

IKUSMIRAN

Poder sindical: una realidad cambiante

MONOGRÁFICO • Julio de 2016

Índice

EL SUJETO SINDICAL EN EL PUNTO DE VISTA Kizkitza Gil de San Vicente	3
SOBRE EL ANÁLISIS TÉCNICO	5
1. NOTAS METODOLÓGICAS	7
FUENTES OFICIALES DE DATOS DE SEGUNDO NIVEL	7
ENCUESTAS	7
INFORMES	8
BASE DE DATOS DE LAB.	8
2. MODELOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. EUSKAL HERRIA Y EUROPA.	12
2.1. MODELOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	12
2.2. LOS NIVELES DE PROTECCIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN HEGO EUSKAL HERRIA, EN COMPARACIÓN CON LOS DE EUROPA.	14
3. LA SITUACIÓN LABORAL.	16
3.1. PRINCIPALES CAMBIOS EN EL ÁMBITO LABORAL 2002-2015	16
3.1.1 POR SEXOS	19
3.1.2. POR EDADES	20
3.1.3 POBLACIÓN ASALARIADA.	22
3.2. DINÁMICA DEMOGRÁFICA DE LAS EMPRESAS 1999 - 2015	23
3.2.1. ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE LAS EMPRESAS.	23
3.2.2. EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS POR SECTORES.	27
3.3. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA.	28
4. CONVENIOS COLECTIVOS	30
5. ELECCIONES Y REPRESENTACIÓN SINDICAL	34
5.1. EXTENSIÓN DE LAS ELECCIONES SINDICALES.	34
5.1.1 EXTENSIÓN DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, 2009 - 2010.	34
5.1.2. EXTENSIÓN DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA, 2006.	36
5.2. RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES.	39
5.2.1. RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA, EN EL SISTEMA DE PERIODO DETERMINADO 1978 - 1990	39
5.2.2. RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, SISTEMA DE PERIODO ABIERTO, 1995 - 2016	41
6. AFILIACIÓN.	52
6.1. AFILIACIÓN O ASOCIACIONISMO EN HEGO EUSKAL HERRIA.	52
6.2. TASA DE AFILIACIÓN DE ASALARIADOS Y ASALARIADAS. OCDE Y HEGO EUSKAL HERRIA.	53
6.3 NÚMERO DE AFILIADOS Y AFILIADAS EN HEGO EUSKAL HERRIA.	55
6.4. TASA DE AFILIACIÓN EN HEGO EUSKAL HERRIA Y EN LA OCDE: 1999 - 2013. EVOLUCIÓN	55
6.5. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS AFILIADAS	57
6.5.1 CARACTERIZACIÓN DE LA AFILIACIÓN	57
7. OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.	65
7.1. CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL	65
8. ANEXOS	69
EROSIÓN DEL PODER SINDICAL Rafa Diez Usabiga	70
REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL, DOS CARAS DE LA MISMA MONEDA Gorka Berasategi	74
ELECCIONES SINDICALES EN NAFARROA Igor Arroyo	77
PROPUESTAS PARA AMPLIAR EL PODER SINDICAL Sophie Béroud	79
UNA MIRADA AL SINDICALISMO VASCO Manuel Garí	81

EL SUJETO SINDICAL EN EL PUNTO DE VISTA

Kizkitza Gil de San Vicente • Fundación Ipar Hegoa

IKUSMIRAN es una herramienta de reflexión de la Fundación Ipar Hegoa que aspira a ofrecer una visión de la realidad social y política que vaya más allá de las problemáticas del día a día. Que detecte el pulso de las relaciones de poder, sus formas y tendencias principales. Un análisis que, sin obviar las respuestas que exige una acción sindical desbordada por la ofensiva del capital y la desasistencia político institucional hacia la clase trabajadora, nos permita visibilizar las palancas de cambio para un nuevo modelo social y el empoderamiento del conjunto de las y los trabajadores.

IKUSMIRAN es una mirada a un sujeto que debe hacer suya la palabra, el poder de decisión y gestión sobre lo político y lo económico. Para cambiar lo público y lo privado. Un sujeto con potencial de transformación que abarca mucho más que el considerado núcleo obrero tradicional y debe situar en el centro los grupos sociales olvidados, dominados, marginados y estigmatizados muchas veces por el propio sindicalismo. Porque nosotras, mujeres trabajadoras vascas, somos el centro de la actividad y supervivencia de la comunidad. Porque la clase trabajadora, fraccionada e individualizada, jerarquizada y alienada, exige de nuevas visiones. IKUSMIRAN quiere ver y teorizar desde la realidad y experiencia resistente del conjunto de personas explotadas y dominadas. ¿Mucha ambición? Seguramente sí, pero la ambición en este caso es dotarnos de perspectiva y no tener miedo a la prueba y al error. IKUSMIRAN ha querido, durante estos años, ofrecernos una mirada al horizonte de esta realidad que nos indigna y nos moviliza, que nos impulsa al cambio y enternece al mismo tiempo. Una mirada a las tendencias de cambio y de transformación que estamos detectando en Euskal Herria.

IKUSMIRAN 2016, sin embargo, va a abordar un tema concreto del espacio sindical: la evolución de la representación sindical en Euskal Herria. La Fundación Ipar Hegoa ha creído que este análisis puede aportar a la reflexión que está realizando el sindicalismo en su conjunto. El sindicalismo es consciente de que debe repensarse y lo está haciendo. El objetivo es afrontar la que se denomina crisis de efectividad y representación del sindicalismo, que tiene una dimensión general en el occidente capitalista, pero perfil propio en Euskal Herria.

Crisis de efectividad, porque el sindicalismo de clase y sociopolítico de Euskal Herria es consciente de que el Capital está saliendo ganador en la confrontación de clase, tanto en

el ámbito político como en el laboral. Crisis de representación, conscientes también, de la distancia existente entre ciertos sectores de la clase trabajadora y el mundo sindical. De esta forma, ponemos nombre a nuestros retos, sabiendo que no existe estrategia de transformación real sin instrumentos que organicen la voz-de y la solidaridad-entre el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

El análisis que ofrece IKUSMIRAN 2016 nos permite observar la distribución y evolución cuantitativa de la representación y cobertura sindical y los perfiles de sus afiliaciones. Al mismo tiempo, se acerca a la percepción social del sindicalismo. Hemos querido completar el informe con las reflexiones que sobre lo expuesto realizan personas referentes en el sindicalismo: Sophie Beraud y Manuel Garí, desde una visión cómplice pero fuera de Euskal Herria; Rafa Díez, enlazando el análisis con una visión de futuro de los retos del sindicalismo vasco; Gorka Berasategi e Igor Arroyo, analizando el informe desde dos ámbitos concretos de la práctica sindical.

Esperamos que este informe ayude en la búsqueda de nuevos caminos para la práctica sindical. Consideramos que estas reflexiones serán de interés para todas aquellas personas comprometidas con la transformación social. Incluso para aquellas que, defendiendo un modelo social diferente, tengan un compromiso con el futuro de la comunidad vasca. Porque, seamos conscientes, los datos que aportamos nos muestran que los sindicatos vascos somos actores políticos asentados, con miles de personas afiliadas y reconocidos socialmente. Nadie puede obviar esto y, menos, las personas que formamos parte del mundo sindical.

El neoliberalismo evidentemente no lo hace. Es por ello que tiene como obsesión atacar la capacidad de actuación y de representación del sindicalismo e individualizar las relaciones capital-trabajo. Para ello, convierte la política y las instituciones en ejecutores de la unilateralidad capitalista, borrando por decreto todo marco, derecho, contrato o espacio que democratice la confrontación entre clases. El sindicalismo, efectivo y políticamente reconocido, es esencial para construir, para alcanzar, para vivir en democracia. El sindicalismo debe repensarse para cumplir su función histórica y para hacer frente a los retos de la comunidad vasca, de acuerdo. Euskal Herria tiene músculo para ello, ejercitémoslo.

SOBRE EL ANÁLISIS TÉCNICO

El trabajo que tienes entre manos no ha sido fácil de realizar. A pesar de que (casi) a diario recibimos numerosos datos económicos de diversa índole, ha sido muy difícil recabar datos relativos a las relaciones laborales (convenios colectivos, elecciones sindicales, afiliación, opiniones de los trabajadores y las trabajadoras...).

Por una lado, tenemos un problema estructural. El que Euskal Herria carezca de reconocimiento institucional y más si cabe, en el terreno laboral, complica enormemente la posibilidad de disponer de datos relativos a esta materia en nuestro ámbito geográfico, por lo que, en este caso, la información relativa a los temas que vamos a tratar es incompleta. Por lo tanto, resulta imposible o muy difícil realizar cualquier tipo de análisis desde una perspectiva global.

Por otro lado, aunque nos limitáramos a Hego Euskal Herria el problema no desaparece. Sobre Nafarroa, tan solo hemos podido obtener los datos referidos a los cierres anuales de la representación sindical efectuados por las oficinas públicas de elecciones sindicales, diferenciándolos por personal funcionario o por las y los trabajadores con contratos laborales del ámbito privado. Además, esos datos al no estar publicados los hemos obtenido gracias a la aportación y trabajo de LAB.

En Araba, Bizkaia y Gipuzkoa los datos son recogidos por el Eustat y el CRL, pero a la hora de publicarlos, en ocasiones, lo hacen de manera puntual y otras de manera parcial. Hay más información sobre algunas materias que sobre otras. Por lo tanto, carecemos de una fuente oficial que haga un seguimiento de todo este ámbito, lo que hace que resulte muy difícil ofrecer un punto de vista global coherente (en cualquier ámbito de Euskal Herria). Para intentar conseguir esa perspectiva global hemos tenido que acudir a diferentes fuentes de datos y a diferentes periodos, tal como explicamos en el primer capítulo (Notas metodológicas).

Una vez mencionados los límites y las dificultades para la elaboración de este trabajo, veamos cómo hemos organizado el informe. Para empezar, en el segundo capítulo hemos expuesto las características del marco general, sobre todo desde un punto de vista comparado. Hemos realizado una comparación sencilla entre los diferentes sistemas de relaciones laborales de Hego Euskal Herria, la OCDE y Europa, tomando en consideración la representación sindical y la afiliación.

A continuación, centrándonos en Hego Euskal Herria, hemos analizado esos tres campos con mayor detalle. La selección para el análisis de dichos campos se ha debido a la necesidad de dar respuesta a estas cuestiones:

En Hego Euskal Herria, ¿Qué personas están protegidas y quienes no lo están por el sistema de relaciones laborales y por el trabajo de los sindicatos?

¿Qué relación y percepción tiene la clase obrera de Hego Euskal Herria sobre los sindicatos? ¿Quiénes tienen relaciones (y quiénes no las tienen) y cuáles son sus características?

Debido a las dificultades y obstáculos anteriormente mencionados y, puesto que algunos de los datos recogidos podrían estar obsoletos, antes de centrarnos en los datos de Euskal Herria hemos analizado el ámbito laboral en lo referente al número de trabajadores y trabajadoras y a las dimensiones de las empresas. De esta manera, en el tercer capítulo hemos analizado y caracterizado a la población en su conjunto, y en concreto a la población activa que trabaja de forma asalariada por cuenta ajena. También hemos analizado la demografía de las empresas.

Una vez realizado ese análisis, nos hemos adentrado en los tres campos mencionados: convenios colectivos (capítulo cuarto), representación de las y los trabajadores y elecciones sindicales (capítulo quinto) y datos de afiliación (capítulo sexto). Hemos profundizado en estos campos analizándolos de la siguiente manera:

- **Convenios Colectivos.** Afectan a quienes trabajan por cuenta ajena. Dicho de otra forma, se sitúan por encima de la voluntad del trabajador o trabajadora y les ofrece protección independientemente de que tenga una postura activa o pasiva en relación a sus derechos o intereses. Por lo tanto, hemos analizado la extensión y caracterización de los convenios laborales.
- **Representación sindical.** Mediante esta representación, algunos trabajadores y trabajadoras que trabajan asalariadamente por cuenta ajena (dicho en general, aquellos que trabajan en empresas o centros de trabajo de al menos 6 trabajadores y/o trabajadoras) tienen la posibilidad de tener representación sindical en el propio centro de

trabajo o en las negociaciones sectoriales. Eso no siempre se produce, como veremos más adelante, y por lo tanto su análisis resulta necesario para saber cuál es el ámbito de incidencia de la acción sindical.

- Por lo tanto, al analizar la representación sindical centraremos nuestra atención en las siguientes cuestiones: ¿Quiénes organizan elecciones sindicales y quiénes no? ¿Cuáles han sido los resultados de las elecciones sindicales y su evolución?
- Finalmente, **la afiliación**. Está formada por aquellas personas que están inscritas en algún sindicato. Gozan de diversas ventajas gracias a su afiliación (defensa jurídica, información, protección colectiva o comunitaria, etc.), pero de alguna forma eso se realiza mediante la creación autónoma y la autogestión, es decir, serían servicios y ayuda colectiva que se prestan a sí mismas aquellas personas que están afiliadas al sindicato.

Para terminar, en el capítulo séptimo hemos recogido diversas opiniones de los trabajadores y las trabajadoras sobre el tema analizado.

1. NOTAS METODOLÓGICAS.

1.1 FUENTES Y DATOS UTILIZADOS.

FUENTES OFICIALES DE DATOS DE SEGUNDO NIVEL.

En primer lugar hemos acudido a las fuentes oficiales de datos estadísticos, es decir:

- **INE:** Hemos recopilado datos sociodemográficos mediante la explotación continua de los datos del padrón.
- **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:** Hemos recopilado datos relativos a los convenios colectivos.
- **EUSTAT:** Hemos recopilado los datos relativos a la evolución de los resultados de las elecciones sindicales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa correspondientes al periodo 1995-2011.
- **Consejo de Relaciones Laborales (CRL):** Datos relativos a los convenios y los resultados de las elecciones sindicales del periodo 2011-2014.
- **Gobierno de Navarra:** Hemos obtenido la evolución de los resultados sindicales de Navarra entre 2000-2015.

ENCUESTAS.

Eurofound: 3rd European Company Survey (ECS) -Encuesta sobre las Empresas Europeas- es una encuesta realizada en los años 2004, 2009 y 2013. La del año 2013 (la utilizada para la elaboración de este informe) es un trabajo realizado por la firma Gallup para la agencia Eurofound de la UE (Fundación europea para la mejora del trabajo y las condiciones de vida). Hemos obtenido las bases de datos del UK Data Archive. Esta tercera oleada se efectuó en 32 países (los 28 de la UE e Islandia, Macedonia, Montenegro y Turquía), encuestando a 30.113 responsables de recursos humanos y a 9.094 representantes de los trabajadores y las trabajadoras de empresas de más de 10 de plantilla. En España, las personas encuestadas fueron 1.651 responsables de recursos humanos y 506 representantes sindicales; por lo tanto, resulta imposible extraer de ahí una submuestra representativa para Hego Euskal Herria.

INE: De la encuesta EPA hemos recogido los datos relativos a la población activa y asalariada.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

- **Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT):** es una encuesta realizada anualmente desde 1999 hasta 2010 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. En ella se encuestaba a las personas ocupadas reuniendo, por una parte, información sobre su situación laboral y sus relaciones laborales, y por otra parte, sus opiniones y puntos de vista subjetivos sobre sus condiciones de trabajo y relaciones laborales. Los temas que se investigan en la encuesta son los siguientes: características de la ocupación y del puesto de trabajo, movilidad laboral, nivel de satisfacción en el trabajo de la persona ocupada, organización del trabajo, negociación colectiva, relaciones laborales, jornada laboral, salarios, formación y seguridad en el trabajo, y conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

A este informe hemos incorporado los datos de 2009 y 2010. En 2009, en el Estado se realizaron 7.981 encuestas y en Hego Euskal Herria 585 (360 en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y 225 en Nafarroa). En 2010 se hicieron 8.061 en el Estado y 648 en Hego Euskal Herria (381 en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y 267 en Nafarroa). Para los datos generales de Hego Euskal Herria hemos utilizado la submuestra de 2010. Para datos más concretos o para los cruces hemos unido los datos de 2009 y 2010, para obtener una muestra suficiente.

- **Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL).** Es una encuesta que se realiza trimestralmente desde 1990. Metodológicamente ha tenido diversos cambios desde sus inicios hasta la actualidad. Así, hemos utilizado los resultados de la última encuesta publicada, la correspondiente al cuarto trimestre de 2012, y para las series hemos utilizado los datos de trimestres iguales de los años 2000 y 2006.

- **Centro Investigaciones Sociológicas (CIS):** En el apartado de la afiliación, para hacer la comparativa sobre la pertenencia a alguna en función de las diferentes asociaciones existentes, hemos analizado dos encuestas realizadas por el CIS. Por un lado, tras las elecciones celebradas en Nafarroa en junio de 2015 (CIS-3.097), y por otro lado, tras las elecciones realizadas en noviembre de 2012 en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa (CIS-71.612)

INFORMES.

L. Fulton (2013) "Worker representation in Europe". Publicación online en este link: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

"Elecciones sindicales en la CAV. Procesos y resultados", publicado por el CRL en 2006. <http://web.crl-lhk.org/verdocumento.asp?iddoc=4535>

La situación económica y las relaciones laborales en la CAPV en 2014, publicado por el CRL.

BASE DE DATOS DE LAB.

LAB recopila en una base de datos propia, la información relativa a las elecciones sindicales. La elaboración de esa base de datos ha vivido diferentes fases. Así, desde la misma, hemos tratado las siguientes variables:

- Provincial: las cuatro provincias de Hego Euskal Herria.
- Año: año en que se realizan las elecciones.
- Ciclos anuales: 1990-1993, 1994-1997, 1998-2001, 2002-2005, 2006-2009, 2010-2013, 2014-2016. A la hora de reflejar esos datos en el informe, hemos indicado el último año correspondiente al ciclo (en lugar de 2002-2005, 2005 y así sucesivamente)
- Censo: Cantidad de trabajadores y trabajadoras con derecho a voto en el momento de las elecciones sindicales.
- Tamaño de la empresa: en base al censo. 1 persona, 2-9 personas, 10-49 personas, 50-249 personas o más de 250 personas en plantilla.
- Número de representantes de estos sindicatos: LAB, ELA, CCOO, UGT, CGT, USO, ESK, STEE-EILAS, SATSE, AFAPNA, N_S (personas no sindicadas), OTROS y TOTAL. En la mayoría de las presentaciones de datos, hemos codificado así a los sindicatos: LAB, ELA, CCOO, UGT y Otros.
- Sexo: Mujer o Hombre

Comparación de la base de datos de LAB con los resultados oficiales.

Para Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, en la base de datos de LAB hay información sobre 91.183 delegados y delegadas, entre los años 1990 y 2016. Esa recogida de información no ha sido igual para todos los periodos. En comparación con los datos oficiales, la recogida de datos más completa es la correspondiente al periodo 2002-2013. El número de delegados y delegadas que figuran en la base de datos de LAB es superior al de los datos oficiales que figuran en la siguiente tabla. Al utilizar la base de datos de LAB, hemos considerado el ciclo completo y hemos unido a todos los delegados y delegadas, por tanto, son datos acumulados. En cambio, los datos recogidos de fuentes oficiales son datos de cierre del año, motivo por el que no coinciden completamente. Los datos recogidos del CRL corresponden al cierre de los años 1995, 1999, 2003, 2007, 2011 y 2014.

NUMERO DE DELEGADAS Y DELEGADOS SEGÚN DATOS OFICIALES CRL Y SEGÚN BASE DATOS DE LAB. ARABA, BIZKAIA, GIPUZKOA

	CAPV - CRL	CAPV - LAB
1990 - 1993*	-	20
1994 - 1997*	15.943	6.816
1998 - 2001	16.921	8.048
2005	18.917	21.458
2009	20.434	22.043
2013	19.734	20.133
2016	16.967	12.665
Total	108.916	91.183

* CRL1995, 1999, 2003, 2007, 2011 y 2014

Centrándonos en los datos de los años comprendidos entre 2002 y 2013, al ser los más completos, vemos que la diferencia resultante de comparar los datos oficiales de los apoyos recibidos por cada sindicato en cada periodo con los datos recogidos en la base de datos de LAB, no es significativa. En el peor de los casos, la desviación es de 1,6 puntos para las opciones agrupadas en la categoría "Otros" en el ciclo que finaliza en 2009.

Para el periodo que hemos cerrado a 2016 hemos obrado de manera similar. La diferencia que hay entre la base de datos de LAB y los datos de 2014, se corresponde con la evolución registrada a partir de ese año.

COMPARACIÓN ENTRE EL UNIVERSO Y LA BASE DE DATOS DE LAB

EAE - LAB						
Cifras	LAB	ELA	CCOO	UGT	Otros	TOTAL
2002 - 2005	3.548	8.613	4.280	2.930	2.087	21.458
2006 - 2009	3.757	8.755	4.493	2.918	2.120	22.043
2010 - 2013	3.615	7.989	3.971	2.509	2.049	20.133
2014 - 2016	2.576	5.105	2.270	1.304	1.410	12.665
(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
2002 - 2005	16,5	40,1	19,9	13,7	9,7	100,0
2006 - 2009	17,0	39,7	20,4	13,2	9,6	100,0
2010 - 2013	18,0	39,7	19,7	12,5	10,2	100,0
CAPV - CRL						
Cifras	LAB	ELA	CCOO	UGT	Otros	TOTAL
2003	3.121	7.756	3.651	2.636	1.753	18.917
2007	3.503	8.216	4.096	2.689	1.610	20.114
2011	3.405	7.855	3.936	2.455	2.083	19.734
2014	3.111	6.766	3.262	1.984	1.844	16.967
(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
2003	16,5	41,0	19,3	13,9	9,3	100,0
2007	17,4	40,8	20,4	13,4	8,0	100,0
2011	17,3	39,8	19,9	12,4	10,6	100,0
2014	18,3	39,9	19,2	11,7	10,9	100,0
DIFERENCIA						
	LAB	ELA	CCOO	UGT	Otros	TOTAL
2002 - 2005	0,0	-0,9	0,6	-0,2	0,4	0,0
2006 - 2009	-0,4	-1,1	0,0	-0,2	1,6	0,0
2010 - 2013	0,7	-0,1	-0,2	0,1	-0,4	0,0
2014 - 2016	2,0	0,4	-1,3	-1,4	0,3	0,0

En el caso de Navarra, también son escasas las diferencias. En este caso, los datos que tendremos en cuenta serán los que figuran en la base de datos a partir de 2006, puesto que sobre ciclos anteriores carecemos de datos (en el ciclo que finaliza en 2005 se llegó a la recogida de la mitad de los datos) y los obtenidos, como puede apreciarse en la tabla comparativa, porque eran datos de LAB.

NÚMERO DE DELEGADAS Y DELEGADOS SEGÚN DATOS OFICIALES Y LA BASE DE DATOS DE LAB. NAVARRA

	Datos del Gobierno de Navarra	Datos de LAB	Porcentajes (%)
2001	5.663	741	13,1
2005	6.326	3.313	52,4
2009	6.724	7.050	104,8
2013	6.288	6.306	100,3
2016*	5.936	4.166	70,2
Total	30.937	21.576	69,7

*Los datos del Gobierno de Navarra corresponden al cierre de 2015

A partir de ahí, puede decirse que se han recogido en su totalidad (104% en 2009, 100,3% en 2013, y los datos acumulados en un periodo de algo más de dos años superan el 70% en comparación con los resultados de cuatro años de datos oficiales). Además, si nos fijamos en los porcentajes de los sindicatos, las diferencias más grandes son que en el último periodo UGT aparece 1,8 puntos por debajo y LAB 1,5 puntos por arriba, y se puede afirmar que eso es consecuencia de la forma de medir y de las tendencias que se están produciendo.

COMPARACIÓN ENTRE EL UNIVERSO Y LA BASE DE DATOS DE LAB

LAB						
Cifras	LAB	ELA	CCOO	UGT	Otros	TOTAL
2001	731	3	6	1	0	741
2005	794	656	694	949	220	3313
2009	884	1536	1747	2183	700	7050
2013	829	1381	1636	1830	630	6306
2016	679	921	950	1015	601	4166
(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
2001	98,7	0,4	0,8	0,1	0,0	100,0
2005	24,0	19,8	20,9	28,6	6,6	100,0
2009	12,5	21,8	24,8	31,0	9,9	100,0
2013	13,1	21,9	25,9	29,0	10,0	100,0
2016	16,3	22,1	22,8	24,4	14,4	100,0
GOBIERNO DE NAVARRA						
Cifras	LAB	ELA	CCOO	UGT	Otros	TOTAL
2001	691	1.134	1.281	1.881	676	5.663
2005	734	1.324	1.518	2.054	696	6.326
2009	829	1.437	1.681	2.077	700	6.724
2013	822	1325	1605	1792	744	6288
2015	876	1299	1431	1555	775	5936
(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
2001	12,2	20,0	22,6	33,2	11,9	100,0
2005	11,6	20,9	24,0	32,5	11,0	100,0
2009	12,3	21,4	25,0	30,9	10,4	100,0
2013	13,1	21,1	25,5	28,5	11,8	100,0
2015	14,8	21,9	24,1	26,2	13,1	100,0
DIFERENCIA						
	LAB	ELA	CCOO	UGT	Otros	TOTAL
2001	86,4	-19,6	-21,8	-33,1	-11,9	0,0
2005	12,4	-1,1	-3,0	-3,8	-4,4	0,0
2009	0,2	0,4	-0,2	0,1	-0,5	0,0
2013	0,1	0,8	0,4	0,5	-1,8	0,0
2016*	1,5	0,2	-1,3	-1,8	1,4	0,0

*Los datos del Gobierno de Navarra corresponden al cierre de 2015

En consecuencia, la base de datos creada por LAB resulta válida, limitada a Araba, Bizkaia y Gipuzkoa para el ciclo 2002-2005 y a partir de ahí, para todos los datos referidos a Hego Euskal Herria.

Estimación de la economía sumergida y de las y los falsos autónomos.

Para realizar una estimación rápida de las y los falsos autónomos y personas que trabajan en la economía sumergida, en el capítulo 5.1. hemos comparado el dato de la EPA de 2010 y el dato de la Seguridad Social. Para ello, hemos tomado como estimación de esos dos sectores la diferencia que existe entre esas dos fuentes. En efecto, la EPA cuantifica como personas asalariadas a aquellas personas que, aun estando registradas oficialmente como autónomas, trabajan exclusivamente o durante más de las tres cuartas partes de su jornada para una única empresa. Por lo tanto, la diferencia que suele haber entre la EPA y la Seguridad Social se ha tomado en este informe como estimación de los falsos autónomos y falsas autónomas y de quienes trabajan en la economía sumergida.

2. MODELOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. EUSKAL HERRIA Y EUROPA.

2.1. MODELOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

A continuación realizaremos una descripción general de los modelos que existen en la Unión Europea y en Noruega para que la representación de los trabajadores y las trabajadoras sea aceptada en las relaciones laborales y en las instituciones. Sin duda se trata de una descripción poco profunda. Ciertamente, el objetivo de este trabajo no es investigar las diferencias entre modelos o realizar una descripción detallada de las mismas. Para analizar más en detalle los modelos que vamos a citar sería necesario analizar las similitudes y diferencias que existen en las estructuras (de los sindicatos, de las empresas y de los comités de empresa), así como las diferentes funciones, competencias o derechos que tienen las y los diferentes representantes.

Por lo tanto, el objetivo de este capítulo es, más bien, situarnos en el contexto europeo, más que realizar una comparación precisa entre modelos. Su conocimiento, aunque sea a rasgos generales, es importante cuando se realizan comparaciones entre pueblos o estados, para poder entender mejor las similitudes y diferencias que se aprecian en los datos.

En un estudio realizado por L. Fulton para la ETUI (European Trade Union Institute)¹, éste clasifica en cuatro grupos los sistemas europeos de representación de las y los trabajadores. Para generar esos cuatro grupos combina dos variables: la estructura sindical y el comité de empresa (o estructura similar).

De esa forma, tomando en cuenta a la UE (28 estados) y a Noruega, existen cuatro estados en los que la representación principal de los trabajadores y trabajadoras se realiza mediante los comités de empresa. En esos países, todos los trabajadores y trabajadoras eligen su representación a nivel de empresa. En cambio, las leyes no prevén la existencia de estructuras sindicales en el ámbito laboral. Los estados que se organizan así son Alemania, Austria, Países Bajos y Luxemburgo.

En otros ocho estados (Chipre, Dinamarca, Finlandia, Italia, Lituania, Malta, Rumanía y Suecia) se produce la situación contraria. La representación de los trabajadores y las trabajadoras en el ámbito laboral se realiza mediante los sindicatos. Existen otras normas para los trabajadores y trabajadoras que no pertenecen a un sindicato, pero se trata de excepciones. Fulton, menciona como ejemplo a Finlandia, donde las y los trabajadores pueden elegir representantes sin sindicarse, pero solamente en los ámbitos laborales en los que no haya representantes de los sindicatos o donde los primeros sean mayoritarios.

Entre esos dos modelos Fulton describe otros dos. En 12 estados (Bélgica, Croacia, República Checa, Francia –y por lo tanto, Ipar Euskal Herria-, Grecia, Hungría, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia y España –y por lo tanto, Hego Euskal Herria) las leyes o los acuerdos básicos configuran representaciones mixtas entre ambas vías, es decir, entre la vía de los sindicatos y la de los comités de empresa.

No obstante, entre las realidades de estos estados existen grandes diferencias. Por ejemplo, en Grecia, Portugal o la República Checa los comités de trabajadores y trabajadoras no son nada habituales. En Hungría, Eslovaquia y Eslovenia las funciones de los comités de empresa y los de los sindicatos de nivel local se solapan en gran medida. En Croacia, aunque no existe el comité, un sindicato puede asumir la representación de los trabajadores y las trabajadoras. Y es bastante habitual que eso suceda. En España los comités se comprometen en la negociación de los convenios colectivos y están muy vinculados a los sindicatos. En Bélgica y Francia los sindicatos son actores bastante hegemónicos.

No obstante, los modelos no son estáticos. Por una parte, la directiva 2002/14/CE de la UE está debilitando los modelos de representación de los sindicatos y reforzando el de los comités de empresa. Por otra parte, debido a los cambios en las relaciones de poder político estatal, los partidos políticos gobernantes a veces buscan reforzar el papel de los comités de empresa y otras veces las estructuras sindicales. Entre esas dos opciones, en los últimos años ha sucedido fundamentalmente lo primero, es decir, se ha debilitado a los sindicatos y reforzado a los comités. En los últimos 8 años, Eslovaquia, República Checa, Polonia o Hungría han conocido movimientos de ese tipo. En Noruega, si bien en las grandes empresas los Comités coexisten con los sindicatos, su función está más unida a la competitividad que a la representación de las y los trabajadores.

¹ L. Fulton (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Realizado con la ayuda de SEEurope Network, disponible online en: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

Predominio absoluto de los comités de empresa	Predominio absoluto de los sindicatos
Alemania Austria Países Bajos Luxemburgo	Dinamarca, Finlandia, Suecia Italia Chipre, Malta Rumanía, Lituania
Predominio relativo de los comités de empresa	Predominio relativo de los sindicatos
Bélgica, España, Grecia Noruega Hungría, Polonia Eslovenia, Croacia	Francia, Portugal Reino Unido, Irlanda Eslovaquia, República Checa, Bulgaria, Estonia, Letonia

Dicho lo anterior, existe un elemento compartido por todos los estados: la importancia o el peso de los sindicatos en la representación de las y los trabajadores. Esto es evidente tanto en los estados del norte de Europa como en Italia, puesto que los sindicatos son la única vía de representación de las y los trabajadores. Incluso en los estados en que los comités de empresa son la única vía de representación, como Alemania o los Países Bajos, los sindicatos tienen una gran importancia. En esos países son, sobre todo, los candidatos y candidatas de los sindicatos quienes obtienen la mayor representación en los Comités de Empresa. En la mayoría de los estados en los que coexisten ambas estructuras los sindicatos suelen jugar un papel muy importante, como puede verse en Francia y en Bélgica. En estos dos estados, en muchos casos, son los y las representantes sindicales quienes tienen una mayor influencia en los Comités. En Grecia y Portugal los comités no son en absoluto convencionales. Y precisamente, son estos más fuertes allí donde los sindicatos tienen bases más sólidas. En Hungría, Eslovaquia o Eslovenia la situación es más confusa.

La presencia de los sindicatos es importante para una verdadera representación de los trabajadores y las trabajadoras en los estados en los que los sindicatos tienen un débil amparo legal, como por ejemplo en el Reino Unido o en el centro y oeste de Europa. En esos estados, según muestran los datos, sin sindicatos los trabajadores y trabajadoras tienen poca o ninguna representación en los centros de trabajo. Una situación que no ha modificado la mencionada directiva europea.

2.2. LOS NIVELES DE PROTECCIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN HEGO EUSKAL HERRIA, EN COMPARACIÓN CON LOS DE EUROPA.

En el año 2013, en la Unión Europea (formada por 28 estados) había 180 millones de trabajadoras y trabajadores asalariados. La tasa de afiliación se situaba en un valor del 23,4%. La representación sindical asciende al 33% y la proporción de quienes ven reguladas sus condiciones laborales por los diferentes convenios colectivos era del 62%, según la 3ª Encuesta a Empresas Europeas².

En lo referente a Hego Euskal Herria, en base a la explotación de la encuesta ECVT de 2010, la tasa de afiliación sería del 23,8%, un 54% de las y los trabajadores tendrían representación sindical y quienes saben que están bajo el amparo de un convenio colectivo alcanzan el 53%.

País	Afiliados/as	Representación	Con convenio	País	Afiliados/as	Representación	Con convenio
Modelo escandinavo				Modelo anglosajón			
Finlandia	74	70	91	Inglaterra	26	16	29
Dinamarca	67	80	80	Irlanda	31	28	44
Suecia	70	54	88	Malta	51	14	61
Modelo germánico				Chipre	55	33	52
Alemania	18	22	59	Modelo del este			
Austria	28	25	95	Bulgaria	20	26	30
Bélgica	50	54	96	Rep. Checa	17	12	38
Países Bajos	20	55	81	Eslovaquia	17	38	35
Luxemburgo	41	56	50	Estonia	10	37	33
Eslovenia	27	39	90	Hungría	12	16	33
Sistema del sur				Letonia	13	9	34
España	19	57	70	Lituania	10	57	15
Francia	8	55	98	Polonia	12	24	25
Grecia	25	14	65	Rumanía	33	52	36
Italia	35	27	80	Croacia	35	23	61
Portugal	19	8	92	UE TOTAL	23	33	62
Hego Euskal Herria	24	54 ³	53 ⁴				

Fuentes: Eurofound: European Company Survey 2013; ETUI: Worker representation in Europe 2013; para HEH, ECVT 2010

Las relaciones o articulaciones entre esas tres variables o dimensiones nos ofrecen una información valiosa sobre las relaciones laborales. Así, y recordando los modelos mencionados anteriormente, en los países en que los sindicatos tienen un predominio absoluto la tasa de afiliación es muy alta (Dinamarca, Finlandia, Suecia). En el modelo germánico, en el que los comités de empresa tienen predominio absoluto, la afiliación no es tan alta pero sí la representación. Y en los otros modelos se producen diversas combinaciones.

Hego Euskal Herria estaría más cerca del segundo modelo (es decir, del modelo germánico), según muestran los datos, si bien la clasificación de Fulton la incluiría en un modelo mixto (predominio relativo de los comités de empresa). La tasa de afiliación en Hego Euskal Herria es similar a la media de la Unión Europea, siendo cinco puntos superior a la de España con el mismo marco legal. Comparada con Europa, la representación que tienen las y los trabajadores en la empresa es casi el doble (siete puntos superior a la de España). En cuanto a la protección que tienen en general (o quienes la conocen, en el caso de Hego Euskal Herria), según los datos de la encuesta, si bien es inferior a la media de la UE, viendo los dos datos de España (ECS 70% y ECVT2010 37%) puede estimarse que el dato de Hego Euskal Herria está por encima del de la Unión Europea.

² 3rd European Company Survey (ECS): Responden los directores y las directoras de las empresas y los y las responsables de recursos humanos. <http://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/ecs>

³ Mientras que los otros datos de la tabla proceden de la encuesta European Company Survey 2013, el dato de HEH proviene de la encuesta ECVT2010. A la encuesta ECVT responden los trabajadores y las trabajadoras. El mismo dato para España es el 47,2%.

⁴ Según el dato de la encuesta ECVT2010, el mismo dato para España es el 37,0%.

Para conseguir datos cruzados relativos a la representación sindical hemos acudido de nuevo a la encuesta ECVT 2009-2010. Así, utilizando para los datos de Europa la encuesta ECS 2013 y para los de Hego Euskal Herria los de ECVT 2009-10, obtenemos una valiosa información añadida sobre la representación de las y los trabajadores según el sector y el tamaño de la empresa. En la mayoría de los países de Europa se aprecia la misma tendencia, y también en Hego Euskal Herria. Más que en los servicios, la tendencia es tener una mayor representación en el sector secundario o industrial, y cuanto mayor es la empresa mayor es la representación.

En las empresas que tienen entre 10 y 49 de plantilla, la representación es del 60,9%; en las que tienen entre 50 y 249 es del 78,1%, y en las empresas de más de 250 de plantilla la representación llega al 82,9%.

REPRESENTACIÓN SINDICAL POR SECTORES							
País	Total	Industria	Servicios	País	Total	Industria	Sevicios
Modelo escandinavo				Modelo anglosajón			
Finlandia	70,3	80	65,1	Inglatera	16,2	21,4	15
Dinamarca	79,7	85,7	77,8	Irlanda	28,4	39,6	25,1
Suecia	54,1	66,6	48,2	Malta	14,1	20,1	12
Modelo germánico				Chipre	32,6	47,1	25,2
Alemania	21,9	26,1	19,7	Modelo del Este			
Austria	25,5	27,2	24,7	Bulgaria	26,1	36,2	18,9
Bélgica	53,8	61,8	49,7	Rep. Checa	12,3	13,3	11,7
Países Bajos	55	53,7	55,5	Eslovaquia	37,7	44,5	33,6
Luxemburgo	56,5	67,9	51,9	Estonia	37,2	43,2	33,1
Eslovenia	39	44,1	34,8	Hungría	15,6	21	12
Sistema del Sur				Letonia	9,3	12,8	7,6
España	57,1	60,3	55,5	Lituania	57,5	77,7	47,1
Francia	55,1	54,8	55,3	Polonia	24,1	22,2	25,7
Grecia	13,7	14,8	13,2	Rumanía	51,7	67,1	40,2
Italia	27,5	30,4	24	Croacia	23,5	27	21
Portugal	8,4	9,7	7,2	UE TOTAL	32,1	35,4	30,2
Hego Euskal Herria	54,9	65,8	51,5				

Iturriak: Eurofound: European Company Survey 2013; ETUI: Worker representation in Europe 2013; HEHerako, ECVT2009

REPRESENTACIÓN SINDICAL SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA							
País	10 - 49	50 - 249	250	País	10 - 49	50 - 249	250
Modelo escandinavo				Modelo anglosajón			
Finlandia	67,8	95,3	100	Inglatera	11,2	36	60,9
Dinamarca	77,3	94,8	98,5	Irlanda	24,5	52,1	79,5
Suecia	48,3	81,3	92,7	Malta	10	23,5	66,1
Modelo germánico				Chipre	31	50,2	61
Alemania	12,7	52,4	82,7	Modelo del Este			
Austria	18,5	58,6	89,2	Bulgaria	18,2	58,3	76,8
Bélgica	47,2	82,7	98,3	Rep. Checa	7,1	30,9	65,4
Países Bajos	48,6	80,7	96,4	Eslovaquia	35,2	56,6	72,5
Luxemburgo	50	90,2	87,5	Estonia	34,9	49,9	60,6
Eslovenia	30,1	76,2	91,4	Hungría	11	45,4	80,7
Sistema del Sur				Letonia	6,4	21,8	31,1
España	52,8	81,5	93,3	Lituania	54	71,8	92,3
Francia	48,2	89,3	97,1	Polonia	17,7	60,7	81,7
Grecia	11,9	31,4	48,3	Rumanía	43,8	89,7	92,5
Italia	24,4	62,9	85,7	Croacia	14,3	54,7	86,1
Portugal	5,9	24,6	62,4	UE TOTAL	26,5	59,8	82
Hego Euskal Herria	60,9	78,1	82,9				

Fuentes: Eurofound: European Company Survey 2013; ETUI: Worker representation in Europe 2013; para HEH, ECVT2009-10

En comparación con los datos de Europa, Hego Euskal Herria tiene una gran cobertura en las empresas más pequeñas (plantillas de entre 10 y 49), situándose entre los valores más altos de Europa. Solamente Finlandia y Dinamarca están en niveles superiores. También para los otros dos tamaños de empresa los valores de Hego Euskal Herria resultan elevados (figuran entre los más altos), pero en este caso hay más países con valores similares.

3. LA SITUACIÓN LABORAL.

Una vez analizados los modelos y el contexto general, pasamos a analizar con mayor detalle la realidad de Hego Euskal Herria. Para ello, en primer lugar realizaremos una descripción de las relaciones laborales y un rápido análisis de la evolución de los últimos años, así como de la dinámica empresarial. Con ello queremos ayudar a comprender qué evolución han podido tener unos datos que inevitablemente se han quedado algo obsoletos.

3.1. PRINCIPALES CAMBIOS EN EL ÁMBITO LABORAL 2002-2015.

Según la encuesta EPA del INE y algunos datos censales, a principios de 2015 había en Hego Euskal Herria 1.813.662 personas con edades comprendidas entre 16 y 24 años. La población activa⁵ contaba con 1.268.400 personas, de las cuales 943.400 eran asalariadas. Es decir, las personas ocupadas eran el 69,9% de la población total, y las personas asalariadas el 52,0% de la población total y el 74,4 de las personas ocupadas.

Si analizamos los últimos 15 años podemos apreciar tres ciclos. Por una parte, la población ocupada muestra una tendencia al alza entre 2002 y 2006. En ese periodo se integraron 100.000 ocupados y ocupadas al ámbito laboral. Si tomamos en cuenta a toda la población de Hego Euskal Herria de entre 16 y 64 años, el incremento es de 20.651 personas. Analizando a las personas asalariadas, el crecimiento es de más de 107.000. Es decir, en el periodo 2002-2006 la población creció el 1,1%, las personas ocupadas el 6,0% y las asalariadas el 11,9%. Además, después de ese primer periodo, las y los asalariados siguen creciendo, mientras que la población y el número de personas ocupadas se mantiene; por lo tanto, crece el peso relativo de las personas asalariadas.

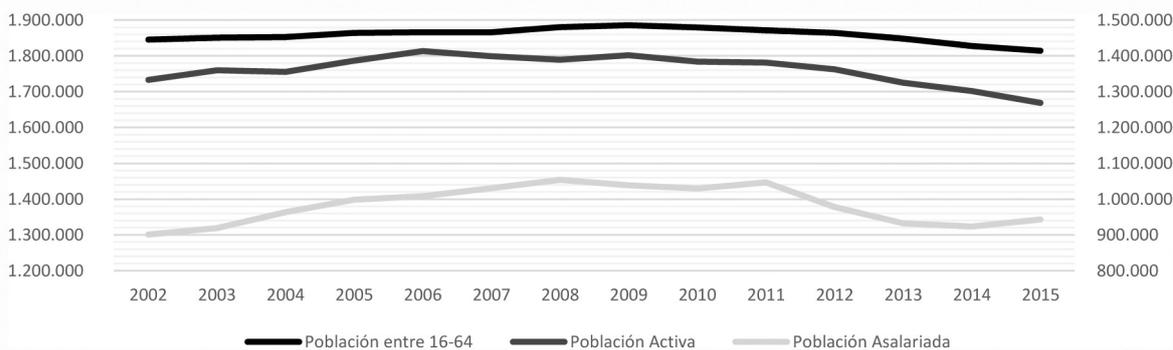
Entre 2006 y 2011, las cifras de la población total y de la población activa se mantienen sin grandes cambios (la población total en torno a 1.870.000 personas y la población activa en torno a 1.390.000), y tal como hemos dicho el número de personas asalariadas sigue creciendo al principio (45.000 trabajadores y trabajadoras más entre 2006 y 2008) y después se mantiene o desciende un poco (7.100 personas asalariadas menos entre 2008 y 2011).

En el tercer ciclo, entre 2011 y 2015, se produce un descenso en los tres indicadores. Así, la población de Hego Euskal Herria comprendida entre 16 y 64 años pierde 57.106 personas, la población activa desciende en 112.900 personas y las personas asalariadas son 103.000 menos. Traducido a porcentajes, en el periodo 2011-2015 la población desciende un 3,1%, la población ocupada un 8,2% y la población asalariada el 9,8%.

AÑO	POBLACIÓN 16-64 AÑOS	POBLACIÓN ACTIVA	POBLACIÓN ASALARIADA
2002	1.845.542	1.333.100	900.800
2003	1.850.191	1.359.300	919.000
2004	1.852.783	1.355.600	963.700
2005	1.863.579	1.386.400	997.900
2006	1.866.193	1.413.100	1.008.100
2007	1.865.977	1.398.600	1.030.800
2008	1.880.003	1.388.700	1.053.500
2009	1.885.587	1.401.400	1.038.400
2010	1.879.453	1.383.500	1.029.800
2011	1.870.768	1.381.300	1.046.400
2012	1.863.846	1.362.000	978.000
2013	1.848.082	1.324.700	932.500
2014	1.827.194	1.302.000	923.300
2015	1.813.662	1.268.400	943.400

⁵ La población activa de un país (u otra entidad geográfica) está compuesta por todos sus habitantes en edad laboral que o bien trabaja en un empleo remunerado (población ocupada) o bien se halla en plena búsqueda de empleo. Por tanto, la población activa se divide en dos grupos, las personas empleadas y las desempleadas. La fracción de población activa que busca empleo pero no es capaz de encontrarlo determina la tasa de desempleo.

Población entre 16 - 64 años, población activa y población asalariada en Hego Euskal Herria, 2002 - 2015 (T1-T1)



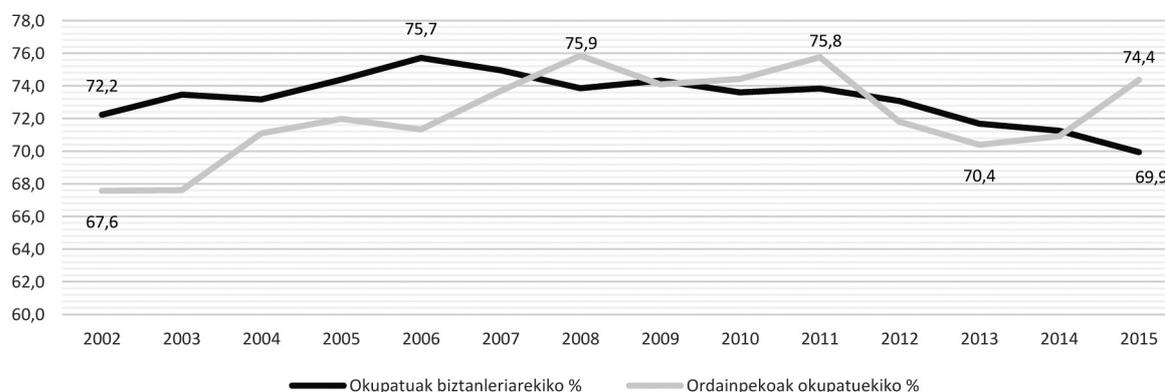
Fuentes: INE. Censos y EPA2002T1-2015T1

Si analizamos la población activa en relación a la población total, vemos que en el primer ciclo que hemos mencionado (2006-2011) gana tres puntos y medio. A partir de ahí se produce una caída continuada; los altibajos no son tan "bruscos" en comparación con la tendencia de las personas asalariadas, pero parece que cuesta más que cambie su tendencia. Así, en 2006 se consiguió el mayor porcentaje de población activa en relación a la población general, es decir, el mayor porcentaje de personas que de un modo u otro estaban en el mundo del trabajo (75,6%). Después, ese porcentaje ha ido bajando hasta llegar al 69,9% en 2015. Para que eso ocurra existen al menos dos posibilidades. Una es que un porcentaje de población sea expulsada del ámbito laboral, es decir, personas que eran activas pasan a ser inactivas ahora. La otra es que haya mayores obstáculos o menores oportunidades para emplearse (alargar el periodo de estudios o formación, enfriamiento de la voluntad o el deseo de entrar al mundo laboral, etc.).

Tal como hemos dicho, dentro de la población activa la población asalariada es más cambiante. No obstante, entre 2002 y 2008 la tendencia porcentual era ascendente, pasando del 67,6% al 75,9%. Es decir, puede decirse que el aumento de la población activa que hemos mencionado se deba sobre todo al incremento de personas asalariadas. Después, si bien hasta 2011 se produjo un descenso general, la proporción de personas asalariadas se ha mantenido en torno a los tres cuartos. Y en los últimos cuatro años los altibajos han sido mayores. Un descenso de más de 5 puntos entre 2011 y 2013, y un nuevo crecimiento en los dos años posteriores.

17

Población activa y población asalariada en Hego Euskal Herria, 2002 - 2015



Fuentes: INE. Censos y EPA2012T1-2015T1

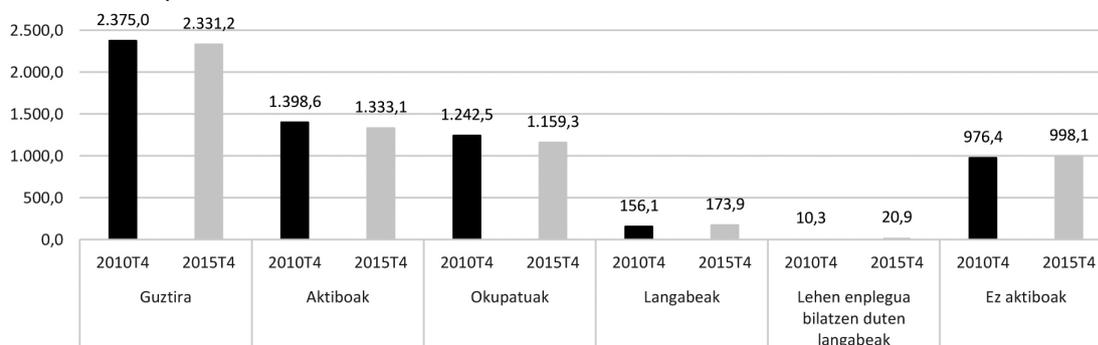
Ahora, analizaremos más en profundidad el último ciclo, por dos razones. En primer lugar, como hemos apuntado, debido a los cambios cualitativos que se han producido en ese ciclo; en segundo lugar, porque muchos datos que vamos a analizar posteriormente, son de 2010 y para interpretarlos es necesario tomarlos en consideración.

Hego Euskal Herria Miles	Total		Activa		Ocupada		Desempleada		Desempleada que busca 1. empleo		Inactiva	
	2015T4	2010T4	2015T4	2010T4	2015T4	2010T4	2015T4	2010T4	2015T4	2010T4	2015T4	2010T4
Hombres - Mujeres												
Total	2.331,2	2.375,0	1.333,1	1.398,6	1.159,3	1.242,5	173,9	156,1	20,9	10,3	998,1	976,4
16 - 19 años	96,2	92,5	5,4	10,3	2,2	6,7	3,1	3,5	1,9	1,0	90,8	82,2
20 - 24 años	116,6	133,0	57,4	80,6	33,9	56,9	23,4	23,6	9,2	4,6	59,3	52,5
25 - 54 años	1.182,8	1.290,4	1.045,4	1.137,7	918,4	1.019,2	127,0	118,5	9,4	4,7	137,4	152,6
55 años y +	935,6	859,2	224,9	170,1	204,7	159,7	20,2	10,4	0,4	-	710,7	689,1
Hombres												
Total	1.126,6	1.160,4	703,7	762,9	617,4	680,0	86,3	82,9	10,3	4,9	422,8	397,5
16-19 años	49,4	48,0	2,2	5,9	0,5	3,9	1,6	2,0	1,1	0,5	47,1	42,1
20-24 años	59,1	67,7	31,3	39,2	18,9	26,5	12,2	12,7	5,2	2,2	27,9	28,4
25-54 años	593,1	656,3	547,4	614,2	485,7	551,5	61,7	62,8	3,9	2,3	45,8	42,1
55 años y +	424,9	388,3	122,9	103,4	112,3	98,0	10,7	5,4	-	-	302,0	284,8
Mujeres												
Total	1.204,6	1.214,7	629,3	635,7	541,8	562,6	87,6	73,2	10,7	5,3	575,3	578,9
16-19 años	46,8	44,5	3,2	4,4	1,6	2,9	1,5	1,5	0,8	-	43,7	40,1
20-24 años	57,5	65,4	26,2	41,3	15,0	30,3	11,1	10,9	4,0	2,5	31,4	24,1
25-54 años	589,7	634,0	498,0	523,5	432,6	467,7	65,4	55,8	5,5	2,5	91,6	110,6
55 años y +	510,5	470,9	102,0	66,6	92,5	61,7	9,5	5,0	0,4	-	408,7	404,2

18

Según la EPA, en el último trimestre de 2015, de los 2.331.200 habitantes de Hego Euskal Herria 1.333.100 eran población activa, es decir, el 57,2% (personas que tienen o buscan empleo). En 2010, la población era de 2.375.000 personas, y la población mayor de 16 años y activa 1.398.600, es decir, el 58,9%. Por lo tanto, Hego Euskal Herria tiene en total 43.800 habitantes menos en esa franja de edad, un descenso del 1,8%. El descenso de la población activa ha sido más pronunciado. A finales de 2015, la población activa había descendido en 65.500 personas con respecto a 2010, es decir, una caída del 4,7%. Entre las personas activas, también se han producido cambios notables entre quienes tenían empleo y quienes no lo tenían. Así, en 2015 había 83.300 personas empleadas menos que en 2010, un 6,7% menos; por el contrario, las personas desempleadas eran 17.800 más, una subida del 11,4%.

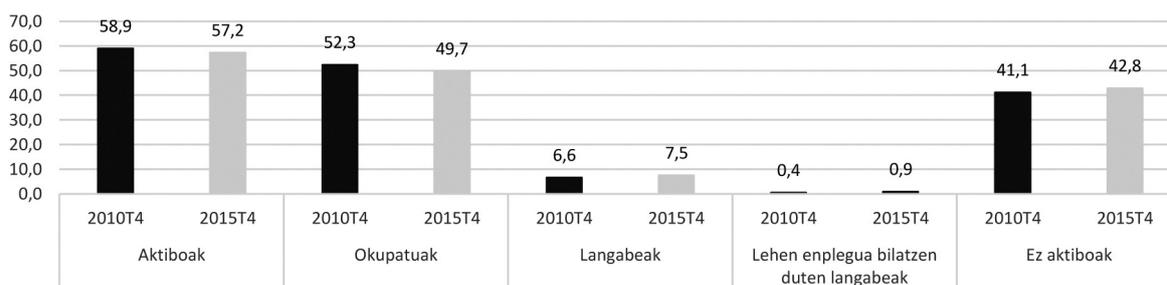
Situación laboral de la población mayor de 16 años en Hego Euskal Herria, 2010 y 2015 . Números absolutos (miles)



Fuentes: INE. EPA2010T4-2015T4

Si tomamos en consideración los porcentajes de cada grupo en cada periodo en relación a la población total, vemos que el peso de la población activa ha descendido 1,7 puntos en relación a la población total, subiendo en la misma proporción el número de personas inactivas. Aunque las personas activas sean menos, el peso de la población desempleada ha subido casi un punto (0,9).

Porcentajes en relación a la población total, Hego Euskal Herria, 2010 - 2015



Fuentes: INE. EPA2010T4-2015T4

3.1.1 POR SEXOS

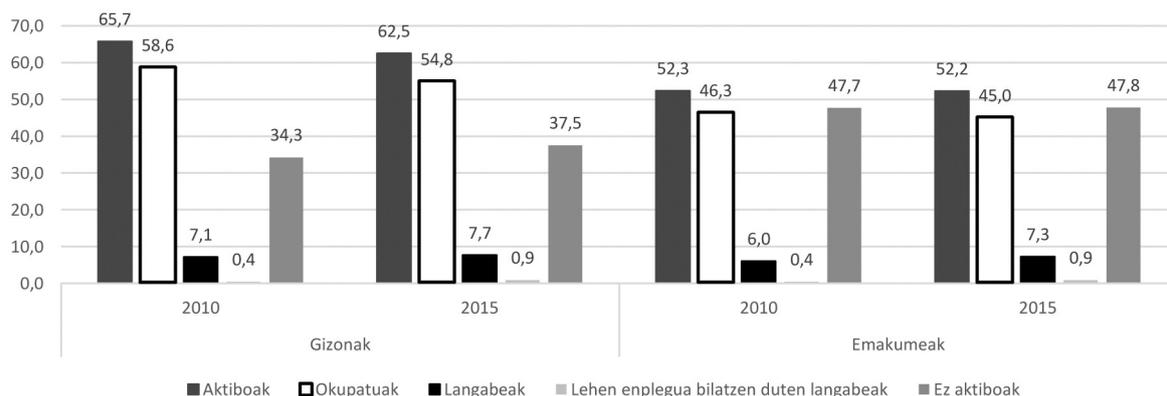
Hemos mencionado los cambios generales. Si los analizamos con más detalle vemos que uno de los cambios más importantes ha sido el ascenso del número de hombres inactivos. Así en 2010, el porcentaje de mujeres inactivas es más alto que el de los hombres (47,8% entre las mujeres y 37,5% entre los hombres), pero mientras que el porcentaje de mujeres inactivas sube solamente una décima entre 2010 y 2015, la proporción de hombres inactivos sube casi tres puntos (2,8).

En el caso de las personas activas sucede lo mismo que con las personas ocupadas y las desempleadas. Entre las mujeres, el número de ocupadas es más bajo que entre los hombres, pero el descenso que ha sufrido este porcentaje desde 2010 es de 1,3 puntos (situándose en un valor de 45,0%), mientras que en el caso de los hombres la caída ha sido de 3,8 puntos (situándose en el 54,8%). Por lo tanto, la diferencia entre hombres y mujeres sigue existiendo pero se ha amortiguado levemente.

No puede decirse lo mismo en el caso de la población desempleada. Entre los hombres, el incremento de desempleados ha sido de 0,6 puntos, mientras que el número de desempleadas lo ha hecho en 1,3 puntos.

19

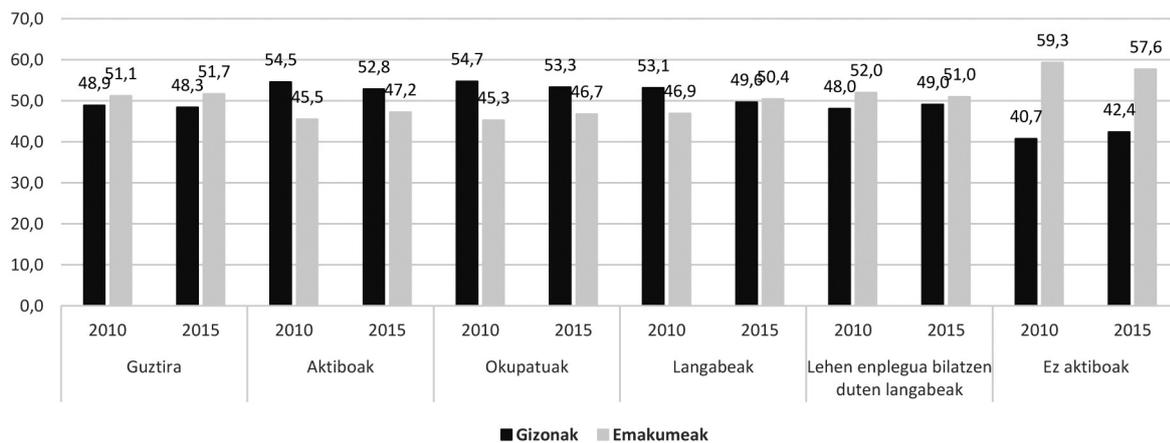
2010 - 2015. Porcentajes de la situación según el sexo, Hego Euskal Herria



Fuentes: INE. EPA2010T4-2015T4

Si analizamos los cambios según la situación, en el caso de la población total el peso de los hombres se ha reducido un poco (ha pasado de 48,9% a 48,3%); entre la población activa, en cambio, el porcentaje de hombres ha descendido 1,7 puntos y el de las mujeres se ha incrementado (de 45,5% a 47,2%). Pero como hemos mencionado anteriormente, esa mayor presencia de las mujeres activas se debe en gran medida a que han pasado al desempleo. Esa consecuencia ha traído consigo otro cambio en relación a 2010; en ese año, las mujeres solamente eran mayoría entre las personas inactivas. En 2015, además de en ese grupo, también en el grupo de población desempleada hay más mujeres que hombres. Además, teniendo en cuenta que entre las personas que buscan el primer empleo se ha reducido la presencia de mujeres, podemos concluir que el incremento de la presencia de mujeres entre la población desempleada se ha producido entre las mujeres que anteriormente estaban trabajando.

2010 - 2015, porcentajes según sexo y situación, Hego Euskal Herria



Fuentes: INE. EPA2010T4-2015T4

En consecuencia, podemos indicar que las principales consecuencias de la crisis financiera o económica han sido estas tres:

1. La población mayor de 16 años se ha reducido en 43.800 personas, pero sobre todo en la franja de edad entre 20 y 54 años (en total, 124.000 personas menos). Este descenso, más que un posible efecto de un cambio demográfico sugiere un flujo migratorio.
2. Entre los hombres, parece que la consecuencia principal ha sido la salida del ámbito laboral.
3. Entre las mujeres, si bien se han mantenido las proporciones de mujeres activas e inactivas, las que se mantienen activas están, en gran proporción, en el desempleo.

3.1.2. POR EDADES

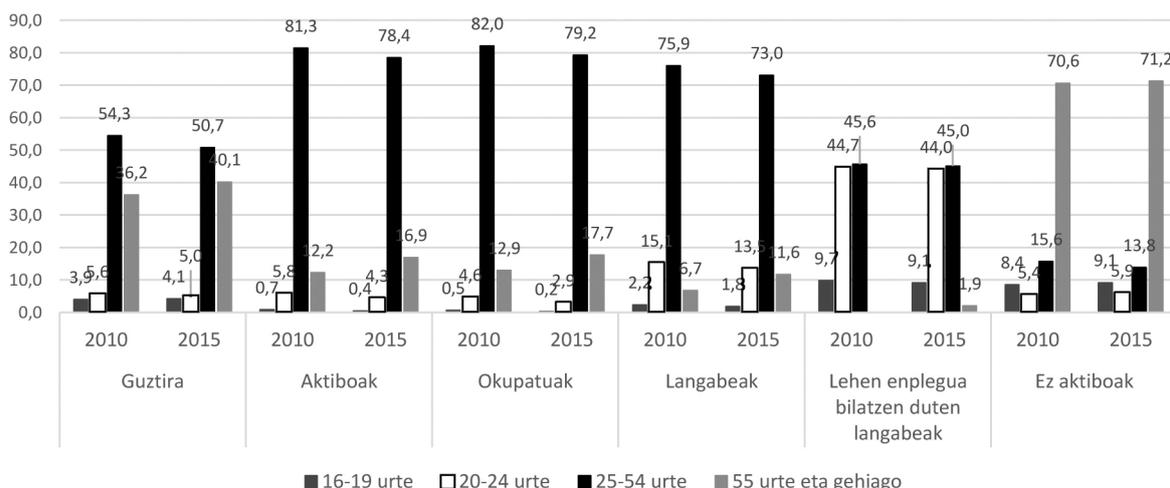
Analizando la situación por edades, vemos que el número total de población ha descendido un poco, pero que ese descenso no se aprecia por igual en todos los grupos de edad; los grupos de edad situados en los extremos han tenido un crecimiento y los que están en el medio se han reducido en número de personas. En el grupo de edad 16 - 19 había 3.700 jóvenes más en 2015, y en el grupo de entre 20 - 24 años 16.400 menos. Por lo tanto, la franja de las personas más jóvenes, es decir, la de los menores de 25 años ha tenido en total un descenso de 12.700 personas. En el grupo de edad 25 - 54 hay 107.600 personas menos y los de 55 años o más son 76.400 más. En consecuencia, vemos que la población ha disminuido y ha envejecido en estos cinco años.

Traducido a porcentajes, si analizamos en general la población mayor de 16 años, vemos que se ha producido un descenso del número de personas que tienen entre 20 y 55 años. En total, esta población ha pasado de ser el 59,9% en 2010 al 55,7% en 2015, es decir, ha tenido una caída de 4,2 puntos. Esta tendencia se aprecia en casi todos los grupos. Así, entre las personas activas, ese grupo de edad ha perdido 2,9 puntos, entre la población ocupada 2,8 y entre la población desempleada 2,9; entre la población inactiva el descenso ha sido menor: 1,8 puntos. Entre las personas que buscan su primer empleo, ese grupo de edad apenas se ha modificado.

El grupo de mayor edad, el de las personas de 55 años o más, ha crecido 3,9 puntos desde 2010, situándose en un valor del 40,1%. Su proporción también ha crecido entre la personas activas (4,7), ocupadas (4,8), paradas (3,9) e inactivas (0,6). Vistos los cambios, es de destacar la subida que ha tenido este grupo de edad entre la población ocupada.

En lo referente a los grupos de edad más jóvenes (16 - 19 y 20 - 24), hay que subrayar el peso de las personas de entre 20 y 24 años entre quienes buscan su primer empleo. Siendo una franja de edad de cinco años, ese porcentaje es el mismo que el que corresponde a las personas del grupo de edad 25 - 54 años. Entre 2010 y 2015 la situación apenas ha cambiado. Al mismo tiempo, los dos grupos de edad más jóvenes han incrementado su presencia entre la población inactiva.

2010 - 2015, cambios por edades, Hego Euskal Herria



Fuentes: INE. EPA2010T4-2015T4

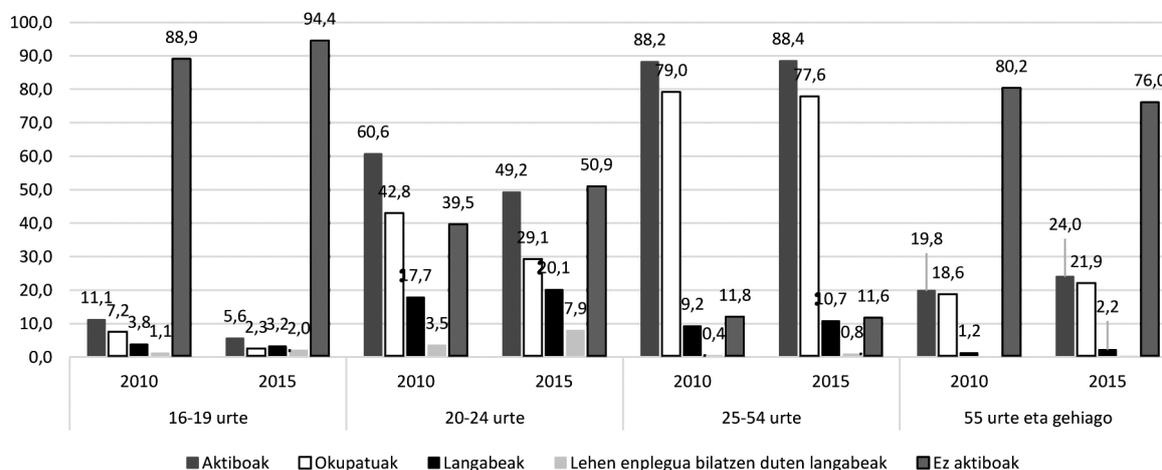
Analizando las características de cada franja de edad, vemos que en el grupo de edad 16 - 19 son mayoría las personas inactivas, habiéndose incrementado su porcentaje desde 2010 (5,5 puntos).

Lo mismo sucede con la franja de edad entre 20 y 24 años; es más, la diferencia es de 11,4 puntos, situándose actualmente en un valor de 50,9%. Es decir, en esa franja de edad, más de la mitad están en situación de inactividad. Además, entre las personas activas, las personas desempleadas han incrementado su porcentaje, y entre ellas quienes están en busca de su primer empleo. Por lo tanto, la población ocupada ha descendido un total de 22,7 puntos.

En la franja de edad entre 25 y 54 años lo destacable es que apenas se registran cambios en ningún grupo. El cambio más notable es que dentro de la población activa de estas edades, ha habido un descenso de las personas ocupadas (1,4 puntos menos), debido al movimiento que se ha producido hacia el grupo de personas desempleadas (incremento de 1,5 puntos).

Finalmente, en los grupos de edad principales, es destacable el porcentaje de quienes se han mantenido como ocupados y ocupadas. El porcentaje de personas inactivas ha descendido 4,2 puntos (hasta el 76,0%), y eso se ha reflejado en la subida de 3,3 puntos de la población ocupada y en la subida de un punto de la población desempleada.

2010 - 2015, cambios dentro de cada grupo de edad, Hego Euskal Herria

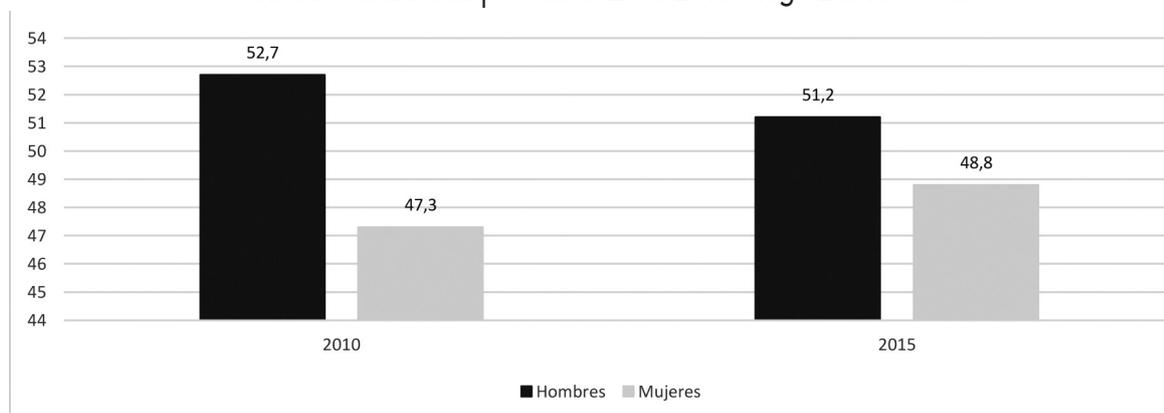


Fuentes: INE. EPA2010T4-2015T4

3.1.3 POBLACIÓN ASALARIADA.

Hemos dicho anteriormente que en 2015 el 75,4% de la población ocupada era población asalariada, es decir, el 52,0% de la población total. Entre esa población asalariada, los hombres son más que las mujeres (los hombres el 51,% y las mujeres el 48,8%). No obstante, esa diferencia se ha reducido notablemente desde 2010, pasando de una diferencia de 5,4 puntos a una diferencia de 2,4 puntos.

Población asalariada por sexos. 2010-2015. Hego Euskal Herria



Fuente: INE. EPA2010T4-2015T4

Por edades, se ha producido un envejecimiento notable de la población asalariada. Todos los grupos de edad de más de 35 años han ganado peso a cuenta de quienes están por debajo de esa edad. En total, la población asalariada menor de 35 años ha descendido el 8,2%.

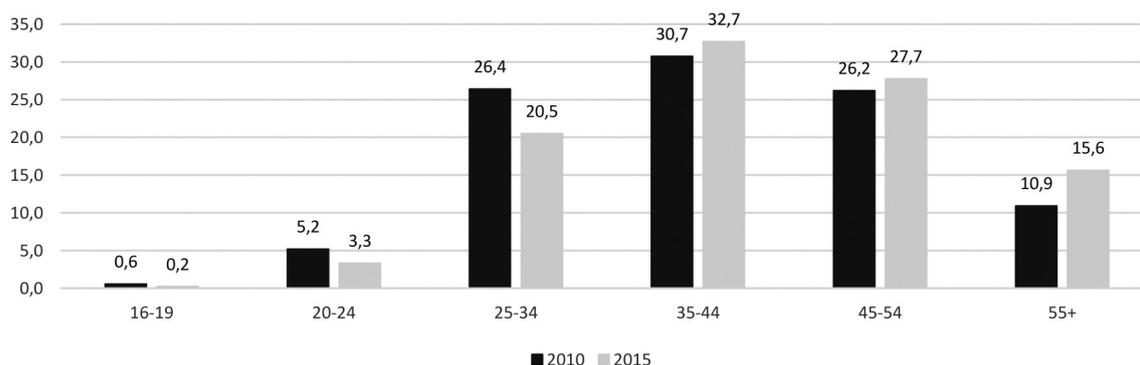
22

El grupo principal es el de 35 - 44 años (32,7%), y además ha crecido desde 2010 (2 puntos). A continuación viene el grupo de 45 - 54 años (27,7%), que ha registrado una subida de punto y medio. El grupo principal es la franja de 25 - 34 años, y aquí se ha producido el cambio más importante. En 2010, tenía casi la misma proporción que el grupo de 45 - 54 años; ahora, en cambio, casi ha bajado seis puntos y se sitúa en tercer lugar, con una diferencia de más de 7 puntos. El cuarto grupo es el de personas de 55 años y más. Este grupo también ha crecido proporcionalmente. En la actualidad son el 15,6%, 4,7 puntos más que en 2010.

Finalmente, en los grupos de edad más jóvenes se han producido descensos. Así, el grupo entre 16 y 19 años apenas tenía presencia entre la población asalariada en 2010 (0,6%), y esa presencia es menor aún en la actualidad (0,2%). El grupo comprendido entre 20 y 24 años también ha descendido, pasando del 5,2% al 3,3%.

POBLACIÓN ASALARIADA SEGÚN LA EDAD, 2010 - 2015. HEGO EUSKAL HERRIA.		
	2010	2015
16 - 19	0,6	0,2
20 - 24	5,2	3,3
25 - 34	26,4	20,5
35 - 44	30,7	32,7
45 - 54	26,2	27,7
55 o más años	10,9	15,6
Total	100,0	100,0

Población asalariada según la edad 2010 - 2015. Hego Euskal Herria



Fuente: INE. EPA2010T4-2015T4

3.2. DINÁMICA DEMOGRÁFICA DE LAS EMPRESAS 1999 - 2015.

3.2.1. ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE LAS EMPRESAS.

Según el INE, en Hego Euskal Herria hay 191.706 empresas. Entre 1999 y 2008 el número de empresas creció ininterrumpidamente; por el contrario, desde entonces hasta el año pasado el descenso ha sido la única tendencia. En el último año, en 2015, se ha vuelto a producir una pequeña subida. No obstante, si tenemos en cuenta que entre todas esas empresas las que han crecido en el último año son las registradas como persona física sin personas asalariadas, el descenso se mantiene en el resto de empresas.

23

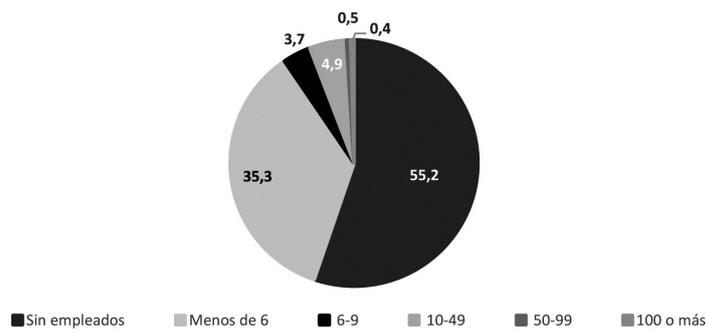
NÚMERO DE EMPRESAS SEGÚN EL NÚMERO DE PERSONAS ASALARIADAS. EVOLUCIÓN 1999 - 2015

	Hego Euskal Herria	Sin personas asalariadas	Menos de 6	6-9	10 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500 - 999	1000 - 4999	5000 +
2015	191.706	98.935	74.841	7.475	8.598	945	513	276	71	48	4
2014	190.827	96.660	76.259	7.466	8.581	976	485	274	75	48	3
2013	194.569	98.137	76.813	8.495	9.150	1.027	527	302	69	45	4
2012	200.310	105.107	74.171	9.108	9.853	1.087	583	276	73	49	3
2011	207.037	110.838	74.874	9.163	10.065	1.135	558	281	72	48	3
2010	212.129	112.376	77.844	9.379	10.399	1.147	570	289	76	45	4
2009	215.434	112.165	79.978	9.456	11.583	1.218	589	315	80	49	1
2008	219.150	113.939	81.463	9.563	11.830	1.279	589	345	84	55	3
2007	207.573	105.418	79.067	9.319	11.491	1.234	581	331	81	47	4
2006	202.459	102.222	77.707	9.172	11.117	1.226	570	322	79	41	3
2005	198.269	99.470	76.727	8.979	10.919	1.157	566	331	69	48	3
2004	195.345	99.490	74.044	9.171	10.536	1.112	547	319	77	47	2
2003	193.639	101.732	70.695	8.801	10.331	1.085	542	325	79	47	2
2002	189.544	101.849	67.446	8.529	9.728	1.004	530	337	75	43	3
2001	189.328	98.546	71.251	8.243	9.351	1.028	486	308	74	36	5
2000	182.981	97.249	67.187	7.151	9.497	1.049	470	273	67	34	4
1999	185.222	102.289	65.369	6.773	9.012	979	427	281	61	27	4

Fuente: INE. DIRCE

Como hemos dicho, más de la mitad de las empresas están registradas como personas físicas pero no tienen personal asalariado. Su crecimiento ha sido notable en los últimos cinco años; entre 2010 y 2015 (un incremento de 4,3 puntos, 2.275 empresas más), y está en el porcentaje más alto del periodo.

Porcentaje de empresas según el porcentaje de personas asalariadas en 2015, Hego Euskal Herria

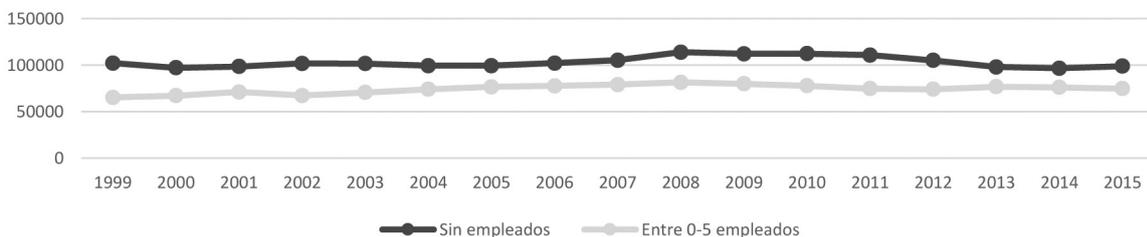


Fuente: INE. DIRCE

Las empresas de menos de 6 trabajadores y/o trabajadoras eran el 35,3% en 2015, es decir, un total de 74.841. Su tendencia hasta 2008 fue bastante similar a la de las empresas sin personal asalariado, pero a partir de ese año se producen diferencias. Al principio el descenso fue más acusado (entre 2008 y 2011), después ese descenso se amortiguó y llegó a tener una pequeña subida (2012-2013), y finalmente ha registrado una nueva caída.

Por ley, en todas estas empresas no hay elecciones sindicales así que, si tomamos en cuenta todas las empresas, vemos que en el 90,8% no se celebran elecciones sindicales. Si tomamos en cuenta solamente las empresas con personal asalariado, ese porcentaje es del 80,7%.

Evolución de empresas sin personal asalariado y con personal asalariado de entre 0 y 5 personas en 1999 - 2015, Hego Euskal Herria.

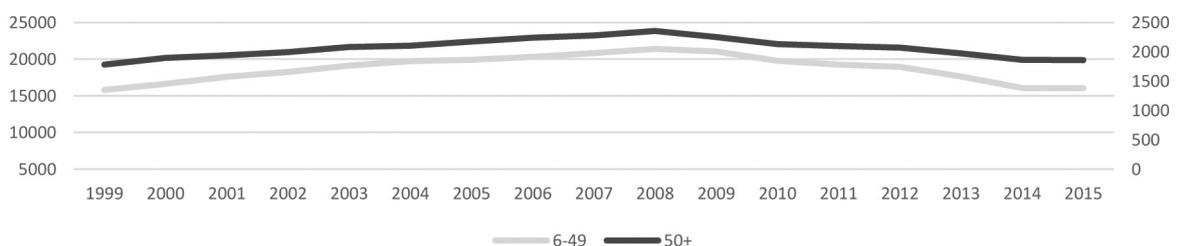


Fuente: INE. DIRCE

La evolución de las empresas que tienen derecho a celebrar elecciones sindicales, incluyendo las que eligen delegados y delegadas y comité de empresa, ha sido muy similar como puede apreciarse en el gráfico. No obstante, hay que tener en cuenta que en este grupo, de cada diez empresas, nueve eran empresas de entre 6 y 49 personas asalariadas en 2015 (89,6%).

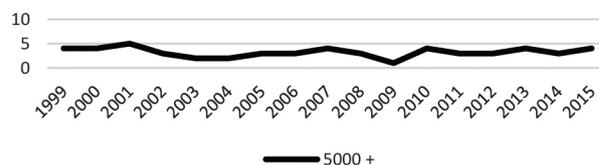
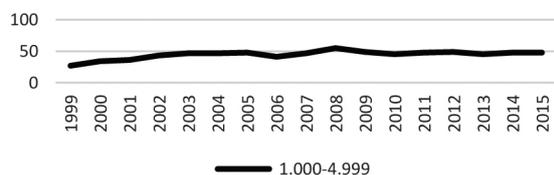
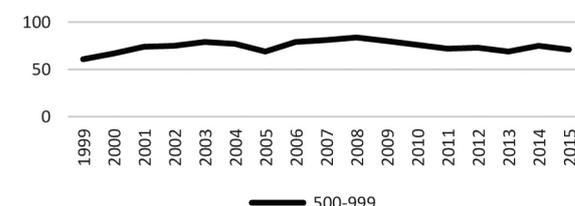
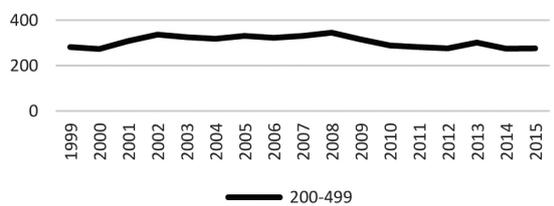
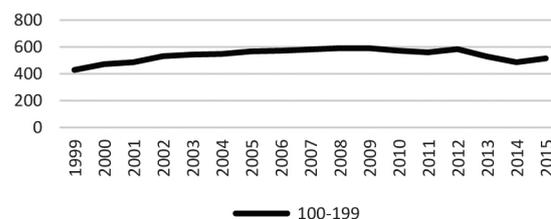
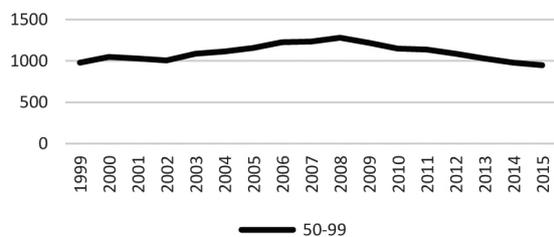
Su evolución ha sido ascendente entre 1999 y 2008, para luego producirse un descenso hasta 2014. Ese descenso ha devuelto a valores de 1999 a las empresas que tienen entre 6 y 49 personas asalariadas. Las que tienen más de 50 personas asalariadas están algo más arriba, pero bastante cerca.

Número de empresas de más de 6 personas asalariadas, evolución en el periodo 1999 - 2015, Hego Euskal Herria



Fuente: INE. DIRCE

No obstante, como puede verse en el siguiente grupo de gráficos, la evolución de las empresas que constituyen comités de empresa varía mucho entre unas y otras. Según aumenta el tamaño de la empresa, el número de empresas disminuye y ello da origen a más variaciones, como puede verse en las empresas que tienen más de 5.000 personas asalariadas. Sin embargo, en el caso de las empresas que tienen entre 1.000 y 5.000 personas en plantilla se observa una tendencia diferente a las mencionadas hasta ahora. Es decir, si bien en casi todos los otros tipos de empresa ha habido dos ciclos de tendencia (crecimiento hasta 2008 y descenso a partir de ese año), en el caso de las empresas de entre 1.000 y 5.000 personas asalariadas, si dejamos a un lado los datos de 2006 y 2008, la tendencia ha sido crecer en la primera fase y después mantenerse.

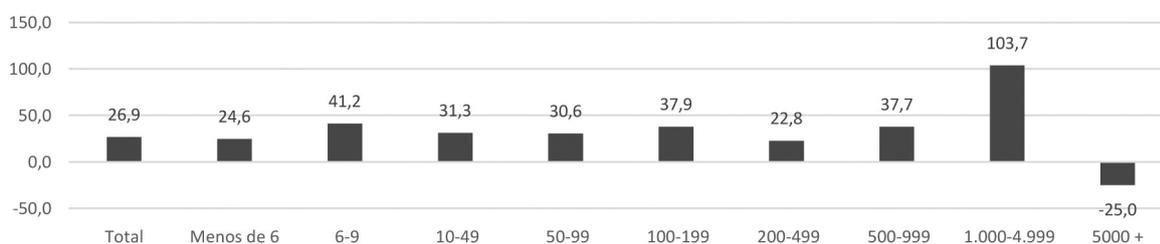


Fuente: INE. DIRCE

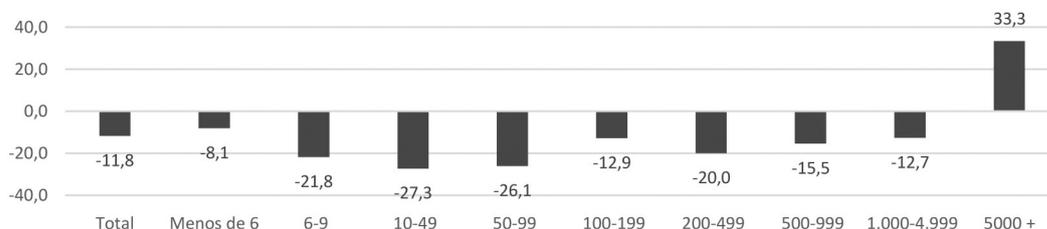
Por consiguiente, en total y tomando como referencia los años 1999, 2008 y 2005, en la primera fase el crecimiento de las empresas fue el 26,9%. Sobre todo en las empresas de entre 1.000 y 4.999 personas asalariadas (su número creció más del doble) y en las empresas de 6 - 9 personas asalariadas (crecimiento del 41,2%). Ese crecimiento se convirtió en descenso en el segundo ciclo (caída del 11,8%). En ese caso, el descenso ha sido de mayor envergadura en las empresas de entre 10 y 100 personas asalariadas (una pérdida respectiva del 27,3% y del 26,1% en las empresas de 10 - 49 y 50 - 99 personas asalariadas). Por lo tanto, su balance general ha sido negativo, como en el caso de las empresas de entre 200 y 499 personas asalariadas. En total, los tamaños de empresa que mejor se han desarrollado en ese periodo han sido las empresas medianas y grandes (sobre todo las empresas de 1.000 - 4.999 personas asalariadas, pero también las de 100 - 199 y 500 - 999).

	Total	Menos de 6	6 - 9	10 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500 - 999	1.000 - 4.999	5000 +
1999 - 2008	26,9	24,6	41,2	31,3	30,6	37,9	22,8	37,7	103,7	-25,0
2008 - 2015	-11,8	-8,1	-21,8	-27,3	-26,1	-12,9	-20,0	-15,5	-12,7	33,3
Total 1999 - 2015	11,9	14,5	10,4	-4,6	-3,5	20,1	-1,8	16,4	77,8	0,0

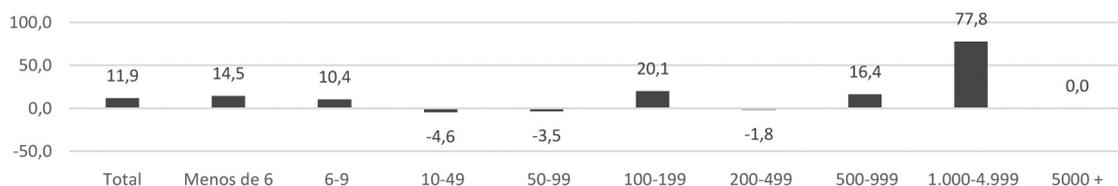
Evolución 1999 - 2008



Evolución 2008 - 2015



Evolución 1999 - 2015



Fuente: INE. DIRCE. Elaborados por Aztiker

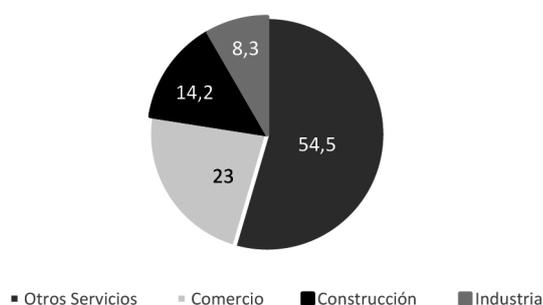
3.2.2. EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS POR SECTORES.

A continuación vamos a analizar la situación actual y la evolución de las empresas en función de su ámbito de trabajo.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Industria	18.597	18.657	18.409	18.013	17.577	16.904	16.258	15.843
Construcción	39.801	37.351	36.249	34.638	32.019	30.211	28.314	27.285
Comercio	50.318	49.466	48.617	47.345	45.389	44.651	43.922	44.104
Otros servicios	110.433	109.959	108.853	107.040	105.324	102.803	102.332	104.472
Hego Euskal Herria	219.149	215.433	212.128	207.036	200.309	194.569	190.826	191.704

En 2015 había 191.704 empresas, distribuidas en cuatro sectores de dimensiones muy diferentes. De los cuatro sectores, la mayoría de las empresas se clasifican en el grupo de "otros servicios", concretamente el 54,4%. Después viene el comercio, con 44.104 empresas y el 23,0% del total. Finalmente, las empresas de la construcción son el 14,2% y las empresas industriales el 8,3%.

Distribución de las empresas por sectores, 2015. Hego Euskal Herria



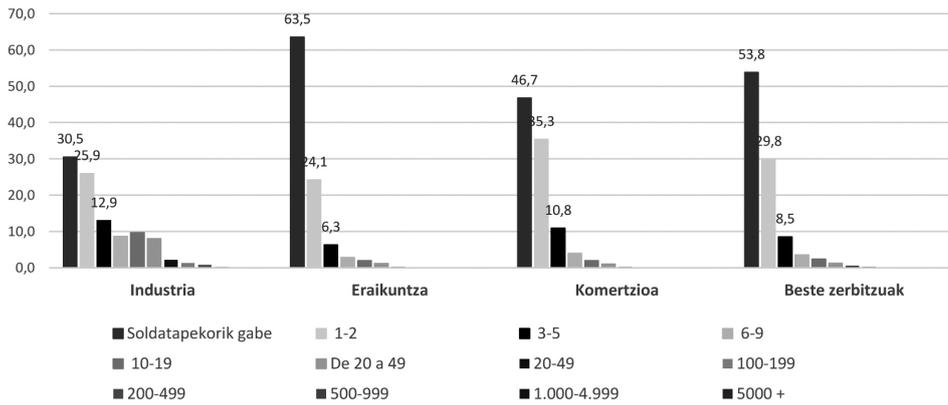
Fuente: INE. DIRCE. Elaborados por Aztiker

Además de analizar cómo se distribuyen las empresas por sectores tomando en cuenta el tamaño, se observa claramente que el sector industrial es el que tiene una distribución más equilibrada de empresas. Si bien el grupo mayoritario es el de las empresas sin personal asalariado, al igual que en los otros sectores, en la industria éstas son menos de la mitad que en la construcción y no llegan a los dos tercios de las que hay en el comercio. Así, en la industria son el 30,5%, y cerca se sitúan las que tienen una o dos personas asalariadas (25,9%). En tercer lugar, las empresas de entre 3 y 5 personas asalariadas también registran un porcentaje significativo, concretamente el 12,9%.

El sector de la construcción se situaría en el otro extremo. En este sector es donde tienen más peso las empresas sin personal asalariado (63,5%). Y entre estas y las que tienen una o dos personas en plantilla se acercan al 90% (87,6%).

Las empresas de los ámbitos del comercio y otros servicios se situarían entre los dos sectores mencionados.

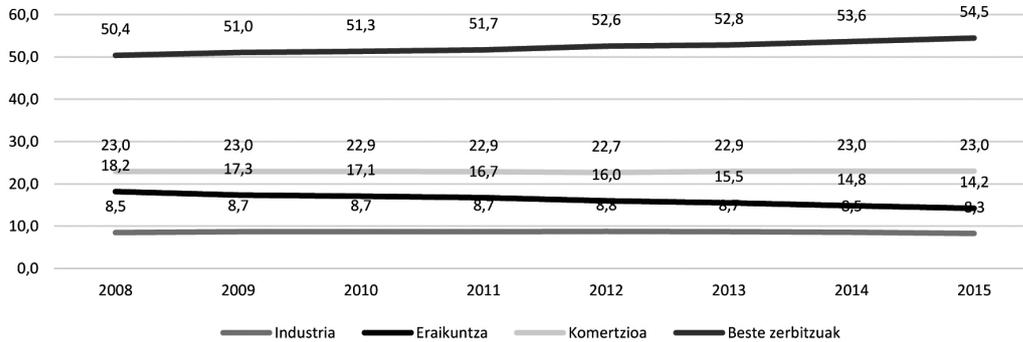
Distribución de las empresas por sectores y tamaño, 2015. Hego Euskal Herria



Observando la evolución de los últimos siete años, vemos que las empresas que operan en el campo de los "Otros Servicios" no sólo son mayoría sino que presentan una tendencia ascendente. En 2008 eran el 50,4%, y en la actualidad su proporción ha crecido en 4,1 puntos.

En lo referente al comercio, éste se mantiene en el mismo porcentaje que hace siete años (23,0%), y en ese periodo no ha tenido variaciones importantes. En la industria ha sucedido algo similar. En 2008 reunía al 8,5% de las empresas, y en la actualidad al 8,3%, sin haber tenido grandes altibajos. Por lo tanto, puesto que en el ámbito de los "Otros Servicios" se ha producido un ascenso y los otros sectores mencionados se han mantenido, el descenso se ha producido en la construcción. En 2008, las empresas de este sector eran el 18,2% del total y en la actualidad el 14,2%. Por lo tanto, en ese periodo el sector ha registrado un descenso de 4 puntos.

Evolución de las empresas por sectores, 2008 - 2015. Hego Euskal Herria.



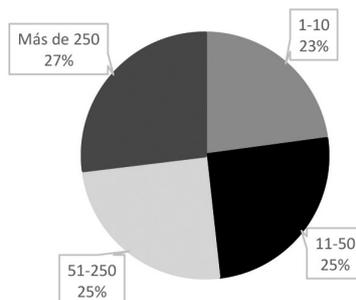
Fuente: INE. DIRCE. Elaborado por Aztiker

3.3. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA.

La distribución de los trabajadores y trabajadoras según el tamaño de la empresa la dibujan otras proporciones. Así, en el último trimestre de 2012, las empresas que reunían a un mayor número de personal asalariado, si bien por poco margen, eran las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras. Esas empresas reunían al 26,9% de todas las personas asalariadas. A poca distancia se situaban las empresas de entre 11 y 50 de plantilla, con el 25,4%, y las que tenían entre 51 y 250 con el 24,8%. En último lugar estaban las empresas más pequeñas, que reunían al 22,9% de los trabajadores y trabajadoras.

DISTRIBUCIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2012. HEGO EUSKAL HERRIA		
	Frecuencia	Porcentaje
1-10	184,7	22,9
11-50	205,2	25,4
51-250	200,5	24,8
Más de 250	217,6	26,9
Total	808	100,0

Distribución de las y los trabajadores según tamaño de la empresa, 2012. Hego Euskal Herria. (Porcentajes)



Fuente: Ministerio de trabajo y seguridad social. Encuesta de Coyuntura Laboral. 4º trimestre de 2012

En la evolución registrada a partir del año 2000 se aprecian cambios significativos, sobre todo entre 2006 y 2012. En los primeros seis años (en el contexto del crecimiento económico), las empresas pequeñas emplearon en proporción a menos personal, mientras que las empresas con plantillas de entre 51 y 250 trabajadores y trabajadoras experimentaban un ascenso.

Por el contrario, en los seis últimos años los cambios se han producido sobre todo en otros dos tamaños de empresa. Las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras son las que han ganado peso. Además, ese incremento se aprecia tanto en el número como en el porcentaje. Es decir, esas empresas crecieron 2,8 puntos porcentuales y su número de trabajadores y trabajadoras se incrementó en 3.100 (en un periodo en que todas las empresas de otros tamaños perdían personal).

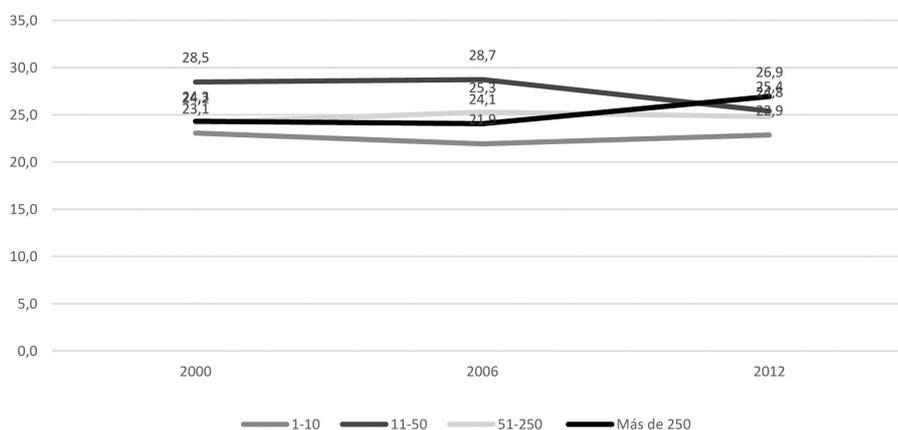
En proporción, las empresas pequeñas también han ganado peso (un punto), si bien el número de trabajadores y trabajadoras ha descendido (10.700).

Las empresas de entre 11 y 50 de plantilla son las que han perdido un mayor peso a partir de 2006, con un descenso de 3,3 puntos, es decir, 50.900 empleados y empleadas menos. Las empresas de entre 51 y 250 de plantilla han perdido 25.000 trabajadores y trabajadoras, sin bien su proporción se han mantenido (una décima menos en 2012).

29

DISTRIBUCIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, 2000 - 2012. HEGO EUSKAL HERRIA						
	2000		2006		2012	
1 - 10	172,6	23,1	195,4	21,9	184,7	22,9
11 - 50	213,2	28,5	256,1	28,7	205,2	25,4
51 - 250	180,9	24,2	225,5	25,3	200,5	24,8
Más de 250	182,1	24,3	214,5	24,1	217,6	26,9
Total	748,6	100,0	891,6	100,0	808	100,0

Distribución de las y los trabajadores según tamaño de la empresa, 2000 - 2012. Hego Euskal Herria (%)



Fuente: Ministerio de trabajo y seguridad social. Encuesta de Coyuntura Laboral

4. CONVENIOS COLECTIVOS.

El número de convenios que se han ido firmando año a año y el número de personas asalariadas que amparaban han tenido una evolución similar hasta el año 2013. En los primeros años de ese período, entre 2002 y 2005, se firmaron cada vez mayor número de convenios, pero el número de trabajadores y trabajadoras que amparaban fue disminuyendo. Por el contrario, entre 2005 y 2008 el número de convenios firmados siguió creciendo, pero también el número de trabajadores y trabajadoras que amparaban. Así, en 2008, los 623 convenios firmados en Hego Euskal Herria dieron cobertura a 403.278 trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, a partir de entonces se produjo un cambio notable. En 2009 hubo un descenso importante, el cual fue aún más pronunciado en 2010. Como consecuencia de ello, en 2010 se firmaron 451 convenios, los cuales ofrecieron amparo legal a 255.019 trabajadores y trabajadoras.

A partir de ese año, el número de personas reguladas por los convenios no ha tenido un incremento importante, a pesar de que el número de convenios firmados en 2013 registró un importante crecimiento. Esos convenios firmados no consiguen que el número de trabajadores y trabajadoras bajo su cobertura se incremente en la misma proporción. Es más, en 2012 con la firma de menos convenios (154 menos) se cubrió a más trabajadores y trabajadoras (634).

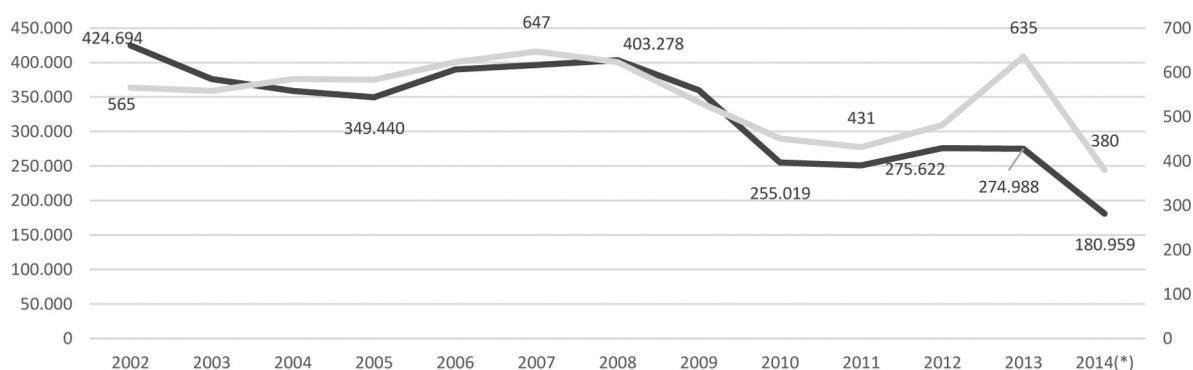
Convenios firmados y número de trabajadores y trabajadoras que amparan, 2002 - 2014*. Hego Euskal Herria

	Hego Euskal Herria	Nafarroa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Autonómico (Araba, Bizkaia y Gipuzkoa)	Total (Araba, Bizkaia, Gipuzkoa)
Número de convenios colectivos firmados							
2014(*)	380	87	72	140	74	7	293
2013	635	150	102	219	150	14	485
2012	481	125	97	169	80	10	356
2011	431	99	97	155	66	14	332
2010	451	113	90	169	68	11	338
2009	533	136	102	196	83	16	397
2008	623	155	124	232	90	22	468
2007	647	156	133	247	89	22	491
2006	623	154	124	237	92	16	469
2005	583	143	121	227	76	16	440
2004	585	139	127	226	78	15	446
2003	558	134	124	205	80	15	424
2002	565	133	126	202	89	15	432
Número de trabajadores y trabajadoras sujetas a los convenios							
2014(*)	180.959	38.710	20.414	89.861	25.242	6.732	142.249
2013	274.988	72.793	33.409	125.264	34.837	8.685	202.195
2012	275.622	97.165	32.679	117.924	24.100	3.754	178.457
2011	250.895	102.460	29.874	93.201	18.193	7.167	148.435
2010	255.019	110.343	31.409	85.814	24.320	3.133	144.676
2009	359.721	119.662	32.825	79.600	104.911	22.723	240.059
2008	403.278	95.208	35.733	132.935	114.311	25.091	308.070
2007	396.243	95.147	35.612	126.815	113.365	25.304	301.096
2006	389.903	102.285	33.329	123.393	116.020	14.876	287.618
2005	349.440	91.716	32.693	106.313	98.273	20.445	257.724
2004	358.788	103.198	32.848	115.021	85.356	22.365	255.590
2003	376.097	99.330	33.031	176.507	43.585	23.644	276.767
2002	424.694	102.736	35.649	166.504	98.621	21.184	321.958

Fuente: Ministerio de trabajo y seguridad social.

* Los datos de 2014 no están completos

Número de convenios firmados y evolución de las personas asalariadas sujetas a los mismos. 2002 - 2014. Hego Euskal Herria



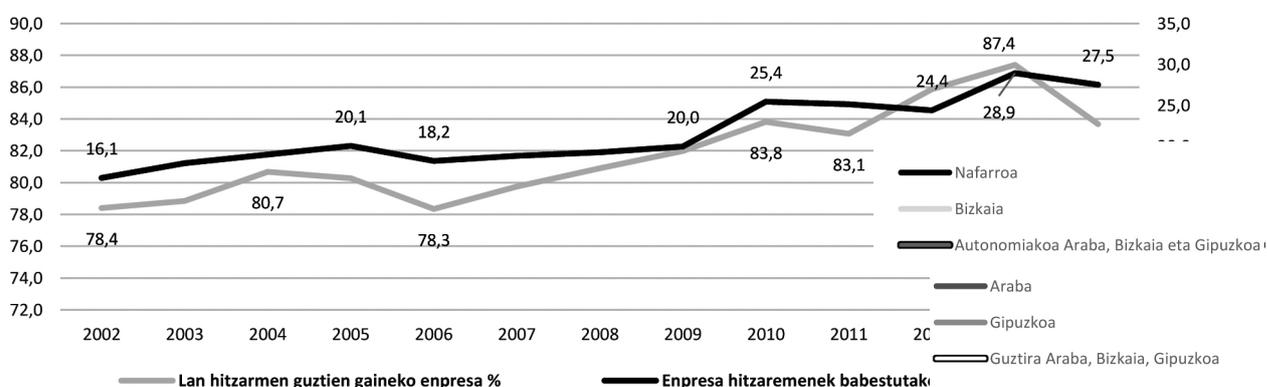
Fuente: Ministerio de trabajo y seguridad social.

* Los datos de 2014 no están completos

De los 635 convenios colectivos firmados en 2013, 555 fueron convenios de empresa, es decir, el 87,4%. Esos convenios regulaban las condiciones laborales al 28,9% de las y los trabajadores que tuvieron ese año el amparo de los convenios. Están aún muy lejos del porcentaje de trabajadores y trabajadoras que amparan el resto de convenios, pero esa cantidad ha crecido constantemente en el periodo analizado (2002 - 2013). En 2002, de los 565 convenios firmados, el 78,4% fueron convenios de empresa, los cuales daban cobertura al 16,1% de los trabajadores y trabajadoras bajo convenio.

	Número de convenios colectivos			Número de trabajadores y trabajadoras con convenio		
	Total	De empresa	De ámbito superior a la empresa	Total	De empresa	De ámbito superior a la empresa
2014(*)	380	318	62	180.959	49.779	131.180
2013	635	555	80	274.988	79.492	195.496
2012	481	413	68	275.622	67.225	208.397
2011	431	358	73	250.895	63.004	187.891
2010	451	378	73	255.019	64.847	190.172
2009	533	437	96	359.721	71.827	287.894
2008	623	504	119	403.278	77.725	325.553
2007	647	516	131	396.243	74.655	321.588
2006	623	488	135	389.903	70.956	318.947
2005	583	468	115	349.440	70.073	279.367
2004	585	472	113	358.788	68.151	290.637
2003	558	440	118	376.097	67.387	308.710
2002	565	443	122	424.694	68.556	356.138

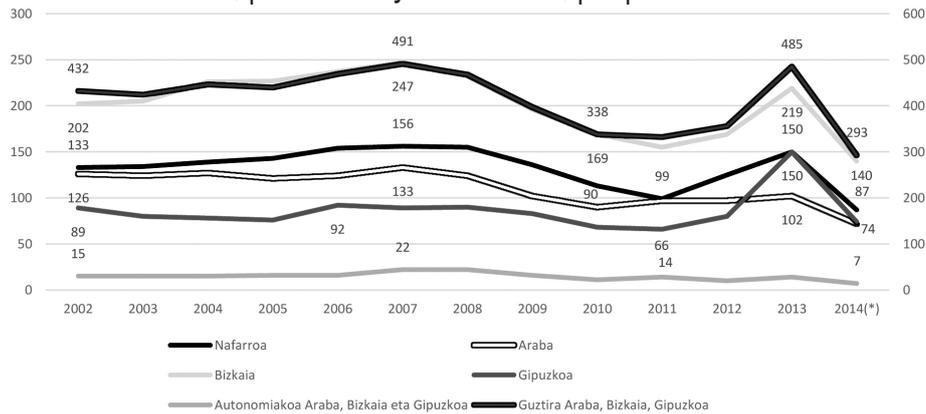
Fuente: Ministerio de trabajo y seguridad social.



CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES.

Por provincias no existe una gran diferencia en relación a la evolución del número de convenios firmados pero sí en las cantidades concretas, y todas esas diferencias no se explican solamente por el peso demográfico. Así, en comparación con otras provincias, el número de convenios firmados en Araba está muy por encima de su peso demográfico. Durante algunos años ha sido similar al de Nafarroa, y excepto en 2013 siempre por encima de Gipuzkoa. Sin duda, esto es consecuencia de la tipología del convenio firmado en cada provincia. Históricamente, en Araba los convenios han tenido un mayor peso que en las otras provincias, y eso puede apreciarse aquí.

Evolución de los convenios firmados, provinciales y autonómicos, por provincia. 2002 - 2014. Hego Euskal Herria



Fuente: Ministerio de trabajo y seguridad social.

* Los datos de 2014 no están completos

32

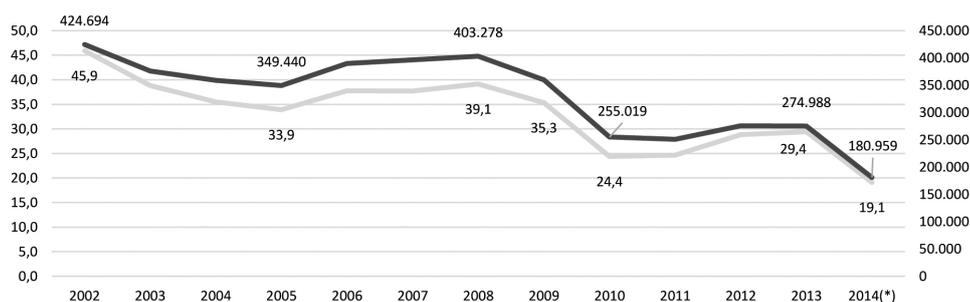
En cambio, sí existen diferencias si tomamos en cuenta la cantidad de trabajadores y trabajadoras afectos por esos convenios colectivos. En el conjunto de Euskal Herria, esa cantidad se ha reducido constantemente desde 2002. Sin lugar a dudas, en esa caída influye el descenso de población ocupada y asalariada producido. No obstante, según refleja la comparación entre los datos de la EPA y los de la Seguridad Social, eso no explica la envergadura de ese descenso. Si en 2002 los convenios amparaban al 45,9% de la población asalariada, en 2013 esta proporción no llegó a un tercio (29,4%), y en el periodo 2008 - 2010 se produjo un notable descenso (la proporción anual de trabajadores y trabajadoras bajo convenio bajó hasta el 24,4%).

	PERSONAS ASALARIADAS	PERSONAS SUJETAS A CONVENIO	%
2015	975.000	-	
2014(*)	947.400	180.959	19,1
2013	934.500	274.988	29,4
2012	957.100	275.622	28,8
2011	1.017.300	250.895	24,7
2010	1.046.300	255.019	24,4
2009	1.018.400	359.721	35,3
2008	1.030.700	403.278	39,1
2007	1.050.900	396.243	37,7
2006	1.032.200	389.903	37,8
2005	1.031.100	349.440	33,9
2004	1.011.500	358.788	35,5
2003	968.700	376.097	38,8
2002	925.100	424.694	45,9

Fuente: INE. EPA del último cuatrimestre anual. Ministerio de trabajo y seguridad social.

* Los datos relativos a los convenios laborales de 2014 no están completos.

Porcentaje de población asalariada amparada anualmente por los convenios laborales. 2002 - 2014



Fuente: INE. EPA del último cuatrimestre anual. Ministerio de trabajo y seguridad social.

* Los datos relativos a los convenios laborales de 2014 no están completos.

Hemos visto que a nivel provincial no existen grandes diferencias en lo relativo al número de convenios, exceptuando a Araba; en cambio en lo relativo a la cantidad de personas sujetas a los mismos, si se producen grandes diferencias.

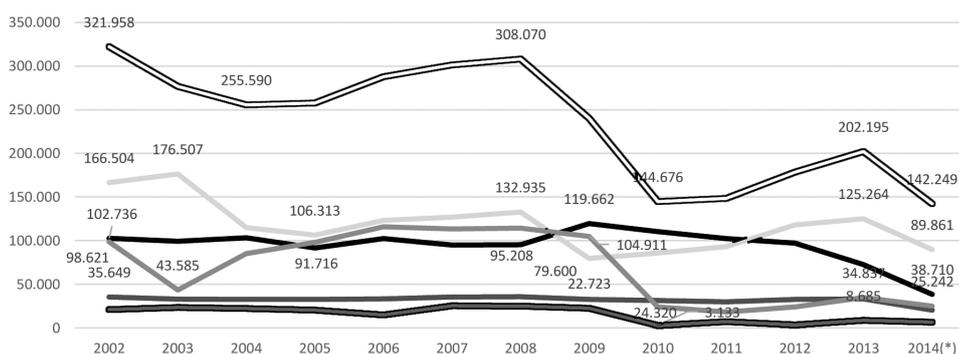
Así, los convenios firmados en Bizkaia en 2002 - 2003 dieron cobertura al número más alto de trabajadores y trabajadoras de toda la serie: 166.504 en 2002 y 176.507 en 2003. Eso no ha vuelto a suceder. Después de esos años, en 2004 y 2005 se produjo un importante descenso pues el número de trabajadores y trabajadoras cae casi hasta 100.000; después, hasta 2008 se consiguió que cada vez más personas estuvieran al amparo de los convenios, pero tras la crisis financiera, en 2009, los convenios regularon a menos de 80.000 personas. A partir de ahí parece que, además de firmarse más convenios, éstos han llegado a regular las condiciones de más trabajadores y trabajadoras, hasta llegar a un número de 125.000 en 2013.

El gráfico del número de personas bajo convenio en Gipuzkoa refleja una lógica diferente. Entre los años 2002 y 2005, el gráfico es el contrario al de Bizkaia. Cuando en Bizkaia crece la cantidad de personas asalariadas bajo convenio, en Gipuzkoa desciende esa cantidad, y viceversa. Esta evolución se mantiene desde 2005 hasta el período 2008 - 2009, y en Gipuzkoa parece que el descenso de personas bajo convenio llega un año más tarde. Así, en el año 2010 se aprecia un descenso pronunciado, pues se pasa de amparar a más de 100.000 a cubrir solamente a 25.000. Además, después de eso las cifras no se han recuperado y como máximo se ha llegado a 24.837 trabajadores y trabajadoras en 2013.

En Araba, si bien en una proporción diferente, el gran descenso se apreció en 2010, al igual que en Gipuzkoa. Así, de 2009 a 2010 se pasó de amparar a 22.723 trabajadores y trabajadoras a cubrir a 3.133. A partir de ese año, la cantidad de personal bajo convenio no ha llegado a las cifras del período anterior a la reforma laboral. Así, la cifra en 2013 se quedó en 8.625.

En Nafarroa la evolución ha sido más constante hasta 2009. No hubo grandes variaciones hasta 2009, año en que se produjo una subida significativa, llegando los convenios a amparar a 120.000 trabajadores y trabajadoras. Por el contrario, el año siguiente se inició un descenso continuado. Así, en 2013 fueron 38.710 quienes estuvieron bajo convenio.

Evolución del número de las y los trabajadores sujetos a los convenios colectivos firmados, según tipo de convenio y provincia, 2002 - 2014. Hego Euskal Herria



Fuente: Ministerio de trabajo y seguridad social.

5. ELECCIONES Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.

5.1. EXTENSIÓN DE LAS ELECCIONES SINDICALES.

5.1.1 EXTENSIÓN DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, 2009 - 2010.

Antes de analizar los resultados de las elecciones sindicales, queremos analizar dónde se celebran y dónde no. Al hacerlo, queremos investigar qué nivel de representatividad pueden tener los resultados de las elecciones sindicales en relación al conjunto de las y los trabajadores. Es decir, si el hecho de celebrar o no elecciones hiciera que los resultados fueran idénticos, entonces podría considerarse que estas son representativas. Por el contrario, si los lugares en que se celebran elecciones sindicales fueran muy diferentes a aquellos en los que no se celebran, entonces podría considerarse que si se ampliara el alcance o la extensión de las elecciones, sus resultados podrían ser diferentes y más representativas en relación al conjunto de la clase trabajadora.

Para hacer ese análisis vamos a proceder de dos formas. Por una parte, utilizando la encuesta ECVT, analizaremos cuál es la realidad de Hego Euskal Herria en el periodo 2009 - 2010. Después, para completar la perspectiva, nos limitaremos a Araba, Bizkaia y Gipuzkoa e iremos hasta 2006.

En primer lugar, existen quienes no tienen oportunidad de participar en las elecciones sindicales, bien por motivos legales (quienes trabajan en empresas con plantilla inferior a 6 miembros, los "falsos autónomos"...), o bien porque trabajan en la economía sumergida⁶.

Dejando a un lado a ese colectivo y acudiendo a los datos de la encuesta ECVT, lo que se preguntaba en ella a las y los trabajadores era si su centro de trabajo contaba con representación o estructura sindical que canalizara o facilitara la negociación colectiva. Según la encuesta, el 54,9% tenía algún tipo de representación sindical o estructura negociadora en su centro de trabajo. Otro 38,9% no tenía y el 6,2% no sabía si existía o no.

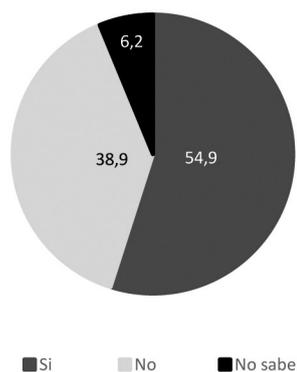
DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA, 2009 - 2010. Hego Euskal Herria

	Sí	No	No sabe
TOTAL	54,9	38,9	6,2
PERSONAS EN PLANTILLA EN EL CENTRO DE TRABAJO			
1 Persona	23,6	65,5	10,9
2 - 9 personas	31,7	60,2	8,1
10 - 49 personas	60,9	32,6	6,5
50 - 249 personas	78,1	18,6	3,3
250 personas o más	82,9	14,5	2,6
SECTOR DE ACTIVIDAD			
Primer sector	37,5	37,5	25,0
Segundo sector	65,8	30,0	4,2
Tercer sector	51,5	42,0	6,6
PÚBLICO / PRIVADO			
Asalariados y asalariadas, sector público	70,5	25,1	4,3
Asalariados y asalariadas, sector privado	51,0	42,5	6,6

Fuente: ECVT 2009-10. Elaborado por Aztiker

⁶ Ver en las notas metodológicas la forma de hacer la estimación y su justificación.

Distribución de la representación sindical en la empresa, 2009 - 2010. Hego Euskal Herria

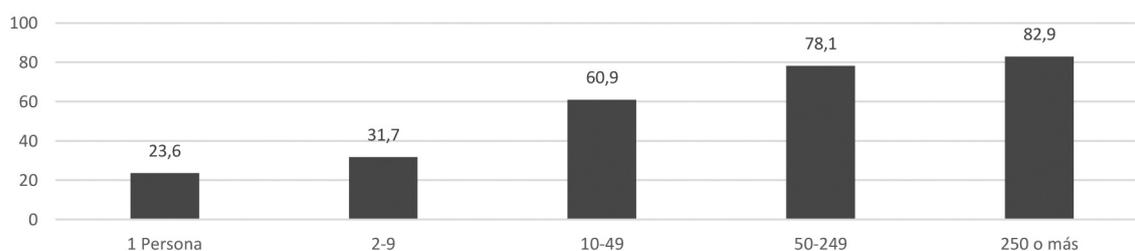


Fuente: ECVT 2009-10. Elaborado por Aztiker

El número de puestos de trabajo de la empresa origina grandes diferencias. Cuanto mayor es la plantilla mayor es la extensión de la representación. Así, en las empresas de plantilla superior a 250, los centros de trabajo con representación sindical llegaban al 82,9% del total de trabajadores y trabajadoras. En las empresas de entre 50 y 249 de plantilla esa proporción desciende 4,8 puntos y se sitúa en el 78,1%. Hasta el siguiente tramo de tamaño de empresa se produce un mayor salto. Así, el porcentaje de empresas con representación baja 17,2 puntos en los centros de trabajo de entre 10 y 49 trabajadores y trabajadoras, descendiendo hasta el 60,9%. En las empresas de entre 2 y 9 personas empleadas el salto es aún mayor, pues se produce un descenso de 19,2 puntos (el porcentaje cae al 31,7%). Finalmente, en las empresas con una única persona en plantilla, el 23,6% afirmó que existía algún tipo de representación en su empresa.

35

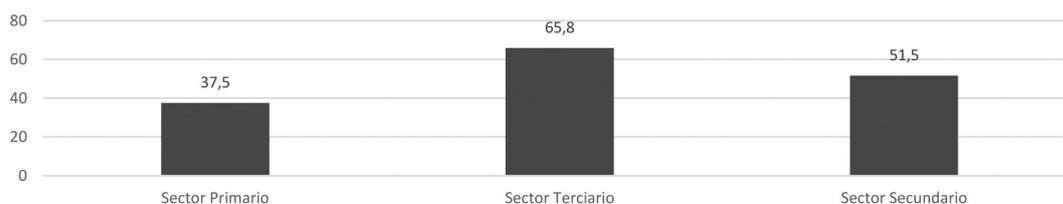
Extensión de la representación sindical en función del tamaño de la empresa, 2009 - 2010. Hego Euskal Herria.



Según el sector de actividad de esos trabajadores y trabajadoras, la mayor extensión se producía en el sector secundario. Así, el 65,8% de las y los trabajadores del sector secundario tenía algún tipo de representación en su centro de trabajo.

Por otra parte, entre quienes desarrollan su actividad en el sector terciario la representación estaba más extendida que entre quienes lo hacían en el sector primario. La extensión del sector terciario llegaba al 51,5%; en el sector primario, en cambio, de cada diez trabajadores y trabajadoras no llegaba a cuatro (37,5%) el número de quienes tenían representación o estructura.

Extensión de la representación sindical por sectores, 2009 - 2010. Hego Euskal Herria.



También por ámbitos se producen grandes diferencias. Así, se da una diferencia de casi 20 puntos entre los sectores público y privado. En el sector público el alcance de la representación es del 70,5% y en el privado del 51,0%.

Extensión de la representación sindical según ámbitos, 2009 - 2010. Hego Euskal Herria.



Fuente: ECVT 2009-10. Elaborados por Aztiker

5.1.2. EXTENSIÓN DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA, 2006.

Limitándonos al ámbito territorial de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y retro trayéndonos a 2006, según datos del CRL, un total de 62,1% de los trabajadores y trabajadoras tenían algún tipo de representación en su empresa. Es decir, un 37,9% del total de trabajadores y trabajadoras no tenía medios oficiales para luchar por sus derechos o canalizar sus demandas. Si en lugar del número de plantilla nos fijamos en el número de empresas, el porcentaje estaba aún más desequilibrado. En total, las empresas donde había algún tipo de representación eran el 11,9%, es decir, las elecciones sindicales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa se llevaron a cabo en el 11,9% de las empresas y entidades, las cuales reunían al 62% del empleo asalariado. Dicho de otra forma, el 88,1% de las empresas y el 37,9% de los trabajadores y trabajadoras carecen de representación.

ELECCIONES SINDICALES EN RELACIÓN AL TEJIDO EMPRESARIAL EN QUE SE REALIZAN, 2006. Araba, Bizkaia, Gipuzkoa

	Empresas	Trabajadores y trabajadoras
0 - 5	47.535	95.462
sí	2	5
no	47.533	95.457
%	0,0	0,0
Delegados y delegadas de personal	17.512	265.467
sí	6.286	124.263
no	11.226	141.204
%	35,9	46,8
Comités de empresa	2.143	374.838
sí	1.723	332.302
no	420	42.536
%	80,4	88,7
Total	67.190	735.767
sí	8.011	456.570
no	59.179	279.197
%	11,9	62,1

Fuente: CRL. Elecciones sindicales en la CAPV. Procesos y resultados, 2006.

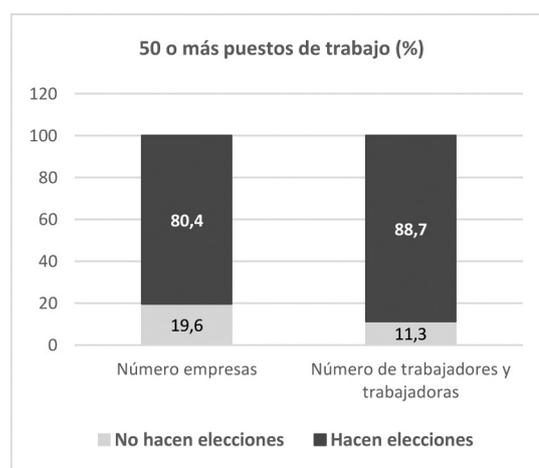
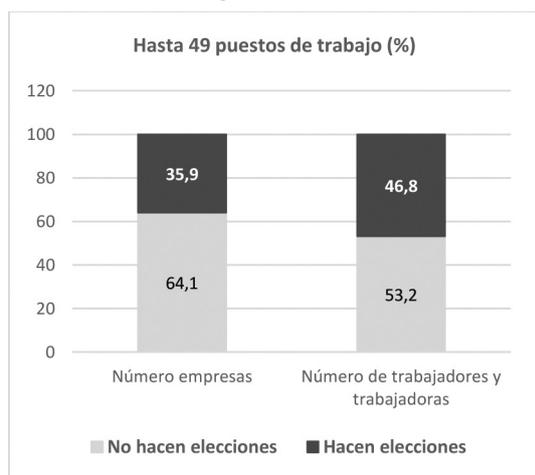
(*) Las empresas que celebran elecciones sindicales las hemos indicado con un "sí", las que no las celebran con un "no", y el símbolo % indica el porcentaje de cada franja que celebran elecciones sindicales con respecto al total. Los términos empresa y centro de trabajo se han considerado equivalentes.

Analizando los datos con mayor detalle, en primer lugar nos aparecen las empresas de menos de 6 trabajadores y trabajadoras. Según el reglamento relativo a los procesos de elecciones sindicales, en dichas empresas no se pueden celebrar elecciones, y por esa razón se quedan fuera 95.462 trabajadores y trabajadoras, es decir, el 13% del total de existentes y las aproximadamente 47.500 empresas en las que desempeñan su trabajo.

Entre las empresas en que se eligen delegadas o delegados de personal (las que tienen entre 6 y 49 en plantilla), se celebraron elecciones en el 35,9%; en total fueron 6.286 empresas y 124.263 los trabajadores y trabajadoras.

En el caso de las empresas en que se eligen Comités de Empresa (50 personas o más en plantilla), se celebraron elecciones en el 80,4%, afectando a 332.302 trabajadores y trabajadoras, es decir, al 88,7% de la plantilla de esas empresas.

Según celebren o no elecciones sindicales. 2006 Araba, Bizkaia, Gipuzkoa



Fuente: CRL. Elecciones sindicales en la CAV. Procesos y resultados. 2006

37

En el sector público se celebraron muchas más elecciones sindicales (61% de empresas y 97,5% de los puestos de trabajo) que en el sector privado (11% de empresas y 54,8% de los puestos de trabajo). No obstante, también aquí tiene influencia el tamaño. Así, las empresas públicas de entre 6 y 49 de plantilla estaban por debajo de las empresas privadas de más de 50 de plantilla, en cuanto a la celebración de elecciones, tanto en porcentaje de empresas como de trabajadores y trabajadoras.

	PÚBLICO		PRIVADO	
	Empresas	Trabajadores/Trabajadoras	Empresas	Trabajadores/Trabajadoras
0 - 5				
Sí	0	0	2	5
No	289	716	47.244	94.741
%	0	0	0	0
Delegadas o Delegados de personal (6 -49 de plantilla)				
Sí	428	8.341	5.858	115.922
No	134	1.813	11.092	139.391
%	76,16	82,14	34,56	45,4
Comités de empresa (50 o más de plantilla)				
Sí	252	113.607	1.471	218.695
No	8	613	412	41.923
%	96,92	99,46	78,12	83,91
TOTAL				
Sí	680	121.948	7.331	334.622
No	431	3.142	58.748	276.055
%	61,21	97,49	11,09	54,79

Fuente: CRL. Elecciones sindicales en la CAPV. Procesos y resultados. 2006

A continuación analizaremos esa misma información en lo referente al sector privado, detallándola por sectores económicos.

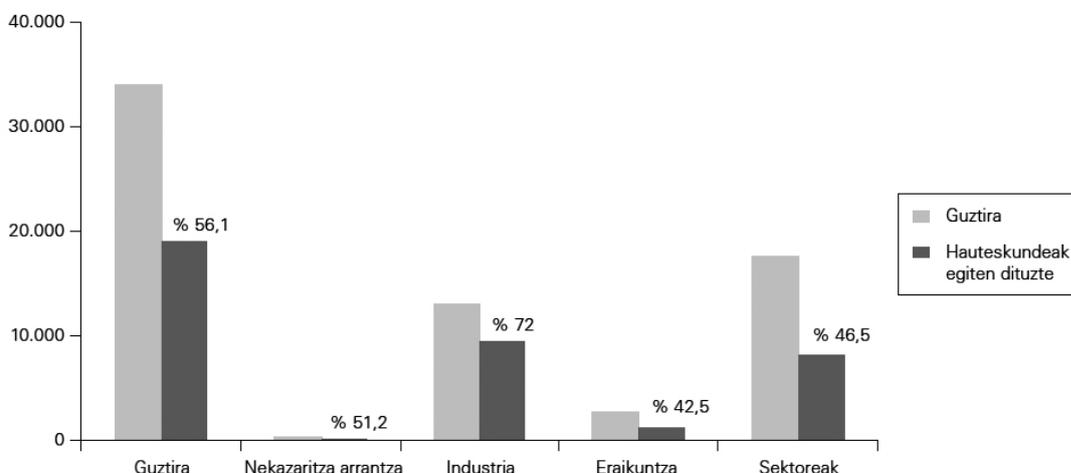
Como puede verse en el siguiente cuadro, el mayor porcentaje de empresas que celebran elecciones sindicales se encuentra en el sector industrial (56,38%), que es el que tiene una mayor tradición sindical. Por esa razón, casi el 50% de la representación elegida corresponde a dicho sector. En el sector servicios, baja al 28,9% el porcentaje de empresas que celebran elecciones sindicales. Asimismo, en el sector de la construcción el porcentaje es bastante bajo (32,52%), y lo mismo sucede con el empleo de estas empresas (46,95%).

SECTOR PRIVADO. EMPRESAS QUE CELEBRAN ELECCIONES SINDICALES, TOMANDO COMO REFERENCIA LAS EMPRESAS Y ENTIDADES EN QUE PODRÍAN CELEBRARSE. Araba, Bizkaia, Gipuzkoa. 2006										
	AGRICULTURA/PESCA		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS		TOTAL	
	Empresa	Trabajadoras Trabajadores	Empresa	Trabajadoras Trabajadores	Empresa	Trabajadoras Trabajadores	Empresa	Trabajadoras Trabajadores	Empresa	Trabajadoras Trabajadores
Delegados y delegadas de personal										
Sí	110	1.787	2.918	58.900	524	11.576	2.306	43.659	5.858	115.922
No	104	1.293	2.718	36.029	1.206	18.155	7.064	83.915	11.092	139.391
%	51,4	58,0	51,8	62,1	30,3	38,9	24,6	34,2	34,6	45,4
Comités de empresa										
Sí	5	381	718	109.710	79	8.552	669	100.051	1.471	218.695
No	5	542	95	10.454	45	4.588	267	26.338	412	41.923
%	50,0	41,3	88,3	91,3	63,7	65,1	71,5	79,2	78,1	83,9
TOTAL										
Sí	115	2.168	3.636	168.610	603	20.128	2.975	143.710	7.329	334.617
No	109	1.835	2.813	46.483	1.251	22.743	7.331	110.253	11.504	181.314
%	51,3	54,2	56,4	78,4	32,5	47,0	28,9	56,6	88,9	64,9

Fuente: CRL. Elecciones sindicales en la CAV. Procesos y resultados 2006

Como consecuencia de lo expuesto anteriormente, el número de representantes procedentes del sector de la construcción es proporcionalmente menor al del resto de sectores (42,5%). Tras él se sitúa el sector servicios, en el que se eligió al 46,5% del total posible de representantes. Agricultura y pesca están a más de cuatro puntos de distancia, con un 51,2%. Y como hemos indicado, por tradición y por estructura, la tasa de representación más alta se alcanza en la industria, donde en 2006 se eligió el 72% de posibles representantes.

Representantes elegidos en el sector privado en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa en referencia a la cantidad total de representantes que podrían tener, según sectores económicos. 2006



Fuente: CRL. Elecciones sindicales en la CAV. Procesos y resultados. 2006

5.2. RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES.

5.2.1. RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA, EN EL SISTEMA DE PERIODO DETERMINADO 1978 - 1990.

Entre 1978 y 1990 el proceso de elecciones sindicales se celebraba fundamentalmente en periodos determinados de tiempo (recuento cerrado), y después se proclamaban oficialmente los resultados. A partir de 1978 se realizaron algunos cambios en la regulación de las elecciones sindicales y en los procedimientos de homologación de sus resultados. Así, en el sistema que estuvo en vigor hasta 1994, las elecciones se celebraban en un periodo de tiempo determinado y de ellas salía la representación global de los sindicatos, puesto que los datos oficiales se daban a conocer una vez transcurrido ese periodo. Por lo tanto, se decía que se trataba de un sistema de recuento cerrado. Cuando se promulgó el Estatuto de los Trabajadores en 1980, el mandato de la representación tenía una duración de dos años, y en 1984 se amplió a cuatro años. Por todo ello, esos resultados se proclamaron en 1978, 1980, 1982, 1986 y 1990.

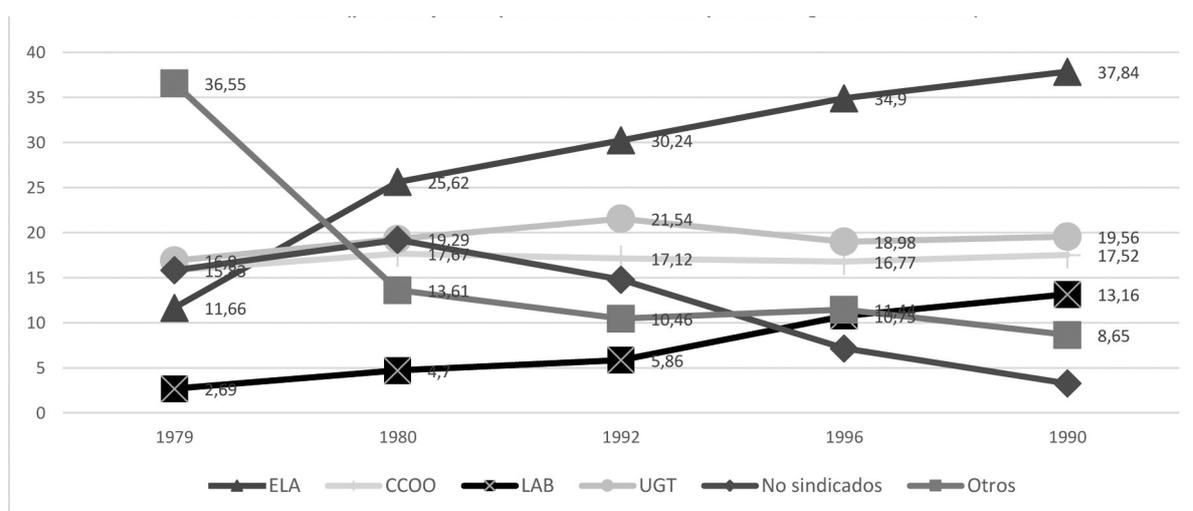
No obstante, hasta las elecciones de 1990 la regulación relativa a la representación de personal y a los procedimientos de elección solamente tomaban en cuenta a las y los trabajadores que tenían contrato laboral, dejando al margen a las Administraciones Públicas. Sin embargo, en la Administración Local y en los centros sanitarios públicos de la CAPV se promovieron elecciones sindicales, como puede verse en el estudio sobre las elecciones sindicales de Euskadi publicado por Andoni Kaiero Uria en 1985⁷.

La Ley 9/1987 de 12 de enero reguló los procesos electorales dirigidos a elegir representantes de personal con vinculación administrativa o estatutaria, y a partir de entonces sus órganos de representación (delegados y delegadas de personal y comités de empresa) se tomaron en cuenta por primera vez, de forma global, en el recuento de las elecciones de 1990.

Así, si nos fijamos en ese periodo, vemos que la mayoría de los cambios que se van produciendo en el mapa de la representación sindical de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa reflejan las tendencias que posteriormente conducirían al mapa sindical actual.

39

Resultados del sistema recuento cerrado y de proclamación de resultados. 1978 -1990
(porcentaje de representantes obtenido por cada organización sindical)



Fuente: CRL. Elecciones sindicales en la CAPV. Procesos y resultados. 2006

Las primeras elecciones sindicales se celebraron en 1978, y en aquellos resultados los cuatro sindicatos más representativos en la actualidad no consiguieron llegar al 50% de la representación (hay que decir que en aquella ocasión se puso en cuestión la

⁷ Andoni Kaiero Uria, Las elecciones sindicales en Euskadi, representación de los trabajadores en la empresa e implantación de los sindicatos. Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 1985.

fiabilidad de los resultados⁸). En cambio, a partir de 1980 entró en funcionamiento una comisión de seguimiento y control de las elecciones en las tres provincias de la CAPV. Al principio, esta comisión estaba formada por ELA, CCOO, UGT y representantes de la administración, y posteriormente también por LAB.

En el periodo 1978 - 1990, los datos más destacables son el importante ascenso de ELA y LAB y el descenso de los clasificados como "no sindicados" y "otros sindicatos".

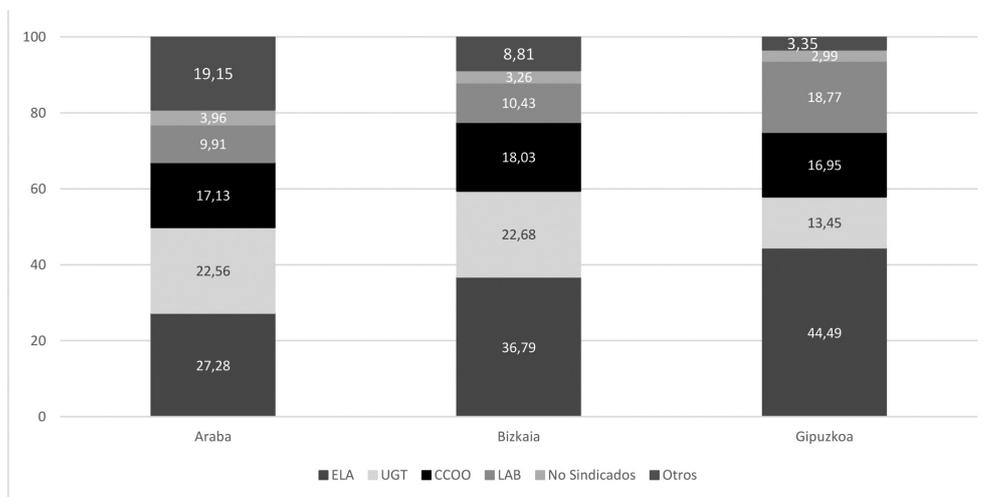
A partir de 1980, ELA ha sido el sindicato con mayor nivel de representación en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, llegando en 1990 al 38% de representación. En ese periodo, el segundo sindicato más representativo es UGT, el cual muestra una tendencia ascendente, con algunos altibajos, y consigue un nivel de representación cercano al 20%. Según el nivel de representación, el tercer puesto lo ocupa CCOO. En este periodo, sus resultados mejoran algo y el sindicato alcanza un nivel de representación del 17%. Y en cuarto lugar se encuentra LAB, que muestra una notable subida desde 1978, año en que alcanzó un nivel de representación del 2,69%, hasta pasar a niveles que le permitieron ser sindicato representativo en la CAPV (sindicato con una representación superior al 10%), puesto que alcanzó un 10,75 en 1986 y un 13,16 en 1990.

Por otra parte, los clasificados como "otros sindicatos" sufrieron un descenso importante en su nivel de representación, puesto que de tener en total un 36,55% en 1978 pasaron a tener 13,61% en 1980 y 8,65 en 1990. Sin embargo, en este periodo aparecieron algunos sindicatos sectoriales, los cuales tuvieron una gran presencia en la enseñanza, la sanidad y otros ámbitos. Por otra parte, la representación de los "no sindicados" descendió notablemente en este periodo, pues pasó de tener el 15,83 de representantes en 1978 al 3,28% en 1990.

Al analizar estos resultados generales, nos ha parecido interesante ofrecer los resultados de 1990 por territorios, puesto que además de mostrar el fortalecimiento de las tendencias muestra también las características propias de este periodo.

Así, aunque el sindicato mayoritario en los tres territorios fue ELA, sus porcentajes fueron diferentes según el territorio: 27,28% en Araba, 36,79% en Bizkaia y 44,49% en Gipuzkoa. UGT fue el segundo sindicato más representativo, con porcentajes similares en Araba (22,56%) y en Bizkaia (22,68%), mientras que el porcentaje de Gipuzkoa fue bastante más bajo (13,45%). Por otra parte, CCOO fue el tercer sindicato más representativo, alcanzando porcentajes de entre el 17 y el 18% en los tres territorios. El sindicato LAB alcanzó niveles similares de representatividad en Araba (9,91%) y en Bizkaia (10,43%), y un nivel mucho más alto en Gipuzkoa (18,77%), llegando a ser la segunda fuerza sindical en este territorio. Además, hay que mencionar que en Araba el conjunto de "otros sindicatos" alcanzó una representación del 19,15%, sobre todo porque UST solamente estaba en este territorio (6,15%) y porque tanto ESK (3,52%) como CGT (2,91%) consiguieron niveles más altos de representatividad. En relación a esta categoría, hay que subrayar la bajada que los "otros sindicatos" tuvieron en Gipuzkoa (3,35%) en relación al nivel que tuvieron en el resto de territorios.

Resultados sindicales de 1990 en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa



Fuente: CRL. Elecciones sindicales en la CAV. Procesos y resultados. 2006

⁸ Andoni Kaiero Uria, Las elecciones sindicales en Euskadi, representación de los trabajadores en la empresa e implantación de los sindicatos, Vitoria-Gasteiz, Gabinete de prospección sociológica del Gobierno Vasco, 1985, pág. 14.

5.2.2. RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, SISTEMA DE PERIODO ABIERTO, 1995 - 2016.

La característica principal del nuevo sistema de elecciones sindicales es la falta de periodos cerrados para el recuento y para la proclamación de resultados. Así, la certificación del nivel de representación de los sindicatos la otorga la oficina que tiene las competencias en la materia, cuando así se le solicita. Esta certificación toma en consideración los resultados consolidados hasta el mes anterior al que se le solicita.

No obstante, puesto que la ley establece que el mandato de las y los delegados de personal y quienes integran los comités de empresa y juntas de personal tiene una duración de cuatro años, en numerosas empresas las elecciones sindicales se celebran los últimos meses del año, cuando finaliza el periodo de cuatrienio de mandato.

En cualquier caso, las elecciones se siguen celebrando en periodos concentrados, en gran medida, si bien el porcentaje de empresas en que se sigue esta regla ha descendido. Como veremos en los datos posteriores, esos periodos concentrados se producen en 2002, 2006, 2010 y 2014, y de alguna forma dan inicio a nuevos ciclos electorales.

RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA, 1995 - 2014.

Entre 1995 y 2014, el sistema sindical se ha mantenido bastante estable desde el punto de vista de los resultados electorales. El número de delegados y delegadas ha crecido de manera ininterrumpida hasta 2008, año en que debido a la crisis económica descendió el número de empleados y empleadas, y en consecuencia también el número de representantes. En los últimos cuatro años el descenso del número de representantes ha sido notable, al pasar de cerca de 20.000 a estar por debajo de 17.000.

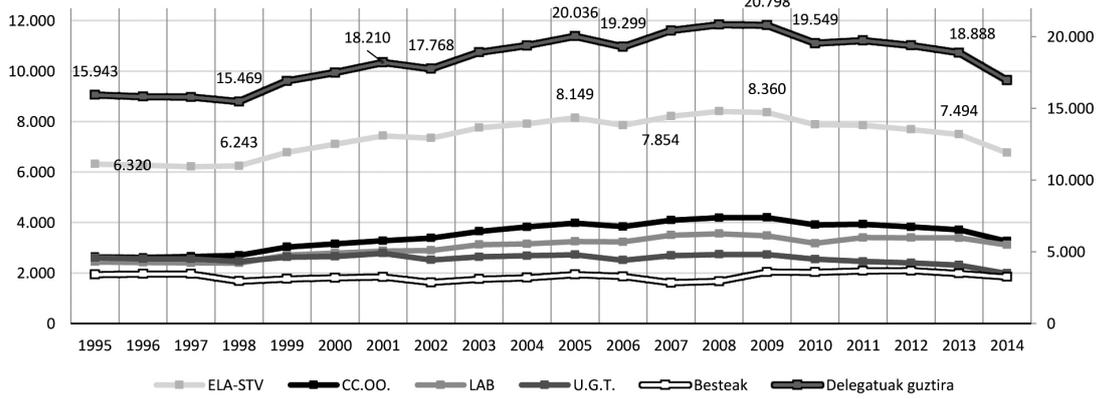
Aun así, en relación a 1995 se ha producido un incremento en el número de delegados y delegadas (6,4% más). El principal beneficiado de ese incremento ha sido ELA. En total, en ese periodo consiguió el 43,6% de nuevos delegados y delegadas. No obstante, la "cuota" que ha obtenido en todo el periodo en el "océano" de las y los delegados es la misma que ha obtenido en el conjunto de nuevos delegados y delegadas. CCOO y LAB son quienes han obtenido la mayor cantidad de nuevos representantes, tanto en proporción como en cifras absolutas. CCOO consigue en 2014 un 60,4% de nuevos representantes, siendo su porcentaje general de delegados y delegadas el 19,2%, es decir, una cantidad significativa. En el caso de LAB, la cuota conseguida es aún más alta, un 65,6%, situándose en 2014 en un valor total de 18,3%. La suma de esas dos subidas, además de la consecución de nuevos delegados y delegadas, debe explicarse por la pérdida registrada por otros. Así, en todo el periodo, UGT pierde el 24% de los votos y el 28% de las y los delegados, y el resto de sindicatos el 5% del voto y el 10% de las y los delegados.

41

DISTRIBUCIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS EN ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA. 1995-2014

	Total	ELA-STV		CC.OO.		LAB		U.G.T.		Otros	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
1995	15.943	6.320	39,6	2.644	16,6	2.439	15,3	2.602	16,3	1.938	12,2
1996	15.817	6.267	39,6	2.617	16,5	2.416	15,3	2.559	16,2	1.958	12,4
1997	15.788	6.217	39,4	2.657	16,8	2.401	15,2	2.556	16,2	1.957	12,4
1998	15.469	6.243	40,4	2.695	17,4	2.393	15,5	2.462	15,9	1.676	10,8
1999	16.921	6.781	40,1	3.031	17,9	2.709	16,0	2.633	15,6	1.767	10,4
2000	17.500	7.104	40,6	3.152	18,0	2.785	15,9	2.654	15,2	1.805	10,3
2001	18.210	7.435	40,8	3.280	18,0	2.871	15,8	2.784	15,3	1.840	10,1
2002	17.768	7.347	41,3	3.387	19,1	2.893	16,3	2.518	14,2	1.623	9,1
2003	18.917	7.756	41,0	3.651	19,3	3.121	16,5	2.636	13,9	1.753	9,3
2004	19.386	7.912	40,8	3.824	19,7	3.152	16,3	2.685	13,9	1.813	9,4
2005	20.036	8.149	40,7	3.979	19,9	3.247	16,2	2.727	13,6	1.934	9,7
2006	19.299	7.854	40,7	3.839	19,9	3.232	16,7	2.510	13,0	1.864	9,7
2007	20.434	8.216	40,2	4.096	20,0	3.503	17,1	2.689	13,2	1.610	7,9
2008	20.845	8.407	40,3	4.189	20,1	3.555	17,1	2.736	13,1	1.670	8,0
2009	20.798	8.360	40,2	4.197	20,2	3.477	16,7	2.732	13,1	2.032	9,8
2010	19.549	7.885	40,3	3.913	20,0	3.176	16,2	2.546	13,0	2.029	10,4
2011	19.734	7.855	39,8	3.936	19,9	3.405	17,3	2.455	12,4	2.083	10,6
2012	19.392	7.686	39,6	3.825	19,7	3.395	17,5	2.398	12,4	2.088	10,8
2013	18.888	7.494	39,7	3.710	19,6	3.389	17,9	2.312	12,2	1.983	10,5
2014	16.967	6.766	39,9	3.262	19,2	3.111	18,3	1.984	11,7	1.844	10,9
1995 - 2014	1.024	446	43,6	618	60,4	672	65,6	-618	-60,4	-94	-9,2
Variación base 1995	6,4	7,1	0,6	23,4	15,9	27,6	19,9	-23,8	-28,4	-4,9	-10,6

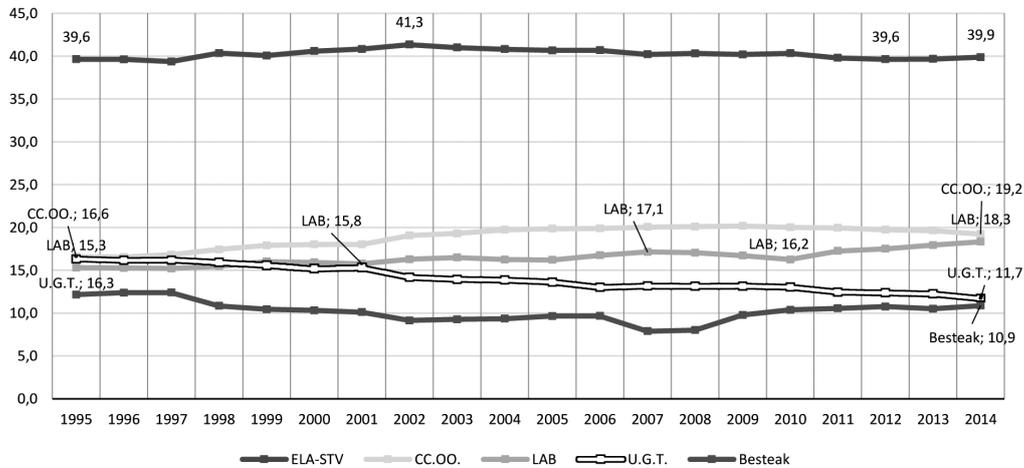
Número de delegados y delegadas de cada sindicato en 1995 - 2014. Araba, Bizkaia y Gipuzkoa



Fuentes: CRL 1995-2014

Si nos fijamos en el reparto del porcentaje de delegados y delegadas, podemos ver que ELA se ha mantenido constante desde 1995. Siempre ha estado en torno al 40%. Con ese porcentaje ha conseguido una posición predominante en todo el periodo. Su mejor registro corresponde a 2002, con el 41,3%, y su punto más bajo lo encontramos en el principio de la serie y en 2012, con el 39,6%.

Porcentaje de delegados y delegadas de cada sindicato en 1995 - 2014. Araba, Bizkaia y Gipuzkoa



Fuente: CRL 1995-2014

Para ver más claramente las diferencias entre el resto de sindicatos, hemos generado el siguiente gráfico, el mismo que el anterior pero sin incluir a ELA.

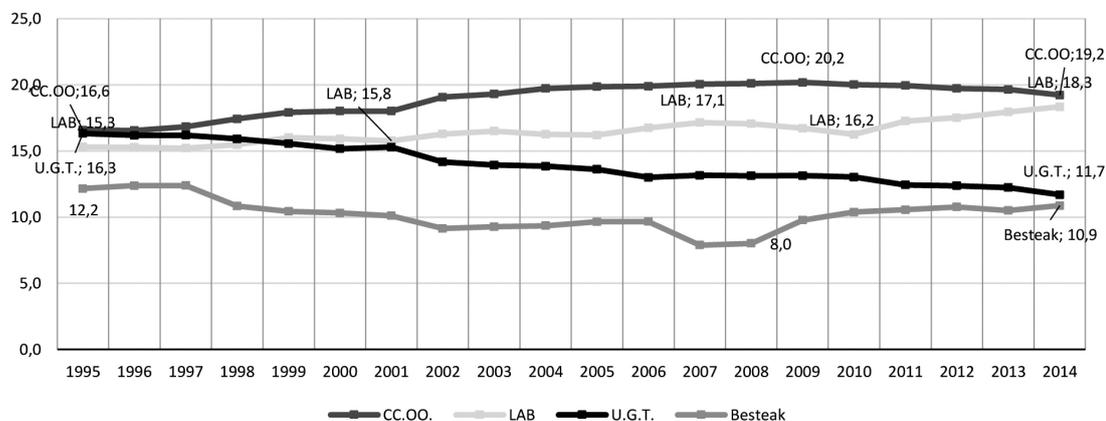
Como puede verse, en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa CCOO ha crecido entre 1995 y 2009 de una forma constante. Esa subida le llevó a pasar de tener el 16,6% de representación a tener el 20,2%. En cambio, a partir de ese año ha registrado un descenso, de forma que según los datos de 2014 pasó a situarse en el 19,2%.

En la actualidad LAB se sitúa muy cerca de CCOO. La subida de LAB se ha ido acumulando durante todo el periodo, si bien entre 2007 y 2010 tuvo una bajada de 0,9 puntos. Ha pasado de tener el 15,3% de representación al comienzo de la serie a tener el 18,3% en 2014. Por otra parte, la subida de los últimos años ha sido notable, ganando 2,1 puntos desde el 16,2% que tenía en 2010.

La evolución de UGT se ha producido en sentido contrario. De ser el segundo sindicato junto con CCOO, con el 16,3% de representación, en la actualidad ha pasado a ser el cuarto sindicato (11,7%). En ese periodo su descenso ha sido constante.

La evolución de los otros sindicatos ha tenido diferentes fases. Tras tener una pequeña subida en los dos primeros años desde 1995, puede decirse que han tenido una tendencia descendente hasta 2008. Así, en 2008 tenían el 8% de las y los delegados. A partir de entonces han conseguido un incremento notable: 2,9 puntos en seis años.

Porcentaje de delegados y delegadas de CC.OO, LAB, UGT y otros sindicatos en 1995 - 2014. Araba, Bizkaia y Gipuzkoa



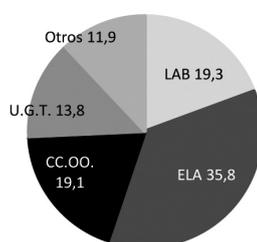
Fuente: CRL 1995-2014

RESULTADOS ACUMULADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, 2014 - 2016.

Hasta ahora hemos analizado los datos de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, tras haberlos obtenido del CRL. Gracias a los mismos hemos conseguido una panorámica de numerosos datos, y en algunos casos una imagen más detallada. Pero esos datos dejan fuera a Nafarroa (Nafarroa Garaia o Comunidad Foral Navarra), y en la base de datos de LAB se recogen tanto esos datos como otros más recientes. Por lo tanto, a partir de ahora nos basaremos en esos datos, y cuando sea necesario para poder ofrecer más detalles utilizaremos los datos del CRL.

En la actualidad, tomando en cuenta el conjunto de Hego Euskal Herria, es ELA quien tiene un mayor número de delegados y delegadas: en total más de 6.000, un 35,8%. A continuación viene LAB, que con sus 3.255 delegados y delegadas alcanza el 19,3% del total. CCOO le sigue muy de cerca, a dos décimas por debajo (el 19,1%, con 3.220 delegados y delegadas). En el cuarto lugar, a bastante distancia, se sitúa UGT (algo más de 2.300 delegados y delegadas, y un porcentaje del 13,8%). Finalmente, tenemos al conjunto de representantes de otros sindicatos o aquellos que se reparten de otra forma. En total son más de 2.000 (11,9%).

DELEGADOS SINDICALES EN HEGO EUSKAL HERRIA. 2014 - 2016		
	Delegatuak	%
LAB	3.255	19,3
ELA	6.026	35,8
CC.OO.	3.220	19,1
U.G.T.	2.319	13,8
Otros	2.011	11,9
Total delegados y delegadas	16.831	100,0



Fuente: LAB. Elaborado por Aztiker.

La distribución por provincias es diferente. LAB consigue su mayor porcentaje en Gipuzkoa. En ese territorio, consigue el 29,6% de todos los delegados y delegadas. Con ese porcentaje consigue su mejor posición; la segunda, tomando en cuenta al total de Hego Euskal Herria. Después vienen Nafarroa y Bizkaia, con porcentajes similares (16,3% y cuarta posición en Nafarroa y 16,0% y segunda posición en Bizkaia). Finalmente, el porcentaje más pequeño de LAB lo encontramos en Araba, con el 13,4%, siendo el cuarto sindicato de esa provincia.

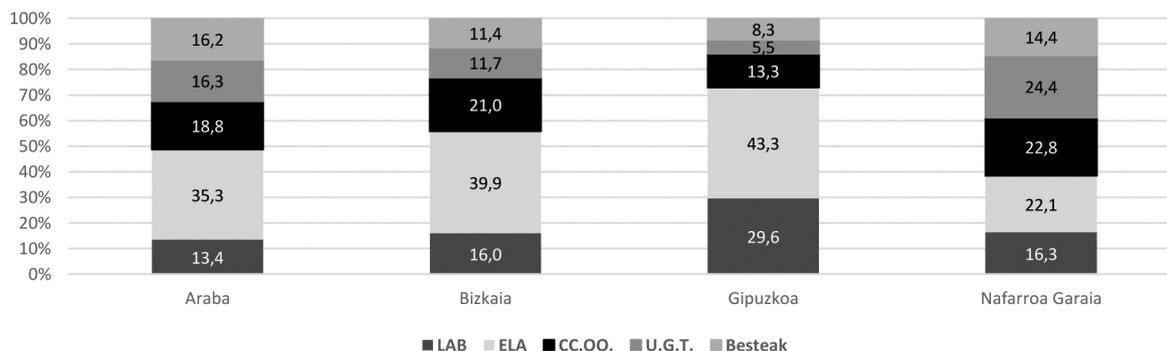
ELA es la primera fuerza en Gipuzkoa, Bizkaia y Araba y la tercera en Nafarroa. Al igual que LAB, el porcentaje más alto lo tiene en Gipuzkoa, donde llega al 43,3%. En Bizkaia consigue 3,4 puntos menos (39,9%) y en Araba 8 puntos menos (35,3%). Finalmente, sus peores resultados corresponden a Nafarroa, donde pasa al tercer puesto, por detrás de UGT y CCOO, alcanzando un 22,1%.

En cuanto a porcentajes, CCOO es el sindicato con menos variaciones en los cuatro herrialdes. Sus mejores resultados los consigue en Nafarroa (22,8%), logrando el segundo puesto. Después vienen Bizkaia (21,0% y segundo puesto) y Araba (18,8% y segundo puesto), en cuanto a mejores resultados, y en último lugar está Gipuzkoa, donde consigue el porcentaje más bajo (13,3%).

Como hemos dicho, UGT consigue ser la primera fuerza en Nafarroa (24,4%), y esos son sus mejores resultados, con bastante diferencia sobre el resto de resultados propios. En Araba consigue el 16,3%, en Bizkaia el 11,7% y en Gipuzkoa su porcentaje más bajo, el 5,5%. Entre los cuatro sindicatos, en Araba es el tercer sindicato y en Bizkaia y Gipuzkoa el cuarto.

DISTRIBUCIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS, %. 2014 - 2016 por herrialdes

	LAB	ELA	CC.OO.	U.G.T.	Otros
Araba	13,4	35,3	18,8	16,3	16,2
Bizkaia	16,0	39,9	21,0	11,7	11,4
Gipuzkoa	29,6	43,3	13,3	5,5	8,3
Nafarroa	16,3	22,1	22,8	24,4	14,4



Fuente: LAB. Elaborado por Aztiker.

RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, 2002 - 2016⁹

Si nos fijamos en la evolución de los últimos cuatro ciclos, vemos que del primer ciclo al segundo se registra un descenso de los sindicatos abertzales. ELA sufrió una pérdida de dos puntos y LAB de un punto y medio. El principal beneficiario de esa caída fue UGT, que consiguió un incremento de 1,8 puntos, situándose en un valor de 17,5%. Por su parte, CCOO consiguió un incremento de 1,3 puntos.

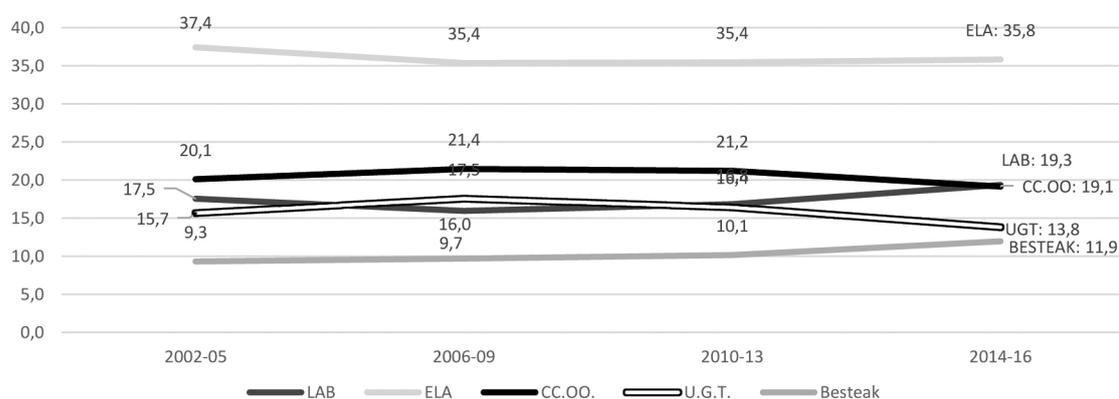
⁹ Como se ha explicado en las notas metodológicas, para facilitar la lectura, a la hora de presentar los resultados acumulados de los ciclos, hemos indicado el último año del ciclo. En consecuencia, el ciclo 2002-05 lo hemos señalado como 2005, 2006-09 como 2009, 2010-13 como 2013 y 2014-16 como 2016.

A partir de entonces la evolución ha sido diferente. ELA ha mantenido sus porcentajes, situándose en un valor actual del 35,8% y LAB ha aumentado su porcentaje, sobre todo en el último ciclo. Del 16,0% del 2009 pasa al 16,8% del 2013, alcanzando actualmente el 19,3%. Con esa evolución, LAB pasa de ser el cuarto sindicato en 2009 a ser el segundo en la actualidad.

DISTRIBUCIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS. NÚMERO PORCENTAJE 2002-2016. Hego Euskal Herria						
	Total	LAB	ELA	CC.OO.	U.G.T.	Otros
2005*	24.771	17,5	37,4	20,1	15,7	9,3
2009	29.093	16,0	35,4	21,4	17,5	9,7
2013	26.439	16,8	35,4	21,2	16,4	10,1
2016	16.831	19,3	35,8	19,1	13,8	11,9

*Los datos de Nafarroa del ciclo 2005 no son directos. Por lo tanto, los datos de HEH están un poco alterados en favor de LAB

Distribución de delegados y delegadas %. 2002 - 2016. Hego Euskal Herria



Fuente: LAB. Elaborado por Aztiker.

RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN HEGO EUSKAL HERRIA POR HERRIALDES, 2002 - 2016.

En Araba ELA es la primera fuerza en todos los ciclos que estamos analizando, mostrando tendencia ascendente en el último. De mantenerse en valores cercanos al 34% ha pasado ahora al 35,3%.

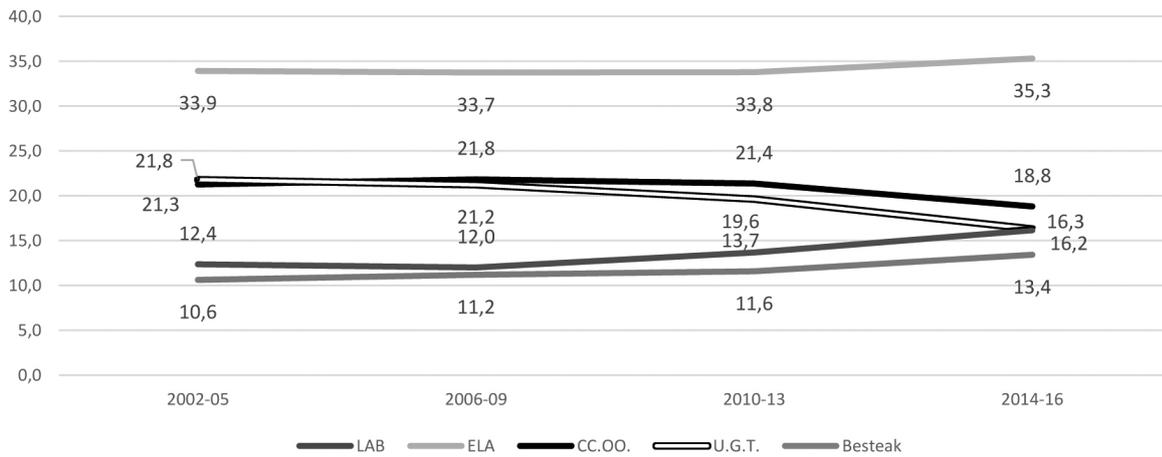
Tanto CCOO como UGT dibujan una tendencia similar. De tener pequeños descensos en los primeros ciclos han pasado luego a descensos cada vez más grandes. Así, en el último ciclo CCOO ha perdido 2,6 puntos y UGT 3,3.

La otra cara de la moneda está representada por LAB. Su ascenso ha sido constante desde 2009, pasando del 12% al 16,2%, estando a falta de una décima para situarse como tercer sindicato.

Dejando a un lado a los cuatro sindicatos mayoritarios, los sectores sociales que optan por otras alternativas logran en Araba su mayor porcentaje, junto con Nafarroa. En total, en Araba el 13,4% corresponde a delegados y delegadas sin sindicarse, a LSB-USO, ESK u otras opciones. En Nafarroa estas opciones consiguen el 14,4%, en Bizkaia el 11,4% y en Gipuzkoa, provincia en que tienen la menor fuerza, consiguen el 8,3%.

Volviendo a Araba, los otros sindicatos y opciones se han fortalecido de un ciclo a otro. Así, sus incrementos han sido de 0,6, 0,4 y 1,8 puntos de un ciclo a otro.

Distribución de delegados y delegadas, %. 2002 - 2016. Araba



Fuente: LAB. Elaborados por Aztiker.

También en Bizkaia es ELA la primera fuerza en todos los ciclos analizados. En este caso, el descenso más pronunciado se produjo entre los dos primeros ciclos, y posteriormente se ha ido recuperando, si bien aún no ha conseguido volver al porcentaje del ciclo cerrado al 2005.

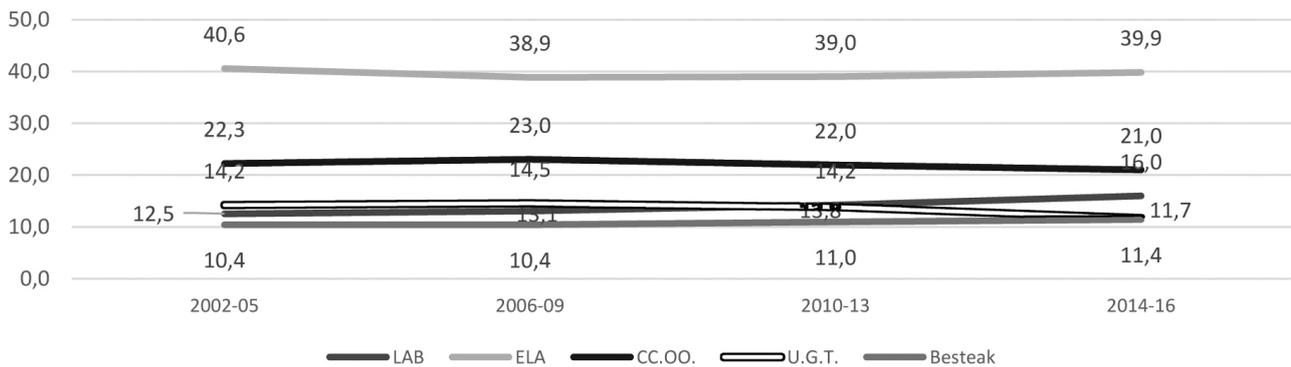
CCOO tuvo, inicialmente, una pequeña subida, pero a partir de ahí, al igual que UGT, ha tenido un descenso continuado. En total, entre ambos han pasado del 36,5% al 32,7%.

46

Una vez más, la otra cara de la moneda viene representada por LAB. Su ascenso ha sido ininterrumpido desde el primer ciclo. Así, ha pasado del 12,5% al 16,0%, y aquí sí ha conseguido convertirse en el tercer sindicato.

Los porcentajes del resto de sindicatos se han mantenido bastante estables en todos estos años, si bien en conjunto han crecido en un punto porcentual.

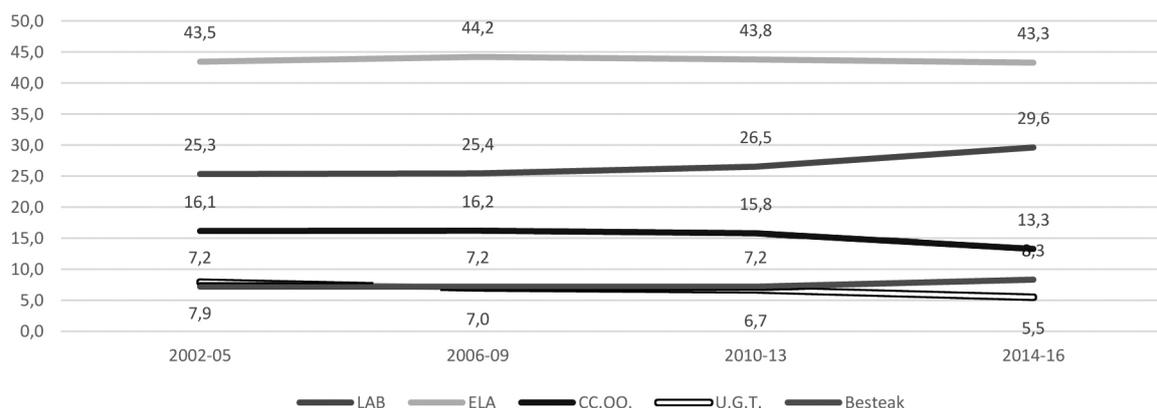
Distribución de delegados y delegadas, %. 2002 - 2016. Bizkaia



Fuente: LAB. Elaborados por Aztiker.

En Gipuzkoa se han producido muy pocos cambios en los tres primeros ciclos. Casi ningún sindicato ha tenido ascensos o descensos de envergadura. Por el contrario, en el último ciclo LAB ha tenido una subida importante (3,1 puntos), ELA ha perdido punto y medio, UGT 1,2 puntos y CCOO 2,5; siendo el descenso más acusado. El resto de sindicatos han subido su porcentaje, si bien no tanto como LAB, pues han ganado casi un punto (0,9).

Distribución de delegados y delegadas, %. 2002 - 2016. Gipuzkoa



Fuente: LAB. Elaborados por Aztiker.

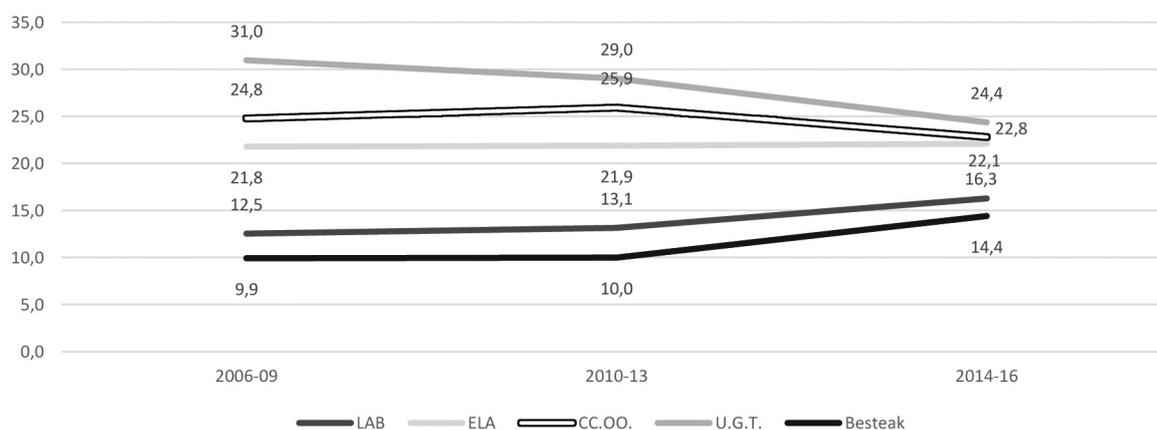
En Nafarroa UGT se ha mantenido como primera fuerza en los últimos diez años. No obstante, ha tenido una tendencia muy negativa, pues desde 2006 ha perdido un total de 6,6 puntos.

CCOO consiguió al principio un incremento de 1,1 puntos, pero el descenso de los últimos años supera a esa subida inicial (una pérdida total de 2 puntos).

Esas pérdidas han hecho disminuir las diferencias entre sindicatos en Nafarroa. Así, mientras que ELA mantiene sus resultados LAB ha tenido un ascenso muy notable (casi cuatro puntos: 3,8), y lo mismo ha pasado con los otros sindicatos o modelos (una subida de 4,5 puntos). Como consecuencia de esos cambios, todos los sindicatos se sitúan en un intervalo de 10 puntos.

47

Distribución de delegados y delegadas %. 2002-2016. Nafarroa



Fuente: LAB. Elaborados por Aztiker.

RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES SEGÚN CONTRATO (FUNCIONARIADO – CONTRATO LABORAL) 2014. HEGO EUSKAL HERRIA.

Según los datos publicados por el CRL y el Gobierno de Nafarroa, en 2014 se eligieron en Hego Euskal Herria 22.982 delegados y delegadas, de los cuales 1.828 (8,0%) eran personal funcionario y 21.154 (92,0%) personas con contrato laboral en el ámbito privado.

Entre todos los sindicatos de clase, LAB fue el único que tenía mejor porcentaje entre el funcionariado que en el ámbito privado, si bien la diferencia no era muy grande.

En el caso del resto de sindicatos, por el contrario, tienen un mejor porcentaje en el ámbito privado que en el público, y además las diferencias son importantes.

Entre el funcionariado, ELA es el primer sindicato (29,4%) y LAB la segunda fuerza (19,4%). Después viene CCOO, con el 15,8%, y a gran distancia UGT, con el 8,7%. El resto de sindicatos consiguen porcentajes altos, alcanzando en conjunto un 26,8%.

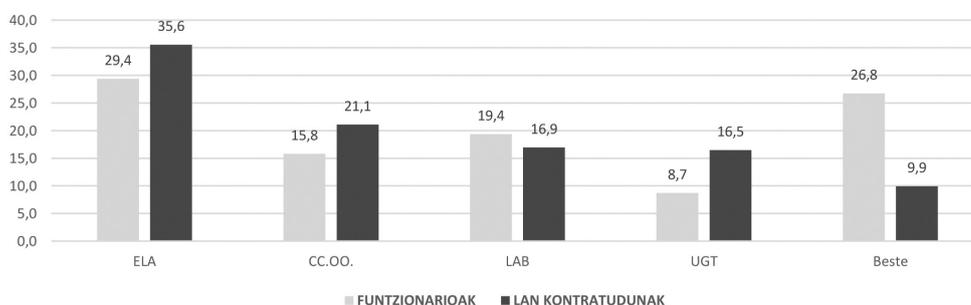
También en el ámbito privado es ELA el primer sindicato, en este caso con un mayor porcentaje (35,62%) y a gran distancia del segundo sindicato, que es CCOO, con el 21,1%. En tercer lugar se sitúa LAB, con el 16,9%, y finalmente UGT, con el 16,5%. En este ámbito, la presencia del resto de sindicatos es reducida (9,9%).

**RESULTADOS ACUMULADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES, DICIEMBRE DE 2014.
Araba, Bizkaia, Gipuzkoa.**

	Total		Personal funcionario		Presonal con contrato laboral del ámbito privado	
	Delegados/Delegadas	%	Delegados/Delegadas	%	Delegados/Delegadas	%
ELA	8.061	35,1	537	29,4	7.524	35,6
CC.OO.	4.748	20,7	289	15,8	4.459	21,1
LAB	3.936	17,1	354	19,4	3.582	16,9
UGT	3.646	15,9	159	8,7	3.487	16,5
Otros	2.591	11,3	489	26,8	2.102	9,9
TOTAL	22.982	100,0	1.828	100,0	21.154	100,0

Fuente: CRL. Situación económica y relaciones laborales de la CAV en 2014 / Gobierno de Navarra

Reparto de delegadas y delegados por modalidad contractual y sindicato, diciembre 2014. Hego Euskal Herria



Fuente: CRL. Situación económica y relaciones laborales de la CAV en 2014 / Gobierno de Navarra

Las proporciones generales entre el funcionariado y las y los trabajadores pertenecientes a empresas del ámbito privado son bastante parejas y se mantienen en un nivel similar dentro de cada sindicato. La excepción la encontramos dentro de la categoría "otros". Quienes se agrupan en esa categoría tienen una mayor presencia entre el funcionariado (16,9% de esos delegados y delegadas).

REPARTO DE DELEGADAS Y DELEGADOS POR MODALIDAD CONTRACTUAL Y DENTRO DE CADA SINDICATO, DICIEMBRE 2014. hego Euskal Herria

	Total	FUNCIONARIADO	CONTRATACIÓN LABORAL
Guztira	100,0	8,0	92,0
ELA	100,0	6,7	93,3
CC.OO.	100,0	6,1	93,9
LAB	100,0	9,0	91,0
UGT	100,0	4,4	95,6
Otros	100,0	18,9	81,1

Fuente: CRL. Situación económica y relaciones laborales de la CAV en 2014 / Gobierno de Navarra

COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL CONTRATO DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA CON LOS DE NAFARROA, 2014.

Entre el funcionariado, atendiendo a la representación que obtiene cada sindicato, se revelan diferencias importantes. En primer lugar, el orden de los sindicatos es diferente. En Araba, Bizkaia y Gipuzkoa es ELA el primer sindicato, con el 35,7%, mientras que en Nafarroa es LAB, con el 20,1%.

Otra diferencia es que en Nafarroa es menor la distancia entre los sindicatos. Así, la distancia entre los cuatro sindicatos se sitúa en un margen de cinco puntos. En cambio, en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa hay una diferencia de casi 30 puntos entre el primer y el cuarto sindicato.

DISTRIBUCIÓN ENTRE EL FUNCIONARIADO, 2014		
	Araba, Bizkaia, Gipuzkoa	Nafarroa Garaia
ELA	35,7	15,8
CC.OO.	14,3	19,1
LAB	19,0	20,1
UGT	5,8	14,9
Otros	25,2	30,2
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: CRL. Situación económica y relaciones laborales de la CAV en 2014 / Gobierno de Navarra

Entre los trabajadores y trabajadoras con contrato laboral se repiten tendencias similares, si bien existen también diferencias. Aunque en Nafarroa la diferencia entre los cuatro sindicatos es menor que la que existe en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, la diferencia de 30 puntos que había en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa se reduce (a 28) y la de 5 puntos que existía en Nafarroa se incrementa (a 16 puntos).

También cambia el orden. Entre el funcionariado, LAB consigue la segunda posición en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. Entre quienes tienen contrato laboral pasa al cuarto puesto. También en Nafarroa pasa de ser la primera fuerza a la cuarta entre los contratados y contratadas laborales.

49

DISTRIBUCIÓN ENTRE LAS Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATO LABORAL, 2014		
	Araba, Bizkaia, Gipuzkoa	Nafarroa Garaia
ELA	40,2	22,1
CC.OO.	19,6	25,3
LAB	18,3	13,0
UGT	12,2	29,0
Otros	9,7	10,5
TOTAL	100,0	100,0

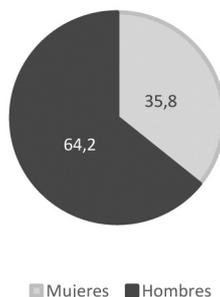
Fuente: CRL. Situación económica y relaciones laborales de la CAV en 2014 / Gobierno de Navarra

En el caso de LAB, el porcentaje que tiene entre el funcionariado en Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa es muy similar. En cambio, entre las y los contratados en el ámbito privado, la diferencia es de casi cinco puntos (en Nafarroa menor).

La diferencia en UGT también es notable. Entre el funcionariado, de ser el cuarto en Nafarroa, pasa a ser el primero entre las y los trabajadores con contrato laboral, casi doblando su porcentaje. En Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, supera más que el doble.

DISTRIBUCIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS SEGÚN EL SEXO.

Tras las elecciones sindicales del 2015 en Hego Euskal Herria, del total de quienes fueron designados como delegadas o delegados sindicales, el 64,2% eran hombres y el 35,8% restante mujeres.



Fuente: LAB. Aztiker.

Si analizamos desde una perspectiva de género, año a año desde el 2003, la tendencia a igualar el desequilibrio de género existente es clara, a pesar de que aún la distancia es amplia.

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en función del tipo de elección existente cada año (es decir, en función del sector) la presencia de la mujer es mayor o menor.

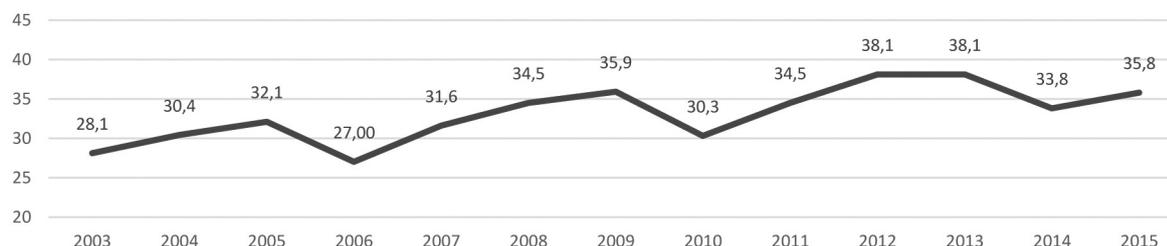
En cualquier caso, si tomamos los "picos" inferiores, en 2006 las mujeres delegadas representaban el 27,0% del total de representantes existentes. Ocho años más tarde, en 2014, son el 33,8%.

Número de mujeres delegadas y porcentaje en comparación con el total de delegadas y delegados existentes, evolución 2003 - 2015. Hego Euskal Herria

Año	Mujeres	% Mujeres
2003	1.591	28,1
2004	756	30,4
2005	1.097	32,1
2006	3.269	27,0
2007	2.876	31,6
2008	1.307	34,5
2009	1.393	35,9
2010	3.242	30,3
2011	3.051	34,5
2012	1.313	38,1
2013	1.343	38,1
2014	2.965	33,8
2015	2.989	35,8

Fuente: LAB. Aztiker.

Porcentaje de mujeres delegadas, evolución 2003 - 2015. Hego Euskal Herria

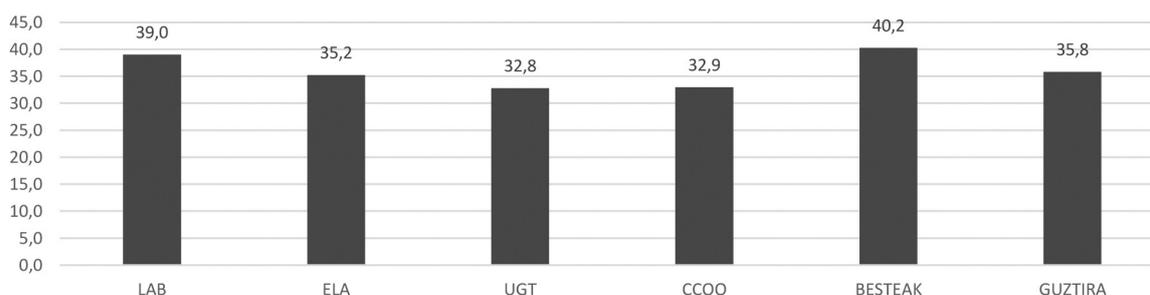


Fuente: LAB. Aztiker.

Analizando la diferencia de género dentro de los sindicatos, la diferencia más pequeña se da en los otros sindicatos. El 40,2% de los delegados y las delegadas de esos sindicatos son mujeres. Sin duda, eso es consecuencia de la fuerza que tiene ese tipo de sindicatos en la administración pública y entre el funcionariado.

Entre los sindicatos de clase LAB es el que tiene una mayor cuota de igualdad. En 2015, el % 39 de los delegados y delegadas que se obtuvieron fueron mujeres. En el caso de ELA fueron el 35,2%, en el de UGT el 32,8% y en el de CCOO el 32,9%.

Porcentaje de mujeres delegadas por sindicato, 2015. Hego Euskal Herria



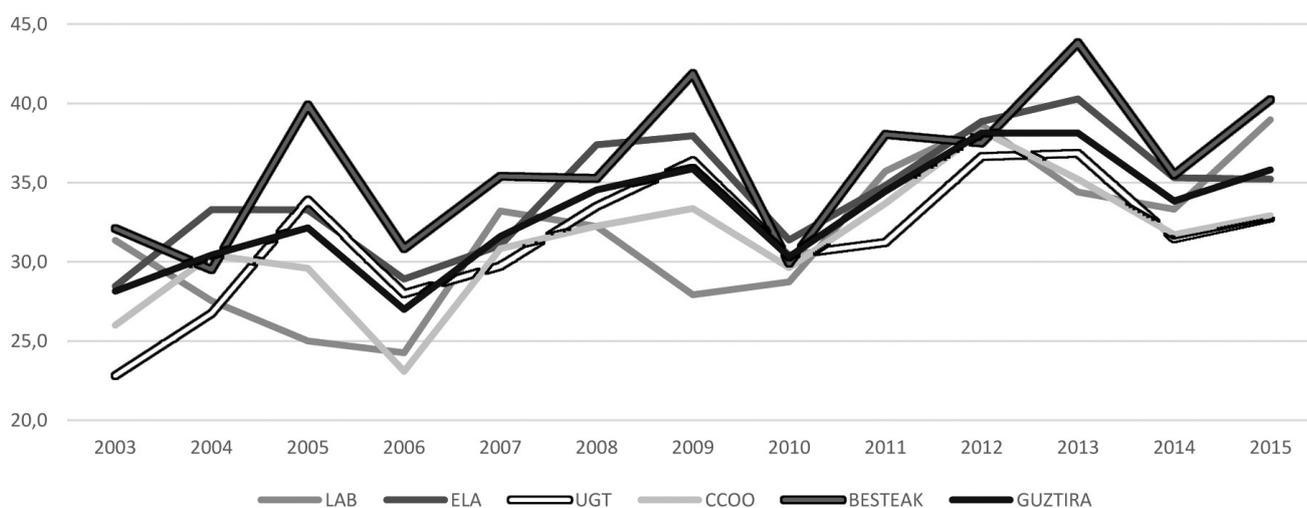
Fuente: LAB. Aztiker.

En una perspectiva más larga, los resultados de LAB son diferentes. Así, desde 2003 el porcentaje de mujeres delegadas ha estado en LAB por debajo del de otros sindicatos, en la mayoría de los casos.

En el caso de los otros sindicatos, por el contrario, lo que hemos visto en 2015 se repite casi todos los años, situándose por encima del resto de sindicatos en cuanto a la proporción de mujeres delegadas.

En el caso de ELA, logra ser el sindicato de clase que proporcionalmente tiene más mujeres, o uno de los que más tiene.

Porcentaje de mujeres delegadas por sindicato, 2003 – 2015. Hego Euskal Herria



Fuente: LAB. Aztiker.

6. AFILIACIÓN.

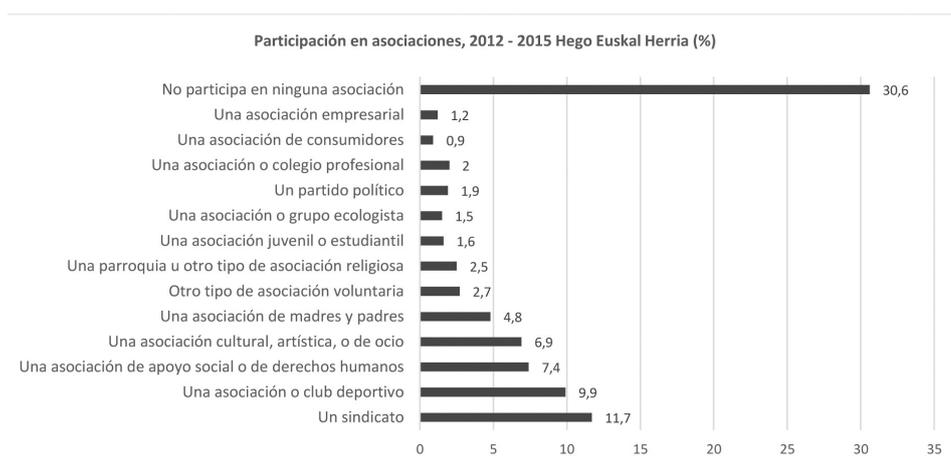
6.1. AFILIACIÓN O ASOCIACIONISMO EN HEGO EUSKAL HERRIA.

Tomando como referencia dos encuestas realizadas por el CIS a personas mayores de 18 años, los sindicatos son los agentes sociales que reúnen a un mayor número de ciudadanos y ciudadanas. Si tenemos en cuenta toda la población, la mayoría de las personas están afiliadas a una u otra asociación (69,7%). El 30,6%, sin embargo, no participa en ninguna de ellas.

Como mencionamos, los sindicatos son los agentes con mayor nivel de participación. En total, entre la ciudadanía mayor de 18 años, el 11,7% está afiliada a algún sindicato. A continuación, les siguen las asociaciones o grupos deportivos (9,9%), las ONG o asociaciones solidarias (7,7%) y las asociaciones culturales o artísticas (6,9%). Y ya muy por detrás los partidos políticos (1,5%) y más aún las asociaciones empresariales (1,2%).

PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES, 2012 - 2015. Hego Euskal Herria		
	Cantidad	%
Sindicato	292	11,7
Asociación o grupo deportivo	246	9,9
ONG o asociación solidaria	186	7,4
Asociación cultural o artística	172	6,9
Asociación de padres-madres	119	4,8
Asociación de convivencia	67	2,7
Asociación religiosa	61	2,5
Asociación o colegio profesional	51	2,0
Partido político	48	1,9
Asociación juvenil	41	1,6
Asociación o grupo ecologista	37	1,5
Asociación empresarial	29	1,2
Asociación de consumidores	22	0,9
No participa en ninguna	764	30,6
Total	2.494	100,0

52



Al efectuar la comparación de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa con Nafarroa, vemos que en Nafarroa es menos habitual la afiliación sindical. Tomando en cuenta a toda la población de entre 18 y 64 años, en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa el 16,5% de la población estaba afiliada en algún sindicato en 2012. En Nafarroa, en 2015, ese mismo dato era el 10,6%.

AFILIADOS Y AFILIADAS A SINDICATOS DE ENTRE 18 - 64 AÑOS (%). 2012 - 2015	
Araba, Bizkaia, Gipuzkoa (2012)	16,5
Nafarroa Garaia (2015)	10,6

6.2. TASA DE AFILIACIÓN DE ASALARIADOS Y ASALARIADAS. OCDE Y HEGO EUSKAL HERRIA.

Los agentes sindicales han sido una de las claves del sistema de relaciones laborales de occidente o de los sistemas capitalistas. Uno de los factores que más condicionan la presencia y la capacidad de incidencia de los sindicatos es el nivel de afiliación sindical. Esto condiciona también los resultados sindicales. Por lo tanto, es muy importante saber qué factores condicionan la afiliación de las y los trabajadores. Así sabremos también qué lugar ocupan los sindicatos en la sociedad, en general. Históricamente, tanto España como Francia han tenido una de las tasas de afiliación más bajas, en comparación con los estados de su entorno. Sin duda, ello es consecuencia de muchos factores, pero las decisiones tomadas para regular el ámbito de las relaciones laborales tienen una importancia fundamental (es decir, las leyes y los convenios). El que Euskal Herria esté sometida a esos dos estados y –por lo tanto– condicionada por sus leyes, influye inevitablemente en la organización del ámbito de las relaciones laborales, y como consecuencia también en el ámbito de la afiliación. No obstante, existen diferencias, y eso es lo que vamos a intentar analizar en el próximo apartado, limitándonos a Hego Euskal Herria. En ese sentido, más allá de las condiciones macroeconómicas, a través de los datos que vamos a analizar y del estudio de las condiciones microeconómicas vamos a ver cómo influye todo ello en la afiliación en dicho territorio.

El último dato relativo a la OCDE (2013) indica que la tasa de afiliación de los trabajadores y trabajadoras es el 16,9%. En la Unión Europea, en 2011 esa tasa era del 23,4%. Islandia es con mucho el estado con la mayor tasa de afiliación (82,6%). Después vienen Finlandia, Suecia y Dinamarca, las tres con tasas superiores al 65%. Con respecto a la clasificación que hemos dado anteriormente, los tres se sitúan dentro del modelo de “predominio absoluto de los sindicatos”. Y la mayoría de los estados que se sitúan en los primeros puestos de esta tabla de datos son países nórdicos.

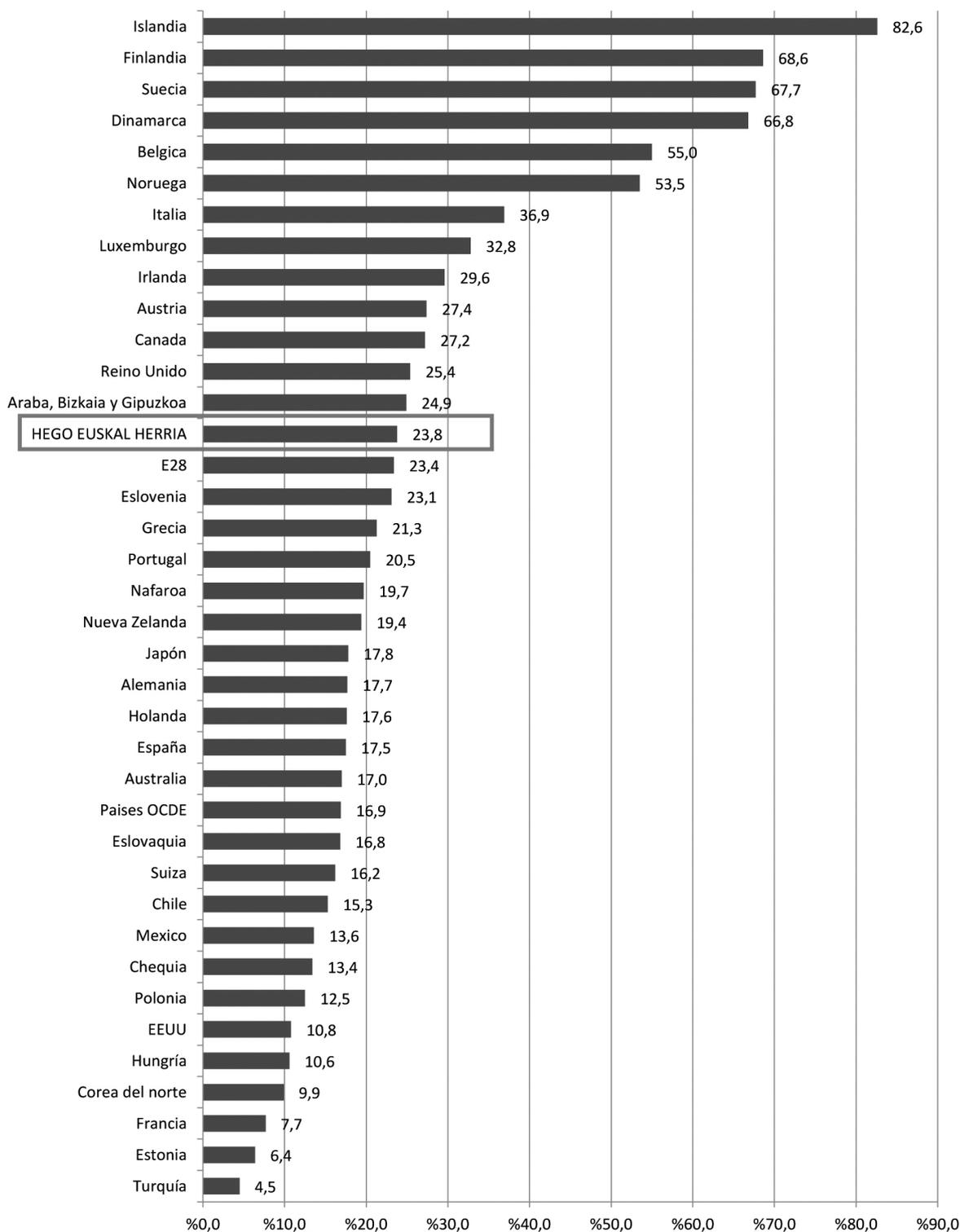
Por debajo de la media de la OCDE se sitúan 12 estados. Las tasas de afiliación más bajas corresponden a Turquía, Estonia y Francia, los tres por debajo del 10%. Estonia y Francia aparecen situados en el modelo mixto de la clasificación antes mencionada, dentro del modelo en que los comités tienen un mayor peso que los sindicatos.

Hego Euskal Herria se sitúa en la mitad de la tabla, junto a estados como España, Japón, Alemania, Países Bajos y Australia. En la clasificación de Fulton, Alemania y los Países Bajos se sitúan en el grupo de países en los que los comités de empresa tienen predominio absoluto. España (y por lo tanto Hego Euskal Herria) se sitúa en el modelo mixto, si bien reconoce un mayor peso a los comités.

53

AFILIAZIO TASA OCDE, 2011-2013			
Estado/País	Último dato de la tasa de afiliación (2013-2011)	Estado/País	Último dato de la tasa de afiliación (2013-2011)
Países de la OCDE	16,9	Nafarroa	19,7
EU28	23,4	Nueva Zelanda	19,4
Islandia	82,6	Japón	17,8
Finlandia	68,6	Alemania	17,7
Suecia	67,7	Países Bajos	17,6
Dinamarca	66,8	España	17,5
Bélgica	55,0	Australia	17,0
Noruega	53,5	Eslovaquia	16,8
Italia	36,9	Suiza	16,2
Luxemburgo	32,8	Chile	15,3
Irlanda	29,6	Méjico	13,6
Austria	27,4	Chequia	13,4
Canadá	27,2	Polonia	12,5
Reino Unido	25,4	Estados Unidos de América	10,8
Araba, Bizkaia y Gipuzkoa	24,9	Hungría	10,6
HEGO EUSKAL HERRIA	23,8	Corea del Sur	9,9
Eslovenia	23,1	Francia	7,7
Grecia	21,3	Estonia	6,4
Portugal	20,5	Turquía	4,5

Para obtener el dato de Hego Euskal Herria nos hemos basado en la encuesta ECVT2010. Según la misma, el dato de España en 2010 era el 18,9%, es decir, 1,3 puntos por encima del dato de la OCDE (17,6%, según datos de la OCDE). En el caso de Hego Euskal Herria, según la encuesta ECVT2010, el dato de afiliación era del 23,8% en 2010 (24,9% en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y 19,7% en Nafarroa). Es decir, en cualquier caso el dato de afiliación de Hego Euskal Herria se sitúa por encima del de España y del de Francia. Así, la tasa de afiliación se situaría por encima de la media de la OCDE y cerca de la tasa de la UE28.



Tasa de afiliación en la OCDE, 2011 - 2013

Fuente: OCDE.Stat. ECVT 2010.

6.3 NÚMERO DE AFILIADOS Y AFILIADAS EN HEGO EUSKAL HERRIA.

Como hemos dicho, el dato de la afiliación lo hemos estimado a partir de una encuesta de 2010. Desde entonces, en el mundo laboral se han producido cambios significativos. Por lo tanto, en base a los datos de la EPA vamos a realizar una estimación de la afiliación que podría tener un sindicato en esa época. En cambio, para estimar los cambios que se han producido desde entonces en la afiliación deberíamos caracterizar la afiliación y tomar en consideración los cambios producidos en el ámbito laboral.

Por lo tanto, como hemos visto anteriormente, en el primer trimestre de 2010 vivían en Hego Euskal Herria 1.879.453 personas de entre 16 y 64 años. De estas, el 73,6% eran activas (personas con empleo o que lo buscaban). Por lo tanto, el restante 26,7% eran personas no activas en el ámbito laboral (ese grupo lo formaban sobre todo mujeres que realizan tareas de cuidados, pensionistas y estudiantes).

Tomando en cuenta el total de población de entre 16 y 64 años, la población asalariada era el 54,8%, es decir, el 74,4% de la población activa. El resto de personas activas está compuesto por cooperativistas, personas autónomas, empresarias y personas que trabajan en empresas familiares. Por lo tanto, "la población ocupada afiliable" se limita a ese 74,4%.

Año	Población de 16-64 años	Población activa	Población asalariada
2010	1.879.453	1.383.500	1.029.800
2015	1.813.662	1.268.400	943.400

Fuente: INE. EPA 2010-15T1. Padrones municipales.

De ese colectivo, como hemos visto antes, si estimamos que en 2010 la tasa de afiliación de la población asalariada de Hego Euskal Herria era el 23,8%, calculamos que podría haber 245.092 afiliados y afiliadas en el grupo de población de entre 16 y 64 años, es decir, el 17,7%.

Síntesis	Habitantes (miles)	Porcentajes (%)
Hego Euskal Herria (16-64 años)	1.879,4	100,0
Población activa	1.383,5	73,6
Población asalariada	1.029,8	54,8
Afiliados y afiliadas %23,8	245,0	17,7

Fuentes: INE, EPA 2010T1. Padrones municipales. Elaborado por Aztiker

6.4. TASA DE AFILIACIÓN EN HEGO EUSKAL HERRIA Y EN LA OCDE: 1999 - 2013. EVOLUCIÓN.

La evolución del dato de afiliación dentro de la OCDE en esta década ha sido de descenso constante. En ese periodo, el dato ha bajado en todos los estados o países excepto en Hego Euskal Herria, Bélgica, Italia, España y Chile. Para la serie de datos generales de la OCDE, el primer dato que hemos recogido es el de 1999. En ese año, la tasa de afiliación era el 20,8%, y desde entonces ha ido bajando poco a poco hasta llegar al mencionado 16,9%. Es decir, en conjunto la tasa de afiliación de la OCDE ha bajado un 19% en ese periodo.

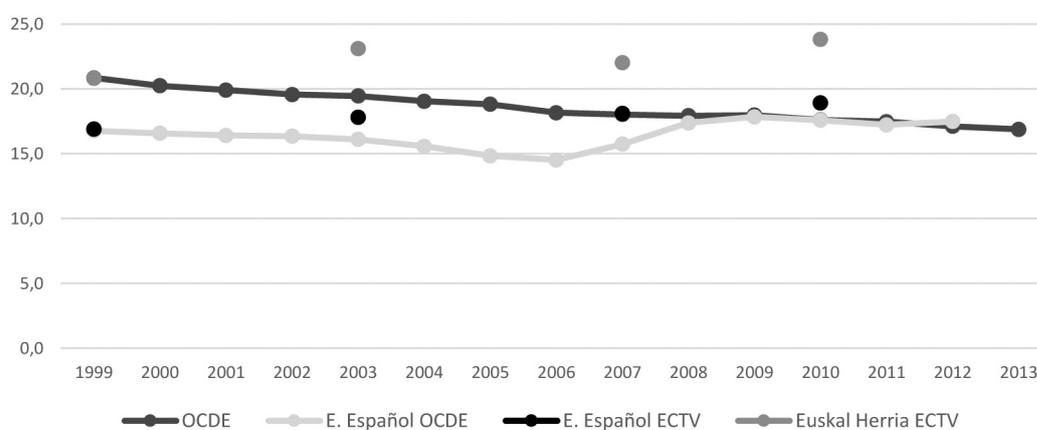
Ese descenso ha tenido una notable incidencia en estados como Estonia, Turquía, Hungría, Chequia y Eslovaquia. En esos países la caída ha sido superior al 50%, y en todos ellos la tasa de afiliación actual es inferior al 17%.

Como hemos dicho, la tasa de afiliación sólo ha crecido en cinco zonas: Hego Euskal Herria, Bélgica, Italia, España y Chile. No obstante, las subidas no son de gran envergadura en ninguna de las zonas. Además, en Italia y Bélgica la tasa inicial era alta y así se mantiene (aproximadamente el 35% en Italia y el 55% en Bélgica). El caso de Hego Euskal Herria, España y Chile es diferente. El dato de Hego Euskal Herria se ha movido en torno al 20 - 24% en ese periodo, y el de España y Chile en torno al 15%.

Estado/ País	Diferencia (2013-1999)	Diferencia % (base 1999)	Último dato tasa afiliación	Estado/ País	Diferencia (2013-1999)	Diferencia % (base 1999)	Último dato tasa afiliación
Países OCDE	-4,0	-19,0	16,9	Suecia	-12,9	-16,0	67,7
Hego Euskal Herria	3,0	14,4	23,8	EEUU	-2,6	-19,1	10,8
Chile	1,8	13,1	15,3	Japón	-4,4	-19,8	17,8
España	0,7	4,3	17,5	Grecia	-5,5	-20,6	21,3
Italia	1,5	4,2	36,9	Suiza	-4,7	-22,5	16,2
Bélgica	0,7	1,4	55,0	Irlanda	-9,1	-23,5	29,6
Noruega	-1,3	-2,4	53,5	Luxemburgo	-10,4	-24,1	32,8
Canadá	-0,8	-2,9	27,2	Austria	-10,0	-26,8	27,4
Francia	-0,3	-3,9	7,7	Países Bajos	-7,1	-28,7	17,6
Islandia	-4,8	-5,5	82,6	Alemania	-7,6	-30,0	17,7
Portugal	-1,9	-8,6	20,5	Australia	-8,4	-33,0	17,0
Dinamarca	-7,3	-9,8	66,8	Polonia	-8,0	-38,9	12,5
Finlandia	-7,6	-10,0	68,6	Eslovenia	-18,8	-44,9	23,1
N. Zelanda	-2,3	-10,5	19,4	Eslovaquia	-17,4	-50,9	16,8
Méjico	-2,1	-13,6	13,6	Chequia	-15,6	-53,8	13,4
Corea del Sur	-1,8	-15,4	9,9	Hungría	-14,0	-57,0	10,6
Reino Unido	-4,7	-15,6	25,4	Turquía	-6,1	-57,2	4,5
				Estonia	-9,9	-60,7	6,4

Fuente: OCDE.Stat. ECVT 2010.

Tasa de afiliación en Hego Euskal Herria y en la OCDE: evolución 1999-2013



Fuente: OCDE.Stat. ECVT 1999-2010.

Si comparamos la evolución con la de la OCDE, la tendencia de España ha tenido similitudes y diferencias. Por una parte, al principio de este periodo su dato estaba por debajo del de la OCDE, en concreto cuatro puntos por debajo (16,8). En el primer intervalo del periodo (hasta 2006) la tendencia de España era similar a la de la OCDE, lo cual implica que la diferencia se mantuvo, más o menos. A partir de entonces, en cambio, y coincidiendo con el principio de la crisis, la tendencia ha sido la contraria, puesto que la tasa de afiliación ha crecido. Esa subida se ha producido sobre todo en los tres primeros años (entre 2006 y 2009). Ese cambio de tendencia ha llevado a igualar la tasa de afiliación de España con la de la OCDE. Así, según el último dato (de 2012), la tasa de afiliación de España se sitúa en un valor del 17,5.

En el caso de Hego Euskal Herria, el mayor ascenso se produjo entre 1999 y 2003, pues en ese intervalo se produjo una subida de 2,3 puntos. A partir de entonces, si bien se han producido altibajos en los datos, se puede decir que la tasa se ha mantenido (23,1 en 2003, 22,0 en 2007 y 23,8 en 2010). En cualquier caso, no se trata de diferencias significativas.

6.5. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS AFILIADAS.

6.5.1 CARACTERIZACIÓN DE LA AFILIACIÓN.

Según los datos de 2009 y 2010 de la ECVT relativos a Hego Euskal Herria¹⁰, se aprecian notables diferencias en las distintas variables relativas a la afiliación. Así, tomando como base esos datos, en este apartado vamos a analizar cómo se distribuye la afiliación en función de diversas variables. Para ello, hemos agrupado diferentes variables en cuatro dimensiones. Esas dimensiones están relacionadas en primer lugar con las características personales o sociodemográficas, en segundo lugar con las características de la ocupación o del puesto de trabajo, en tercer lugar con el nivel de satisfacción del trabajador o trabajadora con su puesto de trabajo, y finalmente con el conocimiento y valoración de la acción sindical.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES	CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN O EL PUESTO DE TRABAJO	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO	CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL
Sexo	Tipo de puesto de trabajo	Con la actividad realizada	Nivel de conocimiento de la acción sindical
Lugar de nacimiento	Sector de actividad (simplificado)	Desarrollo personal	Representación y defensa en la empresa de las y los trabajadores.
Edad	Sector de actividad (detallado)	Nivel de autonomía	Volumen de la actividad sindical en la empresa
Nivel de estudios	Número de trabajadores/trabajadoras en el centro de trabajo	Nivel de participación en las decisiones	Mejora de las condiciones laborales debido a la afiliación
Vive en pareja	Tipo de jornada laboral: tiempo completo/parcial	Nivel de motivación	Mejora de las condiciones laborales de la empresa lograda por los sindicatos
Vive con hijos/hijas	Número de horas semanales	Nivel de estrés	
	Tipo de contrato: indefinido/temporal	Nivel de rutina o monotonía	
	Jornada laboral continua/partida	Nivel de esfuerzo físico	
	Turno nocturno / diurno	Nivel de satisfacción con el salario	
	Antigüedad en el puesto de trabajo	Nivel de satisfacción con el trabajo	
	Salario		

CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

Según el sexo, los hombres se afilian más que las mujeres. Existen una diferencia de más de siete puntos entre unos y otras. Así, mientras que entre los hombres asalariados esa proporción era del 28,1%, entre las mujeres era del 20,7%.

Según el lugar de nacimiento, la mayor tasa de afiliación corresponde a quienes han nacido en el Estado español. Así, entre los nacidos y las nacidas en el Estado, el 30,2% estaban afiliados o afiliadas. En el caso de quienes han nacido en Euskal Herria, la tasa de afiliación era del 23,3%, pero entre quienes lo han hecho fuera del Estado la proporción desciende notablemente, concretamente al 6,0%.

Tomando en cuenta que la edad media de quienes han nacido en el Estado es más alta que la de quienes han nacido en Euskal Herria, vemos que ahí puede estar una de las justificaciones de esa diferencia. En efecto, según la edad es más avanzada, la tasa de afiliación es más alta. Así, mientras que en el grupo de menos de 30 años la tasa de afiliación es del 11,5%, en el grupo de 45 o más años la tasa es casi el triple: 30,1%.

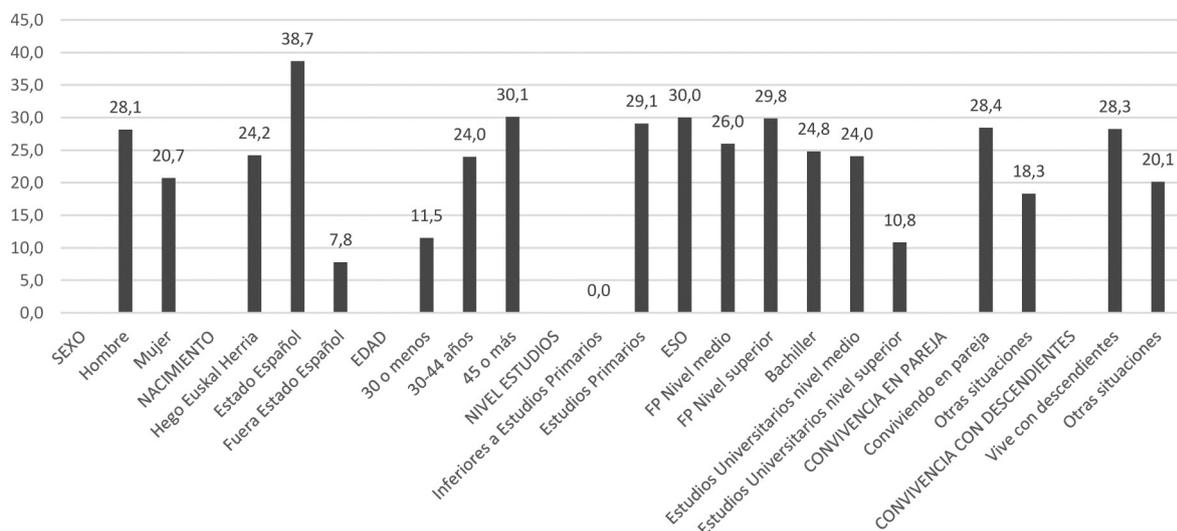
¹⁰ Para la justificación, ver datos metodológicos

En cuanto a la formación adquirida, los grupos de mayor afiliación son los que tienen estudios de Educación Secundaria Obligatoria (30,0%), Formación Profesional de Grado Superior (29,8%) y Educación Primaria (29,1%). Los grupos con menor afiliación son los de quienes tienen estudios universitarios de grado superior (10,8%) y estudios universitarios de grado medio (24,0%).

Según el criterio de cómo ocupan la vivienda, quienes más se afilian son quienes comparten la vivienda con su pareja o viven con hijos y/o hijas.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LA AFILIACIÓN, 2009 - 2010	
TOTAL	24,4
SEXO	
Hombre	28,1
Mujer	20,7
LUGAR DE NACIMIENTO	
Hego Euskal Herria	24,2
Estado Español	38,7
Fuera del Estado Español	7,8
EDAD	
30 años o menos	11,5
30 - 44 años	24,0
45 años o más	30,1
NIVEL DE ESTUDIOS	
Inferiores a Educación Primaria	0,0
Educación Primaria	29,1
Educación Secundaria Obligatoria	30,0
Formación Profesional de Grado Medio	26,0
Formación Profesional de Grado Superior	29,8
Bachiller	24,8
Estudios universitarios de grado medio	24,0
Estudios universitarios de grado superior	10,8
VIVIR CON SU PAREJA	
Viviendo con su pareja	28,4
Otras situaciones	18,3
VIVIR CON HIJOS/HIJAS	
Vive con los hijos/hijas	28,3
Otras situaciones	20,1

Fuente: ECVT2009-2010. Elaborado por Aztiker



CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN O EL PUESTO DE TRABAJO..

La tasa de afiliación también presenta grandes diferencias en función de las características del empleo y del puesto de trabajo que tenían las personas encuestadas en el momento de realizarla. Quienes más se afilian son las personas que tienen responsabilidades intermedias, es decir, quienes se sitúan bajo la dirección y tienen personas a sus órdenes. Su tasa es del 26,0%. A continuación se sitúan quienes tienen superiores (24,6%). Quienes menos se afilian son el personal de alta dirección de pequeñas empresas, departamentos o sucursales (23,1%) y los jefes y jefas y responsables de taller u oficina (23,2%).

Según la actividad, la mayor afiliación se produce en el sector primario (33,3%), después en el sector secundario (29,2%) y finalmente en el sector terciario (22,7%). Analizando con mayor detalle los sectores de actividad, vemos que los sectores con mayor afiliación son los de suministro de agua, trabajos de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (50,0%) y transporte y recogida (40,0%). Después le siguen los sectores relacionados con la administración pública: Administración pública (36,6%), actividades sanitarias y servicios sociales (31,3%) y educación (30,6%). En el nivel intermedio quedan agricultura, ganadería, silvicultura o pesca, y suministro de electricidad, gas, vapor o aire acondicionado, ambos sectores con el 33,3%.

No se midió la afiliación en las industrias extractivas y en las actividades inmobiliarias. Quitando a esos sectores, los que tienen las tasas de afiliación más bajas son información y comunicación (7,1%), actividades profesionales, científicas y técnicas (7,9%) y actividades financieras y de seguros (8,3%). A otro nivel, pero también por debajo, se sitúan la construcción (14,5%) y la hostelería (15,6%).

Cuanto mayor es la plantilla del centro de trabajo mayor es la tasa de afiliación. En las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras la afiliación asciende al 38,5%, y en las que tienen entre 1 y 9 personas es solamente del 13,7%. En las empresas de una sola persona la afiliación es del 17,9%, según indican las encuestas. No obstante, en esas empresas no existe la posibilidad de celebrar elecciones sindicales.

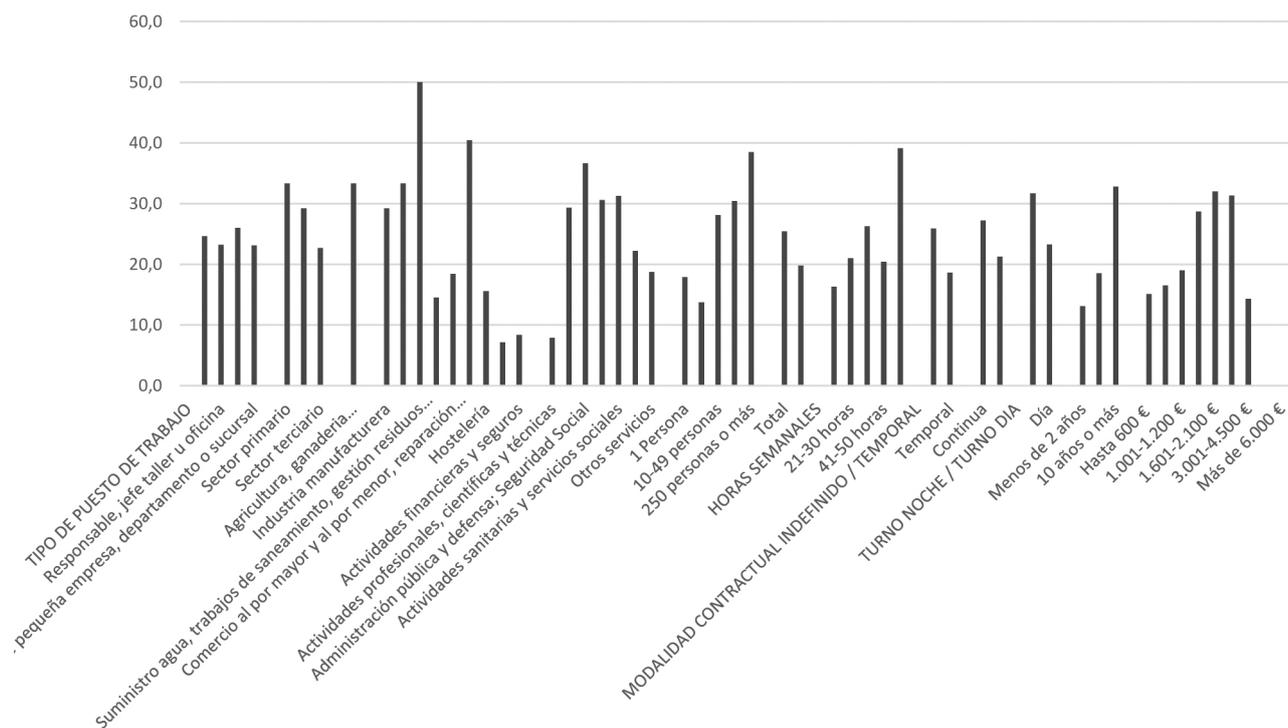
Lo mismo sucede con las condiciones de trabajo. La afiliación es mayor entre quienes tienen mejores condiciones de trabajo. Así, entre quienes tienen jornada completa la tasa es del 25,4% y entre las que tienen jornada parcial del 19,8%. Entre quienes tienen contrato indefinido se afilian el 25,9%, y entre quienes tienen contrato temporal o de duración determinada la tasa es del 18,6%. Entre quienes tienen jornada continua la tasa de afiliación es del 27,2% y entre quienes tienen jornada partida del 21,3%. Desde el punto de vista de la antigüedad, cuanto mayor es ésta mayor es también la afiliación (13,1% si la antigüedad es de menos de dos años, 18,5% entre 2 y 10 años, y 32,8% a partir de 10 años).

La única variable que va en sentido contrario es la del trabajo a turnos. En ese caso la afiliación es mayor entre quienes tienen turno nocturno (31,7%) que entre quienes tienen turno diurno (23,3%).

Y los salarios dibujan una especie de curva U invertida. Según se incrementa el salario la afiliación va subiendo hasta un punto determinado. Llegado a ese punto, la tendencia se invierte y la afiliación empieza a bajar. En ese caso, la mayor tasa de afiliación corresponde a quienes cobran entre 2.101 y 3.000€ (32,0%). Las dos siguientes categorías son las que están cerca de esas cantidades (por arriba y por abajo). Entre quienes cobran más de 4.500€ nadie ha dicho que esté afiliado o afiliada. Y entre quienes cobran menos de 1.000 € la afiliación está en torno al 15%.

AFILIADOS Y AFILIADAS SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN O DEL PUESTO DE TRABAJO

TIPO DE PUESTO DE TRABAJO	
Empleado o empleada, con jefes pero sin personas bajo su mando	24,6
Responsable, jefe o jefa de taller u oficina	23,2
Responsable intermedio o intermedia, con jefes y personas bajo su mando	26,0
Director o directora de empresa pequeña, departamento o sucursal	23,1
SECTOR DE ACTIVIDAD (SIMPLIFICADO)	
Sector primario	33,3
Sector secundario	29,2
Sector terciario	22,7
SECTOR DE ACTIVIDAD (DETALLADO)	
Agricultura, ganadería, silvicultura o pesca	33,3
Industrias extractivas	0,0
Industria manufacturera	29,2
Suministro de electricidad, gas, vapor o aire acondicionado	33,3
Suministro de agua, trabajos de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	50,0
Construcción	14,5
Comercio mayorista y minorista, reparación de vehículos	18,4
Transporte y recogida	40,4
Hostelería	15,6
Información y comunicación	7,1
Actividades financieras y seguros	8,3
Actividades inmobiliarias	0,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7,9
Actividades administrativas y complementarias	29,3
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	36,6
Educación	30,6
Actividades sanitarias y servicios sociales	31,3
Actividades artísticas y de entretenimiento	22,2
Otros servicios	18,8
NÚMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL CENTRO DE TRABAJO	
1 persona	17,9
2-9 personas	13,7
10-49 personas	28,1
50-249 personas	30,4
250 personas o más	38,5
JORNADA LABORAL COMPLETA/PARCIAL	
Completa	25,4
Parcial	19,8
HORAS DE TRABAJO SEMANALES	
20 horas o menos	16,3
21-30 horas	21,0
31-40 horas	26,3
41-50 horas	20,4
51 horas o más	39,1
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO/TEMPORAL	
Indefinido	25,9
Temporal	18,6
JORNADA LABORAL CONTINUA/PARTIDA	
Continua	27,2
Partida	21,3
TURNO NOCTURNO/DIURNO	
Nocturno	31,7
Diurno	23,3
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO	
Menos de 2 años	13,1
Entre 2 y 10 años	18,5
10 años o más	32,8
SALARIO	
Hasta 600 €	15,1
600-1.000 €	16,5
1.001-1.200 €	19,0
1.201-1.600 €	28,7
1.601-2.100 €	32,0
2.101-3.000 €	31,3
3.001-4.500 €	14,3
4.501-6.000 €	0,0
Más de 6.000 €	0,0



NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO.

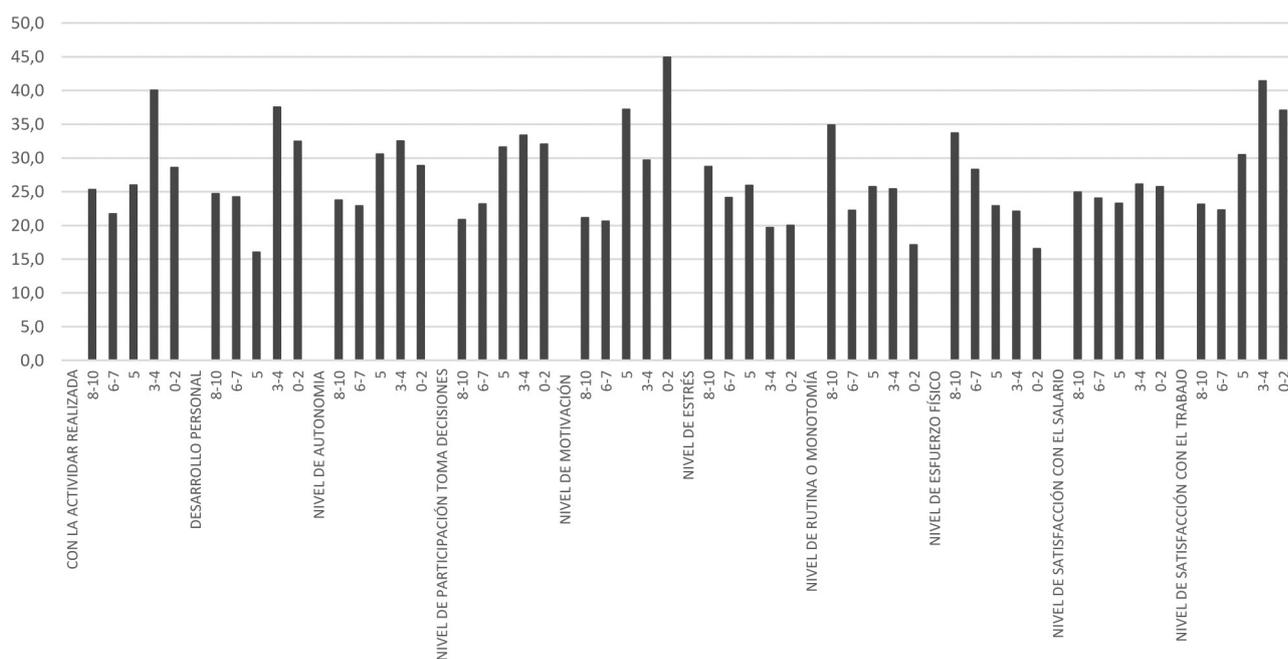
En este apartado hemos incluido 10 variables. Para todas ellas las personas encuestadas debían dar una valoración entre 0 y 10, y esas respuestas las hemos agrupado aquí en cinco categorías (8-10, 6-7, 5, 3-4 y 0-2). En función de cómo se distribuyen en esas categorías los afiliados y las afiliadas hemos hecho tres grupos:

1. Las tasas de afiliación son más altas entre quienes dan valores de 3-4 (especialmente) y 0-2: eso sucede en relación a la actividad realizada, al desarrollo personal y al nivel de satisfacción con el trabajo. El nivel general de motivación se aproxima también a esas valoraciones, pero en este caso quienes otorgan una valoración de cinco también tienen una alta tasa de afiliación.
2. Las tasas de afiliación son más altas en la mitad (5a) y en los valores inferiores, en similares proporciones: esto sucede en relación al nivel de autonomía y al nivel de participación en las decisiones.
3. La tasa de afiliación es mayor entre quienes otorgan valores más altos: esto sucede con el nivel de estrés, el nivel de rutina o monotonía y con el nivel de esfuerzo físico.

Finalmente, la respuesta dada al nivel de satisfacción con el salario se diferencia de esos tres comportamientos. En ese caso la afiliación no cambia, sea cual sea el grado de satisfacción.

NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO	
CON LA ACTIVIDAD REALIZADA	
8-10	25,3
6-7	21,7
5	26,0
3-4	40,0
0-2	28,6
DESARROLLO PERSONAL	
8-10	24,7
6-7	24,2
5	16,0
3-4	37,5
0-2	32,4
NIVEL DE AUTONOMÍA	
8-10	23,7
6-7	22,9
5	30,6
3-4	32,5
0-2	28,8
NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES	
8-10	20,8
6-7	23,2
5	31,6
3-4	33,3
0-2	32,0
NIVEL DE MOTIVACIÓN	
8-10	21,1
6-7	20,6
5	37,2
3-4	29,6
0-2	44,9
NIVEL DE ESTRÉS	
8-10	28,7
6-7	24,1
5	25,9
3-4	19,7
0-2	20,0
NIVEL DE RUTINA O MONOTONÍA	
8-10	34,8
6-7	22,2
5	25,7
3-4	25,4
0-2	17,1
NIVEL DE ESFUERZO FÍSICO	
8-10	33,7
6-7	28,3
5	22,9
3-4	22,1
0-2	16,5
NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL SALARIO	
8-10	24,9
6-7	24,0
5	23,2
3-4	26,1
0-2	25,7
NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	
8-10	23,1
6-7	22,3
5	30,4
3-4	41,4
0-2	37,0

Fuente: ECVT2009-2010. Elaborado por Aztiker



CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL.

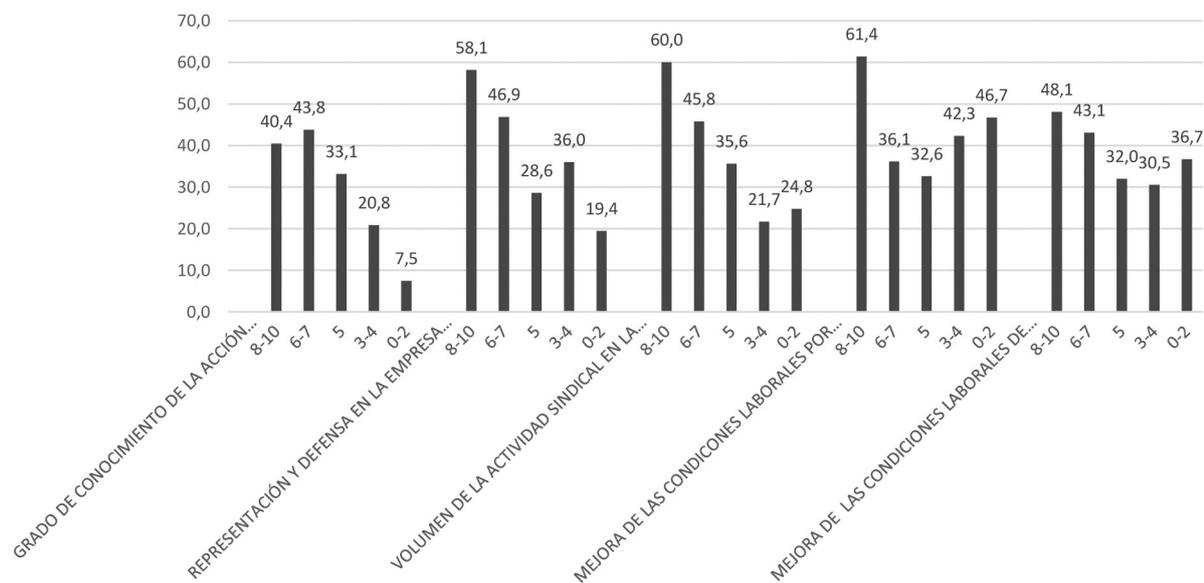
En este apartado hemos incluido 5 variables. En todas ellas, las personas encuestadas debían indicar un valor entre 0 y 10, y esas respuestas las hemos agrupado aquí en cinco categorías (8-10, 6-7, 5, 3-4 y 0-2). Una vez analizadas las cinco variables, podríamos resaltar dos tendencias:

1. Las tasas de afiliación son más altas cuanto mayor es el nivel de conocimiento de la acción sindical y cuanto más alta es la valoración de la labor de representación y defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras que se hace en la empresa. Además, unido a ello, si se piensa que el volumen de la actividad sindical en la empresa es grande también crece la afiliación.
2. La tendencia es más dispersa en lo referente a si las personas encuestadas piensan que se aprecia una mejora en las condiciones de trabajo como consecuencia de la afiliación y a si se aprecia una mejora de estas condiciones en la empresa gracias al trabajo sindical. En relación a ambas cuestiones, cuando las valoraciones son muy buenas o muy malas la afiliación es más alta; en cambio, cuando las valoraciones son intermedias baja la afiliación. La lectura puede ser la siguiente: cuando las valoraciones son muy buenas, se valoran el trabajo y los logros de los sindicatos, y por lo tanto se puede pensar que merece la pena afiliarse. En el extremo contrario, aunque no existan logros, y tomando en cuenta las anteriores variables, se considera necesario y se valora bien el trabajo de los delegados y delegadas y de los sindicatos, y por consiguiente puede percibirse la necesidad de afiliarse. En cambio, en el caso de las personas que no hacen valoración ni positiva ni negativa, puede entenderse que tienen más dudas sobre el papel de los sindicatos.

AFILIACIÓN SEGÚN EL CONOCIMIENTO Y LAS OPINIONES

GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA ACCIÓN SINDICAL	
8 - 10	40,4
6 - 7	43,8
5	33,1
3 - 4	20,8
0 - 2	7,5
REPRESENTACIÓN Y DEFENSA EN LA EMPRESA DE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS	
8 - 10	58,1
6 - 7	46,9
5	28,6
3 - 4	36,0
0 - 2	19,4
VOLUMEN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA	
8 - 10	60,0
6 - 7	45,8
5	35,6
3 - 4	21,7
0 - 2	24,8
MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES POR ESTAR AFILIADO O AFILIADA	
8 - 10	61,4
6 - 7	36,1
5	32,6
3 - 4	42,3
0 - 2	46,7
MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LA EMPRESA GRACIAS A LOS SINDICATOS	
8 - 10	48,1
6 - 7	43,1
5	32,0
3 - 4	30,5
0 - 2	36,7

Fuente: ECVT2009-2010. Elaborado por Aztiker



7. OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

Para terminar, en el último apartado de la encuesta ECVT se planteó a los trabajadores y las trabajadoras cinco cuestiones relacionadas con el tema que estamos tratando:

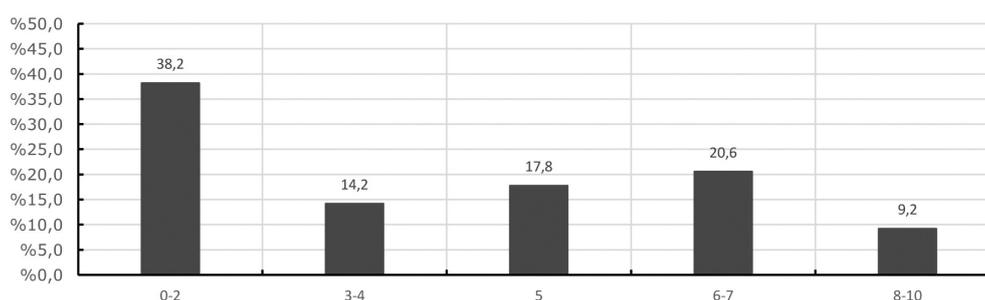
CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL
Grado de conocimiento de la acción sindical
Representación y defensa en la empresa de los intereses de los trabajadores
Volumen de la actividad sindical en la empresa
Mejora de las condiciones laborales gracias a la afiliación
Mejora de las condiciones laborales en la empresa conseguida gracias a los sindicatos

A continuación expondremos lo relativo a esas cuestiones.

7.1. CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL.

Según las personas encuestadas, el conocimiento medio que tienen de la acción sindical es de 3,7 puntos. La mayoría no conoce la acción sindical como tal (el 52,4% realiza una valoración por debajo de 5). Además, el grupo principal se concentra en un nivel de conocimiento entre 0 y 2 (38,2%). Quienes valoran su grado de conocimiento entre 8 y 10 son el 9,2%. Es el grupo más pequeño de todos.

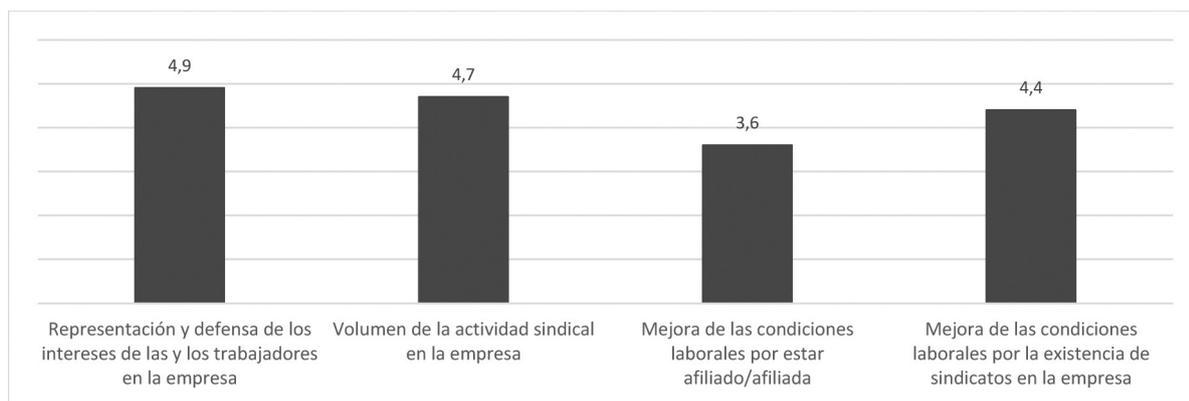
GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA ACCIÓN SINDICAL		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
8 - 10	94	9,2
6 - 7	209	20,6
5	181	17,8
3 - 4	144	14,2
0 - 2	388	38,2
Total	1.015	100,0
Media		3,65



Fuente: ECVT 2009-10. Elaborado por Aztiker

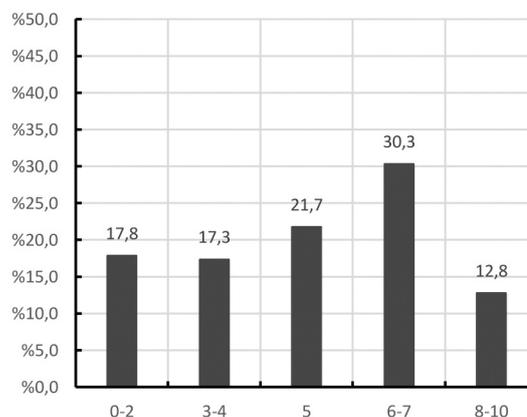
De las cuatro variables medidas entre los que tienen algún grado de conocimiento de la acción sindical, ninguna consigue superar los 5 puntos en la valoración. La mejor valoración es la relativa a la representación y defensa que hacen los sindicatos de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, si bien también esta valoración está por debajo de 5 (concretamente 4,9). Un poco más abajo se sitúa la valoración sobre el volumen de trabajo que realiza en la empresa la acción sindical (una media de 4,7). Y más abajo está la valoración relativa a los logros de los sindicatos en la empresa (4,4). La valoración más baja corresponde a las mejoras que se consiguen gracias a estar afiliado o afiliada (una media del 3,6). Es decir, es un dato que se contrapone claramente a quienes defienden la teoría insider-outsider¹¹.

¹¹ Definen a los sindicatos como lobby o grupo de presión, que solamente defiende los intereses de sus afiliados y afiliadas.



Analizando los datos con mayor detalle, vemos que si bien la representación y defensa en la empresa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras está por debajo de 5, como promedio, la mayoría valora este aspecto con 5 o más puntos. El grupo principal se sitúa entre 6 y 7 (30,3%). En el otro extremo, son más quienes valoran este aspecto con 0-2 puntos (17,8%) que quienes lo valoran con 8-10 puntos (12,8%).

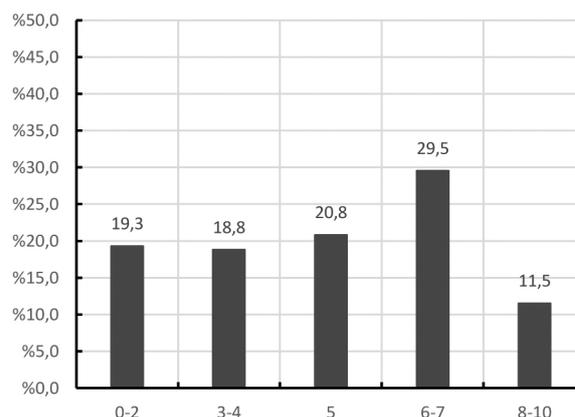
REPRESENTACIÓN Y DEFENSA EN LA EMPRESA DE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
8 - 10	74	12,8
6 - 7	175	30,3
5	125	21,7
3 - 4	100	17,3
0 - 2	103	17,8
Total	577	100,0
Media		4,89



Fuente: ECVT 2009-2010. Elaborado por Aztiker

Entre las variables medidas, la que obtiene la segunda mejor nota es la relativa al volumen de la actividad sindical en la empresa, es decir, si el trabajo que los sindicatos o sus representantes realizan en la empresa está bien valorado. También en este caso, la mayoría valora con 5 o más puntos ese trabajo, siendo el 38,1% el porcentaje de quienes lo valoran por debajo de 5. Entre los que aprueban este trabajo, el grupo principal es el que hace una valoración de 6-7 puntos (29,5%), pero en los extremos se repite el desequilibrio en favor de quienes tienen un punto de vista negativo (quienes hacen una valoración de entre 0 y 2 puntos son el 19,3% y quienes hacen una valoración de entre 8 y 10 puntos el 11,5%).

VOLUMEN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
8-10	65	11,5
6-7	167	29,5
5	118	20,8
3-4	106	18,8
0-2	109	19,3
Total	564	100,0
Media		4,74



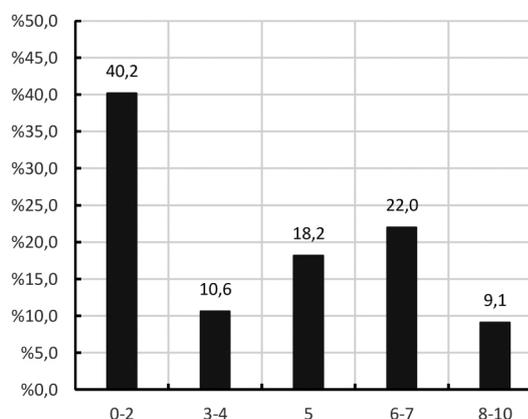
Fuente: ECVT 2009-2010. Elaborado por Aztiker

Como hemos dicho antes, los trabajadores y trabajadoras tienen una percepción clara sobre estar afiliados o afiliadas. Es decir, perciben que la afiliación no trae consigo mejoras en las condiciones laborales. Así piensa el 50,8% de los trabajadores y las trabajadoras (lo valoran por debajo de 5). Además, quienes realizan una valoración de 0 y 2 son el grupo mayoritario, con el 40,2%.

En el otro extremo, entre quienes piensan que la afiliación reporta beneficios, la mayoría hace una valoración entre 6 y 7. El grupo más reducido es el que realiza una valoración entre 8 y 10 puntos (9,1%).

MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DEBIDO A LA AFILIACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
8 - 10	45	9,1
6 - 7	108	22,0
5	89	18,2
3 - 4	52	10,6
0 - 2	197	40,2
Total	491	100,0
Media		3,60

Fuente: ECVT 2009-2010. Elaborado por Aztiker

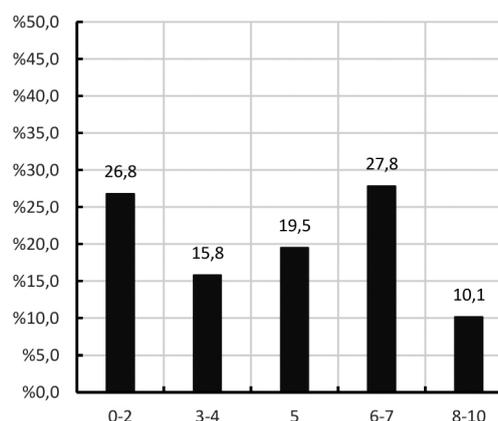


En lo referente a la mejora de las condiciones laborales lograda de mano de los sindicatos, como sucede en lo referente al trabajo de representación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras y con el trabajo sindical, las personas encuestadas realizan una valoración media por debajo de 5. No obstante, también aquí una mayoría realiza una valoración de 5 o más puntos en relación a las mejoras conseguidas (concretamente un 57,4%). En este caso, y comparado con las otras dos valoraciones, son más quienes se sitúan en un intervalo de puntuación entre 0 y 2 (26,8%; en el caso del volumen de la actividad sindical en la empresa el porcentaje en este intervalo era el 19,3%, y en el caso de la representación y defensa en la empresa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras el 17,8%). Es decir, quienes tienden al extremo en la valoración del trabajo de los sindicatos o de los delegados y delegadas son más a la hora de valorar las mejoras que los sindicatos consiguen en la empresa.

67

MEJORAS CONSEGUIDAS EN CONDICIONES LABORALES DE LA EMPRESA GRACIAS A LOS SINDICATOS		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
8 - 10	52	10,1
6 - 7	144	27,8
5	101	19,5
3 - 4	82	15,8
0 - 2	139	26,8
Total	517	100,0
Media		4,37

Fuente: ECVT 2009-2010. Elaborado por Aztiker



8. ANEXOS

EROSIÓN DEL PODER SINDICAL

Rafa Diez Usabiga

REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL,
DOS CARAS DE LA MISMA MONEDA

Gorka Berasategi

ELECCIONES SINDICALES EN NAFARROA

Igor Arroyo

69

PROPUESTAS PARA AMPLIAR EL PODER SINDICAL

Sophie Bérout

UNA MIRADA AL SINDICALISMO VASCO

Manuel Garí

EROSIÓN DEL PODER SINDICAL

Rafa Diez Usabiga • Ex secretario general de LAB y preso político vasco

CONTEXTO GLOBAL:

En las últimas décadas la evolución del sistema capitalista, bajo la máxima de la búsqueda de mayor rentabilidad - beneficios económicos -, viene articulando una ofensiva permanente para desequilibrar las relaciones Capital-Trabajo despojando de derechos a los trabajadores/as y debilitando la capacidad contractual del sindicalismo como instrumento colectivo de la fuerza de trabajo. Esta doble línea de acción ha contado con la connivencia de una clase política (derecha y socialdemocracia) que, a través de numerosas reformas laborales y sociales, ha ido regulando el mercado de trabajo, seguridad social, negociación colectiva, derechos sindicales... en perfecta sintonía con las orientaciones de empresarios y núcleos económicos.

70

Se ha producido, en este sentido, un enorme trasvase de poder al Capital que dispone de una gran capacidad de condicionamiento de las relaciones laborales tanto en la entrada al mercado de trabajo (contratación a la 'carta' y sin derechos, desarrollo precariedad hasta casi 30% total asalariados), como en la determinación de las condiciones sociolaborales en la empresa. Con el desmantelamiento de la Negociación Colectiva y el impulso de una 'liberalización' de las relaciones laborales, y así mismo, en el poder arbitrario de los empresarios para la extinción del contrato de trabajo de forma unilateral.

Así pues, el poder económico y sus 'sucursales' políticas han cambiado radicalmente la 'cancha de juego' al pulso Capital-Trabajo, desequilibrando las relaciones socioeconómicas en una involución antidemocrática que, especialmente, ha contado con el aval de una socialdemocracia convertida en auténtico 'caballo de Troya' para destrozarse el sindicalismo y asentar todas las doctrinas neoliberales. Podríamos decir, en una comparativa al uso en 'política', que se ha producido un 'golpe de Estado' en las relaciones Capital-Trabajo estableciéndose un modelo dictatorial donde el sindicalismo tiene enormes dificultades para defender los derechos laborales, sociales y económicos de la mayoría social trabajadora. Repito, la superestructura política que diría Marx (poderes políticos y mediáticos) ha encauzado ese trasvase de poder teniendo, también hay que decirlo, a una parte del movimiento sindical como legitimador activo o pasivo. El sindicalismo pactista e institucionalmente integrado se ha convertido en parte de esa

superestructura facilitando este enorme erosión de derechos y capacidad contractual de la fuerza de trabajo.

Por tanto, la foto global de la clase trabajadora en su pulso con el Capital-Poder económico refleja un sujeto de clase atomizado (desempleados/as, precarios, pensionistas, asalariados, autónomos...) una fuerza de trabajo en permanente devaluación y un instrumento de organización y lucha colectiva (sindicalismo) con grandes dificultades para confrontar y defender los intereses y reivindicaciones del conjunto colectivo trabajador.

Una realidad objetiva, con sus especificidades, sobre la cual tiene que adecuarse el movimiento sindical. No se trata, eso sí, de asumir el discurso corrosivo de muchos analistas al servicio del 'status quo', planteando una 'modernización' del sindicalismo integrándolo en la actual superestructura política sino, fundamentalmente, de abordar una estrategia de RECUPERACIÓN DE PODER en la empresa y sociedad como sujeto autónomo y determinante de un movimiento por el cambio político y social.

En un sintético 'flash' este es el contexto global donde debemos analizar los datos empíricos de evolución de representación sindical y, sobre todo, donde resituar nuestros objetivos, dinámicos y alianzas para recuperar derechos sociales y laborales reforzando el protagonismo del sindicalismo como instrumento para implementar un cambio político y social insertado en la lucha por una DEMOCRACIA SOCIAL y POLÍTICA en Euskal Herria.

EUSKAL HERRIA:

En ese contexto global el sindicalismo vasco aborda su intervención con un sujeto de clase atomizado en un 30% de asalariados sobre el conjunto de población, una precariedad cercana al 30%, un nivel de desempleo del 14% con especial incidencia en la juventud, un colectivo de pensionistas de 26 % sobre total población y decenas de miles de autónomos convertidos en un nuevo modelo de relación-explotación con el sistema económico.

Este desglose del sujeto de clase en su situación y relaciones

con el Capital-Poder económico está condicionado por un marco de relaciones económicas y sociolaborales totalmente dependiente de las estructuras y decisiones del Estado/s. Las instituciones autonómicas son, en este sentido, estructuras 'cipayos' de ese marco regulador español condicionando de forma determinante la implementación de la fuerza representativa del sindicalismo abertzale en la defensa de las reivindicaciones laborales, sociales y económicas de la clase trabajadora vasca. A pesar de los esfuerzos en estas dos últimas décadas del sindicalismo abertzale por articular bases mínimas para un Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social las instituciones autonómicas en Gasteiz e Iruñea han sido malos gestores de todas las reformas sociolaborales decididas en Madrid. Un hecho que manifiesta una opción política y de clase de los distintos partidos políticos que han gestionado dichas instituciones.

Este 'terreno de juego' en la intervención del sindicalismo abertzale no ha sido obstáculo para una enorme labor de resistencia y de lucha que le ha dotado de credibilidad y legitimidad creciente en el seno de la clase trabajadora vasca. Hoy podemos decir que, a pesar de la corriente de fondo sistémica y de las condicionantes de una nación vasca sin estructuras de Estado que le posibiliten poder político-económico, el mapa sindical en Hego Euskal Herria es fiel reflejo de una realidad nacional y social propia, de un universo organizativo y reivindicativo vivo en la batalla por la recuperación de poder=Soberanía y el cambio de las coordenadas políticas y sociales.

EVOLUCIÓN:

Los datos reflejados en el informe sobre la evolución de la representación sindical ponen de manifiesto el enorme esfuerzo, auténtico 'lan txinauria', de una organización sindical que ha desarrollado su proyecto en unas condiciones de tremenda desigualdad (medios económicos, reparto patrimonio sindical) y hostilidad desde ámbitos empresariales, institucionales y mediáticos. Esta realidad objetiva merece una primera referencia como reconocimiento a varias generaciones de hombres y mujeres que han construido de LAB un activo estratégico en la senda independentista y socialista que el sindicato recorre defendiendo los intereses cotidianos y estructurales de la mayoría social trabajadora.

La década de los 80 y parte de los 90 LAB tuvo que abrirse paso en el mapa sindical como única referencia de un sindicalismo abertzale de clase, de contrapoder e integrado en una estrategia global por la Soberanía Nacional y el cambio social. Una etapa vital no solamente en el desarrollo específico de

nuestro proyecto sindical en términos cuantitativos sino en la influencia que LAB fue progresivamente realizando sobre el modelo sindical y posición política de ELA ante la deriva del sindicalismo español hacia su integración institucional.

A partir de 1994, auténtico punto de inflexión en cualquier análisis retrospectivo del sindicalismo vasco, la evolución de ELA hacia un modelo sindical y social (confrontación y contrapoder), ligado a una concepción de la construcción nacional que cerraba la fase autonomista apostando por la Soberanía Política, Económica y sociolaboral, el escenario sindical cambió radicalmente configurándose una correlación de fuerzas donde la 'mayoría sindical abertzale' (pivotada en ELA y LAB) se situaba como un activo importante para nuevas formulaciones y dinámicas sociopolíticas en el proceso de liberación vasco.

Desde ese momento el espacio sindical vasco adquiere una autonomía y agenda propia rompiéndose con la colonización estratégica que CCOO y UGT marcaban desde Madrid. Una cuestión importante que ha posibilitado que en Euskal Herria las luchas laborales, sociales y el compromiso del sindicalismo por cambios políticos y socioeconómicos adquieran otra dimensión y desarrollo.

En estas dos últimas décadas, con muchos altibajos en el dimensionamiento de capital de fuerza social e incidencia ideológica-política de esa 'mayoría sindical', tanto ELA como LAB han reforzado sus respectivos niveles de representación en todos los territorios de Hego Euskal Herria e, incluso, LAB ha avanzado significativamente en Ipar Euskal Herria afianzándose como un sujeto sindical dinámico y referente.

Si ELA ha avanzado un 2% en la CAV consolidando su liderazgo con casi un 40% de representación, LAB ha avanzado casi 6 puntos porcentuales situándose como segunda fuerza sindical, empate 'técnico' con CCOO, con casi el 19%. En este sentido esa 'mayoría abertzale' ha pasado de mantener un diferencial de 14 puntos sobre el unionismo sindical en 1990 a superar los 28 puntos a finales de 2015. Un diferencial que marca una tendencia de mayor ampliación futura con la desaparición 'biológica' de UGT y el estancamiento a la baja de CCOO si este sindicato no revisa su posición ante el marco vasco tanto a niveles políticos como sociolaborales.

En Navarra, también, la tendencia ha sido similar aunque las posiciones sindicales de CCOO-UGT, impulsadas y 'alimentadas' (subvencionadas) por la administraciones de PSN-UPN como 'cortafuegos' contra el desarrollo del sindicalismo abertzale, mantienen una hegemonía representativa que va resquebrajarse paulatinamente. El avance de ELA, 21,88 puntual, y LAB 14,77 puntos porcentuales alcanzando conjuntamente un

36,65% y el desgaste del binomio CCOO-UGT situándose con un 50,29%, marca una evolución que lentamente va afianzándose en el herrialde.

Esta tendencia en la representación sindical se ha visto complementado con el incremento de la afiliación sindical a pesar de los contextos de desregulación laboral, crisis económica y de las sacudidas recibidas por el sindicalismo desde poderes económicos, políticos y mediáticos. Los 40.000 afiliados y afiliadas de LAB y los 100.000 afiliados y afiliadas de ELA son un capital humano que debe adquirir creciente protagonismo en la vida social y política de nuestra nación activando su nivel de conciencia e influencia ideológica en su intervención laboral, económica y sociopolítica.

Esta progresión del movimiento sindical abertzale se ha dado a pesar de las diferentes variables políticas, económicas y sociolaborales que han incidido en estas dos últimas décadas. Se trata pues de un crecimiento sólido, de una linera tendencial en claro avance representativo dentro de las nuevas generaciones de trabajadores/as.

En esta evolución destacaría la enorme importancia del trabajo sostenido a 'ras de suelo' donde el sindicato se legitima diariamente en base a su labor en cada empresa o centro de trabajo. En el movimiento sindical no funcionan los grandes 'lemas', el carisma de sus 'líderes', el acierto de una campaña de propaganda o comunicación... como en el ámbito político, sino que es la acción cotidiana de miles de militantes con su coherencia en la intervención sindical en las empresas y el compromiso del sindicato por la correcta vertebración de las reivindicaciones 'micro' y 'macro', en sintonía con un objetivo alternativo de modelo social y político, lo que va afianzando el avance sindical.

EROSIÓN CONTRACTUAL:

Como decía anteriormente, el acuerdo y manifestación de Febrero-94 fue un punto de inflexión que situó a la 'mayoría sindical abertzale' tanto como referente sindical, implementando reivindicaciones sociolaborales y luchas enfocadas al reparto del trabajo y la riqueza (35h, salario social,..) como sociopolítico por su exigencia de un Marco Vasco de Relaciones Laborales y otro modelo socioeconómico dentro de una Euskal Herria soberana.

La unidad de acción ELA-LAB fue la primera experiencia de acumulación de fuerzas entre espacios que venían del autonomismo y una organización de la Izquierda Abertzale abriendo una pedagogía creciente en el seno de la organización de la

IA sobre la necesidad de preparar e impulsar un cambio estratégico. Aunque la colaboración y activación de esa mayoría sindical abertzale ha tenido fases y niveles diferentes según coyunturas, es incuestionable remarcar que esa referencia de acumulación de fuerzas y confrontación democrática que el sindicalismo abertzale 'dibujó' y 'visualizó', ha ido marcando la maduración de un debate y cambio estratégico en la Izquierda Abertzale pivotado en ambas cuestiones.

Dicho esto, convencido de las enormes potencialidades de la unidad de acción y analizando la progresión cuantitativa de ambos sindicatos, creo fundamental considerar el desgaste colectivo que estamos sufriendo en nuestra capacidad contractual en los centros de trabajo y sociedad en la defensa de las reivindicaciones laborales y socioeconómicas. Algo especialmente significativas en los últimos dos-tres años.

La mayoría sindical abertzale, tras la crisis desatada en 2008, tuvo una primera fase, coincidiendo con la transformación del escenario político tras el cambio estratégico en la Izquierda Abertzale, de resistencia y respuesta a las reformas y decisiones económicas del Estado con un nivel de lucha y movilización (Huelgas Generales) reforzando la especificidad nacional vasca y demostrando un importante potencial social. Una fase resistencialista donde, en mi opinión, la mayoría sindical abertzale no articuló el rechazo a las agresiones sociales y laborales con un discurso y propuesta alternativo que implemente pedagógicamente la interrelación cambio social-soberanía política como cuestiones indisociables de una recuperación de poder de clase (derechos laborales y sociales) para el sindicalismo y clase trabajadora.

Esa falta de 'alternativa', vertebrada a una batalla por el cambio político y social, provoca agotamiento de esa lucha eminentemente resistencialista entrando el sindicalismo abertzale en un ciclo donde, el no dimensionamiento estratégico de la unidad de acción en negociación colectiva, modelo socioeconómico y marco político, ha agudizado la erosión de nuestra capacidad contractual en la empresa y sociedad en un contexto, señalando inicialmente, de transformaciones Capital-Trabajo, Poder Económico-Político y Sociedad. Una situación peligrosa, muy peligrosa, que necesita de adecuaciones específicas de cada organización sindical pero, sobre todo, de una acción conjunta con perfil estratégico.

Esta es mi preocupación básica tras constatar con satisfacción una evolución en representación de LAB y ELA que sitúa a esa mayoría sindical abertzale con gran potencialidad y responsabilidad social y política. Somos instrumentos al servicio de unos objetivos sociales y laborales, de unas reivindicaciones de cambio social y político en sintonía a los intereses de la ma-

yoría social trabajadora y, por tanto, más allá del crecimiento cuantitativo, de poder tener 1 o 2 puntos porcentuales más dentro de cuatro años, me preocupa que ese motor sindical quede gripado en un momento clave como pueblo y colectivo de clase. Podemos estar mirando nuestra representación mientras se debilita aceleradamente su fuerza y protagonismo para luchar por reivindicación laborales, económicas y recuperar derechos (modelo socio-económico) como parte autónoma de un proceso de cambio político y social.

MIRANDO AL FUTURO:

Desde esa representación mayoritaria, desde una adecuada activación de nuestro capital militante y de afiliación, ambos sindicatos estamos obligados a enfocar un INDISPENSABLE dimensionamiento de la unidad de acción. Necesitamos sumar fuerzas, crear confianza e ilusión en esa mayoría sindical, situando objetivos a todos los niveles de intervención y revitalizando un compromiso colectivo que nos refuerce en la empresa y sociedad. Sumar fuerzas es multiplicar en incidencia social y política.

Una colaboración estratégica enfocada a una RECUPERACIÓN DE PODER DE CLASE cuyo desarrollo tiene que manifestarse en un reforzamiento de la acción sindical y negociación colectiva en los centros de trabajo y un incremento del protagonismo sindical en demandas nacionales y económicas intrínsecamente ligadas a una Soberanía Política y Económica que necesitamos para romper con la imposición del modelo neoliberal que emana del Estado.

El sindicalismo abertzale, además de esa defensa diaria de las reivindicaciones laborales en las empresas, debe ser parte AUTÓNOMA de un sujeto amplio por el cambio político y social, tiene la capacidad y responsabilidad para desarrollar una imprescindible lucha ideológica que vertebré la necesidad de Soberanía Política (instrumentos de poder político) con un modelo socioeconómico alternativo que nos permita acceder a otro estadio en la recuperación de poder de clase (derechos) de la clase trabajadora social. Tiene, en mi opinión y en perspectiva, una gran potencialidad en la configuración progresiva sobre la necesidad de un Estado Vasco para viabilizar un modelo social alternativo.

Por tanto, llegamos a esta importante coyuntura política y social con un peso representativo y capital organizativa que debe situar al sindicalismo abertzale de clase como agente social de influencia y aportación. El tránsito del autonomismo a una consolidación nacional con Soberanía Política y Económica, sinónimo de un modelo social democrático en el reparto de la riqueza y reconocimiento derechos socio-laborales unido a las constantes transformación en la batalla Capital-Trabajo que determinan la intervención del colectivo sindical, nos presenta una década de grandes retos y desafíos.

Necesitamos pues, dar un paso adelante. Mirar con perspectiva nuestra situación y aportación, reforzando nuestras raíces ideológicas y adaptando el modelo organizativo y mecanismos de incidencia social. Mirar con audacia y dimensión estratégica la colaboración del sindicalismo abertzale. Es posible, es necesario pero, además, no tiene alternativa ante la envergadura de los desafíos que afrontar.

REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL, DOS CARAS DE LA MISMA MONEDA

Gorka Berasategi • Miembro de la ejecutiva de LAB

En Euskal Herria no es habitual presentar un análisis de esta dimensión en torno a la representación sindical. La cuestión de las elecciones sindicales siempre ha aparecido como un tema desconocido que se trata en las reuniones de los aparatos de los sindicatos, sin ninguna incidencia especial a nivel social. Además, en Hego Euskal Herria la representación sindical ha ofrecido una foto bastante estática en las últimas décadas, es decir, ha registrado pocos cambios; ELA ha mantenido su representatividad en la CAV en torno al 40%, y en Navarra los sindicatos españolistas han tenido la mayoría de la representación durante muchos años.

Sin embargo, esa foto ha tenido finalmente cambios en el ciclo de los últimos años. En Navarra se están produciendo cambios estructurales en la representación sindical. La hegemonía de los sindicatos españolistas está a punto de terminar, y además a favor de los sindicatos abertzales. En segundo lugar, de aquí en adelante LAB será el segundo sindicato en la CAV. Para nuestro sindicato es un hito histórico superar a CCOO en la representatividad sindical de la CAV, ya que históricamente, siempre ha habido un sindicato españolista tras ELA

Podemos decir que el sindicalismo abertzale se ha fortalecido, pero hay que decir que es el sindicalismo quien se ha fortalecido. Como después expondré, el haber superado esa foto estática es algo que está muy relacionado con la acción sindical. En el difícil contexto de los últimos años, los sindicatos nos hemos enfrentado a grandes retos; no obstante, todos los sindicatos no hemos hecho frente de la misma manera a esos retos. Entre muchos factores, podemos decir que la representación sindical está condicionada por la estrategia sindical. Por lo tanto, el derrumbe de algunas opciones sindicales y la subida de otras tienen relación también con la oferta y el proyecto sindical. Eso es al menos lo que muestran las tendencias sindicales basadas en datos.

Aun así, no olvidemos que en Hego Euskal Herria está en vigor el sistema de representación sindical impuesto en el estado español. Dejando de lado algunas pequeñas cuestiones específicas, aquí no podemos poner en marcha otro sistema de representación. El sistema de representación estatal ha contribuido a que esa foto estática no se haya movido durante años.

SISTEMA DE REPRESENTACIÓN, COMPETENCIA SINDICAL.

El sistema de representación sindical que está en vigor solamente toma en cuenta los resultados de las elecciones sindicales de los centros de trabajo. Ello condiciona notablemente las cifras de la representación; solamente los trabajadores y las trabajadoras de los centros de trabajo en que se realizan elecciones sindicales participan en el sistema de medición de la representación sindical. En las empresas, la utilización de los resultados de las elecciones sindicales para elegir a los órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras (comités de empresa o delegados y delegadas de personal) trae consigo diversas limitaciones en relación a la participación. Por una parte, en las empresas con menos de seis trabajadores o trabajadoras no se pueden convocar elecciones sindicales, y por otra parte, aun habiendo seis trabajadores o trabajadoras, si no existen candidatos o candidatas, los sindicatos normalmente no impulsamos procesos sindicales. Fuera del mundo de las elecciones sindicales quizás sea difícil medir la influencia de esos dos factores, pero es evidente que son grandes condicionantes. Como se dice en el informe, el 20% de los trabajadores y las trabajadoras de Hego Euskal Herria se quedarían fuera de las elecciones sindicales debido al tamaño de su empresa. Por otra parte, la tasa de representación sindical más baja se da en las empresas que tienen entre 6 y 49 personas en plantilla; de cada 10 empresas 9 son de ese tamaño. En estas empresas encontramos los sindicatos las mayores dificultades para promover elecciones sindicales. En este tipo de empresas se registra el nivel más bajo de participación (abstención o desafección), a pesar de promover elecciones.

A partir de la década de los 90 se inician en el sindicalismo las pymes (pequeñas y medianas empresas). Anteriormente, la incidencia del sindicalismo se limitaba a las grandes empresas industriales y a los ámbitos del sector público. A los trabajadores y trabajadoras de las empresas pequeñas se les aplicaban los convenios sectoriales provinciales, es decir, los que negociaban los sindicatos. En las grandes empresas los comités de empresa tenían mucha influencia, incluso más allá del ámbito de la negociación colectiva (por ejemplo, en las contrataciones). Sin embargo, la reindustrialización obligó a

reducir el tamaño de numerosas empresas y a cerrar otras muchas. Podemos decir que con la década de los 90 se inician en las pymes los primeros procesos electorales sindicales "masivos". Los aparatos de los sindicatos más fuertes realizan cambios organizativos para conseguir una nueva representación sindical, y ello multiplica los procesos de elecciones sindicales en las pequeñas y medianas empresas.

Por lo tanto, podemos decir que en estas dos últimas décadas la cuestión de la representación sindical se ha convertido en competencia sindical. En la medida en que los sindicatos incrementamos nuestro número de representantes, incrementamos también nuestra adhesión. Esas son las reglas del juego. Según el sistema que está en vigor en el estado español, la fuerza de los sindicatos no se mide por el número de afiliados y afiliadas, sino por el número de representantes. Eso puede explicar la gran diferencia que existe entre el índice de afiliación y el índice de representación.

Hasta la última reforma laboral, en la cual se puso patas arriba el ámbito sectorial de negociación, las estrategias de los sindicatos han estado muy unidas a la negociación colectiva. Inevitablemente, eso lleva la competencia al ámbito de las elecciones sindicales; cuantos más representantes se obtengan mayor fuerza se tendrá para negociar el convenio. Como expondré más adelante, eso ha perdido fuerza en el contexto actual, pero podemos decir que ha condicionado por completo el ámbito de las elecciones sindicales en las dos últimas décadas.

Las apuestas realizadas en ese periodo fortalecieron a ELA y a CCOO –a otro nivel- en la CAV y a UGT en Navarra, en su caso de la mano del régimen. En ese periodo LAB consiguió ser sindicato más representativo en la CAV (15%), gracias a los resultados obtenidos en las grandes empresas y en el sector público. Centrándonos en la CAV, se producía una especial competencia sindical entre la hegemónica ELA y la ascendente CCOO. Esa competencia se producía en los procesos electorales de las pequeñas empresas, donde se intentaban hacer visibles estrategias contrapuestas entre esos dos sindicatos. No obstante, detrás de esa imagen había decisiones organizativas sólidas, puesto que los dos sindicatos sabían que estaba en juego la hegemonía sindical en las pequeñas empresas.

A diferencia de otros países de Europa, el sistema vigente obliga a los sindicatos a competir en las elecciones sindicales. Por el contrario, el sistema francés mide la representación sindical tomando en cuenta los resultados obtenidos de los votos de todos los trabajadores y todas las trabajadoras (elecciones Prud'hommes). En las empresas se eligen órganos de representación para realizar trabajo sindical. Por lo tanto, la competencia se sitúa en otros niveles, no en las elecciones

sindicales de las empresas. No obstante, el Gobierno francés está revisando ese sistema, con objeto de eliminar esos procesos electorales en los que participa el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

El número de representantes ha crecido constantemente hasta el año 2008. Sin embargo, la crisis económica ha condicionado por completo el mundo de las elecciones sindicales, al igual que lo ha hecho en otras muchas cuestiones. Es evidente que los trabajadores y trabajadoras esperan algo diferente de los sindicatos y que será muy difícil que los sindicatos podamos hacer frente a las nuevas necesidades con las recetas del pasado.

LA ACCIÓN SINDICAL ES LA CLAVE DE LA REPRESENTACIÓN.

Como hemos dicho, la crisis económica ha tenido una gran incidencia en las relaciones laborales dentro del estado español, porque las reformas laborales que se han aprobado han sido muy duras. Como es lógico, todas esas reformas han tenido influencia en las elecciones sindicales, y lo mismo ha sucedido con la pérdida de empleo que se ha producido en algunos ámbitos. El número de representantes se ha reducido sobre todo en los ámbitos industriales. Entre 2008 y 2014 se han elegido a 4.000 representantes menos, sobre todo debido al cierre de empresas y a la reducción del censo de trabajadores y trabajadoras. Además, entre los trabajadores y trabajadoras se ha reducido el vínculo con los sindicatos y en los sitios en que antes había dificultades para presentar candidaturas se han multiplicado esas dificultades. Como he dicho antes, las estrategias de las elecciones sindicales y la negociación colectiva sectorial han estado muy unidas en Hego Euskal Herria. Cuando entra en vigor la última reforma laboral, y cuando en julio de 2013 muchos convenios pierden su vigencia, queda en evidencia el agotamiento de determinadas estrategias.

En el capítulo del análisis de la representación, el informe divide en diferentes ciclos sus tendencias. Me parecen llamativos los resultados obtenidos en el último ciclo, no solamente porque LAB sale muy fortalecido, sino también porque sugiere que es el tiempo de los proyectos de acción sindical. Los resultados de los dos últimos años son muy significativos y dicen mucho sobre la salud de los proyectos sindicales. La caída de CCOO y UGT no ha sido casualidad, si tenemos en cuenta que su acción sindical se sitúa muy lejos de los centros de trabajo. En Navarra CCOO ha entrado en competencia con UGT, queriendo aprovechar su caída, pero en la CAV CCOO está inmersa en un ciclo descendente, muy alejada del 20% que obtuvo en otros tiempos. El sindicalismo abertzale es el

que más se ha fortalecido en este último ciclo, sobre todo LAB, puesto que en este ciclo hemos llegado a ser la segunda fuerza de Hego Euskal Herria (tomando en cuenta los y las representantes que se han elegido en los años 2014-2016). Si tenemos en cuenta que se ha producido un periodo concentrado de elecciones sindicales, se trata sin duda de una tendencia a considerar.

Al principio he dicho que esa foto estática de la representación sindical se está moviendo, y no sólo porque se han producido cambios en el podio de la representación en la CAV, sino también porque la incidencia de los sindicatos españolistas se está debilitando mucho en Hego Euskal Herria. Sin duda, la excepción está todavía en Nafarroa, pero en la actualidad están a punto de perder la mayoría absoluta que han tenido. Lo mismo sucede con la incidencia que tienen en la CAV, porque si el trabajo sindical que realizas en el centro de trabajo es insignificante, o si alejas cada vez más de los centros de trabajo la estrategia de la acción sindical, al final no tienes una estrategia eficaz para presentarte a las elecciones sindicales.

En la encuesta ECTV que se menciona en el informe se analizan algunas variables de los afiliados y afiliadas de Hego Euskal Herria. Para mí las variables más destacadas son las siguientes: en general, son los trabajadores y las trabajadoras que tienen malas condiciones laborales y un bajo nivel de satisfacción en el trabajo los más proclives a afiliarse, y a otro nivel, los trabajadores y trabajadoras que han visto la evolución de las condiciones laborales a través de la acción sindical o conocen la acción sindical desarrollada en su entorno. Ahí está la clave de la adhesión sindical, en la capacidad que tengamos en la acción sindical y en su oferta.

Eso último no es nada nuevo para LAB. Históricamente, nuestros puntos fuertes han sido los puntos en que se realiza acción sindical. En esos puntos se empezó a fortalecer el sindicato en los primeros ciclos electorales, y también de esa forma nos hemos introducido poco a poco en las pequeñas empresas, ganando las elecciones en sitios donde había representantes de otros sindicatos. Esa fase ha terminado para nosotros; el último ciclo electoral nos ha dado claramente nuevas claves para incrementar la representación sindical.

Por una parte, en los lugares donde contamos con representantes sindicales debemos realizar una oferta eficaz de acción sindical a los trabajadores y las trabajadoras, una

acción sindical basada en la activación. Debemos convertir a LAB en referencia sindical más allá de la negociación colectiva, en defensa de los derechos laborales de todos y todas. Para ello debemos buscar instrumentos organizativos sólidos en los centros de trabajo e impulsar la participación de todos los trabajadores y todas las trabajadoras, generando ganas de luchar. Por otra parte, mediante nuestra oferta sindical debemos llegar a ámbitos que hasta ahora no se han organizado.

En esto último tenemos el verdadero reto. Está claro que para conseguir representantes sindicales tenemos que buscar la activación de los trabajadores y las trabajadoras. En ello debe basarse nuestra estrategia en torno a las elecciones sindicales, así conseguiremos la extensión de nuestro proyecto; tenemos que hacer que los trabajadores y las trabajadoras se sientan parte de sus propias reivindicaciones, para conseguir su activación. El resultado de ello serán su implicación y su organización.

El sindicalismo abertzale en general y LAB en particular hemos demostrado en estos años que tenemos una gran capacidad de acción sindical. Esa es el arma más eficaz que tenemos para conseguir adhesiones, para organizar a los trabajadores y las trabajadoras en los centros de trabajo y en la sociedad, mediante nuestro proyecto sindical, y para hacer que LAB se convierta en la principal referencia. La oferta sindical de CCOO y UGT está agotada, debido a su falta de acción sindical. Eso puede jugar a nuestro favor, pero no podemos limitarnos a hacer números sobre los resultados de otros. Para nosotros las elecciones sindicales son instrumentos para organizar a los trabajadores y las trabajadoras, es decir, instrumentos para la defensa de derechos.

Por eso, lo más importante es seguir por nuestro camino y seguir haciendo a los trabajadores y a las trabajadoras una oferta de participación en el sindicalismo. En este fin de ciclo de crecimiento, vamos a conseguir hitos significativos en materia de representación. Más allá de ser una realidad, el sindicato se ha convertido en referencia principal. Estoy seguro de que la competencia en torno a la representación va a continuar en este contexto económico y social. Además, podemos afirmar con total seguridad que esa competencia se basará en ámbitos que actualmente no están organizados. Por lo tanto, la clave es acudir a esos ámbitos con una oferta sindical sólida, para que la hegemonía sindical se discuta dentro de proyectos sindicales, en lugar de discutirse en torno a números fríos y vacíos.

ELECCIONES SINDICALES EN NAFARROA

Igor Arroyo • Portavoz de LAB en Nafarroa

Las elecciones sindicales en Nafarroa, en comparación con la CAV, muestran tres diferencias interrelacionadas: primero, un porcentaje mayor de empresas con representación sindical respecto al total; segundo, una promoción institucional del bloque UGT-CCOO como cortafuegos frente al sindicalismo de clase y abertzale; y tercero, una enconada pugna electoral entre el bloque UGT-CCOO, en claro declive desde el inicio de la "crisis" en el 2009, y un sindicalismo abertzale pujante y en máximos históricos.

Respecto al primer fenómeno, en el segmento de empresas con 6-9 trabajadores, donde se pueden promocionar elecciones con el acuerdo de la plantilla, tienen representante sindical el 53,71%, que abarcan al 40,31% de los trabajadores y trabajadoras de este segmento. En las empresas de 10-49 trabajadores (donde los sindicatos pueden promocionar elecciones sin necesidad de acuerdo mayoritario de la plantilla), tienen representante sindical un 53,67%, que suponen el 59,72% de los trabajadores y trabajadoras. Se trata de una diferencia notable, puesto que en la CAV tan solo se han realizado elecciones en el 35,9% de las empresas en ambos segmentos (6-49). En cuanto a las empresas mayores de 50 personas de plantilla, la diferencia no es tan grande, aunque sigue existiendo: el 84% de las empresas, que suponen el 88,7% de trabajadores y trabajadoras, tienen representación sindical en Nafarroa, mientras que en la CAV son el 80,4% de empresas, lo que representa el 86,26% de los trabajadores y trabajadoras.

La causa de este fenómeno hay que buscarla en los otros dos factores mencionados, a saber: la promoción institucional del bloque UGT-CCOO en general y de UGT en particular en el caso de las pequeñas empresas, así como el esfuerzo de LAB y ELA para minar la hegemonía de dicho bloque. Cuando nos referimos a "promoción institucional" nos estamos refiriendo a su acepción más amplia; se trata de una promoción activa por parte de los poderes establecidos, que se traduce en un apoyo explícito de Gobierno, UPN-PSN, patronal y medios de comunicación afines, lo que se ha venido denominando como "régimen". Los más de 6 millones de euros anuales de dinero público que se han embolsado respectivamente UGT y CCOO les han permitido alimentar una estructura de reproducción corporativa, con docenas de liberados y liberadas para visitar empresas y un proselitismo descarado como "agencias de formación y colocación".

En numerosas pequeñas empresas los propietarios ponen a dedo al delegado o delegada de UGT, en muchos casos familiar o amigo del mismo, bajo amenaza de represalias en el caso de que la plantilla se oponga a tal operación; de hecho, UGT es el primer sindicato de Nafarroa gracias a su representación en las pequeñas empresas (30,41% a 30-4-2016), notablemente superior a su representación en los Comités (23,29%). En las grandes empresas, especialmente en las industriales, el departamento de recursos humanos correspondiente contrata a las personas que presentan UGT y CCOO; en el caso de VW, por ejemplo, se contrata a tercios (un tercio para familiares de directivos, un tercio para UGT y un tercio para CCOO; últimamente se establece que los familiares de directivos también se afilien). Tanto en las pequeñas como en las grandes empresas, la contrapartida es la paz social: la renuncia a la acción sindical en el caso de las pequeñas empresas y el compromiso de firmar los convenios y acuerdos que fueran necesarios en el caso de las grandes.

Si bien la apuesta estratégica pro-régimen es compartida por UGT y CCOO, se producen diferencias entre ambas centrales: UGT tiene numerosas personas delegadas y afiliadas que votan a UPN, mientras que su burocracia ejerce de "ala derecha" en el PSN y negocia los EREs directamente con la patronal; CCOO, en cambio, aun asumiendo el dogma navarro-españolista y el "diálogo social", mantiene una postura más autónoma. UGT alcanzó su apogeo a inicios de los 90, al albur del liderazgo institucional del PSN (36,74% en 1993), pero desde entonces ha perdido representación a costa de CCOO, que aspira a desplazarle del primer puesto, en consonancia con el conjunto del Estado.

Frente al "bloque del régimen", los sindicatos abertzales han multiplicado sus esfuerzos para superar el "apartheid sindical" y progresar en las elecciones sindicales, para lo que han tenido que hacer frente a presiones, chantajes y, en no pocas ocasiones, despidos de candidatos y candidatas. Si bien la competición intersindical se produce igualmente en las elecciones de la CAV, en el caso de Nafarroa la pugna resulta más enconada. Un indicador de ello es el número de arbitrajes para dirimir impugnaciones respecto a los procesos electorales que se producen en Nafarroa: con la mitad de procesos electorales que en la CAV (827 frente a 1681), en el 2015 se celebraron 205 arbitrajes en Nafarroa por 229 en la CAV. Además, el ansia de CCOO por alcanzar la primera posición

le ha llevado a romper el acuerdo intersindical de elecciones sindicales, que al igual que en la CAV establecía la no judicialización de las elecciones, por lo que muchos de los arbitrajes terminan en los juzgados.

En este contexto, el declive social del régimen, así como la pujanza del sindicalismo abertzale, referente en la respuesta frente a la "crisis", está produciendo un cambio lento pero persistente en la correlación de fuerzas entre ambos bloques: en 2009, UGT y CCOO sumaban el 55,89% de la representación sindical, frente al 33,7% de LAB y ELA; según los últimos datos oficiales disponibles (30-4-2016), UGT y CCOO suman el 49,71% frente al 36,93% de LAB y ELA. Es decir, la diferencia ha pasado de 22 puntos porcentuales a menos de 13 en seis años. Se trata de un segundo periodo de expansión del sindicalismo abertzale tras el producido entre 1993 y 1998. En 1993 la diferencia entre ambos bloques era abismal, 56,73%

UGT y CCOO por 25,59% para LAB y ELA: 31 puntos porcentuales. Como se ha dicho, la diferencia en estos momentos es inferior a 13 puntos porcentuales.

El cambio en la correlación de fuerzas iniciado en el 2009 sigue su curso mes a mes y es difícil prever su final, más aún teniendo en cuenta que UGT y CCOO han tenido que prescindir de docenas de liberados al ver reducidos a menos de la mitad los convenios que tenían con el Gobierno y que es previsible la próxima eliminación definitiva de los convenios restantes.

Estos datos son aún más significativos si tenemos en cuenta que en la Zona Media y Ribera, donde vive un tercio de la población navarra, UGT y CCOO acaparan más de dos tercios de la representación. LAB y ELA, además de mantener su hegemonía en el noroeste del territorio, están disputando a UGT y CCOO el liderazgo en la comarca de Iruñea.

PROPUESTAS PARA AMPLIAR EL PODER SINDICAL

Sophie Bérout • Profesora de ciencia política en la Universidad de Lyon 2

El estudio realizado por la fundación Ipar Hegoa brinda informaciones tan sólidas como pertinentes para nutrir una reflexión en términos de estrategia sindical en un contexto social y económico aún marcado por la crisis del 2008. El estudio permite entender las evoluciones recientes que conciernen tanto la estructuración de las empresas en Hego Euskal Herria como las evoluciones del mercado laboral. También da elementos claves sobre la evolución de la implantación y los resultados electorales de las diferentes organizaciones sindicales.

Nos proponemos indicar, de forma selectiva, algunos de los principales aportes de este estudio antes de focalizar algunas grandes preguntas que plantea sobre la representación sindical y el trabajo militante para que ésta exista.

ALGUNOS DE LOS RESULTADOS MÁS SIGNIFICATIVOS

Uno de los primeros aportes de este trabajo de compilación de datos estadísticos provenientes de varias fuentes es el de mostrar algunas características particulares en Hego Euskal Herria.

Una primera serie de datos muestra una tasa de afiliación más elevada en Hego Euskal Herria (23,8%) que en España (19%) y aún más en Francia (8%). La tasa de asalariados amparados por convenios laborales es de 53%. Estos dos datos muestran la fuerza que tuvo el movimiento sindical en Hego Euskal Herria, las relaciones de fuerza que pudo construir y el apoyo con el que cuenta aún. Los datos sobre la representación sindical muestran también una implantación más fuerte que en otros países en las pequeñas empresas (entre 10 y 49 personas de plantilla). Este resultado es muy significativo: es una constante en todos los países que el tamaño de la empresa sea una variable que afecta directamente a la sindicalización. Cuanto mayor sea el número de trabajadoras y trabajadores en una empresa, mayor es la posibilidad de que un sindicato sea reconocido y de que tenga un nivel de actividad importante; de forma simétrica, cuanto menor sea el número de trabajadores, más importantes son las relaciones interpersonales y más pueden imperar formas directas de discriminación y represión. En Hego Euskal Herria, donde la proporción de pequeñas empresas es muy significativa, el hecho de que haya una fuerte presencia sindical en estas empresas es ilustrativo de la fuerte presencia territorial del sindicalismo y de su fuerte implantación en la sociedad.

Una segunda serie de datos concierne a la evolución de las empresas. El estudio muestra que el número de empresas registradas como persona física sin personas asalariadas ha aumentado fuertemente entre 2010 y 2015. Señala también la importancia de las empresas de menos de 6 trabajadores que representan en 2015 el 35,3% del número total de empresas. En este caso, se trata de empresas con un número de asalariados aún menor que las que han sido citadas anteriormente, para las cuales no hay obligación legal de organizar elecciones sindicales. Es interesante señalar dos puntos que tienen relación entre ellos aunque sean distintos. En primer lugar, el fenómeno de los falsos autónomos, es decir, de personas que, para no quedarse en el paro, crean su propia empresa y son en realidad prestatarios de servicios para otras empresas (generalmente la empresa a la cual estaban vinculados laboralmente con anterioridad). Estas trabajadoras y trabajadores ya no se benefician de las protecciones sociales y de los derechos laborales relacionados al contrato de trabajo, al estatuto de asalariado. Están de cierta forma relegados fuera del asalariado. Esto plantea una pregunta y un desafío al sindicalismo: ¿es importante relacionarse con estos falsos autónomos, no considerarlos como pequeños empresarios, sino más bien como trabajadores autónomos sometidos a una fuerte subordinación? En segundo lugar, la proporción muy importante que representan en Hego Euskal Herria las empresas con menos de seis trabajadores plantea también el problema de cómo adaptar las modalidades de acción sindical para intervenir en ellas. ¿Cómo llegar a las trabajadoras y trabajadores de estas pequeñas empresas? ¿Sería pertinente pensar iniciativas sindicales desde el lugar en que habitan (como por ejemplo caravanas itinerantes para informar sobre los derechos laborales) para poder conectarse con ellos?

Esta pregunta también concierne a los sectores de actividad en los cuales existe una tradición de implantación sindical más débil. De forma no sorprendente, el sector industrial es el que cuenta con la tasa de sindicalización más alta. Esta cartografía de la presencia sindical permite orientar la cuestión del desarrollo hacia sectores o profesiones menos organizados (como, por ejemplo, el sector de la información y comunicación): ¿cómo hacer para que surjan en esos sectores más solidaridades colectivas, para hacer emerger reivindicaciones y llevar a cabo batallas para la conquista de derechos?

La tercera serie de datos que nos parece interesante comentar es el perfil de los afiliados a los sindicatos. Los resultados en su conjunto confirman varias de las tendencias que existen en otros

países: por un parte, el hecho de que los hombres se afilian más que las mujeres; por otra parte, un envejecimiento de los afiliados. Varios factores explican estas tendencias: las dificultades de acceso a un empleo estable para los jóvenes, lo que retrasa el momento de la afiliación sindical y mantiene una distancia más importante de conocimiento del universo sindical; la asignación de una parte consecuente de las trabajadoras a empleos precarios durante toda su vida profesional. El tipo de contrato es determinante para la afiliación sindical: las diferentes formas de precariedad (jornada parcial y contratos temporales) constituyen sendos obstáculos a la sindicalización. Los datos del estudio muestran también una tasa de sindicalización más baja entre los trabajadores cuyo lugar de nacimiento está localizado fuera de Euskal Herria, y también fuera del Estado español: esto se puede entender como el reflejo de las dificultades para organizar a los trabajadores migrantes, a llevar a cabo dinámicas para que encuentren un lugar estable en la organización sindical.

Sería interesante sobre este aspecto de la sindicalización contar con una encuesta sobre el perfil de los afiliados a LAB, lo que permitiría ver qué datos socio-profesionales los distinguen o no de los afiliados a otros sindicatos. Los resultados acumulados de las elecciones sindicales de diciembre de 2014 muestran que a nivel de la audiencia electoral, LAB presenta una implantación equilibrada entre el sector privado y la administración pública, con un resultado ligeramente superior entre los funcionarios. ¿Como de cierto es esto entre sus afiliados y militantes? ¿Cómo se reparten sus afiliados en los diferentes sectores de actividad?

El último capítulo del estudio muestra de forma muy interesante las formas de correlación entre el nivel de satisfacción en el trabajo y la adhesión sindical, así como la relación entre esta última y las representaciones que tienen los trabajadores del papel de los sindicatos en la empresa. Sobre este punto sería interesante saber si estas representaciones o motivaciones tienen efectos distintos sobre el hecho de afiliarse a LAB con preferencia a otro sindicato. En un estudio que hemos realizado sobre el caso francés entre los afiliados al sindicato *Solidaires*¹, mostramos que la relación instrumental al sindicato tiene muy poca influencia (el hecho de buscar una solución a un problema personal, de querer mejorar su situación), pero que impera, por el contrario, más los motivos ideológicos (luchar contra la degradación de los servicios públicos, de las condiciones de trabajo). Otro factor que es muy valorado entre los nuevos afiliados de *Solidaires* es la implicación de los delegados de este sindicato en el sitio de trabajo, su militancia activa y su proximidad con los trabajadores. Se podría hacer la hipótesis de que variables comparables influyen a la hora de afiliarse a LAB.

Si se puede sugerir esta propuesta, nos parecería intere-

sante la idea de realizar un estudio cuantitativo que permitiese a LAB conocer mejor el perfil de sus afiliados y de su proceso de sindicalización.

DIFERENTES FUENTES DE PODER SINDICAL

La riqueza de los datos recopilados en el estudio de la fundación Ipar Hegoa permite identificar los desafíos a los que se enfrentan hoy en día los sindicatos para que crezcan su implantación y su influencia. Uno de los aportes de los trabajos académicos sobre el sindicalismo ha sido haber identificado diferentes fuentes del poder sindical y haber mostrado cómo éstas se han construido nacionalmente a partir de diversas trayectorias socio-históricas. Más allá de la variedad de los sistemas de relaciones laborales, sería posible identificar cuatro fuentes de poder sindical, si seguimos las reflexiones de Richard Hyman y de Rebecca Gumbrell-Mc Cormick². La primera fuente de poder es estructural, relacionada con la posición que ocupan los sindicatos en la división del trabajo o en el proceso de producción, por la fuerza de los grupos que organizan entre los trabajadores. La segunda fuente de poder está vinculada a la capacidad del sindicato de hacer masa, a su poder asociativo, a reunir un número importante de afiliados, pero también a su capacidad de movilizar esta potencia numérica en momentos importantes. La tercera fuente se relaciona con la capacidad de la organización de producir la unidad más allá de los intereses heterogéneos de sus miembros, de hacer emerger solidaridades transversales. Los recursos institucionales, dentro de la empresa y en el exterior, proveen la cuarta fuente de poder. Estos recursos institucionales pueden ser vistos como uno de los resultados de la presión hacia el Estado y los empresarios, ejercida en diferentes momentos históricos gracias a la combinación de las otras formas de poder.

En un momento histórico en el cual las reformas legislativas decididas a nivel del Estado español han reducido de forma muy consecuente los recursos institucionales de los sindicatos en las empresas, parece crucial reflexionar sobre cómo el movimiento sindical puede hacer uso de las otras formas de poder. ¿Cómo desplegarse para estar presente en los sectores que aparecen hoy en día estratégicos de la economía? ¿Cómo crear más relaciones entre los trabajadores de las empresas principales y los trabajadores de las empresas auxiliares o subcontratas? ¿Cómo atraer más jóvenes a las filas de los sindicatos, a pesar de los efectos desestructurantes de la precariedad? Estos desafíos tienen implicaciones tanto en la estructuración, en la forma organizativa que adoptan los sindicatos (como llegar por ejemplo hasta los trabajadores de las muy pequeñas empresas) pero también en sus modalidades de acción.

¹ Sophie Béroud, Guillaume Desage, Jean-Michel Denis, Marthin Thibaut L'Union syndicale Solidaires : une organisation au miroir de ses militants, profils, pratiques, valeurs, rapport de recherche, Triangle, 2011. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/hal-00585462/document>

² Rebecca Gumbrell-Mc Cormick, Richard Hyman, Trade Unions in Western Europe, Hard Times, Hard Choices, Oxford, Oxford University Press, 2013.

UNA MIRADA AL SINDICALISMO VASCO

Manuel Garí • Economista y sindicalista

Tras ocho años de crisis hemos podido comprobar que resulta absolutamente falsa -y asimismo peligrosa para los intereses populares- la "posmoderna" afirmación de la pérdida de centralidad del trabajo en el capitalismo globalizado y financiarizado. Bien al contrario, no se puede entender la creciente desigualdad social, la precarización de las condiciones laborales y la imposición de la pareja "austeridad-autoritarismo" en las relaciones laborales, en los centros de trabajo, en los presupuestos públicos y en la sociedad si no se entiende que la disputa social central entre las clases sociales sigue girando en torno a la cuestión de la apropiación del ingreso. Otra cosa bien distinta es que la resistencia ante la agresión por parte de las clases trabajadoras haya sido débil e incapaz de parar la ofensiva neoliberal. No es el único conflicto que atraviesan nuestras sociedades cuyo abanico -sin ánimo de ser exhaustivo- abarca temas como la organización territorial en torno a la soberanía nacional en las naciones sin estado, la contradicción entre el modelo productivo vigente y la biosfera, las relaciones comerciales de los países imperialistas con el resto puestas en evidencia por negociaciones como las del TTIP, entre otros asuntos.

La ofensiva neoliberal en el caso de la Unión Europea se instrumenta desde acuerdos como los de Maastricht y el Pacto de Estabilidad -ejecutados desde la Comisión Europea con la colaboración del Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional- que cuentan con el concurso de los gobiernos conservadores o social liberales que, en el Estado español han tenido dignos representantes en el Partido Popular y el Partido Socialista Obrero Español, a cuya zaga han estado, en el caso de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV), el PNV, en el de Navarra, la derecha regionalista y, en el de Cataluña, CiU. Las clases trabajadoras y los pueblos europeos y en concreto los de Hego Euskal Herria, Catalunya y Galiza, así como del resto del Estado español no se merecen el trato recibido.

Tema también diferente es que, a pesar de la centralidad del trabajo en el siglo XXI, el sindicalismo atraviesa una importante crisis de legitimidad en el Estado español, tiene dificultades para encontrar nuevamente su papel y, en el caso europeo, es un mero acompañante de las decisiones de las grandes patronales sobre los asuntos centrales, salvo contadas excepciones, entre las que cabe destacar la heroica resis-

tencia del movimiento obrero griego frente al dictado de la Troika. Entre esas excepciones, pero con problemas similares sin resolver, están sindicatos como LAB. Quizás la diferencia mayor de este sindicato con otros radica en la orientación de la acción sindical con un grado menor de institucionalización, mayor confianza en la movilización y menor en la línea de concertación social. Estos aspectos no se analizan en el trabajo que comentamos pero "están detrás". De todo lo que antecede se deduce que considero sumamente pertinente este estudio. Es necesario y servirá como elemento de reflexión de todo el sindicalismo en Euskal Herria, en el Estado español y posiblemente en otros puntos de Europa.

En el caso de LAB hay una característica que lo singulariza y es que su nacimiento y desarrollo está vinculado a la historia social y política del pueblo vasco de las últimas décadas en torno a la "cuestión nacional". Característica que en parte comparte -si bien los orígenes políticos e históricos y raíces sociales son diferentes- con ELA. En el caso de las naciones sin estado incluidas en el Estado español existe un fenómeno similar en Galicia -aunque más limitado- pero no así en Cataluña. Lo cual nos lleva a una primera reflexión: la formación de sindicatos "nacionalistas" diferentes a los de implantación en el ámbito estatal no es un mero producto de la existencia de la lucha nacional, es un acto de voluntad política ante las necesidades existentes.

Existen marcos de conflicto y mapas políticos diferentes entre Hego Euskal Herria y el resto del Estado español y, parcialmente, tienen una configuración productiva distinta, factor que en parte explica la incidencia menos negativa de la crisis para las clases trabajadoras vascas, si la comparamos con las de sus vecinos del sur. Pero, a su vez, hay que tener presente que el marco de relaciones laborales (por ejemplo, reforma laboral, regulación de la negociación colectiva, derechos en las empresas, etc.) es el mismo y el modelo sindical existente -pese a las diferencias que constata el estudio: afiliación, cobertura, etc.- comparte la misma lógica y están regulados por las mismas normas.

En todo el Estado español, la legitimidad sindical se juega elección a elección en cada empresa, sector y territorio, y el número de personas afiliadas es bajo (muy escaso en la juven-

tud) en ambos casos aunque sea mayor en Hego Euskal Herria). Los sindicatos dedican gran parte de sus esfuerzos precisamente a dichas elecciones, y todavía no se ha encontrado la fórmula de cómo reforzar la adhesión formal afiliativa al sindicato. Por tanto actualmente las diferencias en este campo entre la realidad en Hego Euskal Herria y en el resto del Estado español se compaginan con similitudes. Es hoy muy prematuro hablar de un marco autónomo de las relaciones laborales.

La estructura de la relaciones laborales en Hego Euskal Herria, la OCDE y Europa plantea importantes conclusiones en todos los apartados que aborda y sortea con éxito los problemas existentes en la información estadística de las fuentes disponibles para poder abordar los mismos "cortes" de estudio en el caso de Navarra y los territorios de la CAV, por no mencionar los del resto de Euskal Herria. Por tanto, no entro en ello, pues poco o nada podría añadir.

Quizás señalar que, salvo yo esté equivocado, no se ha explotado la información que suministra el avance de la VI Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS por sus siglas en inglés: European Working Condition Surveys) en 2015 realizado por Eurofound en colaboración con Ipsos. Incluye 35 países: los 28 Estados miembros de la UE, cinco países candidatos a la adhesión a la UE (Albania, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía), así como Suiza y Noruega, por lo que esta encuesta es la más amplia en cuanto a países analizados y arroja interesantes consideraciones –aunque adecuadamente edulcoradas– sobre la calidad en el trabajo e información, como se plantea en su propia presentación, sobre "la exposición a riesgos físicos y psicosociales, la duración y la organización de la jornada laboral, las categorías laborales y los contratos, el lugar de trabajo, la organización del trabajo, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la intrusión del trabajo en la vida fuera de él, la formación y el aprendizaje en el trabajo, la voz del trabajador en el lugar de trabajo, la salud y el bienestar, así como el salario".

Un asunto menor sobre las fuentes: la denominación completa de la ECVT pienso que corresponde a Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Otro asunto menor en la presentación de datos: en la traducción al castellano no veo bien explicado en las páginas 82 a 84 que los porcentajes de afiliación en sectores (por ejemplo el primario) hacen referencia al universo (población laboral) de ese sector. En una primera lectura menos atenta puede inducir a error.

Habría sido de interés haber realizado una incursión en la cuestión de las transformaciones en la composición ocupacional, el impacto de la informatización en todos los sectores y la autopercepción y autoubicación subjetiva de las clases trabajadoras en el marco de una sociedad estratificada.

Asimismo, considero que se impone un mayor seguimiento de algunas cuestiones sociales mediante índices como el vulnerabilidad laboral, que, en el caso del conjunto del Estado español, arrojan claridad sobre la evolución de la situación de la población asalariada ocupada o en paro, que aumentó desde 2007 en 8 puntos, situándose en el 56,5 osea, 12 puntos por encima de la media de la UE. Igualmente, es útil trabajar más a fondo con el índice de calidad en el empleo que elabora anualmente la OCDE y que articula las tasas de empleo, temporalidad y paro de larga duración en el que el Estado español está situado en penúltimo lugar entre los 34 países que forman parte de esa organización, al obtener una puntuación de 2,4 sobre 10. De ser posible, sería conveniente aplicar estas herramientas a la realidad de Hego Euskal Herria para poder conocer mejor la situación social e incluso para poder hacer las oportunas comparaciones.

Echo en falta una mayor información sobre siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, tema especialmente relevante para analizar la calidad del trabajo y componente esencial del "trabajo decente", pero también uno de los temas esenciales en el sindicalismo desde las empresas grandes en apoyo a la cadena de empresas subalternas subcontratadas.

Asimismo, creo que el asunto de los ERE en el ámbito de Hego Euskal Herria, potenciado desde la aprobación de la Contra Reforma Laboral y con la excusa de la crisis, no ha sido tratado a la altura de la importancia que tiene.

Me reitero en lo dicho pese a las observaciones, La estructura de la relaciones laborales en Hego Euskal Herria, la OCDE y Europa constituye una base sólida para abordar el propósito sindical. Tras el buen trabajo, nuevas tareas. En el terreno metodológico, el reto que tienen Ipar Hegoa y Aztiker es aportar en el momento futuro que sea posible un estudio de las "tripas" del propio LAB recurriendo a datos, analizando la estructura y los flujos internos, y recurriendo a técnicas de investigación cualitativa para conocer la percepción que sobre LAB tiene la afiliación, pero también sectores no afiliados a LAB.

En ese futuro creo que hay que seguir trabajando algunos temas que considero serán de importancia para futuras decisiones del sindicato:

- labores que se realizan en torno al aumento de la desigualdad, precariedad y pobreza,
- qué grado de implantación e influencia tiene LAB entre personas no autóctonas y particularmente las procedentes de la migración intercontinental, etc.
- grado de feminización del conjunto del sindicato –dato impor-

tante pues es el único en el ámbito del Estado español que en su secretaría general hay una mujer- y qué espacio le concede a la cuestión de la igualdad en la negociación colectiva,

- grado de atención y afiliación de la gente desempleada,
- ídem de pensionistas, "sector" que crece más que los demás,
- cómo vincular a LAB a la juventud precaria y precarizada o simplemente fuera de la cadena de valor por no encontrar un puesto de trabajo,
- qué hacer sindicalmente con los falsos autónomos, gente asalariada en la clandestinidad,
- cómo hacer frente al corporativismo y el amarillismo en la administración, y entre cuadros y profesionales,
- qué hacer en una sociedad en la que la lucha por el relato es creciente, en la que la acción sindical y la propuesta programática tienen que estar apoyadas por el discurso y, por tanto, la comunicación (nuevas y viejas formas y tecnologías) en ambos sentidos (clase-sindicato) adquiere un valor estratégico,
- qué necesidades de formación sindical tienen la afiliación y dirigentes,
- qué instrumentos y espacios de participación de la afilia-

ción se tienen, cómo funcionan, qué hay que conservar y qué cambiar,

- el presente y futuro de la financiación para asegurar la autonomía sindical y evitar depender de fuentes arbitrarias y que tienen otros fines como es la formación (aprendiendo en cabeza ajena),
- un seguimiento de las altas y bajas de afiliación y de sus causas, haciendo un análisis de permanencia, vida afiliativa media, reafiliación, etc.
- cómo potenciar la imprescindible unidad sindical y a la vez asegurar el fortalecimiento y búsqueda de hegemonía de LAB

Hay dos cuestiones que también exigen una profunda reflexión por el impacto que tienen en el modelo y orientación de la acción sindical: la necesidad de un cambio de modelo productivo por imperativo ambiental dados los límites de la biosfera y la cuestión de la inserción de Euskal Herria en la división internacional del trabajo de la que provienen riesgos y oportunidades, pero también tareas como la necesidad de definir las relaciones sindicales internacionales de LAB.

