

Area de Estudios Sindicales

# ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

---

2010  
OCTUBRE  
37

## Afiliación y representación sindical en Europa

Ultimos datos y estudios comparados

PERE J. BENEYTO

DIRECTOR DEL OBSERVATORIO CONFEDERAL DE  
AFILIACIÓN. FUNDACIÓN 1º DE MAYO



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios  
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838  
[www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es) | [1mayo@1mayo.ccoo.es](mailto:1mayo@1mayo.ccoo.es)

Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732

# AFILIACION Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EUROPA.

## Últimos datos y estudios comparados

---

Pere J. Beneyto  
Universidad de Valencia  
Observatorio Confederal de la Afiliación- Fundación 1º de Mayo

La convocatoria, realización y seguimiento de la huelga general del pasado 29 de septiembre ha estado acompañada, entre otros procesos dignos de análisis, de una inusitada campaña de deslegitimación de los sindicatos, promovida por la derecha política y sus terminales mediáticas, en la que junto a los resabios despectivos del viejo señoritismo reaccionario se han utilizado elementos procedentes del doctrinarismo neocon, junto a tacticismos partidarios y demagogias varias.

Si bien la mejor defensa del sindicalismo radica en su legitimidad de origen y ejercicio, en la acción cotidiana de sus afiliados y representantes en las empresas, en su capacidad de agregación e interlocución de intereses, de diálogo social y gestión del conflicto..., resulta necesario, asimismo, contribuir al mejor conocimiento y valoración de sus estructuras y actividades mediante la información permanente y la evaluación rigurosa de las mismas.

Tal ha sido, desde siempre, el planteamiento de CC.OO. en sus diferentes áreas de intervención y que ahora, en el ámbito que le corresponde, desarrolla el *Observatorio Confederal de la Afiliación y la Representación*, mediante la realización y difusión de estudios e informes, tanto propios como de las instituciones oficiales y centros de investigación nacionales y europeos.

En este caso, nos centraremos en la presentación de los datos y estudios más recientes sobre la materia, que permiten establecer con precisión las dimensiones más relevantes de la intervención sindical, poniendo de manifiesto tanto sus fortalezas como debilidades, desactivando al tiempo viejos tópicos y nuevas insidias.

### I.- MARCO GENERAL

Los cambios socioeconómicos, ocupacionales, normativos, institucionales y culturales acumulados en las tres últimas décadas han obligado a las organizaciones obreras tradicionales a modernizar sus estructuras y estrategias con resultados diferentes, según los casos, pero que globalmente evidencian cómo lejos de caer por la pendiente inevitable del declive que les auguraban sus detractores, están demostrando una notable capacidad de adaptación al cambio, tanto en la expansión cuantitativa y renovación cualitativa de su afiliación y representatividad como por la legitimidad e influencia de su participación en las relaciones laborales y el diálogo social.

Los últimos informes disponibles sobre el sindicalismo en Europa<sup>1</sup> coinciden (pese a algunas diferencias parciales según se trate de registros directos o estimaciones de encuesta) en detectar una consolidación relativa de los niveles de afiliación e intervención, incluso, el inicio de una recuperación progresiva, aunque desigualmente distribuida, tras el ciclo de crisis asociado a las profundas mutaciones productivas y ocupacionales acumuladas desde mediados de la década de los setenta.

Con alrededor de sesenta millones de trabajadores sindicalizados, la Unión Europea presenta una tasa de afiliación media del 25%, sobre el total de su población asalariada.

Esta importante *presencia* afiliativa directa se ve notablemente ampliada a través de mecanismos de *audiencia* e *influencia* sindical (*tabla 1*). En el primer caso, los diferentes sistemas europeos de representación electoral y/o participación en procesos de interlocución laboral en la empresa (canal doble o único, cobertura universal o restringida) duplican ampliamente la representatividad de la afiliación sindical, lo que permite ensanchar 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 institucional e intervención social.

*Tabla 1*  
**Afiliación sindical, representación y cobertura de la negociación colectiva en Europa\***

ÁREA	AFILIACIÓN	REPRESENTACION	COBERTURA NC
Escandinava (DK-FI-SE)	74,7	75	86,8
Continental (AT-BE-DE-LU-NL-SI)	35,4	52	82,8
Mediterránea (EL-ES-FR-IT-PT)	20,2	48	75,4
Anglosajona (CY-IE-MT-UK)	33,9	35	35,3
Oriental (BG-CZ-EE-LV-LI HU-PL-RO-SK)	22,8	25	34,5
TOTAL UE-27	25,1	50	62,5

Fuente.- Comisión Europea, *Industrial Relations in Europe, 2008*. (ICTWSS Database)  
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, *European Company Survey 2009*

Con todo, las tasas de cobertura y las ratios establecidas entre estos tres niveles de la representatividad sindical varían significativamente según áreas y sistemas de relaciones laborales, 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, la representatividad electoral o la combinación de ambas..

<sup>1</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010) *Trade Union strategies to recruit new groups of workers*.  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>  
*European Company Survey 2009*. Dublin  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1005.htm>  
European Commission (2009), *Industrial Relations in Europe, 2008*  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=575&langId=en>

Así vemos como, 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.

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 relaciones laborales, lo que dificulta ampliar significativamente la cobertura de la intervención sindical a través de los procesos de representación y negociación colectiva. Lo que sucede, asimismo, en el área anglosajona, si bien por razones parcialmente distintas, derivadas de su peculiar modelo tradeunionista, de estructura pluralista y atomizada pero fuerte implantación en los centros de trabajo

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) del modelo.

## II.- EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA AFILIACIÓN SINDICAL

Durante la fase de crisis iniciada en 1975, la tasa de afiliación sindical europea habría pasado de representar un tercio a un cuarto de la población asalariada, manteniéndose estable en los últimos años, durante los que se habría iniciado incluso un proceso de renovación cualitativa y recuperación cuantitativa.

En este sentido, el *Observatorio Europeo de Relaciones Industriales* (EIRO)<sup>2</sup> ha difundido recientemente un informe en el que se analiza desde una perspectiva comparada, tanto temporal (2003-2008) como territorialmente (UE-27 más Noruega), la evolución de la afiliación en valores absolutos, su estructura organizativa y, cuando los datos lo permiten, su distribución por género y relación con la actividad.

El estudio aporta datos de 97 organizaciones correspondientes a 28 países, con un total de 58.369.277 afiliados, incluyendo tanto asalariados en activo como no ocupados (parados, estudiantes, jubilados), lo que dificulta el establecimiento de tasas de afiliación homogéneas que oscilarían entre el 35% para los países de la UE-15 y Noruega y el 23% para los nuevos estados miembros.

Con todo, se constata que la tendencia a la baja de la afiliación sindical se ha ralentizado e, incluso, podría estar remontando en algunos casos, en relación con las pérdidas registradas en la década anterior. En términos agregados y durante el período de referencia (2003-2008), la afiliación sindical se mantuvo prácticamente estable, registrándose una disminución de sólo el -0,4%, en los 22 países de los que

---

<sup>2</sup> European Industrial Relations Observatory (EIRO), *Trade Unions membership in Europe, 2003-2008* <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0904019s/tn0904019s.pdf>

se dispone de datos para el análisis comparado, habiéndose incrementado en +1,4% en los países de la UE-15 y disminuido en -9,8% en los nuevos estados miembros

Por países (*tabla 2*), la afiliación habría aumentado en 10 casos (Bélgica, Chipre, Eslovenia, España, Finlandia, Grecia, Italia, Noruega, Portugal y Rumanía), mientras que por organizaciones, creció en 47 de ellas, disminuyó en 39 y se mantuvo en 11 casos

*Tabla 2*  
**La afiliación sindical en Europa**

PAÍS	2003	2008	% Variación	Tasa 2009*
AT- Austria	1.385.200	1.247.795	-9,9	32
BE-Bélgica	2.909.841	3.109.812	+6,8	54
BL-Bulgaria	568.113	475.970	-16,2	21
CY-Chipre	194.683	205.852	+5,7	62
CZ-República Checa	1.095.000	937.000	-14,4	21
DE-Alemania	8.894.000	8.200.689	-7,8	21
DK-Dinamarca	1.890.700	1.828.700	-3,3	69
EE-Estonia	63.996	52.194	-18,4	13
EL-Grecia	739.285	783.506	+6,0	23
ES-España	n.d.	n.d.	---	19
FI-Finlandia	2.107.000	2.226.445	+5,7	72
FR-Francia	n.d.	n.d.	---	8
HU-Hungría	866.472	786.004	-9,3	18
IE-Irlanda	565.000	632.035	-11,8	35
IT-Italia	11.234.587	11.719.904	+4,3	33
LU-Luxemburgo	145.200	n.d.	---	40
LV-Letonia	179.614	151.222	-15,8	16
LT-Lituania	182.384	120.200	-34,1	14
MT-Malta	86.061	84.347	-2,0	57
NL-Holanda	1.920.700	1.898.000	-1,2	22
NW-Noruega	1.508.412	1.576.255	+4,5	55
PL-Polonia	2.116.275	1.775.892	-16,1	14
PT-Portugal	836.000	854.000	+2,2	18
RO-Rumanía	2.035.000	2.120.000	+4,2	34
SE-Suecia	3.559.600	3.318.400	-6,8	75
SI-Eslovenia	365.000	374.400	+2,6	41
SK-Eslovaquia	575.360	379.041	-34,1	24
UK-Reino Unido	7.387.255	7.436.275	+0,7	25

Fuente.- European Industrial Relations Observatory (EIRO), *Trade Unions membership in Europe, 2003-2008*

(\*) Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, (2010) *Trade Unions strategies to recruit new groups of workers*.

Del total de organizaciones estudiadas por el EIRO sólo 15 superan el millón de afiliados: TUC-Reino Unido, DGB-Alemania, CGIL-Italia, CISL-Italia, UIL-Italia, CSC-Bélgica, LO-Suecia, DBB-Alemania, FGTB-Bélgica, ÖGB-Austria, FNV-Holanda, TCO-Suecia, SAK-Finlandia, CC.OO.-España y LO-Dinamarca (*tabla 3*). De estas 15 grandes confederaciones, 7 aumentaron su afiliación en los últimos cinco años, en 6 casos disminuyó y en 2 permaneció prácticamente estable, correspondiendo el mayor

índice de crecimiento afiliativo a CC.OO., con un incremento consolidado del +19,3% en el período de referencia.

*Tabla 3*  
**Principales organizaciones sindicales de Europa.**  
 Evolución de la afiliación 2003-2008

<b>ORGANIZACIÓN-PAÍS</b>	<b>2003</b>	<b>2008</b>	<b>% Variación</b>
TUC-Reino Unido	6.672.815	6.471.030	-3,0
DGB-Alemania	7.363.147	6.371.475	-13,5
CGIL-Italia	5.458.710	5.604.741	+2,7
CISL-Italia	4.078.663	4.304.050	+5,5
UIL-Italia	1.697.214	1.810.904	+6,7
CSC-Bélgica	1.563.935	1.635.579	+4,6
LO-Suecia	1.638.600	1.442.300	-12,0
DBB-Alemania	1.257.983	1.280.802	+1,8
FGTB-Bélgica	1.141.380	1.248.500	+9,4
ÖGB-Austria	1.385.200	1.247.795	-9,9
FNV-Holanda	1.205.200	1.192.000	-1,1
TCO-Suecia	1.276.000	1.175.300	-7,9
SAK-Finlandia	1.057.000	1.046.445	-1,0
CC.OO.-España	956.713	1.141.321	+19,3
LO-Dinamarca	1.197.000	1.017.000	-15,0

Fuente.- European Industrial Relations Observatory (EIRO), *Trade Unions membership in Europe, 2003-2008*

El impacto de los factores estructurales, institucionales y culturales citados sobre la afiliación sindical no alcanza sólo a su evolución temporal y desagregación territorial sino también, y muy significativamente, a su estructura, composición y distribución conforme a las principales variables de carácter demográfico y ocupacional.

Por lo que se refiere, en primer lugar, al *género*, los datos disponibles coinciden en que las tasas de adscripción de las mujeres son, en la mayoría de los casos, inferiores a las de los varones, constituyendo aproximadamente el 40% de la afiliación total, seis puntos por debajo de su participación en el conjunto de la población asalariada, si bien esta cuota se ha incrementado en casi tres puntos porcentuales en los últimos cinco años.

Existen, sin embargo, significativas excepciones a esta pauta general y son varios los países en los que la afiliación de las mujeres es superior a la de los hombres, tanto en términos absolutos como relativos (DK, EE, FI, LT, LV, PL y SE) y, en el extremo opuesto, otros (DE, AT, ES, IT, NL) en los que la brecha entre ambas es notablemente mayor y expresión indirecta de la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo y la actividad social incluida la sindical, como ha puesto de manifiesto un reciente estudio de la propia Confederación Europea de Sindicatos<sup>3</sup>, según el cual las mujeres representan sólo el 26% de los cargos ejecutivos de las organizaciones integradas.

En cuanto a la *edad*, y según datos de la *Encuesta Social Europea*<sup>4</sup>, los niveles de

<sup>3</sup> CES-ETUC (2007) *Les femmes dans les syndicats européens: des écarts à combler*.

<sup>4</sup> ESS (2006) <http://www.europeansocialsurvey.org>

afiliación en los países de la UE varían considerablemente, describiendo una curva en forma de U invertida que partiendo de niveles muy bajos entre los jóvenes menores de 30, con valores que apenas alcanzan la mitad de la tasa general, va ascendiendo progresivamente conforme se avanza hacia las edades centrales para terminar, en muchos casos, con una caída desigual al término de la vida laboral.

Se trata de una pauta afiliativa, asociada al itinerario laboral, que responde a factores explicativos de carácter tanto estructural (antigüedad en el empleo y tipo de contrato, sector de actividad, tamaño de la empresa, etc.) como cultural (sentido de pertenencia, valores individuales y colectivos, estrategias instrumentales) y organizativo (presencia sindical en la empresa, oferta de servicios, mecanismos de adscripción y fidelización de jubilados y pensionistas)

La cuestión resulta especialmente significativa en los dos extremos de la trayectoria laboral, y constituye un doble reto para las organizaciones sindicales: atraer a los jóvenes y retener a los jubilados, en proporciones superiores a las que actualmente presentan.

En el caso de los jóvenes, diversos estudios e investigaciones han identificado tanto las causas de su escasa afiliación (precariedad contractual, preeminencia de valores individuales e instrumentales, distanciamiento organizativo y simbólico de las organizaciones sindicales) como sus posibles alternativas (aumentar la visibilidad del sindicalismo en los centros de enseñanza secundaria y universitaria, mejora de la calidad del empleo juvenil, sindicalismo de proximidad y estrategias proactivas de afiliación)

Atendiendo a las variables ocupacionales, la del *sector* de actividad es la que presenta una mayor capacidad diferenciadora, siendo por lo general en los servicios privados donde se registran las menores tasas de afiliación, dadas sus características estructurales (predominio de PYMEs y microempresas, sistemas de relaciones laborales débilmente formalizados, etc.), alcanzando niveles medios en la industria y mayores en los servicios públicos.

Por *grupos ocupacionales*, las tasa de afiliación no son tampoco homogéneas y presentan, además, perfiles significativamente novedosos, alcanzándose los niveles más altos entre los técnicos-profesionales y los trabajadores manuales cualificados, siendo medios entre los administrativos y trabajadores no manuales y más bajos entre los trabajadores manuales no cualificados.

### **III.- AFILIACIÓN VS REPRESENTACIÓN**

En cuanto a la representación sindical en los centros de trabajo, cualquiera que sea el modelo vigente en cada país (canal único o doble), sus niveles de cobertura amplían considerablemente los de la afiliación directa (vid. *Gráfica 1*), contribuyendo con ello tanto a la legitimidad como a la eficacia de su intervención.

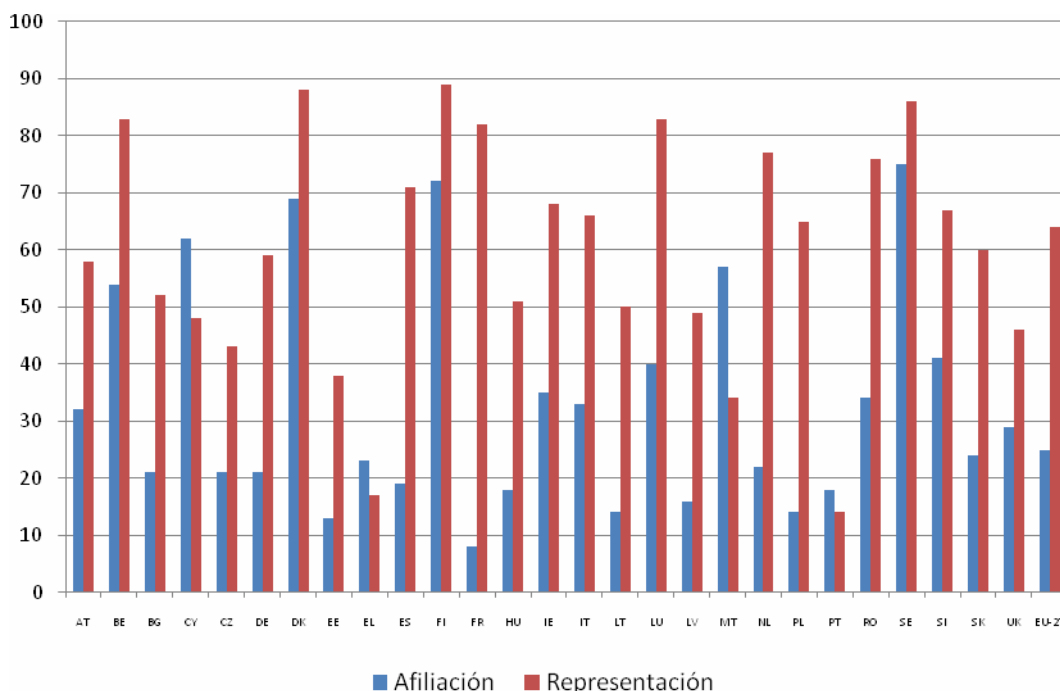
Según la última *Encuesta Europea de Empresas*<sup>5</sup>, realizada por Eurofound en 2009 sobre un muestra representativa de empresarios y delegados de los trabajadores, la

---

<sup>5</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1005.htm>

tasa media de cobertura de la representación en la UE-27 alcanza el 64 por cien de los trabajadores, respecto del total de empresas con una plantilla superior a diez empleados.

**Gráfica 1.- Afiliación y representación sindical en Europa**



Fuente.- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, *Trade Union strategies to recruit new groups of workers (2010)* y *European Survey Company (2009)*

La ratio entre las tasas de afiliación y representación es del 2,5 de media europea. Así pues, los diferentes dispositivos de *audiencia* electoral permiten doblar ampliamente el ámbito de intervención basado en la *presencia* afiliativa directa, lo que pone de manifiesto, a un tiempo y paradójicamente, tanto las fortalezas y oportunidades del sistema como sus debilidades y amenazas.

La distribución de dicha ratio no es, obviamente, homogénea, sino que disminuye en los países de las áreas escandinava, germana y anglosajona, caracterizados por una sólida base afiliativa y mecanismos de representación directa, mientras que aumenta en los del sur y el este, con estructuras afiliativas más frágiles, compensadas por sistemas de representación indirecta de base electoral.

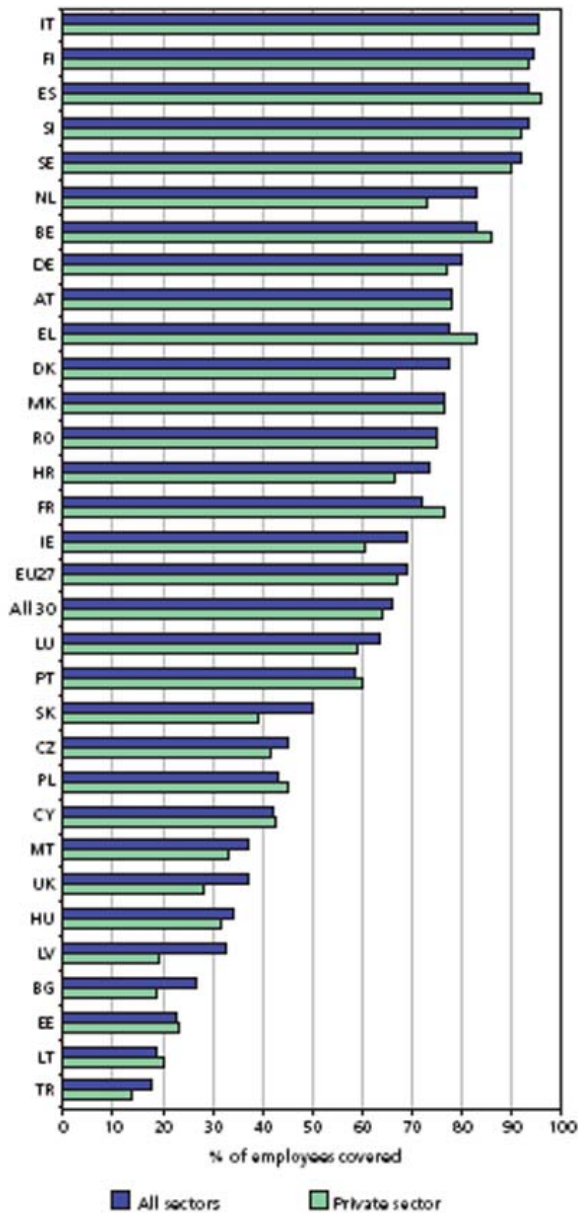
El tercer indicador cuantificable del poder sindical es, como ya se ha indicado, el de la cobertura de la negociación colectiva, que mantiene con los dos anteriores (afiliación y representación) relaciones muy complejas que oscilan entre la contradicción y la complementariedad, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio por los sindicatos activa la lógica *free rider* y desincentiva la afiliación y participación de un importante contingente de trabajadores, permite asimismo visualizar su capacidad de influencia y legitimar su intervención.



La cobertura media de la negociación colectiva en la UE-27 (*Gráfica 2*) alcanzaría a dos tercios del total de trabajadores, siendo España uno de los países con más altas tasas en la materia, según datos de la ya citada *Encuesta Europea de Empresas (ecs-2009)*.

**Gráfica 2.- Cobertura de la negociación colectiva**

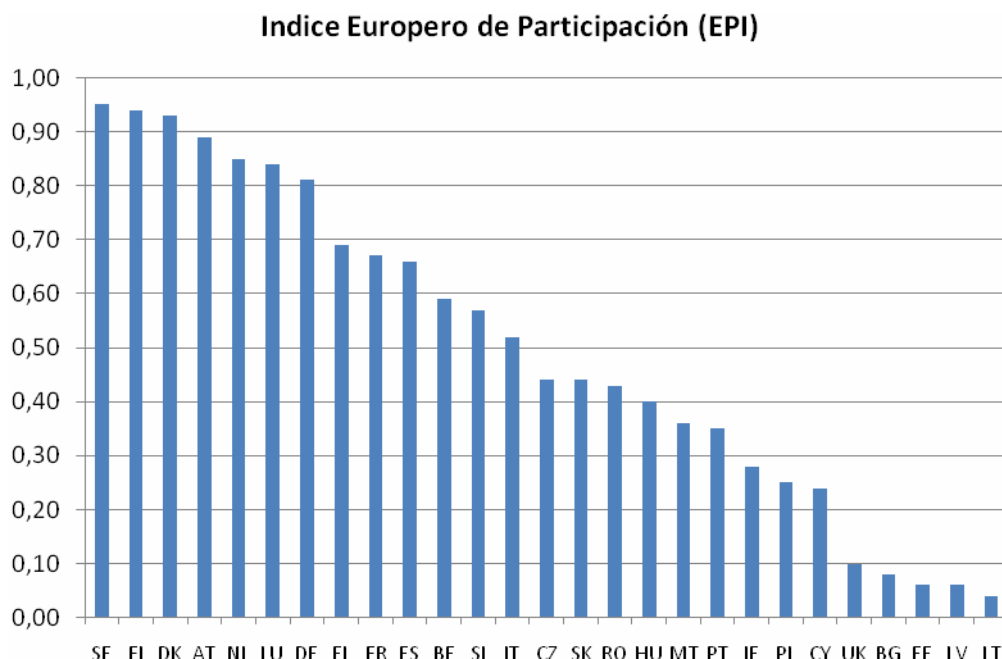
**Figure 50: Wage bargaining coverage of employees, by country (%)**



Source: ECS 2009, management interviews

Por su parte, el *Instituto Sindical Europeo* (ETUI, 2009) ha elaborado un Índice Europeo de Participación (*Gráfica 3*) que combina las principales dimensiones colectivas de la misma (afiliación, representación, participación y cobertura negocial) y sitúa a nuestro país en la franja medio-alta de la escala (0,66)

Gráfica 3



Fuente.- *European Trade Unions Institute (ETUI), 2009*

El estudio pone de manifiesto, además, la existencia de una importante correlación positiva entre dicho índice de participación y los principales indicadores de la *Estrategia de Lisboa* (tabla 4), lo que confirma la contribución decisiva de la intervención sindical y la regulación democrática de las relaciones laborales (“modelo social europeo”) a la competitividad económica y cohesión social.

Tabla 4

**Participación de los trabajadores vs indicadores socioeconómicos**

Indicador	Países con alto nivel de participación	Países con bajo nivel de participación
PIB per capita-poder adquisitivo (UE-27=100)	116,5	104,5
Productividad por empleado (UE-27=100)	113,9	103,6
Tasa de empleo (en %)	67,6	64,7
Inversión en I+D (% del PIB)	2,3	1,4

Fuente.- ETUI, *Benchmarking Working Europe, 2009*

**IV.- EL CASO ESPAÑOL**

En el contexto del sindicalismo europeo, el caso español ha representado tradicionalmente una cierta anomalía, tanto por su tardío reconocimiento legal como por su relativa debilidad estructural. Sin embargo, en la última etapa, ha desarrollado un importante proceso de renovación organizativa y estratégica que ha acelerado su convergencia con los principales indicadores comunitarios en la materia, tal y como se

deduce de la descripción y análisis de sus principales funciones:

- *función representativa*: agregación y representación de los intereses de la población asalariada, para cuya evaluación analizaremos la evolución y estructura de su afiliación y audiencia electoral (marco legal y cobertura)
- *función participativa*: interlocución e intermediación de intereses, según formas (directa/indirecta), ámbito (individual/colectivo) y niveles (empresa/institucional)
- *función reguladora* de las relaciones laborales, atendiendo tanto a su dimensión integradora (negociación colectiva) como conflictual, a sus contenidos (distributivos/ productivos) y niveles (empresa, sectorial e institucional)

Según la última *Encuesta de Calidad de Vida en Trabajo* (ECVT-2009)<sup>6</sup>, la tasa de afiliación sindical en España es del 19,9% sobre la población asalariada, ligeramente por debajo de la media europea, si bien el marco legal regulador de las relaciones laborales (Estatuto de los Trabajadores, ET-1980 y Ley Orgánica de Libertad Sindical, LOLS-1985), confiere a las elecciones sindicales en los centros de trabajo la función de determinar la representatividad de los sindicatos y legitimar su intervención.

La información disponible permite constatar que desde 1990 se ha duplicado la afiliación sindical en términos absolutos, hasta superar los tres millones de adscritos, habiendo crecido proporcionalmente a un ritmo superior al de la población asalariada de referencia (*tabla 5*), como resultado del giro estratégico adoptado tras la huelga general de 1989, de orientación negociadora y reforzamiento institucional.

*Tabla 5*  
**Evolución de la afiliación sindical en España (1977-2008)**

AÑO	AFILIADOS		POBLACIÓN ASALARIADA		TASA NETA AFILIACIÓN
	V. Abs.	Variación	V. Abs.	Variación	
1977	1.606.600	---	8.705.200	---	18,4
1980	1.109.900	- 30,9	8.065.600	- 7,3	13,7
1985	1.037.000	- 6,5	7.721.500	- 4,3	13,4
1990	1.561.200	+ 50,5	9.734.000	+ 26,1	16,0
1995	1.838.600	+17,7	9.412.400	- 3,3	19,5
2000	2.093.500	+13,8	12.640.900	+ 34,3	16,6
2005	2.700.000	+ 28,9	15.841.600	+ 25,3	17,0
2009	3.120.400	+ 15,6	15.680.700	-1,0	19,9

Fuente.- Jordana (1977-1994), organizaciones sindicales (1995-2005) y ECVT (2009)

La tasa media de afiliación sindical presenta pautas de distribución diferenciada en función de variables sociodemográficas y ocupacionales (*tabla 6*), similares a las ya analizadas a nivel europeo. En el primer caso, del análisis comparado entre la composición de la población asalariada en su conjunto y la de la afiliada, se deduce la existencia de una sub-representación sindical de los colectivos de mujeres, jóvenes e inmigrantes, pese a los importantes avances acumulados en los últimos años.

Respecto de las *variables ocupacionales*, los datos de la ECVT confirman las dificultades de penetración del sindicalismo en las micro-empresas, en las que trabaja

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo, <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/index.htm>

más de una cuarta parte de los asalariados, tanto de forma directa (afiliación) como indirecta (representación), pues se trata de empresas generalmente al margen del sistema de elecciones sindicales. En el extremo opuesto, vemos cómo es en las empresas medias y grandes, con espacio, instituciones y agenda propia en materia de relaciones laborales y acción colectiva, donde se concentra la mayoría de la afiliación.

Especialmente significativa resulta la desagregación de la tasa de afiliación sindical por categorías de ocupación y sectores de actividad, lo que permite comprobar cómo los valores más altos se registran entre los técnicos-profesionales y en los servicios cualificados, confirmando con ello un cierto desplazamiento de la propensión afiliativa, ya detectada en anteriores investigaciones, desde el grupo tradicional de trabajadores fordistas hacia nuevos colectivos emergentes o en expansión del segmento primario del mercado de trabajo.

*Tabla 6*  
**Estructura laboral y afiliación sindical (2009)**

	Distrib. % p. asal.	Tasa de afiliación		Distrib. % p. asal.	Tasa de afiliación
TOTAL	100,	19,9			
POR SEXO			TAM. PLANTILLA		
Mujeres	45,2	17,5	De 1 a 10	26,5	11,9
Hombres	54,8	21,8	De 11 a 50	25,2	20,7
			De 51 a 250	21,6	25,0
POR EDAD			Más de 250	26,7	34,6
16-24 años	9,9	7,8			
25-44	59,1	18,5	ANTIGÜEDAD		
44 y más	31,0	26,3	Menos de 1 año	11,9	6,8
			De 1 a 3	8,1	9,6
NACIONALIDAD			De 4 a 10	33,8	17,6
Española	90,9	21,1	10 o más años	46,2	26,8
Extranjera	9,1	7,5			
			OCUPACIÓN		
NIVEL ESTUDIOS			Directivos	3,2	13,8
Analfabetos	0,2	4,9	Téc. y profesionales	33,0	22,9
Primarios	15,7	16,5	Administrativos	8,0	19,8
Secundarios I	21,7	17,7	Trab. cualificados	42,4	19,8
Secundarios II	34,2	19,9	Trab. no cualificados	12,6	14,9
Universitarios	28,3	23,6			
			ACTIVIDAD		
TIPO CONTRATO			Agricultura	2,7	7,2
Indefinido	77,1	22,3	Industria	14,5	21,2
Temporal	22,9	11,9	Construcción	8,8	10,5
			Servicios cualific.	38,5	30,8
SECTOR			Resto servicios	35,5	12,9
Privado	72,4	15,1			
Público	27,6	32,4	TOTAL	100,	19,9

Fuente.- Ministerio de Trabajo, *ECVT-2009*. Elaboración propia

Por lo que se refiere a la evolución de la audiencia electoral (*tabla 7*), cabe señalar que sigue pautas similares a las ya analizadas respecto de la afiliación, habiéndose duplicado en treinta años el número de representantes electos, hasta alcanzar los 332.000 correspondientes al último período de cómputo, al tiempo que se consolidaba la hegemonía de CC.OO. y UGT, que ostentan juntas el 76,1% de la representatividad

total, con ligera mayoría de CC.OO., y se completaba el proceso de sindicalización del sistema, con la práctica desaparición de los “no afiliados”

*Tabla 7*  
**Elecciones sindicales (1978-2009)**

AÑO	DELEGS	CC.OO.		UGT		OTROS		NO AF.	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
2000	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2005*	301.684	117.160	38,8	111.939	37,1	72.585	24,1	---	---
2009*	332.121	129.322	38,9	123.617	37,2	79.182	23,8	---	---

Fuente.- Ministerios de Trabajo y AA.PP. para los datos de 1978 a 1990, y SIGIS-CC.OO. para las siguientes convocatorias (\*) Se acumulan los datos de “otros” y “no afiliados”

La ECVT'2009 fija la tasa de cobertura general de la representación sindical en un 52,8% sobre el total de la población asalariada (*tabla 8*), lo que equivale a más de ocho millones de trabajadores con representación sindical.

*Tabla 8*  
**Tasas de cobertura de la representación sindical (2009)**

	TASA		TASA
TOTAL 2006	52,8		
POR CC.AA.		POR TAMAÑO DE EMPRESA	
Andalucía	50,9	De 1 a 10 trabajadores	10,3
Aragón	56,1	De 11 a 50	37,5
Asturias	58,5	De 51 a 250	64,3
Baleares	40,6	> de 250 trabajadores	78,0
Canarias	41,6		
Cantabria	61,5		
Castilla-La Mancha	51,5	POR SECTOR PRODUCTIVO	
Castilla y León	54,9	Agricultura	18,6
Cataluña	53,6	Industria	53,5
Comunidad Valenciana	58,4	Construcción	35,6
Extremadura	50,0	Servicios	57,3
Galicia	53,8		
Madrid	53,9		
Murcia	45,5		
Navarra	54,3	POR SECTOR PROFESIONAL	
País Vasco	54,4	Asalariados Sector Público	66,5
La Rioja	45,5	Asalariados Sector Privado	47,4

Fuente.- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2009)

Para reflejar la representación sindical real, habría que aumentar dicho porcentaje

hasta el 65-70 por cien (triplicando así la tasa de afiliación directa), habida cuenta que la legislación vigente establece que sólo pueden realizarse elecciones sindicales en las empresas con más de seis trabajadores, rango que la ECVT no desagrega, lo que sitúa a España entre los países de la UE-27 con mayor cobertura de la representación sindical, como confirma la propia *Encuesta Europea de Empresas*.

En el modelo español, las elecciones sindicales tienen la función de determinar la representación y vehicular la participación de los trabajadores a tres niveles:

- *empresa*, a los efectos de establecer las vías para el ejercicio de los derechos de información/consulta (art. 64 del ET) y negociación (art. 87)
- *sectorial*, estando legitimados para la negociación colectiva los sindicatos que acrediten un mínimo del 10% de la representación en el ámbito de referencia (15% si se trata de organizaciones regionales), por sí mismos o por "irradiación" como parte de las organizaciones acreditadas como "más representativas" (art. 6.2.b de la LOLS)
- *institucional*, para la participación en instancias públicas de consulta (CES, Seguridad Social, Fundación para la Formación, etc.) y procesos de diálogo social

Como ya se ha dicho, el tercer indicador cuantificable del poder sindical es el de la cobertura de la negociación colectiva, manteniendo con los dos anteriores (afiliación y representatividad) relaciones muy complejas que oscilan entre la contradicción y la complementariedad, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio por los sindicatos activa la lógica *free rider* y desincentiva la afiliación y participación de un importante contingente de trabajadores, permite asimismo visualizar su capacidad de influencia y legitimar su intervención.

En el caso español coinciden unas tasas medio-bajas de afiliación directa con otras muy altas de cobertura y coordinación de las negociaciones colectivas, lo que se explica tanto por su peculiar marco normativo como por la dialéctica entre presencia e influencia sindical, mediada tanto por los mecanismos de representación electoral como por las diferentes modalidades de intervención institucional.

A los efectos de evaluar el grado de *influencia* de la intervención sindical, atenderemos a las principales dimensiones de la misma, utilizadas en los principales estudios comparados sobre la materia, tales como los niveles de cobertura y articulación de la negociación colectiva, la concertación social y la representatividad electoral a la que ya hemos hecho referencia.

En el modelo español de relaciones laborales, los beneficios de la concertación social, la negociación colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación general mientras que los costes (humanos, materiales y simbólicos) 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, operaba 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.

El principio de eficacia general automática de los convenios colectivos, regulado por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, convierte al modelo español de relaciones laborales en el único de la Unión Europea en el que el contenido de los convenios se extiende a priori por ley a todos los trabajadores y empresas de su ámbito de aplicación, sin necesidad de mecanismos adicionales de extensión, lo que lo sitúa en uno de los primeros puestos del ranking de cobertura de los convenios, aún a

pesar del alto grado de fragmentación del sistema y la compleja articulación de sus diferentes ámbitos

Se trata, en definitiva, de un modelo ambivalente, que si por una parte legitima la intervención social de los sindicatos como protagonistas de la negociación colectiva, por otra desincentiva la afiliación y potencia los mecanismos de delegación, lo que permite a algunos analistas cuantificar, a efectos descriptivos, el alcance del efecto *free rider* en la diferencia entre las tasas de cobertura negocial y afiliación sindical.

En cuanto a la composición de los equipos negociadores de los convenios colectivos (*tabla 9*), la hegemonía del sindicalismo confederal (CC.OO – UGT) resulta incuestionable y evidencia su representación real y poder contractual.

*Tabla 9*

### **Representación sindical en la negociación colectiva, 2009**

	Representantes		Trabajadores	
	V. Abs.	%	V. Abs.	%
CC.OO.	10.202	39,4	9.258.900	97,0
UGT	9.944	38,4	9.306.900	97,5
Otros	4.311	16,6	2.536.400	26,6
No Af.	1.465	5,7	111.800	1,2
Total	25.922	100,	---	---

Fuente.- Ministerio de Trabajo, *Estadística de Convenios Colectivos*

## **V.- RECURSOS REPRESENTATIVOS**

Para el desarrollo de sus funciones, la representación de los trabajadores en la empresa requiere disponer de un conjunto de recursos que, en síntesis, se articulan en torno al triángulo información-formación-tiempo.

La *Encuesta Europea de Empresas* de 2009 aporta información precisa sobre el desarrollo y cobertura de dichos recursos representativos, resultando especialmente significativas las diferencias existentes al respecto entre España y la media europea:

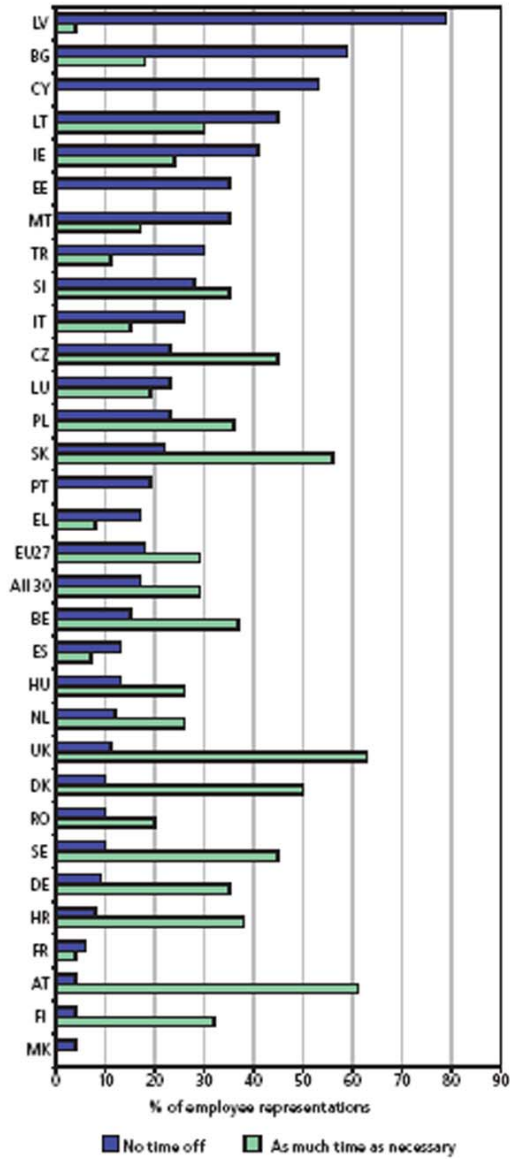
Por lo que se refiere, en primer lugar, a la *información* disponible por los representantes de los trabajadores, la ECS-2009 indica que, en términos cuantitativos, el 80% aproximadamente recibe información (económica, financiera, de empleo, etc.) de la empresa para el desarrollo de sus funciones, porcentaje que en el caso español es de sólo el 60% . En cuanto a la calidad de la información, también los datos referidos a España son inferiores, pues mientras a nivel europeo dicha información es de baja calidad en un 26% de los casos, en nuestro país lo es en un 36%

En cuanto a la *formación*, el 72% de los representantes de los trabajadores en las empresas recibe formación regular para el ejercicio de sus funciones, siendo dicho porcentaje también inferior en el caso español.

Respecto del uso del *tiempo*, el 8% de los representantes de los trabajadores en las empresas europeas lo son a jornada completa (lo que aquí se llamaría "liberados"), mientras que el 29% disponen semanalmente de todo el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, porcentaje este último que en España es más de cuatro veces inferior (*vid. Gráfica 4*). A destacar, asimismo, que las mayores disponibilidades de recursos representativos se registran en los países más desarrollados, tales como Finlandia, Suecia, Austria, Alemania y Reino Unido.

#### Gráfica 4.- Tiempo de representación

Figure 49: Entitled to time off for employee representation on weekly basis, by country (%)



Source: ECS 2009, employee representative interviews

Todo lo cual confirma la correlación positiva, ya indicada anteriormente, entre los niveles de desarrollo económico y cohesión social por una parte y, por otra, los dispositivos de intervención sindical, tanto en términos de cobertura cuantitativa (afiliación, representación, negociación) como de reconocimiento legal y real de sus funciones representativas.