

MIGUEL ÁNGEL GARCIA CALAVIA, MIKE RIGBY*

RECURSOS DE PODER DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA

Su examen a través de la negociación colectiva

En el presente artículo, se examinan los recursos que los sindicatos han dispuesto y utilizado en España en la negociación colectiva, un tema frecuentemente descuidado. Se considera que el poder sindical tiene diversas bases. En primer lugar, está relacionado con la posición de los trabajadores en el sistema productivo, el poder estructural, esto es, con la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo, el poder de negociación en el mercado de trabajo, y en el proceso de trabajo, el poder en el lugar de trabajo. En segundo lugar, está relacionado con la afiliación de los trabajadores y compromiso activo, el poder asociativo y organizacional de los sindicatos (Silver, 2005: 26-27) aunque Gumbrell-McCormick y Hyman lo desglosan en dos (2013: 30). En tercer lugar, se asocia con la posición de los sindicatos en los acuerdos institucionales que resulta de herencias históricas y de correlaciones de poder específicas, el poder institucional. En lo que se refiere al poder institucional de negociación colectiva de los sindicatos, se basa en una serie de normas, entre otras, la de concluir acuerdos colectivos en nombre de los asalariados, conjugadas con un sistema de negociaciones en ámbitos diferentes al de empresa configurado a partir de compromisos históricos entre los actores sociales (Bispinck y al. 2010: 39; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013: 31).

En distintas investigaciones, se apunta un debilitamiento de los recursos de los sindicatos. En una parte, se observa que el debilitamiento de los de carácter estructural y asociativo consecutivo a modificaciones del entorno económico y social y a un retroceso de la afiliación, coincide con el socavamiento de los institucionales de la negociación colectiva. Ahora bien, el grado de socavamiento varía de unos países a otros aún cuando en muchos han tenido lugar alteraciones económicas y sociales y un des-

Recibido: 1-I-2016

Versión final: 25-IV-2016

* Miguel Ángel García Calavia, Departamento de Sociología, Universidad de Valencia, Campus de Tarongers, Avda. Tarongers, 4 b, 46021 Valencia, Correo electrónico: Miguel.A.Garcia@uv.es. Mike Rigby, Business Faculty, London South Bank University, 103 Borough Road, London SE1 0AA. Correo electrónico: rigbypm@lsbu.ac.uk

censo significativo del poder asociativo de los sindicatos. De aquí que se apele a factores de matriz política, como la legislación, para explicar el alcance del socavamiento (Traxler, 2003: 143). Asimismo, se invocan factores como las estrategias, «habilidades» y experiencias de los actores manejando la legislación que Ferner y Hyman consideran de índole cultural (2002: 29). En este contexto, el examen de los recursos utilizados por los sindicatos resulta relevante, así como el de la fundamentación de los de carácter institucional.

En España, la regulación legal ha asegurado que los convenios colectivos de ámbito funcional diferente al de empresa se apliquen a empresas y trabajadores que quedan dentro de los mismos sin intervención administrativa. También, que no se puedan modificar unilateralmente las condiciones laborales acordadas, una vez finalizado su plazo de validez si no se renuevan los convenios. Ahora bien, desde 1994 han tenido lugar reformas, recientemente, con motivo de la crisis iniciada en 2008 que se han podido dejar sentir en las normas que fundan y vehiculan la negociación colectiva así como en las formas de (re)acción de los actores sociales.

Por tanto, España es un escenario idóneo para preguntarse no solo cómo han evolucionado los recursos de poder sino también para examinar en qué se fundamenta la operatividad de los recursos de carácter institucional. Su respuesta estructura el presente artículo. Previamente, se revisa bibliografía en la que se ha abordado las preguntas efectuadas estableciéndose algunas hipótesis en relación con las mismas. Se usan como fuentes de información principales las del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social aunque también documentales.

Explicando el estado de los recursos de poder de los sindicatos en la negociación colectiva y la fundamentación de los recursos institucionales

En principio, no se ha prologado mucho la investigación de los recursos de poder de los actores sociales, por tanto, de los sindicatos, en relación con la negociación colectiva, y, mayoritariamente, ha tenido como objeto su poder asociativo y organizacional. Ahora bien, de las publicaciones existentes se pueden extraer algunos hallazgos. En primer lugar, se apunta una mayor asimetría de fuerzas a favor de los empresarios en la correlación con los asalariados que se traduce en modificaciones de distinto carácter en los sistemas de negociación colectiva. El factor más importante que se invoca para explicar esta mayor asimetría es la persistencia de elevados niveles de paro (Bispinck, 2010: 46; Silver, 2003: 25). Este debilitamiento de su poder en el mercado laboral hace que los asalariados estén cada vez más expuestos a las presiones de los empresarios, en particular, cuando se añaden las amenazas de renunciar a invertir, deslocalizar o externalizar. Además del paro, la precarización de la mano de obra a través de la contratación inestable, del trabajo cedido o del trabajo a tiempo parcial afecta mucho también al poder estructural de los trabajadores que se refleja en el desarrollo y en los resultados de la negociación colectiva.

En segundo lugar, se señala una pérdida de poder asociativo de los trabajadores cuyo aspecto más sobresaliente es el descenso del número de afiliados lo que hace improbable que la cobertura convencional en el futuro se apoye en esta base. Una cobertura convencional amplia que descansa en el poder asociativo de los sindicatos exige una alta afiliación, caso de los países nórdicos (Bispinck, 2010: 52). Una de las razones de este descenso se encuentra en los procesos de reestructuración habidos desde hace tiempo que han destruido masivamente empleo en los bastiones sindicales de la industria y del sector público. Otra en las dificultades que los sindicatos han tenido para organizar a los trabajadores de los sectores en expansión y para atraer a los más jóvenes (Bryson, Ebbinghaus y Visser, 2011: 98). Además, se matiza que detrás de los datos generales existen disparidades: en algunos sectores, la presencia sindical es fuerte mientras que en otros es débil o escasa. Esto se reflejará, también, en la capacidad de negociación de los sindicatos en los distintos sectores de la economía y en la capacidad de tener éxito en sus reivindicaciones y en su alcance: mayor en unos sectores que en otros. De ahí que se sugiera que donde el poder asociativo es débil, los sindicatos deben orientar sus estrategias en primer lugar hacia el estado y politizar el conflicto (Bispinck, 2010: 52).

Y en tercer lugar, se hace referencia a un debilitamiento del poder institucional de los sindicatos en la negociación colectiva en distintos países que se corresponde con cambios legales o equivalentes que reducen significativamente el alcance de los acuerdos en el espacio y en el tiempo. Al mismo tiempo, se indica que hay países en los que la cobertura del sistema de negociación permanece más o menos amplia, por tanto, los recursos institucionales; la razón reside en determinados sostenes gubernamentales y parlamentarios que mantienen relativamente estable un poder institucional compensando el debilitamiento del poder asociativo de los sindicatos (Frege y Kelly, 2003: 8; Bispinck y otros, 2010: 53-54): por tanto, en la legislación u otros mecanismos semejantes adicionales sosteniendo la acción colectiva (Traxler, 2003: 144).

Ahora bien, este hecho no agota la explicación de los fundamentos de la operatividad de los recursos institucionales. Además, se encuentra en las consideraciones y planes de los sindicatos, pero también, de las patronales, así como, en su pericia y vivencia manejando los dispositivos formales establecidos en las instituciones. Solo en los países en los que ha existido una sólida cultura institucional, los mecanismos formales resultan más eficientes mientras que en países en los que no se ha desarrollado suficientemente, los recursos son menos eficientes aunque exista una fuerte regulación legal. Así, esta cultura institucional de los actores es la que permite utilizar eficientemente los recursos de este carácter y (re)crearlos (Ferner y Hyman, 2002: 29).

Por otro lado, el reconocimiento de la permanencia de las instituciones en las que los sindicatos han intervenido e incluso, su presencia en nuevas instituciones, no debiera encubrir las transformaciones que pueden estar en marcha en la determinación de las condiciones laborales o en la correlación de fuerzas (Streeck y Thelen, 2005: 5; Bevort y Jobert, 2008: 12). A este

respecto, se apunta una reconversión de sus funciones con una orientación neoliberal (Baccaro y Howell: 2011: 523) o que no siempre implica una mayor capacidad de influencia en las políticas laborales (Hamann y Martínez Lucio, 2003: 64).

En este contexto, la investigación de los recursos de los sindicatos en España a través de la negociación colectiva es importante para conocer su influencia. Además, en el caso de los de carácter institucional, también, para observar sus transformaciones y ahondar en los fundamentos más determinantes de su eficiencia dirimiendo su relación con la acción política. Para ello, se examina su utilización antes y después de las reformas legales que han acompañado a la crisis iniciada en 2008.

Un poder estructural débil que se desvanece más en tiempos de crisis

Uno de los hechos que caracteriza el funcionamiento del mercado de trabajo en España ha sido la persistencia de un elevado nivel de paro desde la restauración de la democracia, e incluso, muy elevado entre 2010 y 2014 con tasas superiores al 20% (Tabla 1). Esto supone que la correlación de fuerzas ha estado inclinada considerablemente a favor de los empresarios no solo en la relación individual sino asimismo en la colectiva a lo largo del tiempo y que incluso se ha agudizado en tiempo de crisis con el incremento del paro.

Otro de los hechos que distingue el funcionamiento del mercado de trabajo en España es la contratación temporal que permitió la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984. Desde entonces, bajo distintas modalidades, el porcentaje de trabajadores contratados con pocas garantías de estabilidad temporal es muy importante: entre 2000 y 2013, oscila entre el 33% en los años de expansión y el 25% en los años de recesión (Tabla 1). El empleo creado se formaliza contractualmente bajo modalidades temporales que luego es el primero que se destruye. A estos porcentajes, hay que añadir los que corresponden al tiempo parcial bajo modalidades estables aunque no voluntario. Este elevado grado de precarización del empleo ha afectado gravemente al poder estructural de los trabajadores. Además, estas formas de empleo atípicas provocan una fragmentación importante de la fuerza de trabajo en la empresa y contribuyen asimismo a socavar el poder de negociación de los trabajadores en la misma. En este entorno, los representantes de los trabajadores en las empresas y los sindicatos han de afrontar los importantes retos que supone la construcción de la solidaridad y de un programa común.

Este panorama del funcionamiento del mercado de trabajo se completa con el de protección de los desempleados, medido a través del número de perceptores de prestaciones, subsidios o rentas mínimas de inserción entre los parados que alcanza a algo más del 70% en los mejores años (2006-2007) pero cae al 50% en 2012 o 2013 (Tabla 1). Si la medición se efectúa mediante el número de perceptores de prestaciones relacionadas con el tiempo trabajado anteriormente y con el salario recibido, esto es, las pres-

taciones que proporcionan más ingresos, las prestaciones estrictas, los valores son bastante inferiores: los máximos tienen lugar en los años 2007 y 2008 y los mínimos en los años 2012 y 2013 (Tabla 1). Así, el porcentaje de desempleados que reciben ingresos relacionados con el empleo anterior es relativamente bajo. Por otro lado, una cierta garantía de condiciones salariales decentes para una parte de las ofertas de empleo que puedan surgir mediante prestaciones dignas, también, es baja puesto que difícilmente las primeras se rechazarán si las segundas no se perciben o son raquíticas. En estas circunstancias, la capacidad de negociación de los sindicatos se resiente más aún si bien han solicitado y conseguido la activación de rentas mínimas en distintos años de la reciente crisis.

Tabla 1. Evolución de las tasas de paro, empleo temporal y de cobertura del desempleo

	<i>Tasa de paro</i>	<i>Tasa de empleo temporal</i>	<i>Tasa de cobertura por prestaciones por desempleo, subsidios y rentas mínimas*</i>	<i>Tasa de cobertura por prestaciones por desempleo**</i>
2000	13,9	32	41,9	17,9
2001	10,5	31,7	58,8	26,8
2002	11,4	31	57,4	27,1
2003	11,5	31,8	53,8	29,6
2004	11	32,5	57	29,9
2005	9,2	33,3	67,7	35,9
2006	8,5	34	72,4	39,2
2007	8,3	31,7	77,5	42,5
2008	11,3	29,3	70	42,5
2009	18,0	25,3	64,6	39,1
2010	20,1	24,9	65,7	31,8
2011	21,6	25,3	56,9	26,5
2012	25,0	23,6	51,0	23,9
2013	26,1	23,1	47,3	21,6
2014	24,4	24,0	45,3	18,9

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de estadísticas).
Elaboración propia.

* Tasa de cobertura de prestaciones por desempleo y otras ayudas: ratio entre perceptores de prestaciones por desempleo, subsidios y rentas mínimas, y número de parados.

** Tasa de cobertura de prestaciones por desempleo: ratio entre perceptores de prestaciones por desempleo y número de parados.

Esta correlación de fuerzas en el mercado de trabajo permite que los asalariados estén cada vez más expuestos a las presiones de los empresarios en la actividad laboral en los centros de trabajo. Más aún, cuando los asalariados han estado sometidos a procesos de reducción de plantillas: en los años de expansión económica (incluso, en los de fuerte), entre un 40 y un 44% de las empresas con 6 y más trabajadores que existen un año y permanecen al siguiente, los experimentan; y en los de crisis, entre un 55 y un 60% (Tabla 2). Unas presiones empresariales para conseguir demandas que suponen frecuentemente una renuncia parcial de derechos y un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Tabla 2. Empresas con asalariados inscritas en el Régimen de la Seguridad Social y de la Minería por tamaño y según tipo de evolución de las plantillas hasta 2009 (y desde 2010 más sistema especial agrario y en el régimen especial de Trabajadores del Mar)

	<i>Empresas</i>	<i>Empresas Pequeñas (EP)*</i>	<i>% EP con plantilla reducida respecto al año anterior</i>	<i>Empresas Medianas y Grandes (MG)**</i>	<i>% MG con plantilla reducida respecto al año anterior</i>
2001	1.152.678	236.042	39,3	24.050	43,0
2002	1.190.467	245.006	40,0	24.931	44,3
2003	1.227.989	252.293	41,3	25.639	45,0
2004	1.272.595	258.882	40,1	26.216	42,8
2005	1.347.758	269.718	38,3	27.407	41,6
2006	1.386.157	287.441	40,8	28.911	40,0
2007	1.405.938	295.136	42,3	30.298	41,6
2008	1.332.090	291.228	55,7	30.917	57,3
2009	1.264.689	262.022	53,9	28.605	60,1
2010	1.323.810	259.563	45,2	28.045	53,3
2011	1.300.992	253.829	48,0	27.676	57,4
2012	1.257.128	241.600	52,0	26.594	64,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuario de estadísticas).

* Empresas Pequeñas (EP): empresas con plantillas entre 6 y 49 trabajadores

** Medianas y Grandes empresas (MG): empresas con plantillas de 50 y más trabajadores.

Así pues, el poder estructural de los trabajadores en el sistema económico es débil. Una debilidad que se acentúa en las fases de crisis económica en las que se destruye empleo masivamente con el correspondiente aumento del número de desempleados y de ajustes de plantillas, y se reduce la cobertura por prestaciones por desempleo.

Un poder asociativo reducido si bien la audiencia electoral es grande

El número de afiliados registrados en los sindicatos en España ha crecido desde principios de siglo hasta los primeros años de la crisis económica iniciada en 2008. A partir de este año no se dispone de datos globales. La tasa de afiliación también ha aumentado paulatinamente hasta situarse en 2007 en 19,3 (Beneyto, 2008: 70). Una evolución constatada en las Encuestas de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) efectuadas por el Ministerio de Empleo desde 1999 y que desde 2007 hasta 2010 estima los porcentajes de ocupados afiliados a algún sindicato: aumenta ligeramente entre 2007 y 2008 en que llega a un 17,4% si bien en 2010 desciende hasta 16,4% (el número de afiliados estimados es de 2.894.200). Las tendencias en los valores absolutos de la afiliación sindical se confirman asimismo en la principal confederación sindical en España, CCOO: el máximo se alcanza en 2010 y a partir de entonces se reduce todos los años situándose a finales de 2014 en casi un millón lo que supone que en cinco años se ha reducido en un 20%; la mayor desafiliación ocurre entre los que tienen entre 30 y 44 años. Los efectos de la crisis se traducen en la afiliación sindical de manera que si el poder derivado de la afiliación ha sido siempre bajo, con la reciente crisis es menor todavía.

Detrás de estas cifras globales, se observa una mayor dispersión por sectores según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2010. Así, en la administración pública, el porcentaje estimado es de un 33%; en educación, un 25%; en sanidad un 22,2%; en la industria, un 20,4%; en el otro extremo, hostelería, un 8,3%; comercio, un 8,9; y construcción, un 9,5%. En este sentido, los sindicatos tienen diferente capacidad de negociación de unos sectores a otros. También, por grupos de edad: entre los menores de 29 años, los porcentajes son inferiores al 9,2% (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010: 85-86).

Además, los resultados obtenidos en las elecciones permiten acreditar la representatividad de los sindicatos de modo que son considerados como más representativos los que obtienen al menos el 10% de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en las elecciones sindicales a nivel nacional o el 15% a nivel de comunidad autónoma. Los que resultan acreditados pueden negociar convenios de eficacia general (más allá de la empresa) y estar presente en organismos tripartitos. En este sentido, su representatividad se ha ampliado por ley poniéndose de manifiesto la importancia de la acción del estado. Así, la influencia de los sindicatos depende no sólo de los recursos asociativos sino también del entorno institucional y legal que les reconoce distintas facultades y les provee de medios de distinto tipo.

Desde la restauración de la democracia, la participación de los trabajadores es alta. En las empresas en las que se celebran elecciones, la participación está alrededor del 80% y las tres cuartas partes de los votos son para las candidaturas de CCOO y UGT. Esto se traduce en que un porcentaje similar de los representantes de los trabajadores en la negociación de los convenios de empresas pertenecen a estos dos sindicatos; en este mismo sentido, casi el 90% de los que negocian convenios colectivos de eficacia general pertenecen a CCOO y UGT. La capacidad de negociar de los dos sindicatos, proporcionada por los representantes elegidos, es elevada.

Tabla 3. Elecciones sindicales

	Total	CCOO		UGT		Otros sindicatos		No sindicales	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%		
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	283.075	110.208	38,9	103.805	36,7	69.062	24,4	*	*
2007	312.017	122.079	39,1	114.973	36,8	74.965	24	*	*
2011	309.817	117.172	37,8	110.755	35,7	81.890	26,4	*	*
2014	278.879	103.130	37	96.481	34,6	54.648	19,6	24.620	8,8

Fuente: Alós y otros (2014).

La afiliación a CCOO y UGT es, pues, débil mientras que su audiencia electoral es alta. En tanto que la intervención en el dominio de la negociación está relacionada con derechos que derivan de la audiencia electoral, los dos sindicatos tienen reconocido un importante protagonismo que no siempre pueden ejercer dado que el número de afiliados es bajo y, por tanto, el de sindicalistas para mantener el amplio sistema de negociación colectiva y asegurar el cumplimiento de los acuerdos. Esto plantea problemas, sobre todo, fuera del sector público y de las grandes y medianas empresas (Hamann y Martínez Lucio, 2003: 68). Por otro lado, esta intervención se ha visto facilitado porque ambos sindicatos han adoptado la «unidad de acción» como uno de los ejes de sus respectivas estrategias desde 1988.

Un poder institucional fuerte (en la negociación colectiva) que se modifica desde hace casi dos décadas

La negociación colectiva constituye uno de los dominios institucionales centrales de las relaciones laborales. En España, está reconocida como derecho constitucional. Su práctica está regulada legalmente en el Estatuto de los Trabajadores atendiendo a la recomendación constitucional de que garantice la fuerza vinculante de los convenios. Su articulación legal asegura originariamente la aplicación obligatoria de las condiciones pactadas en los convenios colectivos a los contratos individuales (el carácter normativo); la extensión automática de las cláusulas pactadas en todas las empresas y a todos los trabajadores del ámbito funcional del acuerdo (la eficacia general); y la prórroga automática del contenido normativo del convenio una vez finalizado su plazo de vigencia si no se renueva (la ultraactividad). Así, se garantiza unas condiciones mínimas, también, que no pueden ser modificadas unilateralmente, mediante una serie de normas legales que configuran un entorno institucional y que constituyen recursos que los sindicatos disponen y utilizan.

Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, gobiernos de distinta orientación política han llevado a cabo diferentes reformas laborales que han afectado a las garantías con las que contaban los acuerdos de la negociación colectiva. En 1994 con motivo de la crisis de esos

años, se impuso la obligación de que los convenios recogiesen las condiciones en las que las empresas con dificultades económicas podían «descolgarse» de la aplicación de las condiciones salariales pactadas. Asimismo, se abrió la posibilidad de reorganizar en la empresa acuerdos o convenios de ámbito superior en materias de ordenación del tiempo de trabajo u organización del trabajo. Esto ha permitido la erosión de la eficacia general de los convenios colectivos de sector en determinadas circunstancias y por tanto, ha reducido los recursos basados en la regulación legal.

A partir de la crisis económica de 2008, nuevamente, distintos gobiernos han realizado reformas. Especialmente, la de 2012 ha ahondado alguna de las tendencias aprobada en aquel año, facilitando la posibilidad de «descolgarse» de los convenios sectoriales en determinadas materias. Esto posibilita continuar socavando el recurso de la eficacia general y el poder sindical de carácter institucional. También, han limitado la ultraactividad en el tiempo (a un periodo inferior a 18 meses), otro de los recursos de la negociación colectiva, si bien una sentencia del Tribunal Supremo de enero de 2015, a instancias de una demanda de los sindicatos, ha declarado esta medida como inconstitucional. La limitación de la ultraactividad ha permitido a la parte no interesada en su mantenimiento, las patronales, dilatar en el tiempo su renovación con el fin de rebajar las demandas de la otra parte, los sindicatos.

Al mismo tiempo, los actores sociales han promovido diversas iniciativas orientadas, primero, a profundizar líneas o abrir nuevas –la «ampliación temática» (Rigby, 1999)– o a modificar la articulación de la negociación colectiva y después, desde principios de siglo, a encuadrar la negociación colectiva mediante pactos sociales de ámbito nacional (sin intervención del estado). En el caso de estos últimos, se han firmado acuerdos todos los años desde 2002 a 2008 que la patronal abandona el marco de la concertación. El eje que los recorre es el intercambio de moderación salarial por generación de empleo aunque sus recomendaciones afectan a muchas más materias: seguridad y salud laboral, igualdad, estabilidad laboral... Con posterioridad, se retomaron los acuerdos firmándose el I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (I AENC) y el II Acuerdo 2012, 2013 y 2014 (II AENC), que recogía criterios y recomendaciones específicas en materia de flexibilidad interna en salarios, tiempo de trabajo y funciones. Pocos días después de la firma del II Acuerdo, se aprobó el R. D. 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que fue más allá de lo previsto en el pacto y afectó a los equilibrios internos del mismo. A pesar de ello, su cumplimiento ha sido exigido y promovido por los sindicatos y las asociaciones empresariales firmantes (CES, 2015: 357). De este modo, se evidencia, por un lado, que los recursos de matriz legal son susceptibles de reorientación por la intervención del gobierno; por otro, que existe la posibilidad de amortiguamiento, en algún grado, de esta reorientación por parte de los actores sociales, especialmente, los sindicatos.

La evolución del número de convenios y de trabajadores afectados («cu-biertos») por los mismos suministra información sobre la dinámica de la negociación y sobre su eficacia nominal. La de las cláusulas abiertas/ flexibles introducidas en los convenios de ámbito superior al de empresa, como las relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, matiza esta eficacia y apunta como se estructura la regulación convencional.

En lo que se refiere al número de convenios, ha aumentado relativamente cuando la economía crece, desde principios de siglo hasta 2008, año de inicio de la crisis, y ha disminuido, también, relativamente, cuando se contrae, después. En cuanto a los trabajadores afectados por los convenios, la cobertura ha sido elevada, sobre todo, por los de ámbito superior al de empresa (Tabla 4). La tasa de cobertura (porcentaje de asalariados incluidos en los convenios en relación al porcentaje de asalariados estimados por la EPA) aumentaría si se descontaran los funcionarios computados por la EPA ya que sus condiciones salariales y laborales no se fijan mediante la negociación colectiva. Por otro lado, hay que señalar que los cambios metodológicos en la EPA a partir de 2002 comportan una reponderación al alza de los asalariados estimados lo que se refleja a partir de 2003 y contribuye a explicar que las tasas de cobertura disminuyen con respecto a años anteriores a pesar de que crecen significativamente el número de asalariados cubiertos.

Tabla 4. Evolución del número de convenios, trabajadores afectados, tasas de cobertura y distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año en los convenios de ámbito superior al de empresa

	<i>N.º de convenios</i>	<i>Trabajadores Afectados</i>	<i>Tasa de cobertura de los convenios de empresa</i>	<i>Tasa de cobertura de los convenios ámbito superior</i>	<i>Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año</i>
2000	5.252	9.230.400	8,8	66,3	25,0
2001	5.421	9.496.000	8,1	66,1	25,6
2002	5.462	9.696.500	7,8	66,0	25,9
2003	5.522	9.995.000	7,6	63,1	25,9
2004	5.474	10.193.500	6,9	62,3	27,4
2005	5.776	10.755.700	7,5	61,9	27,1
2006	5.887	11.119.300	7,6	61,0	27,6
2007	6.016	11.606.500	7,5	61,8	29,8
2008	5.987	11.968.100	7,3	64,5	30,1
2009	5.689	11.557.800	7,1	66,6	30,4
2010	5.067	10.794.300	6,0	64,3	34,1
2011	4.585	10.662.800	6,2	64,4	37,2
2012	4.376	10.099.000	6,5	64,4	–
2013	4.589	10.265.400	6,6	66,3	–
2014*	3.794	8.122.600	–	–	–

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de estadísticas).
Elaboración propia.

* Cifras provisionales. Por ello, no se calcula la tasa de cobertura.

Con respecto a la posibilidad de distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año a partir de una regulación convencional abierta del cómputo de hora anuales se ha ampliado: así, desde 2008, alrededor de la tercera parte de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa contienen cláusulas de distribución irregular de la jornada a lo largo del año; en 2000, solamente la cuarta parte (Tabla 4). Subyaciendo a estos últimos datos, la «empresarización» de la negociación colectiva o mejor, la «dessectorialización», esto es, el mayor peso del ámbito de la empresa en la delimitación del proceso de trabajo en detrimento de otros ámbitos entendiendo este proceso no tanto como un desplazamiento de las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores a un nuevo espacio físico sino sobre todo al espacio donde los empresarios tienen más poder. Se trata de un hecho significativo en relación con la estructuración de la negociación colectiva y que afecta al desarrollo de la eficacia general reconfigurándola en perjuicio de los trabajadores. Su origen fue la reforma legal de 1994. A partir de este momento, comienza a reconocerse en la regulación convencional la posibilidad de distribuir irregularmente el tiempo de trabajo a lo largo del año y de modificar lo establecido en los convenios de ámbito superior en el ámbito de la empresa.

En lo que se refiere a la cobertura, conviene precisar que resulta de difícil medición porque en los convenios sectoriales no siempre se dispone de información suficiente y real por parte de las comisiones negociadoras sobre el número nominal de trabajadores cubiertos dándose el caso de que se repite la cifra de trabajadores en sucesivos convenios. En este sentido, las cifras correspondientes a los convenios de empresa son más fidedignas. Más aún, hay que puntualizar que la cobertura nominal no quiere decir que sea efectiva, esto es, que se apliquen a todos los trabajadores afectados, especialmente en ciertas parcelas del tejido productivo español (Pitxer y Sánchez, 2008: 108).

Una vez efectuadas tales concisiones, y para poder evaluar los efectos de las últimas reformas legales, especialmente, la de 2012, se examina más pormenorizadamente las dinámicas convencionales y la cobertura desde 2010 (en que se crea un nuevo registro centralizado de convenios). Comparando datos metodológicamente homologables, a partir de 2010, se observa, en primer lugar, una reducción de un 15% del número total de convenios hasta 2012; en segundo lugar, que la caída más acusada se produce en 2011, un 10%, tanto en convenios firmados como revisados; y en tercer lugar, un aumento del número de convenios firmados en 2013, sobre todo, a partir del mes de julio aunque no alcanza la cifra de 2010 (Tabla 4).

La reducción se explica por la fuerte resistencia empresarial a renovar y revisar convenios firmados en el año 2010 o anteriores. Asimismo, por las oportunidades que ofrece la reforma laboral de febrero de 2012 que limitaba la ultraactividad a dos años: una parte de las patronales y de los empresarios bloquean la revisión y la renovación de los convenios colectivos para presionar y conseguir sus demandas aprovechando que su vigencia, una vez vencida, es temporal. Ahora bien, a partir de julio de 2013, los convenios firmados aumentan claramente lo que guarda relación con el Acuerdo Interconfederal de mayo de 2013 aprobado como respuesta a la limitación

temporal de la ultraactividad; esto es, del aumento de la actividad negociadora promovida por los actores sociales, especialmente, por los sindicatos, para amortiguar los efectos de la limitación de la ultraactividad.

En cuanto al número de trabajadores afectados por convenios en el periodo comprendido entre 2010 y 2013, se observa que hay 9.500 trabajadores más cubiertos en los de ámbito de empresa y 538.400 menos en los de ámbito superior; y en conjunto, 528.900 menos. Ahora bien, hay que señalar asimismo que durante estos años ha habido asimismo una disminución del empleo: según la EPA, el número de asalariados en 2010 era 15.346.800 y en 2013, 14.069.100; por tanto, hay 1.227.700 asalariados menos. Esta disminución de asalariados hay que tenerla en cuenta a la hora de valorar el descenso de los trabajadores cubiertos. Así, el grado nominal de cobertura no sólo se ha mantenido sino que ha crecido levemente.

El panorama actual sobre la cobertura de la negociación colectiva se completa examinando las inaplicaciones registradas de determinadas cláusulas de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa que permite la reforma legal de febrero de 2012, esto es, observando los efectos de una de las medidas que reducen la eficacia general, uno de los principios básicos del poder institucional de los sindicatos. A este respecto, hay que recordar que el II AENC, firmado en enero de 2012, había incluido un apartado sobre inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones laborales pactadas en los convenios colectivos sectoriales.

Según las fuentes estadísticas del Ministerio, entre marzo y diciembre de 2012 se registraron 748 inaplicaciones que afectaron a 29.352 trabajadores; en 2013, 2512 que afectaron a 159.550 lo que representa un 1,5% de los 10.265.400 trabajadores cubiertos; y en 2014, 2073 que afectan a 66.203 trabajadores lo que representa un 0,8% de los 8.122.600 trabajadores cubiertos (cifra provisional). Por tanto, ha habido un 59% menos de trabajadores afectados por inaplicaciones en 2014 que en el año anterior. Los primeros años de 2015 siguen apuntando un descenso lo que probablemente guarda relación con la reanimación económica y con la moderación de los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa. En lo que se refiere al tipo de cláusulas inaplicadas en 2013 y en 2014, se observa un predominio absoluto de las que tienen que ver con la cuantía salarial. Por tanto, aunque la medida comporta la apertura de una vía de agua en el principio de eficacia general, sin embargo, el uso ha sido limitado y el efecto escaso.

La dinámica negociadora ha sido, pues, importante a lo largo del tiempo; la cobertura, también, proporcionada, sobre todo, por los convenios de ámbito superior al de empresa. El origen y fundamento de su eficacia es de carácter legal si bien los sindicatos y las patronales han desarrollado recursos propios.

En los años de crisis, los gobiernos han modificado la regulación de la aplicación de los convenios y de su futuro, una vez finalizada su vigencia. Esto supone recortar recursos potenciales que el dominio institucional de la negociación proporciona a los sindicatos y con ello, ampliar los de las patronales y empresarios. Sin embargo, las inaplicaciones empresariales que afectan a la eficacia general han sido escasas. Mayor uso estratégico se ha

efectuado de la caducidad de la ultraactividad, declarada inconstitucional a principios de 2015, y mayor repercusión inicial ha tenido en la firma de convenios. De todas maneras, la reacción sindical apostando por el diálogo social pone de manifiesto la disposición de unas actitudes y experiencias con las que intentan mitigar los posibles efectos de los cambios institucionales y los de las resistencias empresariales a negociar.

Más presencia e influencia tienen determinadas cláusulas abiertas en los convenios colectivos que permitió la reforma laboral de hace más de veinte años, como pone de manifiesto las del tiempo de trabajo. Su uso actual traduce la orientación que toma la negociación colectiva de manera que la cobertura nominal de la regulación convencional, de ámbito superior al de empresa, puede ser muy amplia pero se abre la posibilidad de que algunos aspectos se concreten en la empresa. Esto es, se pueden mantener determinados recursos institucionales pero se permite soslayar sus funciones en relación con la regulación de algunos aspectos laborales. Aún así, los recursos institucionales siguen siendo importantes en tanto que garantizan nominalmente la aplicación de las condiciones laborales pactadas a la mayor parte de los asalariados y su mantenimiento en el tiempo. En el próximo apartado, se examina la evolución de algunas de las más significativas y su correlación con los recursos.

La regulación convencional de los salarios y de la jornada media anual y la operatividad de los recursos

La evolución de los salarios proporciona información sobre resultados de la negociación colectiva; también, la del tiempo de trabajo. En relación con los salarios pactados en los convenios colectivos se observa que, una vez se aplican las cláusulas de revisión salarial, evolucionan bastante paralelamente a la inflación (Tabla 5). En buena medida porque el crecimiento anual de los salarios se pacta conforme a la inflación prevista por los actores sociales. Desde 2000 hasta 2014, los salarios han crecido moderadamente: en nueve años, por encima de la inflación; en otros cinco, por debajo. Así, los aumentos salariales reales pactados han traído consigo una mejora de la capacidad adquisitiva 8 años hasta 2013; un empeoramiento, 5; y ni una cosa ni otra, 1. La mejora tiene lugar mayoritariamente hasta 2008 en cuya segunda mitad se declara la crisis. El empeoramiento prioritariamente durante la crisis. Unos salarios pactados que están significativamente por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), incluso, en los subsectores de bajos salarios (Banyuls et al., 2011: 385) lo que de alguna manera confirma la importancia de la regulación convencional aunque el SMI se encuentre en niveles muy bajos.

Además, se observa que la evolución de los salarios pactados guarda una cierta relación con la del empleo de modo que su incremento es mayor cuando se genera una cantidad elevada de empleos, desde 2000 a 2007, y sobre todo, lo contrario, es menor, e incluso negativo, cuando se destruyen empleos, un fenómeno que ha tenido lugar ya en otras décadas. Por tanto, el incremento moderado de los salarios ha sido compatible con la creación de empleo; de manera bastante generalizada, con pocas garantías de estabilidad.

Tabla 5. Evolución de los salarios pactados/revisados en la negociación colectiva, la inflación, los aumentos salariales pactados, el empleo y la jornada anual

	<i>Salarios Pactados/ Revisados</i>	<i>IPC</i>	<i>Aumentos salariales reales pactados*</i>	<i>Empleo Asalariado</i>	<i>Jornada anual</i>
2000	3,7	4,0	-0,3	7,1	1761,3
2001	3,7	2,7	1,0	4,1	1758,7
2002	3,8	4,0	-0,2	2,8	1756,3
2003	3,7	2,6	1,1	3,5	1752,9
2004	3,6	3,2	0,4	4,2	1752,5
2005	4	3,7	0,3	5,3	1751,8
2006	3,6	2,7	0,9	4,6	1750,2
2007	4,2	4,2	0	3,4	1748,3
2008	3,6	1,4	2,2	-0,5	1749,0
2009	2,2	0,8	1,4	-6,0	1751,0
2010	2,2	3,0	-0,8	-2,1	1751,2
2011	2,3	2,4	-0,1	-1,6	1737,0
2012	1,2	2,9	-1,7	-5,7	1738,4
2013	0,5	0,3	0,2	-3,5	1740,2
2014	0,6	-1,0	1,6	1,5	1755,6

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios). Elaboración propia.

* Aumentos salariales reales pactados (Diferencia salarios pactados/revisados respecto al IPC).

Con respecto a la jornada media anual pactada en los convenios, la tendencia ha sido la reducción paulatina desde 2000 aunque en los primeros años de la crisis (ente 2008 y 2010) cambia de orientación para volver a descender después. Si se comparan los datos de los años completos de registro, se percibe que entre 2000 y 2013, la jornada media pactada se ha reducido en 21,1 horas. Más recientemente, la de 2014, año en el que los registros de convenios son provisionales todavía, el número de horas es de 1740,2.

Se constata, pues, una cierta operatividad de la actividad negociadora. Los sindicatos han conseguido incrementos que han mejorado muy ligeramente la capacidad adquisitiva de los salarios, sobre todo, en los años de bonanza. También, un descenso leve del número de horas anuales. Si se correlacionan los datos relativos a los incrementos salariales pactados/revisados (Tabla 5) y las tasas de paro (Tabla 1), en tanto que indicadores del poder estructural, se observa que los mayores han sido hasta 2008 cuando las tasas de paro son inferiores al 13,9% y los menores cuando son superior-

res al 13,9%. Si en lugar de los incrementos salariales pactados, se correlacionan los aumentos salariales, se observa el mismo fenómeno. Por tanto, aunque los recursos estructurales han sido adversos a los sindicatos, y en época de crisis, muy adversos, no han sido tan determinantes.

En lo que se refiere a la correspondencia de incrementos salariales y tasas de afiliación, en tanto que indicadores del poder asociativo, no se puede observar durante los años de crisis ya que no se dispone de información de las tasas más que hasta 2007 y de tres años. Aún así, las tasas en los años 2000, 2005 y 2007 eran de un 17, 17,5 y 19,3% (Beneyto, 2008: 70), bajas, y los incrementos salariales de 3,7, 4 y 4,2 y los aumentos salariales reales -0,3, 0,3 y 0. Resulta difícil derivar algún tipo de conclusión que relacionen unas y otros. Ahora bien, si que se puede inferir un importante protagonismo de los dos grandes sindicatos españoles en estos resultados si se tiene en cuenta la audiencia electoral (Tabla 2) aunque no sea un indicador estricto de poder asociativo.

Por último, la correlación de los incrementos salariales pactados con la ultraactividad, uno de los principales recursos que proporciona la negociación colectiva, pone de manifiesto que todos los años han sido positivos, incluso, los que ha estado limitada temporalmente. Una evidencia de su importancia. Ahora bien, los incrementos salariales pactados han estado encuadrados por los pactos sociales que se han firmado casi todos los años del periodo analizado y en los que se han establecido criterios y recomendaciones concretas que han resultado insuficientes para contener la devaluación salarial durante la crisis. Desde la perspectiva de la política sindical, este hecho ha sido criticado como uno de los claros oscuros de la negociación colectiva ya que si por un lado refleja un cierto éxito, por otro, ha posibilitado la viabilidad económica de proyectos empresariales basados en la moderación salarial y en la segmentación del mercado laboral, esto es, en la existencia de un amplio segmento de trabajadores en condiciones precarias (Pitxer y Sánchez, 2008: 118). Han sido, pues, los recursos de carácter institucional los que han permitido esos resultados y los que han garantizado la continuidad de las condiciones laborales conseguidas hasta la crisis aunque han experimentado un cierto deterioro con posterioridad.

A modo de conclusión: los todavía muy importantes recursos institucionales

En el artículo, se ha efectuado una aproximación a los recursos de poder de los sindicatos en España. Una aproximación efectuada a partir de la observación de la utilización que han hecho de los mismos en la negociación colectiva desde principios de siglo. Por tanto, antes y durante la crisis iniciada en 2008 de modo que se ha podido observar sus efectos y los de las medidas políticas que le han acompañado; también, las (re)acciones de los actores sociales, básicamente, de los sindicatos.

En el entorno descrito, los recursos institucionales han constituido no sólo los recursos prioritarios utilizados por los sindicatos en España en su estrategia y práctica negociadora sino también los más determinantes en la

regulación de las condiciones laborales, así como de su garantía intemporal y sobre todo, de su cobertura. Esta centralidad resulta lógica teniendo en cuenta los niveles de paro y precariedad contractual, esto es, los recursos estructurales, y los de afiliación, esto es, los asociativos. Ahora bien, una puntualización se impone a lo afirmado respecto a los recursos estructurales: su debilidad no encuentra una traducción de igual grado en los salarios pactados/revisados en la negociación colectiva ya que lo que se observa es que cuando el paro es superior al 14%, los años de crisis, los salarios crecen hasta un poco por debajo del IPC; y cuando el paro es inferior, crecen ligeramente por encima del IPC (Tabla 5); por tanto, resultan menos determinantes de lo que afirman algunos autores (Bispinck; y Silver).

La operatividad de los recursos institucionales encuentra una importante fundamentación en la legislación que es la que permite automáticamente la eficacia general (sin intervención administrativa) y la prórroga del convenio si no se renueva, por tanto, el mantenimiento y continuidad de las condiciones laborales. Por ello, también son susceptibles de modificación por parte del estado lo que ha sucedido desde 1994. Las modificaciones han supuesto transferencias de materias a la negociación colectiva (lo que a su vez ha posibilitado la negociación de cláusulas de apertura en la regulación convencional), introducción de cláusulas de descuelgue en ciertas materias o limitaciones de la ultraactividad. Estas modificaciones favorecen a los empresarios en detrimento de los sindicatos.

La utilización que han hecho los empresarios y sus asociaciones de las nuevas normas ha sido desigual. En el caso de las cláusulas de descuelgue que socava la eficacia general, ha sido muy reducida. En el caso de la limitación de la ultraactividad que reduce temporalmente la vigencia del convenio vencido, ha sido importante inicialmente para conseguir sus demandas en la renovación de los convenios colectivos bloqueándola en numerosos sectores y empresas. Los sindicatos han respondido apelando al diálogo social y poniendo en marcha estrategias para amortiguar los potenciales efectos de la nueva norma mediante la negociación de pactos que encuadren la regulación convencional lo que refuerza su base autónoma.

Se evidencia, pues, que la operatividad de los recursos institucionales tiene una clara dependencia de la matriz legislativa/legal pero también de la cultura negociadora de los sindicatos que los (re)crea y que tiene una importancia creciente. Evidencia de dicha cultura han sido su voluntad y capacidad de mantener el diálogo social y llegar a acuerdos estatales sobre salarios y otros temas de interés laboral y social. De ahí que a la hora de explicar los fundamentos de la eficiencia de los recursos institucionales, se considere que la perspectiva de Ferner y Hyman, más centrada en aspectos culturales, es complementaria de la de Traxler, más centrada en aspectos estructurales. Asimismo, se pone de manifiesto que la potencialidad de los recursos es reorientable, ya que los sindicatos tienen actualmente menos capacidad de influir políticamente en tanto que no han conseguido detener las reformas laborales que los han restringido. Con ello, hay que aceptar la capacidad explicativa de la hipótesis de Baccaro y Howell de que las instituciones se están reconviertiendo. Por último, se comprueba que la permanencia institucional no asegura el poder político, tal como afirman Hamann y Martínez Lucio.

A pesar de una cierta remodelación y declinación, los recursos institucionales siguen siendo importantes en España para los sindicatos. Ahora bien, su reforzamiento constituye uno de los retos a los que se enfrentan porque si bien los mantienen utilizándolos de manera eficaz en tiempo de crisis corren el riesgo de que continúen menguando. Por otro lado, hay que precisar que el mantenimiento de una institución tradicional (la negociación colectiva subsectorial) no debe encubrir la importancia de los cambios en marcha en la determinación de las condiciones de trabajo, como lo constata la introducción de cláusulas abiertas que permitió la reforma de 1994: entre otras razones, porque este tipo de ajustes puede estar reflejando el debilitamiento de instituciones sólidas (como las de la negociación colectiva subsectorial). Es lo que señalan Streeck y Thelen. El examen del alcance y consecuencias de este tipo de ajustes es una de las tareas en la agenda de investigación futura.

Referencias bibliográficas

- ALÓS, R. BENEYTO, P. J., JODAR, P., MOLINA, O. y VIDAL, S., (2014), *Análisis de las elecciones sindicales (2003/2012)*, Fundación Primero de Mayo, Madrid.
- BACCARO, L. y HOWELL, C. (2011), «A common neoliberal trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism», en *Politics & Society* 39 (4), pp. 521-563.
- BANYULS, J., CANO, E. y AGUADO, E. (2011), «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», en *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 29, núm. 2, pp. 363-389.
- BENEYTO, P. J. (2008), «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia», en *Cuadernos de relaciones laborales* vol. 26, núm. 1, Madrid, pp. 57-88.
- BEVORT, A. y JOBERT, A. (2008), *Sociologie du travail: les relations professionnelles*, Armand Colin, París.
- BISPINCK, R., DRIBBUSCH, H y SCHULTEN, T. (2010), «Erosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche», en *Chronique internationale de l'IRES*, n.º 126, París, pp. 39-56.
- BRYSON, A., EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2011), «Introduction: causes, consequences and cures of union decline», en *European Journal Industrial Relations*, volumen 17 n.º 2, Londres, pp. 97-105.
- CES (2015), *Memoria socioeconómica y laboral de España 2014*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- FREGÉ, C. y KELLY, J. (2003), «Union revitalization strategies in comparative perspective», en *European Journal Industrial Relations*, volumen 9 n.º 1, Londres, pp. 7-24.
- HAMANN, K. y MARTÍNEZ LUCIO, M. (2003), «Strategies of union revitalization in Spain: negotiating change and fragmentation», en *European Journal Industrial Relations*, volumen 9 n.º 1, Londres, pp. 61-78.
- FERNER, A. y HYMAN, R. (2002), «Introducción: ¿Hacia unas relaciones laborales europeas?», en Ferner, A. y Hyman, R., *La transformación de las re-*

- laciones laborales en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 15-33.
- GUMBRELL-McKORNINCKS y HYMAN (2013), *Trade unions in Western Europe*, Oxford University Press.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010, *Encuesta de calidad de vida en el Trabajo*, Madrid.
- PITXER, J. V. y SÁNCHEZ, A. (2008), «Estrategias sindicales y modelo económico español», en *Cuadernos de relaciones laborales*, 26, núm. 1, pp. 89-122.
- RIGBY, M., SMITH, R. y LAWLOR, T. (1999), *European Trade Unions: change and response*, Londres, Routledge.
- SILVER, B. J. (2005), *Fuerzas de trabajo, los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Akal, Madrid.
- STREECK, W. y THELEN, K. (2005), «Introduction: Institutional change in advanced political economics», en Streeck, W. y Thelen, K., *Beyond Continuity. Institutional Change in advanced political economics*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-39.
- TRAXLER, F. (2003), «Bargaining, state regulation and the trajectories of industrial relations», en *European Journal Industrial Relations*, volumen 9 n.º 2, Londres, pp. 141-161.