



2012
anuario
sociolaboral
FUNDACIÓN 1º DE MAYO

selección de contenidos

08

AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

DESMONTANDO EL DISCURSO ANTISINDICAL

Pere J. Beneyto

UNA BREVE PANORÁMICA DE LAS ELECCIONES SINDICALES 2011, CON APUNTES DE SU EVOLUCIÓN DESDE 2003

Pere Jódar

Universitat Pompeu Fabra

Ramón Alòs, Pere J. Beneyto y Óscar Molina

COMUNICACIÓN, SINDICATOS Y EL HECHO SOCIOLABORAL

Trinidad Núñez Domínguez

Después de agotada la edición impresa de la tirada inicial de 1.500 ejemplares, se va a proceder a reeditar, sólo en formato digital, el ANUARIO 2012 de la Fundación 1 de Mayo dividido en los once apartados que componen las áreas temáticas en que se ha estructurado su contenido y que irán apareciendo sucesivamente. La paginación del interior corresponde a la originaria de la edición impresa.

AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

An abstract graphic consisting of several black lines of varying lengths and orientations. A horizontal line is positioned in the lower half of the page. Two lines cross it from the left, one above and one below. Two other lines cross it from the right, one above and one below. The lines intersect at various points, creating a complex, geometric pattern.

DESMONTANDO EL DISCURSO ANTISINDICAL

Pere J. Beneyto

Universidad de Valencia. Observatorio Confederal de la Afiliación

UNA BREVE PANORÁMICA DE LAS ELECCIONES SINDICALES 2011,

CON APUNTES DE SU EVOLUCIÓN DESDE 2003

Pere Jódar

Universitat Pompeu Fabra

Ramón Alòs

Universitat Autònoma de Barcelona

Pere J. Beneyto

Universitat de València

Óscar Molina

Universitat Autònoma de Barcelona

COMUNICACIÓN, SINDICATOS Y EL HECHO SOCIOLABORAL

Trinidad Núñez Domínguez

Universidad de Sevilla

DESMONTANDO EL DISCURSO ANTISINDICAL

Pere J. Beneyto

Universidad de Valencia. Observatorio Confederal de la Afiliación

Uno de los tópicos más comunes del discurso antisindical en nuestro país es el que se refiere a la escasa afiliación y representatividad de las organizaciones obreras, limitada como mucho a los viejos sectores tradicionales o, en la versión más sofisticada de este recurrente mantra, a los *insiders* (trabajadores fijos de las grandes empresas de la industria y los servicios), cuya defensa exclusiva y excluyente por parte de los sindicatos sería responsable de la dualidad del mercado de trabajo, la destrucción de empleo y las dificultades de integración de los *outsiders* (trabajadores precarios y parados).

Para impugnar ese y otros tópicos antisindicales, analizaremos, en primer lugar, a la evolución y composición actual de la afiliación sindical para, posteriormente, hacer lo propio con la representación electoral, poniendo de manifiesto su expansión y límites, derivados tanto de su regulación legal como, especialmente, de la estructura productiva y estrategias empresariales segmentadoras del mercado de trabajo.

A tal efecto, procede recordar que la transición democrática en nuestro país coincidió con la fase final del último gran ciclo expansivo del sindicalismo y los sistemas de relaciones laborales en Europa, habiéndose invertido desde entonces la tendencia, como resultado de las sucesivas crisis económicas y las mutaciones sociales derivadas de las mismas.

Con todo, la afiliación sindical en nuestro país experimentaría, desde mediada la década de los ochenta, un dinamismo y crecimiento sostenidos (tabla 1), triplicando sus efectivos mientras que la población asalariada de referencia se duplicaba.

“La transición democrática en nuestro país coincidió con la fase final del último gran ciclo expansivo del sindicalismo y los sistemas de relaciones laborales en Europa”

TABLA 1. EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA (1977-2010)

AÑO	AFILIADOS		POBLACIÓN ASALARIADA		TASA AF.
	Número	%	Número	%	
1977	1.606.600	---	8.705.200	---	18,4
1980	1.109.900	- 30,9	8.065.600	- 7,3	13,7
1985	1.037.000	- 6,5	7.721.500	- 4,3	13,4
1990	1.561.200	+ 50,5	9.734.000	+ 26,1	16,0
1995	1.838.600	+17,7	9.412.400	- 3,3	19,5
2000	2.093.500	+13,8	12.640.900	+ 34,3	16,6
2005	2.700.000	+ 28,9	15.841.600	+ 25,3	17,0
2007	3.206.000	+ 18,7	16.760.000	+ 5,8	19,1
2010	2.894.200	- 9,7	15.346.800	- 8,4	18,9

Fuente: Jordana (1977-1994), organizaciones sindicales (1995-2005) y ECVT (2007-2010).

“En la última década, la afiliación sindical creció a un ritmo superior al que lo hacía la población asalariada”

Este proceso de expansión afiliativa prosiguió durante las dos décadas siguientes, con las oscilaciones derivadas del ciclo económico, hasta situarse actualmente en términos absolutos alrededor de los tres millones de inscritos, según la estimación ponderada de la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* correspondiente a 2010, que fija en el 18,9% la tasa de afiliación sobre el total de la población asalariada.

En la última década, la afiliación sindical creció a un ritmo superior al que lo hacía la población asalariada (+40,4 y +32,7 por cien, respectivamente) durante la fase alcista del ciclo (2000-2007), mientras que durante el actual período de crisis (2008-2010) ambas variables han disminuido, aunque en proporciones más similares (-15,9 y -11,6, respectivamente).

“Atendiendo a la estructura interna de la afiliación sindical se detecta una desigual distribución conforme a variables demográficas, ocupacionales y contractuales”

Atendiendo a la estructura interna de la afiliación sindical se detecta, como veremos seguidamente, una desigual distribución conforme a variables demográficas, ocupacionales y contractuales, derivada de sus dificultades de agregación y representación de una población asalariada crecientemente heterogénea en su composición e intereses y profundamente segmentada por la crisis económica y la gestión empresarial del empleo, manteniendo pautas similares a las del conjunto del sindicalismo europeo, como ya hemos analizado en otra parte (Beneyto, 2008), en base a datos de la *Encuesta Social Europea*¹, que confirman su convergencia creciente.

En este punto, resulta particularmente insidiosa la línea argumental que intenta culpar de la crisis al modelo de relaciones laborales y, más concretamente, a los sindicatos, por lo que la solución pasaría por la desregulación del primero y el debilitamiento de los segundos.

Se trata de una vieja tentación de la derecha política y económica más tradicional que revive ahora animada por el liberalismo neo-con,

desde la América profunda del *tea-party* y la Inglaterra de Cameron hasta la reforma laboral del PP.

En el caso español han sido diversos *think-tanks* académicos y/o empresariales², los que han dotado a esta estrategia de una pretenciosa justificación teórica destinada a avalar las prácticas desreguladoras de la contratación individual y la negociación colectiva que proponen y para cuya imposición resulta de todo punto necesario deslegitimar socialmente a los sindicatos, recortar sus recursos humanos y económicos y modificar las bases legales que acreditan su representatividad y potencian su intervención social.

A los efectos del debate que desde aquí planteamos, resultan especialmente relevantes los estudios y propuestas de FEDEA, cuya influencia en el diseño y legitimación de la reforma laboral del PP ha sido notable³, pese a que sigan considerándola insuficiente e intenten ahora, en una muestra de cinismo realmente notable, distanciarse de sus efectos más negativos⁴.

Este grupo de analistas, generosamente financiados por grandes empresas y entidades financieras, parten de la aplicación al caso español del paradigma teórico *insiders-outsiders* que, sin atender al potencial de los desequilibrios financieros, comerciales y de distribución de la renta como causantes de la crisis actual, analiza el problema del desempleo de una manera reduccionista en el propio mercado de trabajo, apuntando a la regulación legal de la contratación, la estructura de la negociación colectiva y la intervención de los sindicatos como los responsables tanto de la dualidad del mercado de trabajo como del crecimiento del paro, ignorando deliberadamente que el del trabajo es un mercado derivado de otros (financiero, de bienes y servicios, etc.) y que su dualidad y segmentación derivan en gran medida de la propia estructura económica y productiva, fuertemente especializada en nuestro caso en actividades y sectores de bajo valor añadido, así como de las estrategias y prácticas de gestión empresarial de la mano de obra basadas en el permanente uso y abuso de la flexibilidad contractual.

Desde su formulación inicial, la teoría en cuestión (Lindbeck y Snower, 1988), ha estado fuertemente condicionada por el modelo anglosajón, especialmente norteamericano, de relaciones laborales en el que la intervención de los sindicatos se reduce prácticamente al ámbito de las grandes empresas y la negociación colectiva carece de cobertura universal y resulta de aplicación exclusivamente a sus afiliados.

Por el contrario, en gran parte de la Europa continental y, concretamente, en España, la regulación de las relaciones laborales se ha diseñado y desarrollado desde la concertación social de ámbito y contenidos generales (salarios, contratación, salud laboral, formación, prestaciones por desempleo, etc.), siendo la estructura de la negociación colectiva mayoritariamente sectorial y su cobertura

“Este grupo de analistas, parten de la aplicación al caso español del paradigma teórico *insiders-outsiders* que, sin atender al potencial de los desequilibrios financieros, comerciales y de distribución de la renta como causantes de la crisis actual, analiza el problema del desempleo de una manera reduccionista”

“En gran parte de la Europa continental y, concretamente, en España, la regulación de las relaciones laborales se ha diseñado y desarrollado desde la concertación social”

“Por lo que a los sindicatos se refiere, la falacia argumental comienza por considerar homogénea la composición de su afiliación y electorado, que representarían sólo a los insiders”

“La realidad es, sin embargo, mucho más compleja de lo que este discurso reduccionista pretende y su análisis desideologizado pone de manifiesto la existencia de una gran pluralidad de perfiles y trayectorias sindicales”

universal e inclusiva, es decir, de aplicación al conjunto de los trabajadores ocupados tanto en el mercado de trabajo primario (*insiders*) como en el secundario (*outsiders*) y sean o no afiliados o votantes a los sindicatos, lo que contradice en la práctica el comportamiento insolidario que se les imputa por los ideólogos de la desregulación que, omitiendo conscientemente las causas del problema del paro y la segmentación ocupacional, apuntan como culpables del mismo a los dispositivos normativos (Derecho del Trabajo), institucionales (negociación colectiva) y organizativos (sindicatos) y como solución a su desregulación, empresarización y debilitamiento.

Por lo que a los sindicatos se refiere, la falacia argumental comienza por considerar homogénea la composición de su afiliación y electorado, que representarían sólo a los insiders: “...asalariados con contrato indefinido, de un nivel educativo medio-bajo, de avanzada edad, con mayor antigüedad y que trabajan en empresas de gran tamaño”, para deducir, seguidamente, que “...el votante mayoritario, al que protegen los sindicatos para asegurarse su reelección, es aquel que obtiene mayores ventajas de la dualidad de nuestro mercado de trabajo” (Dolado *et al.*, 2010:59) y concluir, finalmente, que “...los sindicatos son las instituciones que están actuando como principal grupo de presión para bloquear la reforma laboral” (*ibidem*:71), siendo, por tanto, responsables de dicha dualidad y, además, “...de la destrucción de muchos empleos” (Bentolila *et al.*, 2010a).

La realidad es, sin embargo, mucho más compleja de lo que este discurso reduccionista pretende y su análisis desideologizado pone de manifiesto la existencia de una gran pluralidad de perfiles y trayectorias sindicales, por lo que se refiere tanto a la composición de su afiliación como a la estructura y cobertura de su representación electoral.

En el primer caso, los datos aportados por la ECVT'2010 nos permiten analizar tanto las tasas de afiliación según diferentes variables (% sobre la población asalariada en cada caso) como su composición interna en función de cada una de ellas (% sobre el total de afiliados).

Si atendemos, de entrada, a las variables sociodemográficas (tabla 2) comprobamos cómo la composición de la afiliación se corresponde bastante fielmente con la del conjunto de la población asalariada en cuanto al sexo y el nivel de estudios, mientras que en términos de edad y nacionalidad el desajuste es mayor.

TABLA 2. AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

	Tasa	Comp.		Tasa	Comp.
SEXO			NACIONALIDAD		
Hombres	20,6	59,3	Española	20,3	96,4
Mujeres	16,8	40,7	Extranjera	6,6	3,6
EDAD			NIVEL DE ESTUDIOS		
De 16 a 24 años	7,1	2,8	Primarios	17,3	12,3
De 25 a 44 años	16,7	51,7	Secundarios-I	16,6	28,1
De 45 y más años	25,1	45,5	Secundarios-II	20,6	28,6
			Universitarios	20,5	30,9
TOTAL	18,9	100,	TOTAL	18,9	100,

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

En cuanto a las variables ocupacionales (tabla 3), los datos confirman que tres cuartas partes de los afiliados trabaja en el sector terciario, lo que refleja bastante fielmente la distribución sectorial del empleo, mientras que su distribución conforme a categorías ocupacionales demuestra su composición plural (técnicos y profesionales, administrativos y trabajadores manuales, tanto cualificados como no cualificados) y presencia equilibrada en todos los tipos de empresa, mayoritariamente en las de tamaño micro y pequeño, contradiciendo el tópico de su casi exclusiva concentración en las grandes.

“Los datos confirman que tres cuartas partes de los afiliados trabaja en el sector terciario, lo que refleja bastante fielmente la distribución sectorial del empleo”

TABLA 3. AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES OCUPACIONALES

	Tasa	Comp.		Tasa	Comp.
ACTIVIDAD			OCUPACIÓN		
Agricultura	8,1	1,4	Directivos	10,1	2,0
Industria	22,4	19,2	Téc. y profesionales	21,2	36,8
Construcción	12,2	5,0	Administrativos	21,9	9,6
Comercio y hostelería	10,9	11,8	Trabaj. cualificados	17,1	31,0
Transp. y comunic.	23,6	7,7	Trabaj. no cualificados	18,4	20,6
Servicios financieros	26,6	4,9	TAMAÑO EMPRESA		
Serv. Empresariales	13,6	7,9	De 1 a 9 trabajadores	11,3	22,6
Servicios públicos	28,0	40,0	De 10 a 49	20,2	33,8
Serv. pers. y comunit.	8,0	2,0	De 50 a 249	24,1	23,5
SITUACION PROFESIONAL			De 250 y más	30,3	20,1
Sector privado	15,1	60,3			
Sector público	31,0	39,7			
TOTAL	18,9	100,	TOTAL	18,9	100,

Fuente:Ministerio de Trabajo; Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT)

Finalmente, del análisis de la afiliación según variables contractuales (tabla 4) se desprende la existencia de un importante contingente de afiliados con contratos temporales y salarios muy bajos (en torno al

medio millón de personas), así como una significativa correlación positiva entre la antigüedad en la empresa y las tasas de afiliación, que pone de manifiesto cómo la segmentación del mercado de trabajo opera como un factor discriminante de la participación sindical y la acción colectiva que requieren para su desarrollo de una cierta homogeneidad interna y estabilidad contractual.

TABLA 4. AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES CONTRACTUALES

	Tasa	Comp.		Tasa	Comp.
TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA				
Indefinido	21,2	84,5	Menos de 1 año	7,0	4,4
Temporal	11,7	15,5	De 1 a 3 años	13,4	15,8
TIPO DE JORNADA	De 3 a 10 años		15,5	26,4	
Completa	19,5	88,5	Más de 10 años	29,9	53,4
Parcial	14,9	11,5	SALARIO MENSUAL		
REPRESENTACION EN LA EMPRESA			Hasta 1.000 €	10,7	17,9
Sí	30,0	75,4	De 1001 a 1600	20,2	48,5
No	9,6	19,0	De 1601 a 2100	30,4	23,1
No sabe	6,9	5,6	Más de 2100 €	22,5	10,5
TOTAL	TOTAL				
	18,9	100,		18,9	100,

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

Las diferentes tasas de afiliación sindical derivarían pues de factores de demanda (estructura empresarial y su modelo de gestión de la mano de obra, sistemas institucionales de representación y negociación), justamente lo contrario de lo defendido por los ideólogos de FEDEA que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, es decir, a los propios trabajadores centrales y a los sindicatos y el modelo de negociación colectiva que los defenderían insolidariamente, marginando a los parados y trabajadores periféricos.

“Son, pues, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la segmentación del mercado de trabajo”

Son, pues, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la segmentación del mercado de trabajo (Prieto *et al.*, 2009), generando una precariedad que obstaculiza la afiliación y la acción colectiva (Alós *et al.* 2012) y no los sindicatos ni el modelo vigente hasta ahora de concertación social y negociación colectiva que, muy al contrario, han desarrollado procesos de gestión integrada y cobertura universal, articulando solidariamente sus recursos de poder desde el centro para ampliar hasta la periferia la cobertura de derechos y garantías colectivas (Boeri, 2001; Regini, 2003)

El argumentario general de la campaña antisindical no se contenta con ignorar y/o minusvalorar los datos correspondientes a la estructura y evolución de su afiliación, sino que apunta hacia las bases mismas de su representatividad electoral y legitimidad negociadora.

Los críticos oscilan entre quienes disparan a todo lo que se mueve en el ámbito sindical, sin importarles incurrir en contradicciones tan flagrantes como mantener simultáneamente que los sindicatos apenas tienen afiliados y carecen de representatividad... pero disponen de demasiados delegados (un "ejército" en su jerga cuartelera) y quienes, desde un academicismo formal pretendidamente riguroso (FEDEA), empiezan elevando el nivel teórico de sus críticas (los sindicatos como grupo de presión, modelización insiders/outside, teoría del votante mediano) para acabar afirmando, en un alarde de sofisticación analítica que "La escasa implantación, que provenía del franquismo, se perpetuó en la regulación actual, que es de finales de los años 70 y nunca se ha reformado, al otorgar representatividad a los sindicatos desde arriba, en vez de requerir que la obtuvieran desde abajo" (Bentolila et al., 2010)

Mención aparte merecen quienes desde posiciones sedicentemente de izquierdas contribuyen a la estrategia de deslegitimación del sindicalismo de clase y confederal, proceso en el que se acaban produciendo curiosas transferencias argumentales⁵.

La realidad es, también aquí, mucho más clara y contundente: desde la primera convocatoria de elecciones a delegados y comités de empresa (enero de 1978) hasta el cierre del último periodo de cómputo electoral (diciembre de 2011), los sindicatos han revalidado (y ampliado) regularmente su representatividad, con una periodicidad bianual hasta finales de los ochenta y cuatrienal desde entonces, mediante procesos de incuestionable legalidad y transparencia y con resultados que acreditan ampliamente la legitimidad de su intervención.

En primer lugar, y por lo que a la configuración legal de la representación de los trabajadores se refiere, hay que hacer constar que se inició en plena transición democrática, primero mediante el reconocimiento provisional de los derechos de sindicación (Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical) y de elección de delegados y comités de empresa (RD 3149/1977, de 6 de diciembre), para su posterior consagración constitucional (arts. 7 y 28.1 de la CE) y definitiva regulación normativa (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical).

La resultante de este proceso fue un modelo de doble canal, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuyo impacto sobre el desarrollo del sindicalismo y las relaciones laborales en nuestro país ha sido objeto de un debate recurrente (tanto en el ámbito sindical como en el jurídico y académico) en torno a su desigual grado de funcionalidad (Beneyto, 2011).

La articulación entre los dos canales está regulada legal y sindicalmente, a tres niveles:

- **empresa:** la interlocución y negociación con la dirección de la misma corresponde a la representación unitaria (canal electivo) de los tra-

“Los críticos oscilan entre quienes disparan a todo lo que se mueve en el ámbito sindical, sin importarles incurrir en contradicciones tan flagrantes como mantener simultáneamente que los sindicatos apenas tienen afiliados y carecen de representatividad... pero disponen de demasiados delegados ”

“Mención aparte merecen quienes desde posiciones sedicentemente de izquierdas contribuyen a la estrategia de deslegitimación del sindicalismo de clase y confederal, proceso en el que se acaban produciendo curiosas transferencias argumentales ”

“La resultante de este proceso fue un modelo de doble canal, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuyo impacto sobre el desarrollo del sindicalismo y las relaciones laborales en nuestro país ha sido objeto de un debate recurrente ”

bajadores (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 (CES, Seguridad Social, Fundación Tripartita para la formación, etc.) y procesos de diálogo social.

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

“Cabe destacar, de entrada, la expansión sostenida del sistema que en treinta años ha logrado duplicar ampliamente tanto el número de empresas (100.000) y trabajadores (7.000.000) participantes, como el de representantes elegidos (300.000)”

Respecto de sus resultados, analizaremos seguidamente los principales rasgos de su evolución histórica y situación actual, remitiendo para mayores precisiones a las publicaciones derivadas de una investigación en seminario promovida por la Fundación 1º de Mayo, de la que en esta misma edición del *Anuario* se incluye un avance (Jódar, *et al.*, 2012).

Cabe destacar, de entrada, la expansión sostenida del sistema que en treinta años ha logrado duplicar ampliamente tanto el número de empresas (100.000) y trabajadores (7.000.000) participantes, como el de representantes elegidos (300.000), en un proceso regular dotado de todas las garantías democráticas (censos, candidaturas, campaña, interventores, actas, etc.), cuyos resultados se registran oficialmente en la red de oficinas del Ministerio y Consejerías de Trabajo, para la acreditación en su caso de la representatividad específica y agregada a efectos de negociación colectiva y representación institucional.

“La legislación vigente en la materia establece la posibilidad de realizar elecciones sindicales en las empresas con una plantilla superior a los 5 trabajadores, lo que excluye del sistema al 77,4% de las empresas”

Por su parte, la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT'2010), realizada por el Ministerio correspondiente, fija la tasa de cobertura de la representación sindical en un 47,4% sobre el total de la población asalariada, lo que equivale aproximadamente a 7.100.000 trabajadores.

Para la adecuada evaluación de estos datos conviene precisar que la legislación vigente en la materia establece la posibilidad de realizar elecciones sindicales en las empresas con una plantilla superior a los 5 trabajadores, lo que excluye del sistema al 77,4% de las empresas y

al 15,1% de los trabajadores (algo más de dos millones) inscritos en la Seguridad Social, así como a los trabajadores con menos de un mes de antigüedad en sus empresas y a otros colectivos adscritos a diferentes regímenes y mutualidades (cuerpos de seguridad, empleados en pequeñas unidades de la Administración Local, etc.), hasta situar en torno al 30% de la población asalariada el volumen total de los trabajadores que no pueden participar en las elecciones sindicales, lo que fijaría el universo de referencia en los 10.545.000 trabajadores aproximadamente, según datos de la EPA correspondientes al último trimestre de 2011.

En consecuencia, y conforme a las proyecciones de la última ECVT, la tasa bruta de cobertura de la representación sindical (47,4%) se elevaría hasta el 67% (tasa neta), lo que sitúa a nuestro país entre los que acreditan un nivel más alto de representación de los trabajadores a nivel de la UE-27.

Aún con dichas cautelas metodológicas, los datos de la ECVT (tabla 8) ofrecen una panorámica general de la cobertura actual de la representación sindical en nuestro país que, como puede observarse, aumenta con el tamaño de la empresa y se distribuye desigualmente según sectores de actividad, desde niveles inferiores a la media en los más fragmentados, precarios y golpeados por la crisis (agricultura, construcción y servicios personales) hasta cotas notablemente más altas en la industria y los servicios financieros y públicos, en una demostración contundente tanto de los efectos de la segmentación de la estructura empresarial y del mercado de trabajo como de la estrategia inclusiva del sindicalismo y su capacidad creciente de penetración en sectores ocupacionales no sindicalizados tradicionalmente.

Especialmente significativa resulta la correlación existente entre la afiliación (*presencia*) y la representación (*audiencia*) sindical, que por una parte eleva la tasa media de afiliación (18,9% hasta el 30% entre los trabajadores que cuentan con representación elegida en sus empresas y la rebaja hasta el 9,6% entre quienes no disponen de la misma. Correlativamente, la tasa media de cobertura de la representación estimada por la ECVT sobre el conjunto de la población asalariada (47,4%) crece hasta el 75,4% entre quienes declaran estar afiliados y desciende hasta el 19% entre quienes no lo están.

Tal correlación positiva entre ambas variables (afiliación/representación) habría dado como resultado durante la última década un crecimiento sostenido de ambas (tabla 9) que, aún con la desaceleración producida por la crisis en los últimos años, desmentiría claramente la recurrente tesis del *declive* inevitable del sindicalismo al tiempo que, pese a las disfunciones parciales que pudieran existir, pondría asimismo en cuestión la ortodoxia del modelo *free-rider* (Olson, 1992) y el efecto desincentivador sobre la afiliación directa del sistema dual de representación.

“Conforme a las proyecciones de la última ECVT, la tasa bruta de cobertura de la representación sindical (47,4%) se elevaría hasta el 67% (tasa neta), lo que sitúa a nuestro país entre los que acreditan un nivel más alto de representación de los trabajadores a nivel de la UE-27”

“Una panorámica general de la cobertura actual de la representación sindical en nuestro país que aumenta con el tamaño de la empresa y se distribuye desigualmente según sectores de actividad”

“Tal correlación positiva entre ambas variables (afiliación/representación) habría dado como resultado durante la última década un crecimiento sostenido de ambas”

TABLA 5. REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

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

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

TABLA 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%	+ 32,5

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

En cualquier caso, el análisis de la evolución y cobertura de la representatividad sindical que aquí realizamos, en base a la explotación sistemática de encuestas oficiales y registros electorales, demuestra suficientemente la legitimidad del sindicalismo español, poniendo en evidencia el sesgo ideológico y la insuficiente base empírica de quienes lo impugnan.

Las proyecciones de la ECVT coinciden con los datos del registro de actas electorales (SIGIS) realizado por CC.OO., cuya explotación permite acceder a informaciones más desagregadas y realizar análisis más precisos.

Según dichos datos (tabla 7), el número de empresas en las que se habrían realizado elecciones sindicales habría aumentado en un 91% desde 1999, mientras que el de electores lo habría hecho en un 32,6%, hasta alcanzar la cifra de 7.255.454 a finales de 2011.

TABLA 7. PARTICIPACIÓN EN LAS ELECCIONES SINDICALES

	1999	2003	2007	2011	Ev. 1999-2011
Empresas	51.578	71.221	88.352	98.519	+ 91,0
Electores	5.470.797	6.381.921	7.145.357	7.255.454	+ 32,6
Votantes	3.777.108	4.372.392	4.762.377	4.698.938	+ 24,4
% Participación	69,0	68,5	66,8	64,8	-6,1
Delegados electos	260.285	283.075	312.017	307.011	+17,9

Fuente: SIGIS.

Por su parte, el número de votantes directos se situaría en 4.698.938, habiéndose incrementado en un 24,4% a lo largo de la década, registrándose en cada convocatoria un alta participación en torno a los dos tercios del total (mayor en los sectores industriales que en los de servicios), lo que aporta una notable legitimidad al sistema y representatividad desde la base a los sindicatos participantes en las elecciones sindicales. A consignar, no obstante, una ligera caída del índice de participación conforme se ampliaba el área de cobertura, agravada en la última fase por el impacto de la crisis.

Mientras que en la fase expansiva del ciclo económico (1999-2007) se amplió considerablemente la cobertura del sistema, con incrementos del 30,6% en el número de electores y del 26,1% en el de votantes (tabla 8), durante los últimos cuatro años de crisis se congelaron, e incluso retrocedieron, dichos indicadores (1,5 y -1,3 por cien, respectivamente), lo que constituye una demostración más tanto de los efectos devastadores de la crisis como del impacto de la misma en los sectores y empresas sindicalizados, contradiciendo en la práctica las imputaciones referidas a su presencia exclusiva en ámbitos protegidos (insiders) de la estructura ocupacional

“El número de empresas en las que se habrían realizado elecciones sindicales habría aumentado en un 91% desde 1999, mientras que el de electores lo habría hecho en un 32,6%”

TABLA 8. EVOLUCIÓN DEL VOTO

	1999		2007		2011	
	Núm.	Núm.	% Ev. 1999-2007	Núm.	% Ev. 2007-2011	
Electores	5.470.797	7.145.357	30,6	7.255.454	1,5	
Votantes	3.777.108	4.762.377	26,1	4.698.939	-1,3	
Votos CC.OO.	1.308.230	1.681.849	28,5	1.599.122	-4,9	
Votos UGT	1.212.805	1.517.981	25,2	1.492.206	-1,7	
Votos USO-CGT	207.063	244.409	18,0	265.495	8,6	
Votos nacionalistas	288.730	276.992	-4,1	270.233	-2,4	
Votos corporativos	760.280	1.041.146	36,9	1.071.883	3,0	

Fuente: SIGIS.

Especial atención merece, a este respecto, la distribución de los resultados electorales por grandes sectores económicos (tabla 9) que, de entrada, pone de manifiesto el creciente ajuste de la intervención y representatividad sindical a la estructura productiva y del mercado de trabajo, impugnado el tópico recurrente de la concentración industrial del sindicalismo y su limitada presencia en el sector terciario.

TABLA 9. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LOS VOTOS, 2011

SECTOR	Electores	Votantes	CCOO	UGT	Otros	Nacion.	Corporativ.
Agroalim.	350.186	240.422	104.761	101.661	8.156	9.566	16.278
Fiteqa	335.812	241.834	102.211	90.211	13.376	13.650	22.386
Industria	803.165	600.979	237.231	217.064	34.541	67.459	44.684
Fecoma	327.491	238.951	109.350	98.667	5.313	16.757	8.864
TOTAL	1.816.654	1.322.186	553.553	507.603	61.386	107.432	92.212
INDUSTRIA	(25,1%)	(28,1%)	(34,6%)	(34,0%)	(23,1%)	(39,7%)	(8,6%)
Act. Div.	471.250	276.285	103.805	106.507	27.186	17.530	21.257
Comfia	591.000	388.041	160.389	108.984	24.865	13.584	80.219
Enseñanza	902.611	494.997	122.068	116.517	42.021	30.418	183.973
Fecoht	916.219	578.327	206.799	203.876	14.650	27.180	125.822
Sanidad	773.364	448.716	99.655	92.919	13.389	18.570	224.183
Serv. Ciud.	1.784.356	1.190.387	352.853	355.800	81.998	55.519	344.217
TOTAL	5.438.800	3.376.753	1.045.569	984.603	204.109	162.801	979.671
SERVICIOS	(74,9%)	(71,9%)	(65,4%)	(66,0%)	(76,9%)	(60,3%)	(91,4%)
TOTAL	7.255.454	4.698.939	1.599.122	1.492.206	265.495	270.233	1.071.883
GENERAL	(100,%)	(100,%)	(100,%)	(100,%)	(100,%)	(100,%)	(100,%)

Fuente: SIGIS.

Las tres cuartas partes de los electores y votantes en la última convocatoria, corresponden al sector servicios (idéntica proporción a la que presentan tanto el conjunto de la población asalariada como la propia afiliación), al tiempo que la distribución de los resultados obtenidos por las diferentes opciones presenta significativas variaciones.

Mientras CCOO y UGT mantienen una presencia consolidada en la industria (con porcentajes idénticos) su penetración en el sector terciario alcanza ya porcentajes ampliamente mayoritarios, mientras que los sindicatos corporativos se concentran casi exclusivamente en los servicios, alcanzando en términos agregados sus mejores resultados en Sanidad (50% en 2011), Enseñanza (37,2%) y Servicios a la Ciudadanía (28,9%), sin que en ningún caso su fragmentación ponga en cuestión la hegemonía de los sindicatos de clase.

Finalmente, la distribución por candidaturas de los delegados electos (tabla 10) permite identificar una serie de tendencias definitorias del sistema, tales como:

- *consolidación de CCOO y UGT* como sindicatos más representativos, habiendo aumentado de forma sostenida su cuota de representación conjunta, desde el 56,2% de los delegados electos en 1978 al 73,5% actual.
- *progresiva sindicalización de la representación*, el volumen de delegados "no afiliados" ha ido reduciéndose progresivamente, desde el 30,4% inicial hasta el 1,9% de la última convocatoria.
- *fragmentación de los 'otros'*: en cómputo agregado se incluyen en este epígrafe tanto los sindicatos nacionalistas del País Vasco (ELA y LAB) y Galicia (CIG), reconocidos como representativos en sus respectivas comunidades, que aportan en conjunto el 6,5% del total de delegados electos, como los minoritarios de ámbito general (USO, CGT, SI) y los corporativos de los sectores de sanidad, enseñanza y Administración Pública y, finalmente, otras candidaturas menores, representando cada subgrupo el 5,3, el 6,9 y el 5,5 por cien, respectivamente.

“Consolidación de CCOO y UGT como sindicatos más representativos, habiendo aumentado de forma sostenida su cuota de representación conjunta, desde el 56,2% de los delegados electos en 1978 al 73,5% actual”

TABLA 10. ELECCIONES SINDICALES (1978-2011). RESULTADOS POR CANDIDATURAS

AÑO	DELEGS	CCOO		UGT		OTROS		NO AF.	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	280.396	109.431	39,0	102.930	36,7	60.584	21,6	7.471	2,7
2007	310.231	121.556	39,2	114.269	36,8	68.190	22,0	6.216	2,0
2011	307.011	116.331	37,9	109.913	35,8	74.877	24,4	5.890	1,9

Fuente: Ministerios de Trabajo y AA.PP. para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CCOO para las convocatorias de 1995 a 2011.

Así pues, la evidencia empírica disponible permite impugnar el discurso sobre la poca representatividad de las organizaciones obreras, expresamente construido por los proveedores de ideología de la reforma conservadora que necesita debilitar al sindicalismo, mediante su deslegitimación social y marginación institucional, para garantizar sus planes de desregulación de las relaciones laborales y desmantelamiento del Estado de Bienestar.

Bibliografía

Alós, R. et al. (2012) “La dinámica afiliativa de los sindicatos y las trayectorias sindicales de sus miembros”, *Sociología del Trabajo* (en prensa).

Beneyto, P. (2011) “Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical”, en *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, nº 16, pp. 195-223.

- (2008) “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 26, págs.. 57-88.

Bentolila, S. et al. (2012) *La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación*. FEDEA

http://www.fedea.net/apuntes/laboral/apunte_laboral14_reforma_laboral_2012.pdf.

- (2012b) *Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience*. DT 2012-01 FEDEA <http://www.fedea.es/pub/papers/2012/dt2012-01.pdf> --- (2010) *Sindicatos para el siglo XXI*. Madrid: FEDEA <http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435>.

Boeri, T. y Checchi, D. (2001) “Recenti tendenze del sindacato in Europa: la forbice fra presenza e influenza”, en A. Ninni *et al.* (coords.) *Evoluzione del lavoro, crisi del sindacato e sviluppo del paese*. Roma: Franco Angeli.

Dolado, J., Felgueroso, F. y Jansen, M. (2010a) “¿Quiénes son los insiders en España?”, en *Propuestas de reactivación laboral*. Madrid: FEDEA. http://www.crisis09.es/propuesta_reactivacion_laboral_art_12.pdf

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

Jódar, P. et al. (2012) “Una breve panorámica de las elecciones sindicales 2011, con apuntes sobre su evolución desde 2003”, en *Anuario 2012*, Madrid: Fundación 1º de Mayo.

Lindbeck, A. y Snower, D. (1988) *The Insider/Outsider Theory of Employment and Unemployment*. MIT, Cambridge Press.

Olson, M. (1992) *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa.

Prieto, C., Arnal, M. y Caprile, M. (2009) *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo.

Regini, M. (2003) "I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei", en *Stato e Mercato*, nº 67, págs. 83-108.

Notas

- 1 <http://www.europeansocialsurvey.org>
- 2 Instituto de Estudios Económicos (IEE-CEOE), <http://www.ieemadrid.es/inicio.htm>
Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), <http://www.fedea.es/>
Asociación Libre de Economía (ALdE), <http://www.alde.es/>
- 3 Véase "Propuesta para la reactivación laboral en España", FEDEA, 2009
http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37
"Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España"
<http://www.fedea.net/negociacion-colectiva/PDF/9-propuestas-negociacion-colectiva.pdf>
- 4 "Hemos avanzado hacia el modelo de la flexiseguridad solo en la parte flexi (costes de despido y flexibilidad interna), pero apenas nada en políticas pasivas y activas, y la financiación de las últimas se ha hecho más difícil. Aunque lo aprobado en la reforma es un avance (si lo permite el teorema del second best), no está claro que nos lleve hacia una tasa de paro estructural suficientemente menor que la actual" (Bentolila et al., 2012:16).
- 5 Una muestra particularmente hilarante de este proceso de convergencia antisindical es la representada por el muy liberal portavoz de FEDEA remitiendo desde su blog (<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435>) a un documento de la CNT (http://archivo.cnt.es/Documentos/panf_elecc_sind.htm), como argumento de autoridad deslegitimar la representatividad de los sindicatos mayoritarios y reclamar la modificación de la normativa legal que regula las elecciones sindicales.
- 6 Tales limitaciones operan igualmente en los principales países europeos con procesos de participación electoral en las empresas (Ferner y Hyman, 2002), sin que ello ponga en cuestión la legitimidad del sistema ni la representatividad sindical resultante, como parecen empeñados en argumentar para el caso español los analistas de FEDEA (Dolado et al, 2010a:71).

UNA BREVE PANORÁMICA DE LAS ELECCIONES SINDICALES 2011, CON APUNTES DE SU EVOLUCIÓN DESDE 2003

Pere Jódar

Universitat Pompeu Fabra

Ramón Alòs

Universitat Autònoma de Barcelona

Pere J. Beneyto

Universitat de València

Óscar Molina

Universitat Autònoma de Barcelona

Introducción

Este capítulo se fundamenta en un estudio, en proceso de elaboración, en el que participan diversas Universidades (Valencia, Autònoma de Barcelona y Universitat Pompeu Fabra) junto con la Fundación 1º de Mayo, y que tiene como objetivo elaborar una sinopsis de las elecciones sindicales en España desde el año 2003. La investigación en una primera fase, de la que se deriva este texto, se basa en datos de registro. Por tanto aquí ofrecemos simplemente una panorámica de la evolución de la representación y representatividad de las centrales sindicales, con algunos aspectos tratados con mayor profundidad para las cifras de finales de diciembre de 2011, así como también para la central CCOO.

El análisis aquí ofrecido se incardina en una dinámica de estudio que agrupa diversas iniciativas. Así entre 2010 y 2011 estudiamos (Alòs, 2011) la afiliación sindical en España y, específicamente, los procesos de afiliación, permanencia y salida de los miembros de CCOO, mediante datos de registro y de encuesta (Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo y muestra propia de más de 1000 ex afiliados), mientras que entre 2011 y 2012 el enfoque se centra en las elecciones sindicales. A este respecto cabe decir que el sistema de representación sindical español justamente se basa en dichas elecciones que, como se verá, implican a un gran número de asalariados votantes, alcanzando una elevada representatividad. Ello junto con el elevado número de delegados que se convierten en sus representantes, hace resaltar la importante función social de los sindicatos. A partir de la representatividad obtenida en las elecciones sindicales, los comités de empresa a nivel de unidad productiva y los sindicatos en el resto de niveles, negocian y

“El sistema de representación sindical español justamente se basa en dichas elecciones que, como se verá, implican a un gran número de asalariados votantes, alcanzando una elevada representatividad”

“*Si la gestión de la negociación colectiva se basa en la representatividad indirecta derivada del voto en las empresas y no en la afiliación directa, esto puede implicar un desincentivo a esta última*”

llevan a término los convenios colectivos que cubren y, hasta ahora, mejoran las condiciones de trabajo de los asalariados españoles por ser del tipo erga omnes. No obstante, hay una contrapartida no esperada: si la gestión de la negociación colectiva se basa en la representatividad indirecta derivada del voto en las empresas y no en la afiliación directa, esto puede implicar un desincentivo a esta última. Se trata, con todo, de una correlación compleja entre ambas variables (afiliación y representación), que –según datos de la ECVT’2010– 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% entre quienes no disponen de la misma, al tiempo que la tasa de cobertura de las elecciones oscila entre el 75,4% entre quienes declaran estar afiliados y desciende hasta el 19% entre quienes no lo están. De aquí la importancia de conocer la distribución de empresas, electores, votantes y delegados según central sindical, para situar el alcance de la representación y representatividad real de los sindicatos españoles.

“*Los datos sitúan en 7.104.670 el número de trabajadores de las empresas participantes en el proceso de elecciones sindicales, que habría experimentado un crecimiento del 31,5% desde el año 2000*”

Las cifras que en este texto comentamos proceden de la base de datos SIGIS de CCOO. Esta base de datos registra los resultados de todas las actas que se levantan como consecuencia de las elecciones sindicales en los centros de trabajo, siendo la información exhaustiva desde inicios de la década pasada. Como se sabe, este es un cómputo dinámico, por el cual para una fecha determinada se obtienen los resultados de todas las actas electorales en vigor. La base de datos es limitada por lo que respecta a las variables de que se dispone, pero es muy amplia respecto a los registros utilizados: por ejemplo en 2011 un total de 2.047.931 empresas, 7.255.454 asalariados electores, 307.011 delegados; por tanto en su campo ciertamente acotado permite llegar a conclusiones rotundas y veraces. Procede destacar en este punto, que los datos relativos a la cobertura de las elecciones aportados por el SIGIS coinciden con las proyecciones realizadas por la propia ECVT del Ministerio de Trabajo, que sitúa en 7.104.670 el número de trabajadores de las empresas participantes en el proceso de elecciones sindicales, que habría experimentado un crecimiento del 31,5% desde el año 2000. Si consideramos que la legislación vigente excluye del sistema de representación a las empresas con una plantilla inferior a 6 trabajadores, en las que trabaja un 20% aproximadamente del conjunto de la población asalariada, la tasa bruta de cobertura de la representación estimada por la ECVT (47,4%) se elevaría hasta el 60% (tasa neta), lo que sitúa a nuestro país entre los que acreditan un nivel medio-alto de representación de los trabajadores en la UE-27 y pone de manifiesto el sesgo ideológico y la falta de base empírica de quienes impugnan la representatividad del sindicalismo español.

Por otra parte, 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 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 parcial en 1986, estancamiento en la década de los noventa y expansión sostenida a partir de 2000 (con una ligera caída a final de la década), pudiéndose identificar las siguientes tendencias generales en la estructura de la representación (Beneyto, 2012):

- sindicalización: el volumen de delegados “no afiliados” ha ido reduciéndose de manera sostenida, desde el 30,4% inicial hasta el 1,9% actual.
- concentración: la representatividad conjunta de CC.OO. y UGT se ha incrementado notablemente, pasando del 56,2% en 1978 al 73,6% en 2011.
- consolidación de CC.OO. como primera fuerza sindical, habiendo ganado todas las convocatorias realizadas desde 1995, tras la reforma del sistema.

TABLA 1. ELECCIONES SINDICALES (1978-2011)

AÑO	DELEGS	CCOO		UGT		OTROS		NO AF.	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	280.396	109.431	39,0	102.930	36,7	60.584	21,6	7.471	2,7
2007	310.231	121.556	39,2	114.269	36,8	68.190	22,0	6.216	2,0
2011	307.011	116.331	37,9	109.913	35,8	74.877	24,4	5.890	1,9

Fuente: Ministerios de Trabajo y AA.PP. para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CC.OO. para las convocatorias de 1995 a 2011.

En todo caso con 307.011 delegados en 2011, principalmente adscritos a los sindicatos de clase y una participación en las elecciones del 64,8%, las centrales pueden demostrar un cierto grado de satisfacción respecto de su implantación.

Las páginas siguientes las hemos ordenado del siguiente modo. Primero, tras la presente introducción, establecemos la evolución del número de empresas y su dimensión por ser la base del cálculo del resto de datos. En segundo lugar analizamos la participación de los asalariados en las elecciones sindicales, utilizando registros de posibles electores y de votantes reales, añadiendo la distribución de la participación según comunidad autónoma y sector de actividad (federación); este último aspecto también en función del tamaño de empresa. En tercer lugar observamos la dinámica de los delegados sindicales, elegidos tras dicho proceso electoral; también aquí la distribución

“Con 307.011 delegados en 2011, principalmente adscritos a los sindicatos de clase y una participación en las elecciones del 64,8%, las centrales pueden demostrar un cierto grado de satisfacción respecto de su implantación”

por comunidad autónoma y sector es importante para establecer, en este apartado, el grado de representatividad de cada central sindical o agrupaciones de sindicatos. En cuarto lugar, aparece una introducción a la estructura por sexo y edad de los delegados, con breve referencia a su distribución por grandes centrales y sectores de actividad. En quinto lugar tratamos la importante cuestión de los delegados afiliados o no a los sindicatos, para ello utilizamos exclusivamente datos de CCOO, en total y por federación. Finalmente abordamos unas conclusiones con los aspectos subrayados en los diferentes apartados.

“El aspecto más notorio es el fuerte crecimiento de las empresas de menor dimensión, mientras que el resto aún experimentando un incremento, lo hace en una proporción menor ”

1. Empresas y representación sindical en el centro de trabajo

Ante todo, para situar el nivel de representatividad sindical por medio de las elecciones sindicales es necesario conocer cuál es la estructura empresarial y cómo ésta ha variado a lo largo de los últimos años. Según los datos manejados, el aspecto más notorio es el fuerte crecimiento de las empresas de menor dimensión, mientras que el resto aún experimentando un incremento, lo hace en una proporción menor. Por ejemplo, entre 1999 y 2011 la cantidad de empresas de hasta 5 trabajadores se triplica, pasando de 505.689 a 1.687.310 e, incluso, se duplican entre 2003 y 2011; en cambio, el resto de empresas, que en 1999 alcanzaban 215.027 unidades en 2011 suman 360.618; el crecimiento también es notorio en las empresas de 6 a 10 trabajadores.

El mismo ejercicio repetido en términos porcentuales nos permite ver la evolución siguiente. Las empresas de hasta 5 trabajadores representaban el 70,2% del total en 1999, mientras el resto alcanzaban el 29,8%; en 2011, la microempresa representa ya el 82,4% del total de empresas existentes en España, mientras el conjunto de empresas de 6 o más trabajadores tan sólo significaban el 17,6%. La fragmentación es una realidad muy potente, y ello supone dificultades y retos en términos de elecciones sindicales y, por tanto, de representatividad y después de eficacia negociadora; pero también en términos de legitimación y consolidación del sistema sindical, como contrapoder y mecanismo de control básico del sistema de relaciones laborales. El aumento tan notorio de la microempresa refleja el intenso proceso de descentralización y subcontratación que sufre la mayor parte de nuestra estructura productiva; en todo caso su constatación es asimismo una muestra de la gratuidad e incoherencia de nuestros gobernantes por implementar algunas de las medidas de la reforma laboral. Las relaciones laborales, como compromiso o intercambio social entre empresas y trabajadores, está asociado en términos económicos a la productividad y la competitividad, en términos laborales a la ocupación y su calidad y, en términos sociales, a la integración de los asalariados y la paz social. El empequeñecimiento de las unidades negociadoras, junto a la disminución de los derechos laborales y sindicales de los asalariados, rompe el equilibrio básico de la negociación y, por tanto, otorga una mayor capacidad de decisión a la parte empresarial y ello, redundando negativamente en la funcionalidad del sistema de relaciones laborales.

“El empequeñecimiento de las unidades negociadoras, junto a la disminución de los derechos laborales y sindicales de los asalariados, rompe el equilibrio básico de la negociación ”

TABLA 2. NÚMERO DE EMPRESAS SEGÚN DIMENSIÓN DE PLANTILLA 1999-2011

	0 - 5	6-10	11-49	50 - 249	250 - 999	1000 o +	Todas	6 o +
2003	824.462	111.662	121.781	26.054	4.158	965	1.089.082	264.620
2007	1.245.262	136.949	141.783	29.644	4.582	1.042	1.559.262	314.000
2011	1.687.310	161.664	159.970	32.875	4.976	1.133	2.047.931	360.618
Var. 2003/11	+104,7%	+44,8%	+31,4%	+26,2%	+19,7%	+17,4%	+88,0%	+36,3%

Fuente: SIGIS-CCOO 2011.

Descrita la evolución de la estructura empresarial y sabiendo que las elecciones sindicales sólo pueden celebrarse en unidades empresariales de 6 o más trabajadores, podemos observar la representación sindical, esto es qué proporción de empresas cuenta con delegados de los trabajadores. Así, en primer lugar, aparecen variaciones substanciales con respecto a la distribución del número de empresas según su dimensión, entre ellas destaca que la representación sindical crece conforme aumenta el tamaño de empresa; siendo muy reducida en las empresas de menor dimensión. Este es, pues, un aspecto a no olvidar. Ahora bien, en segundo lugar, también se observa que entre 2003 y 2007 aumenta la representación en todas las dimensiones de empresa. En tercer lugar, las elecciones de 2011 suponen algunos cambios por los efectos de la crisis económica y laboral; así, desciende la representación en las unidades más pequeñas (de hasta 49 trabajadores), también en las más grandes (más de mil), mientras se estanca en las de 50-249 y crece muy ligeramente en las de 250-999.

“Aparecen variaciones substanciales con respecto a la distribución del número de empresas según su dimensión, entre ellas destaca que la representación sindical crece conforme aumenta el tamaño de empresa”

TABLA 3. PORCENTAJE DE EMPRESAS CON REPRESENTACIÓN SINDICAL SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA. 1999-2011

	2003	2007	2011
6-10	12,5%	12,9%	11,3%
11-49	30,1%	31,3%	30,1%
50 - 249	51,9%	56,2%	56,1%
250 - 999	61,5%	64,5%	64,7%
1000 o +	60,9%	64,4%	63,2%

Fuente: SIGIS-CCOO 2011.

Para finalizar este apartado hemos de remarcar que la participación en los distintos procesos electorales desciende conforme aumentamos de tamaño de empresa (las de mayor representación); lo que se explica porque en las empresas más pequeñas la proximidad y el contacto directo entre trabajadores es un factor que acrecienta el apoyo a los delegados, mientras en las mayores se produce el efecto contrario. Pero además a partir de 250 trabajadores cada período electoral analizado supone un descenso de la participación en las mismas. Este es otro aspecto a señalar puesto que puede significar una pérdida de audiencia de los sindicatos en estas empresas de mayores dimensiones. En el apartado siguiente ofrecemos mayor detalle de la distribución de la participación en las elecciones sindicales por federaciones, lo que constituye una aproximación a los sectores de actividad.

**TABLA 4. PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN LAS ELECCIONES SINDICALES
POR TAMAÑO DE EMPRESA 2003-2011**

	6-10	11-49	50 - 249	250 - 999	1000 o +
2003	83,4%	75,6%	69,5%	67,8%	60,8%
2007	83,2%	75,1%	67,6%	66,2%	58,3%
2011	82,6%	74,9%	67,6%	64,7%	54,4%

Fuente: SIGIS-CCOO 2011.

2. Participación en las elecciones sindicales

“El hecho de que dos tercios de los asalariados llamados a urnas participen, es una muestra clara del arraigo de este proceso y de la fuente de la que mana la representatividad de los sindicatos españoles, o su legitimidad social.”

La participación de los asalariados en las elecciones sindicales (en números absolutos o tasas) debe establecerse como resultado de la relación entre los posibles electores y los votantes efectivos; del mismo modo podemos obtener el número de abstenciones o su tasa. Como se puede apreciar, en el conjunto del período se gana en electores, aunque entre 2007 y 2011, hay un cierto estancamiento, como consecuencia de la evolución negativa del empleo. La dinámica es parecida entre los votantes, excepto que aquí la ralentización se convierte en pérdida y, por tanto, en aumento de abstenciones. La tasa de participación (electores/ votantes) desciende de manera pausada en todo el periodo; en total un 3,7% entre 2003 y 2011, pasando del 68,5% de 2003 al 64,8% de 2011. Con todo, el hecho de que dos tercios de los asalariados llamados a urnas participen, es una muestra clara del arraigo de este proceso y de la fuente de la que mana la representatividad de los sindicatos españoles, o su legitimidad social.

TABLA 5. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN GENERAL EN LAS ELECCIONES SINDICALES 1999-2011

	Electores	Votantes	Abstenciones	Participación
2003	6.381.921	4.372.392	2.009.529	68,5%
2007	7.145.357	4.762.377	2.382.980	66,6%
2011	7.255.454	4.698.938	2.556.516	64,8%

Fuente: SIGIS-CCOO 2011.

Veamos seguidamente como se distribuye la participación por comunidades autónomas y por sectores de actividad (federaciones).

Desde la distribución territorial se observa que la participación, dejando a un lado los casos más extremos, se mueve en un abanico que oscila entre el 60 y el 70%. Esta distribución no sufre grandes variaciones a lo largo del período analizado. Además de Ceuta y Melilla, Euzkadi, Rioja y Cantabria son las CCAA en las que se alcanza una cota superior de participación, aunque ésta ha descendido ligeramente en los últimos ocho años. En sentido inverso, Madrid, Baleares y Navarra tienen los niveles inferiores de participación, si bien donde ésta se ha reducido más es en Catalunya, también en Navarra.

TABLA 6. PARTICIPACIÓN EN LAS ELECCIONES SEGÚN CCAA

	2003	2007	2011	diferencia 03-11
CEUTA	75,0%	75,7%	78,3%	3,3
MELILLA	77,3%	76,4%	77,1%	-0,2
EUSKADI	73,5%	70,7%	71,7%	-1,8
RIOJA	71,3%	71,0%	70,8%	-0,5
CANTABRIA	71,3%	71,7%	70,6%	-0,7
ISLAS CANARIAS	65,7%	65,5%	68,9%	3,1
GALICIA	69,1%	69,8%	68,8%	-0,3
ASTURIAS	70,3%	70,9%	68,0%	-2,3
CATALUNYA	78,8%	72,4%	67,7%	-11,1
CASTILLA-LEON	69,1%	68,8%	66,7%	-2,4
MURCIA	69,1%	67,0%	66,2%	-2,9
PAIS VALENCIA	67,6%	65,6%	66,1%	-1,5
ANDALUCIA	67,6%	67,2%	65,4%	-2,2
CASTILLA-LA MANCHA	71,0%	66,9%	65,3%	-5,7
TOTAL GENERAL	68,5%	66,6%	64,8%	-3,7
ARAGON	70,1%	66,9%	64,3%	-5,7
EXTREMADURA	66,3%	63,5%	63,7%	-2,6
NAVARRA	70,3%	68,8%	62,5%	-7,9
ILLES BALEARS	59,3%	59,9%	61,1%	1,8
MADRID	58,4%	57,6%	54,9%	-3,5

Fuente: SIGIS-CC.00 2011.

Agrupando las federaciones según grandes sectores, es decir por industria y servicios, se observa la mayor participación en las empresas industriales a lo largo de todo el período, mientras que la distancia entre la participación de unos y otros se mantiene en aproximadamente 10 puntos a lo largo del ciclo analizado y en ambos casos se reduce alrededor de 3 puntos en cada sector: 2,5 en industria, 3,7 en servicios. Una diferencia pequeña pero que vendría a ser un indicador más de la mayor dificultad de sindicalizar el sector terciario; paradójicamente la mayor distancia se observa en las empresas de mayor tamaño. Es decir, no sólo se trata de dificultades asociadas a las pequeñas empresas, hecho ya comentado anteriormente, sino también a la terciarización del panorama empresarial y por tanto laboral que supone una transformación de los esquemas de representación y representatividad.

“No sólo se trata de dificultades asociadas a las pequeñas empresas sino también a la terciarización del panorama empresarial ”

TABLA 7. PARTICIPACIÓN EN LAS ELECCIONES SINDICALES POR GRANDES SECTORES Y TAMAÑO DE EMPRESA. 2003-2011

	6-10	11-49	50 - 249	250 - 999	1000 o +	Total 6 o +
2003 Industria	84,2%	76,9%	71,5%	70,6%	70,6%	75,2%
Servicios	82,4%	73,6%	66,7%	62,3%	56,2%	65,3%
2007 Industria	83,7%	76,4%	69,8%	69,4%	68,0%	73,8%
Servicios	81,9%	73,2%	64,9%	60,7%	52,7%	63,6%
2011 Industria	83,1%	76,2%	69,4%	68,0%	63,1%	72,8%
Servicios	81,7%	73,3%	65,5%	60,1%	49,7%	62,2%
TOTAL	84,2%	76,9%	71,5%	70,6%	70,6%	64,9%

Fuente: SIGIS-CCOO 2011.

La constatación anterior se puede matizar centrándonos en el año 2011 y en su distribución según dimensión de empresa y sectores de actividad, conforme se agrupan en las federaciones de CCOO. Así, se observa que la participación se sitúa muy por debajo de la media (inferior al 50%) en las empresas de mil o más trabajadores en Actividades diversas, también en Enseñanza. En cambio se sitúa muy por encima de la media (superior al 65%) en el mismo tipo de empresas de Fiteqa y de la federación de Industria. En el resto de ámbitos los valores oscilan entre el 51 y el 58%. En términos de evolución, en el inicio del período son las federaciones industriales las que están por encima de la media, pero siempre acompañadas de COMFIA. Al final del período, junto a COMFIA, encontramos que otras actividades de servicios como FECOHT y Servicios a la ciudadanía se sitúan también entre las más participadas. Actividades diversas o Sanidad, normalmente adquieren los valores más bajos. Las mayores pérdidas en forma de participación se localizan justamente en la federación de Industria y en FECOMA, también en Enseñanza, FITEQA, COMFIA, AGROALIMENTARIA y las mejoras más apreciables en la participación las localizamos en Sanidad, Actividades diversas y FECOHT.

“Las mejoras más apreciables en la participación las localizamos en Sanidad, Actividades diversas y FECOHT”

TABLA 8. PARTICIPACIÓN EN LAS ELECCIONES DE 2011, SEGÚN FEDERACIÓN Y TAMAÑO DE EMPRESA

	6-10	11-49	50 - 249	250 - 999	1000 o +	Total 6 o +
AA.DD.	83,9%	73,4%	62,9%	54,0%	30,8%	58,6%
AGROALIMENTARIA	81,5%	73,2%	66,2%	67,5%	58,5%	68,7%
COMFIA	82,0%	73,9%	69,8%	64,8%	54,4%	65,7%
ENSEÑANZA	80,9%	74,8%	64,9%	51,8%	48,6%	54,8%
FECOHT	80,5%	71,5%	61,7%	62,5%	51,1%	63,2%
FECOMA	85,6%	77,4%	67,3%	64,9%	51,7%	73,0%
FITEQA	82,1%	77,4%	70,2%	68,0%	66,9%	72,0%
INDUSTRIA	83,2%	77,0%	73,7%	71,5%	75,4%	74,8%
SANIDAD	80,9%	70,7%	62,4%	58,2%	56,0%	58,0%
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	81,9%	75,3%	71,3%	69,4%	57,2%	66,9%
TOTAL GENERAL	82,6%	74,9%	67,6%	64,7%	54,4%	64,9%

Fuente: SIGIS-CCOO 2011.

3. Delegados por central sindical

Como se observa en la tabla 1, las elecciones sindicales están afectadas por el ciclo económico desde los inicios de la transición. Esta dinámica prosigue en el período 2003-2011; así en los años de expansión del empleo en España aumenta el número de delegados sindicales (de fines de 2003 a fines de 2007; en empresas de 6 o más trabajadores pasan de 280.396 a 310.231, un aumento del 10,6%), para reducirse moderadamente en los años posteriores, de crisis económica y fuerte reducción del empleo (el número de delegados se reduce a 307.011 a fines de 2011, un 1,0% menos que 4 años antes). Aunque esta evolución no afecta por igual a unos y a otros sindicatos¹.

“Las elecciones sindicales están afectadas por el ciclo económico desde los inicios de la transición”

En la fase de crecimiento, esto es, de 2003 a 2007, los sindicatos que más aumentan en términos proporcionales en número de delegados son, y por el siguiente orden: los sindicatos nacionalistas (un 14,8% más), los sindicatos corporativos (13,2% más), y los agrupados en el epígrafe otros sindicatos (12,9%), también CCOO y UGT, ambos con un aumento próximo al 11%. En sentido opuesto, los no afiliados reducen su presencia en un 16,8%, mientras que los que hemos denominado otros sindicatos generales aumentan por debajo de la media (un 8,7%). En la fase siguiente, de 2007 a 2011, se incrementa de manera importante el número de delegados de otros sindicatos (en un 28,7%), mientras los sindicatos corporativos (14,5%) y otros sindicatos generales (aumentan en un 8,2%) mantienen una evolución creciente, similar a la de los años precedentes. Por su parte, los no afiliados moderan su decrecimiento (su reducción es del 5,2%), mientras que los sindicatos nacionalistas, CCOO y UGT disminuyen el número de delegados entre el 3,8% y el 4,9%. A este respecto, una cuestión a indagar es la de si esta evolución responde a una menor aceptación entre los trabajadores de las organizaciones mayoritarias, o bien se debe a que la crisis económica y del empleo afecta de manera más directa a las empresas en las que estos sindicatos tradicionalmente tienen mayor presencia, reduciendo en consecuencia su número de delegados.

“Una menor aceptación entre los trabajadores de las organizaciones mayoritarias, o bien se debe a que la crisis económica y del empleo afecta de manera más directa a las empresas en las que estos sindicatos tradicionalmente tienen mayor presencia, reduciendo en consecuencia su número de delegados”

TABLA 9. NÚMERO DE DELEGADOS SINDICALES

	CCOO	UGT	Otros sindicatos	Sindicatos nacionalista	Sindicatos corporativos	Otros sindicatos	No afiliados	Totales
2003	109.431	102.930	13.897	18.477	16.455	11.735	7.471	280.396
2007	121.556	114.269	15.104	21.214	18.622	13.250	6.216	310.231
2011	116.331	109.913	16.337	20.180	21.311	17.049	5.890	307.011

Fuente: SIGIS-CCOO 2011.

Por lo que se refiere al período transcurrido entre 2003 y 2007, en pleno ciclo de crecimiento económico, el aspecto más destacado es la reducción de delegados de las candidaturas de no afiliados y el aumento de los sindicatos nacionalistas por encima de la media o, en menor grado, de los sindicatos corporativos y otros sindicatos. Los cambios más importantes se dan, sin embargo, en la segunda etapa,

“Los sindicatos nacionalistas mantienen su cuota, mientras que CCOO y UGT reducen su presencia en torno a un punto ”

de 2007 a 2011, de ciclo económico recesivo, en la que además de los no afiliados, pierden delegados en términos relativos y absolutos los sindicatos nacionalistas, así como UGT y CCOO; mientras que los otros sindicatos aumentan en un 28,7% su número de delegados, los sindicatos corporativos un 14,4% y los otros sindicatos generales un 8,2%. Como resultado de esta evolución, la distribución de delegados a fines de 2011 (recogida en la tabla 10) permite observar que de 2003 a 2011 ganan presencia los otros sindicatos, los corporativos y más moderadamente otros sindicatos generales; asimismo, los sindicatos nacionalistas mantienen su cuota, mientras que CCOO y UGT reducen su presencia en torno a un punto. También disminuyen los no afiliados, que en el año 2011 se sitúan por debajo del 2% de cuota. Con todo, CCOO y UGT siguen acumulando tres cuartas partes de la representación sindical en las empresas, si bien ésta se ha reducido en poco más de dos puntos porcentuales, del 75,7% al 73,5%, desde fines de 2003 a últimos de 2011; la parte restante de cuota se reparte entre las distintas tipologías de sindicatos, sin que ninguna de ellas sobresalga, quedando, pues, muy dispersa, pese a los cambios experimentados en el periodo considerado.

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE DELEGADOS SINDICALES

	CCOO	UGT	Otros sindicatos	Sindicatos nacionalista	Sindicatos corporativos	Otros sindicatos	No afiliados	Totales
2003	39,0%	36,7%	5,0%	6,6%	5,9%	4,2%	2,7%	100,0%
2007	39,2%	36,8%	4,9%	6,8%	6,0%	4,3%	2,0%	100,0%
2011	37,9%	35,8%	5,3%	6,6%	6,9%	5,6%	1,9%	100,0%

Fuente: SIGIS-CCOO 2011.

“Ambos sindicatos, CCOO y UGT, obtienen menor presencia en Euzkadi (con un 32,4% de representación), Navarra (54,9%) y Galicia (60,1%) ”

A fines del 2011, CCOO supera el 40% de representación en Castilla la Mancha (CCAA en la que CCOO logra sus mejores resultados, con 45,3% de cuota, aparte de Ceuta con 53,4%), Catalunya, Islas Canarias, Madrid y País Valencià, mientras la menor presencia, por debajo del 30% de cuota, se produce en Euzkadi, Navarra y Galicia, tres CCAA en las que destacan los sindicatos nacionalistas (en Euzkadi obtienen el 57,0% de los representantes legales). También UGT obtiene sus peores resultados en Euzkadi (12,5% de cuota), seguida de Navarra (29,5%), mientras supera el 40% de representación en Rioja, Catalunya, Murcia, Aragón y Andalucía. CCOO y UGT conjuntamente obtienen mejores resultados en Catalunya (83,9% de la representación legal en 2011) y en torno al 79% en Andalucía, Aragón, Castilla-La Mancha, Murcia y País Valencià, si bien en todas ellas han perdido presencia con relación al año 2003. Ambos sindicatos, CCOO y UGT, obtienen menor presencia en Euzkadi (con un 32,4% de representación), Navarra (54,9%) y Galicia (60,1%); además, en las tres CCAA los resultados de 2011 son algo inferiores a los obtenidos en el año 2003. Es precisamente en estas tres CCAA donde los sindicatos nacionalistas obtienen sus mejores logros, y en Navarra en aumento respecto al año 2003; estos sindicatos aumentan también en Aragón, donde en 2011 alcanzan el 4,6% de cuota. Los otros sindicatos generales superan la

cota del 10% de representación sólo en Rioja, Islas Baleares y Cantabria, tras reforzar en 2011 los resultados obtenidos en el año 2003. Nuevamente, son las CCAA con fuerte presencia de sindicatos nacionalistas donde los otros generales obtienen peores resultados. Los sindicatos corporativos sobrepasan la cota del 10% de representación en Extremadura, Castilla León y Castilla la Mancha, en las tres CCAA mejorando los resultados de 2003; y los mismos sindicatos obtienen peores resultados, inferiores al 3,5% de cuota, en Euzkadi, Catalunya y Navarra. Finalmente, los otros sindicatos no superan la cota del 10% de representación en ninguna CCAA, si bien se acercan a ese nivel en Islas Canarias y Asturias, donde, por otra parte aumentan con respecto a 2003.

“Los otros sindicatos no superan la cota del 10% de representación en ninguna CCAA, si bien se acercan a ese nivel en Islas Canarias y Asturias ”

En la evolución de la distribución de delegados según la organización sindical (o tipo de sindicato) que consideremos, pueden incidir diversos factores. Uno de ellos, posiblemente el más importante, sea la evolución sectorial del empleo, y como consecuencia de ello, la evolución de los delegados por sector de actividad. Recordemos que de 2003 a 2007 la industria en su conjunto gana 3.868 delegados frente a los 25.990 de los servicios, y que de 2007 a 2011 la industria pierde 19.010 delegados, mientras los servicios siguen ganando; en este caso 15.790. En términos globales, pues, de 2003 a 2011 la industria pierde 15.142 delegados (un 12,9% menos), la mitad de ellos del área de FECOMA, y una parte importante de FITEQA. Por el contrario, los servicios ganan en los mismos ocho años 41.780 delegados, lo que supone un aumento destacado del 25,7%. En esos años tiene lugar un cambio muy notable en la composición sectorial de la representación sindical. Si en el año 2003 en la industria eran elegidos el 41,9% de los delegados y el 58,1% lo era en los servicios, ocho años después la distribución se modifica al 33,4% y al 66,6%, respectivamente.

“Los servicios ganan en los mismos ocho años 41.780 delegados, lo que supone un aumento destacado del 25,7% ”

En el año 2011, CCOO obtiene mayor representación (de mayor a menor) en FECOMA, FITEQA, Agroalimentaria, COMFIA e Industria, situándose AADD ligeramente por encima de la media. En las tres primeras federaciones y en AADD también UGT obtiene buenos resultados, así como en FECOHT; ámbito este último en el que CCOO obtiene una representación ligeramente por debajo de la media, siendo las federaciones de Enseñanza, Sanidad y Servicios a la ciudadanía las tres que logran inferior cuota de representación. Es básicamente en estas últimas áreas donde obtienen mayor presencia otras tipologías de sindicatos. Así, los corporativos se concentran en gran medida en Enseñanza (en este ámbito obtienen el 22,7% de los delegados) y también (de más a menos) en FECOHT, Sanidad y Servicios a la ciudadanía; con todo, como ya ha sido comentado, destaca la fuerte caída de los sindicatos corporativos en Sanidad, que de representar el 17,2% en el año 2003 pierden hasta el 9,6% a fines de 2011. Los sindicatos nacionalistas obtienen mayor espacio de representación en Industria (12,1% de cuota); otros sindicatos generales en Enseñanza (14,0%) y AADD (8,8%) y los otros sindicatos en Sanidad (18,1%), Servicios a la ciudadanía (9,7%), COMFIA (8,5%) y Enseñanza (7,0%). En su conjunto,

“Los corporativos se concentran en gran medida en Enseñanza y también (de más a menos) en FECOHT, Sanidad y Servicios a la ciudadanía ”

pues, CCOO obtiene mejores resultados en los sectores industriales y menor representación en los servicios, si bien en estos últimos, excepto en Actividades diversas y Servicios a la ciudadanía, mejora su situación relativa de 2003 a 2011.

4. Delegados de personal según edad y sexo

La evolución de la edad de los delegados sindicales muestra un panorama de gradual envejecimiento en el periodo de 2003 a 2011. Sin embargo, este envejecimiento se ha visto acelerado a partir del inicio de la crisis económica debido al mayor aumento del desempleo para los colectivos más jóvenes. Durante el periodo de expansión, este proceso fue poco significativo. De hecho, mientras que para todos los colectivos se da un aumento en términos absolutos entre los años de crisis 2007-2011, el único colectivo en el que se ha producido una disminución en términos absolutos es el del grupo hasta 34 años. Asimismo, el aumento de la edad media ha sido más pronunciado en el caso de las mujeres. En particular, para el grupo de edad hasta los 34 años, el porcentaje de delegadas era de 29.7% en 2003, descendiendo hasta 20.4% en 2011. Para los delegados, la variación fue de 22.5% a 15.6%.

“Para el grupo de edad hasta los 34 años, el porcentaje de delegadas era de 29.7% en 2003, descendiendo hasta 20.4% en 2011”

Respecto a las diferencias entre los dos sindicatos mayoritarios, éstas solo son significativas en las franjas de edad superiores, teniendo un porcentaje similar respecto al grupo de hasta 34 años. Asimismo, la evolución en el periodo considerado ha sido prácticamente idéntica. Las diferencias más significativas se dan para los otros dos grupos. En particular, CCOO presenta un mayor porcentaje de delegados en el grupo intermedio entre 35 y 49 años, mientras que en UGT dicho porcentaje es mayor para los de 50 y más años. La estructura de edad para el resto de sindicatos generales es similar a la de los dos mayoritarios.

Por sectores de actividad, la distribución por edad de los delegados sindicales muestra diferencias más significativas. En el año 2003, el sector con una estructura más joven era el de restauración y hostelería, seguido por la construcción. Por el contrario, cuentan con una estructura más envejecida AA.DD. y COMFIA. Los sectores donde se han producido los aumentos porcentuales más importantes en el colectivo de delegados por debajo de los 34 años en el periodo 2003-2007 han sido AA.DD. y FITEQA; mientras en COMFIA el incremento ha sido el más bajo.

“Por sectores de actividad, la distribución por edad de los delegados sindicales muestra diferencias más significativas”

La distribución de delegados según sexo muestra una tendencia creciente hacia la feminización de los delegados. Si en 2003 un 27% de los delegados eran mujeres, cuatro años después éste porcentaje había subido hasta 35% en 2011. Si bien dicha tendencia es común a todos los grupos de edad, es particularmente acentuada para el grupo de edad de los menores de 35 años, donde en 2011 el porcentaje de mujeres era de casi el 40%. Es significativo el hecho que mientras en el

periodo 2003-2007 el aumento de los delegados se da tanto para hombres como para mujeres (aunque en mayor medida para éstas), en el periodo correspondiente a la crisis, el aumento en delegados se debe exclusivamente a las mujeres, mientras que ha habido una disminución absoluta en el número de delegados hombres. Los aumentos porcentuales mayores en las delegadas se han dado en las franjas de edad mayores.

Tanto CCOO como UGT presentan una estructura por sexos similar, que ha evolucionado en el periodo 2003-2011 de forma paralela. Esto también es extensible al resto de sindicatos generales así como a los nacionalistas. La tendencia es igual a la del resto de sindicatos y apunta hacia una creciente feminización. Como era de esperar, la distribución por sexo de los delegados entre sectores refleja la mayor o menor masculinización/feminización de éstos. De esta forma, los sectores más masculinizados sería construcción e industria, donde el porcentaje de delegados superaría el 90% del total. Por el contrario la sanidad registra el mayor grado de feminización, con un 60% de delegadas, seguido por la enseñanza con un 50%.

“Tanto CCOO como UGT presentan una estructura por sexos similar, que ha evolucionado en el periodo 2003-2011 de forma paralela ”

5. Delegados y afiliación en el caso de CCOO

La estadística disponible del sistema SIGIS permite conocer cuántos delegados de CCOO están afiliados o no al sindicato a fines del año 2011. La tabla siguiente recoge esta distribución, constatando que a 31 de diciembre de 2011 el 59,8% de los delegados del sindicato están afiliados. La proporción de delegados adscritos al sindicato aumenta de manera muy pronunciada conforme mayor es la plantilla de la empresa: así, si en las empresas de 6 a 10 trabajadores apenas el 42,4% de los delegados están afiliados, en las mayores, de mil o más trabajadores, el 87,2% están en alta en el sindicato. En sentido contrario, los delegados no afiliados son pocos, apenas el 12,9% en las empresas mayores, de mil o más trabajadores, y superan el 57% de los delegados en las menores, de 6 a 10 trabajadores.

“La proporción de delegados adscritos al sindicato aumenta de manera muy pronunciada conforme mayor es la plantilla de la empresa ”

TABLA 11. PROPORCIÓN DE DELEGADOS DE CCOO AFILIADOS Y NO AFILIADOS, Y DE NUNCA AFILIADOS Y EX-AFILIADOS, SEGÚN PLANTILLA DE LA EMPRESA, A 31/12/2011

	6-10	11-49	50 - 249	250 - 999	1000 o +	Total
Afiliados	42,4%	49,8%	60,5%	77,7%	87,2%	59,8%
No afiliados	57,2%	49,8%	39,4%	22,2%	12,9%	40,0%

Nota: la suma de no afiliados y afiliados no suma 100% debido a falta de información, localizada sobre todo en delegados de pequeñas empresas.

Fuente: SIGIS-CC.OO 2011.

Por sectores de actividad, en términos globales en los servicios la proporción de delegados que están afiliados al sindicato es algo más elevada que en la industria. No obstante, se dan importantes diferencias por ámbitos específicos de actividad. Así, en COMFIA el 71,9% de los delegados están afiliados, en Actividades diversas el 70,2%, en

“La elevada afiliación entre los delegados de CCOO en FITEQA o la baja afiliación en FECOHT o en Agroalimentaria debe explicarse por razones distintas a la plantilla de las empresas ”

Servicios a la ciudadanía el 66,3% o en FITEQA el 65,8%, mientras en FECOMA apenas el 43,5%, en FECOHT el 47,3% o en Agroalimentaria el 53,9%. Esta distinción en parte, pero sólo en parte, se explica por el tamaño de las empresas. En efecto, el 60% de los delegados de CCOO de FECOMA lo son en pequeñas empresas, de hasta 49 trabajadores; o en Servicios a la Ciudadanía y COMFIA prácticamente el 30% de los delegados del sindicato se hallan en empresas mayores, de 250 o más trabajadores; y una parte importante de delegados de CCOO de Actividades diversas se concentra en empresas medianas, de 50 a 249 trabajadores. Pero la elevada afiliación entre los delegados de CCOO en FITEQA o la baja afiliación en FECOHT o en Agroalimentaria debe explicarse por razones distintas a la plantilla de las empresas. Como asimismo, en Enseñanza, la federación con más proporción de delegados de CCOO en grandes empresas (el 34,5% de los está en empresas de 250 o más trabajadores), ya que la proporción de los que están afiliados se sitúa en el 56,5%, es decir, por debajo de la media.

TABLA 13. PROPORCIÓN DE DELEGADOS DE CCOO AFILIADOS Y NO AFILIADOS, SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA, A 31/12/2011

	Afiliados	No Afiliados
AGROALIMENTARIA	53,9%	46,0%
FECOMA	43,5%	56,0%
FITEQA	65,8%	33,9%
INDUSTRIA	60,4%	39,5%
INDUSTRIA	56,5%	43,3%
COMFIA	71,9%	28,0%
ENSEÑANZA	56,5%	43,4%
FECOHT	47,3%	52,4%
SANIDAD	61,4%	38,5%
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	66,3%	33,5%
AA.DD.	70,2%	29,7%
SERVICIOS	61,9%	38,0%
TOTAL	59,8%	40,0%

Fuente: SIGIS-CCOO 2011.

Conclusiones

1. Fuerte crecimiento del número de empresas de menor dimensión, mientras que el resto aún experimentando un incremento, lo hace en una proporción menor. La fragmentación es una realidad muy potente, y ello supone dificultades y retos en términos de elecciones sindicales y, por tanto, de representatividad y después de eficacia negociadora; pero también en términos de legitimación y consolidación del sistema sindical, como contrapoder y mecanismo de control básico del sistema de relaciones laborales.

2. La representación sindical, en cambio, crece conforme aumenta el tamaño de empresa; siendo muy reducida en las empresas de menor

dimensión. Este es, pues, un aspecto a remarcar, aunque con la crisis económica y laboral desciende la representación también las unidades de mayores dimensiones.

3. Paradójicamente la participación en los distintos procesos electorales desciende conforme aumentamos de tamaño de empresa (las de mayor representación); lo que se explica porque en las empresas más pequeñas la proximidad y el contacto directo entre trabajadores es un factor que acrecienta el apoyo a los delegados, mientras en las mayores se produce el efecto contrario.

4. La tasa de participación (electores/ votantes) desciende de manera pausada en todo el periodo; en total un 3,7% entre 2003 y 2011, pasando del 68,5% de 2003 al 64,8% de 2011. No obstante el hecho de que dos tercios de los asalariados llamados a urnas participen, es una muestra clara del arraigo de este proceso y de su actuación como fuente de la representatividad y de la legitimidad social de los sindicatos españoles.

5. Agrupando las federaciones según grandes sectores, es decir por industria y servicios, se observa la mayor participación en las empresas industriales a lo largo de todo el período. Es éste un indicador más de la mayor dificultad de sindicalizar el sector terciario; paradójicamente la mayor distancia se observa en las empresas de mayor tamaño. Es decir, no sólo se trata de una dificultad asociada a las pequeñas empresas, sino también de la terciarización del panorama empresarial y laboral que supone una transformación de los esquemas de representación y representatividad.

6. Por sectores de actividad (federaciones), la participación se sitúa muy por debajo de la media (inferior al 50%) en las empresas de mayores dimensiones en Actividades diversas, también en Enseñanza. En cambio se sitúa muy por encima de la media (superior al 65%) en el mismo tipo de empresas de Fiteqa y de la federación de Industria. En el resto de ámbitos los valores oscilan entre el 51 y el 58%.

7. En los años de expansión del empleo en España aumenta el número de delegados sindicales, para reducirse moderadamente en los años posteriores, de crisis económica y fuerte reducción del empleo (el número de delegados se reduce a 307.011 a fines de 2011, un 1,0% menos que 4 años antes). Aunque esta evolución no afecta por igual a unos y a otros sindicatos.

8. En la fase de crecimiento, esto es, de 2003 a 2007, los sindicatos que más aumentan en términos proporcionales en número de delegados son, y por el siguiente orden: los sindicatos nacionalistas (un 14,8% más), los sindicatos corporativos (13,2% más), y los agrupados en el epígrafe otros sindicatos (12,9%), también CCOO y UGT, ambos con un aumento próximo al 11%. En el ciclo recesivo se incrementa de manera importante el número de delegados de otros sindicatos (en un

28,7%), mientras los sindicatos corporativos (14,5% más) y otros sindicatos generales (aumentan en un 8,2%) mantienen una evolución creciente, similar a la de los años precedentes. Por su parte, los no afiliados moderan su decrecimiento (su reducción es del 5,2%), mientras que los sindicatos nacionalistas, así como CCOO y UGT disminuyen el número de sus delegados entre el 3,8% y el 4,9%.

9. En términos globales, de 2003 a 2011 la industria pierde 15.142 delegados (un 12,9% menos), la mitad de ellos del área de FECOMA, y una parte importante de FITEQA. Por el contrario, los servicios ganan en los mismos ocho años 41.780 delegados, lo que supone un aumento destacado, del 25,7%. En esos años tiene lugar, pues, un cambio muy notable en la composición sectorial de la representación sindical. Si en el año 2003 en la industria eran elegidos el 41,9% de los delegados y el 58,1% lo era en los servicios, ocho años después la distribución se modifica al 33,4% y al 66,6%, respectivamente.

10. En el año 2011, CCOO obtiene mayor representación (de mayor a menor) en FECOMA, FITEQA, Agroalimentaria, COMFIA e Industria, situándose AADD ligeramente por encima de la media. En las tres primeras federaciones y en AADD también UGT obtiene buenos resultados, así como en FECOHT; ámbito este último en el que CCOO obtiene una representación ligeramente por debajo de la media, siendo las federaciones de Enseñanza, Sanidad y Servicios a la ciudadanía las tres que logran inferior cuota de representación. Es básicamente en estas últimas áreas donde obtienen mayor presencia otras tipologías de sindicatos.

11. La evolución de la edad de los delegados sindicales muestra un panorama de gradual envejecimiento en el periodo de 2003 a 2011. Sin embargo, este envejecimiento se ha visto acelerado a partir del inicio de la crisis económica debido al mayor aumento de desempleo para los colectivos más jóvenes. Durante el periodo de expansión, este proceso ha sido poco significativo. La distribución de delegados según sexo muestra una tendencia creciente hacia la feminización de los delegados. Es significativo el hecho que mientras en el periodo 2003-2007 el aumento de los delegados se da tanto para hombres como para mujeres (aunque en mayor medida para éstas), mientras que en el periodo correspondiente a la crisis, el aumento en delegados se debe exclusivamente a las mujeres. Los aumentos porcentuales mayores en las delegadas se han dado en las franjas de edad mayores.

12. El 59,8% de los delegados del sindicato están afiliados. La proporción de delegados adscritos al sindicato aumenta de manera muy pronunciada conforme mayor es la plantilla de la empresa. 13. Por sectores de actividad, en términos globales en los servicios la proporción de delegados que están afiliados al sindicato es algo más elevada que en la industria. No obstante, se dan importantes diferencias por ámbitos específicos de actividad.

Bibliografía

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, 143 pp.

Beneyto, P.J. (2012) "Situación actual del sindicalismo. Un análisis sociológico", en J.P. Beneyto (coord.) *Reivindicación del sindicalismo*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

Notas

1 Para agrupar los datos utilizaremos la siguiente distinción:

- CCOO
- UGT
- Otros sindicatos generales: USO, CGT, SU, CTI y SI
- Sindicatos nacionalistas: ELA y LAB de Euzkadi y Navarra; CIG de Galicia; IC de Canarias; CSC de Catalunya; y OSTA de Aragón.
- Sindicatos corporativos: CSI-CSIF y AFAPNA de área pública; STES, FSIE y ANPE de enseñanza; CEMSATSE de sanidad; FASGA y FETICO de comercio; SEMAF, SEPLA, ASETMA y SLT de transportes; FITC y SATBE de banca; y CC de cuadros.
- Otros sindicatos: incluye resto sindicatos
- No afiliados: candidaturas no sindicales.

COMUNICACIÓN, SINDICATOS Y HECHO SOCIOLABORAL

Trinidad Núñez Domínguez
Universidad de Sevilla

1. Punto de partida

Debo empezar reconociendo que unir el concepto comunicación con el de sindicatos puede parecer, por momentos, chocante. Sin embargo, es precisamente el hecho socio-laboral el que se convierte en eje vertebrador de ambos conceptos, en este caso.

De entrada el “hecho social” nos remite a toda idea presente en un grupo social (compartida por un grupo social). Puede ser entendido como las maneras de obrar, sentir o vivir de una persona en sociedad, y está delimitado por su propio proceso de socialización.

Por socialización entendemos ese proceso a través del cual las personas aprenden las normas, creencias y valores de una determinada cultura en una sociedad concreta. Este aprendizaje les permite obtener las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse con éxito en la interacción con otras personas de su comunidad. Así pues, la socialización implica entender el entramado social que te rodea para poder participar de él y en él. Por tanto, es el proceso mediante el cual se aprende a ser miembro de la sociedad.

2. Los *medios* y la socialización, ¿juego perverso de relaciones comunicativas?

A lo largo de la vida se asumen diferentes procesos socializadores y se convive con diferentes agentes de socialización. La familia ha sido considerada como la primera agencia de aprendizaje social, a la que se le sumaron las amistades, la escuela... En estos momentos podemos decir que los medios de comunicación, con los que convivimos naturalmente¹, se han convertido en “la familia”.

“En estos momentos podemos decir que los medios de comunicación, con los que convivimos naturalmente, se han convertido en “la familia” ”

“ Los medios se convierten en “el otro/la otra” (el/la acompañante, el compañero, la compañera) teniendo un papel de mediación entre la realidad y la persona ”

En las sociedades actuales, la falta de intercambio social, “la soledad urbana”, ha abierto el camino a la dependencia informativa, al encuentro individual con la noticia radiada, escrita, narrada... Ese encuentro, dicen Bueno Abad *et al*², se convierte en un espacio propio, en un espacio íntimo, que nos muestra buena parte de la realidad social a través de sus noticias, emisiones, reportajes. De este modo, este psicólogo social nos introduce en un tema de interés como puede ser el tener en cuenta la existencia de verdaderas “soledades interactivas”, de las que también habla Wolton³. Los medios se convierten en “el otro/la otra” (el/la acompañante, el compañero, la compañera) teniendo un papel de mediación entre la realidad y la persona.

“ Ese efecto en cada persona puede encontrarse matizado por la presencia activa de los otros agentes sociales y por la propia capacidad personal de mantener una distancia crítica y creativa ”

Pérez Tornero⁴, comparte las palabras de Victoria Camps, y se reconoce en su libro que: *Los medios de comunicación... son espacios donde lo público se hace transparente y donde los ciudadanos aprenden los hechos más elementales de la cultura, incluida la cultura democrática: modos de vivir, de comportarse, de relacionarse entre sí, de divertirse, de consumir.*

La consecuencia es evidente, los medios se convierten en una eficaz herramienta de acceso y de conocimiento de la estructura del mundo y estructura “el mundo” de la persona. Los medios adquieren un papel trascendente enseñando a ver de una manera determinada, estructurando las formas de entender, proporcionando representaciones sociales. Bien es cierto que ese efecto en cada persona puede encontrarse matizado por la presencia activa de los otros agentes sociales y por la propia capacidad personal de mantener una distancia crítica y creativa.

“ Los medios, con la selección y ocultación de determinadas informaciones, impulsan el conocimiento al que se accede (efecto de la agenda setting) ”

Los medios, con la selección y ocultación de determinadas informaciones, impulsan el conocimiento al que se accede (efecto de la agenda setting). Es decir, los medios construyen y seleccionan (y lo hacen en lugar de la propia persona) el universo de hechos y acontecimientos a los cuales se debe prestar atención. Con ello construyen y precisan la realidad externa e inciden en las actitudes.

A través de los medios también se cultivan concepciones compartidas sobre la realidad. La exposición progresiva a informaciones y mensajes lleva a modificar la concepción de la realidad. Esto es, la exposición a los medios *cultiva* la forma de entender y comprender el mundo, asentando creencias, representaciones mentales y actitudes (efecto de la teoría del cultivo o efecto a largo plazo). Y esa exposición mantenida propicia desconfianza, inseguridad social y baja autoestima, al interiorizarse un mundo sumamente estereotipado.

Los medios, además, transmiten pautas de comportamiento puesto que “ofertan” una gran cantidad de modelos de los que se puede aprender (teoría de los tres efectos). De tal manera que pueden a) hacer que una persona adquiera conductas que antes no tenía (efecto de modelado); b) pueden conseguir fortalecer o inhibir conductas

(efecto des-inhibidor); c) pueden poner en funcionamiento ciertas conductas que existían aunque no estaban ni activadas ni inhibidas.

3. Sindicatos y socialización ciudadana. El papel de los medios

Considero que la Institución universitaria no puede vivir ajena a lo que pasa en la sociedad; por ese motivo debe (debemos) implicarse (implicarnos) en asuntos sociales y buscar respuestas a problemas cotidianos. A la vez, y a modo de bucle, los problemas cotidianos deben *remover* el pensamiento científico, el pensamiento universitario para que luego la comunidad universitaria pueda convertirse en *promotora* de la acción ciudadana.

Esa idea fue el impulso para que en las clases que imparto en la Facultad de Comunicación de la Universidad de Sevilla propusiera a un grupo de estudiantes de Comunicación Audiovisual el análisis de una situación particular: cómo había sido tratada la Huelga General del 29 de septiembre de 2010. La idea era analizar el humor gráfico (las viñetas), haciendo un seguimiento a cuatro diarios de tirada nacional.

La Real Academia de la Lengua define el humor como un modo de representar la realidad. El humor gráfico es, pues, una forma de subrayar, de poner de relieve un tema puntual desde la “mirada” de quien lo firma. Esto permite considerarlo verdaderos artículos de opinión. La Unió de Periodistes Valencians⁵ lo dejan claro cuando dicen que es un género capaz de expresar el compromiso cívico teniendo como punto de partida el ingenio y la creatividad. El objetivo es promover la reflexión y contribuir a la acción en torno a un tema o personaje de interés público. Como ya he podido decir en otros foros, el humor gráfico, no sólo “dice tanto como” sino “más que” porque mientras que la forma literaria (la palabra) incide en lo reflexivo, la imagen gráfica (el dibujo) incide en lo instintivo-sensorial, en lo emocional... llegando mucho antes a la persona que recibe esa opinión. Podríamos decir que el humor gráfico es el poder sintético de la retórica y es más fácil de que enganche en los sentimientos de la persona, lo cual le concede un poder extraordinario de persuasión⁶.

El equipo lo primero que hizo fue seleccionar los medios que se iban a convertir en objeto de análisis, decidiéndose cuatro diarios de tirada nacional: *El País*, *ABC*, *El Mundo* (edición Andalucía) y *La Razón*. Seguidamente se acotó el segmento temporal a estudiar, decidiéndose cuatro meses de análisis. Septiembre y octubre de 2010: el mes de la huelga y el siguiente porque nos permite valorar su repercusión inmediata. Enero y febrero de 2011: meses de negociaciones. Para la recopilación de la información se elaboró una ficha de análisis de contenido que iba a permitir obtener una información cuantitativa además de cualitativa común, compartible.

Hicimos un análisis de contenido de 110 viñetas. Después de estudiarlas pudimos establecer diez puntos-clave relativos a la organización

“La Institución universitaria no puede vivir ajena a lo que pasa en la sociedad; por ese motivo debe (debemos) implicarse (implicarnos) en asuntos sociales y buscar respuestas a problemas cotidianos ”

“El humor gráfico es el poder sintético de la retórica y es más fácil de que enganche en los sentimientos de la persona, lo cual le concede un poder extraordinario de persuasión ”

sindical y a los sindicalistas. Los datos obtenidos nos han permitido extrapolar creencias e ideas sobre el sindicalismo, los sindicatos y, específicamente, sobre el sindicato CC00.

A) Sobre la organización sindical, lo que queda explicitado es que:

- El sindicalismo es inútil, decadente, trasnochado.
- Una organización sindical y una terrorista terminan reivindicando lo mismo.

B) Los sindicatos

- Son los responsables de la crisis.
- La clase trabajadora y los sindicatos tienen miradas divergentes
- Los sindicatos no tienen respaldo social.
- Los sindicatos llegan a acuerdos con grandes costos sociales.

C) Los sindicalistas aparecen como:

- Torpes, burdos.
 - Infantiles o con propuestas estúpidas.
 - Burócratas de la reivindicación laboral.
 - Necesitados de financiación.
- El sindicalismo es inútil, decadente, trasnochado.



El País, 27 de septiembre de 2010

- Una organización sindical y una terrorista terminan reivindicando lo mismo.

MONTORO

HOY, A LAS CINCO, VOCES CONTRA EL TERRORISMO
CONVOCA EN SERRANO, ESQUINA JUAN BRAVO:
"NO MÁS MENTIRAS,
NO MÁS TREGUAS TRAMPA"
YO VOY.



La Razón, 5 de febrero de 2010

- Los sindicatos son los responsables de la crisis.

ESTEBAN

ESPAÑA CAE EN EL RANKING DE COMPETITIVIDAD. ¡PUES DEMOSTRAREMOS
AL MUNDO QUE ESTAMOS CAPACITADOS PARA HACER LAS MEJORES
HUELGAS GENERALES!



La Razón, 10 de septiembre de 2010

- Los sindicatos no tienen respaldo social.



La Razón, 29 de septiembre de 2010

- Los sindicalistas aparecen como torpes, burdos.



La Razón, 23 de septiembre de 2010

- Son infantiles o con propuestas estúpidas.



El Mundo, 22 de septiembre de 2010

- Burócratas de la reivindicación laboral.



ABC, 6 de septiembre de 2010

Pero, además, si hacemos un meta-análisis, podemos afirmar que:

- a. Se intenta romper la unión sindical. No interesa que los dos grandes sindicatos vayan juntos. Así tienen menos fuerza. La idea es trabajar la desunión.



La Razón, 3 de octubre de 2010

- b. Hay un especial empeño por desdibujar la importancia de CCOO



El Mundo, 21 de septiembre de 2010

c. Se invisibilizan a las personas jóvenes y a las mujeres sindicalistas. Lo cual considero que es una gráfica (y perversa) manera de reforzar esa idea de caducidad y divergencia con las necesidades socio-laborales actuales.

4. Consecuencias en el hecho socio-laboral

Es posible concluir que la prensa ha mantenido una mirada especial sobre los sindicatos. Una mirada que podría ocasionar “efectos secundarios” en la ciudadanía. La organización sindical aparece como la “mamporrera” de los partidos de izquierda y los sindicalistas son los matones (los *Miami*) de la clase trabajadora, a la que (curiosamente) parece que no representan.

La psicología social sostiene que el grupo es más que la suma de sus partes. Desde ese punto de vista, la cultura de las alianzas, la suma de fuerzas... se convierte en un valor estratégico en la calidad de vida (y en la calidad de vida laboral, evidentemente). La función de un sindicato supone unir personas y grupos, y al hacerlo esa relación se convierten en algo distinto, adquiriendo un valor y un peso mayor, potente. Y la conclusión que extraigo es que esa fuerza estratégica no siempre conviene a los poderes que controlan el dinero y el trabajo.

A través de esos artículos de opinión que son las viñetas, se está cuestionando el fondo y la forma del sindicalismo y de las reivindicaciones sindicales; se están trastocando, pervirtiendo, las relaciones laborales y una manifestación de esas relaciones laborales: la posibilidad de explicitar que NO se está de acuerdo con un *guión* socio-laboral impuesto y tramposo.

Hemos hecho referencia a los efectos perversos de los medios. En el caso de las viñetas, las imágenes cobran gran fuerza junto a unas palabras rotundas. Ese poder sintético de la retórica que es el humor gráfico, llega no sólo a la razón sino a la emoción de las personas que acceden a la información/opinión vertida y ayudan a *cultivar* una forma de entender el sindicalismo y a los sindicatos. Ayudan a perpetuar unas ideas prejuiciosas con efectos que van más allá de una acción sindical determinada. Posiblemente propician que se cultive una idea de que la sindicación es innecesaria. Y creo que con ello se formaliza un insano aprendizaje social. Preocupante.

Notas

1 Los medios de comunicación han entrado de lleno y se han acomodado en nuestras vidas (a veces como una propia extensión de nuestra mano: caso del móvil). Son algo más que un electrodoméstico. Datos para ser tenidos en cuenta: a) Existe una relación inversa entre número de personas en una casa y consumo de televisión. b) En los hogares con más de cinco persona se consume una media de tres horas/día frente a las cuatro horas y media de consumo en los hogares con una o dos personas. c) Más del 50% de las personas que utilizan su ordenador confiesan que ya no pueden

“La prensa ha mantenido una mirada especial sobre los sindicatos. Una mirada que podría ocasionar “efectos secundarios” en la ciudadanía ”

“A través de esos artículos de opinión que son las viñetas, se está cuestionando el fondo y la forma del sindicalismo y de las reivindicaciones sindicales ”

concebir la vida sin él. (Trinidad Núñez ha escrito los capítulos: “Las familias y los medios de comunicación y “Las imágenes que enamoran” en el libro *Familias y medios de comunicación*. Sevilla: Eduforma).

2 Bueno Abad, J.R. et al (1996): *Estudio longitudinal de la presencia de la mujer en los medios de comunicación de la prensa escrita*. Valencia: Nau Llibres, p. 14.

3 Wolton, D. (2000): *Internet, ¿y después?* Barcelona: Gedisa.

4 Pérez Tornero, JM (1994). El desafío educativo de la televisión: para comprender y usar el medio. Barcelona: Paidós Ibérica. Prólogo de Victoria Camps.

5 Recogido de las Bases de la *III Mostra d’humor gràfic* que organiza la Unió de Periodistes en febrero de 2009.

6 Trinidad Núñez et al han escrito en 2011 el artículo titulado “La huelga general del 29S. Un análisis desde el humor gráfico”, publicado por la revista *Observatorio. Medios de comunicación y sociedad*, 13 (de la Fundación 1º de mayo). Y participado en la Mesa Redonda denominada “Sindicato y Sociedad” dentro de las Reflexiones sindicales ante un nuevo ciclo que ha organizado la Escuela Sindical de Aragón en noviembre de 2011.