

RELACIONES LABORALES Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

EXPANSIÓN Y CRISIS

PERE J. BENEYTO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE VALENCIA

Recepció: mayo 2012; aceptació: noviembre 2012

R E S U M E N

EL PRESENTE NÚMERO MONOGRÁFICO DE *ARXIVS* SE PRESENTA COMO UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LOS CAMBIOS REGISTRADOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA EN LAS DOS ÚLTIMAS DÉCADAS. ES EN ESTE MARCO EN EL QUE SE SITÚA EL ANÁLISIS QUE SEGUIDAMENTE SE APORTA SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA PARTICIPACIÓN SINDICAL QUE TOMA, COMO PUNTO DE REFERENCIA, LAS CONSIDERACIONES SOBRE EL TEMA YA REALIZADAS PARA EL PERÍODO ANTERIOR Y PUBLICADAS EN EL VOLUMEN COLECTIVO *LA SOCIEDAD VALENCIANA DE LOS 90* (GARCÍA FERRANDO, 1992), CON OBJETO DE IDENTIFICAR Y EVALUAR EN SU CASO LOS PROCESOS DE EXPANSIÓN Y CAMBIO ACUMULADOS EN DICHO ÁMBITO, CON ESPECIAL REFERENCIA AL IMPACTO DE LOS MÁS RECIENTES PROCESOS DE CRISIS ECONÓMICA Y DESREGULACIÓN LABORAL.

PALABRAS CLAVE:

RELACIONES LABORALES, DIÁLOGO SOCIAL, SINDICATOS, CRISIS ECONÓMICA, DESREGULACIÓN LABORAL

I. CLAVES IDEOLÓGICAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA REFORMA LABORAL

Desde sus orígenes, los sistemas de relaciones laborales se han orientado a la creación y desarrollo de diversos dispositivos legales (Derecho del Trabajo), institucionales (Negociación Colectiva) y organizativos (Sindicatos), destinados a compensar colectivamente la profunda asimetría entre

trabajadores y empresas que caracteriza el contrato individual.

La actual reforma diseñada por el PP, apunta contra dichos dispositivos con el objetivo de desequilibrar radicalmente las relaciones laborales, tanto en sus medios (aumenta el poder empresarial, disminuye la cobertura de la negociación colectiva, la intervención sindical y la tutela judicial) como

en sus fines (bonificaciones para unos y despidos baratos, reducción de salario y peores condiciones de trabajo para los otros).

No se trata, con todo, de una nueva vuelta de tuerca en la ya larga serie de reformas laborales, más eficaces en disminuir la calidad del empleo que en influir en su evolución cuantitativa, como ha demostrado un reciente estudio de la Fundación 1º de Mayo.¹ Tan es así que con la misma legislación laboral a la que ahora se tilda de rígida y se culpa del aumento del paro, España fue el país que más empleo creó de Europa en el período 1995-2007 y, desde entonces, los índices de paro presentan una significativa diversidad territorial difícilmente imputable a una misma regulación legal, oscilando entre el 13,5 del País Vasco y el 33,2% de Andalucía, con una media del 24,4% a nivel nacional en el primer trimestre de 2012, situándose la Comunidad Valenciana (27,3%) en el cuarto puesto de este dramático ranking.

Estamos, pues, ante una enmienda a la totalidad del sistema de relaciones laborales, ante la impugnación sistemática de todos sus dispositivos y la ruptura de todos los equilibrios, ante la clave de bóveda de una contrarreforma conservadora que pretende consolidar su hegemonía económica, política, social y cultural, lo que supone desmantelar progresivamente el Estado de Bienestar y exige, preventivamente, debilitar el sindicalismo de clase.

La estrategia trae el eco de las contrarreformas impulsadas en los años ochenta por los gobiernos de Thatcher y Reagan, actualizada ahora por los nuevos proveedores de ideología conservadora, los *think tanks* patronales y académicos, que desde hace tiempo vienen sentando las bases ideológicas y metodológicas de una involución neoliberal, a la espera de una oportunidad que la actual crisis económica y orientación política hacen posible.

Aunque sus promotores aceptan que la causa de la crisis no radica en el mercado de trabajo y que la reforma que plantean no tendrá como efecto la reducción del paro, utilizan la primera como pre-

texto y el segundo como coartada para imponer una desregulación agresiva del mercado de trabajo y las relaciones laborales (máxima flexibilidad en la entrada y salida del empleo, mínima cobertura legal y negocial durante la permanencia en el mismo) que refuerce el poder económico y legitime la desigualdad social.

Cabe recordar, a este respecto, aquella frase, famosa a fuer de cínica, con la que empezaba el 'Manifiesto de los 100',² publicado en marzo de 2009 y auténtica hoja de ruta de todo este proceso: «La crisis económica no tiene un origen laboral. No obstante...» las medidas diseñadas en los laboratorios neo-con, y que ahora alcanzan rango legal y aplicación urgente, se centran en la desregulación del mercado de trabajo, ignorando deliberadamente que se trata de un mercado derivado de otros (productivo, financiero) cuyas responsabilidades omiten y que, como institución social no puede regirse sólo por la lógica mercantil sino que debe incorporar una regulación protectora y garantista, la misma que ahora se aprestan, no obstante, a desmantelar.

El discurso ideológico, manifiesto o latente, que pretende justificar el recurso ejecutivo a la desregulación laboral, se nutre de elementos procedentes de la economía neoclásica, el conservadurismo político y el doctrinarismo empresarial, articulándose en torno a diferentes ejes y objetivos de entre los que, seguidamente, analizamos los más relevantes.

Se pretende, en primer lugar, invertir las responsabilidades de la crisis y culpar a sus víctimas. Al focalizar las hipotéticas soluciones a la crisis, el paro y la precariedad laboral en el abaratamiento del despido y la reducción de salarios y garantías, se emite el mensaje de que la causa del problema radicaría en los propios trabajadores y sus derechos, eximiendo de responsabilidades a una estructura empresarial que no ha completado su modernización, un modelo productivo agotado y una crisis financiera de origen y desarrollo especulativos.

¹ Fundación 1º de Mayo (2012) *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. <<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>>.

² FEDEA: *Propuesta para la reactivación laboral en España* <http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37>.

La falacia se completa apostando por la generalización de la temporalidad de los contratos a prueba como vía para superar la segmentación del mercado de trabajo, de manera que la dualidad entre fijos y temporales se solucionará por la vía de hacer a todos temporales y precarios, obviando, no obstante, la responsabilidad que pudiera corresponder a la gestión de recursos humanos desarrollada por las empresas, tradicionalmente orientada a la búsqueda de competitividad vía reducción de precios y costes laborales, así como a las sucesivas desregulaciones del mercado de trabajo desarrolladas por los poderes públicos.

Todas las medidas previstas apuntan en la dirección de romper los equilibrios en las relaciones laborales, desprotegiendo a los trabajadores y potenciando el poder empresarial, tanto las explícitamente formuladas (empresarización de la negociación colectiva, control contractual, capacidad de modificar unilateralmente el salario y las condiciones de trabajo, reducción de las garantías legales de los trabajadores en materia de despido individual y EREs colectivos), como las que implícitamente se derivaran de su aplicación (miedo, inseguridad, límites a la acción reivindicativa) lo que supone, en mi opinión, la mayor involución laboral de la etapa democrática que nos sitúa en la fase anterior al Estatuto de los Trabajadores de 1980 y amenaza con dinamitar todo el entramado legal, institucional y negocial articulado desde entonces y que tan decisivamente ha contribuido al desarrollo democrático, el crecimiento económico y la cohesión social en nuestro país.

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral,³ se publicaba en el BOE apenas unos días después de que lo fueran dos importantes acuerdos de concertación social suscritos poco antes por los sindicatos y la patronal, de ámbito tanto nacional como valenciano, en un ejercicio de responsabilidad y compromiso con la creación y mantenimiento del empleo.

Se trata, en el primer caso, del *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC 2012-2014)⁴ y, a nivel regional, del *Acuerdo sobre las relaciones laborales y la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana*, firmado por la patronal CIERVAL y los sindicatos CC.OO. y UGT el 9 de febrero con el objetivo de «... adaptar en nuestro ámbito de aplicación las materias que deben regular las relaciones laborales en nuestras empresas en materia de formación continua, contratación, desjudicialización de los conflictos, políticas sectoriales que permitan dar alternativas y soluciones eficaces basadas en la sostenibilidad económica, social y medioambiental».⁵

En ambos casos, se trata de acuerdos prácticamente únicos en Europa y cuya importancia deriva tanto de su contenido (moderación salarial y nuevos mecanismos de indiciación, regulación de la flexibilidad interna en las empresas, articulación de la negociación colectiva) como del contexto en que se negociaron, lo que sin embargo ha sido displicentemente ignorado por los gobiernos, tanto central como autonómico, que tras convocar enfáticamente al diálogo social rechazan ahora sus resultados para ejercer, sin ambages, de cirujano de hierro, duro con los débiles (reforma laboral, reducción de derechos y prestaciones sociales) y magnánimo con los poderosos (amnistía fiscal, fortalecimiento de las prerrogativas empresariales).

Junto con la desregulación de la contratación individual y el abaratamiento del despido, la reforma se dirige a reducir la cobertura y eficacia de la negociación colectiva. Arguyendo falazmente la necesidad de facilitar la adaptación flexible de las empresas a los cambios en el entorno, lo que ya garantizaba tanto la norma legal vigente como el más reciente acuerdo social, se establece ahora la primacía del convenio de empresa sobre los de ámbito superior, al tiempo que se abre la vía a su inaplicabilidad y reducción sistemática de su cobertura garantista (descuelgues, eliminación de la ultractividad), contraviniendo tanto la teórica autonomía de

³ <<http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>>.

⁴ <<http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/06/pdfs/BOE-A-2012-1778.pdf>>.

⁵ <http://www.docv.gva.es/datos/2012/04/11/pdf/2012_3423.pdf>.

las partes como sus más recientes manifestaciones prácticas (convenios generales del metal, la construcción, químicas y otros recientemente firmados).

La resultante final de todo este proceso sería la balcanización e individualización creciente de las relaciones laborales, la quiebra de sus equilibrios mediante el fortalecimiento del poder empresarial y la correlativa reducción de la capacidad de influencia e intervención del sindicalismo de clase, con el correspondiente aumento de la desigualdad económica y desprotección social, tal y como acreditan diversos estudios sobre procesos similares en otros países, a los que nos referiremos posteriormente.

II. AFILIACIÓN SINDICAL: EXPANSIÓN CUANTITATIVA Y ADAPTACIÓN CUALITATIVA

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

Para impugnar ése y otros tópicos antisindicales, analizaremos, en primer lugar, a la evolución y composición actual de la afiliación sindical para,

en posteriores apartados, hacer lo propio con la representación electoral, poniendo de manifiesto su expansión y límites, derivados tanto de su regulación legal como, especialmente, de la estructura productiva y estrategias empresariales segmentadoras del mercado de trabajo español y valenciano

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 (Beneyto, 2012), hasta situarse actualmente en términos absolutos alrededor de los tres millones de inscritos a nivel nacional, 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 española.

En la Comunidad Valenciana (*tabla 1*), la afiliación sindical se duplicó prácticamente entre 1990 y 2010 (+91,7%), al tiempo que la población asalariada se incrementaba en un 63,1%, hasta alcanzar una tasa del 19,3%, similar a la media española (18,9) y ligeramente inferior a la europea (23,5%), habiendo acumulado desde 2007 pérdidas próximas al 10% como resultado de la crisis económica y del empleo

Tabla 1
Evolución de la afiliación sindical en la Comunidad Valenciana (1990-2010)

	1990	2000	2010	1990-2010
AFILIACIÓN				
Número	157.400	209.300	301.700	+ 144.300
Evolución en %	---	+ 32,9	+ 44,1	+ 91,7
POBLACIÓN ASALARIADA				
Número	956.700	1.246.400	1.566.100	+ 609.400
Evolución en %	---	+ 30,3	+ 25,6	+ 63,1
TASA DE AFILIACIÓN	16,4	16,8	19,3	---

Fuente: Organizaciones sindicales y ECVT.

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*,⁶ 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 empresariales,⁷ 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 notable,⁸ pese a que sigan considerándola insuficiente e intenten ahora, en una muestra de cinismo realmente notable, distanciarse de sus efectos más negativos.⁹

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

Desde su formulación inicial, la teoría en cuestión (Lindbeck y Snower, 1988), ha estado fuertemente condicionada por el modelo anglosajón, especialmente norteamericano, de relaciones la-

⁶ <<http://www.europeansocialsurvey.org>>.

⁷ 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/>>.

⁸ 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>>.

⁹ «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)

borales en el que la intervención de los sindicatos se reduce prácticamente al ámbito empresarial y la negociación colectiva carece de cobertura universal y resulta de aplicación exclusivamente a sus afiliados.

Por el contrario, en gran parte de la Europa continental y, concretamente, en España, la regulación de las relaciones laborales se ha diseñado y desarrollado desde la concertación social de ámbito y contenidos generales (salarios, contratación, salud laboral, formación, prestaciones por desempleo, etc.), siendo la estructura de la negociación colectiva mayoritariamente sectorial y su cobertura inclusiva y universal, es decir, de aplicación al conjunto de los trabajadores ocupados tanto en el mercado de trabajo primario (*insiders*) como en el secundario (*outsiders*) y sean o no afiliados o votantes a los sindicatos, lo que contradice en la práctica el comportamiento insolidario que se les imputa por los ideólogos de la desregulación que, omitiendo conscientemente las causas del problema del paro y la segmentación ocupacional, apuntan como culpables del mismo a los dispositivos normativos (Derecho del Trabajo), institucionales (negociación colectiva) y organizativos (sindicatos) y como solución a su desregulación, empresarización y debilitamiento.

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

La realidad es, sin embargo, mucho más compleja de lo que este discurso reduccionista pretende y su análisis desde ideologizado 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.

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 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 socio-demográficas (*tabla 2*) comprobamos cómo la composición de la afiliación se corresponde bastante fielmente con la del conjunto de la población asalariada en cuanto a sexo y nivel de estudios, mientras que en términos de edad y nacionalidad el desajuste es mayor, como reflejo, que no causa, de las dificultades de inserción en el mercado de trabajo de jóvenes e inmigrantes.

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.

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.

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

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
Transportes y comunic.	23,6	7,7	Trabaj. no cualificados	18,4	20,6
Servicios financieros	26,6	4,9	TAMAÑO DE LA EMPRESA		
Serv. Empresariales	13,6	7,9	De 1 a 9 trabajadores	11,3	22,6
Servicios públicos	28,0	40,0	De 10 a 49	20,2	33,8
Serv. pers. y comunit.	8,0	2,0	De 50 a 249	24,1	23,5
SITUACION PROFESIONAL			De 250 y más	30,3	20,1
Sector privado	15,1	60,3			
Sector público	31,0	39,7			
TOTAL	18,9	100,	TOTAL	18,9	100,

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

Tabla 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	18,9	100,	TOTAL	18,9	100,

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

lo defendido por los ideólogos de FEDEA que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, es decir, a los propios trabajadores centrales y a los sindicatos y el modelo de negociación colectiva que los defenderían insolidariamente, marginando a los parados y trabajadores periféricos.

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

III. UNA REPRESENTATIVIDAD ACREDITADA ELECTORAL Y LEGALMENTE

El argumentario general de la campaña anti-sindical no se contenta con ignorar y/o minusva-

lorar 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 cuartera) 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/outsideers*, teoría del votante mediano) para acabar afirmando, en un alarde de sofisticación analítica que «La escasa implantación, que provenía del franquismo, se perpetuó en la regulación actual, que es de finales de los años 70 y nunca se ha reformado, al otorgar representatividad a los sindicatos desde arriba, en vez de requerir que la obtuvieran desde abajo» (Bentolila et al., 2010)

Mención aparte merece quienes desde posiciones sedicentemente de izquierdas contribuyen a la estrategia de deslegitimación del sindicalismo de

clase y confederal, proceso en el que se acaban produciendo curiosas transferencias argumentales.¹⁰

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

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

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

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

de los trabajadores (arts. 67 y 87.1), aunque para las grandes compañías la LOLS (arts. 8 y 10) regula los derechos correspondientes a las secciones sindicales (canal asociativo)

- *sectorial*: están legitimados para la negociación colectiva los sindicatos en función de su representatividad electoral (art. 87.2 del ET): un mínimo del 10% de la representación acumulada en el ámbito de referencia (15% si se trata de organizaciones regionales), por 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.

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

Cabe destacar, de entrada, la expansión sostenida del sistema que en treinta años ha logrado duplicar ampliamente tanto el número de empresas

¹⁰ 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 para deslegitimar la representatividad de los sindicatos mayoritarios y reclamar la modificación de la normativa legal que regula las elecciones sindicales.

(100.000) y trabajadores (7.000.000) participantes, como el de representantes elegidos (300.000), en un proceso regular dotado de todas las garantías democráticas (censos, candidaturas, campaña, interventores, actas, etc.), cuyos resultados se registran oficialmente en la red de oficinas del Ministerio y Consejerías de Trabajo, para la acreditación en su caso de la representatividad específica y agregada a efectos de negociación colectiva y representación institucional.

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

Para la adecuada evaluación de estos datos conviene precisar que la legislación vigente en la materia establece la posibilidad de realizar elecciones sindicales en las empresas con una plantilla superior a los 5 trabajadores, lo que excluye del sistema al 77,4% de las empresas y al 15,1% de los trabajadores (algo más de dos millones) inscritos en la Seguridad Social, así como a los trabajadores con menos de un mes de antigüedad en sus empresas y a otros colectivos adscritos a diferentes regímenes y mutualidades (cuerpos de seguridad, empleados en pequeñas unidades de la Administración Local, etc.), hasta situar en torno al 30% de la población asalariada el volumen total de los trabajadores que no pueden participar en las elecciones sindicales,¹¹ 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 5*) 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 6*) 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.

¹¹ 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).

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 acce-

der 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.

Por su parte, el número de votantes directos se situaría en 4.698.938 a nivel nacional, habiéndose

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.

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.

incrementado en un 24,4% a lo largo de la década (*tabla 8*, 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.

Tabla 9
Elecciones sindicales en la Comunidad Valenciana (1990-2010)

AÑO	DELEGS	CC.OO.		UGT		OTROS		NO AF.	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
1990	28.177	10.922	38,7	13.621	48,3	2.956	10,5	678	2,4
1995	26.428	10.570	39,9	11.232	42,5	3.831	14,5	795	3,0
2000	29.671	12.011	40,5	12.323	41,5	4.723	15,9	614	2,1
2005	33.575	13.794	41,1	13.553	40,4	5.561	16,6	607	1,8
2010	34.781	14.288	41,1	13.716	39,4	6.339	18,2	438	1,2

Fuente: Dirección General de Trabajo, Conselleria de Economía.

Finalmente, la distribución por candidaturas de los delegados electos en la Comunidad Valenciana (tabla 9) permite identificar una serie de tendencias definitorias del sistema, tales como:

- *consolidación de CC.OO. y UGT como sindicatos más representativos*, con una cuota de representación conjunta superior al 80%, si bien se habría invertido la relación entre ambas organizaciones, alcanzando CC.OO. la mayoría relativa a partir de 2005,
- *progresiva sindicalización de la representación*, el volumen de delegados no afiliados» ha ido reduciéndose progresivamente, desde el 15% de los años ochenta hasta el 1,2% de la última convocatoria
- *crecimiento y fragmentación de los 'otros'*: en cómputo agregado se incluyen en este epígrafe tanto los sindicatos minoritarios de ámbito general (USO, CGT, SI) como los corporativos de los sectores de sanidad, enseñanza y Administración Pública y, finalmente, otras candidaturas menores, representando cada subgrupo el 5,5, el 6,9 y el 5,8 por cien, respectivamente

IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTIVIDAD LABORAL

En el marco de unas relaciones laborales asimétricas el sindicalismo asume las funciones de agregación y representación de los intereses de los trabajadores, mediante mecanismos aso-

ciativos y de audiencia electoral, por una parte y, por otra, de promoción e intermediación de dichos intereses ante sus interlocutores empresariales e institucionales, utilizando los correspondientes procedimientos de negociación y gestión del conflicto.

A nivel general, los sindicatos han contribuido decisivamente, en cumplimiento de sus funciones constitucionales, a la configuración del marco normativo e institucional de las relaciones laborales, así como al diseño e implementación de estrategias negociadas frente a la crisis económica, a través de su participación propositiva en la concertación social desde los años de la transición hasta la actualidad, en un ejercicio permanente de responsabilidad que legitima históricamente su intervención.

Conforme a la legislación vigente, son los sindicatos quienes ejercen la representación de los trabajadores en la negociación colectiva, directamente en los convenios sectoriales e indirectamente, a través de los comités de empresa, en los de éste ámbito, y siempre en función de la representatividad obtenida en las elecciones sindicales, siendo lo pactado en cada caso de aplicación universal, lo que confiere al sistema español de relaciones laborales una tasa de cobertura de entre las más altas de Europa.

Se trata de un sistema articulado a diferentes niveles (Acuerdos Marco, convenios sectoriales de ámbito nacional, autonómico o provincial y convenios

Tabla 10
Estructura de la negociación colectiva en la Comunidad Valenciana (1990-2010)

	TOTAL		De empresa		De ámbito superior	
	1990	2010	1990	2010	1990	2010
CONVENIOS						
Número	294	346	168	236	126	110
%	100,	100,	57,1	68,2	42,9	31,8
EMPRESAS						
Número	76.532	95.143	168	236	76.364	94.907
%	100,	100,	0,2	0,2	99,8	99,8
TRABAJADORES						
Número	501.009	752.047	20.503	34.995	480.506	717.052
%	100,	100,	4,1	4,6	95,9	95,4

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Anuario de Estadísticas Laborales*, 2010.

de empresa) que, no sin dificultades y limitaciones, constituye el eje vertebrador de las relaciones laborales en nuestro país, por el que se regulan cotidianamente las condicionales laborales de millones de empresas y trabajadores, como demuestra una ya larga serie de estudios e informes sobre la materia, promovidos tanto desde instancias institucionales¹² como sindicales¹³ e, incluso, patronales.¹⁴

Su estructura descansa, fundamentalmente, en los convenios de ámbito sectorial que garantizan una regulación laboral básica para más del 95 % de los trabajadores del sector privado (*tabla 10*), habida cuenta del alto grado de fragmentación y dispersión de la estructura empresarial española y valenciana.

En términos absolutos, los convenios de empresa han aumentado ligeramente en los últimos años, si bien su cobertura en número de trabajadores apenas habría variado, poniendo de manifiesto los riesgos desreguladores de su pretendida generalización.

El sistema cubre todos los sectores y ramas de actividad de la estructura productiva, habiendo seguido una trayectoria de expansión cuantitativa de

su cobertura y de progresiva diversificación cualitativa de sus contenidos (*tabla 11*), superando su tradicional concentración en torno a las cuestiones básicas de salario y jornada.

Especialmente significativa resulta, en este último caso, la incorporación a la agenda negociadora –aún con diferentes grados de penetración– de nuevas cláusulas que permiten la gestión colectiva de procesos como la contratación, la formación, la clasificación profesional y la organización del trabajo, considerados como exclusivos y de gestión individualizada por los defensores del *management* de recursos humanos.

Son estas, ciertamente, consideraciones obvias para cualquiera que conozca mínimamente el funcionamiento de la negociación colectiva en nuestro país, pero que deviene necesario reiterar para deconstruir el discurso de la deslegitimación del sindicalismo.

Cabe señalar, a este respecto, que son los sindicatos los que asumen los *costes* humanos y materiales de unas negociaciones cuyos *beneficios* (salarios, regulación de jornada, promoción pro-

¹² Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, <http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm>.

¹³ Observatorio de la Negociación Colectiva, <<http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/observatorioNegociacionColectiva/menu.Inicio>>.

¹⁴ Departamento de Relaciones Laborales de CEOE, <<http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.type.action?type=9720315&menuId=9720315>>.

Tabla 11
Nuevos contenidos de la negociación colectiva en la Comunidad Valenciana
Evolución 2000-2010

CLÁUSULAS	Trabajadores (%)	
	2000	2010
EMPLEO Y CONTRATACIÓN		
Creación de empleo por jubilación anticipada	8,2	48,5
Conversión de contratos temporales en indefinidos	12,7	23,6
Movilidad funcional	6,0	7,3
FORMACIÓN		
Planes de formación	22,8	51,6
Permisos retribuidos para la formación	12,4	4,8
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
Definición de funciones y grupos	61,7	71,3
Polivalencia funcional	31,7	33,6
SALUD LABORAL		
Establecimiento de programas de prevención	20,2	30,8
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	8,9	14,6
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Incentivos a la productividad	25,4	35,2
Participación de los trabajadores en la organización del trabajo	12,8	24,6
Idem. en la implantación de nuevas tecnologías	10,9	19,7
No discriminación o promoción igualdad entre sexos	34,7	52,2
ACTIVIDAD SINDICAL		
Garantías y competencias superiores al mínimo legal	20,1	38,2
Acumulación de horas sindicales en un mismo representante	59,4	66,6

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Anuario de Estadísticas Laborales*.

fesional, salud laboral y demás prestaciones sociales) alcanzan a la totalidad de los trabajadores, estén o no afiliados.

Según datos oficiales (CES, 2011), son más de 30.000 los representantes sindicales los que participan anualmente en la negociación colectiva que regula las condiciones de trabajo de casi doce millones de asalariados del sector privado, a los que habría que añadir otros tres millones del sector público, lo que convierte a dicho sistema en la estructura vertebradora de las relaciones laborales

en nuestro país. En el caso de la Comunidad Valenciana (*tabla 12*), la negociación colectiva es gestionada de forma abrumadoramente mayoritaria por CC.OO. y UGT, en proporción incluso superior a la media nacional

Se trata de representantes electos en los ámbitos de negociación correspondientes, junto a los que intervienen numerosos expertos (abogados, economistas, sociólogos, ingenieros) contratados como asesores por los propios sindicatos, que han contribuido decisivamente, a la expansión y mejora de un

Tabla 12
Participación sindical en la negociación colectiva
de la Comunidad Valenciana (2010)

	Convenios	Trabajadores	Tasa cobertura %
CC.OO.	292	734.640	97,7
UGT	297	739.372	98,3
Otros	82	19.832	2,6
No afiliados	47	17.320	2,3
TOTAL	346	752.047	100,

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Anuario de Estadísticas Laborales 2010*.

sistema garantista de regulación permanente de las relaciones laborales para millones de trabajadores.

Al menos hasta ahora, puesto que la reforma laboral impuesta por el gobierno del PP cuestiona la esencia misma del sistema, apuntando hacia su desvertebración por la doble vía de potenciar los descuelgues de los convenios sectoriales y primar los convenios de empresa, para garantizar una supuesta adaptabilidad flexible de las mismas.

Se trata de un tópico reiteradamente repetido por los apóstoles de la desregulación, en el que no se sabe si resulta más irritante la ignorancia de la realidad o la falacia ideológica de su planteamiento, habida cuenta de la estructura empresarial, ocupacional y negociadora de nuestro país:

- del 1.455.255 de empresas registrada por el INE en 2011, el 89'3% tienen menos de 10 trabajadores, 9,1% cuentan con una plantilla entre los 10 y los 49 asalariados y sólo el 1,6% restante son de tamaño medio o grandes.
- en cuanto al empleo, de los 12.649.200 trabajadores del sector privado inscritos en la Seguridad Social el 41,1%, equivalente a 5.205.300, corresponden a micro y pequeñas empresas con una plantilla inferior a los 50 empleados.
- por su parte, los convenios de empresa vigentes apenas cubren a una vigésima parte de la población asalariada, con una media de 402 trabajadores por convenio y empresa, en el caso valenciano, mientras que la plantilla media de las empresas reguladas

por convenios sectoriales es de 20,5 trabajadores (vid. *tabla 10*).

Así las cosas, parece claro que de consolidarse la prevalencia del ámbito empresarial de negociación, como propugnan los ideólogos de la reforma, se reducirá considerablemente la cobertura del sistema, situada actualmente en niveles muy similares (80% aproximadamente) a los de los países más desarrollados del norte y del centro de Europa, con la consiguiente desprotección de millones de trabajadores.

Casi un año después de su aprobación, la reforma laboral no sólo no ha creado empleo ni frenado la destrucción del existente, sino que ha empeorado considerablemente las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores, bloqueando la renovación de los convenios y reduciendo la dotación y cobertura de las políticas de empleo.

En la Comunidad Valenciana sólo se habían renovado, durante los tres primeros trimestres de 2012, los convenios colectivos correspondientes al 23% de la población asalariada, al tiempo que las políticas activas de empleo (formación y orientación profesional) sufrieron un recorte del 21% en su dotación presupuestaria, según datos de UGT-PV.

La ruptura unilateral por parte del gobierno, con la aquiescencia cómplice de la patronal, de una larga y globalmente positiva trayectoria de concertación estaría quebrando la correlación entre diálogo y paz social, abriendo un nuevo ciclo de conflictividad laboral, tal y como ocurrió ya en ocasiones anteriores como demuestran los repuntes de la actividad huelguística de 1988, 1994, 2002

y 2004 y, más recientemente, las convocatorias de huelga general de 2012.

Una conflictividad laboral que el ejercicio continuado del diálogo social, tanto a través de la negociación colectiva como de la concertación a nivel general (desde los primeros acuerdos sociales de la transición hasta el último AENC), así como

por su ejercicio cotidiano en las empresas, había disminuido considerablemente en los últimos años, tanto a nivel nacional (*tabla 13*) como regional (*tabla 14*), en la medida en que mejoraban los procedimientos y contenidos de las relaciones laborales, poniendo de manifiesto la responsabilidad de los sindicatos en sus funciones de intermediación.

Tabla 13
Evolución de la conflictividad laboral en España

AÑO	Jornadas no trabajadas por Huelgas		AÑO	Jornadas no trabajadas por huelgas	
	Total (en miles)	Índice		Total (en miles)	Índice
1977	16.641,7	186,9	1994	6.254,7	66,9
1978	11.550,9	132,4	1995	1.442,9	15,3
1979	18.916,9	221,1	1996	1.552,9	15,7
1980	6.177,5	74,7	1997	1.529,2	14,6
1981	6.153,8	76,0	1998	1.263,5	11,5
1982	2.787,6	34,5	1999	1.477,5	12,4
1983	4.416,7	55,5	2000	3.577,3	28,3
1984	6.357,8	83,7	2001	1.916,9	14,5
1985	3.223,5	41,7	2002	4.938,5	36,0
1986	2.279,4	28,1	2003	789,0	5,5
1987	5.025,0	59,0	2004	4.472,2	29,7
1988	11.641,1	130,5	2005	758,8	4,8
1989	3.116,3	33,2	2006	927,4	5,6
1990	2.442,8	25,0	2007	1.182,7	7,0
1991	4.421,3	45,4	2008	1.508,7	8,9
1992	6.246,5	67,0	2009	1.290,8	8,3
1993	2.012,7	22,2	2010	671,5	4,3

Fuente: Ministerio de Trabajo e Instituto Nacional del Estadística.

(*) Jornadas no trabajadas por cada 100.000 trabajadores.

V. SINDICALISMO Y EQUIDAD

De consolidarse el actual proceso de desregulación de la negociación colectiva y debilitamiento del sindicalismo, al que apuntan la reforma laboral y las campañas de deslegitimación colaterales, la resultante sería la balcanización e individualización creciente de las relaciones laborales y la quiebra de sus equilibrios básicos, con el consiguiente incremento

del poder empresarial y la correlativa reducción de la capacidad de influencia e intervención garantista y tutelar del sindicalismo de clase, lo que se traducirá en un aumento de la desigualdad económica y desprotección social, tal y como acreditan diversos estudios sobre procesos similares en otros países.

Así vemos como en EE.UU., la ofensiva antisindical y desreguladora de la era Reagan supuso un

Tabla 14
Evolución de la conflictividad laboral en la Comunidad Valenciana (2000-2010)

AÑO	Población asalariada	Jornadas no trabajadas por huelga	Indice de conflictividad*
2000	1.337.900	222.200	16,5
2001	1.396.700	118.900	8,5
2002	1.420.900	139.400	9,8
2003	1.458.300	21.700	1,5
2004	1.609.400	21.100	1,3
2005	1.669.700	13.300	0,8
2006	1.819.200	32.600	1,8
2007	1.856.400	56.900	3,1
2008	1.814.200	24.600	1,4
2009	1.641.500	29.700	1,8
2010	1.581.400	12.000	0,7

Fuente: Ministerio de Trabajo e Instituto Nacional del Estadística.

(*) Jornadas no trabajadas por cada 100.000 trabajadores.

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

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

se afirmaba en un importante Manifiesto público, promovido por el *Economic Policy Institute*¹⁵ en febrero de 2009 y firmado por 40 importantes economistas y sociólogos norteamericanos, entre ellos los premios Nobel Kenneth Arrow, Robert Solow y Joseph Stiglitz, que concluía con una convocatoria explícita a reforzar el sindicalismo.

A similares conclusiones llegaba también un estudio de la propia Comisión Europea,¹⁶ según el cual un aumento del 10% de la tasa de afiliación sindical reduce las desigualdades salariales en dos puntos porcentuales, mientras que un incremento similar en la tasa de cobertura de la negociación colectiva implica la reducción del 0,5% de la pobreza en el trabajo.

Más recientemente, otros estudios sobre la cuestión (Baccaro, 2010; Hayter, 2011 y ETUI, 2012) han puesto de manifiesto el impacto positivo de la intervención sindical, a través de la negociación colectiva y el diálogo social, en materia de equidad salarial (*efecto compensación*), por su contribución a una

¹⁵ <http://www.epi.org/publication/prominent_economists_call_for_passage_of_the_employee_free_choice_act/>.

¹⁶ European Commission (2009) *Industrial relations in Europe 2008*, pags. 89 y ss. <<http://www.Industrial%20Relations%20in%20Europe%202008.pdf>>.

mejor distribución de los ingresos y una integración más igualitaria y sostenible, tanto a nivel macro (correlación entre participación sindical e indicadores de desarrollo socioeconómico, ya analizada en el apartado 2 de este mismo Informe) como micro, según demuestran los estudios de referencia.

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

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

En la Comunidad Valenciana, según un estudio realizado por CC.OO.-PV,¹⁷ la presión a la baja en las condiciones laborales, entre ellas la reducción de salarios y la prolongación de la jornada laboral, estarían causando ya un creciente empobrecimiento de la población trabajadora, hasta situar la tasa de riesgo de pobreza en el 26,3% de la población, superior incluso a la media española, al tiempo que el salario medio anual de los valencianos (20.707€) es casi un diez por cien inferior a la media nacional, tendencia que seguirá ampliándose en adelante, habida cuenta de que los incrementos salariales pactados apenas alcanzan el 1,3%, mientras que la tasa de inflación a finales de 2012 es del 3,4%

Como consecuencia de la crisis, pero también con la excusa de ésta, se está produciendo una fuerte presión a la baja de las condiciones laborales de la población trabajadora. La creciente precariedad en el empleo, característico del mercado de trabajo valenciano, la reducción de salarios o la prolongación de la jornada son algunos de los elementos de este empobrecimiento. Si a ello añadimos la reduc-

ción de las coberturas sociales de protección y los recortes en los servicios públicos, el fenómeno no hará sino incrementarse en adelante, amenazando las conquistas sociales a las que tan decisivamente ha contribuido el sindicalismo de clase.

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

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

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

No sólo perviven la injusticia y la explotación de los trabajadores y trabajadoras, sino que han vuelto situaciones del pasado, la angustia de no llegar a fin de mes o de ser desalojados del piso, la desesperanza sin salida de quienes no encuentran empleo... Todo eso ha reaparecido con fuerza, acompañado de un violento ataque a las conquistas sociales, por lo que pese a las circunstancias adversas los sindicatos siguen ahí, continuando una trayectoria de dignidad y esperanza, alzándose contra el fatalismo

¹⁷ <http://www.pv.ccoo.es/pv/menu.do?Accio_del_sindicat:moviments_socials_i_cooperacio:actualitat:413691>.

de que no hay otra salida que la que dicten los mercados y actuando, de hecho, como principal muro de contención a su ofensiva devastadora.

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

BIBLIOGRAFÍA

- Alós, R. et al. (2012) «La dinámica afiliativa de los sindicatos y las trayectorias sindicales de sus miembros», *Sociología del Trabajo* (en prensa).
- Baccaro, L. (2010) *Labour, Globalization and Inequality. Are Trade Unions Still Redistributive?* DP 192/2008. International Institute for Labour Studies. Geneve.
- Beneyto, P. (coord.) (2012) *Reivindicación del sindicalismo*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, Ed. Bomarzo.
- (2008) «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 26, págs. 57-88.
- (1992) «Los sindicatos: entre la crisis y la renovación», en M. García Ferrando (coord.), *La sociedad valenciana de los 90*, págs., 96-128.
- 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>.
- (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.
- Clauwert, S. y Schömann, I. (2012) *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Brussels: ETUI. <<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>>.
- 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>.
- ETUI (2012) *Benchmarking Working Europe 2012*. Brussels: ETUI-ETUC. <<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>>.
- Ferner, A. y Hyman, R. (dirs.) (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- García Ferrando, M. (coord.) (1992) *La sociedad valenciana de los 90*. Valencia: Ed. Alfons El Magnànim.
- Hayter, S. (2011) *The role of collective bargaining in the global economy*. Massachusetts: Edward Elgar Publish.
- Jódar, P. et al. (2012) «Una breve panorámica de las elecciones sindicales 2011, con apuntes sobre su evolución desde 2003», en *Anuario 2012*, Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Lindbeck, A. y Snower, D. (1988) *The Insider/Outsider Theory of Employment and Unemployment*. MIT, Cambridge Press.
- Olson, M. (1992) *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa.
- Prieto, C., Arnal, M. y Caprile, M. (2009) *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Regini, M. (2003) «I mutamenti nella regolazione del lavoro e il ressitibile declino dei sindacati europei», en *Stato e Mercato*, nº 67, págs. 83-108.
- Reig, R. (2007) «Los agentes económicos y sociales», en *La Comunidad Valenciana en el umbral del siglo XXI. Estrategias de desarrollo económico*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Western, B. y Rosenfeld, J. (2011) «Unions, Norms and the Rise in U.S. Wage Inequality», en *American Sociological Review*, nº 76(4), págs. 513-537.