FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Estudios

78 · Febrero 2014

MODELOS, COBERTURA Y RECURSOS

La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España

FICHAS E INDICADORES POR PAÍSES

WWW.1MAYO.CCOO.ES

La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España
MODELOS, COBERTURA Y RECURSOS. FICHAS E INDICADORES POR PAÍSES

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN ESTUDIOS, NÚM: 78
ISSN: 1989-4732

© Madrid, Febrero 2014

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA Y ESPAÑA

MODELOS, COBERTURA Y RECURSOS. FICHAS E INDICADORES POR PAÍSES

PERE J. BENEYTO

PROFESOR DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. UNIVERSIDAD DE VALENCIA.

DIRECTOR DEL AREA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UE Y ESPAÑA:
MODELOS, COBERTURA Y RECURSOS

Pere J. Beneyto (Universidad de Valencia)

La tercera *Encuesta Europea de Empresas* (ECS, en sus siglas en inglés), cuyos primeros resultados han comenzado a publicarse recientemente, aporta información de interés sobre diversas áreas de la gestión empresarial (contratación, organización del trabajo, innovación, formación) y de las relaciones laborales (representación de los trabajadores, mecanismos de participación y diálogo social).

Se trata de una encuesta realizada por el prestigioso Instituto Gallup para la agencia *Eurofound* de la UE (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), con periodicidad cuatrienal desde 2005 y que en su tercera edición, correspondiente a 2013, abarca un total de 32 países (los 28 de la Unión Europea mas Islandia, Macedonia, Montenegro y Turquía), en base a una muestra de 29.950 empresas de más de 10 trabajadores, de las que se ha entrevistado a los respectivos directores de recursos humanos.

Hasta el momento se ha publicado un primer avance de resultados globales[1] y los datos desagregados de algunos de sus apartados, cuya presentación integrada y evaluación global se irán produciendo en los próximos meses. Con todo, los datos disponibles permiten ya un primer análisis comparado de la realidad de las empresas europeas en áreas tan significativas como la representación de los trabajadores y su participación, a través del diálogo social, en las relaciones laborales y el desarrollo de la producción.

Según dichos datos, un tercio de las empresas europeas (el 32,1% exactamente) cuenta con una estructura formal de representación sindical de los trabajadores, cualquiera que sea el canal por el que se realice: participación directa (secciones sindicales de empresa) o

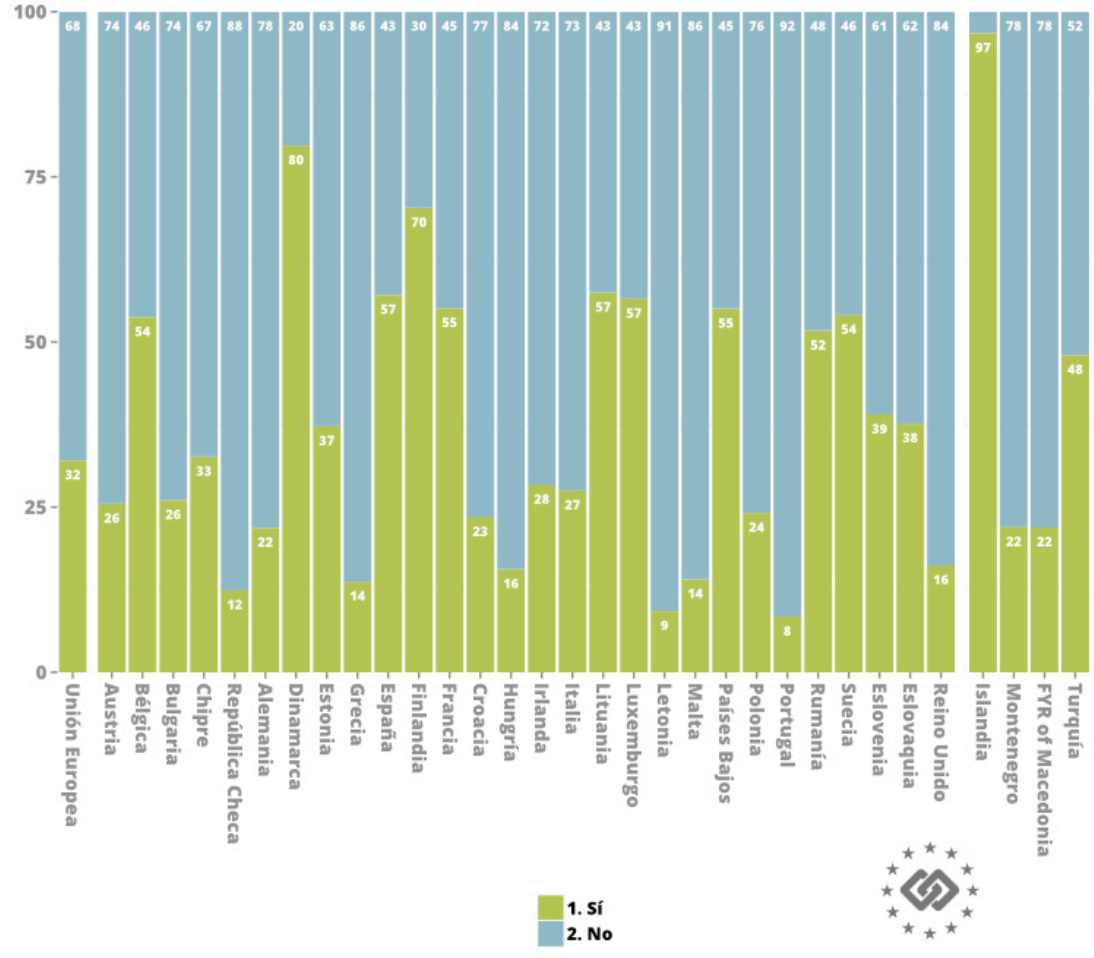
[1] Eurofound: *Tercera Encuesta Europea de Empresas: primeras conclusiones* http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2013/index.htm

indirecta (delegados y comités de empresa elegidos por los trabajadores). Dicho porcentaje es mayor en el sector industrial (35,4%) que en los servicios (30,2%) y aumenta conforme lo hace el tamaño de las empresas, pasando de una tasa de cobertura de la representación del 26,5% de las empresas pequeñas (de 10 a 49 trabajadores), al 59,8% en las medianas (entre 50 y 249) hasta llegar al 82% entre las grandes empresas con una plantilla superior a los 250 trabajadores.

I.- COBERTURA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Del análisis comparado de los datos nacionales aportados por la ECS'2013, se desprende que España se sitúa entre los países con mayor tasa de cobertura de la representación sindical en las empresas (vid. *gráfica 1* y *tabla 1*), con un 57,1%, muy por encima de la media y próxima a los niveles de representación de los países escandinavos.

Gráfica 1
Existencia de estructura de representación sindical en las empresas



Fuente.- Eurofound, *Encuesta Europea de Empresas 2013*

Se trata de datos especialmente significativos por cuanto no son información de parte, sino que proceden de una encuesta oficial europea a una muestra representativa de empresas, cumplimentada por sus respectivos directores de recursos humanos. En el caso español, además, los datos de la ECS'2013 coinciden notablemente con los aportados, para los mismos segmentos de empresa, por la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT'2010) realizada por el Ministerio de Empleo.

Tabla 1
Representación sindical en las empresas
Unión Europea 2013

PAÍS	TOTAL	SECTOR		TAMAÑO		
		Industria	Servicios	10-49	50-249	+250
Dinamarca	79,7	85,7	77,8	77,3	94,8	98,5
Finlandia	70,3	80,0	65,1	67,8	95,3	100,
Lituania	57,5	77,7	47,1	54,0	71,8	92,3
España	57,1	60,3	55,5	52,8	81,5	93,3
Luxemburgo	56,5	67,9	51,9	50,0	90,2	87,5
Francia	55,1	54,8	55,3	48,2	89,3	97,1
Holanda	55,0	53,7	55,5	48,6	80,7	96,4
Suecia	54,1	66,6	48,2	48,3	81,3	92,7
Bélgica	53,8	61,8	49,7	47,2	82,7	98,3
Rumanía	51,7	67,1	40,2	43,8	89,7	92,5
Eslovenia	39,0	44,1	34,8	30,1	76,2	91,4
Eslovaquia	37,7	44,5	33,6	35,2	56,6	72,5
Estonia	37,2	43,2	33,2	34,9	49,9	60,6
Chipre	32,6	47,1	25,2	31,0	50,2	61,0
Irlanda	28,4	39,6	25,1	24,5	52,1	79,5
Italia	27,5	30,4	24,0	24,4	62,9	85,7
Bulgaria	26,1	36,2	18,9	18,2	58,3	76,8
Austria	25,5	27,2	24,7	18,5	58,6	89,2
Polonia	24,1	22,2	25,7	17,7	60,7	81,7
Croacia	23,5	27,0	21,0	14,3	54,7	86,1
Alemania	21,9	26,1	19,7	12,7	52,4	82,7
Inglaterra	16,2	21,4	15,0	11,2	36,0	60,9
Hungría	15,6	21,0	12,0	11,0	45,4	80,7
Malta	14,1	20.1	12,0	10,0	23,5	66,1
Grecia	13,7	14,8	13,2	11,9	31,4	48,3
Chequia	12,3	13,3	11,7	7,1	30,9	65,4
Letonia	9,3	12,8	7,6	6,4	21,8	31,1
Portugal	8,4	9,7	7,2	5,9	24,6	62,4
TOTAL UE-28	32,1	35,4	30,2	26,5	59,8	82,0

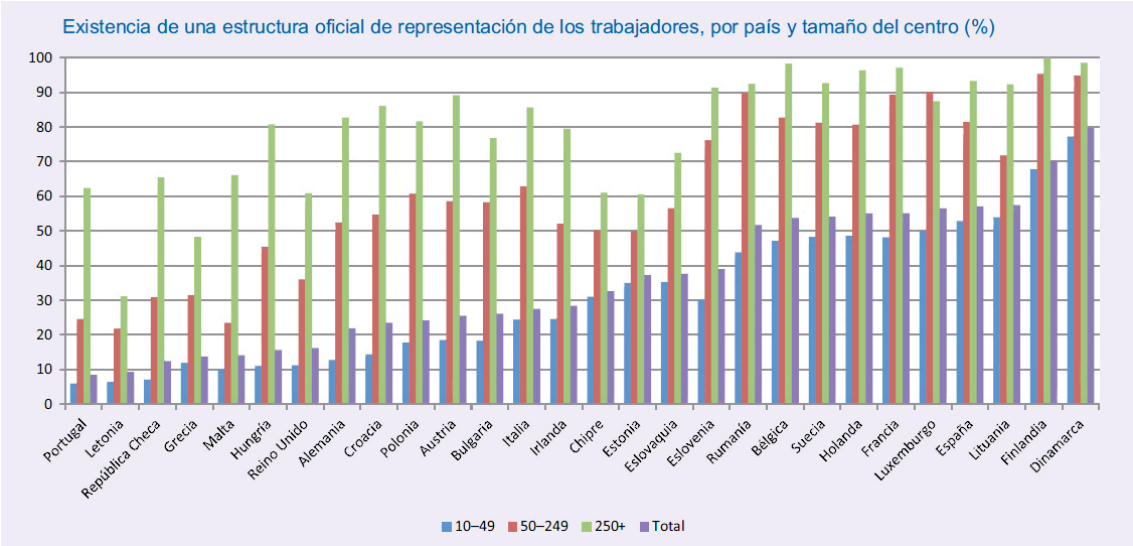
Fuente.- Eurofound, *Encuesta Europea de Empresas 2013*

La configuración legal de la representación de los trabajadores en España está regulada por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y se desarrolla a través de elecciones

periódicas a delegados y delegadas y comités de empresa, cuyos últimos resultados oficiales certificados por el Ministerio registraban un total de 303.622 representantes elegidos, de los que el 37,5% pertenecían a CC OO y el 35,4% a UGT.

Así pues, y contradiciendo en la práctica un insidioso discurso ideológico de deslegitimación del sindicalismo español, al que se tacha de poco representativo, todos los datos oficiales, españoles y europeos, acreditan que su tasa de cobertura es muy superior a países tan importantes como Alemania, Inglaterra o Francia (vid. *gráfica 2*)

Gráfica 2



II.- MODELOS DE REPRESENTACIÓN

Un rasgo tradicional de los sistemas europeos de relaciones laborales es la habilitación de diferentes modelos de representación de los trabajadores en las empresas, mediante la elección de delegados, comités consejos, etc, generalmente en las que cuentan con una plantilla igual o superior a 10 asalariados.

Aunque no existe un modelo único, este mecanismo de representación permite ampliar notablemente la intervención sindical en las empresas mediante mecanismos de *audiencia* electoral que van más allá de su *presencia* afiliativa directa y refuerzan su *influencia* y legitimidad social.

En la última década, la aprobación por las instancias comunitarias y posterior traslación a las legislaciones nacionales de la Directiva 2002/14/CE[2], ha tenido como resultado un impulso a las estrategias de participación y un aumento incluso de la cobertura de las instituciones desarrolladas al efecto por los diferentes modelos de relaciones laborales[3] (canal doble o único, cobertura universal o restringida).

Según un exhaustivo estudio publicado por el Instituto Sindical Europeo (ETUI)[4], en la actual UE-28 existen diferentes modelos de representación de los trabajadores/as en las empresas (vid. *gráfica 3*), que sintéticamente pueden clasificarse como sigue:

- *canal único-Comité de Empresa:* en cuatro países (Austria, Alemania, Luxemburgo y Países Bajos) los comités de empresa elegidos por todos los trabajadores/as constituyen la forma de representación habitual en la empresa,

- *canal único-Sindicato:* en ocho estados de la Unión (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Italia, Rumanía, Lituania, Chipre y Malta), la vía de representación son los sindicatos, a través de sus secciones organizadas en las empresas que, habida cuenta de sus altas tasas de afiliación, no requieren de mecanismos electorales para el desarrollo de sus funciones

- *doble canal-prevalencia de la vía electoral*: se trata del modelo mayoritario, vigente en 11 países (Bélgica, Croacia, Chequia, Francia, Grecia, Hungría, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia y España) en los que la representación de los trabajadores en la empresa puede vehicularse tanto por la vía electoral (delegados y comités) como por la afiliativa (secciones sindicales), si bien la primera de ellas dispone, generalmente, de mayor implantación real y cobertura legal

---

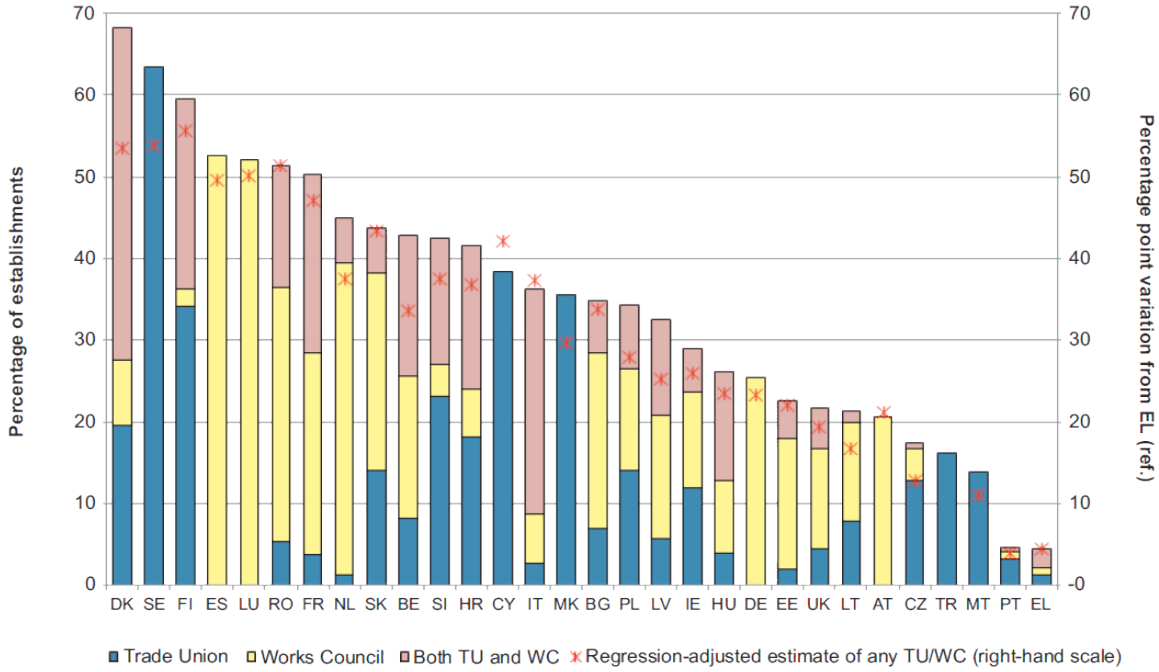
[2] Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:es:PDF

[3] EIRO (2011) *Information and consultation practice across Europe five yerar after the EU Directive. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm*

[4] L. Fulton (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network, online publication available at http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations

Gráfica 3

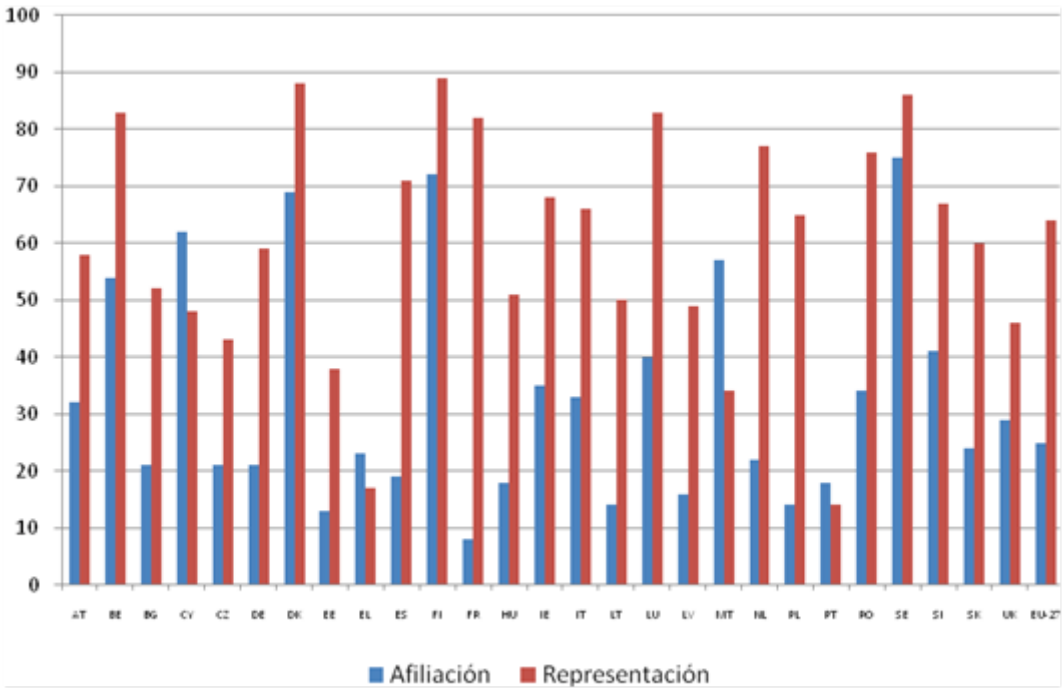
Modelos y cobertura de la representación de los trabajadores en las empresas de la Unión Europea



- *doble canal-prevalencia de la vía afiliativa:* en los cinco países adscritos a este modelo (Reino Unido, Irlanda, Bulgaria, Estonia y Letonia), el sistema de representación era tradicionalmente el del sindicato, si bien la influencia de la normativa europea reciente ha permitido desarrollar también mecanismos de audiencia electoral que, con todo, disponen de menor implantación y competencias que los delegados y secciones sindicales de empresa.

A través de los diferentes mecanismos de audiencia electoral, los sindicatos europeos logran duplicar ampliamente sus tasas de afiliación directa (25% de media sobre la población asalariada de la UE, vid *gráfica 4*), lo que les permite, asimismo, extender su área de influencia a través de la negociación colectiva (cuya cobertura media alcanza casi a los dos tercios de los trabajadores europeos) y otras vías de interlocución e intervención social.

Gráfica 4
Tasas de afiliación y representación sindical en la Unión Europea



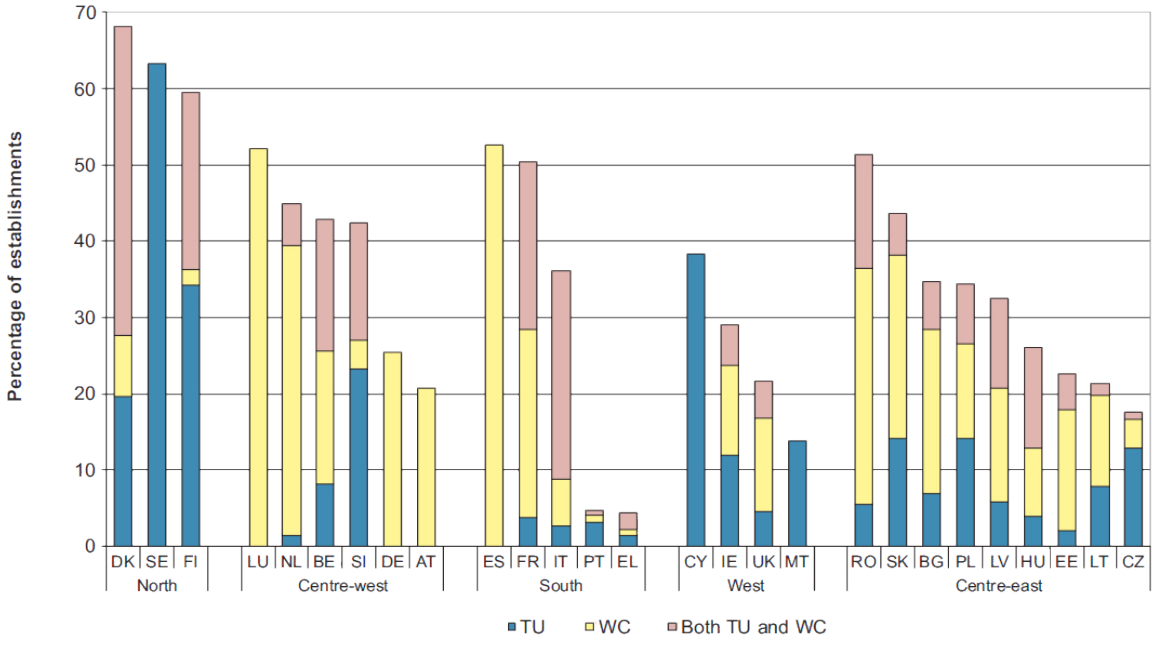
Con todo, la composición y tasas de cobertura de la representación sindical varían significativamente según áreas y sistemas de relaciones laborales (vid. *gráfica 5*), hasta el punto de operar como indicadores de la existencia de diferentes modelos sindicales, según articulen preferentemente su intervención en base a la afiliación estricta (TU: Trade Unions), la representatividad electoral (WC: Works Councils) o la combinación de ambas.

Así vemos cómo, por una parte, el modelo sindical escandinavo, caracterizado por un sistema consolidado de Estado de Bienestar, concertación social, concentración de la negociación colectiva y participación institucional e incluso gestión sindical de recursos públicos y políticas activas de empleo (Sistema Ghent), se articula en base a unas altas tasas de afiliación e interlocución sindical directas, sin requerir apenas de otras instancias de mediación.

En el extremo opuesto, los países del antiguo bloque soviético, afectados por una profunda crisis estructural, se caracterizan por su débil regulación normativa e institucional de las RRLL, lo que dificulta ampliar significativamente la cobertura de la intervención sindical a través de los procesos de representación y negociación colectiva. Lo que sucede, asimismo, en el área anglosajona, si bien por razones muy distintas, derivadas de su peculiar modelo sindicalista, de estructura pluralista y atomizada pero fuerte implantación en los centros de trabajo.

Gráfica 5

Tipos y cobertura de la representación de los trabajadores, según sistema de relaciones laborales



Por su parte, en el área germana, y en menor medida en la mediterránea, operan claramente los mecanismos de audiencia e influencia sindical, ampliando en proporciones significativas el alcance y eficacia de su afiliación directa, siendo tal vez el caso español el que mejor representa dicha secuencia, con las consiguientes debilidades (efecto *free rider* que desincentiva la afiliación) y fortalezas (amplia representatividad, cobertura universal de la negociación colectiva, legitimidad social).

En el *Anexo* final de este informe se aporta, en formato de ficha para cada país y con datos referidos a 2012, una amplia información sobre sus principales indicadores, que permiten contextualizar los modelos de intervención sindical

- *indicadores económicos:* PIB per capita, crecimiento interanual, inflación, costes laborales, salario mínimo y brecha salarial de género
- *indicadores de mercado de trabajo:* población asalariada, tasa general de empleo, tasa de empleo femenino, tasa de temporalidad, tasa general de paro y tasa de paro juvenil
- *indicadores sindicales:* tasa de afiliación, afiliación total, distribución de la afiliación por organizaciones y canal preferente de representación

- *indicadores de relaciones laborales:* sistema de RR.LL., tasa de cobertura de la negociación colectiva, nivel mayoritario de negociación, aumento salarial medio, jornada laboral media e índice de conflictividad laboral.

III.- EL CASO ESPAÑOL

La configuración legal de la representación de los trabajadores en nuestro país se inició en plena transición democrática, primero mediante el reconocimiento provisional de los derechos de sindicación (Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical) y de elección de delegados y comités de empresa (RD 3149/1977, de 6 de diciembre), con posterior consagración constitucional (arts. 7 y 28.1 de la CE) y definitiva regulación normativa (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical)

La resultante de este proceso fue un modelo de *doble canal,* asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuya articulación está regulada legal y sindicalmente, a tres niveles:

- *empresa:* la interlocución y negociación con la dirección de la misma corresponde a la representación unitaria (canal electivo) de los trabajadores (arts. 67 y 87.1), aunque para las grandes compañías la LOLS (arts. 8 y 10) regula los derechos correspondientes a las secciones sindicales (canal asociativo)

- *sectorial:* están legitimados para la negociación colectiva los sindicatos en función de su representatividad electoral (art. 87.2 del ET): un mínimo del 10% de la representación acumulada en el ámbito de referencia (15% si se trata de organizaciones regionales), por si mismos y por "irradiación" como integrantes de las organizaciones acreditadas como "más representativas" (art. 6.2.b de la LOLS).

- *institucional:* los sindicatos que acrediten electoralmente su representación mayoritaria tienen reconocida su participación en instancias públicas de consulta (CES, Seguridad Social, Fundación Tripartita para la formación, etc.) y procesos de diálogo social.

Se trata de un sistema con voluntad inclusiva que si, por una parte, parece desincentivar la afiliación directa al universalizar la cobertura de la intervención sindical, por otra contribuye a ampliar su área de influencia por la vía indirecta de la representación electoral, al tiempo que le aporta una incuestionable legitimidad democrática.

Desde la primera convocatoria de elecciones sindicales a principios de 1978, anterior incluso a la regulación normativa del modelo por el Estatuto de los Trabajadores, la evolución de su cobertura y resultados (vid. *tabla 2*) refleja tanto las oscilaciones del cambio económico y ocupacional como la recomposición interna del propio movimiento sindical: eclosión inicial de perfiles difusos y escasa capacidad de consolidación, posterior reajuste a la baja (1980-1982), recuperación parcial en 1986, estancamiento en la década de los noventa, expansión sostenida a partir de 2000 y cambio de tendencia al final de la década, primero con una ligera caída 2007-2012, más acusada en el inicio de la siguiente (2012), pudiéndose identificar las siguientes tendencias generales en la estructura de la representación:

- *incremento de la representación:* tras cada fase de ciclo económico recesivo, la representación sindical ha experimentado, tras disminuir, un auge considerable. Ello se puede observar en la diferencia entre el número de delegados 1982 y 1986; 1995 y 1999. En la actualidad la fase de declive económico y ocupacional iniciada en 2007 está repercutiendo negativamente, pero es de esperar una nueva recuperación.

- *sindicalización:* el volumen de delegados que forman candidaturas independientes no sindicales ha ido reduciéndose de manera sostenida, desde el 30,4% inicial hasta el 2% actual. Aunque ello no impide que en el interior de las candidaturas sindicales exista un buen número de delegados no afiliados a la opción sindical por la cual se presentan.

Tabla 2
Elecciones sindicales (1978-2012)

AÑO	TOTAL	CCOO		UGT		OTROS		No sindicales	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	283.075	110.208	38,9	103.805	36,7	69.062	24,4	*	*
2007	312.017	122.079	39,1	114.973	36,8	74.965	24,0	*	*
2011	309.817	117.172	37,8	110.755	35,7	81.890	26,4	*	*
2012	303.622	113.721	37,5	107.459	35,4	75.788	24,9	6.654	2,2

Fuente: con datos del Ministerios de Trabajo y AAPP para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CCOO, para las convocatorias de 1995 a 2011 y Ministerio de Empleo para 2012.
(*) Se acumulan los datos de "otros" y "no afiliados"

- *concentración:* la representatividad conjunta de CCOO y UGT se ha incrementado notablemente, pasando del 56,2% en 1978 al 72,9% en 2012; sí bien se ha moderado en los últimos años.

- *consolidación de* CCOO como primera fuerza sindical: de 1980 a 2007 incrementa en representatividad y, a pesar del retroceso a partir de la crisis económica iniciada en el año 2007, mantiene su posición.

Refiriéndonos, finalmente, a los últimos datos certificados oficialmente por el Ministerio de Trabajo a mediados de 2013, el número total de representantes de los trabajadores elegidos ascendía a 303.622, de los que 280.462 (el 92,4%) correspondía a empresas privadas y el 7'6% restante habían sido elegidos por los funcionarios de los diferentes ámbitos de la administración pública, que por volumen de empleo representa el 20,9% del total de la población asalariada, poniendo de manifiesto dicho desajuste el desigual tamaño y grado de cobertura de sus respectivas unidades electorales.

En cuanto a los resultados por candidaturas (tablas 3 a 7), si bien la información oficial disponible no ofrece un alto grado de desagregación sí aporta relevantes datos globales y permite identificar algunas pautas diferenciadas, siendo especialmente significativas las siguientes:

- *mayoría de CCOO*: con el 37,5% del total de los delegados electos, Comisiones Obreras se confirma como primera fuerza sindical, consolidando una tendencia iniciada en 1995, tanto entre los trabajadores del sector privado (38,7%) como entre los funcionarios públicos (22,3%)

Tabla 3
Representación sindical a 31-12-2012

	SECTOR PRIVADO		FUNCIONARIOS		TOTAL	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
CC.OO.	108.547	38,7	5.147	22,3	113.721	37,5
UGT	102.843	36,7	4.616	19,9	107.459	35,4
USO	10.211	3,6	779	3,4	10.990	3,6
CSIF	6.215	2,2	3.946	17,0	10.161	3,3
ELA	8.500	3,0	555	2,4	9.055	3,0
LAB	3.850	1,4	378	1,6	4.228	1,4
CIG	4.547	1,6	359	1,6	4.933	1,6
CGT	4.327	1,5	478	2,1	4.805	1,6
OTROS	24.945	8,9	6.671	28,8	31.616	10,4
NO AF.	6.450	2,3	204	0,9	6.654	2,2
TOTAL	280.462	100,	23.160	100,	303.622	100,

Fuente.- Ministerio de Empleo

- *sindicatos más representativos*: conforme a la normativa vigente tan sólo CCOO y UGT alcanzan la condición de organizaciones "más representativas" a nivel general, por superar el 10 por cien de los delegados electos, acumulando entre ambas el 72,9% de la representatividad

- *distribución sectorial:* si bien se mantienen en el sector público las dos características anteriores (mayoría relativa de CC.OO. y prevalencia de los sindicatos de clase), se registra una presencia importante de los sindicatos corporativistas (22,4% del total de representantes elegidos por los funcionarios) y de otras opciones minoritarias (23,4%). Con todo, los datos oficiales desmienten el tópico ampliamente difundido que define a CSIF como la opción mayoritaria entre los funcionarios, cuando apenas representa el 17% de los delegados elegidos en dicho ámbito, lo que le sitúa como la tercera fuerza, tras CC.OO. y UGT

Tabla 4
Distribución de la representación según sector (privado/público) y tipo de sindicato

	Sector Privado	Sector Público	TOTAL
CC.OO.	38,7	22,3	37,5
UGT	36,6	19,9	35,4
Sindicatos Generales	5,1	5,5	5,2
Sindicatos nacionalistas	6,0	5,8	6,3
Sindicatos corporativos	5,3	22,4	6,6
Otros	5,8	23,4	7,2
No afiliados	2,3	0,9	2,2
TOTAL	100,	100,	100,

Fuente.- Ministerio de Empleo

- *distribución territorial*: sobre el total general UGT resulta la fuerza mayoritaria en 11 Comunidades Autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, La Rioja y Ceuta-Melilla), mientras que CCOO lo es en seis (Canarias, las dos Castillas, Cataluña, Madrid y el País Valenciano) y ELA–STV en el País Vasco, lo que le confiere condición de "más representativa" en dicha Comunidad, así como en la de Navarra, mientras que LAB sólo supera el 15% en el País Vasco. Por su parte, el sindicato nacionalista gallego (CIG) aparece como tercera fuerza sindical en su Comunidad y consolida su status representativo en dicho ámbito. Dicha distribución resulta más heterogénea en el sector público, en el

que CSIF es la opción mayoritaria en 6 comunidades (Andalucía, Aragón, las dos Castillas, Extremadura y La Rioja), CC.OO. en 5 (Asturias, Canarias, Cataluña, Madrid y Murcia), UGT en 4 (Baleares, Cantabria, País Valenciano y Ceuta-Melilla), y las opciones nacionalistas en Galicia (CIG), Navarra (LAB) y País Vasco (ELA).

Tabla 5
Representación sindical total (sector privado y público) en 2012, por Comunidades Autónomas. Distribución sectorial (en %)

	TOTAL	CC.OO.	UGT	Generales	Nacionalist.	Corporat.	Otros	No Af.
Andalucía	41.679	38,1	39,6	3,6	---	9,6	8,9	2,2
Aragón	10.848	38,1	40,7	2,9	---	8,6	8,1	1,6
Asturias	7.183	35,9	39,1	7,8	----	5,8	10,0	1,4
Baleares	7.315	32,1	38,3	11,8	---	5,9	10,1	2,0
Canarias	13.042	41,4	30,0	4,6	8,1	3,8	10,8	1,4
Cantabria	4.540	33,5	40,2	9,5	---	9,2	6,2	1,5
Castilla-M	10.946	44,8	33,6	3,8	---	11,4	5,3	1,1
Castilla-L	17.152	39,3	35,9	6,2	---	10,8	6,1	1,7
Cataluña	56.185	42,4	40,8	6,6	---	2,0	5,6	2,6
Extremadura	5.470	36,9	38,5	3,7	---	14,6	5,3	0,9
Galicia	18.473	29,0	30,2	2,7	26,7	5,7	3,9	1,9
Madrid	40.717	40,3	32,8	7,0	---	8,1	8,6	3,2
Murcia	8.341	37,4	39,7	5,7	---	8,5	6,4	2,2
Navarra	6.441	25,4	29,3	1,1	34,2	2,7	4,8	2,6
P. Valenciano	31.803	39,8	38,0	4,5	---	8,0	8,2	1,4
País Vasco	19.392	19,7	12,4	2,3	57,1	0,3	5,0	3,1
Rioja	2.918	30,3	41,8	13,6	---	10,7	2,8	1,2
Ceuta-Melilla	1.177	41,7	42,2	3,5	---	8,5	3,7	0,4
TOTAL	303.622	37,5	35,4	5,2	6,3	6,6	7,2	2,2

Fuente.- Ministerio de Empleo

- *fragmentación de los minoritarios*: además de los sindicatos reconocidos como más representativos a nivel estatal y en las CC.AA. del País Vasco, Navarra y Galicia, se registra un grupo heterogéneo de sindicatos minoritarios que en su conjunto acumulan un total de 47.411 delegados electos, equivalente al 15,6% del total. Con la excepción de USO (que ocupa el tercer lugar en el ranking, aunque representa apenas el 3,6%) y CGT (1,6%), se trata generalmente de sindicatos corporativos o de empresa, instalados en algunos sectores y/o niveles de la función pública y otros servicios como grandes almacenes (FETICO, FASGA), enseñanza (FSIE, STES, ANPE), etc.

- *sindicalización de la representación*: sólo 6.654 delegados (2,2% del total) figuran como "no afiliados", lo que supone que se ha completado prácticamente el ciclo de sindicalización iniciado en la segunda mitad de los años ochenta, tras una primera fase en la que los no adscritos suponía más de una cuarta parte de los electos.

Tabla 6
Representación sindical en el sector privado en 2012, por Comunidades Autónomas. Distribución sectorial (en %)

	TOTAL	CC.OO.	UGT	Generales	Nacionalist.	Corporat.	Otros	No Af.
Andalucía	15.197	40,1	41,4	3,5	---	7,6	5,2	2,3
Aragón	3.934	39,4	42,4	2,5	---	6,2	7,7	1,7
Asturias	2.470	37,1	40,7	8,1	---	4,5	8,0	1,5
Baleares	2.223	33,3	39,8	12,4	---	3,9	8,5	2,1
Canarias	5.202	42,8	31,0	4,5	7,8	3,1	9,4	1,4
Cantabria	1.457	34,7	41,5	9,4	---	7,9	4,9	1,6
Castilla-M	4.617	47,5	36,0	3,5	---	8,3	3,5	1,3
Castilla-L	6.429	41,7	37,7	5,9	---	8,6	4,3	1,9
Cataluña	22.956	43,0	41,6	6,5	---	1,6	4,5	2,7
Extremadura	1.872	39,6	41,3	3,5	---	11,2	3,4	1,0
Galicia	5.050	29,6	31,3	2,5	26,8	4,6	3,2	2,0
Madrid	15.714	41,3	33,8	6,9	---	7,5	7,2	3,4
Murcia	2.929	38,8	41,5	6,2	---	6,9	4,4	2,4
Navarra	1.526	26,0	30,7	1,1	34,0	2,2	3,3	2,7
P. Valenciano	12.069	41,2	39,1	4,5	---	6,9	6,8	1,5
País Vasco	3.624	20,1	12,8	2,3	57,3	0,2	4,1	3,3
Rioja	841	31,1	43,7	14,2	---	9,1	1,6	1,3
Ceuta-Melilla	437	44,7	45,0	2,1	---	5,8	1,7	0,5
TOTAL	108.547	38,7	36,7	5,1	6,0	5,3	5,8	2,3

Fuente.- Ministerio de Empleo

Tabla 7
Representación sindical en el sector público en 2012, por Comunidades Autónomas. Distribución sectorial (en %)

	TOTAL	CC.OO.	UGT	Generales	Nacionalist.	Corporat.	Otros	No Af.
Andalucía	3.770	17,9	21,8	4,4	---	30,5	23,8	1,8
Aragón	851	24,0	20,7	6,7	---	35,7	12,5	0,5
Asturias	527	20,7	19,0	3,8	---	20,9	35,5	0,2
Baleares	642	19,3	22,4	5,4	---	26,2	25,7	0,9
Canarias	898	21,7	15,7	5,9	11,5	13,7	29,9	1,6
Cantabria	336	19,0	23,5	10,1	---	24,4	22,3	0,6
Castilla-M	1.219	23,5	14,7	4,6	---	37,0	20,2	0,0
Castilla-L	1.747	18,1	20,1	9,7	---	29,9	21,9	0,3
Cataluña	2.745	31,0	25,2	6,6	---	9,3	26,6	1,4
Extremadura	739	19,5	207	4,9	---	37,3	17,5	0,3
Galicia	1.425	21,9	16,6	4,4	25,2	19,7	11,2	1,1
Madrid	2.658	26,2	18,5	7,7	---	19,4	28,0	0,3
Murcia	786	24,3	22,4	1,5	---	24,8	26,5	0,5
Navarra	564	19,0	14,5	1,4	35,4	7,6	20,0	2,0
P. Valenciano	2.518	23,9	24,3	4,4	---	22,4	24,5	0,6
País Vasco	1.319	15,2	6,5	1,9	---	2,1	17,7	0,9
Rioja	216	19,4	19,0	3,2	---	39,8	18,5	0,0
Ceuta-Melilla	200	27,0	28,5	10,0	---	21,5	13,0	0,0
TOTAL	23.160	22,3	19,9	5,5	5,8	22,4	23,4	0,9

Fuente.- Ministerio de Empleo

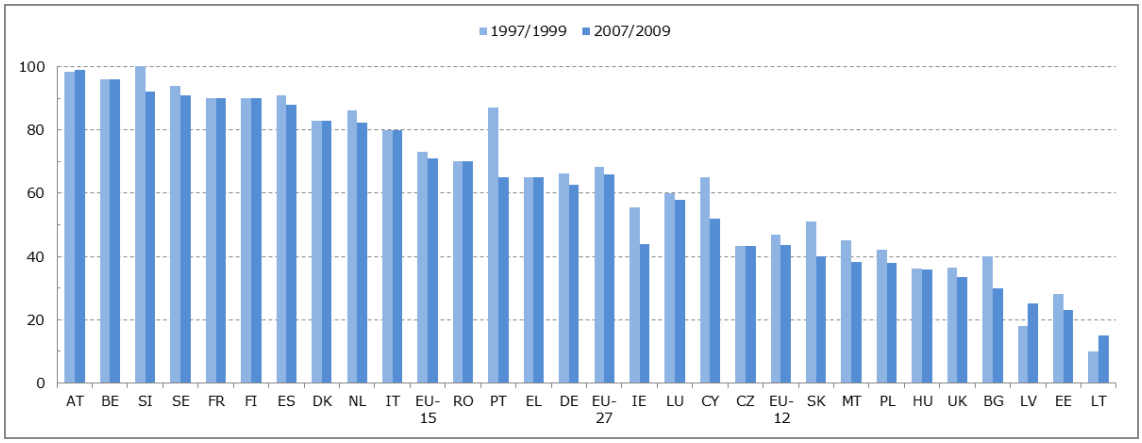
Se trata, pues, de un sistema de representación caracterizado por un importante grado de cobertura y homogeneidad no exento, sin embargo, de algunos puntos débiles, y en el que si bien opera una pluralidad de organizaciones, la representación mayoritaria se

concentra en los dos sindicatos de clase (CCOO y UGT), que mantienen, además, desde hace dos décadas una estrategia de unidad de acción consolidada que se proyecta en la negociación colectiva y la representación institucional.

A este respecto cabe señalar que junto a la afiliación directa y la representación electoral, el tercer indicador cuantificable de la intervención sindical en nuestro país es el de su participación en la negociación colectiva que, según la legislación vigente ejercen los sindicatos en función de la representatividad acreditada.

Según el último informe publicado por la Comisión Europea (*Industrial Relations in Europe 2012),* la tasa de cobertura del sistema español de negociación colectiva se situaría en torno al 90%, sensiblemente superior a la media comunitaria (vid. *gráfica 6*), si bien la última reforma laboral amenaza con quebrar dicho modelo garantista.

Grafica 6
Tasas de cobertura de la negociación de 1997/99 y 2007/09



Fuente: J. Visser, base de datos ICTWSS 3.0, 2011.

Conforme a la legislación vigente, la negociación de los convenios colectivos corresponde a los representantes electos a nivel de empresa (delegados y Comités), cuando se trata de convenios de este ámbito (2.675 en 2012, para un total de 795.600 trabajadores) y a los sindicatos más representativos para los de ámbito superior (914 convenios y 7.729.700 trabajadores), lo que se traduce en una distribución de la representación (vid. *tabla 8*) concentrada mayoritariamente en torno a CCOO y UGT, que asumen así legítimamente la interlocución y defensa de la práctica totalidad de los trabajadores. Cabe hacer constar en este punto, que la aplicación de la reforma laboral (Ley 3/2012) ha supuesto una caída del 20% en

la cobertura del sistema, pasando de los 10.662.800 trabajadores regulados por los convenios de 2011 a los 8.525.247 de 2012

Tabla 8
Representación sindical en la negociación colectiva, 2012

	Representantes		Trabajadores	
	Núm.	%	Núm.	%
CC.OO.	9.086	34,7	8.376.422	98,9
UGT	8.868	33,9	8.375.050	98,2
Otros sindicatos	7.184	27,4	2.739.453	32,1
No afiliados	1.046	4,0	186.169	2,2
TOTAL	26.184	100,	8.525.247	100,

Fuente.- Ministerio de Empleo, *Anuario de Estadísticas Laborales, 2012*

Este indicador de participación sindical en la negociación colectiva mantiene con los de afiliación y representatividad relaciones muy complejas que oscilan entre la contradicción aparente y la complementariedad real, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio por los sindicatos permite visualizar su capacidad de influencia y legitimar su intervención, plantea también problemas al activar la lógica de delegación y desincentivar la participación directa (efecto free rider).

Se trata de un tópico de la teoría clásica de la elección racional, para la que la decisión de afiliarse a un sindicato se explica en términos de maximización de la utilidad y relación coste/beneficios, lo que plantea la paradoja del "gorrón" (free rider), según la cual en un colectivo que comparte intereses siempre existe una fracción considerable de individuos para quienes el esfuerzo (coste) de la acción a realizar para proteger dichos intereses (la acción sindical, en este caso) es mayor que la esperanza de obtener resultados significativos de dicha acción (beneficios), puesto que éste es público (lo reciben también quienes no se movilizan en defensa de los intereses comunes), mientras que aquellos son siempre individuales.

En el modelo español, efectivamente, los beneficios de la concertación social, la negociación colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación universal, mientras que los costes son asumidos en exclusiva por las organizaciones sindicales, sus afiliados y representantes, lo que al menos en una primera fase, y aún hoy en demasiados casos, opera como barrera de entrada a la afiliación, dada la beligerancia antisindical de muchas empresas y organizaciones, especialmente disuasoria para los status contractuales más frágiles y precarios.

Aún aceptando las posibles disfunciones del modelo, desde el ámbito sindical se plantea la necesidad de sindicalizar la representación y reforzar la presencia e intervención directa del sindicato en la empresa, asumiendo mayores niveles de visibilidad y competencia (sindicalismo de proximidad), por entender que se trata de un sistema consolidado en su estructura y resultados, pues si bien puede desincentivar genéricamente la afiliación directa, también es cierto que no sólo amplía el área de influencia sindical y su legitimación democrática sino que incluso puede estar contribuyendo a la expansión afiliativa en empresas y sectores concretos de notable implantación representativa.

Según los datos de la ECVT'2010 existe una correlación positiva entre ambas variables, de manera que la tasa de afiliación (media del 18,9%) asciende hasta el 30,0% en las empresas que cuentan con instancias representativas electas y desciende al 9,6% en las que no disponen de ellas, siendo esta variable la que mayor influencia tiene entre los determinantes de la afiliación.

La correlación opera, asimismo, en la dirección complementaria a la anterior, de manera que la cobertura de la representación (media del 47,4%) aumenta entre los afiliados y desciende entre quienes no lo están (75,4 y 19,0 por cien, respectivamente).

Así pues, los datos de representatividad electoral y cobertura negocial confirma suficientemente la legitimidad del sindicalismo español, poniendo de manifiesto el sesgo ideológico y la falta de base empírica de quienes lo impugnan.

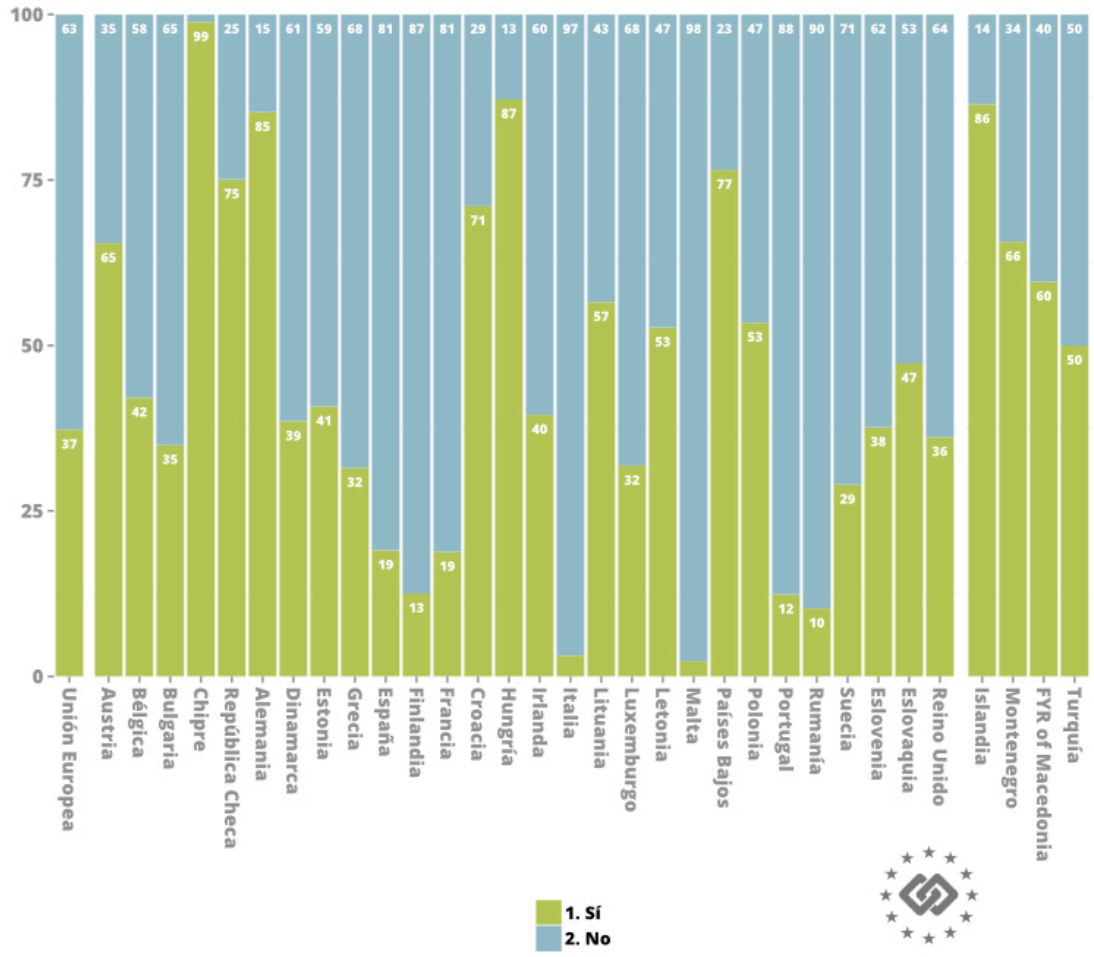
Y es que, la actuación de la representación de los trabajadores está siendo objeto de toda una ofensiva político-mediática, encaminada, en primer lugar, a deslegitimar su actuación, a forzar su distanciamiento respecto de los trabajadores que representan e incluso del conjunto de la sociedad ,y en segundo lugar, a justificar los recortes, cuando no supresión total, de los recursos materiales y garantías legales de los que disponen para el ejercicio eficaz de sus funciones y responsabilidades, bajo el subterfugio de una supuesta reducción del gasto público, cuando no de la difamatoria insidia basada en un supuesto aprovechamiento de recursos públicos que se esconde en la alusión a los representantes de los trabajadores con dedicación exclusiva a tales tareas representativas.

IV.- RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN

En este sentido, la ya citada *Encuesta Europea de Empresas* correspondiente a 2013 acredita que el sindcialismo español tiene un nivel de representativdad superior a la media europea, mientras que la regulación legal y aporte real de recursos materiales, formativos y de tiempo para el ejercicio de sus funciones es claramente inferior

En el primer caso, la ECS'2013 informa que, para el conjunto de la Unión Europea (vid. *gráfica 7*), el 37% de la representación de los trabajadores tiene acceso a financiación de las propias empresas para costear el asesoramiento externo (jurídico, económico, técnico) necesario para el ejercicio de sus funciones, mientras que en el caso español dicho porcentaje se reduce prácticamente a la mitad.

Gráfica 7
Representación de los trabajadores con acceso a financiación de la empresa para costear el asesoramiento externo en el ejercicio de sus funciones

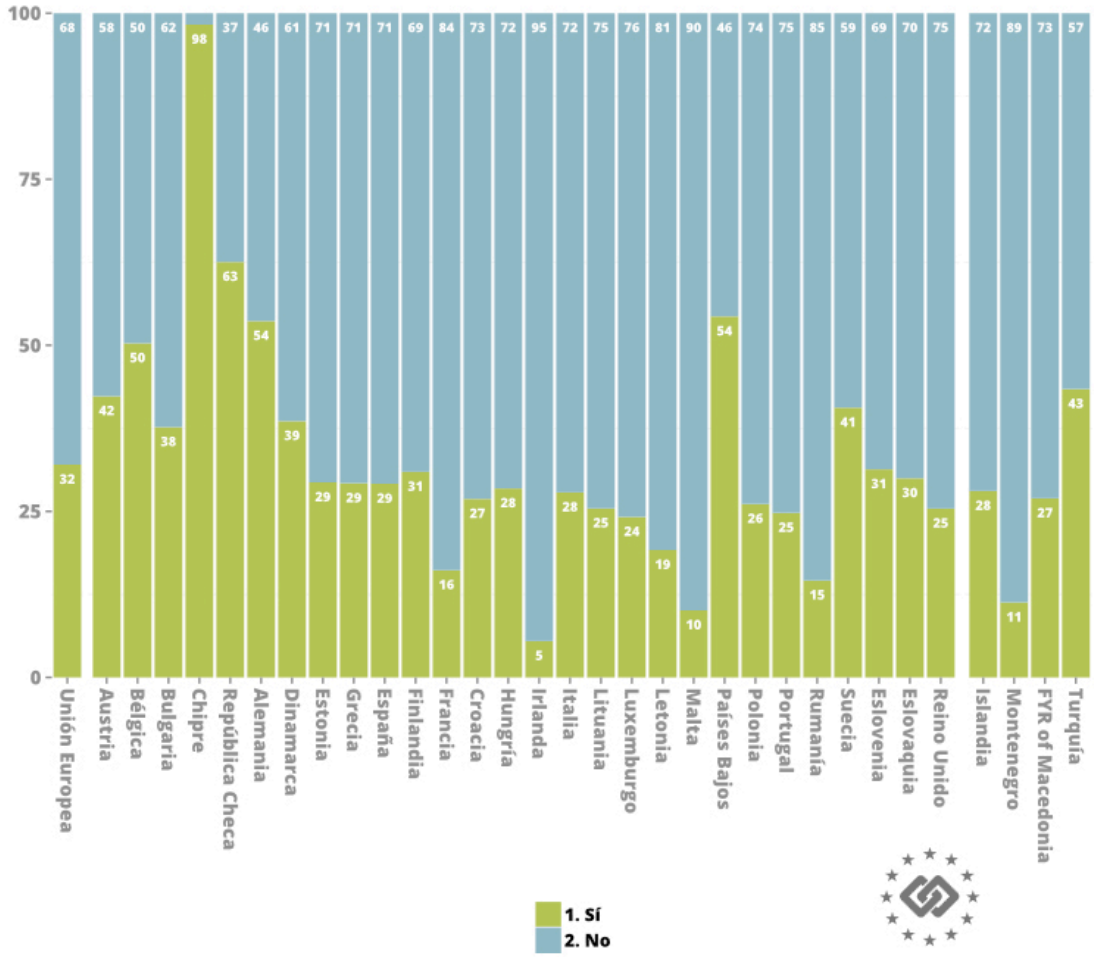


Fuente.- Eurofound, *Encuesta Europea de Empresas 2013*

La proporción de representantes de los trabajadores que reciben formación especializada para el ejercicio de su actividad (vid. *gráfica 8*), resulta también inferior a la media europea, lo que sin duda afecta a la calidad y eficacia de su intervención.

Con todo, las mayores diferencias y limitaciones a la representación de los trabajadores se registran en la asignación de tiempo efectivo para el desarrollo de sus funciones, contradiciendo de nuevo en la práctica uno de los tópicos antisindicales más difundidos en España, el relativo a las horas de disposición sindical y a los llamados "liberados".

Gráfica 8
Representantes de los trabajadores que han recibido formación especializada para el ejercicio de sus funciones



Fuente.- Eurofound, *Encuesta Europea de Empresas 2013*

Se trata, sin embargo, de una cuestión que cuenta con el necesario respaldo legal a nivel internacional y nacional, y la suficiente homologación real, tal como acreditan los datos de la ECS'2013.

En el primer caso, la legislación internacional establece, por una parte, la obligación de empresas e instituciones públicas de dotar a los representantes sindicales de "…facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones" (art. 2.1 del Convenio 135 de la OIT) y, por otra, la Recomendación 143 de la misma OIT determina que el tiempo para el ejercicio de la actividad sindical habrá de ser "…sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales" (art. 9), tanto para "…desempeñar las tareas de representación en la empresa" (art. 10.1), como para "…asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales" (art. 11.1) fuera de la misma.

No se fija un número de horas retribuidas concretas, pero si que sean las necesarias para el ejercicio eficaz de su labor, que esté en función del sistema de relaciones laborales de cada país, y que, además, se corresponda a las características y circunstancias de la empresa, expresadas en sus "necesidades, importancia y posibilidades".

En el sistema español se ha fijado una escala según el número de trabajadores de la plantilla de la empresa pública o privada, permitiendo su mejora vía negociación colectiva, lo mismo que su acumulación en algunos representantes para dotar de mayor eficacia esa labor, fundada en la especialización y la cualificación de la labor representativa.

Efectivamente, el Estatuto de los Trabajadores incluye entre las garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas la de "…disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas… para el ejercicio de sus funciones de representación", de acuerdo con una escala que oscila entre las 15 horas/mes para los delegados de empresas con menos de 100 trabajadores hasta las 40 horas mensuales por delegado en las de plantilla superior a los 750, pudiendo "…pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración" (art. 68.e). Según la estadística oficial de la negociación colectiva, dos tercios de los convenios incluyen el correspondiente acuerdo entre las partes para la acumulación de las horas sindicales. Similar regulación se establece para los funcionarios en el artículo 41.1.d, de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, con lo que la disponibilidad de tiempo (parcial o acumulado) para el desarrollo de las actividades de representación, tendría una triple legitimidad de origen (legal,

negocial y representativa), tanto en el sector privado como en el público.

A este respecto, el informe de Eurofound insiste en que "…el tiempo para realizar tareas de información, consulta, negociación y formación durante la jornada laboral regular, es una condición necesaria para una adecuada representación de los trabajadores y un importante factor de calidad de las relaciones laborales"

Tabla 9
Uso de horas semanales para el ejercicio de la representación sindical en las empresas
Unión Europea 2013

	No autorizado	Insuficiente	Básico	Todo el necesario	Jornada completa
Dinamarca	4,2	0,3	6,3	88,6	0,6
Finlandia	1,2	3,0	24,0	70,9	0,9
Lituania	12,6	1,3	25,4	60,5	0,2
España	6,2	9,2	56,2	28,3	0,1
Luxemburgo	8,1	10,1	66,9	14,7	0,1
Francia	5,0	10,3	49,8	34,7	0,2
Holanda	5,5	8,6	56,7	26,0	3,2
Suecia	1,7	3,0	6,0	85,5	3,8
Bélgica	9,4	7,5	23,8	57,1	2,2
Rumanía	3,8	1,4	16,2	78,5	0,1
Eslovenia	6,6	8,5	51,8	29,6	3,6
Eslovaquia	14,9	1,4	14,4	68,6	0,8
Estonia	8,2	0,5	22,1	67,6	1,5
Chipre	0,3	0,3	0,3	0,7	98,5
Irlanda	8,8	0,5	7,1	83,5	0,2
Italia	9,8	3,6	36,9	49,2	0,4
Bulgaria	7,5	0,9	23,6	67,4	0,6
Austria	0,2	5,6	12,7	81,3	0,2
Polonia	9,5	3,2	13,0	72,8	1,5
Croacia	3,4	1,9	38,1	54,9	1,7
Alemania	2,0	3,3	7,5	69,2	18,0
Inglaterra	12,5	4,1	8,4	71,8	3,2
Hungría	9,5	2,8	19,4	67,2	1,2
Malta	21,5	---	16,7	61,8	---
Grecia	20,6	2,7	22,5	53,5	0,7
Chequia	7,4	7,7	8,8	74,3	1,8
Letonia	6,5	3,4	11,4	77,1	1,6
Portugal	8,3	10,0	50,8	29,7	1,1
TOTAL UE	6,3	5,3	29,2	56,2	3,5

Fuente.- Eurofound, *Encuesta Europea de Empresas 2013*

Para el conjunto de la UE-28 (vid. *tabla 9*), la ECS'2013 calcula que el 6'3% de los representantes de los trabajadores no cuentan con

autorización para utilizar parte de su jornada para el ejercicio de sus funciones, mientras que un 5’3% sí dispondrían de la misma aunque en cantidad insuficiente y un 29,2% en proporción básica pero suficiente. El bloque mayoritario (56,2% del total de representantes sindicales europeos) tendría acceso a todo el tiempo necesario para sus actividades y, finalmente, un 3,5% de ellos dispondrían a tal efecto de su jornada completa en cómputo anual.

Resulta especialmente significativo constatar que España se sitúa a este respecto en la cola de la UE, pues sólo el 28,3% de sus representantes disponen del crédito horario necesario para el ejercicio de sus funciones, lo que contrasta clamorosamente con los niveles de representatividad que la misma ECS sitúa en el doble de la media europea.

Tan significativo desajuste (el doble de representatividad y la mitad de los recursos) pone, una vez más, de manifiesto lo infundado de las críticas que a este respecto reciben los sindicatos españoles, cuya formulación carece de evidencia empírica y responde, en consecuencia, a intereses ideológicos de deslegitimación del sindicalismo, como estrategia complementaria a los procesos de desregulación laboral y desigualdad social.

SINDICALISMO Y RELACIONES LABORALES EN EUROPA

(Indicadores nacionales)

Pere J. Beneyto
(Universidad de Valencia)

PRESENTACIÓN

BASES DE DATOS Y FUENTES ESTADÍSTICAS

- **EUROSTAT:** Oficina estadística de la Unión Europea (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/)

- **EIRO:** European Industrial Relations Observatory (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/structure.htm), aporta información estadística y documental sobre todos los aspectos de la relaciones laborales, la intervención y representación (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/representativeness.htm) de los sindicatos

- **ETUI** : European Trade Union Institute (http://www.etui.org/), especialmente sus áreas sobre renovación sindical (http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation) y representación (http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation)

- **AIAS:** Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (http://www.aias.net), gestiona la mayor base de datos sobre sindicatos y relaciones laborales en Europa: *Instituttional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (ICTWSS)

(UE) – UNIÓN EUROPEA

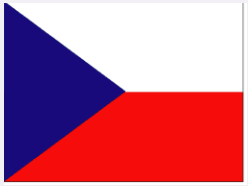
INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	100	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. Asal.)	23,4
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-0,4	Afiliación total 2012	57.050.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,6	Distr. sistemas RR.LL. - Escandinavo - Germánico - Anglosajón - Latino - Oriental	 7.413.000 (74,7%) 14.783.000 (33,5%) 8.431.000 (33,9%) 20.245.000 (20,2%) 6.178.000 (18,8%)
Costes laborales medios en €/mes (2008)	---		
Salario mínimo (en €/mes)	---		
Brecha salarial de género (2010)	---	Canal de representación	•---
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	177.717,2	Modelo	---
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	68,5	Cobertura negociación Colectiva (en %)	62
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	58,5	Nivel mayoritario de negociación	---
Tasa de empleo temporal (2012)	13,7	Aumento salarial 2011 (en %)	---
Tasa de paro 2012 (15-64 años)	12,2	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	---
Tasa de paro juvenil 2012 (-25 años)	22,9	Conflictiv. laboral (2005-2010) (en jornadas no trab/1000)	37,5

(BE) – BÉLGICA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	119	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	50
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-0,1	Afiliación total 2012	3.455.200
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,6	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	4.311,5	-CSC/ACV	1.661.800
Salario mínimo (en €/mes)	n.d.	-FGTV/ABVV	1.503.700
		-CGSLB/ACLVB	289.700
Brecha salarial de género (2010)	8,6	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	3.862,7	Modelo	Germánico Sist. Ghent
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	61,8	Cobertura negociación Colectiva (en %)	96
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	56,8	Nivel mayoritario de negociación	Nacional/ Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	8,1	Aumento salarial 2011 (en %)	1,65
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	8,9	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	36,8
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	24,0	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	74,1

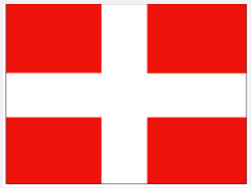
(BG) – BULGARIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	47	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	20
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	0,8	Afiliación total 2012	379.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,4	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	410	-KNSB-CITUB -PODKREPA -Otras	275.700 88.300 15.000
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	148		
Brecha salarial de género (2010)	15,7	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	2.568,1	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	58,8	Cobertura negociación Colectiva (en %)	30
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	56,3	Nivel mayoritario de negociación	Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	4,5	Aumento salarial 2011 (en %)	9,1
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	13,1	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	40,2
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	28,3	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	---



(CZ) – REPÚBLICA CHECA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	79	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	17
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-1,0	Afiliación total 2011	652.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,5	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	1.330	-CMKOS	400.000
		-ASO	210.000
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	310	-KUK	42.000
Brecha salarial de género (2010)	25,5	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población aalariada 2012 (en miles)	3.941,0	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	66,5	Cobertura negociación Colectiva (en %)	38
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	58,2	Nivel mayoritario de negociación	Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	8,8	Aumento salarial 2011 (en %)	2,1
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	7,0	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	36,7
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	18,8	Conflictiv.laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	10



(DK) - DINAMARCA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	125	Densidad sindical2010 (en % sobre pobl. asalariada)	67
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-0,4	Afiliación total 2012	1.708.100
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,4	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2007)	4.658,8	-LO	1.122.800
		-FTF	352.800
Salario mínimo (en €/mes)	---	-AC	141.800
		-LH	90.700
Brecha salarial de género (2010)	16,0	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	2.398,8	Modelo	Escandinavo/ Ghent
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	72,6	Cobertura negociación Colectiva (en %)	80
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	70,0	Nivel mayoritario de negociación	Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	8,5	Aumento salarial 2011 (en %)	1,9
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	7,1	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	35,1
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	13,5	Conflictiv.laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	29,1

(DE) – ALEMANIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	122	Densidad sindical 2011 (en % sobre pobl. asalariada)	19
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	0,7	Afiliación total 2011	7.695.900
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,1	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	3.892	-DGB	6.155.900
		-DBB	1.260.000
Salario mínimo (en €/mes)	---	-CGB	280.000
Brecha salarial de género (2010)	23,1	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	35.002,0	Modelo	Germánico
Tasa de empleo 712,8 (15-64 años)	72,8	Cobertura negociación Colectiva (en %)	59
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	68,0	Nivel mayoritario de negociación	Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	13,9	Aumento salarial 2011 (en %)	1,1
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	5,2	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	40,5
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	7,7	Conflictiv.laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	5,6

(EE) - ESTONIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	69	Densidad sindical 2011 (en % sobre pobl. asalariada)	10
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	3,9	Afiliación total 2011	37.600
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	4,2	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	1.091	-EAKL	30.600
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	290	-TALO	3.000
Brecha salarial de género (2010)	27,6	-Otras	4.000
		Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	550,7	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	67,1	Cobertura negociación Colectiva (en %)	33
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	64,7	Nivel mayoritario de negociación	Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	3,7	Aumento salarial 2011 (en %)	1,6
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	8,3	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	40,5
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	14,9	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	0'7

(IE) - IRLANDA

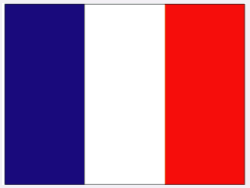
INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	130	Densidad sindical 2011 (en % sobre pobl. asalariada)	31
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	0,2	Afiliación total 2011	633.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	1,9	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	3.375,7	-ICTU -Otros	600.000 33.000
Salario mínimo (en €/mes)	---		
Brecha salarial de género (2010)	12,8	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	1.518,5	Modelo	Anglosajón/ Pluralista
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	58,8	Cobertura negociación Colectiva (en %)	44
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	55,1	Nivel mayoritario de negociación	Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	10,2	Aumento salarial 2011 (en %)	-2,5
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	13,6	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	38,2
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	28,0	Conflictiv.laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	9'4

(EL) - GRECIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	75	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	25
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-6,4	Afiliación total 2007	783.300
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	1,0	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	---	-GSEE -ADEDY	472.300 311.000
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	585		
Brecha salarial de género (2010)	22	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	2.365,7	Modelo	Latino
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	51,3	Cobertura negociación Colectiva (en %)	65
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	41,9	Nivel mayoritario de negociación	Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	10,0	Aumento salarial 2011 (en %)	-22
Tasa de paro 2013 (15-64 años))	27,6	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	39,5
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	57,3	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	---

(ES) - ESPAÑA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	97	Densidad sindical 2011 (en % sobre pobl. asalariada)	19
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-1,6	Afiliación total 211	2.900.000
Tasa de inflación (variación anual 2010-2011)	2,4	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	2.279,8	-CC.OO	1.200.600
		-UGT	1.169.000
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	641	-Otras	530.000
Brecha salarial de género (2010)	16,7	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población aslariada 2012 (en miles)	14.170,8	Modelo	Latino
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	55,4	Cobertura negociación Colectiva (en %)	70
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	50,6	Nivel mayoritario de negociación	Industria
Tasa de empleo temporal (2012)	23,6	Aumento salarial 2011 (en %)	0,9
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	26,6	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	39,4
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	56,5	Conflictiv.laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	112’4



(FR) - FRANCIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	108	Densidad sindical 2011 (en % sobre pobl. asalariada)	8
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	0,0	Afiliación total 2011	2.197.500
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,2	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	4.109,4	-CFDT	860.700
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	1.425	-CGT	681.900
		-FO	300.000
		-CFTC	142.000
		-CGTC	112.900
		-Otras	100.000
Brecha salarial de género (2010)	24,5	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	22.716,6	Modelo	Latino
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	63,9	Cobertura negociación Colectiva (en %)	98
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	60	Nivel mayoritario de negociación	Empresa/ Sector
Tasa de empleo temporal (20129	15,2	Aumento salarial 2011 (en %)	2,1
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	11,1	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	35
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	26,1	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	42

(HR) - CROACIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	61	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	35
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-2,0	Afiliación total	345.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,4	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	1.275	- SSSH	165.000
		- NHS	114.000
Salario mínimo 2010 (en €/mes)	385	- HUS	42.000
		- URSH	24.000
Brecha salarial de género (2010)	10,6	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	1.133,4	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	50,7	Cobertura negociación Colectiva (en %)	61
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	46,2	Nivel mayoritario de negociación	Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	---	Aumento salarial 2011 (en %)	3,2
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	17,2	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	38,5
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	52,8	Conflictiv.laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	---

(IT) - ITALIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	99	Densidad sindical 2012 (en %)sobre pobl. asalariada	35
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-2,5	Afiliación total	13.200.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,3	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	---	-CGIL	5.712.500
		-CISL	4.442.700
Salario mínimo (en €/mes)	---	-UIL	2.206.200
		-Otras	840.000
Brecha salarial de género (2010)	5,5	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	17.192,2	Modelo	Latino
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	56,8	Cobertura negociación Colectiva (en %)	80
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	47,1	Nivel mayoritario de negociación	Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	13,8	Aumento salarial 2011 (en %)	2,0
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	12,5	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	38,5
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	40,4	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	76

(CY) - CHIPRE

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	91	Densidad sindical 2010 (en % sobre pobl. asalariada)	55
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-2,4	Afiliación total 2010	204.200
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,1	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	2.300	-SEK	70.300
		-PEO	83.100
Salario mínimo (en €/mes)	855	-PASYDY	20.000
		-Otras	30.900
Brecha salarial de género (2010)	21	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	321,7	Modelo	Anglosajón/ Pluralista
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	64,6	Cobertura negociación Colectiva (en %)	52
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	59,4	Nivel mayoritario de negociación	Sector/ Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	15,0	Aumento salarial 2011 (en %)	2,0
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	17,1	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	38
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	43,9	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	70

(LV) - LETONIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	62	Densidad sindical 2011 (en % sobre pobl. asalariada)	13
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	5,0	Afiliación total 2011	109.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,3	Distribución organizativa: -LBAS	109.000
Costes laborales medios en €/mes (2008)	826		
Salario mínimo 2011 (en €/mes)	285		
Brecha salarial de género (2010)	17,6	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	757,6	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	63,0	Cobertura negociación Colectiva (en %)	34
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	61,7	Nivel mayoritario de negociación	Nacional/ Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	4,7	Aumento salarial 2011 (en %)	4,3
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	11,3	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	39,1
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	20,1	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	---

(LT) - LITUANIA

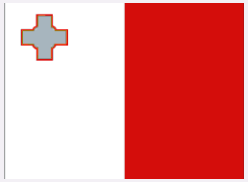
INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	70	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobll. asalariada)	10
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	3,7	Afiliación total 2012	120.200
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,2	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	785,4	-LPSK	90.000
Salario mínimo (en €/mes)	232	-LPSS	23.000
		-LLF	7.200
Brecha salarial de género (2010)	14,6	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	1.109,2	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	62,0	Cobertura negociación Colectiva (en %)	15
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	61,8	Nivel mayoritario de negociación	Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	2,6	Aumento salarial 2011 (en %)	-0,3
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	11,9	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	38,2
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	21,0	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	2,2

(LU) - LUXEMBURGO

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	272	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	41
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-0,2	Afiliación total	146.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,9	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	4.900	-OGB-L	65.000
		-LCGB	40.000
Salario mínimo (en €/mes)	1.757	-CGFP	28.000
		-ALEBA	13.000
Brecha salarial de género (2010)	12	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	213,6	Modelo	Germánico
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	65,8	Cobertura negociación Colectiva (en %)	50
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	59,0	Nivel mayoritario de negociación	Sector/ Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	7,7	Aumento salarial 2011 (en %)	1,8
Taa de paro 2013 (15-64 años)	5,9	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	40,8
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	18,8	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jronadas no trab/1000)	---

(HU) – HUNGRÍA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	66	Densidad sindical 2010 (en % sobre pobl. asalariada)	12
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-1,7	Afiliación total	786.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	5,7	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	1.131	-SZEF -MSZOSZ -ASZSZ -LIGA -Otras	225.000 205.000 120.000 101.000 135.000
Salario mínimo (en €/mes)	281		
Brecha salarial de género (2010)	17,6	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	3.406,8	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	57,2	Cobertura negociación Colectiva (en %)	33
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	52,1	Nivel mayoritario de negociación	Nacional/ Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	9,4	Aumento salarial 2011 (en %)	4
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	10,1	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	40,6
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	26,9	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	5,1



(MT) - MALTA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	86	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	51
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	0,8	Afiliación total 2012	89.200
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,2	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/hora (2011)	11,9	-GWU	44.900
		-UHM	26.300
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	685	-CMTU y otros	18.000
Brecha salarial de género (2010)	6,1	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	148,3	Modelo	Anglosajón/ Pluralista
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	59,0	Cobertura negociación Colectiva (en %)	61
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	44,2	Nivel mayoritario de negociación	Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	6,9	Aumento salarial 2011 (en %)	0,5
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	6,4	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	37,75
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	13,5	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	11,2

(NL) – PAÍSES BAJOS

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	129	Densidad sindical 2011 (en % sobre pobl. Asalariada)	20
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-1,2	Afiliación total	1.934.200
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,8	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	4.456	-FNV	1.267.800
		-CNV	338.000
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	1.446	-MHP	132.000
		-Otras	196.400
Brecha salarial de género (2010)	18,5	Canal de representación	Comité
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	7.053,4	Modelo	Germánico
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	75,1	Cobertura negociación Colectiva (en %)	81
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	70,4	Nivel mayoritario de negociación	Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	19,5	Aumento salarial 2011 (en %)	1,5
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	7,0	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	39,6
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	11,7	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	5,5

(AT) – AUSTRIA

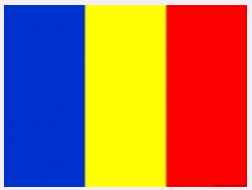
INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	131	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	28
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	0,9	Afiliación total	1.200.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	32,6	Distribución organizativa: - GB	1.200.000
Costes laborales medios en €/mes (2008)	3.880		
Salario mínimo (en €/mes)	---		
Brecha salarial de género (2010)	25,5	Canal de representación	Comité
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	3.604,6	Modelo	Germánico
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	72,5	Cobertura negociación Colectiva (en %)	95
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	67,3	Nivel mayoritario de negociación	Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	9,3	Aumento salarial 2011 (en %)	3,2
Tasa de paro 2013 (15-64)	4,9	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	42,1
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	8,7	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	---

(PL) - POLONIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	66	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	12
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	1,9	Afiliación total	1.735.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,7	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	996,8	-NSZZ-Solidarnosc - OPZZ -FZZ-Forum	800.000 535.000 400.000
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	345		
Brecha salarial de género (2010)	5,3	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	11.995,6	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	59,7	Cobertura negociación Colectiva (en %)	25
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	53,1	Nivel mayoritario de negociación	Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	26,9	Aumento salarial 2011 (en %)	4,9
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	10,4	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	39,2
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	26,3	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	54,6

(PT) - PORTUGAL

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	75	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	19
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-3,2	Afiliación total 2012	1.164.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,8	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	1.737,3	-CGTP-In	614.000
		-UGT	500.000
Salario mínimo 2011 (en €/mes)	485	-Otras	50.000
Brecha salarial de género (2010)	12,8	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	3.592,8	Modelo	Latino
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	61,8	Cobertura negociación Colectiva (en %)	92
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	58,7	Nivel mayoritario de negociación	Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	20,7	Aumento salarial 2011 (en %)	4,0
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	16,3	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	39,4
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	36,9	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	13,5



(RO) – RUMANÍA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	49	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	33
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	0,7	Afiliación total	2.035.000
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,4	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	526,5	CNSLR-Fratia -BNS -CSDR -CNS-Cartel-Alfa -Meridian	800.000 320.000 345.000 400.000 170.000
Salario mínimo (en €/mes)	158		
Brecha salarial de género (2010)	12,5	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	6.220,9	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	59,5	Cobertura negociación Colectiva (en %)	36
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	52,6	Nivel mayoritario de negociación	Empresa/ Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	1,7	Aumento salarial 2011 (en %)	6,8
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	7,5	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	41,3
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	23,2	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	8,4

(SI) - ESLOVENIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	82	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	27
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-2,5	Afiliación total	351.400
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,8	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	1.797	-ZSSS -Pergam -K-90 -KNSS -KSJS	155.000 58.000 40.000 15.000 73.400
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	763		
Brecha salarial de género (2010)	4,4	Canal de representación	Dual
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	771,5	Modelo	Germánico
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	64,1	Cobertura negociación Colectiva (en %)	90
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	60,5	Nivel mayoritario de negociación	Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	17,1	Aumento salarial 2011 (en %)	0,2
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	10,2	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	37,8
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	23,7	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	2,8

(SK) - ESLOVAQUIA

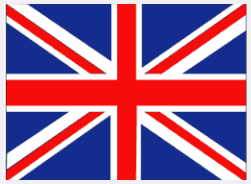
INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	75	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	17
Crecimiento interanual PIB (2011-2011)	1,8	Afiliación total 2012	324.100
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,7	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	1.121	-KOZ-SR	310.600
Salario mínimo 2012 (en €/mes)	327	-NKOS	10.000
		-Otras	3.500
Brecha salarial de género (2010)	20,7	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	1.960,5	Modelo	Oriental/ Transición
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	59,7	Cobertura negociación Colectiva (en %)	35
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	52,7	Nivel mayoritario de negociación	Sector/ Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	6,8	Aumento salarial 2011 (en %)	2,7
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	14,0	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	39,4
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	31,1	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	2,3

(FI) – FINLANDIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	115	Densidad sindical 2009 (en % sobre pobl. asalariada)	74
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	-0,8	Afiliación total	2.244.400
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	3,2	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	3.997,0	-SAK -STTK	1.038.400 640.000
Salario mínimo (en €/mes)	---	-AKAVIA	566.000
Brecha salarial de género (2010)	19,4	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	2.123,7	Modelo	Escandinavo/ Ghent
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	69,4	Cobertura negociación Colectiva (en %)	91
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	68,2	Nivel mayoritario de negociación	Nacional/ Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	15,6	Aumento salarial 2011 (en %)	-0,6
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	8,1	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	37,3
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	20,2	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trabaj./1000)	89,7

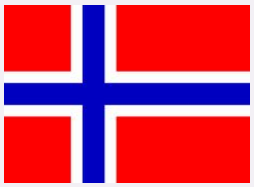
(SE) - SUECIA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	129	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	70
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	1,0	Afiliación total 2012	3.460.500
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	0,9	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	4.677	-LO	1.502.300
		-TCO	1.245.900
Salario mínimo (en €/mes)	---	-SACO	636.300
		-Otras	76.000
Brecha salarial de género (2010)	15,8	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	4.088,6	Modelo	Escandinavo/ Ghent
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	73,8	Cobertura negociación Colectiva (en %)	88
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	71,8	Nivel mayoritario de negociación	Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	16,4	Aumento salarial 2011 (en %)	0,95
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	8,0	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	37,2
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	22,8	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	1,9



(UK) - REINO UNIDO

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2012 (UE-27=100)	110	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	26
Crecimiento interanual PIB (2011-2012)	0,1	Afiliación total 2012	7.504.500
Tasa de inflación (variación anual 2011-2012)	2,8	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	3.737,9	-TUC	5.977.200
		-ICTU (Irlanda del Norte)	218.500
		- RCN	415.000
Salario mínimo 2011 (en GBP/mes-Aged 21 and over)	6.08	- BMA	144.400
		- Otros	749.400
Brecha salarial de género (2010)	19,5	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	24.442,1	Modelo	Anglosajón/ Pluralista
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	70,1	Cobertura negociación Colectiva (en %)	29
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	65,3	Nivel mayoritario de negociación	Empresa
Tasa de empleo temporal (2012)	6,3	Aumento salarial 2011 (en %)	1,1
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	7,8	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	40,5
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	20,9	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	26,5



(NW) - NORUEGA

INDICADORES ECONÓMICOS		SINDICALISMO	
PIB per capita 2011 (UE-27=100)	181	Densidad sindical 2012 (en % sobre pobl. asalariada)	52
Crecimiento interanual PIB (2010-2011)	1,4	Afiliación total	1.511.000
Tasa de inflación (variación anual 2010-2011)	1,2	Distribución organizativa:	
Costes laborales medios en €/mes (2008)	---	-LO	831.000
		-UHO	237.000
		-YS	200.000
		-AKADEMIKEME	138.000
Salario mínimo (en €/mes)	---	-Otras	105.000
Brecha salarial de género (2010)	16,1	Canal de representación	Sindicato
MERCADO DE TRABAJO		**RELACIONES LABORALES**	
Población asalariada 2012 (en miles)	2.342,6	Modelo	Escandinavo
Tasa de empleo 2012 (15-64 años)	75,7	Cobertura negociación Colectiva (en %)	70
Tasa de empleo femenino 2012 (15-64 años)	73,8	Nivel mayoritario de negociación	Nacional/ Sector
Tasa de empleo temporal (2012)	8,4	Aumento salarial 2011 (en %)	4,2
Tasa de paro 2013 (15-64 años)	3,5	Jornada laboral 2011 (en horas/semana)	38,1
Tasa de paro juvenil 2013 (-25 años)	9,4	Conflictiv. Laboral 2005-2010 (en jornadas no trab/1000)	---