria	2,1%	0,6%	97,3%	100%
Servicios a la Ciudadanía	5,9%	2,3%	91,8%	100%
COMFIA	2,6%	0,9%	96,5%	100%
FECOMA	3,8%	0,5%	95,7%	100%
Enseñanza	3,2%	1,3%	95,6%	100%
FECOHT	2,3%	0,7%	96,9%	100%
Industria	7,3%	2,3%	90,4%	100%
FITEQA	8,8%	3,0%	88,1%	100%
Sanidad	4,9%	3,2%	91,9%	100%
Total	3,7%	1,3%	95,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

La siguiente tabla muestra que por CCAA no se aprecian diferencias destacables en cuanto a presencia de CCOO en las empresas de nueva creación. Exceptuando Ceuta y Melilla, las diferencias entre unas y otras CCAA no superan los 5 puntos porcentuales.

Tabla 7.11. Distribución de las empresas de creación posterior a 2003, según presencia de delegado de CCOO en el año 2012, por CCAA

	Mayoritario	Minoritario	Ausente	Total
Andalucía	2,9%	0,8%	96,3%	100%
Aragón	5,1%	1,9%	93,0%	100%
Asturias	6,2%	1,7%	92,1%	100%
Cantabria	6,2%	2,0%	91,8%	100%
Castilla-León	5,7%	1,7%	92,6%	100%
Castilla-La Mancha	4,7%	1,4%	93,9%	100%
Catalunya	3,6%	1,2%	95,2%	100%
Euskadi	3,0%	1,9%	95,1%	100%
Extremadura	4,0%	1,3%	94,7%	100%
Galicia	3,2%	1,6%	95,2%	100%
Illes Balears	2,9%	1,5%	95,6%	100%
Islas Canarias	4,3%	1,0%	94,7%	100%
Madrid	2,9%	1,3%	95,9%	100%
Murcia	3,8%	1,0%	95,1%	100%
País Valencià	4,2%	1,2%	94,6%	100%
Rioja	5,9%	2,1%	92,1%	100%
Ceuta	10,6%	0,6%	88,7%	100%
Melilla	10,8%	1,3%	87,9%	100%
Navarra	4,5%	2,6%	92,8%	100%
Total	3,7%	1,3%	95,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

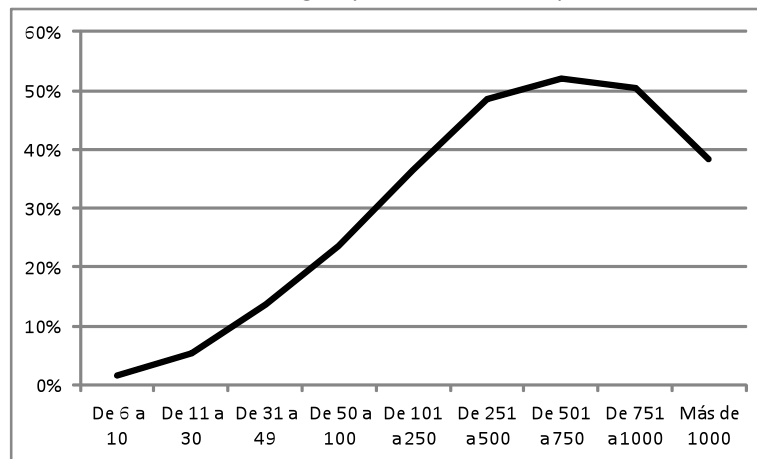
La plantilla de la empresa es, y con gran diferencia, el factor que más incide en las diferencias en cuanto a presencia de CCOO en las nuevas empresas. Como se aprecia en la tabla 7.12 y gráfico 7.14, CCOO apenas logra obtener representación en las nuevas empresas más pequeñas, aumentando ésta muy significativamente conforme mayor es la plantilla de la empresa, hasta 750 trabajadores, umbral a partir del cual la tendencia se invierte.

Tabla 7.12. Distribución de las empresas de creación posterior a 2003, según presencia de delegado de CCOO en el año 2012, por plantilla de la empresa

	Mayoritario	Minoritario	Ausente	Total
De 6 a 10	1,5%	0,1%	98,4%	100%
De 11 a 30	4,9%	0,5%	94,6%	100%
De 31 a 49	9,7%	4,1%	86,3%	100%
De 50 a 100	13,0%	10,5%	76,5%	100%
De 101 a 250	16,9%	19,5%	63,6%	100%
De 251 a 500	20,2%	28,5%	51,3%	100%
De 501 a 750	17,2%	34,8%	48,0%	100%
De 751 a 1000	16,2%	34,3%	49,5%	100%
Más de 1000	7,8%	30,4%	61,8%	100%
Total	3,7%	1,3%	95,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.14. Proporción de empresas de creación posterior a 2003 con presencia de delegado de CCOO según plantilla de la empresa



Fuente: con datos SIC-CCOO

La presencia de afiliación en una empresa es otro aspecto fuertemente asociado a que en la misma CCOO disponga de delegado sindical (tabla 7.13). Así, en las nuevas empresas que cuentan con algún afiliado al sindicato, la presencia de delegado de CCOO se eleva hasta el 24,8% de las mismas, frente a apenas un 2,6% en las que no existe afiliación; además, en buena parte de dichas empresas con representación, CCOO es el sindicato mayoritario.

Tabla 7.13. Distribución de las empresas de creación posterior a 2003, según presencia de delegado de CCOO en el año 2012, según afiliación en la empresa (2013)

	Mayoritario	Minoritario	Ausente	Total
No	2,1%	0,5%	97,4%	100%
Si	17,2%	7,6%	75,2%	100%
Total	3,7%	1,3%	95,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

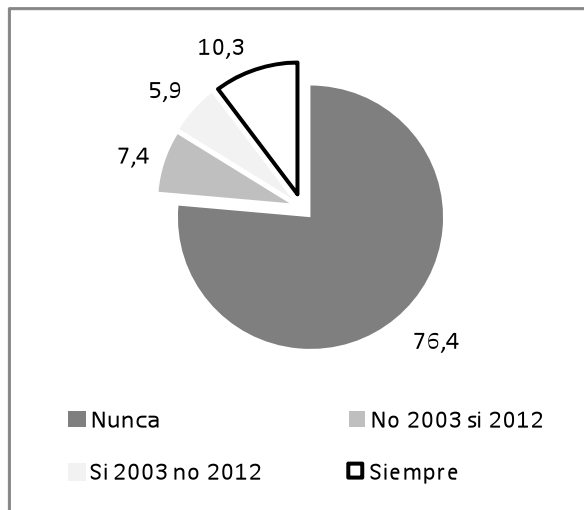
### 7.3. CCOO en las empresas que se mantienen de 2003 a 2012

En su conjunto, un total de 159.341 empresas de 6 o más trabajadores permanecen en el periodo analizado, de 2003 a 2012. Este apartado se centra en estas empresas a los efectos de conocer en cuáles CCOO gana presencia o bien la pierde, en términos de representación sindical. Como se ha visto, el 59,5% de estas empresas no ha tenido nunca representación sindical entre 2003 y 2012; un 9,2% la tiene en 2012, no así en 2003, mientras un 7,3% la tenía en 2003 y ha dejado de tenerla en 2012. Por tanto, un 23,9% la ha tenido siempre, siendo un 33,1% el total de las que tienen representación sindical en el año 2012.

CCOO carece de delegados/as en el 76,4% de estas empresas. El gráfico 7.15 muestra la elevada rotación que, sin embargo, se produce: en un 10,3% de las empresas CCOO mantiene su presencia, la obtiene en un 7,4% de las empresas en las que no tenía y la pierde en un 5,9%.

Debe tenerse en cuenta que buena parte de estas empresas en las que se han dado estos cambios son de tamaño reducido, pero no especialmente las más pequeñas. Así, CCOO gana presencia en empresas de 31 a 500 trabajadores (y sobre todo de 50 a 250) que se mantienen, mientras pierde a partir de 30, en todos los tramos, aunque más en los centrales, de 50 a 500 trabajadores.

Gráfico 7.15. Distribución de las empresas que se mantienen según presencia o ausencia de delegados de CCOO entre 2003 y 2012 (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

En los comentarios que siguen, se distinguen cuatro situaciones: a) CCOO gana presencia si de 2003 a 2012 pasa de no tener delegados/as a tenerlos, o bien de ser sindicato minoritario en el órgano de representación a tener mayoría en el mismo; b) CCOO mantiene presencia en una empresa si en 2003 y 2012 sigue con representación, ya sea como sindicato minoritario o sea como mayoritario; c) no tiene representación en el periodo; y d) pierde presencia si pasa de ser sindicato mayoritario a minoritario, o de tener presencia a dejar de tenerla. Desde esta perspectiva, en las empresas que se mantienen, CCOO gana en un 8,2%, mantiene presencia en un 8,4%, sigue ausente en un 76,4% y pierde presencia en un 7,0%. Estos resultados difieren de los presentados en el gráfico 7.15 precedente, en la medida en que no se resalta la ausencia o presencia de delegados de CCOO en las empresas, sino si gana o pierde presencia, como aquí se ha especificado.

La tabla siguiente muestra los resultados por CCAA. Se constata que, exceptuando Ceuta y Melilla, se dan moderadas diferencias según CCAA, entre Castilla la Mancha, donde CCOO pierde 1,2 puntos de presencia, hasta Aragón, donde gana 3,2 (en términos de diferencia entre ganancias y pérdidas).

Tabla 7.14. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as entre 2003 y 2012, por CCAA

	<b>Gana</b>	<b>Mantiene presencia</b>	<b>Mantiene ausencia</b>	<b>Pierde</b>	<b>Total</b>
Andalucía	8,2%	8,3%	75,9%	7,6%	100%
Aragón	11,4%	12,2%	68,2%	8,2%	100%
Asturias	9,6%	10,7%	70,2%	9,5%	100%
Cantabria	10,1%	11,9%	69,3%	8,7%	100%
Castilla-León	10,8%	10,9%	70,5%	7,7%	100%
Castilla-La Mancha	8,6%	10,8%	70,7%	9,9%	100%
Catalunya	7,6%	7,4%	78,9%	6,1%	100%
Euskadi	6,9%	5,9%	81,3%	5,8%	100%
Extremadura	10,3%	9,7%	71,7%	8,4%	100%
Galicia	8,5%	8,8%	74,8%	7,9%	100%
Illes Balears	7,4%	6,3%	81,2%	5,1%	100%
Islas Canarias	7,2%	8,1%	77,6%	7,2%	100%
Madrid	5,8%	6,0%	83,2%	5,0%	100%
Murcia	10,0%	7,7%	75,3%	6,9%	100%
País Valencià	9,1%	10,6%	72,4%	8,0%	100%
Rioja	10,6%	11,3%	70,5%	7,7%	100%
Ceuta	11,2%	11,7%	61,2%	15,8%	100%
Melilla	22,1%	11,3%	60,0%	6,7%	100%
Navarra	9,2%	9,0%	74,7%	7,1%	100%
<b>Total</b>	<b>8,2%</b>	<b>8,4%</b>	<b>76,4%</b>	<b>7,0%</b>	<b>100%</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

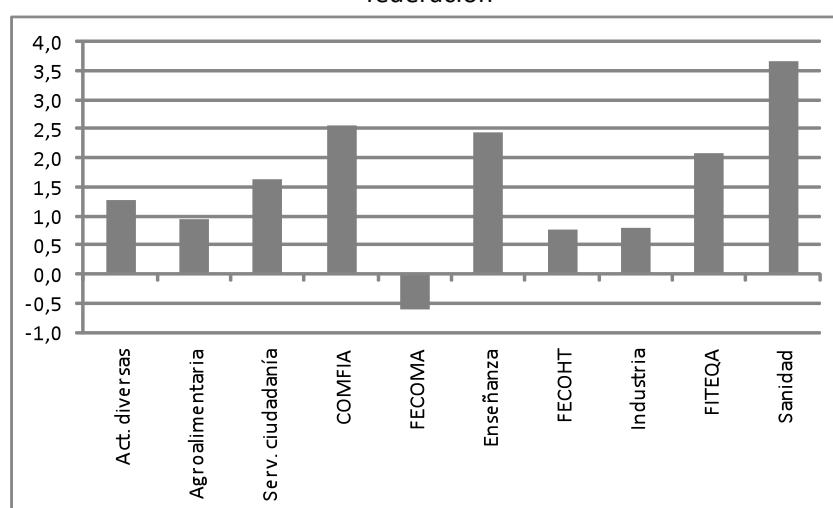
A nivel de federación sindical (tabla 7.15 y gráfico 7.16) las diferencias son algo más pronunciadas. Así, se observa que una mayor estabilidad en cuanto a presencia se da en Agroalimentaria (en un 13,5% de las empresas), y menor en COMFIA (en 4,2%) y FECOHT (en 4,9%). A su vez, FECOMA es la federación que más pierde, en términos de saldo (ganancias menos pérdidas), 0,6 puntos, mientras el mayor avance se concreta en Sanidad, en 3,7 puntos.

Tabla 7.15. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as entre 2003 y 2012, por federación

	Gana	Mantiene presencia	Mantiene ausencia	Pierde	Total
Actividades Diversas	8,9%	7,5%	76,1%	7,6%	100%
Agroalimentaria	10,8%	13,5%	65,8%	9,8%	100%
Servicios a la Ciudadanía	10,5%	11,3%	69,4%	8,9%	100%
COMFIA	6,2%	4,2%	85,9%	3,6%	100%
FECOMA	8,7%	8,7%	73,3%	9,3%	100%
Enseñanza	6,5%	5,8%	83,6%	4,1%	100%
FECOHT	5,1%	4,9%	85,6%	4,4%	100%
Industria	9,9%	11,7%	69,2%	9,1%	100%
FITEQA	10,9%	12,2%	68,1%	8,9%	100%
Sanidad	10,0%	7,4%	76,2%	6,4%	100%
Total	8,2%	8,4%	76,4%	7,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.16. Balance (gana – pierde) de CCOO en las empresas que se entre 2003 y 2012 por federación



Fuente: con datos SIC-CCOO

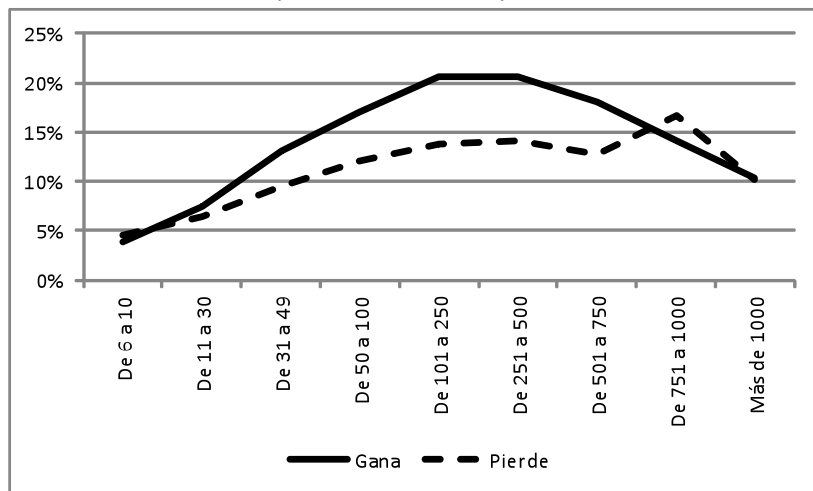
La plantilla de la empresa es determinante en la presencia de delegados/as de CCOO (tabla 7.16 y gráfico 7.17). Ya se ha visto como la presencia aumenta conforme mayor es el número de trabajadores de la empresa. Sin embargo, ahora se puede añadir que de 2003 a 2012 CCOO gana presencia en delegados en empresas sobre todo de tamaños intermedios, entre 50 y 750 trabajadores, y pierde a partir de 750 trabajadores, con un máximo en el tramo de 750 a 1000. De modo que, en términos de saldo de ganancias menos pérdidas, CCOO mejora sus resultados sobre todo en los tramos de plantilla intermedios y pierde en las empresas de 6 a 10 trabajadores y algo más en las de 750 a 1000.

Tabla 7.16. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as entre 2003 y 2012 según plantilla (2012)

Plantilla 2012:	Gana	Mantiene presencia	Mantiene ausencia	Pierde	Total
De 6 a 10	3,8%	3,8%	87,8%	4,6%	100%
De 11 a 30	7,4%	6,6%	79,5%	6,5%	100%
De 31 a 49	13,1%	11,0%	66,4%	9,5%	100%
De 50 a 100	17,1%	15,7%	55,2%	12,0%	100%
De 101 a 250	20,6%	25,8%	39,7%	13,8%	100%
De 251 a 500	20,7%	37,2%	28,1%	14,1%	100%
De 501 a 750	18,1%	48,4%	20,8%	12,7%	100%
De 751 a 1000	14,1%	47,4%	21,9%	16,7%	100%
Más de 1000	10,4%	61,5%	17,9%	10,2%	100%
Total	8,2%	8,4%	76,4%	7,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.17. Proporción de empresas que se mantienen según plantilla en las que CCOO gana o pierde entre 2003 y 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

La tabla 7.18 siguiente recoge los resultados ordenados en función de si la empresa aumenta, mantiene o reduce plantilla de 2003 a 2012, por lo que, en consecuencia, varía el número de delegados. Destaca que CCOO gana presencia sobre todo en las empresas que reducen plantilla, mientras donde comparativamente pierde más es en aquellas que la aumentan. En las empresas con plantilla estable los cambios resultan menores, en todo caso con un ligero saldo positivo para CCOO.

Tabla 7.18. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as según variación de la plantilla de 2003 a 2012

	<b>Gana</b>	<b>Mantiene presencia</b>	<b>Mantiene ausencia</b>	<b>Pierde</b>	<b>Total</b>
Aumenta	15,2%	35,4%	31,7%	17,7%	100%
Se mantiene	14,7%	33,1%	39,6%	12,6%	100%
Se reduce	21,8%	31,2%	32,8%	14,2%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Una tendencia similar se produce con referencia al número de centros de trabajo, como recoge la tabla 7.19. CCOO mejora sus resultados sobre todo en las empresas que reducen su número de centros de trabajo de 2003 a 2012, mientras las mayores pérdidas las concentra en las empresas que los incrementan. La dispersión de las plantillas, pues, es un elemento que incide de modo negativo en los resultados electorales de CCOO.

Tabla 7.19. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as según variación de centros de trabajo de 2003 a 2012

	<b>Gana</b>	<b>Mantiene presencia</b>	<b>Mantiene ausencia</b>	<b>Pierde</b>	<b>Total</b>
Aumenta	8,6%	12,2%	62,8%	16,4%	100%
Se mantiene	5,6%	6,2%	82,9%	5,3%	100%
Se reduce	14,8%	13,6%	61,9%	9,7%	100%
Total	8,2%	8,4%	76,4%	7,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

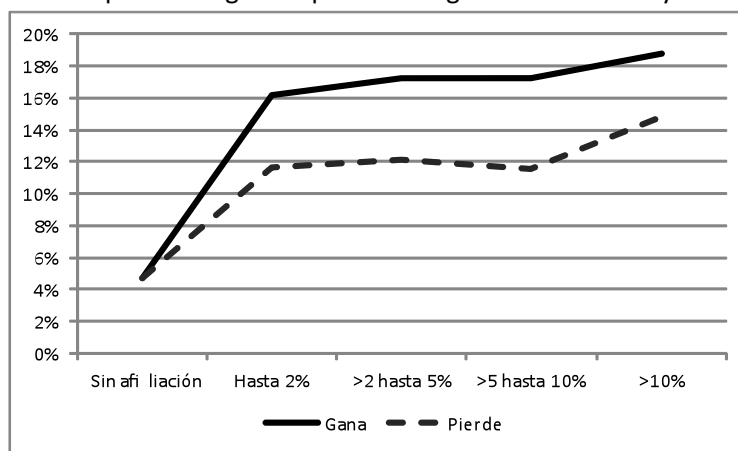
Como ya se ha visto en otras partes de este informe, la presencia de afiliación en la empresa se relaciona positivamente con la presencia de delegados/as del sindicato, de modo que es mucho más probable que existan delegados de CCOO en las empresas en las que hay afiliación. Así, de 2003 a 2012 se destaca (tabla 7.20) que CCOO gana presencia sobre todo en empresas que cuentan con afiliación a mediados de 2013, aunque es en estas mismas empresas en las que, asimismo, pierde más presencia. Con todo, el saldo es positivo en 4,7 puntos; saldo que aumenta conforme mayor es la tasa de afiliación en la empresa, excepto cuando ésta supera la cota del 10% de trabajadores afiliados a CCOO (gráfico 7.18).

Tabla 7.20. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as entre 2003 y 2012 según presencia o no afiliación al sindicato (2013)

	<b>Gana</b>	<b>Mantiene presencia</b>	<b>Mantiene ausencia</b>	<b>Pierde</b>	<b>Total</b>
No	4,7%	4,3%	86,2%	4,7%	100%
Si	17,9%	19,6%	49,4%	13,2%	100%
Total	8,3%	8,5%	76,1%	7,1%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.18. Proporción de empresas que se mantienen según tasa de afiliación en la empresa en las que CCOO gana o pierde delegados entre 2003 y 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

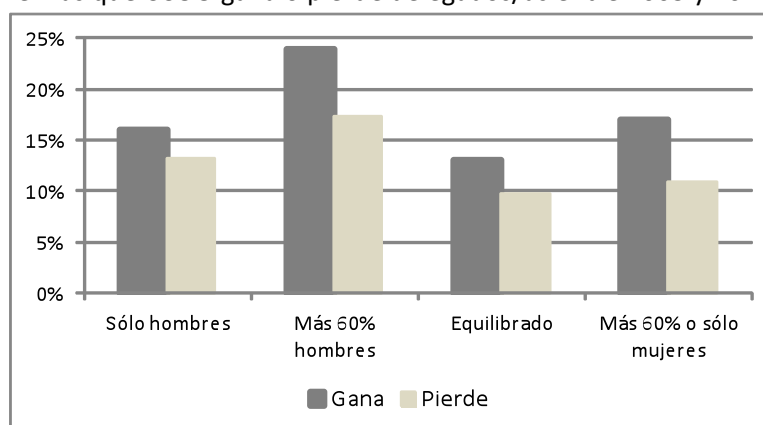
Las características de la afiliación al sindicato también mantienen alguna asociación con la variación de la presencia de delegados en las empresas (tabla 7.21 y gráfico 7.19). Así, CCOO gana más presencia, y también la pierde más, en las empresas mayoritariamente masculinizadas y asimismo feminizadas. Es en estas empresas, sin embargo, donde el saldo entre ganancias y pérdidas es más favorable al sindicato.

Tabla 7.21. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as entre 2003 y 2012 según sexo de la afiliación al sindicato

	<b>Gana</b>	<b>Mantiene presencia</b>	<b>Mantiene ausencia</b>	<b>Pierde</b>	<b>Total</b>
Sin afiliación	4,7%	4,3%	86,2%	4,7%	100%
Sólo hombres	16,0%	16,4%	54,4%	13,2%	100%
Más 60% hombres	23,9%	39,2%	19,7%	17,3%	100%
Equilibrado	13,0%	15,5%	61,7%	9,8%	100%
Más 60% o sólo mujeres	17,0%	13,8%	58,4%	10,8%	100%
Total	8,2%	8,4%	76,4%	7,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.19. Proporción de empresas que se mantienen según sexo de de la afiliación (2013), en las que CCOO gana o pierde delegados/as entre 2003 y 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Atendiendo a la edad de la afiliación, en las empresas en las que ésta mayoritariamente tiene edades intermedias (recordemos, cuando más de la mitad tiene una edad comprendida entre 35 y 49 años) es donde, de 2003 a 2012, CCOO gana más presencia en término de delegados (tabla 7.22 y gráfico 7.20). Sin embargo, el saldo entre ganancias y pérdidas es más favorable en las empresas con afiliación más joven, por lo que puede decirse que es en estas empresas donde CCOO avanza más en resultados electorales en el periodo considerado.

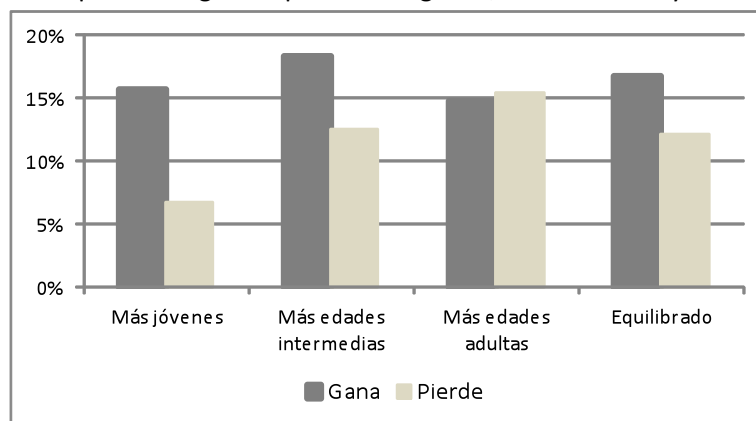
Tabla 7.22. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as entre 2003 y 2012 según edad de la afiliación al sindicato

	<b>Gana</b>	<b>Mantiene presencia</b>	<b>Mantiene ausencia</b>	<b>Pierde</b>	<b>Total</b>
Sin afiliación	4,7%	4,3%	86,2%	4,7%	100%
Más jóvenes	15,7%	7,9%	69,6%	6,7%	100%
Más edades intermedias	18,4%	18,6%	50,5%	12,5%	100%
Más edades adultas	14,8%	22,2%	47,6%	15,4%	100%
Equilibrado	16,8%	18,3%	52,8%	12,1%	100%
Sin información	10,2%	21,7%	52,7%	15,4%	100%

Total	8,2%	8,4%	76,4%	7,0%	100%
-------	------	------	-------	------	------

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.20. Proporción de empresas que se mantienen según edad de la afiliación (2013), en las que CCOO gana o pierde delegados/as entre 2003 y 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

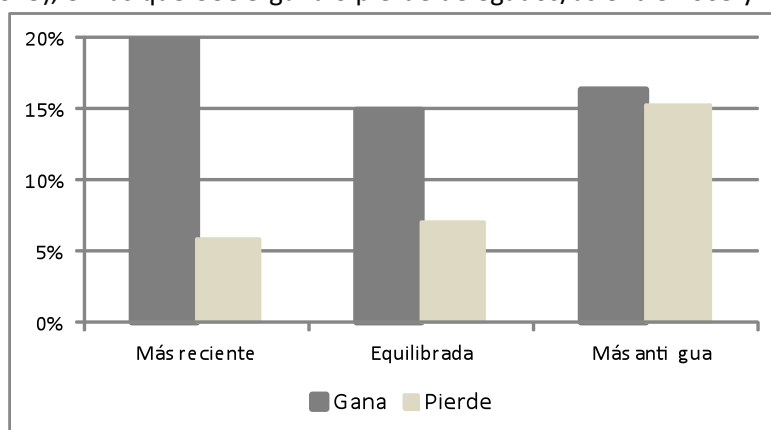
Asimismo, en las empresas con afiliación más reciente es donde CCOO mejora más sus resultados electorales de 2003 a 2012, mientras que en las empresas con afiliación con más antigüedad en el sindicato, los retrocesos son bastante mayores; de modo que en términos de saldo, CCOO avanza hasta 9 puntos netos en las empresas de afiliación reciente, y retrocede, aunque muy ligeramente, en las de afiliación más antigua (tabla 7.23 y gráfico 7.21).

Tabla 7.23. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as entre 2003 y 2012 según antigüedad de la afiliación al sindicato

	Gana	Mantiene presencia	Mantiene ausencia	Pierde	Total
Sin afiliación	4,7%	4,3%	86,2%	4,7%	100%
Más reciente	19,9%	9,0%	65,2%	5,9%	100%
Equilibrada	15,0%	11,1%	66,9%	7,1%	100%
Más antigua	16,4%	22,1%	46,4%	15,2%	100%
Total	8,2%	8,4%	76,4%	7,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.21. Proporción de empresas que se mantienen según antigüedad de la afiliación (2013), en las que CCOO gana o pierde delegados/as entre 2003 y 2012



Fuente: con datos SIC-CCOO

Si la afiliación de los/as trabajadores y trabajadoras incide en los resultados electorales en las empresas, es de esperar que dicha repercusión sea mayor si los delegados están afiliados al sindicato. Así, se observa (ver tabla 7.24) que CCOO tiene mucha más presencia, y además avanza de 2003 a 2012, allí donde tiene delegados/as afiliados/as, mientras en las empresas con delegados pero no todos ellos afiliados/as es donde experimenta más pérdidas, en términos de saldo entre ganancias y pérdidas. Un argumento para reforzar la afiliación de los representantes sindicales.

Tabla 7.24. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as entre 2003 y 2012 según delegados/as afiliados/as al sindicato

	<b>Gana</b>	<b>Mantiene presencia</b>	<b>Mantiene ausencia</b>	<b>Pierde</b>	<b>Total</b>
No	5,2%	4,7%	83,2%	6,9%	100%
Si	41,6%	49,5%	1,1%	7,9%	100%
Total	8,2%	8,4%	76,4%	7,0%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Finalmente, se hace referencia a la variación en resultados electorales, hasta 2012, a partir de los resultados obtenidos por las distintas opciones sindicales en el año 2003. La tabla 7.25 muestra que CCOO gana presencia sobre todo en empresas donde en 2003 estaba ausente (11.751 empresas), y mejora resultados en otras 1.295 empresas. En cambio, allí donde en el año 2003 tenía mayoría, o tenía el único delegado en empresas de hasta 30 trabajadores/as, en 9.900 empresas mantiene la mayoría y en 9.000 la pierde (en este último caso puede ser por pasar de mayoritario a minoritario o por dejar de tener representación en la empresa). De las 6.884 empresas en que en el año 2003 CCOO tenía presencia minoritaria, la conserva en los mismos términos (en minoría) en el 50,4% de los casos (3.468 empresas), pasa a ser sindicato

mayoritario en el 18,8% de los casos (1.295 empresas), mientras deja de tener representación en el 30,8% de los casos (2.121 empresas).

Tabla 7.25. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as entre 2003 y 2012 según situación de CCOO en la representación sindical de la empresa en el año 2003

	<b>Gana</b>	<b>Mantiene presencia</b>	<b>Mantiene ausencia</b>	<b>Pierde</b>	<b>Total</b>
Mayoritario	--	9.900	--	9.000	18.900
Minoritario	1.295	3.468	--	2.121	6.884
Ausente	11.751	--	121.806	--	133.557
<b>Total</b>	<b>13.046</b>	<b>13.368</b>	<b>121.806</b>	<b>11.121</b>	<b>159.341</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Si nos remitimos a las demás opciones sindicales, la tabla 7.26 muestra los resultados en términos de avance, mantenimiento, ausencia o pérdida para CCOO en función de la presencia de cada opción sindical en la empresa en el año 2003. De entrada y referido al año 2003, cabe decir que CCOO tiene delegados en el 16,2% de las empresas que se mantienen, UGT en el 16,3%, los sindicatos generales en el 2,4%, los sindicatos corporativos en el 1,9%, los sindicatos nacionalistas en el 3,1%, resto de sindicatos en el 1,5% y los no sindicales en el 1,4%. La tabla y el gráfico siguientes, pues, deben interpretarse en cuanto se refieren exclusivamente, y para cada opción sindical, a las empresas en las que cada una de ellas estaba presente en el año 2003. Bajo esta premisa puede decirse que, en términos relativos, CCOO mantiene mayor presencia en empresas en las que también hay delegados/as de resto de sindicatos y menor presencia cuando UGT está presente, posiblemente en este último caso por la influencia de pequeñas empresas con un solo delegado de UGT. Y la ausencia más destacada, o con quien CCOO menos comparte tareas de representación, se da en las empresas con presencia de las opciones nacionalistas. Por lo que se refiere a los avances de 2003 a 2012, CCOO obtiene sus mayores logros en las empresas con presencia de UGT y asimismo de delegados de candidaturas no sindicales, y el avance más modesto en las empresas con delegados de las opciones corporativas.

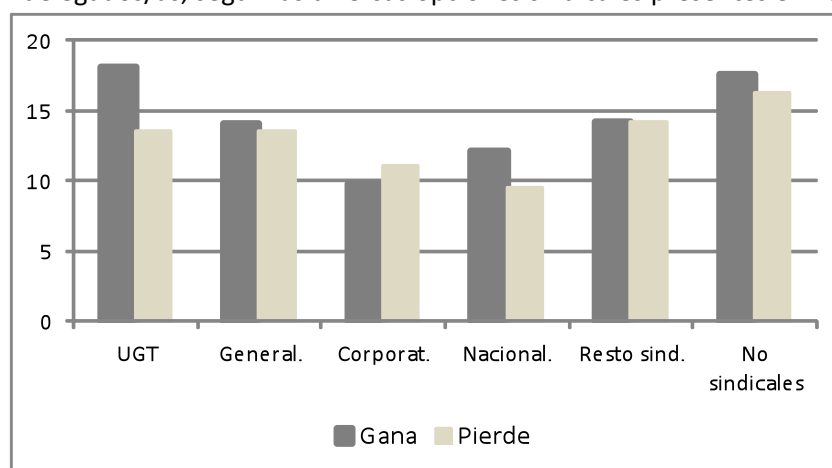
En términos de saldo (ganancias menos pérdidas), CCOO obtiene mejores resultados en empresas con presencia de UGT (siempre referido al año 2003), también de los sindicatos nacionalistas, mientras retrocede en las empresas con presencia de delegados de opciones corporativas.

Tabla 7.26. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana, mantiene o pierde presencia en delegados/as, según las diversas opciones sindicales presentes en 2003

	Gana	Mantiene presencia	Mantiene ausencia	Pierde	Total
UGT	18,1	18,0	50,3	13,6	100
S. generales	14,1	30,0	42,4	13,5	100
S. corporativos	9,8	31,2	48,0	11,0	100
S. nacionalistas	12,1	13,7	64,7	9,5	100
Resto sindicatos	14,2	43,7	27,9	14,2	100
No sindicales	17,5	24,6	41,6	16,2	100

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.22. Proporción de empresas que se mantienen en que CCOO gana o pierde presencia en delegados/as, según las diversas opciones sindicales presentes en 2003



Fuente: con datos SIC-CCOO

#### 7.4. Delegados de CCOO no afiliados

El SIC-CCOO ofrece información sobre la afiliación o no afiliación de los delegados de CCOO a dicho sindicato, cuyos resultados globales quedan recogidos en la tabla 7.27. Sin embargo, esta información tiene una particularidad, explicada en la metodología y que brevemente recordamos. Mientras la información o registros de delegados obedece al cómputo dinámico y por tanto se refiere a los delegados vigentes en el año 2012, la información sobre si los mismos están o no afiliados al sindicato se remite a mediados del año 2013, fecha en la que se basa esta información para el presente informe.

Así, pues, en los comentarios que siguen se relacionan los delegados en 2012 con su situación afiliativa a mediados de 2013, por lo que se trata de una información que no da cuenta exacta sobre qué proporción de delegados no está afiliada mientras ejerce dicha responsabilidad, si bien puede considerarse una aproximación a esta cuestión. Para no desvirtuar dicha aproximación, nos limitaremos en los comentarios que siguen a analizar únicamente la situación afiliativa de quienes eran delegados el año 2012, por considerar que si nos remitiéramos a los años 2007 y más aun a 2003, el tiempo transcurrido hasta mediados de

2013 es suficientemente amplio de modo que podría proporcionar una imagen en exceso distorsionada de la realidad de aquellos años.

Tabla 7.27. Situación afiliativa en 2013 de los delegados/as en representación de CCOO de 2012

	<b>N. delegados</b>	<b>Distribución</b>
Delegados CCOO afiliados	42.914	40,4%
Delegados CCOO no afiliados*	63.376	59,6%
Delegados CCOO ex afiliados	11.471	10,8%
Delegados CCOO	106.290	100,0%

Nota: \* incluye ex afiliados

Fuente: con datos SIC-CCOO

Por otra parte, como se ha explicado en la metodología y se muestra en la tabla 7.28, la base de datos no registra correctamente la situación afiliativa de los delegados en Catalunya, por lo que en los comentarios que siguen se excluyen los datos correspondientes a esta comunidad autónoma.

Tabla 2.28. Situación afiliativa en 2013 de los delegados/as en representación de CCOO de 2012, por comunidades autónomas

	<b>Núm. delegados CCOO</b>	<b>Núm. delegados afiliados</b>	<b>Proporción afiliados sobre total</b>
Andalucía	14.955	7230	48,3%
Aragón	3.759	1768	47,0%
Asturias	2.328	1369	58,8%
Cantabria	1.420	802	56,5%
Castilla-León	6.317	3290	52,1%
Castilla-La Mancha	4.593	2527	55,0%
Catalunya*	22.116	296	1,3%
Euskadi	3.601	2241	62,2%
Extremadura	1.791	733	40,9%
Galicia	5.011	2396	47,8%
Illes Balears	2.117	931	44,0%
Islas Canarias	5.093	2217	43,5%
Madrid	15.570	8007	51,4%
Murcia	2.927	1171	40,0%
País Valencià	11.947	6500	54,4%
Rioja	830	532	64,1%
Ceuta	180	51	28,3%
Melilla	187	60	32,1%
Navarra	1.520	764	50,3%
Otros	30	29	96,7%
Total	106.292	42914	40,4%

\* La base de datos -ver introducción- no registra correctamente los datos de la situación afiliativa de los delegados de Catalunya.

Fuente: con datos SIC-CCOO

Con las salvedades expuestas y como primera aproximación, puede decirse que en el conjunto de las empresas de 6 o más trabajadores/as CCOO cuenta con 106.292 delegados/as a fines del año 2012, de los cuales 42.914 constan en alta como afiliados al sindicato. Sin embargo, si se excluye Catalunya por los motivos más arriba indicados, se constata que el 50,6% de los delegados están afiliados, mientras que no lo está el 49,4% restante. Destacan por tener una mayor proporción de delegados afiliados las CCAA de Rioja (con un 64,1%), Euskadi (un 62,2%) y Asturias (un 58,8%); mientras los delegados no afiliados adquieren mayor presencia en Ceuta y Melilla (por encima del 67%), Murcia (con un 60% de los delegados/as no afiliados/as), Canarias, Extremadura, y Baleares, todas ellas entre el 55 y el 60% (tabla 7.29).

Tabla 7.29. Delegados en representación de CCOO (2012) afiliados/as y no afiliados/as al sindicato (2013) según sector comunidad autónoma

	Delegados		No		% no afiliados
	CCOO	Afiliados	afiliados	% afiliados	
Andalucía	14.955	7.230	7.725	48,3%	51,7%
Aragón	3.759	1.768	1.991	47,0%	53,0%
Asturias	2.328	1.369	959	58,8%	41,2%
Cantabria	1.420	802	618	56,5%	43,5%
Castilla-León	6.317	3.290	3.027	52,1%	47,9%
Castilla-La Mancha	4.593	2.527	2.066	55,0%	45,0%
Catalunya*	22.116	296	21.820	1,3%	98,7%
Euskadi	3.601	2.241	1.360	62,2%	37,8%
Extremadura	1.791	733	1.058	40,9%	59,1%
Galicia	5.011	2.396	2.615	47,8%	52,2%
Illes Balears	2.117	931	1.186	44,0%	56,0%
Islas Canarias	5.093	2.217	2.876	43,5%	56,5%
Madrid	15.570	8.007	7.563	51,4%	48,6%
Murcia	2.927	1.171	1.756	40,0%	60,0%
Pais Valencià	11.947	6.500	5.447	54,4%	45,6%
Rioja	830	532	298	64,1%	35,9%
Ceuta	180	51	129	28,3%	71,7%
Melilla	187	60	127	32,1%	67,9%
Navarra	1.520	764	756	50,3%	49,7%
<b>Total</b>	<b>106.292</b>	<b>42.914</b>	<b>63.378</b>	<b>40,4%</b>	<b>59,6%</b>
<b>Total sin Catalunya</b>	<b>84.176</b>	<b>42.618</b>	<b>41.558</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,4%</b>

\* La base de datos -ver introducción- no registra correctamente los datos de la situación afiliativa de los delegados de Catalunya.

Fuente: con datos SIC-CCOO

Las federaciones (ver tabla 7.30) que cuentan con una proporción mayor de delegados afiliados a CCOO son FITEQA (64,5%) y COMFIA (63,1%). En cambio los delegados/as no afiliados/as predominan más en FECOMA (un 64,7%), FECOHT (59,2%) y Enseñanza (58,4%).

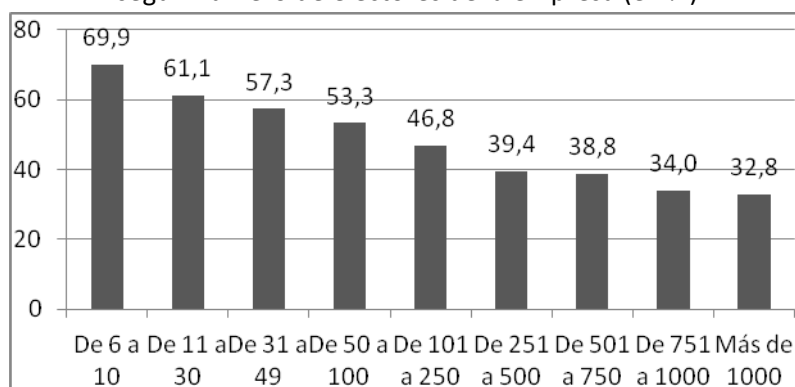
Tabla 7.30. Delegados en representación de CCOO (2012) no afiliados/as al sindicato (2013) según federación (en %)

	Delegados CCOO	Afiliados	No afiliados	% afiliados	% no afiliados
Actividades Diversas	7.021	3.528	3.493	50,2%	49,8%
Agroalimentaria	6.499	2.892	3.607	44,5%	55,5%
Servicios a la Ciudadanía	16.796	9.371	7.425	55,8%	44,2%
COMFIA	8.040	5.070	2.970	63,1%	36,9%
FECOMA	6.346	2.239	4.107	35,3%	64,7%
Enseñanza	4.363	1.813	2.550	41,6%	58,4%
FECOHT	13.436	5.478	7.958	40,8%	59,2%
Industria	12.327	6.590	5.737	53,5%	46,5%
FITEQA	5.139	3.313	1.826	64,5%	35,5%
Sanidad	4.209	2.012	2.197	47,8%	52,2%
Total	84.176	42.306	41.870	50,3%	49,7%

Fuente: con datos SIC-CCOO

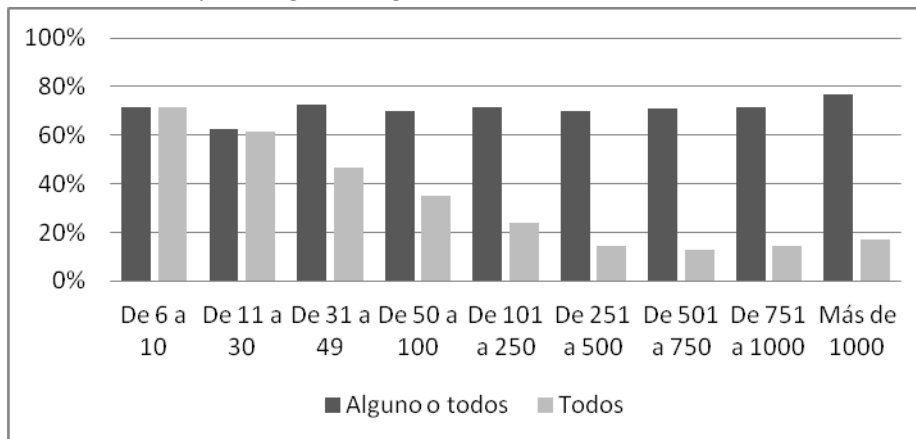
La proporción de delegados/as en representación de CCOO no afiliados/as al sindicato crece conforme menor es la plantilla de la empresa (gráfico 7.23); así, en unidades de más de 250 electores no supera el 40% la proporción de delegados no afiliados, mientras en las de menos de 50 electores dicha proporción se sitúa por encima del 57%, y hasta el 70% en las de menores dimensiones, de 6 a 10 electores. Si se toma como referencia la empresa, el gráfico 7.24 matiza los resultados en el sentido en que a medida que aumenta el tamaño de la empresa son algo más las que cuentan con algún delegado de CCOO no afiliado, mientras se reduce notablemente la posibilidad que todos ellos no estén afiliados. De este modo, y en alguna medida, puede decirse que el compromiso con la organización sindical aumenta conforme mayor es la plantilla de la empresa, en lo que puede incidir la presencia de un entorno sindicalizado (Beneyto, 2008a; Milner y Mathers, 2013). En sentido inverso, la ausencia en las empresas más pequeñas de compañeros afiliados y de organismos de representación dificulta la incorporación de los delegados como miembros de CCOO.

Gráfico 7.23. Delegados en representación de CCOO (2012) no afiliados/as al sindicato (2013) según número de electores de la empresa (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

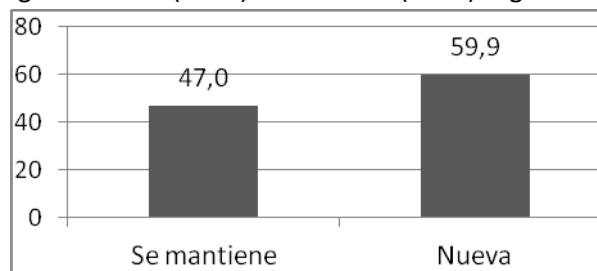
Gráfico 7.24. Empresas con delegados en representación de CCOO (2012) según número de electores y con algún delegado/a no afiliado/a al sindicato (2013)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Como puede observarse la proporción de delegados/as no afiliados/as presentes en las candidaturas de CCOO, aumenta en las empresas de reciente creación (gráfico 7.25).

Gráfico 7.25. Delegados CCOO (2012) no afiliados (2013) según dinámica de empresa

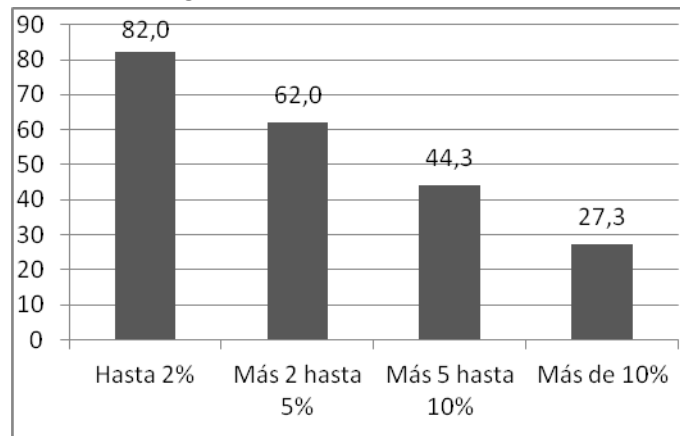


Fuente: con datos SIC-CCOO

Además de los aspectos observados cabe destacar, siguiendo un hilo lógico, la importancia que adquiere la mayor o menor proporción de plantilla afiliada al sindicato (gráfico 7.26).

**Así, conforme más alta es la tasa de afiliación a CCOO en una empresa, mucha menor presencia adquieren los delegados no afiliados. Si en empresas con hasta un 2% de sus trabajadores/as afiliados/as la proporción de delegados en representación del sindicato no afiliados al mismo asciende hasta un 82%, en aquellas que cuentan con más del 10% de la plantilla afiliada a CCOO la proporción de delegados no afiliados se reduce al 27,3%.**

Gráfico 7.26. Delegados/as en representación de CCOO (2012) no afiliados/as al sindicato (2013) según tasa de afiliación al mismo (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Con todo, cabe destacar que hasta en un 31,4% de las empresas con delegado/a o delegados/as en representación del sindicato, ninguno de ellos está afiliado/a. Por supuesto, se trata sobre todo de las unidades de menores dimensiones. Pero como muestra la tabla 7.31, no es exclusivo de las pequeñas empresas, pues hasta un 23,4% de las de más de 1000 trabajadores tampoco cuenta con ningún delegado/a del sindicato afiliado a CCOO en el año 2012.

Tabla 7.31. Empresas con delegado de CCOO según afiliación de los mismos y por número de electores. Año 2012

	De 6 a 30	De 31 a 49	De 50 a 100	De 101 a 250	De 251 a 1000	Más de 1000	Total
Ningún afiliado	34,6%	27,3%	29,9%	28,4%	29,8%	23,4%	31,4%
Alguno	--	26,1%	34,8%	47,9%	56,2%	59,9%	21,4%
Todos afiliados	64,5%	46,6%	35,3%	23,8%	13,9%	16,8%	47,2%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

En las empresas en las que la afiliación a CCOO está formada sólo por hombres y en aquellas más feminizadas la proporción de delegados no afiliados al sindicato es comparativamente bastante menor que en las empresas con afiliación más equilibrada en su composición por sexos (tabla 7.32). Se observa algo similar si nos remitimos al comité de empresa, aunque en este caso las diferencias entre unas y otras unidades son bastante más moderadas, sobre todo para las de más de 50 electores.

Tabla 7.32. Delegados/as en representación de CCOO (2012) no afiliados al sindicato (2013) según sexo de la afiliación y de la representación sindical (en %)

	Afiliación a CCOO	Delegados de empresa	Afiliación a CCOO	Comité de empresa
	De 6 a 49 electores		De 50 o más electores	
Sólo hombres	45,9	57,3	62,4	44,7
Más del 60% hombres	26,4	28,3	63,8	38,1
Equilibrado	38,7	37,4	56,8	49,4
Más del 60% o sólo mujeres	48,0	47,1	63,3	50,6
Sin información	--	--	88,7	55,5
Total	62,8	44,5	62,8	44,5

Fuente: con datos SIC-CCOO

Conforme más jóvenes son los afiliados/as a CCOO, más presencia tienen los delegados en representación del sindicato no afiliados. Recordemos que más jóvenes en nuestro caso indica que más de la mitad de los afiliados no llega a los 35 años; de edades intermedias cuando más de la mitad se halla entre los 35 y los 49 años; y de edades más avanzadas si más de la mitad tiene 50 o más años (tabla 7.33).

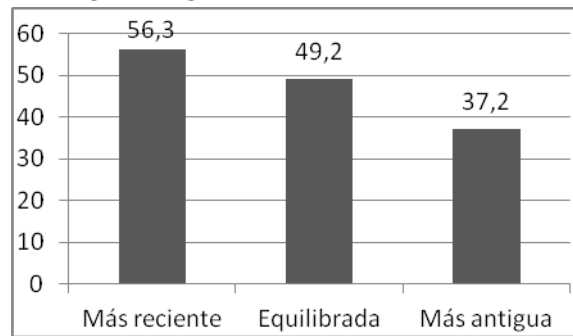
Tabla 7.33. Delegados/as en representación de CCOO (2012) no afiliados al sindicato (2013) según edad de la afiliación (en %)

Afiliación a CCOO	
Más jóvenes	58,2
Más edades intermedias	39,6
Más edades avanzadas	40,9
Equilibrado	38,7
Sin información	41,5
Total	49,7

Fuente: con datos SIC-CCOO

También conforme más reciente es la afiliación a CCOO en una empresa, más elevada es la proporción de delegados/as en representación del sindicato que no está afiliada; así es para el 56,3% de los delegados en aquellas unidades en que el 60% de la afiliación lleva menos de 4 años en alta en el sindicato, frente al 37,2% cuando la afiliación tiene una antigüedad más elevada (gráfico 7.27). En alguna medida, la permanencia en la afiliación de los trabajadores refuerza su compromiso con la organización sindical.

Gráfico 7.27. Delegados en representación de CCOO (2012) no afiliados al sindicato (2013) según antigüedad de la afiliación (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Finalmente, allí donde CCOO es la opción mayoritaria en el comité de empresa, aunque también allí donde lo es UGT, la presencia de delegados en representación de CCOO y no afiliados/as es comparativamente mayor, como muestra la tabla 7.34. En cambio, resulta bastante menor la no afiliación de los delegados/as cuando se dan otras opciones sindicales mayoritarias en el comité de empresa, muy especialmente en el caso de los sindicatos corporativos, aunque más en las medianas y grandes empresas que en las de menores dimensiones. Es posible que en las pequeñas empresas los delegados/as sindicales adquieran un mayor compromiso personal con la organización.

Tabla 7.34. Delegados/as en representación de CCOO (2012) no afiliados al sindicato (2013) según opción sindical mayoritaria en la empresa (en %)

	De 6 a 30	De 31 a 49	De 50 a 100	De 101 a 250	De 251 a 1000	Más de 1000	Total
CCOO	65,0	59,6	56,9	51,0	43,7	43,4	55,7
UGT		64,9	54,9	50,1	42,8	40,5	49,3
Sind. generales		52,8	45,2	44,6	30,8	33,3	40,2
Sind. corporativos		62,9	39,0	36,8	27,5	22,0	29,3
Sind. nacionalistas		40,2	43,6	42,2	26,0	29,1	37,1
Resto sindicatos		31,3	44,9	40,6	29,6	38,3	37,8
Sin opción mayoritaria		52,9	46,2	17,8	41,7	28,6	34,1
Total		57,3	44,3	41,7	32,7	29,6	35,2

Fuente: con datos SIC-CCOO

En definitiva, como aproximación descriptiva, los datos hasta aquí mostrados parecen indicar, por una parte, que conforme menor es la empresa y al mismo tiempo menor es la presencia sindical (tasa de afiliación de CCOO en la empresa) mayor es la proporción de delegados y delegadas elegidos en listas de CCOO no afiliados/as al sindicato; también allí donde CCOO (o UGT) resulta ser la candidatura mayoritaria, la proporción de delegados/as no afiliados suele ser más elevada. Por el contrario, se reduce la presencia de delegados/as de CCOO no afiliados/as en empresas de mayores dimensiones y con mayor presencia de afiliación al sindicato.

#### 7.4.1. Análisis de conjunto: delegados y delegadas de CCOO no afiliados/as

Con el objeto de analizar más a fondo la incidencia de este conjunto de variables en la no afiliación de los delegados/as en representación de CCOO, se ha procedido a realizar una regresión logística, que permite conocer la influencia de unas y otras variables de modo independiente. En concreto aquí queremos explicar la probabilidad de que en una empresa haya algún delegado/a de CCOO no afiliado/a al sindicato frente a que los miembros de la representación del sindicato estén afiliados/as. Excepto los datos de afiliación, los demás se refieren al año 2012.

Tabla 7.35. Variable dependiente: delegados/as de CCOO no afiliados/as en la empresa, 2013

	Núm.	Porcentaje
Sin delegados CCOO no afiliados (ref.)	9.571	31,4
Con delegados CCOO no afiliados	20.928	68,6
Total	30.499	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Como variables explicativas se han introducido en una primera fase (modelo 1 en la tabla en anexo A7.1) la federación como aproximación al sector de actividad, la plantilla medida a través del número de electores, el número de centros de trabajo de la empresa y la dinámica empresarial (permanece o nueva). En el modelo 2, se han añadido variables de orden sindical: participación en las elecciones sindicales, opción sindical mayoritaria, sexo del conjunto de los delegados/as representantes de los/as trabajadores/as y tasa de afiliación a CCOO en la empresa.

Como ya se ha expuesto, se indica con asteriscos en la columna de significación si la variable en cuestión influye en los resultados, indicando con “ns” cuando debe eliminarse la asociación. En las columnas “Exp(B)” se recoge la fuerza de la asociación, en sentido positivo si es superior a 1 y en sentido negativo si es inferior a 1.

Por lo que respecta al primer modelo, y en el apartado federativo (aproximación al efecto de los sectores) vemos que todos los sectores se relacionan de manera significativa con la probabilidad de afiliación o no de los/as delegados/as de una empresa a CCOO. De manera que respecto de Actividades Diversas que es la referencia federativa (valor 1), FECOMA y, sobre todo, Enseñanza o FECOHT, muestran mayor probabilidad de que en sus empresas haya algún delegado no afiliado a CCOO; mientras que la probabilidad de encontrar algún delegado no afiliado es sensiblemente inferior en Servicios a la Ciudadanía, Industria, COMFIA y, sobre todo, en FITEQA. En el caso de la dimensión de la empresa, en este primer modelo las empresas de mayor dimensión tienen mayor probabilidad de contar con delegados/as no afiliados/as a CCOO que las empresas con menos de 30 electores. Por su parte, las empresas nuevas y aquellas que sólo cuentan con un centro de trabajo muestran, asimismo, una mayor probabilidad de tener delegados/as no afiliados/as a CCOO.

Al introducir el segundo modelo -variables sindicales-, la pertenencia a FECOHT o Enseñanza pierde significación, siendo FECOMA y Actividades Diversas las federaciones con mayor probabilidad de contar con delegado/a de CCOO no afiliados.

Asimismo, las empresas nuevas cuentan con cierta mayor probabilidad, mientras cambia el sentido por lo que se refiere a centros de trabajo, de modo que la mayor probabilidad se da en empresas con más de un centro, sobre todo las que cuentan con 6 o más. En este segundo modelo aumenta considerablemente la influencia del tamaño de la empresa, siendo ocho veces mayor la probabilidad de que un/a delegado/a no esté afiliado/a en las de más de 1000 electores que en las más pequeñas, hasta 30 electores.

La participación en las elecciones sindicales no tiene ninguna o escasa influencia, excepto cuando es muy elevada, aumentando en estos casos la probabilidad de que en la empresa haya delegados/as de CCOO no afiliados/as. Y en todos los casos, es mucho mayor la probabilidad de encontrar delegados/as no afiliados/as en aquellas empresas donde CCOO es mayoritaria frente a otras opciones, posiblemente dado que es en estas empresas donde el sindicato está más presente.

Por lo que respecta al sexo de los delegados/as, ejerce escasa influencia en la probabilidad de que una candidatura esté formada por delegados/as no afiliados/as a CCOO. Finalmente, la tasa de afiliación en la empresa no muestra ningún efecto en la probabilidad de encontrar candidaturas en la que algún delegado/a no esté afiliado a CCOO.

Los resultados muestran que este conjunto de variables explican un 48,9% (R2 de Nagelkerke, en el modelo 2) de los factores que contribuyen a la presencia de delegados/as no afiliados/as.

Naturalmente queda un 50% por explicar. En todo caso, también se observa, como la introducción del segundo modelo hace mucho más robusta la asociación (Chi2) entre las variables explicativas y la variable dependiente: presencia de delegados/as no afiliados/as a CCOO. En conjunto, además, se observa de nuevo la importancia del factor institucional o contextual, en este caso el sector y el tamaño de empresa sobre dicha presencia. Aunque, como cabría esperar, la introducción de variables sindicales ejerce un fuerte efecto sobre una variable dependiente de estas características.

### **7.5. Delegados y delegadas de CCOO ex afiliados/as**

Una información complementaria a la de los delegados/as en representación del sindicato no afiliados/as es la de aquellos que habiendo sido miembros de la organización se han dado de baja, por lo que constan como ex afiliados/as a mediados de 2013; momento en el que se obtiene la información del SIC-CCOO a este respecto. En este caso, se desconoce la fecha exacta en que se produce la baja del sindicato, si bien por los procedimientos de registro del SIC ésta debe situarse en los cinco años previos a 2013, esto es, entre mediados de 2008 y mediados de 2013. En este sentido, la baja puede haberse producido mientras se ejercía la función de delegado/a o bien una vez abandonada dicha responsabilidad; por otra parte, cabe la posibilidad de que el delegado/a en cuestión ya no trabaje en la empresa, o incluso que ya no sea activo en términos laborales.

Bajo las precedentes precisiones, para el conjunto de la empresas de 6 o más trabajadores/as, los delegados/as de 2012 ex afiliados/as al sindicato suman un total de 10.226, que representan el 9,6% de los delegados/as elegidos en las listas de CCOO. Visto de otro modo, los delegados/as ex afiliados/as suponen en su conjunto un 26,7% de los delegados/as que siguen en alta como afiliados/as al sindicato, o bien, puede decirse que representan un 21,1% de los delegados/as que están o estuvieron afiliados en el año 2013; proporciones, estas dos últimas, que se reducen si se excluye a Catalunya, CCAA en la que por defectos de registro prácticamente no constan delegados/as afiliados/as aunque sí ex afiliados.

La presencia de delegados/as ex afiliados/as adquiere más importancia en las islas Canarias y en las Baleares; también en Castilla la Mancha, Murcia, País Valencià y Andalucía (ver tabla 7.36); obsérvese que en CCAA más pequeñas (Aragón, Asturias, Cantabria, Euskadi, Rioja, Ceuta, Melilla, Navarra), la proporción de ex afiliados/as es sensiblemente menor.

Tabla 7.36. Delegados/as (2012) en representación de CCOO ex afiliados/as al sindicato (2013) según comunidad autónoma

Andalucía	11,0%
Aragón	7,2%
Asturias	7,1%
Cantabria	8,0%
Castilla-León	6,9%
Castilla la Mancha	11,0%
Catalunya	9,7%
Euskadi	7,2%
Extremadura	10,4%
Galicia	9,3%
Illes Balears	13,4%
Islas Canarias	12,6%
Madrid	9,0%
Murcia	10,9%
País Valencià	10,2%
Rioja	6,7%
Ceuta	3,3%
Melilla	8,6%
Navarra	5,9%
Otros	3,3%
Total	9,6%

Fuente: con datos SIC-CCOO

También el número de ex-afiliados/as es más elevado en las federaciones de Actividades Diversas y Servicios a la Ciudadanía (tabla 7.37), alrededor del 13%. Por el contrario, en las federaciones de Enseñanza, Industria y FECOMA, la proporción de bajas como miembros del sindicato entre delegados/as es más reducida.

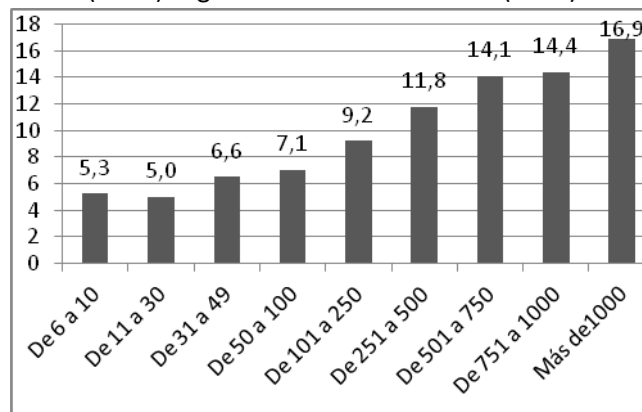
Tabla 7.37. Delegados/as (2012) en representación de CCOO ex afiliados/as al sindicato (2013) según federación

% de delegados/as ex afiliados s/ delegados CCOO	
Actividades Diversas	13,1%
Agroalimentaria	9,2%
Servicios a la Ciudadanía	13,6%
COMFIA	8,9%
FECOMA	6,5%
Enseñanza	5,7%
FECOHT	8,1%
Industria	7,7%
FITEQA	9,4%
Sanidad	8,9%
Total	9,6%

Fuente: con datos SIC-CCOO

La desafiliación de delegados/as suele ser mayor conforme aumenta la plantilla de la empresa, en las que suele haber más delegados/as, como reproduce el gráfico 7.28. Así, en empresas de hasta 50 electores son proporcionalmente pocos los delegados/as ex afiliados si se compara con las empresas de mayores dimensiones.

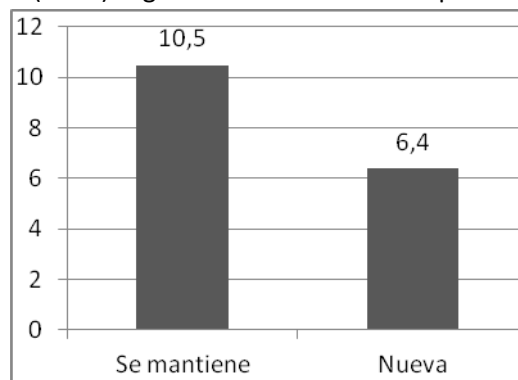
Gráfico 7.28. Delegados/as (2011) en representación de CCOO ex afiliados/as al sindicato (2003) según número de electores (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Como resulta lógico, hay una mayor proporción de delegados/as anteriormente afiliados/as a CCOO y ahora ex-miembros en las empresas que se mantienen a lo largo del período estudiado (2003-2012), mientras en las de nueva creación, la presencia de delegados/as ex afiliados/as, obviamente, es menor, dado el tiempo más reducido de existencia de estas empresas (gráfico 7.29).

Gráfico 7.29 Delegados/as (2011) en representación de CCOO ex afiliados/as al sindicato (2003) según la dinámica de la empresa



Fuente: con datos SIC-CCOO

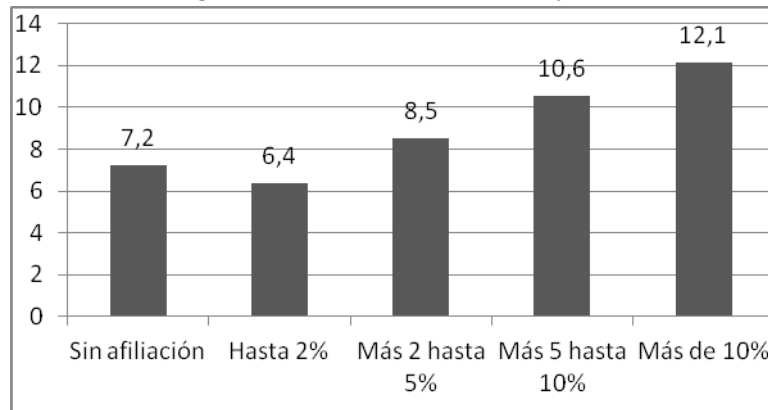
En cuanto a su relación con variables de afiliación sindical, se constata que la desafiliación de delegados/as tiende a ser algo más habitual en las empresas con tasas más elevadas de afiliación (tabla 7.38 y gráfico 7.30). Asimismo, la desafiliación entre delegados/as de CCOO resulta bastante menos habitual en las empresas con prácticamente la totalidad de los delegados/as afiliados/as y asimismo en aquellas en las que son pocos los afiliados/as, como recoge el gráfico 7.31.

Tabla 7.38. Delegados/as (2011) en representación de CCOO ex afiliados/as al sindicato (2003) según sexo de la afiliación y de la representación sindical (en %)

	Afiliación a CCOO	Representación sindical
Sólo hombres	7,4	7,4
Más 60% hombres	13,8	12,7
Equilibrado	12,0	9,4
Más 60% o sólo mujeres	9,6	8,4
Sin información	--	10,3
Total	9,6	9,6

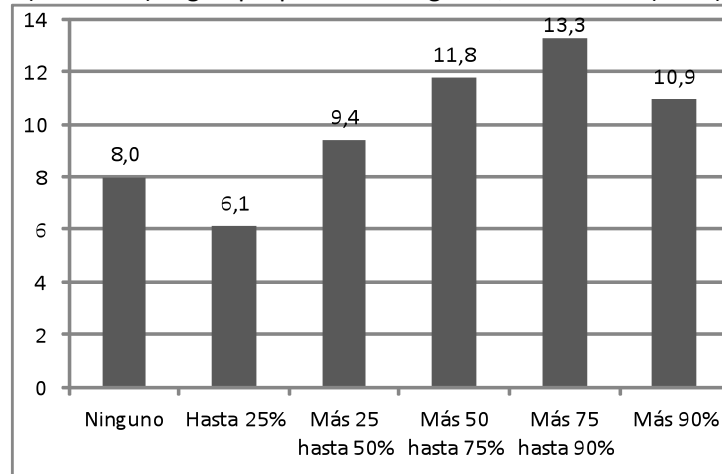
Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico 7.30. Delegados/as (2012) en representación de CCOO ex afiliados/as al sindicato (2003) según tasa de afiliación en la empresa (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

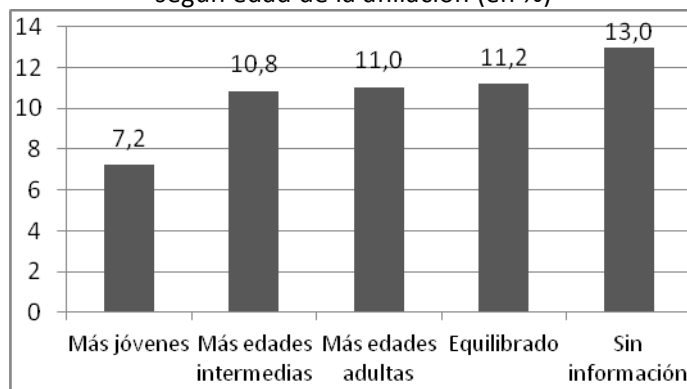
Gráfico 7.31. Delegados/as (año 2012) en representación de CCOO ex afiliados/as al sindicato (año 2013) según proporción delegados/as afiliados (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Por lo que se refiere al sexo de los afiliados/as la relación no aparece clara (ver tabla 7.32) y seguramente está influida por otras variables como tamaño de empresa, federación, etc. En cambio sí que se observa que la desafiliación es menor en las empresas que cuentan con trabajadores y trabajadoras afiliados/as de edades más jóvenes (gráfico 7.32).

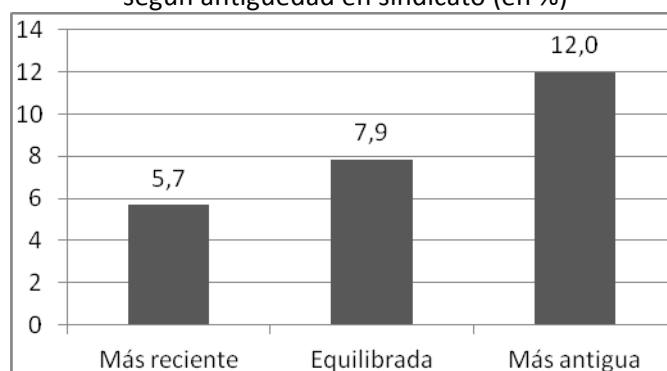
Gráfico 7.32. Delegados (2012) en representación de CCOO ex afiliados al sindicato (2013) según edad de la afiliación (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

El gráfico 7.33 muestra que la desafiliación aumenta conforme mayor es la antigüedad afiliativa de los trabajadores/as de una empresa. Es decir, que en aquellas empresas con afiliación al sindicato más reciente, la desafiliación de delegados/as es sensiblemente menor.

Gráfico 7.33. Delegados (2012) en representación de CCOO ex afiliados al sindicato (2013) según antigüedad en sindicato (en %)

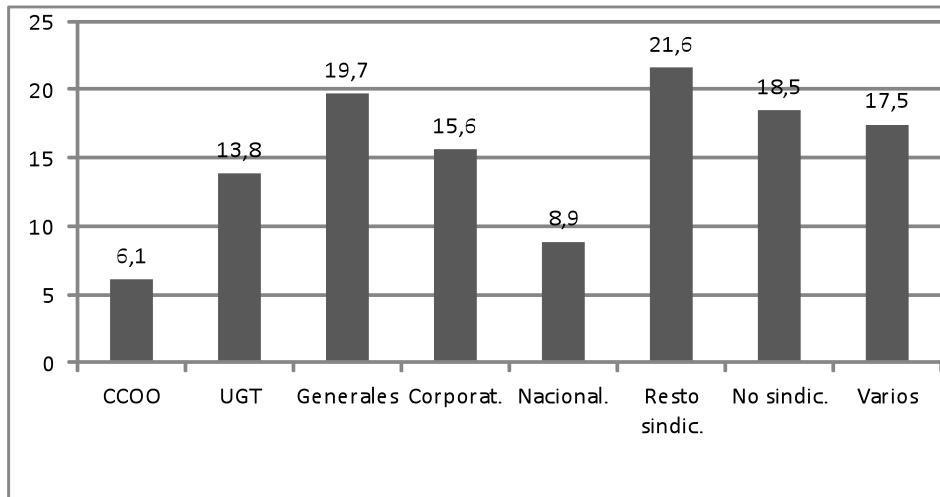


Fuente: con datos SIC-CCOO

La desafiliación de delegados/as de CCOO es menor cuando el sindicato es la opción mayoritaria en la empresa (ver gráfico 7.34); en estos casos, apenas el 6,1% de los delegados/as en representación del sindicato se han desafiliado. Cuando en las empresas han sido elegidos con mayoría otras opciones sindicales se dan unas diferencias notables en términos de delegados/as de CCOO ex afiliados/as; pero no necesariamente estas diferencias se explican en función de la hegemonía de una u otra organización, pues posiblemente en dichos resultados influyan aspectos como el sector de actividad, el tamaño de la empresa, o incluso la no presencia de delegados/as de CCOO. En todo caso destaca la elevada proporción de bajas en la afiliación en unidades con mayoría de resto de opciones

sindicales (en estas empresas un 11,7% delegados/as de CCOO se han dado de baja) o de sindicatos generales (un 8,4%), frente a las empresas con mayoría de sindicatos nacionalistas, con apenas un 2,8% de delegados de CCOO que se han dado de baja.

Gráfico 7.34. Delegados/as (2012) en representación de CCOO ex afiliados/as al sindicato (2013) según opción sindical mayoritaria en la empresa (en %)



Fuente: con datos SIC-CCOO

Como conclusión, puede decirse que la plantilla de la empresa aparece como un aspecto que incide de manera importante en la propensión a la desafiliación por parte de delegados/as de CCOO, pues a mayor plantilla se destaca una mayor proporción de empresas con algún delegado del sindicato dado de baja de la organización. Asimismo y en una primera aproximación, una muy baja tasa de afiliación, esto es, de trabajadores/as de la empresa afiliados/as al sindicato, una afiliación más antigua y una elevada proporción de delegados/as afiliados/as son variables que se asocian con una tendencia a mayor desafiliación; en sentido contrario, un comité mayoritariamente formado por representantes de CCOO, también en su caso de sindicatos nacionalistas, reduce notablemente las posibilidades de desafiliación de los delegados/as.

#### 7.5.1. Análisis de conjunto: delegados y delegadas de CCOO ex afiliados/as

Para ir más allá de las asociaciones hasta aquí destacadas, la tabla A7.2 en anexo incluye los resultados de una regresión logística, que estima la probabilidad de encontrar delegados/as de CCOO ex afiliados/as al sindicato en una empresa frente a encontrarnos con ningún delegado/as ex afiliado/a, descartando en cada variable las influencias de otras. Para elaborar los modelos de la regresión hemos utilizado los datos de representación sindical del año 2012 y los datos de afiliación de la base de datos del sindicato del año 2013. Para relacionar los delegados y delegadas con la probabilidad de desafiliación es imprescindible que en la

empresa haya al menos un delegado/a, por ello hemos depurado los datos seleccionando exclusivamente aquellas empresas con, al menos, un/a representante de CCOO.

Tabla 7.39. Empresas con delegados/as de CCOO (2012) según composición afiliativa de la representación de CCOO (2013)

	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Sin delegados CCOO ex afiliados	31.184	84,3
Con delegados CCOO ex afiliados	5.805	15,7
Total	36.989	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

En el primer modelo de regresión logística se han introducido variables de la empresa: federación como aproximación al sector de actividad, la plantilla (número de electores), número de centros de trabajo y la dinámica de la empresa (sí permanece durante todo el período o si es de nueva creación). En el segundo modelo se han añadido variables de orden sindical: porcentaje de participación en las elecciones sindicales, opción sindical mayoritaria, sexo de los delegados/as y tasa de afiliación a CCOO en la empresa. Este conjunto de variables explican un 24,3% (R2 de Nagelkerke) de los motivos de desafiliación de los delegados/as; por tanto, ofrecen una explicación parcial y limitada, por lo que cabría buscar otras interpretaciones complementarias más allá de las ofrecidas por los datos que se analizan.

De entrada, se observa que las variables de empresa son significativas en todos los modelos. Ello conduce a pensar que en Actividades Diversas, que es la federación de referencia (por tanto con valor 1), la probabilidad de encontrar miembros ex afiliados/as es el doble que en Enseñanza, con un valor de 0,4, o un tercio mayor que en COMFIA, FECOMA, Industria o Sanidad. Del mismo modo vemos como en relación con las empresas de menor dimensión (de 6 a 30 electores) que son referencia (y por tanto valor 1) se multiplica de manera fuerte y brusca la probabilidad de encontrar desafiliados/as conforme aumenta el tamaño de plantilla. Cada aumento de dimensión dobla, aproximadamente, el riesgo de desafiliación de la categoría anterior. De hecho es la variable que tiene un mayor efecto o asociación significativa con el riesgo de desafiliación. Por lo que respecta a la dinámica o demografía de la empresa, se observa que la probabilidad de encontrar delegados/as ex afiliados/as en una empresa nueva es 1/3 inferior al de una empresa que ha existido durante todo el período y varía poco según el modelo considerado. Y conforme más centros de trabajo tiene una empresa, mayor es la probabilidad de encontrar ex afiliados/as.

Además si nos fijamos en la sucesión de modelos, conforme incorporamos nuevas variables (sindicales y de afiliación a CCOO), la relación entre federación y tamaño de empresa expresada en el párrafo anterior, con la probabilidad de desafiliación continúa siendo significativa y se mantiene su intensidad (Exp B) en el caso de las federaciones y aumenta con el tamaño de la empresa. Es decir, las nuevas variables modifican poco los resultados iniciales, por lo que las variables del primer modelo se convierten en las más relacionadas con la desafiliación y las del segundo modelo tan sólo ajustan mejor los resultados de conjunto.

Con las variables que introduce el segundo modelo se observa que el sexo de los delegados/as tiene una relación no significativa con la desafiliación. Más interesante es la opción mayoritaria entre los delegados/as o comité de empresa, siendo la referencia CCOO; la posibilidad de desafiliación es menor cuando los delegados/as están en unidades en las que otros sindicatos son mayoritarios en la representación de los trabajadores. Esto es particularmente importante en el caso de los nacionalistas, en cuyo caso se reduce la probabilidad de desafiliación a menos de la mitad (0,4), pero también disminuye a un tercio en el caso de centrales corporativas o de resto de sindicatos.

Por lo que respecta a la tasa de afiliación a CCOO, tomamos como referencia las unidades sin afiliación; en este caso, la probabilidad de desafiliación aumenta conforme lo hace la tasa de afiliación. Obsérvese que en las empresas con tasa de afiliación superior al 10% la probabilidad de que existan ex afiliados a CCOO es el doble que en las empresas con una tasa que no supera el 2%.

## 7.6. Resumen

### *A. Empresas con delegados/as y afiliados/as de CCOO:*

- **La tasa de afiliación media a CCOO es de 5,3% si se abarca a todas las empresas, y del 11,4% si se remite exclusivamente a aquellas empresas con alguna afiliación sindical. Predominan las empresas con afiliación exclusivamente masculina, con edades intermedias y elevada antigüedad como miembro del sindicato. Los datos afiliativos están sesgados por incorporar muy pocos de Catalunya.**
- **En el 45,0% de las empresas con representación sindical hay algún afiliado de CCOO, proporción que se reduce al 12,8% en las empresas de 6 o más trabajadores sin representación sindical. Por tanto, la presencia de trabajadores afiliados a CCOO resulta un aspecto muy asociado con la probabilidad de que la empresa disponga de representación sindical.**
- **En el año 2012 el 11% de las empresas con 6 o más trabajadores/as cuenta con al menos un/a delegado/a en representación de CCOO, lo que equivale al 53,1% de las empresas con representación sindical. La plantilla de la empresa es determinante en la probabilidad de disponer de delegados de CCOO. En el año 2012 apenas el 3,7% de las empresas de 6 a 10 trabajadores cuenta con delegado de CCOO, proporción que se eleva hasta cerca del 70% en las empresas de más de 500 trabajadores, manteniéndose ese porcentaje a partir de dicha plantilla.**
- **Una tendencia similar se destaca si nos limitamos a las empresas que disponen de representación sindical. En este caso, CCOO parte de niveles de presencia más elevados, que alcanza en el año 2012 al 43,7% de las empresas de 6 a 30 trabajadores, para situarse en torno al 90% en las de más de 500 trabajadores.**
- **Atendiendo a los sectores de actividad a partir de las federaciones sindicales, CCOO obtiene mayor presencia en empresas de FITEQA (en un 20,5% de las mismas), Industria**

(un 17,9%) y Servicios a la Ciudadanía (un 16,8). En sentido opuesto, FECOHT (con 6,4%) y COMFIA (con 6,6%) son las federaciones en las que la presencia es, con diferencia, menor. En las empresas que disponen de representación sindical, CCOO obtiene presencia entre el 31,5% de las mismas (en Enseñanza) y el 61,8% (en Sanidad), en el año 2012.

- En todas las federaciones la presencia de afiliación es bastante más elevada que la presencia de delegados de CCOO. La primera oscila entre el 11,7% en Agroalimentaria hasta el 27,9% en Industria; y la segunda entre 6,4% en FECOHT hasta 20,5% en FITEQA. Las mayores diferencias entre presencia de afiliación y de delegados, siempre de CCOO, se da en Actividades Diversas (11,7 puntos de diferencia), Sanidad (11,3) e Industria (10 puntos) y las menores en Agroalimentaria (3,4 puntos) y FITEQA (4,4), siendo estas dos últimas federaciones las que más equilibran la presencia de afiliación y de delegados/as en los órganos de representación.
- Se constata una relación directa entre tasa de afiliación a CCOO en la empresa y presencia del sindicato en los órganos de representación, de modo que: 1) aumenta notablemente la presencia de delegados de CCOO si en la empresa hay afiliación; y 2) a mayor afiliación aumenta de modo consistente la probabilidad de que CCOO ostente representación en la empresa. La afiliación, pues, es un estímulo para que CCOO disponga de representación en una empresa, al mismo tiempo que cabe considerar que el ejercicio de la representación favorece el compromiso afiliativo con el sindicato.
- La distribución de la tasa de afiliación a CCOO en las empresas, a mediados de 2013, según composición por sexo, edad y antigüedad afiliativa, permite destacar que la tasa de afiliación es mayor cuando la composición por sexo de la afiliación al sindicato es más equilibrada, también por lo que respecta a la edad así como en antigüedad afiliativa. En todo caso, la afiliación es algo menor en las empresas con afiliación más feminizada, más joven y de alta más reciente al sindicato.

#### ***B. CCOO en las empresas de nueva creación:***

- Como hemos visto anteriormente, en el 90,6% de las empresas de 6 o más trabajadores creadas a partir del año 2003 no se han concretado elecciones sindicales (hasta el año 2012); en su gran mayoría se trata de pequeñas empresas. CCOO tiene representación en el 5% de las mismas.
- FITEQA, Industria, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad son las federaciones en las que CCOO obtiene mejores resultados en cuanto a presencia. En sentido opuesto, las mayores dificultades para obtener representación las tiene en Agroalimentaria, FECOHT, COMFIA, FECOMA y Enseñanza.
- La plantilla de la empresa es determinante en cuanto a presencia de CCOO en las nuevas empresas. CCOO apenas logra obtener representación en las nuevas empresas más pequeñas, aumentando muy significativamente conforme mayor es la plantilla de la empresa, hasta 750 trabajadores/as, umbral a partir del cual la tendencia se invierte.

- Otro aspecto que influye en que CCOO disponga de algún/a delegado/a sindical es la presencia de afiliación en una empresa. En efecto, en las nuevas empresas que cuentan con algún afiliado al sindicato, la presencia de delegado de CCOO se eleva hasta el 24,8% de las mismas, frente a apenas un 2,6% en las que no existe afiliación.

**C. CCOO en las empresas que se mantienen de 2003 a 2012:**

- Un total de 159.341 empresas de 6 o más trabajadores permanecen de 2003 a 2012. El 59,5% de estas empresas no ha tenido en ese periodo representación sindical; un 9,2% la tiene en 2012, no 2003, mientras un 7,3% la tenía en 2003 y ha dejado de tenerla en 2012.
- La representación de CCOO en dicho tipo de empresas sufre una elevada rotación: CCOO gana en un 8,2%, mantiene presencia en un 8,4%, sigue ausente en un 76,4% y pierde presencia en un 7,0%.
- La plantilla de la empresa es determinante en la presencia de delegados/as de CCOO. El sindicato mejora sus resultados entre 2003 y 2012 sobre todo en los tramos de plantilla intermedios y pierde en las empresas de 6 a 30 trabajadores y algo más en las de 750 a 1000. Por otra parte, CCOO gana más presencia en las empresas que reducen plantilla, mientras donde comparativamente gana más es en aquellas que la aumentan.
- Exceptuando Celta y Melilla, se dan moderadas diferencias entre CCAA. A nivel de federación sindical, una mayor estabilidad en cuanto a presencia entre 2003 y 2012 se da en Agroalimentaria, y menor en COMFIA y FECOHT. FECOMA es la federación que más pierde, en términos de saldo (ganancias menos pérdidas), mientras el mayor avance se concreta en Sanidad.
- En referencia al número de centros de trabajo, CCOO mejora sus resultados sobre todo en las empresas que reducen el número de centros de trabajo de 2003 a 2012, mientras las mayores pérdidas las concentra en las empresas que los incrementan.
- La presencia de afiliación en este tipo de empresa se relaciona positivamente con la presencia de delegados del sindicato. Asimismo, algunas características de la afiliación al sindicato mantienen alguna asociación con la variación de la presencia en forma de delegados en las empresas: CCOO gana más presencia, y también pierde más, en las empresas mayoritariamente masculinizadas y asimismo feminizadas. Atendiendo a la edad, en las empresas en las que predomina la afiliación de edades intermedias es donde el sindicato gana más presencia en término de delegados; aunque, el saldo entre ganancias y pérdidas es más favorable en las empresas con afiliación más joven. Y en las empresas con afiliación más reciente es donde CCOO mejora más sus resultados electorales de 2003 a 2012, mientras que en las empresas con afiliación más antigua, los retrocesos son bastante mayores.
- Cuando los delegados/as están afiliados al sindicato se observa que CCOO tiene mucha más presencia, y además avanza de 2003 a 2012, mientras en las empresas que permanecen con delegados/as pero no todos ellos afiliados/as es donde experimenta más pérdidas, en términos de saldo entre ganancias y pérdidas.

- CCOO mantiene mayor presencia en empresas que permanecen en las que también hay delegados y delegadas de resto de sindicatos y menor presencia cuando UGT está presente. Con quien CCOO menos comparte tareas de representación es en las empresas con presencia de las opciones nacionalistas.
- Por lo que se refiere a los avances de 2003 a 2012, CCOO obtiene sus mayores logros en las empresas que permanecen en las que también está presente UGT (en 2003), así como delegados/as de candidaturas no sindicales. En cambio su avance es más modesto en las empresas con delegados de las opciones corporativas.

*D. Delegados/as de CCOO no afiliados:*

- El 50,6% de los delegados están afiliados, mientras que no lo está el 49,4% restante. Destacan por tener una mayor proporción de delegados afiliados las CCAA de Rioja (con un 64,1%), Euskadi (un 62,2%) y Asturias (un 58,8%); mientras los delegados no afiliados adquieren mayor presencia en Ceuta y Melilla (por encima del 67%), Murcia (un 60%), Canarias, Extremadura, y Baleares, todas ellas entre el 55 y el 60% de los delegados/as no afiliados/as.
- Las federaciones que cuentan con una proporción mayor de delegados y delegadas afiliados a CCOO son FITEQA (64,5%) y COMFIA (63,1%). En cambio los delegados no afiliados predominan más en FECOMA (un 64,7%), FECOHT (59,2%) y Enseñanza (58,4%). El análisis de regresión logística confirma la menor probabilidad de hallar delegados no afiliados/as en COMFIA y FECOHT y mayor en FECOMA, mientras pierden significación Enseñanza y FECOHT al introducir variables sindicales.
- La proporción de delegados y delegadas no afiliados/as en unidades de más de 500 electores no supera el 40%, mientras en las de menos de 50 electores dicha proporción se sitúa por encima del 59%, y hasta el 71,5% en las de menores dimensiones, de 6 a 10 electores. De este modo, y en alguna medida, puede decirse que la presencia de organización sindical, mayor conforme aumenta la plantilla de la empresa, favorece la afiliación de los delegados/as. En sentido inverso, la ausencia en las empresas más pequeñas de compañeros afiliados dificulta la incorporación de los delegados como miembros de CCOO.
- La proporción de delegados/as no afiliados/as presentes en la representación de CCOO aumenta moderadamente en las empresas de reciente creación.
- En las empresas en las que la afiliación a CCOO está formada sólo por hombres y en aquéllas más feminizadas la proporción de delegados y delegadas no afiliados al sindicato es comparativamente bastante menor que en las empresas con afiliación más equilibrada en su composición por sexos. Se observa algo similar si nos remitimos al comité de empresa, aunque en este caso las diferencias entre unas y otras unidades son bastante más moderadas, sobre todo para las de más de 50 electores.
- Conforme más jóvenes son los afiliados a CCOO, más presencia tienen los delegados/as en representación del sindicato no afiliados/as.

- Asimismo, cuanto más reciente es la afiliación a CCOO en una empresa, más elevada es la proporción de delegados/as en representación del sindicato que no está afiliada. La permanencia en la afiliación de los trabajadores refuerza su compromiso con la organización sindical.
- Conforme aumenta la tasa de afiliación a CCOO en una empresa, menor proporción de delegados/as no afiliados/as. Pero en un 31,4% de las empresas con delegado o delegados/as en representación del sindicato, ninguno de ellos está afiliado. Se trata sobre todo de pequeñas empresas, aunque en las mayores, dicha proporción alcanza el 23,4%.
- Conforme menor es la empresa y al mismo tiempo menor es la presencia sindical (tasa de afiliación de CCOO en la empresa) mayor es la proporción de delegados y delegadas de CCOO no afiliados/as al sindicato; también allí donde CCOO (o UGT) resulta ser la candidatura mayoritaria, la proporción de delegados/as no afiliados/as suele ser más elevada. Por el contrario, se reduce la presencia de delegados/as de CCOO no afiliados/as en empresas de mayores dimensiones y con mayor presencia de afiliación al sindicato.

*E. Delegados y delegadas de CCOO ex afiliado/as:*

- Para el conjunto de empresas de 6 o más trabajadores/as, los delegados/as de 2012 ex afiliados/as al sindicato suman un total de 10.226, que representan el 9,6% de los delegados/as elegidos en las listas de CCOO.
- La presencia de delegados/as ex afiliados/as adquiere más importancia en Islas Canarias y en Baleares; también en Castilla la Mancha, Murcia, País Valencià y Andalucía; mientras que en CCAA más pequeñas (Aragón, Asturias, Cantabria, Euskadi, Rioja, Ceuta, Melilla, Navarra) la proporción de ex afiliados es sensiblemente menor.
- El número de ex-afiliados/as es más elevado en las federaciones de Actividades Diversas y Servicios a la Ciudadanía, alrededor del 13%. Por el contrario, en las federaciones de Enseñanza, Industria y FECOMA la proporción de bajas como miembros del sindicato entre delegados/as es más reducida.
- La plantilla de la empresa es un aspecto que incide de manera importante en la propensión a la desafiliación por parte de los delegados/as de CCOO, pues a mayor plantilla se destaca una mayor proporción de empresas con algún delegado del sindicato dado de baja de la organización. Así, en empresas de hasta 50 electores son proporcionalmente pocos los delegados/as ex afiliados si se compara con las empresas de mayores dimensiones.
- Hay más delegados/as ex miembros de CCOO en las empresas que permanecen que no en las nuevas, así como en las empresas con delegados más jóvenes o de afiliación más reciente. La desafiliación de delegados/as tiende a ser algo más habitual en las empresas con tasas más elevadas de afiliación (a CCOO).

- **El análisis de conjunto (regresión logística) confirma los resultados anteriores sobre la influencia del tamaño de la empresa, de modo que la probabilidad de que en una empresa haya delegados/as no afiliados aumenta conforme mayor es su dimensión, y en Actividades Diversas y Servicios a la Ciudadanía, mientras que es menor en Enseñanza, COMFIA, FECOMA, Industria y Sanidad. Así, la probabilidad de encontrar delegados/as de CCOO desafiados es menor en la pequeña empresa y en las de nueva creación.**

## CONCLUSIONES GENERALES

Las relaciones laborales en España se han configurado sobre la base de una representación de los trabajadores centrada en la audiencia y no en la presencia (afiliación). Dicha base electoral se fija institucionalmente en función de la dimensión de la empresa, una cuestión que determina el conjunto. Su distribución por sectores, sobre todo, pero también por territorios, es claramente significativa en la explicación del comportamiento de los asalariados frente a sus asociaciones.

No obstante, como veremos dicha determinación estructural sobre la representación (ejemplificada también para el caso de las empresas nuevas respecto de las que permanecen), queda matizada e incluso contrapesada por la acción sindical. De manera que allá donde hay afiliación hay más representación. Así, según la ECVT, la tasa de cobertura de la representación sindical es del 47,4%, pero ésta varía desde el 75,4% allá donde hay afiliación, al 40,9% allá donde no la hay. O según la base de datos manejada (SIC-CCOO), las empresas con representación son el 50,5% cuando hay afiliados a CCOO, frente al 14,1% entre las que no disponen de afiliación al sindicato. De esta manera las diferencias de representación, participación, cobertura negociadora, movilización, información, conocimiento, son sustanciales entre la población asalariada, entre asalariados con delegados o, sobre todo, comité de empresa y asalariados sin órganos colectivos de representación, así como entre asalariados con sindicatos en su empresa o sin la presencia de los mismos.

La tabla que sigue muestra la importancia del sistema de representación de audiencia, sobre la presencia afiliativa; también la diferencia de cobertura de representación sindical en función de la presencia activa del sindicato (afiliación). En este sentido el número total de delegados/as, encargados finales en las empresas de las funciones de representación, pero también de negociación colectiva, es un claro ejemplo de la importancia del mecanismo electoral en las relaciones laborales españolas<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> El despliegue electoral en número de votos, en tasa de participación o en presencia de delegados, da fe no sólo de la importancia y legitimidad del sistema de audiencia español, sino también del papel de intermediación que juegan los delegados a la luz de lo expuesto por Hege et al. (2011), Chang (2005) o Simms (2011).

Tabla 8.1. Afiliación y representación sindical en España

	Tasa afiliación sindical s/ asalariados	Afiliados a los sindicatos	Cobertura de la representación sindical		Participación votantes sobre electores	Número de delegados
			%	Total		
ECVT (2010):						
Total	18,9%	2.824.000	47,4%	7.100.000		
Afiliados			75,4%			
No afiliados			40,9%			
Datos SIC- CCOO (2012)			42,9%		67,9%	283.873

Fuente: con datos CIS, ECVT y SIC-CCOO

Asimismo, en el marco de referencia inicialmente planteado en este informe, hemos visto el paralelismo de la representación en forma de presencia (afiliación) y en forma de audiencia (elección). Aunque las cifras varían, queda claro que conforme aumenta la dimensión de la empresa hay más representación y afiliación. Además, los sectores con más representación (servicios financieros, servicios públicos, transportes y comunicaciones e industria) son los que asimismo tienen más afiliación; en sentido contrario actúan los servicios personales. Idéntica secuencia siguen los contratos indefinidos (más representación y afiliación) respecto de los temporales<sup>4</sup>. Finalmente, se observa más representación allá donde hay más afiliación, como también mayor tasa de afiliación entre los asalariados con representación.

La influencia de la estructura sobre la representación se contempla cuando tenemos en cuenta que la empresa pequeña y con sólo un delegado (hasta 30 electores) tiene casi 6 veces menos centros con representación que sin ella; mientras que en las empresas con tres delegados (de 31 a 49 trabajadores) las unidades con representación son el 40%. Finalmente, entre las empresas de mayor dimensión y con comité de empresa (50 o más trabajadores) el número de empresas con representantes superan a las que no tienen representación. El factor estructural o institucional condiciona<sup>5</sup>.

La relación entre tamaño de empresa y federación (tomando como referencia aquellas federaciones que acumulan más del 10% de las empresas de cada tamaño) muestra que cuatro federaciones (aproximación a sector), Servicios a la Ciudadanía, COMFIA, FECOHT e Industria, concentran la mayoría de las empresas (hasta el 60%) en todas las dimensiones.

Por tanto, el hecho federativo o sectorial también tiene sus efectos en la representación. La distribución del número de empresas por federación, según tengan o no representación,

<sup>4</sup> En términos de diferencias sectoriales o de tipos de contrato, los resultados se asemejan a los de Artus (2013). También Charlwood y Forth (2011) destacan que la vinculación entre presencia afiliativa y representación es más acusada en la industria y en el sector público que en los servicios privados. Y dentro de estos últimos Artus (2013) destaca la distancia entre la representación en la industria de la energía o en los servicios financieros y las modestas cifras en hostelería, restauración y servicios personales.

<sup>5</sup> La diferencia de representación entre pequeña y gran empresa es remarcado por Farber (2001), Charlwood y Forth (2011) o Artus (2013).

muestra el efecto combinado de tamaño y federación (sector). De esta manera se observa que para el tamaño menor, sólo Industria, Servicios a la Ciudadanía, FECOHT o FECOMA, superan el 2% del total de empresas de dicha dimensión con representantes de los trabajadores; en todas las federaciones las empresas sin representante alcanzan mayor porcentaje. En el tamaño intermedio (de 31 a 49 trabajadores) sobresalen en empresas con representación las federaciones de Servicios a la Ciudadanía, Industria y FECOHT, pero se ha de advertir que aquí la distancia con las empresas sin representación no es tan acusada y, concretamente, en Servicios a la Ciudadanía es bastante cercana, mientras que en Industria hay más empresas con representación que sin ella (también en Enseñanza)<sup>6</sup>. En las empresas con posibilidades de elegir comité (50 o más trabajadores), excepto en COMFIA, el número de empresas con representación iguala o supera a las que no tienen; con diferencias notorias a favor de las primeras en el caso de Servicios a la Ciudadanía.

Otro factor a reseñar en la explicación de la variación de la representación sindical es la dinámica o demografía empresarial. Así, entre las empresas existentes en 2003, las que se mantenían en 2012, alcanzan un 33,2% de presencia de representantes, las unidades que desaparecieron tenían un 18,9% de representación, mientras que entre las empresas de nueva creación sólo el 9,4% detentan organismos de representación de los trabajadores. Esto puede deberse a la creciente precarización del mercado de trabajo español. Un caso extremo es el del sector de la federación Agroalimentaria en el que apenas el 17,5% de las unidades se mantiene a lo largo del periodo 2003-2012, mientras que un 55,2% son de nueva creación.

Si se mira desde el punto de vista contrario, es decir desde el análisis de conjunto de las empresas sin representación, ello permite observar que la probabilidad de que una empresa sea blanca (sin representación) es mayor en las de nueva creación y con muy poca plantilla, de actividades como COMFIA, FECOHT y Actividades Diversas, sin afiliación a CCOO<sup>7</sup>.

Pero hay otros factores contextuales de carácter más amplio que influyen. Así, la representación sindical (medida en número de delegados) ha seguido el ritmo de los ciclos económicos. Esto nos lleva a dos consideraciones. La primera es que en 2012 ha descendido el número de delegados; pero la segunda, es que tras cada ciclo recesivo, la tendencia ha sido de creciente recuperación hasta superar el límite superior anterior. Esto contrasta con el declive que Farber (2001) dibuja para el caso norteamericano o Charlwood y Forth (2011) para el Reino Unido. Aunque habrá que esperar para concretar la tendencia, dado que en el caso americano y británico también influyeron las intensivas prácticas neoliberales

---

<sup>6</sup> El problema de las empresas sin representación ha sido estudiado en profundidad en los sistemas de canal único (sindical), es decir en el área de influencia anglosajona. Aunque allí adquiere un sentido ligeramente diferente, la advertencia de los diferentes autores (Taras y Kaufman, 2006; Charlwood y Forth, 2011; Lévesque y Murray, 2010) es que los cambios institucionales impulsados por gobiernos de tendencia neoliberal, junto a la actitud poco favorable de las empresas hacia los sindicatos, aumenta la probabilidad de acrecentar el fenómeno de la no representación.

<sup>7</sup> Esta combinación de empresa nueva y sin representación conduciría a suscribir la vertiente negativa de la hipótesis de Farber (2001), en el sentido de un cambio de actitud empresarial hacia los sindicatos; obviando los efectos positivos que las relaciones laborales cooperadoras podían suponer en términos de productividad (Bryson et al., 2006), innovación técnica (Bryson et al., 2005) o de resolución de problemas laborales (Antcliff y Saundry, 2009).

(precarización por un lado y ataque a los sindicatos y a la negociación colectiva por otro) que con la coartada de la austeridad nos aquejan en la actualidad.

Como hemos visto en el repaso a la literatura especializada y en la comparación europea, aunque hay factores transversales como los ya reseñados -tamaño de empresa y sector principalmente- la representación sindical en los diferentes países europeos se configura en función de los grandes modelos de estado del bienestar y de relaciones laborales; hasta el punto de que incluso la valoración u opinión sobre dicha representación está bastante vinculado a la división entre sistemas nórdico, centroeuropeo, anglosajón, latino y países del este (Beneyto, 1998b; Hyman, 2001; EIRO, 2007). Por ello, no sólo es importante el factor contextual (tipo de empresa y sector), sino también la incidencia del marco institucional en la estructura y dinámica final del sistema de representación sindical adoptado en un país. Dichos elementos institucionales dependen de las leyes, acuerdos y convenios colectivos adoptados; y en España la representación de los asalariados en las empresas se construyó sobre la base del ET y la LOLS, con las modificaciones posteriores correspondientes. Aunque no deben descuidarse los factores intrasindicales, es decir, las oportunidades que abre a la representación de los asalariados la misma acción colectiva impulsada desde las organizaciones sindicales.

Si el punto de partida son las unidades empresariales, quedan excluidas de la representación (por tener menos de 6 trabajadores) unas 900 mil empresas en 2012 (una buena parte de ellas son de uno o dos empleados) –aunque hasta el momento los convenios colectivos de ámbito supraempresarial les han servido como referencia contractual; es decir, que con las reglas del juego normales y no las alteradas por las últimas reformas laborales, los sindicatos, en función de los delegados elegidos en las empresas también les representan, aunque indirectamente. Incluso entre las 337.287 empresas, que según el fichero SIC-CCOO, pueden realizar elecciones la mayoría (83,4%) son de dimensión reducida (de 6 a 30 trabajadores). Sólo el 9,5% tiene la posibilidad de tener comité de empresa por superar los 50 asalariados; en éstas están presentes la mayor parte de los 6.766.220 electores.

Con todo, un 34,3% de los trabajadores que podrían ser convocados a elecciones sindicales no son convocados, muchos de ellos de empresas de pequeñas dimensiones. Si nos remitimos exclusivamente a los asalariados convocados, la participación en las elecciones sindicales es del 67,9%, que muestra su representatividad y legitimidad.

Sin embargo, uno de los aspectos del sistema de relaciones laborales español, que recordemos es fruto de un acuerdo en los inicios de la transición a la democracia, es que institucionaliza un sistema de representación basado en la dimensión de la empresa. Esto ha permitido una representación amplia, puesto que los convenios colectivos han cubierto al 70-80% de los asalariados. El mecanismo además ha funcionado desde el punto de vista del trabajo, puesto que casi un 50% de los asalariados está, de un modo u otro, implicado, y de éstos casi un 70% participa activamente. Pero como cualquier sistema, no está exento de crítica o perfeccionamiento, aunque desde la contraparte empresarial, y desgraciadamente también desde gobiernos de distinto signo, han obviado la base de la legitimación del sistema de representación sindical español (las elecciones) para fijarse en las más modestas

cifras de la afiliación (no precisamente incentivada por el modelo de audiencia diseñado en los inicios de la transición, con las cláusulas *erga omnes* de la negociación colectiva).

Desde el punto de vista intrasindical, se debe señalar que en el interior del crecimiento sostenido de la representación de los asalariados se detectan diversas tendencias generales. Por una parte, la competencia entre UGT y CCOO, muy fuerte en los 80, que se observa en la alternancia de ambas centrales en la posición de la más votada, así como en el incremento de su audiencia entre los asalariados. La segunda, a partir del ciclo económico recesivo de inicios de los 90, es la estabilidad de la representación combinada de CCOO y UGT, en un período caracterizado por la unidad de acción entre ambas, mientras otras opciones sindicales (corporativos, nacionalistas, generales, resto sindicatos) logran crecer en diversos ámbitos, sin descartar la variación en la composición de las empresas y del empleo en dicho período. En este segundo período, aunque por un estrecho margen respecto de UGT, CCOO es la central más votada.

CCOO obtiene menos mayorías conforme aumenta el tamaño de la empresa, muy en especial en las de más de 1000 trabajadores.

UGT y los sindicatos nacionalistas siguen una pauta similar a la de CCOO, aunque más acentuada el primero y más moderada los segundos. Por su parte, los sindicatos generales obtienen más mayorías en las empresas de tamaño intermedio. Con todo, debe tenerse presente que conforme aumenta la plantilla de una empresa se reduce la posibilidad de que una opción sindical obtenga por sí sola mayoría en el órgano de representación unitaria de los trabajadores. Sin embargo, la ausencia de mayorías netas en las grandes empresas, es una muestra de una mayor competencia entre opciones, de manera que el resto de sindicatos y los sindicatos corporativos obtienen sus mejores resultados en las empresas de más de 1000 trabajadores, y con gran diferencia con respecto a las unidades de menor tamaño.

La propensión a la participación o la representación entre los asalariados se relaciona con las oportunidades que ofrecen las organizaciones y, entre ellas, no sólo está la organización, sino también la información y la comunicación, un apartado en el que hay mucho trabajo por hacer.

Así, la satisfacción de los asalariados con el sistema de representación es sumamente contradictoria (ECVT, 2010). Por una parte hay un fuerte desconocimiento sobre la existencia de representación sindical y más aún de convenio colectivo; por otra, se valora positivamente el convenio colectivo -fruto de la acción de los sindicatos-, mientras se valora menos a las organizaciones representativas que lo hacen posible. Dicha valoración cambia de manera notoria en función de la proximidad y del conocimiento de los asalariados con respecto al sindicato (información, afiliación), aunque en general aumenta con el tamaño de la empresa, el nivel educativo, la antigüedad en la empresa y la estabilidad del contrato. El conocimiento de la actividad sindical, la proximidad, abre vías de mejora del nivel de satisfacción y aumenta las posibilidades de obtener mayor compromiso sindical. De hecho, según los datos del SIC-CCOO manejados, en las empresas de menores dimensiones, así como en aquellas de dimensiones medias o grandes (excepto en las de más de 1000 electores), y en las unidades productivas con mayor afiliación sindical, la participación tiende

a ser más elevada; mientras la precariedad en el empleo (jóvenes, mujeres y de afiliación reciente o de actividades de servicios de bajo salario) perjudica los niveles de participación<sup>8</sup>.

En el terreno de las opciones de acción de las organizaciones sindicales, debemos detenernos en el aspecto competitivo de las elecciones; es decir, en conseguir no sólo representación, sino mayorías en la representación sindical en una empresa. Y aquí el análisis realizado permite avanzar algunas consideraciones. La posibilidad de que CCOO obtenga mayoría en una empresa es mayor en las pequeñas empresas, en actividades propias de FECOMA, FITEQA, Agroalimentaria e Industria (todas industriales) y menor en servicios, sobre todo en Enseñanza; también aumenta con la tasa de afiliación y, en menor medida, en las empresas de reciente creación o en unidades con plantillas masculinas<sup>9</sup>; aunque en el conjunto del periodo analizado CCOO gana presencia en las empresas con mujeres en la representación sindical. Por su parte, UGT tiene más probabilidad de obtener representación en la empresa en Agroalimentaria y FECOHT y muy poca en Enseñanza, así como en plantillas masculinas. El resto de sindicatos generales, aumenta su probabilidad de conseguir representación conforme aumenta la plantilla y, básicamente, en Enseñanza y plantillas masculinas. Los sindicatos generales y los corporativos obtienen sus mejores resultados precisamente en Enseñanza (con 16% y 23,9% respectivamente), los nacionalistas en Industria (12,8%), mientras el resto de sindicatos destaca en Sanidad (5,3%). En cambio, en Actividades Diversas, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad entre el 10 y el 14% de las empresas ninguna opción resulta mayoritaria; y las candidaturas no sindicales sólo alcanzan un 4% en COMFIA. Las opciones corporativas y resto de sindicatos aumentan en la etapa de crisis.

La suma combinada de CCOO y UGT permite observar que ambas organizaciones forman una combinación hegemónica (por encima del 80%) en las federaciones industriales y FECOHT; en cambio desciende su representación en los servicios, aunque siempre se mantiene por encima del 70%, excepto en Enseñanza, donde es de tan sólo el 46,9%. Otro elemento a reseñar es que, a diferencia de los resultados de Taras y Kaufman (2006) para el caso norteamericano, las candidaturas no sindicales retroceden a lo largo del período.

#### Perfil de la representación según encuestas europeas

De las encuestas europeas analizadas se desprende la persistencia de los modelos sindicales y sistemas de relaciones laborales, en términos de la estructura de representación adoptada, es decir, basada en la presencia (afiliación) y la audiencia (elección o representatividad). No obstante, hay algunos factores transversales que también influyen notoriamente, añadiéndose a los efectos de carácter nacional o institucional. Uno de ellos es el tamaño de la empresa y el otro el sector. La vinculación entre trabajadores y sus representantes parece mayor en aquellos países basados en la presencia (nórdicos y liberales) en términos de

---

<sup>8</sup> Ver Artus (2013) para el caso alemán. Otro elemento clave es el reseñado por Charlwood y Forth (2011) al remarcar la distancia entre el perfil tipo del delegado con experiencia (en términos demográficos -sexo, edad, instrucción- y ocupacionales -contrato, antigüedad en la empresa) y la presencia entre los asalariados de jóvenes, mujeres, temporales, desempleados, etc.

<sup>9</sup> Blaschke (2011) para Austria y Alemania o Le Capitaine et. al (2013) para Canadá, muestran que los delegados masculinos tienen más representación que las mujeres.

percepción de la existencia de representación y de su capacidad de determinar las condiciones laborales, o también del alto apoyo que según los representantes les otorgaran sus representados.

#### **Perfil de la representación sindical en España, según la opinión de entrevistados (ECVT 2010)**

El porcentaje total de trabajadores que afirma que existe una estructura que facilita la negociación colectiva en su empresa ha descendido hasta el 39,3% en 2010, mientras que el porcentaje de asalariados que responde afirmativamente acerca de la existencia de un convenio que regula sus condiciones laborales se sitúa en torno al 38% en 2010, al tiempo que el 53,4% de los trabajadores desconoce la actividad sindical en su empresa. El conocimiento o la información sobre la estructura negociadora, convenio o representación sindical aumentan con el tamaño de empresa y con la afiliación sindical.

El nivel de satisfacción de los asalariados con los representantes de los trabajadores aumenta con el tamaño de la empresa o con el nivel de formación de los asalariados y su antigüedad en la empresa y entre los afiliados. No hay diferencias por edad y sexo. La satisfacción disminuye entre los temporales, aunque con la crisis las diferencias con los indefinidos se limitan. El desconocimiento de la negociación, convenio o la representación sindical, se relaciona con una valoración o satisfacción más negativa.

#### **Perfil de empresas susceptibles de representación sindical (6 o más trabajadores)**

Importancia de la pequeña empresa: por cada empresa de más de 30 trabajadores hay 19,5 de 6 a 30 asalariados.

Catalunya, Andalucía, Madrid y País Valencià concentran el 59,4% del total de empresas; con Galicia y Euskadi el 70,1%.

Un 62,8% de las empresas se halla en actividades de los servicios, en particular en FECOHT, Servicios a la Ciudadanía y COMFIA.

Un 54,6% de las empresas se mantiene de 2003 a 2012.

El 79,4% de las empresas susceptibles de tener representación sindical no la tiene.

En el 12,8% de las empresas hay afiliación a CCOO; ésta aumenta hasta el 45% para el 20,6% de las empresas que cuentan con representación sindical.

#### **Perfil de empresas con representación de CCOO**

En el año 2012 el 11% de las empresas con 6 o más trabajadores cuenta con al menos un delegado en representación de CCOO, lo que equivale a una presencia de dicho sindicato en el 53,1% de las empresas con representación sindical.

En el año 2012 apenas el 3,7% de las empresas de 6 a 10 trabajadores cuenta con delegado de CCOO, proporción que se eleva hasta cerca del 70% en las empresas de más de 500 trabajadores, manteniéndose ese porcentaje a partir de dicha plantilla.

En empresas con representación sindical, CCOO parte de niveles de presencia más elevados, que alcanza en el año 2012 al 43,7% de las empresas de 6 a 30 trabajadores, para situarse en torno al 90% en las de más de 500 trabajadores. De 2003 a 2012 CCOO gana presencia en todos los tamaños de empresa, excepto en las de más de 750 trabajadores.

El 9,4% de las empresas de nueva creación cuenta con representante sindical. CCOO sólo tiene presencia en un 5%, en un 3,7% como sindicato mayoritario y en un 1,3% sin mayoría en el órgano de representación. FITEQA, Industria, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad son las federaciones en las que CCOO obtiene mejores resultados en cuanto a presencia en las empresas recientes. CCOO apenas logra obtener representación en las nuevas empresas más pequeñas, aumentando ésta muy significativamente conforme mayor es la plantilla de la empresa, hasta 750 trabajadores, umbral a partir del cual la tendencia se invierte. En las nuevas empresas que cuentan con algún afiliado al sindicato, la presencia de delegado de CCOO se eleva hasta el 24,8% de las mismas, frente a apenas un 2,6% en las que no existe afiliación.

CCOO carece de delegados en el 76,4% de las empresas que permanecen entre 2003 y 2012. Pero se produce una notable rotación: en un 10,3% de las empresas CCOO mantiene su presencia en 2003 y 2012, la obtiene en un 7,4% de las empresas en las que no tenía y la pierde en un 5,9%. La presencia de CCOO en las empresas que permanecen es más estable en Agroalimentaria (13,5% de las empresas), y menor en COMFIA (en 4,2%) y FECOHT (en 4,9%); FECOMA es la federación que más pierde en términos de saldo (ganancias menos pérdidas: 0,6 puntos), mientras el mayor avance se concreta en Sanidad, en 3,7 puntos. La plantilla de la empresa es determinante en la presencia de delegados de CCOO; en términos de saldo de ganancias menos pérdidas, CCOO mejora sus resultados sobre todo en los tramos de plantilla intermedios y pierde en las empresas de 6 a 30 trabajadores y algo más en las de 750 a 1000. CCOO gana presencia sobre todo en las empresas que reducen plantilla, mientras donde comparativamente pierde más es en aquellas que la aumentan. CCOO gana presencia en empresas que cuentan con afiliación a mediados de 2013, aunque también ahí pierde más presencia; pero el saldo es positivo en 4,7 puntos y aumenta conforme mayor es la tasa de afiliación en la empresa, excepto cuando supera el 10% de trabajadores afiliados a CCOO. CCOO gana más presencia, y también la pierde más, en las empresas masculinizadas y asimismo feminizadas; gana más en empresas con afiliación de edad intermedia y afiliación más reciente y allá donde los delegados están afiliados. En términos de saldo (ganancias menos pérdidas), CCOO obtiene mejores resultados en empresas con presencia de UGT (referido al año 2003), también de los sindicatos nacionalistas, mientras retrocede en las empresas con presencia de delegados de opciones corporativas.

#### CCOO en las empresas: la afiliación

En el 45,0% de las empresas con representación sindical hay algún/a afiliado/a de CCOO, proporción que se reduce al 12,8% en las empresas de 6 o más trabajadores sin representación sindical.

En el conjunto de estas empresas CCOO cuenta con 654.343 afiliados/as. La tasa de afiliación media a CCOO es de 5,3% si se abarca a todas las empresas, y del 11,4% si se remite exclusivamente a aquellas empresas con afiliación sindical. Predominan las empresas con

afiliación exclusivamente masculina, de edades intermedias y bastante tiempo como miembro del sindicato. También debe subrayarse la elevada cifra de delegados no afiliados o ex afiliados en las candidaturas de CCOO.

Con respecto a la hipótesis inicial sobre complementariedad o competencia entre audiencia y presencia como modelos de representación sindical, la afiliación de trabajadores y trabajadoras a CCOO muestra una relación positiva con la probabilidad de que en la empresa se disponga de representación unitaria<sup>10</sup>. De hecho, hay una relación directa entre tasa de afiliación a CCOO en la empresa y presencia del sindicato en los órganos de representación, de modo que: 1) aumenta notablemente la presencia de delegados de CCOO si en la empresa hay afiliación a este sindicato; y 2) a mayor afiliación aumenta de modo consistente la probabilidad de que CCOO ostente representación en la empresa. Así, pues, la afiliación es un estímulo para que CCOO disponga de representación en una empresa, al mismo tiempo que cabe considerar que el ejercicio de la representación favorece el compromiso afiliativo con el sindicato. Pese a ello, no cabe descartar situaciones de competencia entre representación unitaria y afiliación sindical, aunque los datos analizados no permiten concretar al respecto.

El análisis efectuado muestra que las federaciones que cuentan con una proporción mayor de delegados afiliados a CCOO son FITEQA (64,5%) y COMFIA (63,1%). En cambio, los delegados no afiliados predominan más en FECOMA (64,7%), FECOHT (59,2%) y Enseñanza (58,4%). Asimismo, la probabilidad de encontrar representantes de CCOO no afiliados es mayor conforme disminuye el tamaño de la empresa, sobre todo si éstas son de nueva creación, frente a las que permanecen. La tasa de afiliación tiene un efecto explicativo importante, de manera que a mayor tasa de afiliación en la empresa disminuye la probabilidad de encontrar candidaturas en la que algún delegado no esté afiliado a CCOO.

Para el conjunto de empresas de 6 o más trabajadores/as, los delegados/as de 2012 ex afiliados/as al sindicato suman un total de 10.226, que representan el 9,6% de los delegados elegidos en las listas de CCOO. El número de ex afiliados es más elevado en las federaciones de Actividades Diversas y Servicios a la Ciudadanía, alrededor del 13%. Por el contrario, en las federaciones de Enseñanza, Industria y FECOMA, es más reducida la proporción de bajas como miembros del sindicato entre delegados. La dimensión de plantilla tiene un efecto muy fuerte sobre la probabilidad de encontrar delegados ex afiliados, que aumenta de manera notable con el tamaño. La empresa pequeña y, sobre todo, nueva tiene menor riesgo. La afiliación más reciente introduce mayor probabilidad de desafiliación.

Otro elemento reseñable que rompe algunos de los tópicos al uso, es que los sindicatos con vocación de representación general o de clase (CCOO, UGT, sindicatos generales y nacionalistas), están presentes en la pequeña empresa; naturalmente en función de su capacidad de representación y recursos. Por regla general donde estos sindicatos están presentes hay más participación en las pequeñas empresas; mientras que en las mayores la participación está más relacionada con la competencia entre la diversidad de opciones sindicales. Estos argumentos rompen con la idea de que los sindicatos de clase sólo

---

<sup>10</sup> Esta misma complementariedad la observan Gumbrell-McCormick y Hyman (2006) y Rigby et al. (2009).

representan a los trabajadores más establecidos y seguros, presentes en las empresas de mayor dimensión. Dicha dinámica caracteriza más al resto de sindicatos y a los corporativos, cuyo porcentaje de representación (y de obtención de mayorías) es mayor conforme aumenta el tamaño de la empresa. Además, mientras en el período de crisis todos los sindicatos de carácter general o de clase pierden mayorías, aunque acceden en mayor medida a las empresas nuevas, las opciones corporativas y resto sindicatos las ganan.

#### Las potencialidades de la base de datos SIC-CCOO

Como creemos muestra este informe, la base de datos del SIC-CCOO ofrece unas potencialidades enormes para el conocimiento de la representación sindical en las empresas, su evolución en el tiempo y tendencias de cambio. Como se ha dicho al inicio, este informe no puede ser más que un estudio preliminar, dada la gran complejidad de la base de datos analizada. En su conformación actual es una base de datos orientada a servir como ayuda en la actividad sindical, en el día a día del seguimiento de los procesos electorales. Sin embargo, creemos que con algún esfuerzo adicional la misma base de datos podría prepararse para su explotación estadística, para futuros estudios sobre la representación sindical y la afiliación. No sería una tarea fácil, pero la riqueza de la información acumulada creemos justifica una apuesta de esta naturaleza.

Esquema 8.1. Características dominantes de la representación sindical

	Más empresas con representación sindical	Más empresas blancas	Mayor audiencia	Opciones sindicales: más mayorías de CCOO	Delegados de CCOO en empresas	Más delegados de CCOO no afiliados	Más delegados de CCOO ex afiliados
CCAA	Madrid, Andalucía, Canarias, Baleares	Madrid, Canarias y Baleares	Cantabria, Euskadi, Rioja, Ceuta y Melilla	Ceuta, Castilla la Mancha, Canarias		Ceuta y Melilla, Murcia, Canarias, Extremadura, Baleares.	Canarias, Baleares, Castilla la Mancha., Murcia, Valencia y Andalucía
Federaciones	FITEQA, Industria, Serv. Ciudadanía	COMFIA, FECOHT	FITEQA, FECOMA e Industria	FECOMA y FITEQA, Agroalimentaria e Industria	FITEQA, Industria, Servicios a la Ciudadanía, Agroalimentaria	FECOMA y Actividades Diversas	Actividades Diversas, Servicios a la Ciudadanía
Dimensión (plantilla)	Media y sobre todo gran empresas	Pequeña empresa	Conforme menor la plantilla	Pequeñas empresas	Media, gran empresa	Más empresas con algún delegado no afiliado conforme aumenta la plantilla	Aumenta con la plantilla de la empresa.
Dinámica empresas	Se mantienen	Nueva	Desaparece	Desaparecen y nuevas	Se mantienen, desaparecen	Nueva	Se mantienen
Afiliación CCOO	Más afiliación	Sin afiliación	Más afiliación	Aumenta con mayor tasa de afiliación	Aumenta con mayor tasa de afiliación		Más afiliación y más delegados afiliados
Perfil afiliación			Hombres	Más hombres y adultos	Equilibrio de sexo, edad y antigüedad afiliativa	Hombres o mujeres, pero no equilibrio. Jóvenes y afiliación reciente.	Afiliación más equilibrada (sexo), edad madura o equilibrio de edades y afiliación es más antigua
Sexo delegados			Hombres	Hombres			
Opción sindical mayoritaria			Corporativos o sin mayoría clara			CCOO	CCOO

## BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

Artus, I. (2013): "Precarious delegates: irregular forms of employee interest representation in Germany". En *Industrial Relations Journal*, vol. 44, núm. 4, pp. 409-424.

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

Baylos, A. (2012): "El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario en la Ley 3/2012". En A. Baylos (dir.), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*. Albacete: Bomarzo.

Baylos, A. (2014): "La representatividad sindical como expresión de la implantación del sindicato y de su poder contractual". En *Anuario 2014*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, pp. 43-47.

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

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

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

Benito, R. y Beneyto, P.J. (2013) *Los sindicatos y las encuestas-* En: [http://www.infolibre.es/noticias/opinion/2013/12/23/los\\_sindicatos\\_las\\_encuestas\\_11448\\_1\\_023.html](http://www.infolibre.es/noticias/opinion/2013/12/23/los_sindicatos_las_encuestas_11448_1_023.html).

Benito, R.; Gualda, F.J.; Lago, M.; Arroyo, L.; Javega, B.; Rocha, F.; Negueruela, E. (2014): *34 Reformas laborales. Análisis de su alcance y efectos*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

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

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

- Bryson, A.; Forth, J.; Kirby, S. (2005): "High-Involvement Management Practices, Trade Union Representation and Workplace Performance in Britain". En *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 52, núm. 3, pp. 451-491.
- Bryson, A.; Charlwood, A.; Forth, J. (2006): "Worker voice, managerial response and labour productivity: an empirical investigation". En *Industrial Relations Journal*, vol. 37, núm. 5, pp. 438-455.
- CCOO (2013): "Por un nuevo impulso democrático". En *Gaceta Sindical, reflexión y debate*, núm. 21.
- Chang, T.F.H. (2005): "Local Union Leaders' Conception and Ideology of Stewards' Roles". En *Labor Studies Journal*, vol. 30, núm. 3, pp. 49-71.
- Charlwood, A. ; Forth, J. (2011): "Les mutations de la représentation des salariés en Grande-Bretagne". En *Revue de l'IRES*, vol. 68, núm. 1, pp. 43-73.
- Comisión Europea (2013): *Industrial Relations in Europe 2012*. Brussels: European Commission.
- Dufour, C.; Hege, A. (2011): "Les délégués et le renouveau syndical". En *Revue de l'IRES*, vol. 68, núm1, pp. 19-42.
- Dufour, C.; Murray, G.; Peetz, D.; Yates, Ch. (2010): "Repenser la représentation collective: introduction". En *Revue de l'IRES*, vol. 65, núm 2, pp. 7-16.
- Evans, J.; Gibb, E. (2009): *Moving from Precarious Employment to Decent Work*. Geneva: OIT.
- EIRO (2007): *Industrial relations in the EU, Japan, US and the other global economies, 2005-2006*. Dublin.
- Fairbrother, P. (1986): "Union Democracy in Australia: accommodation and resistance". En *Journal of Industrial Relations*, vol. 28, núm. 2, pp. 171-190.
- Farber, H.S. (1989): "Trends in Worker Demand for Union Representation". En *The American Economic Review*, vol. 79, núm. 2, pp. 166-171.
- Farber, H.S. (2001): "Union Success in Representation Elections: Why Does Unit Size Matter?". En *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, núm. 2, pp. 329-348.
- Felgueroso, F. (2010): *Sindicatos para el siglo XXI*. Madrid: FEDEA. En <http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435>.
- Fiorito, J.; Jarley, P.; Delaney, J.T. (1995): "National union effectiveness in organizing: Measures and influences". En *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48, núm. 4, pp. 613-635.
- Fine, J. (2005): "Community Unions Revival of the American Labor Movement". En *Politics & Society*, vol. 33, núm. 1, pp. 153-199.
- Flood, P.; Turner, T. (1996): "Trade union activism: The characteristics associated with becoming and remaining a shop steward". En *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 9, núm. 2, pp. 103-117.
- Freeman, R.B.; Medoff, J.L. (1984): *What Do Unions Do?*. New York: Basic Books.
- Freeman, R. (2007): "Do Workers Still Want Unions? More than Ever". EPI Briefing Paper n. 182. Washington, DC: Economic Policy Institute, American Workplace.

- Gahan, P. (2012): "‘Voice within Voice’: Members’ Voice Responses to Dissatisfaction with Their Union". En *Industrial Relations*, vol. 51, núm. 1, pp. 29–56.
- Gallagher, D.G.; Clark, P.F. (1989): "Research on Union Commitment: Implications for Labor". *Labor Studies Journal*, vol. 14, núm. 1, pp. 52-71.
- Godard, J.; Frege, C. (2010): "Union Decline, Alternative Forms of Representation, and Workplace Authority Relations in the United States". En *Working Paper*, pp. 1-37.
- Godard, J. (2011): "Uncertainty and the Correlates of Union Voting Propensity: An Union Organizing Perspective". En *Industrial Relations*, vol. 50, núm. 3, pp. 472-496.
- Godfrey, G.; Marchington, M. (1996): "Shop stewards in the 1990s: a research note". En *Industrial Relations Journal*, vol. 27, núm. 4, pp. 339-344.
- Gumbrell-McCormick, R.; Hyman, R. (2006): "Embedded collectivism? Workplace representation in France and Germany". En *Industrial Relations Journal*, vol. 37, núm. 5, pp. 473–491.
- Heery, E. (2010): "Worker Representation in a Multiform System: A Framework for Evaluation". En *Journal of Industrial Relations*, vol. 52, núm. 5, pp. 543–559.
- Hege, A.; Lévesque, C. ; Murray, G. ; Dufour, C. (2011): "Les délégués, acteurs stratégiques du renouveau syndical?". En *Revue de l’IRES*, núm. 68, pp. 4-18.
- Hobsbawm, E.J. (1979): *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.
- Hyman, R. (1981): *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- Hyman, R. (2001): *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*. London: SAGE Publications.
- Jódar, P.; Ortiz, L.; Martí, J.; Martín, A.; Alós, R. (2004): "Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO en Cataluña". Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 22, núm. 2, pp. 35-61.
- Jódar et al.; Alós, R.; Boso, À.; Garrell, D.; Guiu, J. (2011): *L’afiliació estrangera a CCOO de Catalunya. La diversitat dins de la diversitat*. Barcelona: Centre d’Estudis i Recerca Sindicals-CONC.
- Köhler, H.D.; Martín Artiles, A. (2005): *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Köhler, H.D.; Calleja, J.P. (2011): "Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España". En *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, núm. 16, pp 119-138.
- Lange, P.; Ross, G.; Vannicelli, M. (1982): *Unions, Change, and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980*. London & New York: Allen and Unwin.
- Le Capitaine, C.; Lévesque, C.; Murray, G. (2011): "Contre vents et marées : le délégué au cœur du renouveau syndical". En *Revue de l’IRES*, vol. 68, núm. 1, pp. 142-171.
- Le Capitaine, C.; Murray, G.; Lévesque, C. (2013): "Empowerment and union workplace delegates: a gendered analysis". En *Industrial Relations Journal*, vol. 44, núm. 4, pp. 389–408.

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

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

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

Lorenz, E.; Valeyre, A. (2005): "Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15". En *The Journal of Industrial Relations*, vol. 47, núm. 4, pp. 424-442-

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

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

Michels, R. (1979): *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Buenos Aires, Amorrortu.

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

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

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

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

Prieto, C. (coord., 2009) *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

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

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

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

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

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

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

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

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

Valdés Dal-Ré (2013): "La reforma laboral de 2012". En *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, pp. 1-10.

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

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

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

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

## ANEXOS

Tabla A4.1. Número de empresas según plantilla (régimen general y minería carbón, en números absolutos)

	De 1 a 5	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1000 y más	Total	Total 6 o más
1999	811.992	104.319	101944	30.302	19.619	1.927	869	702	1.071.674	259.682
2003	928.873	120.355	116.920	34.968	22.831	2.231	994	817	1.227.989	299.116
2007	1.060.261	138.723	134.479	40.555	27.155	2.678	1.103	984	1.405.938	345.677
2012	921.804	104.044	93.916	27.195	20.698	2.289	996	902	1.171.844	250.040

Fuente: Registro General de la Seguridad Social

Tabla A4.2. Distribución de las empresas según plantilla (régimen general y minería carbón)

	De 1 a 5	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1000 y más	Total	Total 6 o más
1999	75,8%	9,7%	9,5%	2,8%	1,8%	0,2%	0,1%	0,1%	100%	75,8%
2003	75,6%	9,8%	9,5%	2,8%	1,9%	0,2%	0,1%	0,1%	100%	75,6%
2007	75,4%	9,9%	9,6%	2,9%	1,9%	0,2%	0,1%	0,1%	100%	75,4%
2012	78,7%	8,9%	8,0%	2,3%	1,8%	0,2%	0,1%	0,1%	100%	78,7%

Fuente: Registro General de la Seguridad Social

Tabla A4.3. Distribución de empresas de 6 o más trabajadores según plantilla (régimen general y minería carbón)

	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1000 y más	Total 6 o más
1999	40,2%	39,3%	11,7%	7,6%	0,7%	0,3%	0,3%	100%
2003	46,3%	45,0%	13,5%	8,8%	0,9%	0,4%	0,3%	100%
2007	53,4%	51,8%	15,6%	10,5%	1,0%	0,4%	0,4%	100%
2012	40,1%	36,2%	10,5%	8,0%	0,9%	0,4%	0,3%	100%

Fuente: Registro General de la Seguridad Social

Tabla A4.4. Evolución empresas según dimensión de plantilla (régimen general y minería carbón, en %)

	De 1 a 5	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1000 y más	Total	Total 6 o más
1999-03	14,4	15,4	14,7	15,4	16,4	15,8	14,4	16,4	14,6	15,2
2003-07	14,1	15,3	15,0	16,0	18,9	20,0	11,0	20,4	14,5	15,6
2007-12	-13,1	-25,0	-30,2	-32,9	-23,8	-14,5	-9,7	-8,3	-16,7	-27,7

Fuente: Registro General de la Seguridad Social

Tabla A4.5. Trabajadores en las empresas según plantilla (régimen general y minería carbón, números absolutos, en miles)

	De 1 a 5	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1000 y más	Total	Total 6 o más
1999	1.629,3	751,5	1.535,1	1.056,3	1.887,5	666,6	599,3	2.543,1	10.668,7	9.039,4
2003	1.884,5	866,5	1.762,7	1.221,9	2.204,4	767,6	679,7	3.046,3	12.433,6	10.549,1
2007	2.163,0	999,1	2.029,9	1.414,0	2.629,2	927,5	766,2	3.799,1	14.728,0	12.565,0
2012	1.823,7	747,3	1.409,9	950,4	2.051,7	789,1	694,1	3.532,1	11.998,3	10.174,6

Fuente: Registro General de la Seguridad Social

Tabla A4.6. Distribución de los trabajadores según plantilla de la empresa (régimen general y minería carbón)

	De 1 a 5	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	250 a 499	500 a 999	1000 y más	Total	TOTAL 6 o más	Total 50 o más
1999	15,3%	7,0%	14,4%	9,9%	17,7%	6,2%	5,6%	23,8%	100%	84,7%	53,4%
2003	15,2%	7,0%	14,2%	9,8%	17,7%	6,2%	5,5%	24,5%	100%	84,8%	53,9%
2007	14,7%	6,8%	13,8%	9,6%	17,9%	6,3%	5,2%	25,8%	100%	85,3%	55,1%
2012	15,2%	6,2%	11,8%	7,9%	17,1%	6,6%	5,8%	29,4%	100%	84,8%	58,9%

Fuente: Registro General de la Seguridad Social

Tabla A4.7. Distribución de los trabajadores según plantilla en empresas de 6 o más (régimen general y minería carbón)

	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1000 y más	Total 6 o más
1999	8,3%	17,0%	11,7%	20,9%	7,4%	6,6%	28,1%	100,0%
2003	9,6%	19,5%	13,5%	24,4%	8,5%	7,5%	33,7%	100,0%
2007	11,1%	22,5%	15,6%	29,1%	10,3%	8,5%	42,0%	100,0%
2012	8,3%	15,6%	10,5%	22,7%	8,7%	7,7%	39,1%	100,0%

Fuente: Registro General de la Seguridad Social

Tabla A4.8. Evolución de trabajadores según plantilla de la empresa (régimen general y minería carbón, en %)

	De 1 a 5	De 6 a 9	De 10 a 25	De 26 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1000 y más	Total	Total 6 o más
1999-03	15,7	15,3	14,8	15,7	16,8	15,1	13,4	19,8	16,5	16,7
2003-07	14,8	15,3	15,2	15,7	19,3	20,8	12,7	24,7	18,5	19,1
2007-12	-15,7	-25,2	-30,5	-32,8	-22,0	-14,9	-9,4	-7,0	-18,5	-19,0

Fuente: Registro General de la Seguridad Social

Tabla A4.9. Distribución de las empresas según CCAA y dimensión. Año 2012

	De 6 a 10	De 11 a 30	De 31 a 49	De 50 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	De 501 a 750	De 751 a 1000	Más de 1000	Total
Andalucía	53,2%	34,3%	5,5%	4,0%	2,0%	,6%	,2%	,1%	,2%	100%
Extremadura	51,0%	34,7%	6,5%	4,1%	2,2%	,8%	,2%	,1%	,3%	100%
Illes Balears	50,8%	34,4%	6,6%	4,8%	2,0%	,8%	,2%	,1%	,2%	100%
Castilla-La M	50,5%	35,0%	6,8%	4,4%	2,1%	,7%	,2%	,1%	,2%	100%
Canarias	49,8%	33,7%	6,7%	5,1%	3,1%	1,0%	,2%	,1%	,2%	100%
Melilla	49,1%	34,3%	7,4%	5,0%	3,0%	,4%	0,0%	,2%	,6%	100%
Galicia	48,8%	35,4%	7,0%	4,9%	2,5%	,7%	,2%	,1%	,3%	100%
Castilla-León	47,9%	36,2%	6,8%	4,8%	2,5%	,8%	,3%	,2%	,5%	100%
Asturias	47,2%	36,0%	6,6%	5,7%	2,6%	1,0%	,3%	,1%	,4%	100%
P. Valencià	47,1%	36,6%	7,1%	5,3%	2,6%	,8%	,2%	,1%	,2%	100%
Aragón	46,9%	36,6%	7,1%	5,5%	2,5%	,8%	,2%	,1%	,3%	100%
Murcia	46,8%	36,4%	7,1%	5,4%	2,8%	,8%	,2%	,2%	,2%	100%
Rioja	46,6%	36,8%	7,2%	5,9%	2,5%	,6%	,1%	,1%	,3%	100%
Cantabria	46,5%	36,2%	7,3%	5,1%	3,4%	,9%	,2%	,1%	,2%	100%
Catalunya	44,8%	37,3%	7,6%	5,8%	3,0%	,8%	,2%	,1%	,3%	100%
Madrid	44,0%	35,5%	8,0%	6,2%	3,9%	1,3%	,4%	,2%	,5%	100%
Euskadi	43,4%	37,8%	8,0%	6,2%	3,2%	,8%	,3%	,1%	,2%	100%
Ceuta	43,3%	37,7%	8,3%	6,1%	3,0%	,4%	0,0%	,4%	,8%	100%
Navarra	43,2%	38,0%	7,8%	5,6%	3,5%	1,2%	,3%	,0%	,3%	100%
Total	47,6%	35,9%	7,0%	5,2%	2,8%	,8%	,2%	,1%	,3%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A4.10. Distribución de las empresas susceptibles de realizar elecciones por federación y dimensión. Año 2012 (en %)

	De 6 a 10	De 11 a 30	De 31 a 49	De 50 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	De 501 a 750	De 751 a 1000	Más de 1000	Total
Activ. Diversas	39,9%	36,1%	9,0%	7,5%	4,8%	1,4%	,6%	,2%	,5%	100%
Agroalimentaria	53,0%	34,5%	5,6%	3,9%	2,1%	,7%	,1%	,1%	,1%	100%
Serv. Ciudadanía	39,0%	36,9%	9,0%	7,4%	4,9%	1,5%	,5%	,2%	,6%	100%
COMFIA	47,4%	34,7%	6,9%	5,5%	3,4%	1,2%	,3%	,2%	,4%	100%
FECOMA	51,7%	37,9%	5,7%	3,2%	1,1%	,2%	,0%	,0%	,0%	100%
Enseñanza	35,3%	36,4%	11,0%	11,3%	4,4%	,7%	,3%	,1%	,6%	100%
FECOHT	55,6%	33,9%	5,1%	3,2%	1,5%	,4%	,1%	,1%	,1%	100%
Industria	44,2%	38,5%	7,8%	5,6%	2,7%	,8%	,2%	,1%	,1%	100%
FITEQA	37,7%	39,3%	9,9%	7,2%	4,2%	1,2%	,3%	,1%	,1%	100%
Sanidad	40,8%	33,9%	9,4%	7,4%	3,8%	2,3%	,6%	,4%	1,3%	100%
Total	47,6%	35,9%	7,0%	5,2%	2,8%	,8%	,2%	,1%	,3%	100%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A4.11. Distribución de las empresas por comunidades autónomas y federación. Año 2012

	Actividades diversas	Agroalimen- taria	Servicios a ciudadanía	COMFIA	FECOMA	Enseñanza	FECOHT	Industria	FITEQA	Sanidad	Total
Andalucía	4,7%	<b>30,0%</b>	10,0%	7,3%	9,6%	4,4%	21,6%	7,3%	2,4%	2,6%	100%
Aragón	5,6%	7,6%	12,9%	9,5%	10,3%	5,7%	24,9%	<b>15,5%</b>	4,6%	3,5%	100%
Asturias	7,3%	4,9%	13,4%	9,6%	12,0%	4,6%	26,6%	14,5%	3,0%	4,2%	100%
Cantabria	6,2%	5,8%	14,4%	8,8%	12,5%	4,6%	24,5%	<b>15,3%</b>	3,4%	4,5%	100%
Castilla-La Mancha	5,9%	9,4%	12,7%	8,3%	12,6%	5,3%	25,8%	11,8%	3,1%	<b>5,1%</b>	100%
Castilla-León	5,3%	13,4%	12,4%	7,3%	<b>15,5%</b>	3,6%	21,9%	12,4%	5,0%	3,3%	100%
Catalunya	5,1%	4,3%	11,8%	13,3%	9,6%	4,7%	28,8%	12,2%	6,7%	3,5%	100%
Ceuta	5,0%	3,9%	12,1%	12,5%	9,3%	4,8%	23,9%	<b>21,8%</b>	3,4%	3,3%	100%
Euskadi	6,0%	<b>17,5%</b>	14,1%	7,8%	14,4%	4,2%	22,2%	8,2%	2,0%	3,6%	100%
Extremadura	5,5%	6,1%	15,9%	9,4%	12,7%	4,5%	25,6%	13,3%	4,5%	2,6%	100%
Galicia	4,6%	3,8%	12,2%	11,1%	<b>15,5%</b>	4,4%	<b>34,4%</b>	9,3%	2,3%	2,5%	100%
Illes Balears	6,4%	6,5%	12,4%	9,0%	9,2%	3,4%	<b>42,2%</b>	6,4%	2,0%	2,6%	100%
Islas Canarias	6,6%	1,9%	12,2%	<b>20,2%</b>	8,2%	5,7%	25,8%	13,0%	3,2%	3,2%	100%
Madrid	4,8%	<b>16,3%</b>	11,0%	8,3%	12,6%	3,5%	27,2%	9,8%	4,1%	2,3%	100%
Melilla	4,7%	6,8%	12,1%	9,8%	12,9%	5,1%	26,2%	11,1%	<b>8,6%</b>	2,6%	100%
Murcia	6,0%	12,8%	11,3%	6,8%	12,7%	4,6%	22,6%	12,3%	<b>7,7%</b>	3,0%	100%
Navarra	7,3%	,6%	<b>22,3%</b>	8,1%	<b>15,4%</b>	6,1%	<b>30,2%</b>	4,9%	1,0%	4,0%	100%
Pais Valencià	<b>9,6%</b>	1,6%	<b>17,4%</b>	10,4%	14,6%	6,8%	<b>30,9%</b>	5,0%	,8%	3,0%	100%
Rioja	5,2%	8,7%	13,3%	10,2%	11,0%	5,1%	23,0%	<b>16,6%</b>	4,1%	2,9%	100%
<b>Total</b>	<b>5,4%</b>	<b>10,3%</b>	<b>12,1%</b>	<b>11,3%</b>	<b>10,7%</b>	<b>4,7%</b>	<b>26,2%</b>	<b>11,7%</b>	<b>4,4%</b>	<b>3,1%</b>	<b>100%</b>

Nota: En negrita aquellas CCAA donde sobrepasan la media española (total), de manera considerable

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A4.12. Proporción de empresas con representación sindical, años 2003 y 2012 (en %) y variación (en puntos)

	2003	2012	Dif. 2012-03
De 6 a 10	12,0	8,6	-3,4
De 11 a 30	27,4	22,8	-4,6
De 31 a 49	43,0	40,3	-2,6
De 50 a 100	51,7	50,8	-0,8
De 101 a 250	61,1	63,4	2,3
De 251 a 500	68,6	72,2	3,6
De 501 a 750	73,7	76,1	2,3
De 751 a 1000	76,6	74,8	-1,8
Más de 1000	75,3	74,2	-1,1
<b>Total</b>	<b>25,7</b>	<b>20,6</b>	<b>-5,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A4.13. Proporción de empresas blancas por comunidad autónoma (en %) y diferencia entre 2003 y 2012 (en puntos)

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>	<b>Diferencia 2003-12</b>
Andalucía	75,8	82,6	84,2	8,4
Aragón	64,5	70,7	71,0	6,5
Asturias	65,2	70,8	71,5	6,3
Cantabria	64,3	67,9	66,8	2,5
Castilla-León	70,8	74,8	73,7	2,9
Castilla-La	75,7	82,0	80,5	4,7
Catalunya	77,7	81,0	80,6	2,9
Euskadi	67,5	69,8	70,2	2,8
Extremadura	67,7	78,2	77,6	9,9
Galicia	65,6	70,9	72,2	6,7
Illes Balears	81,4	85,9	82,9	1,6
Islas Canarias	76,8	82,3	83,4	6,6
Madrid	84,4	87,9	86,9	2,5
Murcia	74,6	80,8	79,2	4,5
Pais Valencià	72,0	78,2	77,0	5,0
Rioja	61,6	63,3	61,8	0,2
Ceuta	53,8	60,6	76,5	22,7
Melilla	56,3	63,4	59,9	3,6
Navarra	63,5	66,1	63,9	0,4
<b>Total</b>	<b>74,3</b>	<b>79,5</b>	<b>79,4</b>	<b>5,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A4.14. Proporción de empresas blancas según federación sindical (en %)

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>	<b>Diferencia 2003-12</b>
Actividades diversas	77,4	81,3	81,2	3,8
Agroalimentaria	59,0	80,0	84,9	25,9
Servicios a la	67,8	70,7	69,3	1,5
COMFIA	86,9	89,6	87,6	0,7
FECOMA	75,7	81,5	79,7	3,9
Enseñanza	66,7	70,5	70,8	4,1
FECOHT	83,1	86,9	87,5	4,4
Industria	66,4	70,0	66,8	0,4
FITEQA	64,0	64,6	63,9	-0,1
Sanidad	77,0	79,7	79,4	2,4
<b>Total</b>	<b>74,3</b>	<b>79,5</b>	<b>79,4</b>	<b>5,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A4.15. Resultados de regresión logística: probabilidad de empresas blancas

		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
		Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Federación	Act. Diversas (referencia)						
	Agroalimentaria	,874	**	,770	**	,799	**
	Servicios a la Ciudadanía	,583	**	,560	**	,565	**
	COMFIA	1,506	**	1,327	**	1,238	**
	FECOMA	,636	**	,628	**	,648	**
	Enseñanza	,672	**	,558	**	,550	**
	FECOHT	1,186	**	1,074	**	1,076	**
	Industria	,402	**	,412	**	,417	**
	FITEQA	,367	**	,364	**	,366	**
	Sanidad	,966	ns	,945	ns	,980	ns
Número de trabajadores	Más de 1000 (referencia)						
	De 6 a 10	7,264	**	7,619	**	8,629	**
	De 11 a 30	3,078	**	3,258	**	3,655	**
	De 31 a 49	1,662	**	1,827	**	1,994	**
	De 50 a 100	1,240	*	1,330	**	1,438	**
	De 101 a 250	,904	ns	,971	ns	1,008	ns
	De 251 a 500	,739	**	,793	*	,797	*
	De 501 a 750	,711	**	,741	*	,727	**
	De 751 a 1000	,823	ns	,852	ns	,850	ns
Dinámica empresarial	Nueva respecto se mantiene	3,287	**	2,988	**	2,947	**
Número de centros de trabajo	Uno (referencia)						
	Dos	,580	**	,656	**	,637	**
	3 a 5	,310	**	,397	**	,393	**
	6 o más	,159	**	,255	**	,258	**
Tasa de afiliación CCOO	Sin afiliación (referencia)						
	Hasta 2%			,788	**	,714	**
	Más 2 hasta 5%			,473	**	,452	**
	Más 5 hasta 10%			,394	**	,389	**
	Más de 10%			,269	**	,264	**
Comunidad autónoma	Andalucía (referencia)						
	Aragón					,619	**
	Asturias					,676	**
	Cantabria					,499	**
	Castilla-León					,692	**
	Castilla-La Mancha					1,199	**
	Catalunya					,823	**
	Euskadi					,650	**
	Extremadura					,750	**
	Galicia					,564	**
	Illes Balears					1,089	*

Islas Canarias			1,125 **
Madrid			2,012 **
Murcia			,830 **
País Valencià			,974 ns
Rioja			,367 **
Ceuta			,771 *
Melilla			,227 **
Navarra			,423 **
Constante	1,228 *	1,552 **	1,572 **

\*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ ; ns = no significativo

Chi2 79154,3 \*\* 88264,5 \*\* 93881,9 \*\*

R2 Nagelkerke 32,8 36,1 38,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.1. La participación en los procesos electorales en las empresas de 6 a 30 trabajadores/as

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>
Núm. trabajadores	2.901.399	3.724.433	3.274.092
Núm. electores	889.529	817.361	877.923
Núm. votantes	702.425	650.942	676.676
% electores s/ trabajadores	30,7%	21,9%	26,8%
% votantes s/ electores	79,0%	79,6%	77,1%
% votantes s/ trabajadores	24,2%	17,5%	20,7%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.2. La participación en los procesos electorales en las empresas de 31 a 49 trabajadores/as

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>
Núm. trabajadores	997.154	1.182.287	915.365
Núm. electores	477.796	481.545	446.248
Núm. votantes	369.715	369.642	331.606
% electores s/ trabajadores	47,9%	40,7%	48,8%
% votantes s/ electores	77,4%	76,8%	74,3%
% votantes s/ trabajadores	37,1%	31,3%	36,2%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.3. La participación en los procesos electorales en las empresas de 50 a 100 trabajadores/as

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>
Núm. trabajadores	1.218.007	1.475.756	1.221.152
Núm. electores	669.040	719.867	709.345
Núm. votantes	495.002	535.173	512.077
% electores s/ trabajadores	54,9%	48,8%	58,1%
% votantes s/ electores	74,0%	74,3%	72,2%
% votantes s/ trabajadores	40,6%	36,3%	41,9%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.4. La participación en los procesos electorales en las empresas de 101 a 250 trabajadores/as

	<b>2003</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>
Núm. trabajadores	1.419.665	1.694.029	1.434.860
Núm. electores	890.918	983.634	999.094
Núm. votantes	631.808	698.165	692.011
% electores s/ trabajadores	62,8%	58,1%	69,6%
% votantes s/ electores	70,9%	71,0%	69,3%
% votantes s/ trabajadores	44,5%	41,2%	48,2%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.5. La participación en los procesos electorales en las empresas de 251 a 1000 trabajadores/as

	2003	2007	2012
Núm. trabajadores	1.765.734	2.038.553	1.829.212
Núm. electores	1.258.419	1.451.810	1.443.149
Núm. votantes	896.200	1.004.787	978.823
% electores s/ trabajadores	71,3%	71,2%	78,9%
% votantes s/ electores	71,2%	69,2%	67,8%
% votantes s/ trabajadores	50,8%	49,3%	53,5%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.6. La participación en los procesos electorales en las empresas de más de 1.000 trabajadores/as

	2003	2007	2012
Núm. trabajadores	3.202.669	3.301.078	3.609.036
Núm. electores	1.832.633	2.201.018	2.290.706
Núm. votantes	1.197.690	1.430.211	1.404.926
% electores s/ trabajadores	57,2%	66,7%	63,5%
% votantes s/ electores	65,4%	65,0%	61,3%
% votantes s/ trabajadores	37,4%	43,3%	38,9%

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.7. Participación en los procesos electorales según sexo de la representación sindical

	2003	2007	2012
Sólo hombres	78,9	78,4	77,7
Más 60% hombres	73,4	72,8	69,9
Equilibrado	65,0	64,1	61,4
Más 60% o sólo mujeres	68,4	64,7	64,6
Sin información	65,8	65,6	71,6
Total	71,2	70,4	67,9

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.8. Participación en los procesos electorales según candidatura mayoritaria y número de electores de la empresa. Año 2003

	CCOO	UGT	Sind general	Sind corporat	Sind nacional	Resto sind	Varios	Total
De 6 a 30	82,7	82,1	82,5	83,4	78,1	84,1	87,6	84,6
De 31 a 49	78,4	76,7	77,7	80,8	76,0	80,4	83,1	81,3
De 50 a 100	75,4	73,7	76,0	76,8	76,1	77,4	78,4	81,3
De 101 a 250	71,5	70,1	71,5	70,3	74,3	74,3	70,4	79,8
De 251 a 1000	68,7	65,9	65,4	70,1	78,1	74,6	71,4	76,7
Más de 1000	64,1	66,3	49,6	74,4	68,0	68,6	84,6	62,7
Total	73,6	73,0	73,5	74,7	74,9	72,7	78,5	67,2

Nota: Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.9. Participación en los procesos electorales según candidatura mayoritaria y número de electores de la empresa. Año 2007

	<b>CCOO</b>	<b>UGT</b>	<b>Sind general</b>	<b>Sind corporat</b>	<b>Sind nacional</b>	<b>Resto sind</b>	<b>Varios</b>	<b>Total</b>
De 6 a 30	82,2	81,5	80,9	82,2	78,3	84,2	87,7	84,9
De 31 a 49	77,6	76,4	79,1	78,1	76,5	82,3	82,7	80,1
De 50 a 100	73,9	72,7	75,0	75,1	75,1	77,8	77,7	81,6
De 101 a 250	70,2	68,1	67,6	69,2	74,6	69,1	68,4	78,4
De 251 a 1000	65,1	65,1	67,3	72,3	72,3	69,5	69,9	75,7
Más de 1000	59,7	62,0	40,5	72,4	65,0	58,1		65,9
<b>Total</b>	<b>71,3</b>	<b>71,2</b>	<b>70,5</b>	<b>73,1</b>	<b>73,3</b>	<b>61,7</b>	<b>75,7</b>	<b>69,6</b>

Nota: \* se trata de 260 empresas, el 0,6% de las de 6 a 30 electores, que sólo eligen un delegado, pero que en la base de datos del SIC consta más de 1.

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A5.10. Participación en los procesos electorales según candidatura mayoritaria y número de electores de la empresa. Año 2012

	<b>CCOO</b>	<b>UGT</b>	<b>Sind general</b>	<b>Sind corporat</b>	<b>Sind nacional</b>	<b>Resto sind</b>	<b>Varios</b>	<b>Total</b>
De 6 a 30	81,7	81,5	80,7	82,5	77,7	83,8	87,4	84,8
De 31 a 49	77,6	76,1	78,1	79,3	75,6	80,9	82,6	80,2
De 50 a 100	73,6	72,5	74,0	74,5	75,0	77,0	77,5	81,2
De 101 a 250	69,9	68,1	68,7	69,6	74,2	71,3	70,1	78,6
De 251 a 1000	65,6	65,1	65,2	73,3	72,8	71,4	68,2	75,3
Más de 1000	58,9	61,9	49,2	74,2	67,5	58,2	72,9	63,5
<b>Total</b>	<b>69,8</b>	<b>69,6</b>	<b>69,8</b>	<b>74,1</b>	<b>72,3</b>	<b>66,3</b>	<b>66,9</b>	<b>68,9</b>

Nota: \* se trata de 309 empresas, el 0,7% de las de 6 a 30 electores, que sólo eligen un delegado, pero que en la base de datos del SIC consta más de 1.

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.1. Número de empresas según opción sindical mayoritaria y por número de electores.  
Año 2003

	CCOO	UGT	Generales	Corporat.	Nacional.	Resto sindicat	No sindicales	Varios	Total
De 6 a 10	6.309	6.688	390	261	1.373	168	134	2	15.325
De 11 a 30	13.040	13.144	1.047	700	2.409	370	597	356	31.663
De 31 a 49	4.040	3.793	456	385	763	171	278	559	10.445
De 50 a 100	3.200	3.021	336	295	610	185	214	826	8.687
De 101 a 250	1.977	1.585	162	132	338	133	122	938	5.387
De 251 a 500	560	451	38	39	85	38	24	500	1.735
De 501 a 750	162	98	10	12	14	18	7	225	546
De 751 a 1000	65	42	4	10	7	8	4	121	261
Más de 1000	96	61	3	55	10	25	5	386	641
<b>Total</b>	<b>29.449</b>	<b>28.883</b>	<b>2.446</b>	<b>1.889</b>	<b>5.609</b>	<b>1.116</b>	<b>1.385</b>	<b>3.913</b>	<b>74.690</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.2. Número de empresas según opción sindical mayoritaria y por número de electores.  
Año 2007

	CCOO	UGT	Generales	Corporat.	Nacional.	Resto sindicat	No sindicales	Varios	Total
De 6 a 10	6.061	6.355	301	213	1.282	148	106	1	14.467
De 11 a 30	13.250	13.381	985	672	2.523	279	476	370	31.936
De 31 a 49	4.495	4.133	413	403	816	146	207	600	11.213
De 50 a 100	3.569	3.417	380	365	673	199	146	987	9.736
De 101 a 250	2.195	1.847	169	157	410	120	107	1.022	6.027
De 251 a 500	619	497	41	43	88	51	27	633	1.999
De 501 a 750	175	122	17	24	20	19	3	253	633
De 751 a 1000	68	54	3	12	11	9	3	138	298
Más de 1000	106	75	6	57	13	32	0	434	723
<b>Total</b>	<b>30.538</b>	<b>29.881</b>	<b>2.315</b>	<b>1.946</b>	<b>5.836</b>	<b>1.003</b>	<b>1.075</b>	<b>4.438</b>	<b>77.032</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.3. Número de empresas según opción sindical mayoritaria y por número de electores.  
Año 2012

	CCOO	UGT	Generales	Corporat.	Nacional.	Resto sindicat	No sindicales	Varios	Total
De 6 a 10	5.054	4.967	262	292	1.039	148	105	2	11.869
De 11 a 30	11.432	11.352	948	827	2.307	357	520	427	28.170
De 31 a 49	3.837	3.568	414	398	735	157	188	606	9.903
De 50 a 100	3.288	3.105	426	551	649	241	192	1.128	9.580
De 101 a 250	2.046	1.826	188	211	367	156	115	1.247	6.156
De 251 a 500	580	484	50	54	90	60	22	681	2.021
De 501 a 750	155	108	18	20	22	18	3	287	631
De 751 a 1000	76	44	10	7	9	16	2	166	330
Más de 1000	95	78	10	54	20	66	4	464	791
<b>Total</b>	<b>26.563</b>	<b>25.532</b>	<b>2.326</b>	<b>2.414</b>	<b>5.238</b>	<b>1.219</b>	<b>1.151</b>	<b>5.008</b>	<b>69.451</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.4. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria y por número de electores. Año 2003 (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
De 6 a 10	41,2	43,6	2,5	1,7	9,0	1,1	0,9	0,0	100,0
De 11 a 30	41,2	41,5	3,3	2,2	7,6	1,2	1,9	1,1	100,0
De 31 a 49	38,7	36,3	4,4	3,7	7,3	1,6	2,7	5,4	100,0
De 50 a 100	36,8	34,8	3,9	3,4	7,0	2,1	2,5	9,5	100,0
De 101 a 250	36,7	29,4	3,0	2,5	6,3	2,5	2,3	17,4	100,0
De 251 a 500	32,3	26,0	2,2	2,2	4,9	2,2	1,4	28,8	100,0
De 501 a 750	29,7	17,9	1,8	2,2	2,6	3,3	1,3	41,2	100,0
De 751 a 1000	24,9	16,1	1,5	3,8	2,7	3,1	1,5	46,4	100,0
Más de 1000	15,0	9,5	0,5	8,6	1,6	3,9	0,8	60,2	100,0
<b>Total</b>	<b>39,4</b>	<b>38,7</b>	<b>3,3</b>	<b>2,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>5,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.5. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria y por número de electores. Año 2007 (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
De 6 a 10	41,9	43,9	2,1	1,5	8,9	1,0	0,7	0,0	100,0
De 11 a 30	41,5	41,9	3,1	2,1	7,9	0,9	1,5	1,2	100,0
De 31 a 49	40,1	36,9	3,7	3,6	7,3	1,3	1,8	5,4	100,0
De 50 a 100	36,7	35,1	3,9	3,7	6,9	2,0	1,5	10,1	100,0
De 101 a 250	36,4	30,6	2,8	2,6	6,8	2,0	1,8	17,0	100,0
De 251 a 500	31,0	24,9	2,1	2,2	4,4	2,6	1,4	31,7	100,0
De 501 a 750	27,6	19,3	2,7	3,8	3,2	3,0	0,5	40,0	100,0
De 751 a 1000	22,8	18,1	1,0	4,0	3,7	3,0	1,0	46,3	100,0
Más de 1000	14,7	10,4	0,8	7,9	1,8	4,4	0,0	60,0	100,0
<b>Total</b>	<b>39,6</b>	<b>38,8</b>	<b>3,0</b>	<b>2,5</b>	<b>7,6</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>	<b>5,8</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

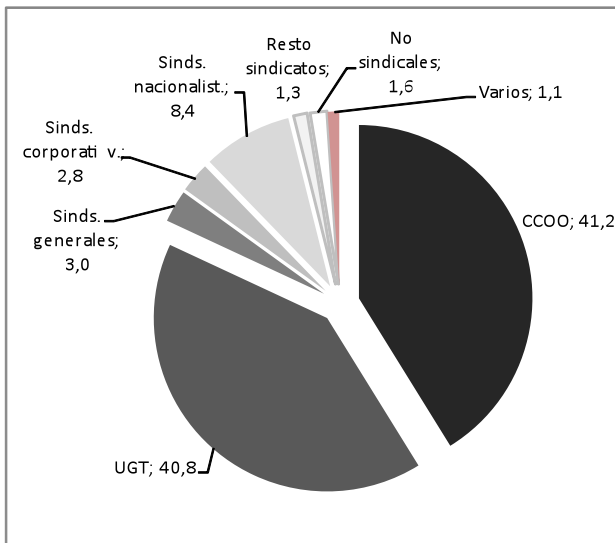
Tabla A6.6. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria y por número de electores. Año 2012

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
De 6 a 10	42,6	41,8	2,2	2,5	8,8	1,2	0,9	0,0	100,0
De 11 a 30	40,6	40,3	3,4	2,9	8,2	1,3	1,8	1,5	100,0
De 31 a 49	38,7	36,0	4,2	4,0	7,4	1,6	1,9	6,1	100,0
De 50 a 100	34,3	32,4	4,4	5,8	6,8	2,5	2,0	11,8	100,0
De 101 a 250	33,2	29,7	3,1	3,4	6,0	2,5	1,9	20,3	100,0
De 251 a 500	28,7	23,9	2,5	2,7	4,5	3,0	1,1	33,7	100,0
De 501 a 750	24,6	17,1	2,9	3,2	3,5	2,9	0,5	45,5	100,0
De 751 a 1000	23,0	13,3	3,0	2,1	2,7	4,8	0,6	50,3	100,0
Más de 1000	12,0	9,9	1,3	6,8	2,5	8,3	0,5	58,7	100,0
<b>Total</b>	<b>38,2</b>	<b>36,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

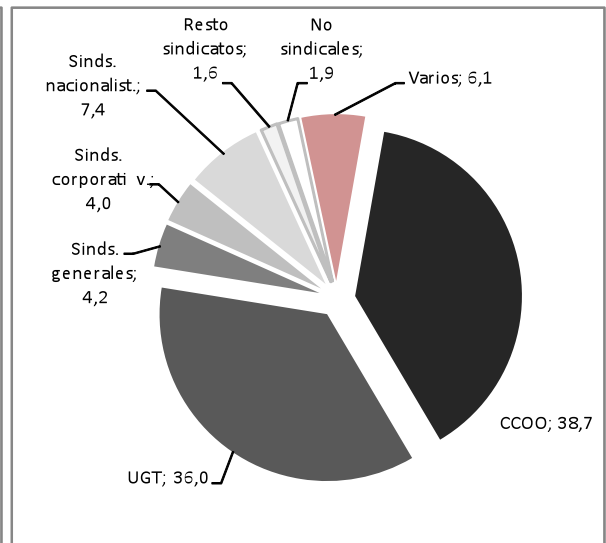
Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico A6.1. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria. Año 2012 (en %)

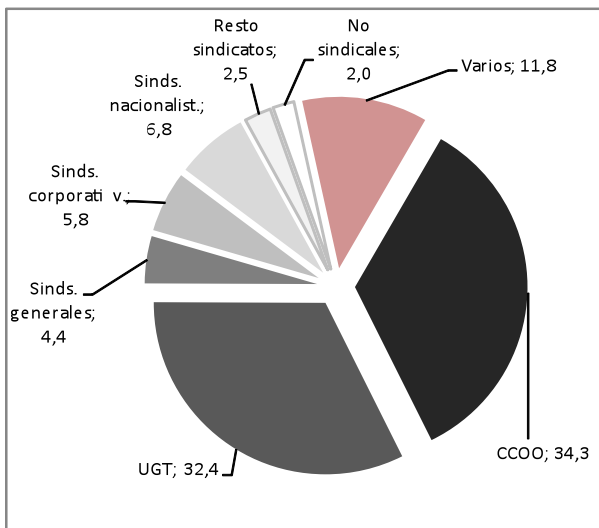
De 6 a 30 electores



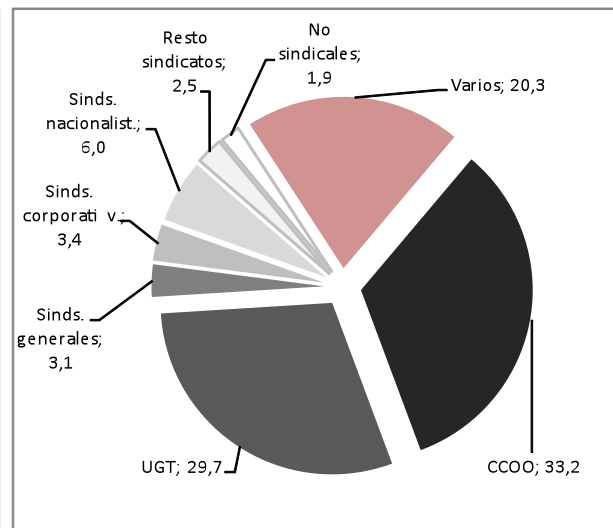
De 31 a 49 electores



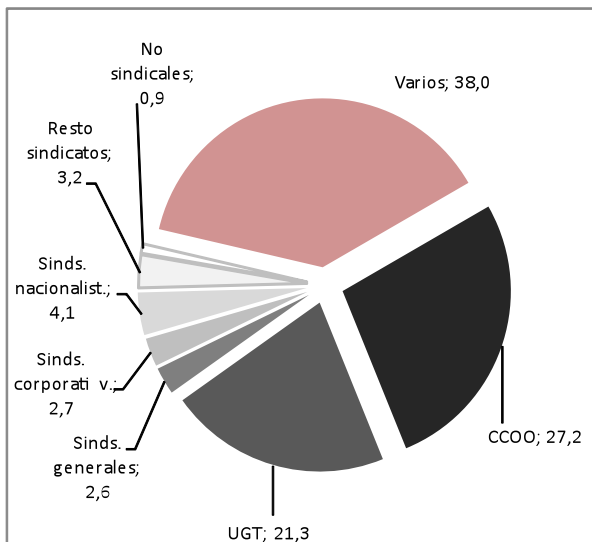
De 50 a 100 electores



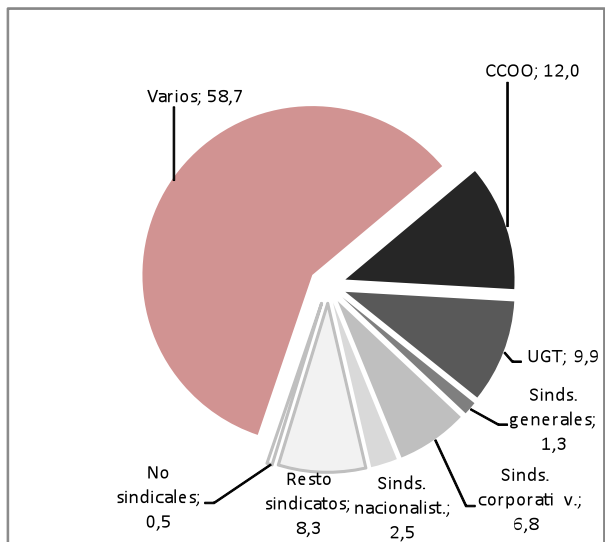
De 101 a 250 electores



De 251 a 1.000 electores



De más de 1.000 electores



Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.7. Variación de empresas según opción sindical mayoritaria entre 2003 y 2012 y por número de electores (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporat.	Nacional.	Resto sindicat.	No sindicales	Varios	Total
De 6 a 10	-19,9	-	-32,8	11,9	-24,3	-11,9	-21,6	0,0	-22,6
De 11 a 30	-12,3	-	-9,5	18,1	-4,2	-3,5	-12,9	19,9	-11,0
De 31 a 49	-5,0	-5,9	-9,2	3,4	-3,7	-8,2	-32,4	8,4	-5,2
De 50 a 100	2,8	2,8	26,8	86,8	6,4	30,3	-10,3	36,6	10,3
De 101 a 250	3,5	15,2	16,0	59,8	8,6	17,3	-5,7	32,9	14,3
De 251 a 500	3,6	7,3	31,6	38,5	5,9	57,9	-8,3	36,2	16,5
De 501 a 750	-4,3	10,2	80,0	66,7	57,1	0,0	-57,1	27,6	15,6
De 751 a 1000	16,9	4,8	150,0	-30,0	28,6	100,0	-50,0	37,2	26,4
Más de 1000	-1,0	27,9	233,3	-1,8	100,0	164,0	-20,0	20,2	23,4
Total	-9,8	-	-4,9	27,8	-6,6	9,2	-16,9	28,0	-7,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.8. Concentración de mayorías sindicales según dimensión de empresa sin la opción varios. 2012 (en %)

Núm. electores	CCOO	UGT	Sinds. generales	Sinds. corporat.	Sinds. nacional.	Resto sindicat.	No sindicales	Total
De 6 a 30	41,6	41,2	3,1	2,8	8,4	1,3	1,6	100
De 31 a 49	41,3	38,4	4,5	4,3	7,9	1,7	2,0	100
De 50 a 100	38,9	36,7	5,0	6,5	7,7	2,9	2,3	100
De 101 a 250	41,7	37,2	3,8	4,3	7,5	3,2	2,3	100
De 251 a 1000	43,9	34,4	4,2	4,4	6,5	5,1	1,5	100
Más de 1000	29,1	23,9	3,1	<b>16,5</b>	6,1	<b>20,2</b>	1,2	100
Total	41,2	39,6	3,6	3,7	8,1	1,9	1,8	100

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.9. Empresas con representación unitaria según opción sindical. Año 2012

	CCOO	UGT	Sinds. generales	Sinds. corporat.	Sinds. nacional.	Resto sindic.	No sindic.	Total empresas con elecc. sind.	Todas las empresas
De 6 a 10	5.055	4.970	262	293	1.041	148	105	11.869	160.460
De 11 a 30	11.872	11.801	1.004	878	2.364	395	544	28.170	120.961
De 31 a 49	5.502	5.363	755	609	1.038	277	323	9.903	23.718
De 50 a 100	6.241	6.117	1.168	1.073	1.136	673	556	9.580	17.690
De 101 a 250	4.824	4.637	997	820	804	814	444	6.156	9.419
De 251 a 500	1.782	1.723	558	407	268	527	175	2.021	2.845
De 501 a 750	578	555	241	169	87	237	41	631	824
De 751 a 1000	317	304	122	115	42	144	35	330	405
Más de 1000	761	759	383	419	107	495	61	791	965
Total	36.932	36.229	5.490	4.783	6.887	3.710	2.284	69.451	337.287

Nota: en el total se ha de tener en cuenta que en una misma empresa pueden haber diversas opciones.

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.10. Distribución de empresas con presencia de cada opción sindical por número de electores. Año 2012 (sólo empresas con elecciones)

	CCOO	UGT	Sinds. generales	Sinds. corporat.	Sinds. nacional.	Resto sindic.	No sindic.	Total empresas con elecc. sind.
De 6 a 10	13,7%	13,7%	4,8%	6,1%	15,1%	4,0%	4,6%	17,1%
De 11 a 30	32,1%	32,6%	18,3%	18,4%	34,3%	10,6%	23,8%	40,6%
De 31 a 49	14,9%	14,8%	13,8%	12,7%	15,1%	7,5%	14,1%	14,3%
De 50 a 100	16,9%	16,9%	21,3%	22,4%	16,5%	18,1%	24,3%	13,8%
De 101 a 250	13,1%	12,8%	18,2%	17,1%	11,7%	21,9%	19,4%	8,9%
De 251 a 500	4,8%	4,8%	10,2%	8,5%	3,9%	14,2%	7,7%	2,9%
De 501 a 750	1,6%	1,5%	4,4%	3,5%	1,3%	6,4%	1,8%	0,9%
De 751 a 1000	0,9%	0,8%	2,2%	2,4%	0,6%	3,9%	1,5%	0,5%
Más de 1000	2,1%	2,1%	7,0%	8,8%	1,6%	13,3%	2,7%	1,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: en el total se ha de tener en cuenta que en una misma empresa pueden haber diversas opciones.

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.11. Distribución de empresas con presencia de cada opción sindical por número de electores. Año 2012 (todas las empresas)

	CCOO	UGT	Sinds. generales	Sinds. corporat.	Sinds. nacional.	Resto sindic.	No sindic.	Total empresas con elecc. sind.
De 6 a 10	3,2%	3,1%	0,2%	0,2%	0,6%	0,1%	0,1%	7,4%
De 11 a 30	9,8%	9,8%	0,8%	0,7%	2,0%	0,3%	0,4%	23,3%
De 31 a 49	23,2%	22,6%	3,2%	2,6%	4,4%	1,2%	1,4%	41,8%
De 50 a 100	35,3%	34,6%	6,6%	6,1%	6,4%	3,8%	3,1%	54,2%
De 101 a 250	51,2%	49,2%	10,6%	8,7%	8,5%	8,6%	4,7%	65,4%
De 251 a 500	62,6%	60,6%	19,6%	14,3%	9,4%	18,5%	6,2%	71,0%
De 501 a 750	70,1%	67,4%	29,2%	20,5%	10,6%	28,8%	5,0%	76,6%
De 751 a 1000	78,3%	75,1%	30,1%	28,4%	10,4%	35,6%	8,6%	81,5%
Más de 1000	78,9%	78,7%	39,7%	43,4%	11,1%	51,3%	6,3%	82,0%
Total	10,9%	10,7%	1,6%	1,4%	2,0%	1,1%	0,7%	20,6%

Nota: en el total se ha de tener en cuenta que en una misma empresa pueden haber diversas opciones.

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.12. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por CCAA. Año 2003

	CCOO	UGT	General.	Corporat.	Nacional.	Resto sindicat.	No sindicales	Varios	Total
Andalucía	4.385	4.849	147	333	0	115	143	430	10.402
Aragón	1.386	1.626	56	79	40	37	30	166	3.420
Asturias	863	1.038	108	38	0	42	22	132	2.243
Cantabria	480	603	79	87	1	14	18	91	1.373
Castilla-León	1.821	1.854	200	209	0	23	63	282	4.452
Castilla-La Mancha	1.609	882	53	106	0	11	30	133	2.824
Catalunya	5.080	5.196	471	32	30	173	367	481	11.830
Euskadi	944	604	74	14	3.428	64	113	348	5.589
Extremadura	626	744	41	104	0	10	5	102	1.632
Galicia	1.857	2.011	52	84	1.541	38	61	381	6.025
Illes Balears	452	509	146	67	0	28	29	79	1.310
Islas Canarias	1.220	1.098	93	24	0	298	41	136	2.910
Madrid	2.803	2.016	240	243	1	116	256	406	6.081
Murcia	893	958	233	70	1	9	29	100	2.293
Pais Valencià	4.269	3.787	315	334	0	110	138	434	9.387
Rioja	275	521	134	18	0	2	11	50	1.011
Ceuta	74	57	7	4	0	4	0	5	151
Melilla	35	80	0	4	0	1	2	7	129
Navarra	450	587	7	43	569	23	30	151	1.860
<b>Total</b>	<b>29.523</b>	<b>29.020</b>	<b>2.456</b>	<b>1.893</b>	<b>5.611</b>	<b>1.118</b>	<b>1.388</b>	<b>3.914</b>	<b>74.923</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.13. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por CCAA. Año 2007

	CCOO	UGT	General.	Corporat.	Nacional.	Resto sindicat.	No sindicales	Varios	Total
Andalucía	4.666	5142	164	328	0	92	108	520	11.020
Aragón	1.427	1.556	44	92	65	14	25	178	3.401
Asturias	840	1.068	97	34	0	48	19	146	2.252
Cantabria	578	640	88	69	0	25	11	96	1.507
Castilla-León	2.143	1.868	128	200	1	14	65	296	4.715
Castilla-La Mancha	1.536	1.014	33	117	0	11	40	169	2.920
Catalunya	5.349	5.836	516	58	35	125	255	515	12.689
Euskadi	1.029	593	60	5	3.368	63	91	371	5.580
Extremadura	651	782	37	84	0	18	6	121	1.699
Galicia	1.743	1.981	49	103	1.739	53	47	469	6.184
Illes Balears	478	574	131	82	0	28	16	97	1.406
Islas Canarias	1.313	951	94	26	0	281	24	165	2.854
Madrid	2.745	1.973	197	314	0	81	215	477	6.002
Murcia	946	1.072	150	88	0	22	37	94	2.409
Pais Valencià	4.197	3.681	390	272	0	88	79	477	9.184
Rioja	351	552	136	36	0	3	11	57	1.146
Ceuta	89	52	3	4	0	6	0	5	159
Melilla	40	91	1	5	0	1	1	7	146
Navarra	488	594	5	35	631	33	27	179	1.992
<b>Total</b>	<b>30.610</b>	<b>30.020</b>	<b>2.323</b>	<b>1.952</b>	<b>5.839</b>	<b>1.006</b>	<b>1.077</b>	<b>4.439</b>	<b>77.266</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.14. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por CCAA. Año 2012

	CCOO	UGT	General.	Corporat.	Nacional.	Resto sindicat.	No sindicales	Varios	Total
Andalucía	3.676	4.107	168	401	0	130	157	580	9.219
Aragón	1.279	1.319	38	101	85	17	35	195	3.069
Asturias	760	873	92	45	0	60	27	154	2.011
Cantabria	463	579	89	76	0	31	9	120	1.367
Castilla-León	1.857	1.582	103	268	0	33	61	324	4.228
Castilla-La Mancha	1.320	892	38	151	0	22	31	191	2.645
Catalunya	4.813	5.239	521	76	35	166	215	645	11.710
Euskadi	967	517	61	1	3.163	83	122	355	5.269
Extremadura	596	605	41	97	0	12	4	139	1.494
Galicia	1.462	1.641	41	124	1.326	53	53	477	5.177
Illes Balears	469	481	150	110	0	17	27	116	1.370
Islas Canarias	1.140	703	100	43	0	237	40	189	2.452
Madrid	2.722	2.048	238	346	0	160	217	561	6.292
Murcia	844	916	132	102	0	28	41	119	2.182
Pais Valencià	3.365	2.928	374	367	0	145	73	528	7.780
Rioja	296	464	140	57	0	4	14	93	1.068
Ceuta	71	31	0	6	0	2	0	9	119
Melilla	82	101	1	7	0	1	1	8	201
Navarra	436	576	6	39	632	20	27	205	1.941
<b>Total</b>	<b>26.619</b>	<b>25.602</b>	<b>2.333</b>	<b>2.417</b>	<b>5.241</b>	<b>1.221</b>	<b>1.154</b>	<b>5.008</b>	<b>69.595</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

 Tabla A6.15. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por CCAA. Año 2003  
(en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Andalucía	42,2	46,6	1,4	3,2	0,0	1,1	1,4	4,1	100,0
Aragón	40,5	47,5	1,6	2,3	1,2	1,1	0,9	4,9	100,0
Asturias	38,5	46,3	4,8	1,7	0,0	1,9	1,0	5,9	100,0
Cantabria	35,0	43,9	5,8	6,3	0,1	1,0	1,3	6,6	100,0
Castilla-León	40,9	41,6	4,5	4,7	0,0	0,5	1,4	6,3	100,0
Castilla-La Mancha	57,0	31,2	1,9	3,8	0,0	0,4	1,1	4,7	100,0
Catalunya	42,9	43,9	4,0	0,3	0,3	1,5	3,1	4,1	100,0
Euskadi	16,9	10,8	1,3	0,3	61,3	1,1	2,0	6,2	100,0
Extremadura	38,4	45,6	2,5	6,4	0,0	0,6	0,3	6,3	100,0
Galicia	30,8	33,4	0,9	1,4	25,6	0,6	1,0	6,3	100,0
Illes Balears	34,5	38,9	11,1	5,1	0,0	2,1	2,2	6,0	100,0
Islas Canarias	41,9	37,7	3,2	0,8	0,0	10,2	1,4	4,7	100,0
Madrid	46,1	33,2	3,9	4,0	0,0	1,9	4,2	6,7	100,0
Murcia	38,9	41,8	10,2	3,1	0,0	0,4	1,3	4,4	100,0
Pais Valencià	45,5	40,3	3,4	3,6	0,0	1,2	1,5	4,6	100,0
Rioja	27,2	51,5	13,3	1,8	0,0	0,2	1,1	4,9	100,0
Ceuta	49,0	37,7	4,6	2,6	0,0	2,6	0,0	3,3	100,0
Melilla	27,1	62,0	0,0	3,1	0,0	0,8	1,6	5,4	100,0
Navarra	24,2	31,6	0,4	2,3	30,6	1,2	1,6	8,1	100,0
<b>Total</b>	<b>39,4</b>	<b>38,7</b>	<b>3,3</b>	<b>2,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>5,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.16. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por CCAA. Año 2007  
(en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Andalucía	42,3	46,7	1,5	3,0	0,0	0,8	1,0	4,7	100,0
Aragón	42,0	45,8	1,3	2,7	1,9	0,4	0,7	5,2	100,0
Asturias	37,3	47,4	4,3	1,5	0,0	2,1	0,8	6,5	100,0
Cantabria	38,4	42,5	5,8	4,6	0,0	1,7	0,7	6,4	100,0
Castilla-León	45,5	39,6	2,7	4,2	0,0	0,3	1,4	6,3	100,0
Castilla-La	52,6	34,7	1,1	4,0	0,0	0,4	1,4	5,8	100,0
Catalunya	42,2	46,0	4,1	0,5	0,3	1,0	2,0	4,1	100,0
Euskadi	18,4	10,6	1,1	0,1	60,4	1,1	1,6	6,6	100,0
Extremadura	38,3	46,0	2,2	4,9	0,0	1,1	0,4	7,1	100,0
Galicia	28,2	32,0	0,8	1,7	28,1	0,9	0,8	7,6	100,0
Illes Balears	34,0	40,8	9,3	5,8	0,0	2,0	1,1	6,9	100,0
Islas Canarias	46,0	33,3	3,3	0,9	0,0	9,8	0,8	5,8	100,0
Madrid	45,7	32,9	3,3	5,2	0,0	1,3	3,6	7,9	100,0
Murcia	39,3	44,5	6,2	3,7	0,0	0,9	1,5	3,9	100,0
Pais Valencià	45,7	40,1	4,2	3,0	0,0	1,0	0,9	5,2	100,0
Rioja	30,6	48,2	11,9	3,1	0,0	0,3	1,0	5,0	100,0
Ceuta	56,0	32,7	1,9	2,5	0,0	3,8	0,0	3,1	100,0
Melilla	27,4	62,3	0,7	3,4	0,0	0,7	0,7	4,8	100,0
Navarra	24,5	29,8	0,3	1,8	31,7	1,7	1,4	9,0	100,0
Total	39,6	38,9	3,0	2,5	7,6	1,3	1,4	5,7	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.17. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por CCAA. Año 2012  
(en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Andalucía	39,9	44,5	1,8	4,3	0,0	1,4	1,7	6,3	100,0
Aragón	41,7	43,0	1,2	3,3	2,8	0,6	1,1	6,4	100,0
Asturias	37,8	43,4	4,6	2,2	0,0	3,0	1,3	7,7	100,0
Cantabria	33,9	42,4	6,5	5,6	0,0	2,3	0,7	8,8	100,0
Castilla-León	43,9	37,4	2,4	6,3	0,0	0,8	1,4	7,7	100,0
Castilla-La	49,9	33,7	1,4	5,7	0,0	0,8	1,2	7,2	100,0
Catalunya	41,1	44,7	4,4	0,6	0,3	1,4	1,8	5,5	100,0
Euskadi	18,4	9,8	1,2	0,0	60,0	1,6	2,3	6,7	100,0
Extremadura	39,9	40,5	2,7	6,5	0,0	0,8	0,3	9,3	100,0
Galicia	28,2	31,7	0,8	2,4	25,6	1,0	1,0	9,2	100,0
Illes Balears	34,2	35,1	10,9	8,0	0,0	1,2	2,0	8,5	100,0
Islas Canarias	46,5	28,7	4,1	1,8	0,0	9,7	1,6	7,7	100,0
Madrid	43,3	32,5	3,8	5,5	0,0	2,5	3,4	8,9	100,0
Murcia	38,7	42,0	6,0	4,7	0,0	1,3	1,9	5,5	100,0
Pais Valencià	43,3	37,6	4,8	4,7	0,0	1,9	0,9	6,8	100,0
Rioja	27,7	43,4	13,1	5,3	0,0	0,4	1,3	8,7	100,0
Ceuta	59,7	26,1	0,0	5,0	0,0	1,7	0,0	7,6	100,0
Melilla	40,8	50,2	0,5	3,5	0,0	0,5	0,5	4,0	100,0
Navarra	22,5	29,7	0,3	2,0	32,6	1,0	1,4	10,6	100,0
Total	38,2	36,8	3,4	3,5	7,5	1,8	1,7	7,2	100,0

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.18. Variación de empresas según opción sindical mayoritaria entre 2003 y 2007 por CCAA (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Andalucía	6,4	6,0	11,6	-1,5		-20,0	-24,5	20,9	5,9
Aragón	3,0	-4,3	-21,4	16,5	62,5	-62,2	-16,7	7,2	-0,6
Asturias	-2,7	2,9	-10,2	-10,5		14,3	-13,6	10,6	0,4
Cantabria	20,4	6,1	11,4	-20,7	-100,0	78,6	-38,9	5,5	9,8
Castilla-León	17,7	0,8	-36,0	-4,3		-39,1	3,2	5,0	5,9
Castilla-La Mancha	-4,5	15,0	-37,7	10,4		0,0	33,3	27,1	3,4
Catalunya	5,3	12,3	9,6	81,3	16,7	-27,7	-30,5	7,1	7,3
Euskadi	9,0	-1,8	-18,9	-64,3	-1,8	-1,6	-19,5	6,6	-0,2
Extremadura	4,0	5,1	-9,8	-19,2		80,0	20,0	18,6	4,1
Galicia	-6,1	-1,5	-5,8	22,6	12,8	39,5	-23,0	23,1	2,6
Illes Balears	5,8	12,8	-10,3	22,4		0,0	-44,8	22,8	7,3
Islas Canarias	7,6	-	1,1	8,3		-5,7	-41,5	21,3	-1,9
Madrid	-2,1	-2,1	-17,9	29,2	-100,0	-30,2	-16,0	17,5	-1,3
Murcia	5,9	11,9	-35,6	25,7	-100,0	144,4	27,6	-6,0	5,1
Pais Valencià	-1,7	-2,8	23,8	-18,6		-20,0	-42,8	9,9	-2,2
Rioja	27,6	6,0	1,5	100,0		50,0	0,0	14,0	13,4
Ceuta	20,3	-8,8	-57,1	0,0		50,0		0,0	5,3
Melilla	14,3	13,8		25,0		0,0	-50,0	0,0	13,2
Navarra	8,4	1,2	-28,6	-18,6	10,9	43,5	-10,0	18,5	7,1
Total	3,7	3,4	-5,4	3,1	4,1	-10,0	-22,4	13,4	3,1

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.19. Variación de empresas según opción sindical mayoritaria entre 2007 y 2012 por CCAA (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Andalucía	-21,2	-	2,4	22,3		41,3	45,4	11,5	-16,3
Aragón	-10,4	-	-13,6	9,8	30,8	21,4	40,0	9,6	-9,8
Asturias	-9,5	-	-5,2	32,4		25,0	42,1	5,5	-10,7
Cantabria	-19,9	-9,5	1,1	10,1		24,0	-18,2	25,0	-9,3
Castilla-León	-13,3	-	-19,5	34,0	-100,0	135,7	-6,2	9,5	-10,3
Castilla-La	-14,1	-	15,2	29,1		100,0	-22,5	13,0	-9,4
Catalunya	-10,0	-	1,0	31,0	0,0	32,8	-15,7	25,2	-7,7
Euskadi	-6,0	-	1,7	-80,0	-6,1	31,7	34,1	-4,3	-5,6
Extremadura	-8,4	-	10,8	15,5		-33,3	-33,3	14,9	-12,1
Galicia	-16,1	-	-16,3	20,4	-23,7	0,0	12,8	1,7	-16,3
Illes Balears	-1,9	-	14,5	34,1		-39,3	68,8	19,6	-2,6
Islas Canarias	-13,2	-	6,4	65,4		-15,7	66,7	14,5	-14,1
Madrid	-0,8	3,8	20,8	10,2		97,5	0,9	17,6	4,8
Murcia	-10,8	-	-12,0	15,9		27,3	10,8	26,6	-9,4
Pais Valencià	-19,8	-	-4,1	34,9		64,8	-7,6	10,7	-15,3
Rioja	-15,7	-	2,9	58,3		33,3	27,3	63,2	-6,8
Ceuta	-20,2	-	-100,0	50,0		-66,7		80,0	-25,2
Melilla	105,0	11,0	0,0	40,0		0,0	0,0	14,3	37,7
Navarra	-10,7	-3,0	20,0	11,4	0,2	-39,4	0,0	14,5	-2,6
Total	-13,0	-	0,4	23,8	-10,2	21,4	7,1	12,8	-9,9

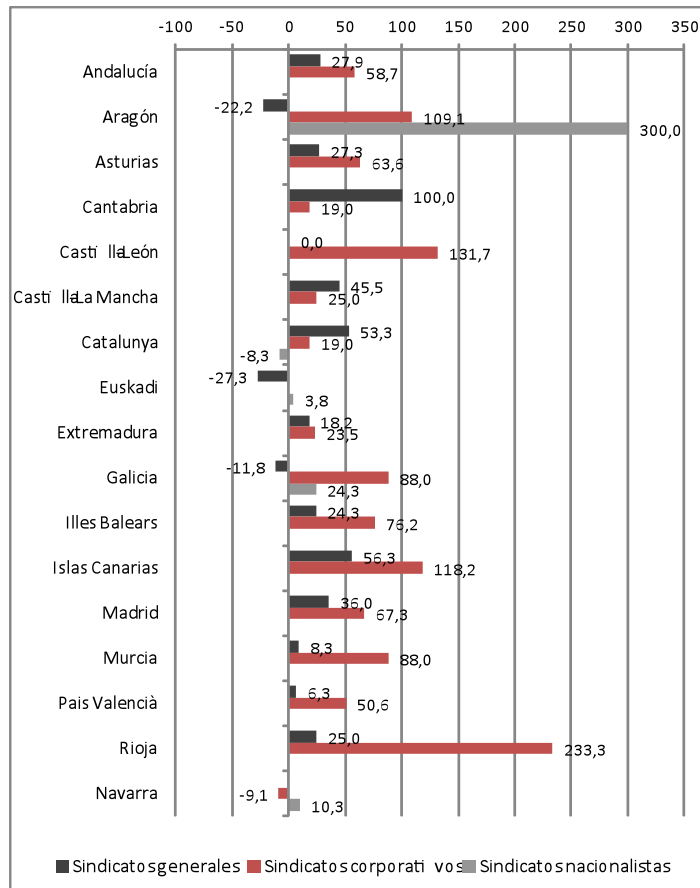
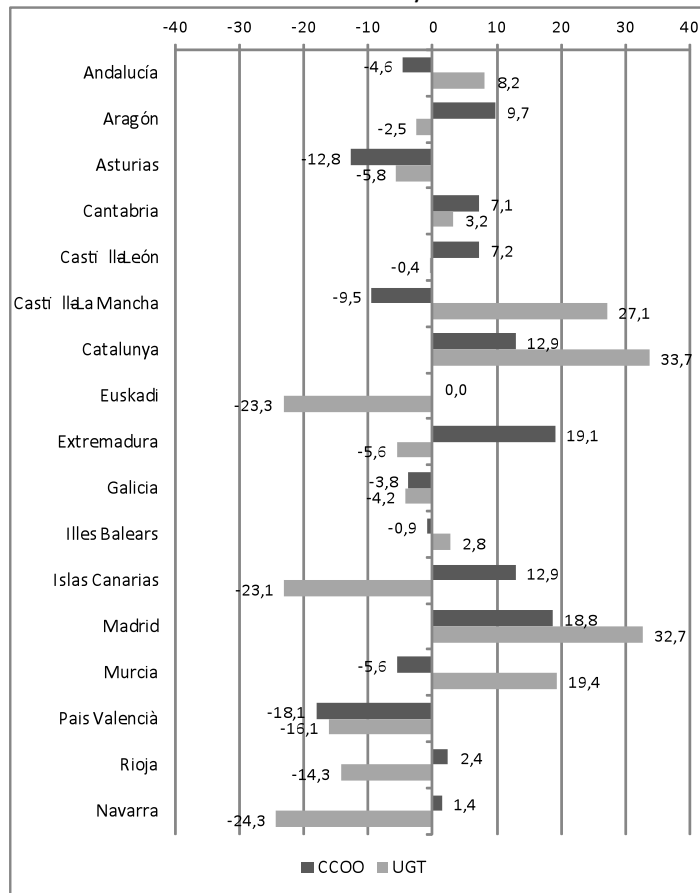
Fuente: con datos SIC-CCOO

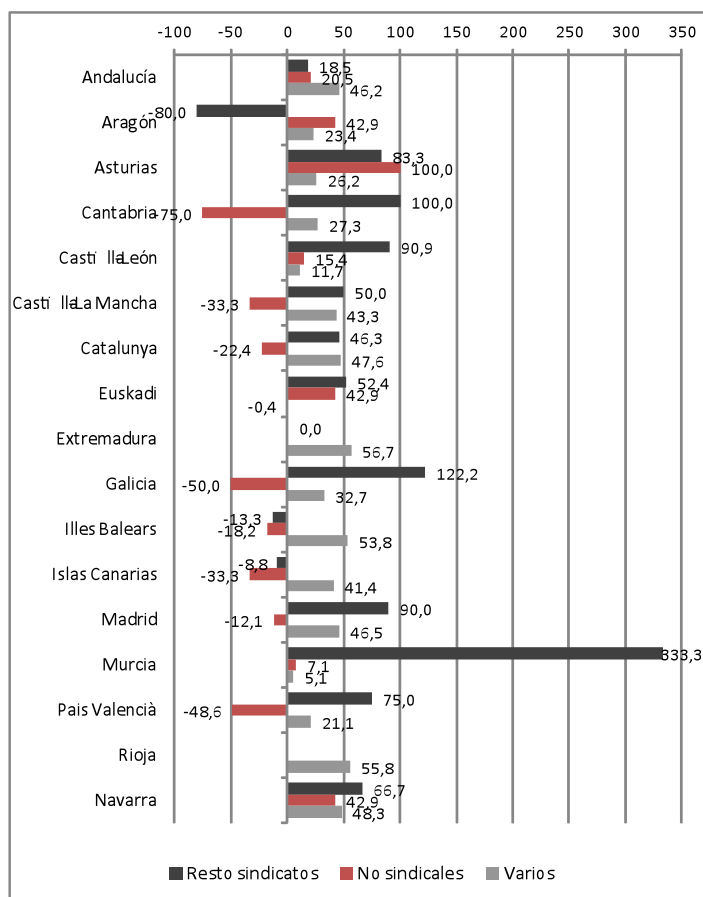
Tabla A6.20. Variación de empresas según opción sindical mayoritaria entre 2003 y 2012 por CCAA (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Andalucía	-16,2	-	14,3	20,4		13,0	9,8	34,9	-11,4
Aragón	-7,7	-	-32,1	27,8	112,5	-54,1	16,7	17,5	-10,3
Asturias	-11,9	-	-14,8	18,4		42,9	22,7	16,7	-10,3
Cantabria	-3,5	-4,0	12,7	-12,6	-100,0	121,4	-50,0	31,9	-0,4
Castilla-León	2,0	-	-48,5	28,2		43,5	-3,2	14,9	-5,0
Castilla-La	-18,0	1,1	-28,3	42,5		100,0	3,3	43,6	-6,3
Catalunya	-5,3	0,8	10,6	137,5	16,7	-4,0	-41,4	34,1	-1,0
Euskadi	2,4	-	-17,6	-92,9	-7,7	29,7	8,0	2,0	-5,7
Extremadura	-4,8	-	0,0	-6,7		20,0	-20,0	36,3	-8,5
Galicia	-21,3	-	-21,2	47,6	-14,0	39,5	-13,1	25,2	-14,1
Illes Balears	3,8	-5,5	2,7	64,2		-39,3	-6,9	46,8	4,6
Islas Canarias	-6,6	-	7,5	79,2		-20,5	-2,4	39,0	-15,7
Madrid	-2,9	1,6	-0,8	42,4	-100,0	37,9	-15,2	38,2	3,5
Murcia	-5,5	-4,4	-43,3	45,7	-100,0	211,1	41,4	19,0	-4,8
Pais Valencià	-21,2	-	18,7	9,9		31,8	-47,1	21,7	-17,1
Rioja	7,6	-	4,5	216,7		100,0	27,3	86,0	5,6
Ceuta	-4,1	-	-100,0	50,0		-50,0		80,0	-21,2
Melilla	134,3	26,3		75,0		0,0	-50,0	14,3	55,8
Navarra	-3,1	-1,9	-14,3	-9,3	11,1	-13,0	-10,0	35,8	4,4
Total	-9,8	-	-5,0	27,7	-6,6	9,2	-16,9	28,0	-7,1

Fuente: con datos SIC-CCOO

Gráfico A6.2. Variación del número de empresas de 50 y más electores según mayoría sindical, entre 2003 y 2012





Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.21. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por federación. Año 2003

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Activ. Diversas	1.018	1.131	107	25	155	48	60	315	2.859
Agroalimentaria	2.272	2.527	149	11	289	59	73	197	5.577
Serv. Ciudadanía	4.178	4.535	264	225	860	326	238	1.229	11.855
COMFIA	1.332	1.235	93	237	197	173	199	255	3.721
FECOMA	5.685	4.839	218	58	942	49	84	261	12.136
Enseñanza	719	990	652	963	231	95	42	229	3.921
FECOHT	4.605	5.076	329	285	711	138	289	332	11.765
Industria	6.238	5.400	392	36	1815	99	175	616	14.771
FITEQA	2.992	2.825	223	13	319	59	184	321	6.936
Sanidad	484	461	29	40	92	71	44	158	1.379
<b>Total</b>	<b>29.523</b>	<b>29.019</b>	<b>2.456</b>	<b>1.893</b>	<b>5.611</b>	<b>1.117</b>	<b>1.388</b>	<b>3.913</b>	<b>74.920</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.22. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por federación. Año 2007

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Activ. Diversas	1.058	1.166	134	24	191	63	37	376	3.049
Agroalimentaria	2.243	2.602	115	11	312	47	49	221	5.600
Serv. Ciudadanía	4.448	4.755	250	362	892	323	195	1.399	12.624
COMFIA	1.543	1.405	123	229	226	117	155	305	4.103
FECOMA	5.990	5.022	168	36	962	21	85	310	12.594
Enseñanza	790	1.014	658	951	260	119	31	252	4.075
FECOHT	4.638	5.271	281	283	690	103	189	387	11.842
Industria	6.483	5.469	358	16	1.866	105	154	677	15.128
FITEQA	2.781	2.696	217	10	321	28	140	332	6.525
Sanidad	630	613	18	30	119	80	42	180	1.712
<b>Total</b>	<b>30.604</b>	<b>30.013</b>	<b>2.322</b>	<b>1.952</b>	<b>5.839</b>	<b>1.006</b>	<b>1.077</b>	<b>4.439</b>	<b>77.252</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.23. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por federación. Año 2012

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Activ. Diversas	1.193	1.212	169	43	207	69	41	494	3.428
Agroalimentaria	2.205	2.289	100	28	285	39	69	255	5.270
Serv. Ciudadanía	4.212	4.451	308	426	899	390	223	1.602	12.511
COMFIA	1.824	1.431	133	355	262	176	194	348	4.723
FECOMA	3.374	2.917	136	40	564	33	79	228	7.371
Enseñanza	910	1.108	745	1.113	266	147	42	321	4.652
FECOHT	4.373	4.579	254	323	680	109	220	506	11.044
Industria	5.422	4.714	291	27	1.666	106	145	681	13.052
FITEQA	2.300	2.119	165	18	272	36	96	345	5.351
Sanidad	794	776	32	44	140	116	45	228	2.175
<b>Total</b>	<b>26.607</b>	<b>25.596</b>	<b>2.333</b>	<b>2.417</b>	<b>5.241</b>	<b>1.221</b>	<b>1.154</b>	<b>5.008</b>	<b>69.577</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.24. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por federación. Año 2003 (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Activ. Diversas	35,6	39,6	3,7	0,9	5,4	1,7	2,1	11,0	100,0
Agroalimentaria	40,7	45,3	2,7	0,2	5,2	1,1	1,3	3,5	100,0
Serv. Ciudadanía	35,2	38,3	2,2	1,9	7,3	2,7	2,0	10,4	100,0
COMFIA	35,8	33,2	2,5	6,4	5,3	4,6	5,3	6,9	100,0
FECOMA	46,8	39,9	1,8	0,5	7,8	0,4	0,7	2,2	100,0
Enseñanza	18,3	25,2	16,6	24,6	5,9	2,4	1,1	5,8	100,0
FECOHT	39,1	43,1	2,8	2,4	6,0	1,2	2,5	2,8	100,0
Industria	42,2	36,6	2,7	0,2	12,3	0,7	1,2	4,2	100,0
FITEQA	43,1	40,7	3,2	0,2	4,6	0,9	2,7	4,6	100,0
Sanidad	35,1	33,4	2,1	2,9	6,7	5,1	3,2	11,5	100,0
<b>Total</b>	<b>39,4</b>	<b>38,7</b>	<b>3,3</b>	<b>2,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>5,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.25. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por federación. Año 2007 (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Activ. Diversas	34,7	38,2	4,4	0,8	6,3	2,1	1,2	12,3	100,0
Agroalimentaria	40,1	46,5	2,1	0,2	5,6	0,8	0,9	3,9	100,0
Serv. Ciudadanía	35,2	37,7	2,0	2,9	7,1	2,6	1,5	11,1	100,0
COMFIA	37,6	34,2	3,0	5,6	5,5	2,9	3,8	7,4	100,0
FECOMA	47,6	39,9	1,3	0,3	7,6	0,2	0,7	2,5	100,0
Enseñanza	19,4	24,9	16,1	23,3	6,4	2,9	0,8	6,2	100,0
FECOHT	39,2	44,5	2,4	2,4	5,8	0,9	1,6	3,3	100,0
Industria	42,9	36,2	2,4	0,1	12,3	0,7	1,0	4,5	100,0
FITEQA	42,6	41,3	3,3	0,2	4,9	0,4	2,1	5,1	100,0
Sanidad	36,8	35,8	1,1	1,8	7,0	4,7	2,5	10,5	100,0
<b>Total</b>	<b>39,6</b>	<b>38,9</b>	<b>3,0</b>	<b>2,5</b>	<b>7,6</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>	<b>5,7</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.26. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria por federación. Año 2012 (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Activ. Diversas	34,8	35,4	4,9	1,3	6,0	2,0	1,2	14,4	100,0
Agroalimentaria	41,8	43,4	1,9	0,5	5,4	0,7	1,3	4,8	100,0
Serv. Ciudadanía	33,7	35,6	2,5	3,4	7,2	3,1	1,8	12,8	100,0
COMFIA	38,6	30,3	2,8	7,5	5,5	3,7	4,1	7,4	100,0
FECOMA	45,8	39,6	1,8	0,5	7,7	0,4	1,1	3,1	100,0
Enseñanza	19,6	23,8	16,0	23,9	5,7	3,2	0,9	6,9	100,0
FECOHT	39,6	41,5	2,3	2,9	6,2	1,0	2,0	4,6	100,0
Industria	41,5	36,1	2,2	0,2	12,8	0,8	1,1	5,2	100,0
FITEQA	43,0	39,6	3,1	0,3	5,1	0,7	1,8	6,4	100,0
Sanidad	36,5	35,7	1,5	2,0	6,4	5,3	2,1	10,5	100,0
<b>Total</b>	<b>38,2</b>	<b>36,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.27. Variación de empresas según opción sindical mayoritaria entre 2003 y 2007 por federación (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Activ. Diversas	3,9	3,1	25,2	-4,0	23,2	31,3	-38,3	19,4	6,6
Agroalimentaria	-1,3	3,0	-22,8	0,0	8,0	-20,3	-32,9	12,2	0,4
Serv. Ciudadanía	6,5	4,9	-5,3	60,9	3,7	-0,9	-18,1	13,8	6,5
COMFIA	15,8	13,8	32,3	-3,4	14,7	-32,4	-22,1	19,6	10,3
FECOMA	5,4	3,8	-22,9	-37,9	2,1	-57,1	1,2	18,8	3,8
Enseñanza	9,9	2,4	0,9	-1,2	12,6	25,3	-26,2	10,0	3,9
FECOHT	0,7	3,8	-14,6	-0,7	-3,0	-25,4	-34,6	16,6	0,7
Industria	3,9	1,3	-8,7	-55,6	2,8	6,1	-12,0	9,9	2,4
FITEQA	-7,1	-4,6	-2,7	-23,1	0,6	-52,5	-23,9	3,4	-5,9
Sanidad	30,2	33,0	-37,9	-25,0	29,3	12,7	-4,5	13,9	24,1
<b>Total</b>	<b>3,7</b>	<b>3,4</b>	<b>-5,5</b>	<b>3,1</b>	<b>4,1</b>	<b>-9,9</b>	<b>-22,4</b>	<b>13,4</b>	<b>3,1</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.28. Variación de empresas según opción sindical mayoritaria entre 2007 y 2012 por federación (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Activ. Diversas	12,8	3,9	26,1	79,2	8,4	9,5	10,8	31,4	12,4
Agroalimentaria	-1,7	-	-13,0	154,5	-8,7	-17,0	40,8	15,4	-5,9
Serv. Ciudadanía	-5,3	-6,4	23,2	17,7	0,8	20,7	14,4	14,5	-0,9
COMFIA	18,2	1,9	8,1	55,0	15,9	50,4	25,2	14,1	15,1
FECOMA	-43,7	-	-19,0	11,1	-41,4	57,1	-7,1	-26,5	-41,5
Enseñanza	15,2	9,3	13,2	17,0	2,3	23,5	35,5	27,4	14,2
FECOHT	-5,7	-	-9,6	14,1	-1,4	5,8	16,4	30,7	-6,7
Industria	-16,4	-	-18,7	68,8	-10,7	1,0	-5,8	0,6	-13,7
FITEQA	-17,3	-	-24,0	80,0	-15,3	28,6	-31,4	3,9	-18,0
Sanidad	26,0	26,6	77,8	46,7	17,6	45,0	7,1	26,7	27,0
<b>Total</b>	<b>-13,1</b>	<b>-</b>	<b>0,5</b>	<b>23,8</b>	<b>-10,2</b>	<b>21,4</b>	<b>7,1</b>	<b>12,8</b>	<b>-9,9</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.29. Variación de empresas según opción sindical mayoritaria entre 2003 y 2012 por federación (en %)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Activ. Diversas	17,2	7,2	57,9	72,0	33,5	43,8	-31,7	56,8	19,9
Agroalimentaria	-2,9	-9,4	-32,9	154,5	-1,4	-33,9	-5,5	29,4	-5,5
Serv. Ciudadanía	0,8	-1,9	16,7	89,3	4,5	19,6	-6,3	30,3	5,5
COMFIA	36,9	15,9	43,0	49,8	33,0	1,7	-2,5	36,5	26,9
FECOMA	-40,7	-	-37,6	-31,0	-40,1	-32,7	-6,0	-12,6	-39,3
Enseñanza	26,6	11,9	14,3	15,6	15,2	54,7	0,0	40,2	18,6
FECOHT	-5,0	-9,8	-22,8	13,3	-4,4	-21,0	-23,9	52,4	-6,1
Industria	-13,1	-	-25,8	-25,0	-8,2	7,1	-17,1	10,6	-11,6
FITEQA	-23,1	-	-26,0	38,5	-14,7	-39,0	-47,8	7,5	-22,9
Sanidad	64,0	68,3	10,3	10,0	52,2	63,4	2,3	44,3	57,7
<b>Total</b>	<b>-9,9</b>	<b>-</b>	<b>-5,0</b>	<b>27,7</b>	<b>-6,6</b>	<b>9,3</b>	<b>-16,9</b>	<b>28,0</b>	<b>-7,1</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.30. Proporción de empresas con mayoría de CCOO y UGT, conjuntamente, en la representación sindical por federación

	2003	2007	2012	Variación 2003-12
Agroalimentaria	88,9%	89,9%	89,3%	0,4
FECOMA	88,5%	89,6%	88,0%	-0,5
FITEQA	87,6%	88,0%	87,6%	0,1
FECOHT	84,4%	86,1%	84,5%	0,1
Industria	81,8%	82,3%	81,6%	-0,3
Actividades Diversas	83,1%	81,9%	80,6%	-2,4
Sanidad	74,5%	78,5%	78,6%	4,1
Servicios Ciudadanía	80,6%	80,4%	77,4%	-3,2
COMFIA	73,8%	77,2%	73,9%	0,1
Enseñanza	46,5%	47,3%	46,9%	0,3
<b>Total</b>	<b>81,8%</b>	<b>82,6%</b>	<b>80,0%</b>	<b>-1,8</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.31. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria (año 2012) y tasa de afiliación a CCOO (2013)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Sin afiliación	45,0	67,0	67,6	65,7	62,7	56,3	61,7	25,9	55,0
Hasta 2%	2,0	3,7	5,1	8,0	4,9	8,6	5,9	6,5	3,7
2 hasta 5%	7,5	8,3	8,6	11,9	10,9	12,1	10,1	14,0	8,8
5 hasta 10%	12,8	9,6	8,7	7,8	10,9	9,7	10,1	18,3	11,5
Más de 10%	32,7	11,5	9,9	6,6	10,7	13,3	12,2	35,3	21,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.32. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria (año 2012) y antigüedad de afiliación a CCOO (2013)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Sin afiliación	31,3	44,8	4,1	4,2	8,6	1,8	1,9	3,4	100,0
Más reciente	51,1	27,9	2,5	2,7	5,5	1,5	1,9	6,9	100,0
Equilibrado	49,3	25,0	2,1	2,7	5,3	1,5	1,8	12,3	100,0
Más antigua	45,4	27,0	2,4	2,6	6,5	1,8	1,2	13,0	100,0
<b>Total</b>	<b>38,2</b>	<b>36,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.33. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria (año 2012) y edad de afiliación a CCOO (2013)

	CCOO	UGT	Generales	Corporat.	Nacional.	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Sin afiliación	31,3	44,8	4,1	4,2	8,6	1,8	1,9	3,4	100,0
Más jóvenes	45,4	30,3	2,7	3,3	7,6	1,1	2,4	7,3	100,0
Más edades intermedias	46,5	27,0	2,5	2,6	5,9	1,7	1,5	12,4	100,0
Más edades adultas	45,2	27,5	2,8	2,8	7,5	1,8	1,1	11,3	100,0
Equilibrado	50,1	24,6	1,7	2,2	4,9	1,7	1,2	13,5	100,0
Sin información	40,4	29,7	3,3	4,8	7,2	4,8	0,7	9,2	100,0
<b>Total</b>	<b>38,2</b>	<b>36,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.34. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria (año 2011) y sexo de afiliación a CCOO (año 2013)

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Sin afiliación	31,3	44,8	4,1	4,2	8,6	1,8	1,9	3,4	100,0
Sólo hombres	49,4	30,1	2,4	1,5	7,6	1,4	1,5	6,2	100,0
Más 60% hombres	47,0	19,6	1,8	1,8	3,4	1,9	0,9	23,5	100,0
Equilibrado	45,1	22,9	2,5	3,8	4,7	1,9	1,5	17,7	100,0
Más 60% mujeres	42,7	27,9	2,8	4,7	6,2	2,1	1,6	11,8	100,0
<b>Total</b>	<b>38,2</b>	<b>36,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.35. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria y sexo de los delegados/as. Año 2003

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Sólo hombres	41,3	40,3	2,8	1,5	8,6	1,2	1,4	2,8	100,0
Más 60% hombres	32,5	31,7	3,2	3,1	6,1	2,6	2,4	18,5	100,0
Equilibrado	29,8	30,9	4,5	5,6	6,1	2,7	2,8	17,6	100,0
Más 60% mujeres	36,3	37,9	4,8	5,5	7,8	1,7	2,5	3,7	100,0
Sin información	41,4	39,0	3,3	2,7	2,7	1,7	2,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>39,4</b>	<b>38,7</b>	<b>3,3</b>	<b>2,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>5,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.36. Distribución de empresas según opción sindical mayoritaria y sexo de los delegados/as. Año 2012

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Sólo hombres	41,4	39,2	2,7	2,0	8,5	1,4	1,4	3,4	100,0
Más 60% hombres	32,6	29,9	3,1	3,4	5,7	2,8	1,8	20,8	100,0
Equilibrado	30,1	28,7	4,5	7,3	4,8	3,1	2,1	19,4	100,0
Más 60% mujeres	36,6	37,0	4,6	5,8	7,1	1,7	2,0	5,3	100,0
Sin información	28,4	43,3	4,5	5,5	8,2	2,2	3,2	4,8	100,0
<b>Total</b>	<b>38,2</b>	<b>36,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.37. Variación de empresas según opción sindical mayoritaria entre 2003 y 2012 y sexo de los delegados/as

	CCOO	UGT	Generales	Corporativos	Nacionalistas	Resto sindicatos	No sindicales	Varios	Total
Sólo hombres	-13,6	-	-15,7	15,7	-15,3	-0,4	-14,9	3,8	-13,8
Más 60% hombres	41,9	33,5	36,8	58,3	32,8	51,3	6,3	60,2	41,8
Equilibrado	84,4	69,6	82,4	139,4	42,7	110,7	36,7	101,8	82,7
Más 60% mujeres	38,3	33,9	30,2	47,0	24,5	41,1	8,6	97,5	37,1
Sin información	-95,0	-	-90,3	-85,2	-78,4	-90,9	-90,5	-94,7	-92,7
<b>Total</b>	<b>-9,8</b>	<b>-</b>	<b>-5,0</b>	<b>27,7</b>	<b>-6,6</b>	<b>9,2</b>	<b>-16,9</b>	<b>28,0</b>	<b>-7,1</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.38. La presencia de UGT en las empresas que se mantienen

	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Actividades Diversas	18,9	10,0	1,3	-0,5
Agroalimentaria	27,4	20,7	1,1	0,1
Servicios Ciudadanía	24,6	14,8	2,1	0,2
COMFIA	10,0	6,4	1,8	0,8
FECOMA	16,0	12,7	-0,9	0,0
Enseñanza	16,2	9,8	2,5	0,5
FECOHT	11,0	8,5	0,5	0,0
Industria	20,7	15,4	1,3	1,2
FITEQA	23,9	17,2	1,2	0,6
Sanidad	18,2	10,2	4,6	2,4
<b>Total</b>	<b>17,4</b>	<b>12,1</b>	<b>1,2</b>	<b>0,4</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.39. La presencia de sindicatos generales en las empresas que se mantienen

	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Actividades Diversas	5,8	1,2	1,5	0,3
Agroalimentaria	2,3	1,0	-0,2	-0,3
Servicios Ciudadanía	3,9	1,0	0,8	0,1
COMFIA	1,6	0,6	0,3	0,1
FECOMA	1,1	0,6	-0,1	0,0
Enseñanza	11,3	7,4	2,2	0,8
FECOHT	0,9	0,5	0,0	0,0
Industria	2,4	0,9	0,0	-0,1
FITEQA	3,5	1,4	0,5	0,0
Sanidad	2,1	0,5	0,1	-0,1
<b>Total</b>	<b>2,7</b>	<b>1,1</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.40. La presencia de sindicatos corporativos en las empresas que se mantienen

	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Actividades Diversas	2,1	0,3	1,2	0,1
Agroalimentaria	0,6	0,2	0,3	0,1
Servicios Ciudadanía	6,1	1,6	2,0	0,7
COMFIA	2,1	1,3	0,4	0,4
FECOMA	0,4	0,2	0,0	0,0
Enseñanza	15,9	11,5	2,7	1,7
FECOHT	0,7	0,5	0,0	-0,1
Industria	0,3	0,1	-0,1	0,0
FITEQA	0,5	0,1	0,1	0,1
Sanidad	3,0	0,6	0,2	-0,2
<b>Total</b>	<b>2,5</b>	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.41. La presencia de sindicatos nacionalistas en las empresas que se mantienen

	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Actividades Diversas	3,4	1,6	0,6	0,4
Agroalimentaria	3,7	2,8	0,3	0,2
Servicios Ciudadanía	4,3	3,1	0,4	0,2
COMFIA	1,6	1,2	0,4	0,3
FECOMA	3,2	2,7	-0,2	-0,1
Enseñanza	3,5	2,5	0,7	0,3
FECOHT	1,7	1,3	0,3	0,1
Industria	6,8	5,6	0,5	0,4
FITEQA	3,3	2,2	0,3	0,1
Sanidad	3,2	2,0	0,7	0,3
<b>Total</b>	<b>3,4</b>	<b>2,6</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.42. La presencia de resto de sindicatos en las empresas que se mantienen

	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Actividades Diversas	2,8	0,6	0,7	0,1
Agroalimentaria	1,1	0,3	0,2	0,0
Servicios Ciudadanía	5,4	1,3	1,1	0,2
COMFIA	1,9	0,8	0,2	-0,1
FECOMA	0,3	0,1	0,1	0,0
Enseñanza	3,2	1,5	1,0	0,5
FECOHT	0,4	0,2	0,0	0,0
Industria	1,2	0,3	0,1	0,1
FITEQA	1,1	0,3	0,2	0,0
Sanidad	5,2	1,6	0,8	0,2
<b>Total</b>	<b>1,9</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.43. La presencia de candidaturas no sindicales en las empresas que se mantienen

	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
Actividades Diversas	1,0	0,3	-0,3	-0,3
Agroalimentaria	1,3	0,5	-0,5	-0,2
Servicios Ciudadanía	1,6	0,7	-0,2	-0,1
COMFIA	1,3	0,8	-0,3	-0,1
FECOMA	0,7	0,4	-0,1	0,1
Enseñanza	0,8	0,4	-0,2	0,0
FECOHT	0,6	0,3	-0,2	-0,2
Industria	1,1	0,4	-0,3	-0,1
FITEQA	2,0	0,8	-0,8	-0,5
Sanidad	1,2	0,6	-0,4	-0,2
<b>Total</b>	<b>1,1</b>	<b>0,5</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,1</b>

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.44. La presencia sindical en las empresas que se mantienen según plantilla

CCOO	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
De 6 a 30	11,2	10,4	0,1	0,4
De 31 a 49	26,1	18,2	4,0	2,3
De 50 a 100	36,8	19,7	6,2	1,8
De 101 a 250	52,8	22,6	9,4	1,5
De 251 a 1000	68,7	20,9	9,8	-0,8
Más de 1000	77,9	13,7	3,9	-2,5
<b>Total</b>	<b>17,7</b>	<b>12,6</b>	<b>1,5</b>	<b>0,7</b>

UGT	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
De 6 a 30	11,1	10,3	-0,2	0,2
De 31 a 49	26,1	17,5	3,3	1,6
De 50 a 100	36,6	18,8	5,8	0,8
De 101 a 250	50,8	19,8	9,1	0,5
De 251 a 1000	66,4	17,1	8,5	0,2
Más de 1000	75,8	9,3	3,9	0,5
<b>Total</b>	<b>17,4</b>	<b>12,1</b>	<b>1,2</b>	<b>0,4</b>

<b>Sindicatos generales</b>	<b>Año 2012: empresas con (en %)</b>		<b>Variación 2003-2012 (en puntos)</b>	
	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>
De 6 a 30	0,9	0,8	-0,1	0,0
De 31 a 49	3,9	2,1	0,8	0,3
De 50 a 100	7,3	2,7	1,5	0,3
De 101 a 250	11,6	2,4	2,7	-0,1
De 251 a 1000	23,4	2,0	5,6	0,2
Más de 1000	35,9	1,1	3,3	0,5
Total	2,7	1,1	0,4	0,0

<b>Sindicatos corporativos</b>	<b>Año 2012: empresas con (en %)</b>		<b>Variación 2003-2012 (en puntos)</b>	
	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>
De 6 a 30	0,9	0,7	0,2	0,1
De 31 a 49	3,8	2,4	1,0	0,5
De 50 a 100	6,6	3,1	1,5	0,5
De 101 a 250	10,2	2,7	3,2	0,8
De 251 a 1000	18,7	2,4	4,0	0,1
Más de 1000	38,8	5,0	0,1	-0,8
Total	2,5	1,2	0,6	0,2

<b>Sindicatos nacionalistas</b>	<b>Año 2012: empresas con (en %)</b>		<b>Variación 2003-2012 (en puntos)</b>	
	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>
De 6 a 30	2,3	2,2	0,1	0,2
De 31 a 49	5,4	3,8	0,7	0,3
De 50 a 100	7,1	4,1	1,3	0,5
De 101 a 250	9,3	4,3	1,9	0,3
De 251 a 1000	10,1	3,2	1,8	0,4
Más de 1000	11,2	2,2	1,3	0,0
Total	3,4	2,6	0,3	0,2

<b>Resto de sindicatos</b>	<b>Año 2012: empresas con (en %)</b>		<b>Variación 2003-2012 (en puntos)</b>	
	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>
De 6 a 30	0,4	0,3	0,0	0,0
De 31 a 49	1,6	0,8	0,3	0,0
De 50 a 100	4,3	1,4	1,2	0,4
De 101 a 250	9,7	1,7	2,6	0,0
De 251 a 1000	24,6	2,7	5,7	0,6
Más de 1000	47,6	7,6	5,7	3,3
Total	1,9	0,6	0,3	0,1

Candidaturas no sindicales	Año 2012: empresas con (en %)		Variación 2003-2012 (en puntos)	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría
De 6 a 30	0,4	0,3	-0,1	0,0
De 31 a 49	1,6	0,8	-0,5	-0,4
De 50 a 100	3,1	1,1	-0,5	-0,3
De 101 a 250	5,2	1,3	-1,1	-0,6
De 251 a 1000	7,0	1,1	-1,6	-0,6
Más de 1000	5,5	0,7	-7,0	-0,4
Total	1,1	0,5	-0,3	-0,1

Nota: las empresas de 6 a 30 trabajadores en 2012 pueden disponer de más de un delegado en función de los electores de cuando se hicieran las elecciones sindicales

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.45. La presencia sindical en las empresas nuevas. Año 2012 (en %)

CCOO	presencia	mayoría
Activ. Diversas	6,8	4,6
Agroalimentaria	2,7	2,1
Serv. Ciudadanía	8,2	5,9
COMFIA	3,5	2,6
FECOMA	4,3	3,8
Enseñanza	4,4	3,2
FECOHT	3,1	2,3
Industria	9,6	7,3
FITEQA	11,9	8,8
Sanidad	8,1	4,9
Total	5,0	3,7

UGT	presencia	mayoría
Activ. Diversas	6,6	4,3
Agroalimentaria	2,7	2,1
Serv. Ciudadanía	8,1	6,0
COMFIA	2,9	1,9
FECOMA	4,2	3,4
Enseñanza	4,9	3,6
FECOHT	3,2	2,5
Industria	8,5	6,4
FITEQA	11,0	8,1
Sanidad	8,0	5,2
Total	4,8	3,5

Sindicatos generales	presencia	mayoría
Activ. Diversas	1,7	0,7
Agroalimentaria	0,2	0,1
Serv. Ciudadanía	1,3	0,5
COMFIA	0,4	0,2
FECOMA	0,2	0,1
Enseñanza	2,1	1,5
FECOHT	0,3	0,1
Industria	1,0	0,4
FITEQA	1,5	0,5
Sanidad	0,5	0,2
Total	0,6	0,3

Sindicatos corporativos	presencia	mayoría
Activ. Diversas	0,5	0,2
Agroalimentaria	0,0	0,0
Serv. Ciudadanía	0,9	0,3
COMFIA	0,8	0,7
FECOMA	0,1	0,0
Enseñanza	2,3	1,7
FECOHT	0,4	0,3
Industria	0,2	0,1
FITEQA	0,3	0,1
Sanidad	0,8	0,3
Total	0,5	0,3

Sindicatos	presencia	mayoría
------------	-----------	---------

<b>Sindicatos nacionalistas</b>	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>
Activ. Diversas	1,1	0,8
Agroalimentaria	0,3	0,2
Serv. Ciudadanía	1,4	1,1
COMFIA	0,4	0,3
FECOMA	0,5	0,5
Enseñanza	0,9	0,7
FECOHT	0,4	0,3
Industria	2,6	2,1
FITEQA	1,5	1,1
Sanidad	1,2	0,8
Total	0,8	0,6

<b>Resto de sindicatos</b>	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>
Activ. Diversas	0,8	0,3
Agroalimentaria	0,1	0,0
Serv. Ciudadanía	1,2	0,5
COMFIA	0,4	0,2
FECOMA	0,1	0,0
Enseñanza	0,7	0,3
FECOHT	0,1	0,1
Industria	0,5	0,2
FITEQA	0,4	0,1
Sanidad	1,5	0,8
Total	0,4	0,2

<b>Candidaturas no sindicales</b>	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>
Activ. Diversas	0,3	0,2
Agroalimentaria	0,2	0,1
Serv. Ciudadanía	0,6	0,4
COMFIA	0,4	0,3
FECOMA	0,1	0,1
Enseñanza	0,2	0,1
FECOHT	0,2	0,2
Industria	0,6	0,3
FITEQA	0,9	0,4
Sanidad	0,4	0,3
Total	0,3	0,2

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.46. Dinámica sindical en las empresas según plantilla. Año 2012 (en %)

<b>CCOO</b>	<b>Empresas que se mantienen</b>		<b>Empresas nuevas</b>		<b>Diferencia</b>	
	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>	<b>presencia</b>	<b>mayoría</b>
De 6 a 30	44,2	40,9	44,8	41,6	0,6	0,6
De 31 a 49	53,7	37,5	54,3	38,2	0,5	0,7
De 50 a 100	63,4	34,0	64,9	36,0	1,6	1,9
De 101 a 250	75,9	32,6	74,3	34,5	-1,6	1,9
De 251 a 1000	87,0	26,4	86,3	33,5	-0,7	7,2
Más de 1000	94,6	16,6	87,6	18,0	-6,9	1,4
Total	53,3	37,9	52,7	39,4	-0,5	1,5

UGT	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
De 6 a 30	43,8	40,4	43,0	39,9	-0,8	-0,6
De 31 a 49	53,6	36,0	53,5	37,6	-0,1	1,6
De 50 a 100	63,1	32,3	63,9	35,2	0,8	2,9
De 101 a 250	73,1	28,5	70,0	32,0	-3,1	3,5
De 251 a 1000	84,1	21,7	80,8	23,1	-3,2	1,4
Más de 1000	92,0	11,3	86,5	14,6	-5,5	3,3
Total	52,6	36,5	50,8	37,6	-1,8	1,1

Sindicatos generales	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
De 6 a 30	3,7	3,1	3,5	2,9	-0,2	-0,2
De 31 a 49	8,0	4,2	7,1	3,2	-0,9	-1,0
De 50 a 100	12,5	4,6	10,1	3,4	-2,4	-1,2
De 101 a 250	16,7	3,5	16,8	3,5	0,1	0,1
De 251 a 1000	29,6	2,5	26,1	3,1	-3,5	0,6
Más de 1000	43,5	1,3	32,6	3,4	-11,0	2,1
Total	8,2	3,4	6,9	3,1	-1,3	-0,4

Sindicatos corporativos	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
De 6 a 30	3,3	2,7	3,5	3,1	0,2	0,3
De 31 a 49	7,7	5,0	4,5	3,2	-3,3	-1,8
De 50 a 100	11,3	5,4	7,4	3,7	-3,9	-1,7
De 101 a 250	14,6	3,9	9,5	3,4	-5,1	-0,5
De 251 a 1000	23,6	3,0	14,0	2,4	-9,6	-0,6
Más de 1000	47,0	6,1	37,1	7,9	-10,0	1,8
Total	7,4	3,6	5,2	3,2	-2,2	-0,3

Sindicatos nacionalistas	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
De 6 a 30	9,0	8,6	7,7	7,3	-1,3	-1,3
De 31 a 49	11,2	7,8	9,4	6,9	-1,8	-0,9
De 50 a 100	12,1	7,1	10,3	6,2	-1,8	-0,9
De 101 a 250	13,3	6,2	10,2	4,5	-3,1	-1,6
De 251 a 1000	12,8	4,0	11,0	3,7	-1,8	-0,3
Más de 1000	13,6	2,7	6,7	2,2	-6,8	-0,5
Total	10,3	7,8	8,6	6,7	-1,7	-1,1

Resto de sindicatos	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
De 6 a 30	1,5	1,1	1,9	1,5	0,4	0,4
De 31 a 49	3,3	1,6	3,5	1,9	0,2	0,3
De 50 a 100	7,5	2,5	6,2	2,4	-1,3	-0,1
De 101 a 250	14,0	2,5	10,7	3,1	-3,4	0,6
De 251 a 1000	31,1	3,5	20,8	4,2	-10,3	0,7
Más de 1000	57,7	9,3	51,7	15,7	-6,0	6,5
Total	5,6	1,7	4,4	2,0	-1,3	0,3

Candidaturas no sindicales	Empresas que se mantienen		Empresas nuevas		Diferencia	
	presencia	mayoría	presencia	mayoría	presencia	mayoría
De 6 a 30	1,6	1,3	2,2	1,9	0,6	0,6
De 31 a 49	3,3	1,7	4,8	3,2	1,5	1,5
De 50 a 100	5,4	1,9	6,5	2,8	1,1	0,9
De 101 a 250	7,4	1,8	6,1	2,0	-1,3	0,1
De 251 a 1000	8,8	1,4	6,9	1,3	-1,9	-0,1
Más de 1000	6,7	0,8	2,2	0,0	-4,5	-0,8
Total	3,2	1,5	3,6	2,2	0,4	0,7

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.47. Resultados de regresión logística: probabilidad de empresas con delegados/as de CCOO en la representación unitaria

		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		
		Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	
Federación sindical	Activ. Diversas (referencia)							
	Agroalimentaria	1,022	ns	,909	ns	1,071	ns	
	Servicios a la Ciudadanía	,853	**	,734	**	,794	**	
	COMFIA	,882	ns	,802	**	,930	ns	
	FECOMA	1,464	**	1,237	**	1,379	**	
	Enseñanza	,234	**	,216	**	,303	**	
	FECOHT	,857	*	,811	**	,967	ns	
	Industria	1,137	*	,924	ns	,984	ns	
	FITEQA	1,158	*	,969	ns	1,091	ns	
	Sanidad	,938	ns	,951	ns	1,019	ns	
Número de electores	De 31 a 49 (referencia)							
	De 50 a 100	1,645	**	1,748	**	1,764	**	
	De 101 a 250	3,047	**	3,394	**	3,447	**	
	De 251 a 1000	7,092	**	8,048	**	7,720	**	
	Más de 1000	25,604	**	32,613	**	29,330	**	
Dinámica empresarial	Nueva vs se mantiene	1,052	ns	1,054	ns	1,201	**	
Participación en elecciones sindicales	Sin información (referencia)							
	Hasta 60%			1,153	ns	1,196	ns	
	Más 60 hasta 75%			1,828	ns	1,737	ns	
	Más de 75%			2,316	ns	2,154	ns	
Sexo delegados	Sólo hombres (referencia)							
	Más 60% hombres			,987	ns	1,067	ns	
	Equilibrado			,885	**	,979	ns	
	Más 60% o sólo mujeres			,860	**	,943	ns	
	Sin información			,561	**	,516	**	
Tasa de afiliación CCOO	Sin afiliación (referencia)							
	Hasta 2%					,711	**	
	Más 2 hasta 5%					1,583	**	
	Más 5 hasta 10%					3,480	**	
	Más de 10%					8,077	**	
Constante			1,388	**	,852	ns	,416	ns
Chi cuadrado		3531,871	**	3982,867	**	7095,970	**	
R2 Naglekerke		15,8		17,7		30,0		

Nota: \* p ≤ 0,05; \*\* p ≤ 0,01

Fuente: con datos SIC-CCOO

Tabla A6.48. Resultados de regresión logística: probabilidad de empresas con delegados/as en representación unitaria según opción sindical

		UGT		Sind. generales		Sind. corporat.		Sind. nacional.		Otros sind.	
		Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Federación sindical	Activ. Diversas (refer.)										
	Agroalimentaria	,869	ns	,234	**	,204	**	,644	**	,342	**
	Servicios Ciudadanía	,713	**	,372	**	2,306	**	,783	**	1,443	**
	COMFIA	,434	**	,291	**	,761	*	,556	**	,762	**
	FECOMA	,885	ns	,219	**	,441	**	,852	ns	,216	**
	Enseñanza	,260	**	1,437	**	8,608	**	,722	**	1,050	ns
	FECOHT	,763	**	,223	**	1,104	ns	,656	**	,292	**
	Industria	,626	**	,303	**	,177	**	1,743	**	,428	**
	FITEQA	,696	**	,406	**	,229	**	,767	**	,335	**
	Sanidad	,813	*	,201	**	1,272	*	,828	ns	2,471	**
Número de electores	De 31 a 49 (referencia)										
	De 50 a 100	1,626	**	1,680	**	1,641	**	1,296	**	2,521	**
	De 101 a 250	2,749	**	2,749	**	2,612	**	1,523	**	5,426	**
	De 251 a 1000	5,693	**	7,131	**	6,039	**	1,594	**	15,901	**
	Más de 1000	25,300	**	16,386	**	19,287	**	1,841	**	67,898	**
Din. empres.	Nueva vs se mantiene	,970	ns	1,022	**	,747	**	,815	**	,891	*
Participación en elecciones sindicales	Sin información (refer.)										
	Hasta 60%	1,315	ns	8,E+07	**	,377	ns	,209	**	,211	ns
	Más 60 hasta 75%	1,774	ns	1,E+08	ns	,699	ns	,312	*	,400	ns
	Más de 75%	2,231	ns	2,E+08	ns	,981	ns	,345	*	,656	ns
Sexo delegados	Sólo hombres (refer.)										
	Más 60% hombres	1,122	**	,944	**	1,400	**	,851	**	1,083	ns
	Equilibrado	,996	ns	,777	ns	1,504	**	,795	**	,838	*
	Más 60% o sólo mujeres	,872	**	,653	**	1,109	ns	1,058	ns	,523	**
	Sin información	1,208	ns	,803	**	2,208	**	,420	**	,911	ns
Constante		,944	ns	,000	ns	,052	**	,435	ns	,094	**
	Chi cuadrado	3077,26	**	3055,13	ns	5230,71	**	656,11	**	4721,43	**
	R2 Naglekerke	0,138		0,176		0,310		0,043		0,300	

Nota: \* p ≤ 0,05; \*\* p ≤ 0,01

Fuente: con datos SIC-CCOC

Tabla A7.1. Resultados de regresión logística: probabilidad de empresas con delegados/as en representación de CCOO (2012) no afiliados al sindicato (2013)

		Modelo 1		Modelo 2	
		Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Federación	Activ. Diversas (referencia)				
	Agroalimentaria	1,035	ns	,713	**
	Servicios a la Ciudadanía	,768	**	,669	**
	COMFIA	,663	**	,479	**
	FECOMA	1,268	**	1,237	*
	Enseñanza	1,395	**	1,025	ns
	FECOHT	1,419	**	,993	ns
	Industria	,695	**	,713	**
	FITEQA	,422	**	,410	**
	Sanidad	,806	*	,655	**
Número de electores	De 6 a 30 (referencia)				
	De 31 a 49	1,515	**	3,357	**
	De 50 a 100	1,344	**	3,959	**
	De 101 a 250	1,503	**	4,823	**
	De 251 a 1000	1,464	**	5,300	**
	Más de 1000	2,025	**	7,969	**
Número de centros de trabajo	Uno (referencia)				
	Dos	,889	**	1,130	**
	3 a 5	,821	**	1,342	**
	6 o más	,872	**	1,884	**
Dinámica empresarial	Nueva respecto se mantiene	1,442	**	1,121	**
Participación en elecciones sindicales	Sin información (referencia)				
	Hasta 60%			3,185	ns
	Más 60 hasta 75%			2,644	ns
	Más de 75%			2,193	**
Opción sindical mayoritaria	CCOO (referencia)				
	UGT			,249	**
	Sind generales			,156	**
	Sind corporativos			,082	**
	Sind nacionalistas			,114	**
	Resto sindicatos			,120	**
	No sindicales			,193	**
	Varios			,257	**
Sexo delegados	Sólo hombres (referencia)				
	Más 60% hombres			1,126	*
	Equilibrado			1,424	**
	Más 60% o sólo mujeres			1,135	**
	Sin información			6,847	**
Tasa de afiliación CCOO	Sin afiliación (referencia)				
	Hasta 2%			,000	ns
	Más 2 hasta 5%			,000	ns
	Más 5 hasta 10%			,000	ns
	Más de 10%			,000	ns
Constante		2,066	**	6,8E+08	ns

\*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ ; ns = no significativo

Chi2	109,96	13048,21
R2 Nagelkerke	5,0	48,9

Fuente: con datos SIC-CCOO

