
Una caracterización del sistema sindical español¹

Uma caracterização do sistema sindical espanhol

Manuel Carlos Palomeque López
Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad
de Salamanca.

RESUMEN: El presente artículo jurídico trata del actual sistema sindical en España, ofreciendo un panorama de su configuración institucional de representatividad y revelando, a partir de ese panorama, una caracterización de la actuación de los sindicatos españoles.

Palabras clave: Sindicato; Trabajadores; Derecho Laboral.

1. Un sistema sindical dual: el “doble canal” de representación de los trabajadores en los centros de trabajo

Los sindicatos de trabajadores (sindicatos-asociación o sindicatos en su acepción formal), que contribuyen constitucionalmente a “la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” (art. 7 CE²), no agotan verdaderamente el

¹ Véase ampliamente sobre este asunto M. C. PALOMEQUE LÓPEZ. **El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social.** Madrid: Fundación Alternativas, 2009. Documento de trabajo 149/2009.

² Principales abreviaturas utilizadas: CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras), CE (Constitución Española), CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), CGT (Confederación General de Trabajadores), CIG (Converxencia Intersindical Galega), CSI-CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios), ELA-STV (Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos), LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak), LEBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público), LET (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto de los trabajadores), LOLS (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical), TC (Tribunal Constitucional, referencia numérica a sus sentencias), UGT (Unión General de Trabajadores), USO (Unión Sindical Obrera).

concepto de *sujeto sindical* (sindicato en su acepción material) dentro del sistema institucional de representación. Por lo que el Tribunal Constitucional habla así con razón de la existencia en nuestro ordenamiento jurídico de un *sistema sindical dual*, en el que la acción sindical, “entendida en cuanto actividad dirigida a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores”, puede ser ejercida “tanto por el sindicato como por el comité de empresa”, lo que no significa desde luego “ni que exista una indefinición constitucional ni una identidad entre todos los sujetos susceptibles del ejercicio de funciones sindicales” (TC 118/1993, 134/1994 y 95/1996).

En consecuencia, *representación sindical* y *representación unitaria o colectiva* integran el *doble canal* de representación de los trabajadores (y de los funcionarios públicos) existente dentro del sistema institucional de relaciones de trabajo. Pues, junto a la representación ejercida por los sindicatos como asociaciones territoriales de trabajadores, así como por los órganos sindicales (en sentido estricto) que puedan ser constituidos en los centros de trabajo (secciones sindicales y delegados sindicales, arts. 8 y 10 LOLS), opera una segunda vía de representación que ejercen los órganos unitarios de carácter electivo en las empresas (delegados de personal y comités de empresa, arts. 61 a 76 LET) y las Administraciones públicas (delegados de personal y juntas de personal, arts. 39 a 44 LEBEP).

La Constitución se limita, por su parte, a contemplar la función de los sindicatos de trabajadores (además claro es de las asociaciones empresariales, art. 7 CE), no haciendo lo mismo, sin embargo, con los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, que son de creación legislativa y por ello infraconstitucional (el comité “es creación de la ley y sólo puede encontrar una indirecta vinculación con el artículo 129.2 CE”, TC 118/1993 y 74/1996) y cuya actividad sindical (dotada de medios de acción y protegida por derechos constitucionales como la huelga, la negociación colectiva o la adopción de medidas de conflicto, que la Constitución no reserva en exclusiva a los sindicatos) queda fuera del ámbito de la libertad sindical y del proceso constitucional de emparo (TC 98/1985, 165/1986 y 134/1994).

Estas dos formas de organización de los trabajadores, lejos de ser en apariencia instrumentos de actuación desconectados entre sí y no digamos ya contrapuestos, deben ser consideradas técnicamente en realidad expresiones orgánicas diferentes, aunque funcionales y complementarias, de un único e integrado sistema institucional de representación, cuyo funcionamiento de conjunto ofrece una interacción consolidada entre sus unidades, más allá naturalmente del uso sindical práctico de los órganos que se haga en cada caso.

2. La configuración institucional de la representatividad del sindicato

El ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores, y en particular del derecho de fundación de sindicatos integrante de aquélla, conduce por lo común o de modo habitual, como es el caso de España, a un sistema institucional de *pluralidad sindical*, en que por definición diversas organizaciones expresan de modo diferente, y como consecuencia de factores históricos de carácter ideológico, político u organizativo, la función unitaria que corresponde a todo sindicato por el hecho de serlo en la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. En otros casos, sin embargo, procesos históricos de convergencia asociativa han conducido a algunos sistemas nacionales de libertad sindical a la unificación o “unidad orgánica” de los sindicatos.

En los sistemas de pluralidad sindical, así pues, cada sindicato comparece naturalmente dentro del escenario conjunto provisto de una determinada presencia o *implantación* material que lo hace singular y diferencia de los demás, cifrada ésta en la afiliación de los trabajadores con que cuenta, en el tamaño de los recursos patrimoniales y financieros de que dispone, en la extensión de los ámbitos territorial y funcional de su acción colectiva o, entre otros elementos, en la participación efectiva de sus miembros en las actividades sindicales de negociación o de conflicto colectivo. Cada sindicato tiene, en consecuencia, una *representación* determinada, aunque ciertamente diversa de la que ostentan los demás. Y la representación del sindicato se convierte en *representatividad*,

cuando el ordenamiento jurídico del Estado toma formalmente en consideración, a los efectos jurídicos de participación institucional y de la propia actividad sindical del sujeto, determinados elementos cuantitativos que se consideren relevantes en la representación de algunas organizaciones, estableciendo de este modo una “gradación” o diferenciación funcional de la representación de los sindicatos. La *representatividad* es, a fin de cuentas, la *cualidad jurídica relevante a determinados efectos de la representación de uno o varios sindicatos*.

El modelo de representatividad sindical se presenta institucionalmente, por lo tanto, como una fórmula transaccional o solución jurídica de compromiso entre el respeto a la pluralidad sindical y consiguiente exigencia de trato no discriminatorio a los sindicatos existentes impuesto por la libertad sindical, de un lado, y la promoción de la efectividad en la tutela colectiva del interés de los trabajadores, cuyo paradigma es naturalmente la acción sindical unitaria, de otro. El Tribunal Constitucional ha explicado este asunto de modo conveniente en los siguientes términos:

(...) la existencia de un sistema de pluralismo sindical que tiene su origen en la libertad sindical del artículo 28 (CE) y responde en su concreta configuración a un proceso electoral de tipo proporcional, trae consigo la existencia de una multiplicidad de centrales sindicales y plantea el problema de determinar a cuáles de éstas ha de corresponder la representación de los intereses de los trabajadores, que sería notablemente mermada en su eficacia si se atribuye por igual a todos los sindicatos existentes, [para hacer frente a cuyo problema] el ordenamiento jurídico utiliza el criterio de la representatividad para reconocer a las centrales que la ostenten el derecho a defender los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva o ante organismos de la Administración (TC 65/1982).

La cuestión principal que suscita la institución radica verdaderamente en la selección de los “criterios técnicos” (y de su objetividad y carácter no discriminatorio) con arreglo a los cuales se atribuye por el ordenamiento jurídico la representatividad a uno o más sindicatos. Porque, desde la óptica del derecho de libertad sindical, no es constitucionalmente admisible una regulación jurídica que, reconociendo la atribución exclusiva de algunas prerrogativas a ciertos sindicatos, privase a otros de los medios de

acción “inexcusablemente necesarios para que la organización sindical pueda realizar las funciones que le son propias”, porque “ello equivaldría a negar la función institucional de estos grupos” (reconocida por el art. 7 CE). Y también, esta vez desde la perspectiva del derecho de igualdad, “resulta rechazable una diferencia de trato huérfana de justificación objetiva y razonable, que produzca un efecto desproporcionado en relación con la finalidad perseguida con ella”. En consecuencia, la admisión del trato desigual de los sindicatos se justifica en el supuesto de la representatividad sindical, a fin de cuentas, a partir de los objetivos constitucionales de “promoción del hecho sindical” y de defensa efectiva de los intereses de los trabajadores, que podrían malograrse por “una excesiva atomización sindical y la atribución de un carácter absoluto al principio de igualdad de trato” (TC 20/1985, 188/1995 y 147/2001).

La configuración institucional de la representatividad del sindicato en el sistema español de relaciones sociales, acerca de cuya operación jurídica la Constitución guarda silencio, es abordada directamente por la Ley Orgánica de Libertad Sindical en desarrollo del propio artículo 28.1 CE. Esta norma legal regula con carácter general “la representatividad sindical” (título III, arts. 6 y 7 LOLS), estableciendo en consecuencia el régimen jurídico resultante de la atribución a determinados sindicatos de la cualidad representativa. Hasta entonces, el texto originario del Estatuto de los Trabajadores (1980) se había limitado a recoger en su seno dos supuestos tasados de representatividad sindical, relativos en un caso a la legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia general (art. 87.2 ET) y, en otro, a la representación institucional ante las Administraciones Públicas (disp. ad. 6ª ET), aunque el Tribunal Constitucional no dejara de recordar el alcance limitado de ambos preceptos, que no permitían por lo tanto la construcción de una categoría general en la materia (TC 53/1982 y 65/1982).

Se establece legalmente ya de modo general que la *mayor representatividad* reconocida a determinados sindicatos les confiere “una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical” (art. 6.1 LOLS), no

utilizable por cierto con cualesquiera propósito y alcance. Y las dudas acerca de la constitucionalidad de la institución han sido saldadas en sentido positivo por el Tribunal Constitucional, cuya doctrina reiterada no ha dejado de establecer la compatibilidad de la disciplina legislativa de la representatividad sindical con la Constitución (TC 98/1985, 84/1989, 75/1992, 263/1994 y 147/2001).

3. El principio de audiencia electoral del sindicato como criterio básico de atribución de la representatividad sindical: las “elecciones sindicales” y su doble función institucional

El sistema de atribución de la representatividad sindical en nuestro ordenamiento jurídico descansa ciertamente sobre un engranaje institucional preciso que combina la aplicación de un “doble y alternativo” criterio técnico. El primero, de carácter básico y por ello determinante del modelo en su conjunto, cuya concurrencia es pues condición indispensable para la aparición del siguiente, no es otro que la *audiencia electoral* que el sindicato haya obtenido en las elecciones a representantes de los trabajadores (y de los funcionarios públicos) en los centros de trabajo (empresas y Administraciones públicas). El segundo, no acumulativo aunque subordinado genéticamente a la audiencia electoral y operativo tan sólo como consecuencia de éste, es la *irradiación de la representatividad* de los sujetos sindicales de carácter complejo o confederal que la hayan obtenido conforme al primer criterio a cuantos formen parte de la confederación.

La audiencia electoral del sindicato, medida pues de acuerdo con los resultados obtenidos por éste (en realidad por los candidatos incorporados a sus listas electorales) en un momento determinado en las elecciones a los órganos de representación unitaria y colectiva de los trabajadores (y de los funcionarios públicos) en los centros de trabajo, esto es, en la elecciones a delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, se erige legalmente en consecuencia en el criterio central de atribución de la representatividad sindical dentro del sistema español de relaciones sindicales.

Con arreglo a cuyo criterio de la audiencia, tendrán la consideración de *sindicatos más representativos*: 1) a nivel estatal, “los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas” (art. 6.2 a) LOLS); y 2) a nivel de Comunidad Autónoma, “los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal” (art. 7.1 LOLS). Y también, por su parte, de *sindicatos representativos*, de acuerdo con el mismo criterio electoral, quienes, aun no teniendo desde luego la consideración de más representativos conforme a las reglas que atribuyen esta condición, “hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de los delegados de personal y miembros del comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas” (art. 7.2 LOLS).

Así pues, la institución de las denominadas en la práctica (de modo inexacto pero expresivo) *elecciones sindicales*, en realidad elecciones a representantes de los trabajadores y de los funcionarios públicos en los centros de trabajo, cumple ciertamente una “doble función institucional” dentro del sistema de relaciones sindicales en España. Una primera, de naturaleza propiamente electoral (función electoral primaria), destinada a la “designación electiva” de los representantes de los trabajadores y consiguiente constitución por este medio de los órganos de representación unitaria y colectiva del personal en los centros de trabajo (empresas y Administraciones públicas). Pero también, significativamente, una segunda función capital, cifrada en la “medición de la representatividad” de los sindicatos que concurren a estas elecciones a representantes con listas de candidatos propios (trabajadores afiliados o no), sobre cuya

audiencia electoral reposa de modo básico, como se ha dicho, el sistema de representatividad sindical y su determinación.

El originario sistema electoral resultante del Estatuto de los Trabajadores (1980) descansaba, ciertamente, sobre la realización periódica de procesos electorales (cada cuatro años, a partir de 1984), concentrados en un tiempo limitado y seguidos de una proclamación oficial, unitaria y global, de resultados. Aun cuando la experiencia de la celebración de varios procesos electorales hasta el último trimestre de 1990 había demostrado indudablemente la validez social del sistema de medición de la representatividad sindical en base al criterio de los resultados electorales de las listas presentadas por las organizaciones sindicales a las elecciones a órganos de representación en los centros de trabajo, lo cierto es que, como reconocería la propia exposición de motivos de la ley reformadora que seguidamente se cita, no habían dejado de producirse “bastantes problemas prácticos”, derivados fundamentalmente de la medición de la representatividad por los resultados electorales dentro de un “período limitado de tiempo”. De este modo, la “innecesaria, por excesiva, confrontación en tal período entre las distintas opciones sindicales”, o la “gran litigiosidad (producida) en el control del cómputo de los resultados electorales”, no sólo dificultaban y retrasaban la obtención de los datos necesarios para medir la representatividad, sino que trasladaban a la sociedad una imagen negativa de la actuación de los sujetos sindicales, así como de la propia Administración laboral. Dentro de esta valoración compartida, las organizaciones sindicales más representativas de ámbito nacional UGT y CCOO alcanzaban con el Ministerio de Trabajo un acuerdo sobre los criterios de reforma de la normativa electoral, que serían recibidos normativamente por las Leyes 11/1994, de 19 de mayo, de modificación del ET y otras normas legales, y 18/1994, de 30 de junio, que modificaba las normas electorales para la representación de los funcionarios públicos.

Se alumbraba así novedosamente, de resultas de estas reformas, un modelo electoral (vigente en la actualidad) fundado en la implantación de un sistema de *medición continuada* de la representatividad sindical, que “posea la necesaria eficacia que permita

que la representatividad se acredite de forma adecuada, sin constituir un elemento perturbador del propio desarrollo de las relaciones laborales” y con el fin de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como uno de los puntos esenciales de la reforma legislativa general. La nueva regulación del procedimiento electoral respondía, a fin de cuentas, a los siguientes criterios: 1) la sustitución de la medición de la representatividad sindical a partir de un período de cómputo cerrado (sistema precedente) por la celebración de elecciones de forma abierta en el tiempo, según vayan caducando los mandatos representativos; 2) la acreditación de la representatividad por los resultados vigentes en el momento en que deban ejercerse las funciones representativas, aportando en consecuencia el sindicato interesado “la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la oficina pública establecida al efecto” (disp. ad. 1ª LOLS); 3) la eliminación consiguiente de la necesidad de una proclamación global de resultados; 4) la sustitución del sistema de cómputo de resultados electorales a través de órganos tripartitos (Comisiones Nacional y Provinciales de Elecciones Sindicales, que desaparecían) por otro de registro administrativo (creación de una oficina pública dependiente de la autoridad laboral, arts. 75.7 LET y 44 LEBEP); y 5) la solución de las impugnaciones en materia electoral a través de un sistema arbitral (arts. 76 LET, 44 LEBEP y 127 a 136 LPL).

4. Las categorías institucionales de la representatividad sindical: la mayor representatividad (a nivel del Estado y de Comunidad Autónoma) y la representatividad simple en ámbito específico

La representatividad sindical adquiere en consecuencia, dentro de nuestro sistema normativo, diferentes categorías, grados o expresiones institucionales en razón de su intensidad jurídica (mayor representatividad y representatividad simple) y, también, en segundo término, en función del ámbito territorial o geográfico en que se hace valer sus atribuciones (Estado, Comunidad Autónoma y ámbito funcional y

territorial específico). Examinaré por separado a continuación estas variables técnicas de la representatividad de los sindicatos.

4.1. La *mayor representatividad sindical* (a nivel del Estado y de Comunidad Autónoma) reconocida institucionalmente a determinados sindicatos, como condición que “les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical” (art. 6.1 LOLS), es objeto de una doble configuración legislativa en razón al ámbito territorial del Estado sobre el que aquéllos se proyectan, según el mismo sea el conjunto del territorio nacional o el de una Comunidad Autónoma (cada una de las unidades políticas integrantes de la organización territorial del Estado, arts. 2 y 143 CE): mayor representatividad sindical a nivel del Estado y mayor representatividad sindical a nivel de Comunidad Autónoma.

Tendrán pues la consideración legal de *sindicatos más representativos a nivel estatal* (art. 6.2 LOLS): a) los que (criterio de la audiencia electoral) “acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas”; y b) los (criterio de irradiación de la representatividad) “sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a)”.

Las organizaciones que tengan la consideración de sindicatos más representativos a nivel del Estado gozarán pues de “capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales” para desempeñar determinadas competencias o atribuciones legales (art. 6.3 LOLS).

Tendrán asimismo, por su parte, la consideración de *sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma* (art. 7.2 LOLS): a) los (criterio de la audiencia electoral)

(...) sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal;

y b) los (criterio de irradiación de la representatividad; d) “sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a)”.

Las organizaciones sindicales más representativas a nivel de Comunidad Autónoma gozan, así pues, de capacidad representativa para ejercer, “en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma” (reconocimiento que se circunscribe “al específico ámbito territorial y funcional de cada uno”, también lógicamente en el caso de la mayor representatividad por irradiación, TC 98/1985), las mismas “funciones y facultades” atribuidas a los sindicatos más representativos a nivel estatal (las ya conocidas del art. 6.3 LOLS), así como, adicionalmente, “la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal” (art. 7.1 LOLS).

El tratamiento legal comparativo más exigente reservado para la audiencia electoral de los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma (el 15 por 100 de los representantes, frente al 10 por 100 de la mayor representatividad a nivel estatal, además de la exigencia absoluta y en todo caso de 1.500 representantes) se justifica precisamente en la referida atribución a aquéllos de la capacidad singular para ostentar representación institucional ante las Administraciones y otros órganos de “carácter estatal” y no sólo en el ejercicio territorial de las funciones generales de la mayor representatividad.

4.2. La *representatividad sindical simple* en ámbito específico, de modo que son por otra parte, *sindicatos representativos* en un “ámbito territorial y funcional específico” aquellas organizaciones sindicales que, “aun no teniendo la consideración de más representativas” (a nivel del Estado o de Comunidad Autónoma) de acuerdo con las reglas que atribuyen legalmente esta condición singular, “hayan obtenido (en aquél) el 10 por 100 o más de los delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas” (art. 7.3 LOLS). El ordenamiento jurídico acoge una vez más para la atribución de representatividad sindical, como se observa, el criterio de la audiencia electoral de las organizaciones sindicales en los términos indicados.

Estos *sindicatos representativos* estarán legitimados para ejercer, naturalmente tan sólo en el “ámbito territorial y funcional específico” en cuestión, las siguientes “funciones y facultades”, “de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso” (art. 7.2 LOLS): 1) la negociación colectiva, en los términos previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores; 2) la participación como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas, a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación; 3) la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo; 4) la promoción de elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas; y 5) cualquier otra función representativa que se establezca.

5. La sindicalización generalizada del sistema: una implantación sindical de base representativa (audiencia electoral) y no asociativa (afiliación sindical)

El sistema de relaciones laborales, al igual que el sistema social en su conjunto, muestra desde luego en España, acaso como rasgo principal del modelo, una *sindicalización generalizada*. O, dicho de otro modo, la presencia real y efectiva de las organizaciones sindicales en el ejercicio de su papel constitucional de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores impregna de modo

general en la práctica el funcionamiento o fisiología del sistema de trabajo asalariado. La *implantación* extendida de los sindicatos hasta los confines de nuestro sistema social, así como su “posición de fuerte institucionalización” dentro del mismo, lejos de descansar como pudiera parecer en la pertenencia o afiliación de los trabajadores a las organizaciones sindicales (afiliación sindical y relación asociativa), lo hace verdaderamente desde el punto de vista técnico sobre la decisión de los trabajadores expresada en la elección de sus representantes en los centros de trabajo (audiencia electoral y relación representativa). De este modo, el *poder sindical* se construye en España sobre la voluntad generalizada de los trabajadores (afiliados o no a un sindicato), a la hora de elegir a sus representantes en cada unidad productiva, de otorgar su confianza precisamente a los candidatos incorporados a las listas presentadas por los sindicatos, con independencia por lo tanto del volumen de afiliados o adherentes con que cuente la organización preferida a tal fin.

A día 1 de enero de 2009, y de acuerdo con los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el número total de los representantes elegidos por el conjunto de los trabajadores y de los funcionarios públicos en el territorio nacional, en empresas y Administraciones públicas, alcanzaba la cifra de 325.057 personas. De las cuales, tan sólo 6.058 representantes electos (apenas pues el 1,9 por 100 del total) correspondían a “candidaturas no sindicales”, esto es, a candidatos no afiliados sindicalmente. Ello significa, en consecuencia, que nada menos que el 98,1 por 100 de los representantes elegidos dentro de nuestro sistema de relaciones laborales, a muy poca distancia pues de la totalidad de los mismos, proceden de listas sindicales, lo que ilustra decididamente acerca de la abrumadora sindicalización, en razón a la audiencia electoral, que arroja la representación de los trabajadores y de los funcionarios públicos españoles. Más aún, la participación de los representantes “no afiliados” en el conjunto del sistema electoral laboral no ha hecho sino descender paulatinamente, disminuyendo de modo significativo hasta un punto relativo desde el año 2000, en que había alcanzado el 3,0 por 100 del total (2,9 en 2001, 2002 y 2003; 2,5 en 2004 y 2006; 2,4 en 2005; 2,3 en 2007 y finalmente 2,0 en 2008, todos ellos referidos al primer día del mes de enero de cada año).

La muy elevada audiencia electoral de los sindicatos, tal como se ha señalado, corrige de modo decidido, por lo tanto, las consecuencias negativas de una, con certeza, baja *tasa de afiliación* de los sindicatos españoles (relación existente entre el número de trabajadores pertenecientes o afiliados a algún sindicato y el total de asalariados). La presencia generalizada de los sindicatos en el sistema español de relaciones laborales, de la mano de una audiencia electoral imponente, se convierte así desde luego en un rasgo determinante del modelo sindical español en su conjunto, en el que la afiliación no deja de ser un elemento principal de la financiación de las organizaciones, pero que resulta irrelevante para la caracterización global del sistema.

La determinación de la tasa de afiliación sindical en nuestro sistema, menor si cabe que la que exhibe la pauta europea, tropieza ciertamente con las graves dificultades que rodean la obtención de información fidedigna sobre la materia, habida cuenta de la disparidad de los datos procedentes de las propias organizaciones sindicales como fuente utilizable principal, recelosas, cuando no herméticas, a la hora de dar a conocer la situación real de los efectivos personales (afiliados, cotizantes, etc) de la organización. La tasa de afiliación sindical del 36,8 por 100 para 1980, resultante de la encuesta realizada por el Equipo de Investigación Sociológica para la Fundación Friedrich Ebert, es a todas luces impensable en la actualidad, aun cuando ya entonces pareciera hinchada. Una década más tarde, fuentes internacionales situaban la tasa en niveles mucho más bajos y seguramente realistas. Así pues, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) lo hacía para 1991 en el 13 por 100, habiendo influido a su juicio en esta tendencia bajista factores como la transformación de la mano de obra, los nuevos valores sociales y la creciente importancia del sector servicios en la economía. En tanto que para la Comisión Europea, a partir de una información recogida en la primavera de 1991 en el conjunto de los Estados comunitarios, la tasa de afiliación sindical en España era del 13,3 por 100, segunda más baja después de Francia (9,4 por 100), en cuya relación general resaltaba el primer puesto de Dinamarca (77,1 por 100), siendo la media de la Comunidad Europea el 30,9 por 100. Y, en fin, de la “encuesta de calidad de vida en el trabajo” (Ministerio de Trabajo), que incluye preguntas sobre los motivos de la afiliación

sindical de los trabajadores, se ha podido concluir recientemente que la baja tasa de afiliación sindical en España (19,8 por 100 en 2008) no se explica únicamente por las “características institucionales” de su sistema de relaciones laborales”, pues “factores alternativos, como la extensión de la precariedad laboral y el grado de eficacia relativa que los trabajadores perciben en el desempeño de su función por parte de los sindicatos, se encuentran también aparentemente muy relacionados con este fenómeno”.

6. La composición de la pluralidad sindical y la corrección práctica de la dispersión orgánica: el proceso de concentración sindical y de “bisindicalización” en el ámbito del Estado

La organización del sindicalismo español contemporáneo responde verdaderamente, en sintonía con la pauta histórica ya conocida, a un sistema de pluralidad o pluralismo sindical, en que un número diverso de organizaciones llevan a cabo de modo diferente y de acuerdo con su propia definición estatutaria, a partir de factores ideológicos, organizativos y de acción sindical harto diferentes, la tarea común de tutela de los intereses del trabajo asalariado conforme a su función constitucional (art. 7 CE).

La Resolución de la Dirección General de Trabajo (del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) de 11 de noviembre de 1991, por la que se acordaba publicar la atribución de los resultados electorales correspondientes a las elecciones a representantes de los trabajadores celebradas a lo largo del cuarto trimestre de 1990 (último de los “procesos concentrados” de elecciones sindicales, con proclamación oficial de resultados globales, llevados a cabo con anterioridad al marco jurídico vigente que resulta de la reforma laboral de 1994), daba cuenta así (dentro del desglose del concepto genérico “distribución de otros sindicatos según el número de representantes elegidos y votos obtenidos”), además claro es de las seis organizaciones sindicales singularmente consideradas en la resolución administrativa (UGT, CCOO, ELA-STV, CIG, USO y CSIF), de hasta doscientos treinta y siete sindicatos de diverso ámbito y

alcance funcional que habían obtenido algún representante (16.903 en conjunto, esto es, el 7,12 por 100 de la representación total).

Sin embargo, este considerable grado de dispersión sindical, mantenido hasta el presente en términos semejantes, es desde luego de carácter periférico o residual, inservible por tanto para la caracterización del sistema sindical en su conjunto. Éste ha desarrollado en cambio, a partir de las sucesivas elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas y de los funcionarios públicos en las Administraciones habidas durante la democracia política, un proceso de *concentración sindical* que caracteriza el modelo español, de modo que unas pocas organizaciones copan la mayor parte de la representación en las elecciones sindicales. Más aún, tan sólo dos grandes confederaciones sindicales (CCOO y UGT) superan en la actualidad las tres cuartas partes del número total de representantes electos, alumbrando así la nota de *bisindicalización* como característica básica de la representación sindical en el ámbito del Estado.

Con datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración referidos a 1 de enero de 2009, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), con 126.893 representantes elegidos en sus listas (trabajadores y funcionarios), dispone en el presente del 39,0 por 100 de la representación general. En tanto que la Unión General de Trabajadores (UGT), por su parte, con 120.721 representantes elegidos, del 37,1 por 100 de la representación total. Ambas confederaciones alcanzan conjuntamente en la fecha considerada, así pues, nada menos que el 76,1 por 100 del total de los representantes elegidos en el territorio nacional, esto es 247.614 representantes elegidos en las listas de estos sindicatos sobre un total general de 325.057 representantes electos. Es evidente, a fin de cuentas, que el modelo sindical resultante del comportamiento electoral de los trabajadores y funcionarios españoles, que están afiliados en escasa medida a organizaciones sindicales, pero que votan de modo decidido a los candidatos de sus listas para la representación de sus intereses, es de concentración sindical y de bisindicalización en el ámbito del Estado en su conjunto.

Lo que, por cierto, no ha hecho sino acentuarse a través del tiempo, es verdad que con algunos altibajos en función de la oscilación del número total de representantes elegidos en cada caso (pasan, por ejemplo, de un total de 249.009 representantes en 2000 a 309.954 en 2008). Desde el 56,2 por 100 del total de la representación que ambos sindicatos obtenían conjuntamente en 1978, se ha pasado así, treinta años después, al presente 76,1 por 100 (74,7 por 100 en 2000, 74,5 por 100 en 2001, 75,2 por 100 en 2002, 76,0 por 100 en 2003, 75,5 por 100 en 2004, 75,6 por 100 en 2005, 75,8 por 100 en 2006, 76,4 por 100 en 2007 y, en fin, 76,0 por 100 en 2008). Por lo demás, Comisiones Obreras ha sido la fuerza sindical mayoritaria en el conjunto de las empresas y de las Administraciones públicas en todo el territorio nacional en los dos primeros procesos electorales de la democracia (1978 y 1980), en tanto que la Unión General de Trabajadores lo habría de ser en los tres siguientes concentrados (1982, 1986 y 1990). Con el nuevo sistema de “medición continuada” de la representatividad sindical surgido de la reforma electoral de 1994, Comisiones Obreras volvía a situarse en el primer lugar de la tabla, por el número de representantes elegidos (trabajadores y funcionarios) en el ámbito del Estado y del conjunto de las actividades productivas, lo que se ha afianzado con el tiempo (pasa del 37,8 por 100 del total de la representación en 2000 al 39,1 por 100 en 2008).

A gran distancia ya de estas organizaciones, se sitúa en tercer lugar en el conjunto del Estado, y por lo que a los sindicatos de este ámbito se refiere (sin contar ahora con los representativos de Comunidad Autónoma), la Unión Sindical Obrera (USO), que obtenía 9.860 representantes (trabajadores y funcionarios) elegidos en sus listas en 1 de enero de 2009, esto es el 3,0 por 100 de la representación total, habiendo disminuido su presencia representativa en los últimos años en el conjunto del sistema (pasa del 3,6 por 100 en 2000 al 3,0 por 100 mencionado en 2008). En las siguientes posiciones dentro del ámbito estatal se sitúan, de modo respectivo, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), que obtenía en aquella fecha 7.566 representantes elegidos (2,3 por 100 del total), manteniendo sin grandes oscilaciones su peso relativo en el mapa

sindical de los últimos años, y la Confederación General de Trabajadores (CGT), con 4.275 representantes elegidos (1,3 por 100).

Seguidos, en último término, por sindicatos de carácter sectorial, cuya implantación representativa les permite alcanzar a pesar de ello porcentajes relevantes dentro del conjunto del Estado y la actividad productiva general. Es el caso, así pues, de la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), que en 1 de enero de 2008 obtenía 4.049 representantes elegidos y por tanto el 1,2 por 100 de la representación total; de la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), con 3.210 representantes elegidos en dicha fecha y el 1,0 por 100 de la representación; y, en fin, la Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios de España (CEMSATSE), con 914 representantes elegidos en la misma fecha y el 0,3 por 100 de la representación.

“Otros sindicatos”, naturalmente con la excepción de los más representativos de Comunidad Autónoma, a los que me referiré más adelante, han obtenido en la misma fecha 21.531 representantes elegidos, esto es, el 6,6 por 100 del total de la representación.

7. El relevante espacio representativo del sindicalismo nacionalista en determinadas Comunidades Autónomas

Una característica definitoria del sistema de relaciones sindicales en España es desde luego, conforme a la tradición histórica ya conocida, la presencia relevante de organizaciones sindicales de carácter “nacionalista” en importantes territorios del Estado, a los que limitan por cierto su actividad estatutaria. En determinadas Comunidades Autónomas coexiste pues un poderoso *sindicalismo nacionalista*, articulado a través de verdaderas confederaciones sindicales de este carácter, junto a las organizaciones territoriales de las grandes confederaciones de ámbito estatal.

Es el caso, por lo pronto, del País Vasco, en que dos organizaciones sindicales disponen en el presente de la condición de “más representativas” a nivel de esta

Comunidad Autónoma en virtud del criterio de la audiencia electoral. Que se cumple, como se sabe, con la obtención por parte del sindicato en cuestión de, al menos, el 15 por 100 de los representantes de los trabajadores y de los funcionarios públicos en el ámbito de la propia Comunidad Autónoma, siempre que el mismo cuente con un mínimo de 1.500 representantes y no esté federado o confederado con organizaciones sindicales de ámbito estatal (art. 7.1 LOLS). En primer lugar, la confederación Euskal Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV), más representativa ya desde la inauguración del vigente sistema institucional de medición de la representatividad sindical, que cuenta en 1 de enero de 2009 con 8.407 representantes (trabajadores y funcionarios) elegidos en sus listas, lo que supone nada menos que un 40,3 por 100 de la representación total en la Comunidad Autónoma, porcentaje que ha venido manteniendo con alguna ligera oscilación en los últimos años. Y asimismo, en segundo, la confederación Langile Abertzaleen Batzordeak (Comisiones de Trabajadores Patriotas) (LAB), que cuenta en dicha fecha con 3.555 representantes (trabajadores y funcionarios) en la Comunidad, esto es, con un 17,1 por 100 de la representación en el conjunto de la misma, y que no ha hecho sino incrementar sus porcentajes desde que estrenaba su condición de sindicato más representativo en esta Comunidad a finales de los años noventa. Y, en suma, con arreglo al criterio secundario de la irradiación de la representatividad (art. 7.1 LOLS), los sindicatos afiliados o federados a ELA-STV y a LAB (confederaciones más representativas en la Comunidad Autónoma del País Vasco según su audiencia electoral) son también más representativos en este mismo ámbito comunitario.

Ambas organizaciones sindicales están presentes de forma considerable, al propio tiempo, en la Comunidad Foral de Navarra, aunque ninguna de ellas haya logrado hasta el momento la condición de sindicato más representativo en esta Comunidad Autónoma en virtud del criterio de la audiencia electoral, al no haber alcanzado todavía ninguna de las dos el umbral de los 1.500 representantes, aunque sí superado ampliamente una de ellas el 15 por 100 de la representación. En efecto, ELA-STV conseguía el 1 de enero de 2009 un total de 1.393 representantes en el conjunto de la Comunidad, esto es, 20,5 por

100 del total de la representación de la misma. En tanto que LAB alcanzaba en la misma fecha 761 representantes, un 11,2 por 100 del total en la Comunidad.

En Galicia, la Convergencia Intersindical Galega (CIG), cuya constitución unitaria superaba en 1990 la división tradicional del sindicalismo nacionalista gallego, lo que habría de permitirle por lo demás, ya desde ese mismo año hasta el presente, la obtención de la condición de sindicato más representativo en esta Comunidad Autónoma, dispone en la actualidad (datos referidos a 1 de enero de 2009) de 5.864 representantes elegidos en sus listas y, en consecuencia, de un 28,5 por 100 de la representación total de la Comunidad Autónoma, porcentaje que no ha hecho sino crecer en los últimos años. Los sindicatos afiliados o federados a CIG (confederación más representativa en la Comunidad Autónoma de Galicia según su audiencia electoral) son igualmente más representativos en este mismo ámbito comunitario, esta vez en virtud del criterio de irradiación de la representatividad (art. 7.1 LOLS).

En otras Comunidades Autónomas, por último, el sindicalismo nacionalista posee una menor significación. En Canarias, la Intersindical Canaria (IC) se encuentra por ahora alejada de la mayor representatividad en esta Comunidad Autónoma, habiendo acreditado el 1 de enero de 2009 un total de 1.269 representantes elegidos en sus listas, apenas un 8,6 por 100 del conjunto de la representación en el conjunto de aquélla, mostrando además su presencia relativa una línea descendente en los últimos años (llegó a tener el 12,3 por 100 en 2002). Y en Cataluña, la huella de la histórica Solidaritat d'Obrers Catalans (SOC), que desaparecía como tal en 1986, se ha diluido casi por completo entre las minúsculas organizaciones herederas.

8. La caracterización ideológica del sindicalismo español contemporáneo

En relación a la ideología de los sindicatos, no cabe duda de que también dentro del sindicalismo contemporáneo son hegemónicas en España las organizaciones de clase y por ello no meramente económico-profesionales. Es el caso, desde luego, de las dos grandes confederaciones estatales más representativas, que como se sabe suman entre

ambas en el presente más de las dos terceras partes de la representación de los trabajadores y de los funcionarios públicos en el conjunto de las actividades productivas de ámbito estatal. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) se define en este sentido, como expresión de un “sindicalismo de nuevo tipo”, como un sindicato “reivindicativo y de clase”, además de “sociopolítico”, que “pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista” (Estatutos, 9º Congreso Confederal, 2008). Y la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), por su parte, asume como principio general la “defensa y promoción de los intereses sociopolíticos, económicos, profesionales, sociales y culturales de los trabajadores”, en tanto que, como algunas de sus “tareas políticas”, el “desarrollo y aseguramiento del Estado social y democrático de derecho” y la “defensa del orden fundamental democrático” (Estatutos, 40º Congreso Confederal, 2009). Asimismo, la Confederación Unión Sindical Obrera (USO), tercera de las fuerzas sindicales del país en el ámbito estatal, a gran distancia sin embargo de las anteriores por número de representantes, que se define por principio como “sindicato de clase y solidario” (Estatutos, 9º Congreso Confederal, 2009).

El espacio representativo de que dispone en el presente el *anarcosindicalismo* español es verdaderamente menor, muy lejos de su relevante significación dentro del movimiento sindical histórico. La celebración en 1979 del 5º Congreso de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) ponía de manifiesto decididamente el enfrentamiento en su seno entre radicales o puros procedentes del exilio y el grupo renovador o reformista, partidario éste de la participación en las elecciones sindicales y en los procesos de negociación colectiva. La CNT queda así formalmente escindida en CNT-AIT, que se declaraba heredera de la organización histórica, y CNT-Congreso de Valencia, que decidía modificar los estatutos de la organización y celebraba en 1984 un denominado “congreso de unificación confederal”. El pleito judicial que se planteó entre ambos grupos por la denominación del sindicato y las siglas CNT, fallado en las instancias iniciales en favor del sector renovado de la organización, era decidido al final por el Tribunal Supremo (1989), que declaraba contrariamente la ilegalidad estatutaria

del Congreso Extraordinario de Unificación Confederal de la CNT (1984) y, en consecuencia, la de los órganos surgidos del mismo, otorgando por lo tanto al sector histórico de la misma la denominación y representación del sindicato confederal CNT-AIT. Terminaba así un proceso de enfrentamiento a lo largo una década entre las dos corrientes herederas del anarcosindicalismo histórico, sin que quedara asegurada sin embargo su unidad orgánica. En efecto, la perdedora CNT-Congreso de Valencia decidía en 1989 adoptar la nueva denominación de Confederación General de Trabajadores (CGT), al propio tiempo que dejar en manos de CNT-AIT los derechos sobre el patrimonio sindical histórico. La CGT, “asociación de trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista y, por tanto, de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria”, que se propone “la emancipación de los trabajadores y trabajadoras, mediante la conquista, por ellos mismos, de los medios de producción, distribución y consumo, y la consecución de una sociedad libertaria” (Estatutos), cuenta en la actualidad con apenas el 1,3 por 100 de la representación del conjunto de trabajadores y funcionarios en el conjunto del Estado.

Por lo demás, las organizaciones sindicales que se definen como *independientes, profesionales o apolíticas*, y que por ello no dejan de marcar sus diferencias con los sindicatos de clase y su alineamiento ideológico, son decididamente minoritarias dentro del panorama sindical en su conjunto, ya que por lo común limitan su presencia estatutaria a sectores de actividad determinados, en los que en ocasiones obtienen una representación electoral significativa. Es el caso, así pues, de la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), de la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) o, también, de la Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios de España (CEMSATSE).

Dentro de este ámbito doctrinal merece mención aparte, sin embargo, por su carácter intersectorial, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), que estrenaba esta nueva denominación en su Congreso de Valencia (2000), aun cuando mantuviera las siglas anteriores. Es, según propia definición, una “organización

resultante del proceso de convergencia de opciones sindicales independientes, profesionales y no alineadas ideológicamente”, expresiva de una “nueva opción sindical para los trabajadores de este país, con un carácter distinto a los sindicatos de clase”. En 1 de enero de 2009, esta confederación había obtenido un total de 7.566 representantes electos de trabajadores y funcionarios en el conjunto de las empresas y de las Administraciones públicas del territorio nacional, lo que suponía ciertamente un 2,3 por 100 de la representación total, conforme a una presencia representativa estabilizada con ligeras oscilaciones en términos relativos a lo largo de la década. La implantación singular de CSI-CSIF en la función pública es desde luego notable, disponiendo en la fecha considerada de 3.118 representantes elegidos en sus listas, esto es, de un 15,3 por 100 del total de la representación en el conjunto de las Administraciones (en 1987 había llegado al 24,0 por 100), sólo por detrás de CCOO (4.736 representantes, 24,8 por 100) y de UGT (4.260 representantes, 22,3 por 100), sin que ello le atribuya la condición de sindicato más representativo a nivel del Estado, puesto que la audiencia exigida del 10 por 100 para este ámbito debe ser calculada sobre el total de representantes de trabajadores y de funcionarios públicos.

9. La revisión del modelo tradicional de las relaciones entre partido y sindicato y la unidad de acción de los sindicatos estatales más representativos

La relación de *hermanamiento* entre sindicatos y partidos políticos dentro del bloque de la izquierda, ejemplificada con creces dentro del proyecto socialdemócrata por la que han mantenido en la historia el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT) desde su fundación respectiva, ha sido desde luego un rasgo caracterizador del panorama ideológico tradicional del sindicalismo español. Hoy, sin embargo, puede darse por terminada de la mano de las transformaciones sociales y políticas segregadas por el sistema democrático. De modo que, “los partidos de izquierda con capacidad para gobernar ya no son ni serán partido de clase en sentido estricto (...), y todo partido que se proponga representar sólo a un

sector social en sentido estricto está condenado a la crisis de identidad y, seguramente, a la marginación política”, en tanto que, por otro lado, “los sindicatos se enfrentan con nuevos problemas que afectan no sólo a su representatividad, sino también a su actuación cotidiana” (J. Solé-Tura, «Partidos y sindicatos después del 14 D», en AA.VV., *La desavenencia. Partidos, sindicatos y huelga general*, selección de textos, introducciones y epílogos de S. Juliá, Madrid, El País/Aguilar, 1989).

Aun cuando las relaciones históricas entre el PSOE y la UGT (doble afiliación política y sindical obligada para los militantes socialistas) hayan mostrado en verdad rupturas intermitentes, lo cierto es que el comienzo de la quiebra definitiva del modelo tradicional de hermanamiento se manifestaba algunos años después de la formación de un gobierno socialista a raíz de la primera victoria electoral del partido en 1982. Así, son ya visibles serias discrepancias entre el sindicato socialista y la política del Gobierno a propósito del proyecto de ley de presupuestos generales del Estado para 1988, en materia de protección por desempleo, incrementos retributivos y de pensiones y reformas fiscales principalmente, que culminaron con la renuncia a sus escaños socialistas en el Congreso de los Diputados por parte de Nicolás Redondo y de Antón Saracíbar, respectivamente entonces secretario general y de organización de UGT. La carta de renuncia que Redondo dirigía el 20 de octubre de 1987 al Presidente del Gobierno y secretario general del PSOE situaba la controversia, por lo demás, en su debido marco, “el de las discrepancias normales entre una actividad sindical y una función de gobierno que no siempre tienen la misma lógica”. La divergencia alcanzaba finalmente nuevas y más graves proporciones, sin embargo, con la exigencia por parte de los sindicatos, recompuesta la unidad de acción entre UGT y CCOO, de un “giro social” en la política económica del Gobierno. Las movilizaciones que se promovieron contra ésta culminaban pues en la huelga general unitaria del 14 de diciembre de 1988, que abría las puertas a nuevos y más ricos procesos de reivindicación sindical y de concertación social.

A fin de cuentas, habría de prevalecer definitivamente la *autonomía sindical* de las organizaciones de trabajadores, frente a las injerencias partidistas que habían dominado el período clásico del movimiento sindical. No podía ser de otro modo entre nosotros, por cierto, cuando quedaba asentada al más alto nivel normativo (constitucional) la diferenciación institucional entre partidos políticos (art. 6 CE) y sindicatos de trabajadores (art. 7 CE), provistos ambos por la norma superior de funciones harto diversas. Por consiguiente, la diferencia entre las dos organizaciones no viene dada ya en este sentido por los “objetivos” perseguidos por unos y otros, partidos y sindicatos, ya que ambos aspiran a representar a la totalidad de los grupos sociales destinatarios de su acción, sino por los “medios” que se asignan jurídicamente a una y otra organización para el cumplimiento de sus objetivos. Para el sindicato, en fin, los derivados de la autotutela colectiva y la negociación, de la representación institucional y la concertación social.

Por lo demás, el sindicalismo español estrenaba en pleno régimen democrático una nueva pauta de comportamiento que no haría sino afianzarse en el futuro, cual es la *unidad de acción* entre los dos grandes sindicatos estatales más representativos (CCOO y UGT), que sólo habría de consolidarse en el futuro, por cierto, de forma estable y permanente, en la medida en que las organizaciones sindicales, a partir de 1986, establecieron una estrategia propia y autónoma de la de sus partidos de referencia. Así, como expresión de la reivindicación sindical unitaria en demanda al Gobierno de un “giro social” de su política económica, los secretarios generales de ambas organizaciones, después de un largo período de importantes desencuentros, suscribían el 5 de octubre de 1989 una “Propuesta sindical prioritaria”, expresiva de hasta veinte objetivos singulares en materia de empleo, protección social, redistribución de la renta y participación de los trabajadores, y en cuyo preámbulo se dejaba constancia expresa de la nueva doctrina práctica, al reconocer de modo conjunto que “el reforzamiento de la unidad de acción en el movimiento sindical resulta decisiva si queremos avanzar hacia una mayor progreso social”. A la que seguiría, algún tiempo después, la “Iniciativa sindical de progreso”, suscrita el 15 de noviembre de 1991, con la que ambas

organizaciones se proponían “reforzar la unidad de acción de los sindicatos” ante los retos de la futura unión económica y monetaria europea y la consecución un marco de relaciones laborales más participativo y democrático.

A partir de estos impulsos, que abrían así un fructífero y prolongado período de concertación social en el país, y es verdad que no sin algunos vaivenes y dificultades esporádicos (del «difícil camino de la unidad» hablaba por cierto en este sentido el dirigente de CCOO Julián Ariza en el diario *El País* el 23 de julio de 1990), la unidad de acción entre las dos grandes confederaciones sindicales estatales, abierta en ocasiones a foros más amplios (la “cumbre sindical” unitaria de Madrid reunía por vez primera, el 30 de septiembre de 1992, a los secretarios generales de CCOO, UGT, USO, CGT, ELA-STV y CIG, para expresar la oposición sindical de las seis organizaciones a las políticas de flexibilización laboral), llegaba a ser una realidad consolidada hasta el presente dentro del panorama general de nuestro sindicalismo. Y ello, ciertamente, a través de muy variadas expresiones o formas de acción sindical, desde la negociación de los acuerdos sociales de los diversos ciclos de diálogo y concertación social en representación de los trabajadores a la convocatoria de las cuatro huelgas generales habidas en el período democrático, pasando por la negociación colectiva y la promoción de elecciones sindicales.

Precisamente, tras el fracaso habido en la negociación con CEOE y CEPYME de un acuerdo sobre negociación colectiva para 2009 (se había contado con dicho instrumento sin embargo en los siete años anteriores), los sindicatos CCOO y UGT, que suscribían conjuntamente en defecto de aquél unos “criterios unitarios para la negociación colectiva y el empleo” (9 de marzo de 2009), tenían ocasión de reafirmar en dicho documento “la unidad de acción como activo de los trabajadores”. Para llegar después, al fin, las cuatro organizaciones mencionadas, a un “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2020, 2011 y 2012”, que se suscribía en Madrid el 9 de febrero de 2010.

10. La concertación social y sus ciclos políticos

La *concertación social*, esto es, el proceso (diverso de la negociación colectiva) de intercambio político entre los poderes públicos y la autonomía colectiva (organizaciones sindicales y empresariales representativas), como respuesta de gobierno a las grandes cuestiones de política económica y social y presupuesto oportuno en tales casos de la legitimación parlamentaria de las medidas (acuerdos sociales, legislación negociada), se ha erigido, ciertamente, a lo largo de nuestra historia democrática reciente, en un elemento definitorio más del sistema social, habiendo estado presente como método de acción política durante estos años, con arreglo a versiones técnicas diversas, en buena parte de las grandes transformaciones institucionales llevadas a cabo en el ámbito de la economía y de las relaciones laborales.

En el ámbito del Estado, la concertación social ha conocido ciertamente diferentes ciclos políticos a lo largo de todo el período constitucional, con la preparación de importantes documentos de impulso institucional y la suscripción de numerosos “acuerdos sociales”, de los que siempre han sido parte los sindicatos más representativos CCOO y UGT y que han dado origen a otras tantas reformas del ordenamiento jurídico laboral y de protección social. La periodificación general del proceso se acomoda, así pues, a las siguientes etapas convencionales, en cuya caracterización y pormenor no es posible entrar en esta ocasión: 1) la concertación social de la transición democrática y de la primera crisis económica de la democracia (1977-1986); 2) la neoconcertación social (1990-1991); 3) la tercera concertación social, de la crisis económica de los noventa y la convergencia europea como telón de fondo (1993-1995); 4) la cuarta concertación social, de la reforma laboral pactada (1996-1998); 5) la fractura de la concertación social (2000-2003); 6) la recuperación del diálogo social (2004-2008); y 9) a la espera de una nueva concertación social de la crisis económica (2010).

Uma caracterização do sistema sindical espanhol

RESUMO: O presente artigo jurídico trata do atual sistema sindical na Espanha, oferecendo um panorama de sua configuração institucional de representatividade e revelando, a partir desse panorama, uma caracterização da atuação dos sindicatos espanhóis.

Palavras-chaves: Sindicato; Trabalhadores; Direito do Trabalho.

Nota do Editor:

Submetido em: 04 mar. 2010. Aprovado em: 04 abr. 2010.

Prima Facie, 2010, jan-jun. Edição publicada em abril de 2011.

<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/index>