

ESTUDIOS SOBRE LA ECONOMIA ESPAÑOLA

**Elecciones sindicales y comportamiento
de los sindicatos españoles:
Una propuesta**

Miguel A. Malo

EEE 93

February, 2001



<http://www.fedea.es/hojas/publicado.html>

**ELECCIONES SINDICALES Y COMPORTAMIENTO
DE LOS SINDICATOS ESPAÑOLES:**

Una propuesta

Miguel A. Malo

Universidad de Salamanca

Dirección para correspondencia:

malo@gugu.usal.es

Depto. de Economía e Historia Económica

Campus “Miguel de Unamuno” – Edificio FES

37007 Salamanca

Julio 2000

1. Introducción

En la investigación económica sobre sindicatos que se ha hecho en España se ha intentado habitualmente comprender el comportamiento de los sindicatos españoles como si estuviera guiado mayoritariamente por el objetivo de proteger los intereses de sus afiliados. De esta manera, estas investigaciones asimilan en cierta manera los modelos que intentaban explicar en su momento el comportamiento de los sindicatos de Estados Unidos. Teniendo en cuenta que los primeros trabajos aparecieron precisamente en dicho país, es lógico que las estrategias de modelización siguieran de cerca las mencionadas aportaciones.

En las modelizaciones del comportamiento de los sindicatos norteamericanos prima una visión del sindicato como grupo de protección y defensa de los intereses de sus afiliados, con objetivos exclusivamente económicos. La forma más clara en que se plasma esta línea es la de considerar que el objetivo del sindicato es maximizar la masa salarial con una restricción, la demanda de trabajo de la empresa. El contexto social y político norteamericano tal vez puedan estar bien representados en este tipo de modelización, en especial, al considerar que el sindicato se concentra en objetivos exclusivamente económicos, satisfaciéndose dos requisitos imprescindibles de cualquier modelización: el de la sencillez y el del acercamiento a los hechos básicos de la realidad que se pretende modelizar.

No obstante, una característica fundamental de los sindicatos españoles (y de buena parte de los europeos) es que se dedican a defender los intereses de sus afiliados y, además, ejercen como agentes sociales. Con esta última expresión, lo que se pretende resaltar es que los sindicatos no sólo se interesan por cuestiones que afectan a los

afiliados, sino a más individuos, principalmente el resto de trabajadores (estén trabajando o no) e incluso en determinados casos a la sociedad entera. De hecho, la historia del movimiento obrero europeo durante el siglo XIX y buena parte del siglo XX es la historia de la persecución de cambios sociales y políticos de gran calado, algo que sólo desde los años setenta para acá ha ido suavizándose en el sentido de que los sindicatos ya no defienden un cambio de sistema económico (salvo el anarcosindicalismo) sino más bien *retocar* el funcionamiento de la economía de mercado.

La consideración del segundo aspecto puede llevarnos a interpretar de una forma más completa el comportamiento de los sindicatos españoles (y europeos en general) y a detectar una variedad de efectos de los sindicatos sobre la actividad empresarial en particular y sobre los resultados macroeconómicos en general más ricos y complejos. De esta manera, se pretenden volver explícitos toda una serie de aspectos que normalmente quedan en la sombra. Por tanto, en este artículo se pretende no tanto negar resultados anteriores como sugerir una vía para complementarlos y, en la medida de lo posible, enriquecerlos.

La forma de entender cómo tiene lugar la influencia de los sindicatos en la empresa (a través de la negociación colectiva) la haré otorgando un papel central a las elecciones sindicales. Esta institución existente en el Derecho Laboral español desde la transición política pocas veces se destaca en los modelos económicos que intentan explicar el comportamiento de los sindicatos españoles¹. Sin embargo, las elecciones sindicales son el medio a través del cual los sindicatos obtienen su poder de influencia en la negociación colectiva (y también en las decisiones político-sociales en las que participan habitualmente los sindicatos y las organizaciones empresariales). Este

análisis se lleva a cabo en el siguiente apartado. Después se pasa a mostrar la importancia económica de los aspectos políticos del comportamiento sindical mediante una explicación del duopolio sindical y un primer modelo de comportamiento sindical que incluye motivaciones ideológicas y electoralistas. Finalmente, en una sección de conclusiones se resumen las principales aportaciones y líneas futuras de investigación que podrían desarrollarse gracias a esta propuesta.

2. Las elecciones sindicales como institución clave

2.1. La normativa reguladora de las elecciones sindicales²

Los criterios de representatividad se encuentran establecidos desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 y confirmados y desarrollados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985. Esta normativa establece que las elecciones sindicales son el mecanismo básico para obtener la representatividad de los trabajadores y a partir de ella la legitimidad para participar en la negociación colectiva (en incluso en la participación en determinados organismos públicos).

Las elecciones sindicales antes de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 tenían lugar cada cuatro años durante tres meses y se producía una proclamación oficial del sindicato *vencedor* de las elecciones. Tras la mencionada reforma, no están concentradas en un corto espacio de tiempo ni hay una proclamación oficial del ganador.

El número de representantes elegidos depende del tamaño de la empresa. Los propios sindicatos son los responsables de la convocatoria y seguimiento del proceso electoral. Los trabajadores votan a las diferentes listas (normalmente una por sindicato

¹ Otros países europeos también tienen la institución de las elecciones sindicales (con ciertas variantes), pero no suelen ser reconocidas como el principal indicador de representatividad (y, por tanto, de la legitimidad para negociar). Véase García et al. (1995) y Navarro (1993).

aunque también existen listas *independientes*, en el sentido de un grupo de trabajadores que no pertenece a ningún sindicato), con lo que el proceso se asemeja a las elecciones políticas en las que se vota más a los partidos que a los candidatos individualmente considerados. Los representantes finalmente elegidos son tomados de las diferentes listas de forma proporcional a los votos obtenidos. Esto significa que las elecciones en una empresa – o en un sector – no significa convertirse en el sindicato representativo en esa empresa – o sector – sino que necesita obtener el mayor número de representantes. Esto implica que rara vez un sindicato consigue monopolizar por completo la representación. Este sistema electoral ha creado sustanciales fricciones entre los dos sindicatos mayoritarios (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores)³, especialmente en pequeñas empresas, donde la vigilancia del proceso electoral es muy difícil. Otra fuente de problema ha sido – y todavía lo es hoy en día – la falta de un adecuado y constantemente actualizado censo de empresas.

En el caso de las empresas con 50 o más trabajadores los representantes constituyen un comité de empresa, que puede ser el agente negociador en dichas empresas y también el iniciador del proceso electoral. No obstante, también las secciones sindicales pueden desempeñar el papel de agentes negociadores, ya que el Estatuto de los Trabajadores no establece una preferencia sobre el comité o sobre la sección sindical. En el caso de convenios sectoriales, la mesa negociadora está compuesta por los sindicatos y confederaciones empresariales *más representativos*⁴. El

² La principal fuente que se ha seguido para elaborar este apartado (y que puede ser consultada para ampliar los detalles jurídicos) ha sido García *et al.* (1995).

³ En adelante CCOO y UGT.

⁴ Mientras que la ley establece criterios *objetivos* (en el sentido de claros y medibles) para obtener la condición de más representativo para el caso de los sindicatos no ocurre lo mismo con el caso de los representantes de los empresarios. Los medios más usuales para probar la condición de más representativo para las organizaciones empresariales son (Rivero, 1993): los censos de impuestos; la inscripción en la Seguridad Social; estadísticas industriales; comunicaciones oficiales de las propias organizaciones sobre el número de afiliados que poseen, etc. Es claro que la base para la obtención de la condición de organización empresarial más representativa es pobre y ambigua.

criterio básico de representatividad de la Ley Orgánica de Libertad Sindical define al sindicato más representativo como aquél que ha obtenido al menos el 10 por cien de representantes. Este porcentaje está referido al país y a los sectores productivos (incluyendo la Administración Pública)⁵. La legitimidad para participar en la negociación colectiva se obtiene a partir de las elecciones sindicales: a nivel sectorial las partes negociadoras necesitan satisfacer el criterio básico de representatividad. El mencionado porcentaje sólo puede ser alcanzado por los sindicatos nacionales (CC.OO. y UGT) y favorece el actual duopolio sindical. El resultado es que CC.OO. y UGT dominan los acuerdos sectoriales en España, aunque ciertos sindicatos de ámbito autonómico participan activamente en las negociaciones colectivas de sus territorios respectivos.

Los sindicatos considerados como más representativos determinan los convenios colectivos en el sector privado, ya que los acuerdos de ámbito de empresa o de planta corresponden a empresas públicas y a la Administración Pública. Además, la negociación sectorial provincial es la que regula el salario y las condiciones de trabajo de la mayoría de los asalariados españoles, con lo que se confirma el papel fundamental que desempeñan los dos sindicatos de ámbito nacional. El principio *erga omnes* se encarga después de ampliar la influencia de estos acuerdos a todas las empresas del sector.

2.2. Un efecto imprevisto de las elecciones sindicales: ¿para qué afiliarse?

En multitud de ocasiones se afirma que los sindicatos españoles no representan a prácticamente nadie, ya que son muy pocos los asalariados que se afilian. Desde luego, la tasa de afiliación sindical es baja, entre el 10 y el 20 por cien de los asalariados (si

⁵ Otros criterios menos importantes son enumerados en detalle en García et al. (1995).

bien no hay datos fiables); pero la tasa *efectiva* de sindicación (la proporción de trabajadores cuyos derechos son defendidos por los sindicatos en la negociación colectiva, que se sitúa en torno al 85 por cien⁶) debe de ser mucho más alta dado que el principio de extensión automática de los convenios sectoriales (el principio *erga omnes*) hace que la totalidad de los asalariados estén cubiertos por las negociaciones colectivas de diferentes ámbitos.

¿Qué puede explicar que la tasa de afiliación sea tan baja en España? Teniendo en cuenta la normativa española sobre la negociación colectiva, más bien habría que preguntarse cómo es posible que alguien se afilie, ya que se obtiene la misma representación en la negociación colectiva se esté o no afiliado, ya que la presencia de un sindicato en las mesas negociadoras no depende del número de afiliados al sindicato que opere día a día en la empresa o en el sector, sino de los resultados en las correspondientes elecciones sindicales y en ellas votan todos, estén o no afiliados a un sindicato (con la excepción de los temporales de muy corta duración). En un estudio empírico con datos de 1991, Rodríguez (1996) muestra que el perfil de los afiliados está fuertemente determinado por razones ideológicas (*sentirse* de izquierdas), esto es, el *stock* de afiliados está compuesto por personas con determinadas preferencias y no tanto por verse protegidas por el sindicato. También de este perfil se extrae que el afiliado es con mayor probabilidad un varón con contrato indefinido y de edad madura.

Estos dos últimos datos han sido usados como punto de partida de modelos (Jimeno y Toharia, 1993 y Bentolila y Dolado, 1994) que intentan explicar el comportamiento de los sindicatos españoles: si los afiliados son los que determinan la política del sindicato, entonces los sindicatos defenderán primordialmente los intereses de este tipo de trabajadores. Así, descuidarán cuestiones como los intereses de los

⁶ La evolución de la cobertura puede consultarse el Cuadro II.21 de Toharia (1998), pág. 162. Los datos

trabajadores con contrato temporal y se centrarán en reclamaciones salariales frente a los objetivos de empleo. Es decir, el comportamiento sindical sería tal que permitiría entender algunos problemas del mercado de trabajo español a través de ciertas variantes del modelo de trabajadores internos y externos: los internos serían los fijos y los externos serían los temporales.

Sin embargo, si hacemos un razonamiento desde un punto de vista de economía política la anterior estrategia de modelización puede verse enriquecido considerando la siguiente analogía: aunque los afiliados de un partido político fijen la política de su partido en congresos y escojan a sus líderes, ¿lo hacen sin pensar en el resto de sus electores? No, porque podrían llegar a perder las elecciones. Un partido que defienda los intereses de sus afiliados aunque estén en contra de los intereses de buena parte del electorado (por ejemplo, un tercio, que es el porcentaje aproximado que los temporales representan en el total de asalariados en España desde principios de los años noventa) está condenado, puesto que también deberá preocuparse de sus simpatizantes (de su electorado potencial). Volviendo a los sindicatos españoles (que obtienen su legitimidad para negociar a través de las elecciones sindicales), sería casi suicida preocuparse sólo de los intereses de sus propios afiliados, por lo que deberán tener en cuenta también quiénes son sus simpatizantes y cuáles son sus intereses y posibles reclamaciones.

Un sindicato que opere en un sistema de relaciones laborales con elecciones sindicales se preocupará por crear y mantener una cierta lealtad entre el electorado (los asalariados), es decir, teniendo en cuenta el problema de *free-rider* que afecta a la afiliación se preocupará de tener un amplio grupo de simpatizantes y que este grupo no disminuya a fin de ganar representantes en las elecciones sindicales.

para elaborar dicho Cuadro son los proporcionados habitualmente por el Ministerio de Trabajo.

Datos obtenidos a partir de las encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas (citados en García et al., 1995) muestran que desde la aparición del sistema de elecciones sindicales la lealtad (entendida como *simpatía* hacia los sindicatos) ha ido aumentando. Incluso los parados muestran su aprobación general hacia los sindicatos. En la misma línea se encuentra la información ofrecida por la encuesta ECBC⁷ de 1991. En dicha encuesta se introdujeron preguntas sobre afiliación sindical, simpatía hacia los sindicatos y voto en las últimas elecciones sindicales. Cruzando dicha información con la situación laboral de los entrevistados se obtienen los Cuadros 1, 2 y 3.

Cuadro 1. Grado de vinculación a los sindicatos de los asalariados y los parados.

| Vinculación | | Parado | Asal.fijo | Asal.temp. | Total |
|-----------------------------|-----------|--------|-----------|------------|-------|
| Afiliado | % Fila | 10,0 | 75,0 | 15,0 | 11,4 |
| | % Columna | 4,4 | 17,6 | 6,7 | |
| Simpatizante | % Fila | 20,1 | 47,4 | 32,5 | 23,4 |
| | % Columna | 18,2 | 22,8 | 29,8 | |
| Alejado de temas sindicales | % Fila | 30,5 | 44,6 | 24,9 | 65,2 |
| | % Columna | 77,3 | 59,6 | 63,5 | |
| Total | | 25,7 | 48,7 | 25,5 | 100,0 |

Fuente: ECBC-1991 y elaboración propia.

En el Cuadro 1 se aprecia que efectivamente el 75 por cien de los afiliados son asalariados con contrato fijo. Ahora bien, entre los simpatizantes de algún sindicato vemos que hay algo menos de la mitad con contrato fijo y el resto son parados (20,1 por cien) y asalariados temporales (32,5 por cien).

Cuadro 2. Voto en las últimas elecciones sindicales y grado de vinculación con las cuestiones sindicales.

| | Sí votó | No votó | Total |
|--------------|---------|---------|-------|
| Afiliado | 80,4 | 19,6 | 13,0 |
| | 29,3 | 4,0 | |
| Simpatizante | 51,5 | 48,5 | 25,2 |
| | 36,5 | 19,0 | |
| Alejado | 19,7 | 80,3 | 61,8 |
| | 34,2 | 77,0 | |
| Total | 35,6 | 64,4 | 100,0 |

Fuente: ECBC-1991 y elaboración propia.

⁷ Encuesta de Estructura Conciencia y Biografía de Clase, realizada en 1991 por el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de la Mujer y la Comunidad de Madrid.

Cuadro 3. Voto en las últimas elecciones sindicales y relación con la actividad en el momento de la entrevista (asalariados más parados; se excluye a los inactivos).

| | | Sí votó | No votó | Total |
|-------------|-----------|---------|---------|-------|
| Parado | % Fila | 11,6 | 88,4 | 23,1 |
| | % Columna | 7,5 | 31,7 | |
| Asal. Fijos | % Fila | 52,0 | 48,0 | 51,1 |
| | % Columna | 74,6 | 38,1 | |
| Asal. Temp. | % Fila | 24,7 | 75,3 | 25,8 |
| | % Columna | 17,9 | 30,2 | |
| Total | | 35,6 | 64,4 | 100,0 |

Fuente: ECBC-1991 y elaboración propia

Los Cuadros 2 y 3 nos muestran cómo estos grupos participan en las elecciones sindicales, apreciándose que casi se distribuye el voto por tercios en función del grado de afiliación (29,3 de afiliados, 36,5 de simpatizantes y 34,2 de alejados de las cuestiones sindicales), pero de forma muy distinta en función de la relación con la actividad: de entre los que votaron el 74,6 por cien eran asalariados fijos, el 17,9 asalariados temporales y el 7,5 parados.

Así pues, existe evidencia empírica que apoyaría en principio el analizar los sindicatos españoles se aproximan en su comportamiento a los partidos políticos; sin embargo, esta evidencia empírica ya nos dice que la relación entre los electores, los afiliados y los resultados electorales debe ser analizada con detenimiento, ya que una parte de los votantes (los que tienen contrato fijo) están mucho más presentes en la distribución del voto que el resto (los que tienen contrato temporal y los que estaban parados en el momento de la encuesta). En el apartado siguiente se muestra mediante una primera aproximación cómo se enriquece el análisis del comportamiento de los sindicatos incorporando dichos aspectos económico-políticos.

3. Aspectos políticos del comportamiento sindical español

A continuación se desarrolla la propuesta esbozada antes basada en la centralidad de la institución de las elecciones sindicales. En primer lugar, se ofrece una explicación del fenómeno de la concentración sindical que sigue el conocido teorema del votante mediano, usado desde hace mucho para explicar la tendencia de los partidos políticos a desplazarse hacia el centro del espacio político. En segundo lugar, se presenta un primer modelo muy simple que incorpora en el comportamiento sindicales motivos ideológicos y electoralistas, y que sirve para ilustrar algunos aspectos que no quedan del todo claros en otros modelos.

3.1. Elecciones sindicales y concentración sindical

Esta primera aproximación al estudio económico-político del comportamiento sindical va a centrarse en el análisis de la concentración sindical vivida en España y cómo ha podido estar causada por las elecciones sindicales y si cabe esperar que se acentúe o no.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical parecía configurar una especie de mercado electoral sindical con múltiples concurrentes, ya que hace referencia a una situación en la cual diferentes sindicatos ofrecen a los trabajadores posibilidades distintas para llevar adelante caso de resultar vencedores. Entonces, ¿por qué se ha llegado a una situación en la que hay prácticamente sólo dos sindicatos, UGT y CC.OO.?⁸

El teorema del votante mediano (ampliamente aplicado en el estudio de la concentración de los partidos políticos) puede ayudar a entender este resultado. El punto de partida consiste en considerar que obtiene la victoria el sindicato o programa electoral que se ve apoyado por el 50 por cien más uno del censo electoral. Bajo determinados

⁸ En algunas comunidades autónomas, hay sindicatos tan poderosos como los dos nacionales o en determinados sectores hay sindicatos corporativos que son los dominantes. Estos casos no son tenidos en cuenta en la argumentación que sigue.

supuestos simplificadores⁹ los partidos extremistas tienen a ser eliminados y los dos últimos partidos tienden a aproximar tanto sus programas políticos (hacia el centro preciamente) que resultan al final muy difíciles de distinguir. Supongamos que los sindicatos se diferencian en cuanto al grado de apertura del abánico salarial que van a defender caso de que resulten elegidos. El teorema nos dice que un sindicato que se preocupe exclusivamente de los motivos electorales (es decir, de ganar las elecciones) ofrecerá un programa consistente en el grado de apertura que prefiere el votante mediano, aquél que deja a un lado y a otro al 50 por cien del censo electoral. Esto nos explicaría la tendencia hacia la concentración: los sindicatos que ofrecen programas extremistas (siguiendo el ejemplo, el cierre total del abánico salarial) recibirán el apoyo de muy pocos votantes y acabarán desapareciendo del mercado electoral al no obtener representantes, mientras que los sindicatos que ofrecen posturas *moderadas*, próximas a las del votante mediano se ven premiados acumulando muchos votos y participando en las negociaciones para las cuales legitiman las elecciones sindicales.

3.2. Un primer modelo de comportamiento sindical con motivaciones ideológicas y electoralistas

El teorema del votante mediano nos explicaría por qué los pequeños sindicatos tienden a desaparecer del mapa electoral y la tendencia de los dos sindicatos que van quedando a acercarse hacia las preferencias del votante mediano. No obstante, es posible que no se produzca un acercamiento total de los últimos sindicatos que quedan, es decir, es posible que no se llegue a unos programas electorales totalmente iguales. La razón es

⁹ Los supuestos simplificadores más habituales e importantes son: 1) Se discute un único tema en las elecciones (por ejemplo, la apertura del abánico salarial); 2) es posible controlar a posteriori el cumplimiento del programa (sobre todo en las siguientes elecciones); 3) es posible ordenar a todos los votantes en relación con el tema elegido; 4) cada votante da su voto al programa más próximo a sus preferencias; 5) la distribución de

que los sindicatos tienen entre sus características básicas una ideología. En el desplazamiento del sindicato hacia un programa que satisfaga al votante mediano, el sindicato puede encontrarse que ese programa no encaje en su ideología y el cambio o desplazamiento ideológico es costoso (sobre todo en términos de tiempo).

La modelización que sigue está basada en Nordhaus (1989)¹⁰.

Supongamos que tenemos dos sindicatos en los cuales las motivaciones ideológicas son importantes para sus afiliados (tal y como ocurre en el caso español).

Consideremos que su programa electoral puede ser reducido a un único tema: la reivindicación salarial que se mantendrá frente a las organizaciones empresariales caso de ser elegidos. Un sindicato (llamado I) es muy reivindicativo, pide *elevados* salarios. El otro (llamado D) es más concesivo y no exige salarios tan altos. La característica fundamental del modelo es que los sindicatos tienen tanto motivaciones estrictamente ideológicas (ese carácter más reivindicativo o más concesivo procede de determinadas construcciones ideológicas sobre la economía, las relaciones laborales, la política, etc.) como motivaciones puramente electorales (resumidas en ganar las elecciones). Los salarios que reclamará cada sindicato caso de ser elegido (es decir, el programa electoral de cada uno) es w_I y w_D . Los salarios preferidos por los afiliados de cada sindicato (que responden a su ideología, porque, como se dijo más arriba, la ideología es importante a la hora de decidir afiliarse) son w'_I y w'_D . El votante mediano en las elecciones sindicales prefiere el salario w'_m . Para que el modelo tenga algún interés, de partida se supone que w'_D , w'_I y w'_m son diferentes. El peso relativo del motivo ideológico frente al motivo electoral lo denotaremos por r , de manera que $0 \leq r \leq 1$. Los sindicatos no tienen información perfecta sobre la distribución de los votantes, pero sí que conocen

los votantes tiene una sola moda (un solo *pico* en términos gráficos).

(por ejemplo, mediante encuestas) que la probabilidad de que el sindicato D gane las elecciones es p_D y la probabilidad de que gane el sindicato I es p_I , teniendo en cuenta que $p_D = (1 - p_I)$. Cada sindicato resuelve un problema de maximización de su utilidad (U_D y U_I), que, como venimos diciendo incorpora motivos ideológicos y electorales:

$$\begin{aligned} \underset{w_D}{Max} \quad U_D &= -r(w_D - w'_D)^2 + (1-r)p_D \\ \underset{w_I}{Max} \quad U_I &= -r(w_I - w'_I)^2 + (1-r)(1-p_D) \end{aligned}$$

Ambas maximizaciones están sujetas a la siguiente restricción:

$$p_D = \frac{1}{2} - k(w_D - w'_m)^2 + k(w_I - w'_m)^2$$

La variable k representa la sensibilidad del voto a la distancia respecto de las preferencias del votante mediano.

Resolviendo estos dos problemas de maximización se obtiene que el salario reclamado a los empresarios (aquí el único componente del programa electoral) por cada sindicato será el siguiente:

$$w_i = \frac{r}{r+k(1-r)} w'_i + \frac{k(1-r)}{r+k(1-r)} w'_m \quad ; \quad (i = D, I)$$

Para simplificar se supone que el sindicato ganador puede imponer su salario a la empresa, es decir, se trata de una situación monopolista desde el lado sindical y los

¹⁰ Tal y como aparece citado en Erias y Sánchez (1998).

empresarios sólo fijan el nivel de empleo correspondiente a ese salario gracias a la curva de demanda de trabajo de la empresa.

En este contexto tan simplificado la última ecuación nos permite obtener las siguientes interpretaciones:

- El programa electoral de cada sindicato se configura como una media ponderada de las preferencias relacionadas con la ideología (w'_i) y de las preferencias del votante mediano (w'_m).

- La diferenciación de los programas de los sindicatos será tanto mayor cuanto mayor sea el peso del factor ideológico.

- El resultado es bastante general ya que acoge dos casos extremos: cuando $r=0$, sólo importa ganar las elecciones y, por tanto, $w_D=w_I=w'_m$, con lo que los programas de ambos sindicatos acaban siendo iguales entre sí y a los del votante mediano; y cuando $r=1$, los programas coinciden exactamente con lo que marca la ideología de los afiliados ($w_D=w'_D$ y $w_I=w'_I$), que no tienen por qué coincidir entre sí ni con el del votante mediano, produciéndose así la diferenciación máxima de salarios reclamados (es decir, de programas electorales).

¿Cómo se aplican estos resultados a la realidad española? El fenómeno observado de la concentración sindical muestra que los sindicatos UGT y CCOO dan un peso importante a las motivaciones puramente electorales. El teorema del votante mediano nos puede servir para explicar por qué han sido eliminados el resto de sindicatos de ámbito nacional. Adicionalmente, el hecho de que UGT y CCOO hagan propuestas diferenciadas y mantengan posiciones distintas en determinadas cuestiones sugiere que los factores ideológicos tienen algún peso a la hora de realizar los programas electorales. El análisis empírico debería ir en la línea de medir cuál es el peso relativo de la ideología

y de los motivos electorales en la elaboración de los programas, pero en tanto en cuenta que parecen mantenerse posturas distintas en diferentes cuestiones cabe conjeturar que no debería esperarse una convergencia mayor entre ambos sindicatos.

El resultado también permite apreciar que las reclamaciones sindicales no sólo van a estar en función de lo que opinen los afiliados (lo que dicta la ideología) sino que tendrá en cuenta al votante mediano. Esto ha llevado a algunos autores a afirmar que los sindicatos representarán los intereses del trabajador mediano, un varón de mediana edad y con contrato fijo, lo cual llevaría a los sindicatos a descuidar los intereses de los trabajadores jóvenes con contrato temporal. Someramente, esta es la postura defendida en los trabajos de Jimeno y Toharia (1993) y Bentolila y Dolado (1994).

El razonamiento expuesto en este artículo permite entender mejor y cualificar lo afirmado por los mencionados autores. Hoy en día los trabajadores temporales suponen un tercio del total de asalariados españoles y la mayor parte de ellos tiene derecho a votar en las elecciones sindicales, debido al tiempo tan corto de antigüedad en la empresa que se exige para poder votar (algo más amplio para poder ser elegido como representante). ¿Hay algún partido que pueda permitirse despreciar a un tercio del electorado? No, y tampoco un sindicato si quiere ganar las elecciones sindicales. No obstante, sí que hay características propias de este electorado que podrían provocar lo que los anteriores autores sostienen: los temporales sólo votarán si en el momento de las elecciones están trabajando en una empresa, es decir, sólo son votantes con una determinada probabilidad, con lo que en términos efectivos no son un tercio del electorado total sino una cantidad inferior; y es muy posible que los temporales tengan pocos incentivos para participar en las elecciones sindicales. La falta de incentivos que llevaría a la no participación tienen que ver con la movilidad de los temporales entre empresas y sectores. Como los puestos ocupados por temporales son normalmente de

baja cualificación no es difícil que roten entre distintos sectores, entre los cuales los programas electorales de los sindicatos pueden variar e incluso dificultar el componente de premio o castigo que conlleva el voto: si un temporal votó a un cierto sindicato cuando trabajaba en un sector y no se vió defendido suficientemente por él y cuando llegan las siguientes elecciones está trabajando en una empresa de otro sector, cambiar su voto no castiga a los representantes que no le defendieron; y por otro lado si se sintió defendido en el primer trabajo y luego ratifica su voto al mismo sindicato en el segundo puesto en otro sector no está premiando a los representantes que escogió sino a otros. Esta situación podría desincentivar la participación de los temporales en las elecciones sindicales y los sindicatos, anticipando dicho efecto desánimo, dejarían de considerarlos como votantes efectivos. Por tanto, se obtendría la situación descrita por Jimeno-Toharia y Bentolila-Dolado, pero ahora quedaría más clara la vía por la cual los temporales pueden devenir *outsiders* y donde está la raíz de dicho fenómeno. No está en que los sindicatos estén fuera de la realidad ni que desprecien irracionalmente a un tercio de los trabajadores. Se trataría de un comportamiento racional que opera a través de la institución denominada elecciones sindicales con unas determinadas reglas. Por tanto, si se considera perjudicial para los resultados macroeconómicos el que los temporales se hayan convertido en *outsiders* y los fijos se comporten como *insiders* la solución debe incluir un cambio de diseño de las elecciones sindicales y de los mecanismos de representación de los trabajadores en la negociación colectiva (principalmente la sectorial, que es en la que se fijan las condiciones de trabajo de un mayor número de trabajadores en España).

Pero este resultado puede verse contrarrestado por el hecho de que los sindicatos mayoritarios están extendidos por toda España y que las confederaciones sectoriales suelen seguir las líneas marcadas por la dirección central. Así, si los

representantes de un sindicato en un sector siguen un programa marcado por la dirección central sin apenas variantes sectoriales un asalariado temporal que trabajó en un sector castigará (premiará) al sindicato que votó y no (sí) le defendió cuando trabajaba en otro sector. Si los sindicatos de ámbito nacional anticipan esto, entonces si desean obtener el voto de los temporales podrían tener incentivos (generados por las elecciones sindicales) para mantener una estrategia sindical coherente y coordinada en todo el país sin apenas variantes sectoriales ni regionales (que es algo que parece suceder en España con UGT y CC.OO).

Por tanto, los detalles que se introduzcan en el refinamiento de la simplísima formalización expuesta pueden ser determinantes para obtener uno u otro resultado o para entender qué valores deben tomar determinadas variables para que los temporales acaben siendo como *outsiders*.

Son posibles también diferentes extensiones que otorguen un carácter más dinámico a esta primera aproximación. Una de las potencialmente más interesantes es considerar r (el peso que se otorga a las motivaciones ideológicas) de forma diferente. Podría suponerse que no es exógeno y que evoluciona a lo largo del tiempo en función de los resultados electorales obtenidos en el pasado y/o de la capacidad de cumplimiento del programa por parte del sindicato. También podría considerarse que, aunque r sea exógeno, puede cambiar a lo largo del tiempo en función de los cambios que tengan lugar en los valores sociales generales. Así mismo, es posible que r evolucione en función de la capacidad de cumplimiento del programa o que el sindicato ha tenido en el pasado, es decir, de lo que ha logrado *arrancar* a la empresa.

En segundo lugar, podría suponerse que hay grupos de trabajadores (esto es, votantes) extremadamente diferentes entre sí y que se vieran afectados de forma muy

distinta por los programas que el sindicato elegido defiende en la negociación colectiva, por ejemplo, trabajadores cuyo empleo depende mucho del salario pactado en el convenio (temporales) mientras que otros no tanto (fijos)

En tercer lugar, convendría relajar el supuesto de sindicato monopolista e introducir la interacción con los representantes de las empresas en la negociación colectiva para obtener así más implicaciones (y más ricas).

En definitiva, el sencillo ejercicio realizado creo que permite apreciar que analizar a los sindicatos españoles a la luz de las elecciones sindicales puede enriquecer el análisis teórico existente mostrando la base institucional que hay detrás de determinados comportamientos. Al tiempo puede permitir nuevas líneas de investigación empírica y permitir una mejor discusión de las políticas laborales que incidan sobre la negociación colectiva.

4. Conclusiones

El comportamiento de los sindicatos españoles ha sido analizado hasta ahora por parte de los economistas de una forma muy semejante al de sindicatos que operan en contextos institucionales muy diferentes. En este trabajo se ha propuesto enriquecer ese enfoque partiendo de la institución básica que legitima la participación de los sindicatos en la negociación colectiva: las elecciones sindicales. El hecho de obtener la representatividad (y la legitimidad) a partir de un proceso electoral permite introducir en el análisis consideraciones de economía política que (hasta donde este autor conoce) no habían sido tenidas en cuenta hasta ahora en el análisis económico de los sindicatos españoles.

Se ha presentado un ejemplo simplísimo de una de las posibles formas de introducir esos aspectos electorales, teniendo en cuenta que en el programa electoral del sindicato influyen tanto motivaciones ideológicas como electoralistas. También se ha discutido el lugar tan especial que ocupan los trabajadores temporales, ya que sólo forman parte del censo con una determinada probabilidad (debido a que podrían estar parados cuando tienen lugar las elecciones sindicales). A mi juicio, la profundización de esta línea de investigación puede permitir una mejor y más profunda comprensión del comportamiento de los sindicatos españoles, al tiempo que lanza nuevas ideas para el análisis empírico y las discusiones sobre política de mercado de trabajo en relación con la negociación colectiva.

Bibliografía

Bentolila, S. y Dolado, J.J. (1994): "Labour flexibility and wages, lessons from Spain", *Economic Policy*, nº 18, págs. 54-99.

Erias, A. y Sánchez, J.M. (1998): *Política Monetaria y Política Fiscal*, Editorial Pirámide, Madrid.

Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1993): "The effects of fixed term employment on wages, theory and evidence from Spain", *Investigaciones Económicas*, vol. XVII (3), págs. 475-494.

Navarro, F. (1993): *La representatividad sindical*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

Nordhaus, W. (1989): "Alternative approaches to the political business cycle", *Brooking Papers of Economic Activity*, nº 2, págs. 1-49.

Rodríguez, C. (1996): "Determinantes de la afiliación sindical en España", *Moneda y Crédito*, 203, págs. 149-174.

Toharia, L. (dir.) (1998): *El mercado de trabajo en España*, editorial McGraw Hill, Madrid.