

Competencia sindical y disputas laborales. Un análisis aplicado para el caso español*

Union competence and labor conflicts.
An applied analysis for the Spanish case

*Santos M. Ruesga Benito,
Laura Pérez Ortiz
y Manuel Pérez Trujillo***

ABSTRACT

Background: The workforce representatives —generally organized into a union— have the responsibility to embody the collective voice of workers, defending their interests and proposals in the productive environment. The representation of workers manifests their social power through collective action, and its main tool against its counterpart, i.e. the business organization, is conflict —mainly strikes—. With conflict, workers and especially their representatives show the power they have in defending their interests. Several studies focus on analyzing the relationship between forms of labor representation and conflict, empirically highlighting the existence of a relationship that is different from the one expected theoretically. In this regard, evidence indicates that the concentration of labor representation in a single labor organization or union, hypothetically related to greater unity in the labor representation in the workplace and therefore greater power to convene workers to collective action, is not associated with a higher level of industrial conflict. All studies indicate that this inverse relationship between

* Artículo recibido el 5 de junio de 2017 y aceptado el 8 de agosto de 2018. Los autores agradecen a Julimar da Silva Bichara, de la Universidad Autónoma de Madrid, por los comentarios aportados en una primera versión de este trabajo. Los errores u omisiones remanentes son responsabilidad exclusiva de los autores.

** Santos M. Ruesga Benito, Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo, Universidad Autónoma de Madrid (correo electrónico: ruesga@uam.es). Laura Pérez Ortiz, Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo, Universidad Autónoma de Madrid (correo electrónico: laura.ortiz@uam.es). Manuel Pérez Trujillo, Universidad Católica del Norte de Chile (correo electrónico: manuel.perez@ucn.cl).

bargaining power and conflict is related to the effect of multi-unionism and the incentives it creates for union competition.

Methodology: This applied study, after reviewing the theoretical framework and the most relevant empirical literature, focuses on the Spanish case, shedding light on the effect that competition between labor organizations —for increasing their institutional power— has on the development of conflict during the collective bargaining. Seeking to contrast the three hypotheses established in this study, defining the relationship between heterogeneity level in labor representation in collective negotiation and work conflict, and once the corresponding variables are defined, we develop an econometric probit model, considered more appropriate for this analysis. The database of collective bargaining agreements from the Spanish Ministry of Labor and Social Security provides the necessary empirical data for the contrast model.

Results: Our empirical evidences confirm the positive and significant impact of rivalry between unions on the development of conflict in collective bargaining, conflict being a marketing strategy used for strengthening the leadership of each union and maintaining their reputation (as a successful organization) with their clients —employees—. This shows that there is a negative and significant effect of the concentration labor representation index, according to which there is a lower probability of conflict during the negotiation as heterogeneity decreases in that representation. This result is complemented with the models that use the two variables, which define the type of leadership existing in labor representation. Thus, when leadership is stable, the probability of labor conflict decreases significantly, and substantial evidence of the opposite is obtained as well when the leadership is unstable.

Conclusions: All the above indicates that in a situation where a labor organization dominates the representation of workers in collective bargaining, the likelihood of conflict decreases and, on the opposite sense, when the dispersion in the representation of workers increases, the probability of conflict also rises.

Keywords: collective bargaining; labor representation; trade unions competition.

JEL codes: J520.

RESUMEN

Antecedentes: los representantes de los trabajadores, organizados en sindicatos, son los encargados de encarnar la voz colectiva de éstos para defender sus intereses y propuestas en el entorno productivo. La representación de los trabajadores se manifiesta mediante la acción colectiva y su principal herramienta de presión

frente a su contraparte —la organización empresarial— es el conflicto. Con él los trabajadores y, especialmente, sus representantes —quienes poseen la capacidad de convocatoria— muestran el poder que ostentan para defender sus intereses. Diversos estudios recientes se han centrado en analizar la relación que existe entre formas de *representación laboral* y conflicto, en los que destaca empíricamente la existencia de una relación diferente entre ambas a la que podría esperarse a nivel teórico. En este sentido, las evidencias indican que la concentración de la representación laboral en una única organización laboral o sindicato, que hipotéticamente estaría relacionada con una mayor unidad en la representación laboral en el centro de trabajo y, por lo tanto, un mayor poder de convocatoria de los trabajadores a la acción colectiva, no se asocia con un mayor nivel de conflicto laboral. Todos los estudios indican que tal relación inversa entre poder de negociación y conflicto se encuentra asociada al efecto del multisindicalismo y los incentivos que éste genera sobre la competencia sindical.

Metodología: el presente estudio aplicado, tras realizar una revisión del marco teórico al uso y ofrecer un panorama de los estudios empíricos más relevantes llevados a cabo, se centra en el caso español y profundiza el análisis del efecto que la competencia entre organizaciones sindicales genera sobre el desarrollo de la conflictividad durante la negociación del convenio colectivo. Para contrastar las tres hipótesis establecidas en el estudio, al definir la relación entre el nivel de heterogeneidad en la representación laboral en la negociación colectiva y el conflicto de trabajo, y una vez precisadas las variables correspondientes, se desarrolla el modelo econométrico considerado más adecuado para este análisis, de tipo probabilístico, de respuesta binaria o *probit*. La base de datos de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social español suministra la información empírica necesaria para llevar a cabo el modelo de contraste de las hipótesis.

Resultados: las evidencias alcanzadas confirman la incidencia positiva y significativa de la rivalidad entre organizaciones laborales sobre el desarrollo de la conflictividad en la negociación colectiva, de modo que el conflicto es empleado como una estrategia de *marketing* para fortalecer la capacidad de liderazgo de las organizaciones laborales y mantener su reputación (como organización de éxito) frente a sus representados. Así, se constata que existe un efecto negativo y significativo del índice de concentración en la representación laboral, según el cual existe una menor probabilidad de conflicto durante la negociación a medida que la heterogeneidad en dicha representación disminuye. Este resultado se complementa con el obtenido en los modelos que emplean las dos variables que definen el tipo de liderazgo existente en la representación laboral. Así, cuando el liderazgo es

estable, la probabilidad de conflicto laboral disminuye de forma significativa, y se obtienen también evidencias importantes del proceso contrario cuando el liderazgo es inestable.

Conclusiones: lo anterior indica que en una situación en que una organización laboral domina la representación de los trabajadores en la negociación colectiva, la probabilidad de conflicto disminuye y, *a contrario sensu*, cuando la dispersión en la representación de los trabajadores aumenta, la probabilidad de conflicto también.

Palabras clave: negociación colectiva; representación laboral; competencia sindical.

Clasificación JEL: J520.

INTRODUCCIÓN

Los representantes de los trabajadores, generalmente organizados mediante la figura del sindicato, son los encargados de personificar su voz colectiva y de defender sus intereses y propuestas en el entorno productivo (Freeman y Medoff, 1979). La representación de los trabajadores se manifiesta mediante la acción colectiva (Dickens, 1986), y la principal herramienta de presión frente a su contraparte, la organización empresarial, es el conflicto (Rees, 1989). Con éste, los trabajadores y sus representantes —quienes ejercen su capacidad de convocatoria— muestran el poder que ostentan para defender sus intereses (Akkerman, 2008).

Diferentes estudios, recientes como los de Jansen (2014) y Akkerman (2008), o anteriores como los de Metcalf, Wadsworth e Ingram (1993); Ingram, Metcalf y Wadsworth (1993); Ross y Hartman (1960), y Ross e Irwin (1951), se han centrado en el análisis de la relación entre representación laboral y conflicto, a la vez que resaltan empíricamente la existencia de una relación entre ambos diferente a la que puede esperarse desde una perspectiva analítico-teórica. Así, las evidencias alcanzadas en estos estudios indican que la concentración de la representación laboral en una sola organización o sindicato, que hipotéticamente está relacionada con una mayor unidad en la representación de los trabajadores (Summers, Betton y Decotis, 1986), y, de esta forma, con la capacidad de acción colectiva y presión para alcanzar sus objetivos en el entorno productivo, no se asocia con un mayor recurso al conflicto laboral. Estos estudios explican la inesperada relación por los incentivos que produce una representación laboral dividida en más de una organización o sindicato (multisindicalismo) en la competencia entre dichas organizaciones, con el fin de alcanzar mayor número de afiliados y

el uso del conflicto como herramienta para el fortalecimiento de su liderazgo como representantes de los trabajadores. Así, el conflicto se emplea como un mecanismo de presión por parte de la organización convocante, generalmente aquella con mayor capacidad de movilización, es decir, mayor número de trabajadores representados, sobre todo cuando existe el riesgo de que el fracaso en la negociación a favor de los objetivos de sus representados derive en una pérdida de su influencia o liderazgo, y, por ende, favorezca a las organizaciones con las que compite.

Estas evidencias llevan a replantear exclusivamente el conflicto laboral como medio para la defensa de los intereses de los trabajadores en el centro de trabajo, lo que lleva a su vez a la apertura, una vez más, del histórico debate planteado por Dunlop (1944) y Ross (1948) sobre la distinción que existe entre los intereses perseguidos por los trabajadores y los de sus representantes.¹

El presente estudio se centra en el caso español y profundiza en el análisis del efecto que la competencia entre sindicatos —por incrementar su poder como institución— ejerce sobre el desarrollo de la conflictividad durante la negociación del convenio colectivo. Las peculiaridades del modelo de representación laboral en España, basado en elecciones de delegados de personal o comités de empresa, y los criterios legales específicos de representatividad laboral, incitan a la rivalidad entre sindicatos, especialmente en empresas, donde tienen lugar todas las elecciones de representantes directos de los trabajadores (Baylos, 1991; Canal y Rodríguez, 2004).

Por otra parte, se analiza cómo inciden en la conflictividad los representantes laborales independientes de un sindicato —forma de representación existente en España—, así como en otros países de la Unión Europea, como el Reino Unido, Alemania, Países Bajos, Finlandia, Bulgaria y Estonia.² Este mecanismo independiente de un sindicato no posee presión directa

¹ Esto se encamina a plantear el contraste que puede existir en la práctica de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa entre la representación sindical y los trabajadores, lo que, como plantearemos a continuación, incide en el nivel de conflictividad laboral del ámbito. Véase el planteamiento en el escenario argentino de Trajtmberg, Senén, Borroni y Pontini (2013).

² En el ámbito latinoamericano no existe una clara definición de representación de los trabajadores en la empresa, aunque en algunos países se ha utilizado “la autorización y facilidades para negociación fuera del marco típico a representantes no sindicalizados de los trabajadores, a la vez que incluso les ofrecen pactos colectivos con beneficios por encima de lo que se negocia con el sindicato, como medida antisindical” (Barretto, 2013: 78). Estas representaciones carentes de fuerza legal no tienen el mismo sentido y funcionalidad que en el caso de las regulaciones europeas, en las que se admiten formas de representatividad directa de los trabajadores, como modo de medir el grado de representación de los sindicatos en un contexto de pluralidad sindical. Ello explica la ausencia de estudios con objetivos semejantes en

de una estructura directiva sindical para la consecución de sus objetivos institucionales, lo que puede afectar su forma de actuar en la negociación y, por lo tanto, en el desarrollo de la conflictividad. El lenguaje habitual en español puede dar lugar a cierta confusión, ya que los delegados de personal o comités de empresas son elegidos en procesos denominados “elecciones sindicales”, cuando realmente no se elige a representantes sindicales, sino de todos los trabajadores de la empresa, que a su vez pueden o no estar afiliados a un sindicato.

Todo ello convierte al modelo español en un buen marco de análisis para el estudio de la relación entre competencia en la representación laboral y el conflicto laboral en el desarrollo de la negociación colectiva.

En nuestro análisis empleamos la base de datos de convenios colectivos (BDCC), elaborada por el Ministerio de Trabajo español. La BDCC contiene información de todos los convenios colectivos nacionales vigentes en un año, lo que permite realizar un análisis para el total de convenios existentes y así obtener resultados más robustos que los que se alcanzan con una muestra limitada de los mismos. Asimismo, esta base aporta datos sobre la composición de la representación laboral en la mesa negociadora del convenio, según la organización sindical o no sindical a la que pertenece cada representante, lo que permite obtener indicadores más precisos sobre el grado de competencia entre organizaciones laborales en el desarrollo del acuerdo que los utilizados en otros estudios (Jansen, 2014; Akkerman, 2008; Metcalf et al., 1993; Ingram et al., 1993; Ross y Hartman, 1960; Ross e Irwin, 1951). Por otra parte, el hecho de que nuestro análisis sea únicamente elaborado para España evita la posible introducción de sesgos de comparación producidos por un análisis conjunto para diferentes países (véanse Jansen, 2014; Akkerman, 2008), los cuales omiten las especificidades propias de cada modelo de negociación colectiva existente en cada país (Dobson, 1997) y pueden afectar la consistencia de los resultados obtenidos.

El artículo se divide en dos secciones. En la primera se hace una breve introducción acerca del modelo de representación laboral español y la forma en que incide sobre la rivalidad entre las organizaciones laborales y el desarrollo del conflicto durante el proceso de negociación del convenio colectivo, a la vez que se fijan las hipótesis por contrastar. La segunda

el escenario latinoamericano, dada la ausencia de marcos institucionales con similitudes en cuanto a la presencia de pluralismo sindical y de mecanismos de representatividad laboral reglados.

sección expone el análisis empírico y los resultados obtenidos. Al final se presentan las conclusiones.

I. COMPETENCIA ENTRE LOS SINDICATOS

1. *El modelo de negociación colectiva en España. Perspectiva comparada*

La negociación colectiva en España se lleva a cabo en diferentes niveles: según el ámbito productivo (empresa o sector) o el territorio que abarca su regulación, el cual puede ser local, provincial, regional o nacional, así como sus posibles combinaciones; el ámbito sectorial-provincial es predominante ya que afecta aproximadamente a 55% de los asalariados cubiertos por un convenio colectivo.³ En España la actuación de la cláusula de eficacia general *erga omnes ex ante* hace que los acuerdos pactados afecten a todos los trabajadores, estén o no afiliados a una organización sindical, y a todas las empresas del ámbito en el que se fije el acuerdo, estén o no afiliadas a alguna organización patronal. Este hecho impulsa el grado de cobertura de la negociación colectiva a niveles elevados en comparación con lo que es usual en los países europeos, al afectar aproximadamente a 70% de los asalariados, aun cuando la media en Europa está alrededor de 62% (Fulton, 2015), mientras que desincentiva la afiliación sindical —efecto *free rider*—⁴ (Simón, 2003). No obstante, a pesar de la incidencia negativa que la cláusula de eficacia general posee sobre la afiliación y de que ésta es una de las más bajas de Europa —próxima a 19% (Fulton, 2015)—, la representación laboral se encuentra legitimada en función de las elecciones sindicales.⁵

³ La información procede de la base de datos de convenios colectivos para el periodo comprendido entre los años 2000 y 2010 (último año disponible con datos consolidados, no provisionales).

⁴ Es decir, los miembros no tienen el incentivo a afiliarse que puede existir en las legislaciones sin esta cláusula, ya que en caso de no cotizar en un sindicato pueden no beneficiarse del convenio colectivo negociado por los sindicatos. En el ejemplo español se benefician, en cualquier caso, estén o no afiliados a un sindicato, por el mero hecho de pertenecer a la plantilla de la empresa u empresas a las que afecta el convenio negociado (en otros países, no obstante, existen fórmulas para la extensión de los beneficios del convenio a los trabajadores no afiliados a un sindicato y, por lo tanto, no representados en la negociación del mismo).

⁵ El término “elecciones sindicales” utilizado para estos procesos electorales puede resultar confuso, pues lo correcto habría de ser “elecciones laborales” o “elecciones para representantes laborales”, ya que es en el terreno de los sindicatos legalmente constituidos, que llevan a cabo sus elecciones internas para sus órganos de representación (comités ejecutivos, etc.), donde habría de aplicarse con propiedad el término “elecciones sindicales”.

Estas elecciones se celebran en las empresas, y participan todos los trabajadores, independientemente de si pertenecen o no a un sindicato. Los resultados en las votaciones dan lugar a la configuración del comité de empresa o al nombramiento de delegados de personal (representación laboral en aquellos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores), que son las figuras legalmente constituidas para la defensa de los intereses de los trabajadores de la compañía. En ámbitos de negociación superiores al empresarial, la representación laboral se encuentra legitimada por el grado de representatividad electoral obtenido y se establece un mínimo para la obtención de representación.⁶ De este modo, su nivel se consigue según la proporción de representantes electos a nivel agregado en todos los centros de trabajo del ámbito de negociación/sector/territorio correspondiente. En estos niveles actúan las grandes confederaciones sindicales: Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, Unión Sindical Obrera y Confederación General del Trabajo (todas con cobertura estatal) y Eusko Langileen Alkartasuna, Langileen Abertzale Batasuna y Confederación Intersindical Galega, en ámbitos regionales (en el País Vasco las dos primeras y en Galicia la tercera). Todas ellas poseen una mayor capacidad estructural y organizativa que les favorece para alcanzar el grado de representatividad institucional.

En las elecciones sindicales el número de representantes laborales que se elijan en cada empresa se determina en relación con el número de trabajadores del centro de trabajo. Como consecuencia del carácter democrático de las elecciones, la representación laboral en las empresas es dual y puede estar formada por representantes electos pertenecientes a una candidatura sindical (a sus respectivas secciones sindicales en la empresa), o bien puede ser una candidatura laboral, independiente de una organización sindical.

A pesar de la posible participación en las empresas de candidaturas laborales no pertenecientes a un sindicato, la importancia de los representantes vinculados a las organizaciones sindicales en el conjunto de la negociación colectiva española es elevada. En este sentido, 80.2% de los convenios colectivos de empresa se firman únicamente por representantes pertenecientes a alguna organización sindical, y afecta a 98.1% de los trabajadores cubiertos por un convenio de empresa. Además, la legislación laboral potencia directamente la figura de la representación sindical directa, pues permite

⁶ Según la normativa vigente, para ser "sindicato más representativo" a escala estatal se requiere la obtención al menos de 10% de los delegados o miembros de los comités de empresa, en todo el territorio español, o bien de 15% en el ámbito de una comunidad autónoma.

que las secciones sindicales (la organización de un sindicato en la empresa) negocien el convenio de forma unilateral cuando éstas poseen la mayoría de los representantes laborales electos que participan en el comité de empresa (artículo 87 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). Este hecho facilita la materialización de las políticas y los objetivos del sindicato durante el proceso de negociación colectiva (Escobar, 1995).

Lo descrito, en su conjunto, ofrece una visión de la relevancia que posee el sindicato en la negociación colectiva española, pues éste es el principal órgano de representación de los trabajadores aunque el grado de afiliación no sea muy elevado.

Comparar la situación en materia de representación sindical con la realidad latinoamericana ofrece muchos contrastes. La capacidad legal y efectiva para el desarrollo de la negociación colectiva en la mayoría de los países de América Latina se enfrenta a numerosas limitaciones, lo que distingue su situación de manera significativa con la de los países europeos y, en particular, con la de España.⁷

En el caso de Argentina y de otros países, la capacidad para la negociación de convenios proviene de la afiliación sindical (el sindicato más representativo o con personería gremial, otorgada por el Estado);⁸ en México, de la titularidad (a partir del sindicato con mayor número de trabajadores en la empresa, de acuerdo con el gremio o la profesión, reconocido por la empresa y por la autoridad laboral),⁹ y en Brasil, de la existencia de un sindicato único de cada categoría territorial, reconocido por el Ministerio de Trabajo.¹⁰ Por lo tanto, la multiplicidad de formas de reconocimiento como agentes de negociación impide trasladar las conclusiones del caso español a países latinoamericanos.¹¹

⁷ Véanse Barretto (2013) y Campos y Gianibelli (2013) para un análisis de país a país.

⁸ En Argentina, por ejemplo, los sindicatos que adquieren la categoría de personería gremial obtienen la exclusividad de la negociación colectiva, lo que no impide la multipolaridad sindical, pues existen numerosas unidades de negociación descentralizadas (Campos y Gianibelli, 2013).

⁹ Sin embargo, algunos autores consideran que en México la mayor parte de la negociación colectiva se puede considerar simulada, mediante los denominados contratos colectivos de protección patronal (CCPP), los cuales firma el secretario general de un sindicato (reconocido por la empresa y por la autoridad laboral) en nombre de todos los trabajadores. Sólo a partir de la reforma de 2012 en las elecciones sindicales se garantiza el voto universal directo y secreto (Garza, 2012).

¹⁰ En Brasil hay un sistema de monopolio de representación sindical, de manera que la ley dispone que no puede existir más de un sindicato representativo en el ámbito municipal (OIT, 2013).

¹¹ Zapata (2001: 3) señala la crisis del sindicalismo latinoamericano como origen de la caída de la conflictividad laboral en el continente, e indica que "las dimensiones de esta crisis guardan relación con las profundas transformaciones económicas y sociales que han afectado a los países latinoamericanos

De hecho, el nivel de cobertura de la negociación colectiva en los países latinos de América es reducido, lo que concuerda con su condición sindical,¹² por la situación sociolaboral¹³ y a causa de las características de la regulación laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) señala como factores limitantes para alcanzar una mayor cobertura en la negociación colectiva, en primer lugar, la existencia de una extensa economía informal, con bajas tasas de salarización y enorme fragmentación empresarial (Campos y Gianibelli, 2013: 92-93). En segundo lugar, la estructura de la negociación colectiva, con abundantes limitaciones para la constitución de los sujetos que participan en ella; la prevalencia de la negociación en el ámbito de la empresa; la existencia de una elevada procedimentación que “presta oportunidades a la autoridad laboral para restringir el derecho de negociación colectiva” (Barretto, 2013: 83); la carencia de contenidos relevantes, o las debilidades en el control del cumplimiento de los acuerdos, entre otros (OIT, 2013).

2. Competencia entre los sindicatos y sus efectos sobre la conflictividad laboral

En España, mediante las elecciones, las organizaciones laborales aportan a los trabajadores una mayor eficacia e identidad en sus demandas a cambio de la obtención de legitimidad para ejercer su representación. De esta forma, los resultados electorales se convierten en la fuente de legitimidad institucional de cada organización, a la vez que se sustentan en los principios de democracia y proporcionalidad, en lugar del criterio asociativo basado

desde 1982, con la modificación del contenido y de la forma de operar de los sistemas políticos y con la redefinición de la democracia. También tienen que ver con los cambios de las estructuras ocupacionales y el paso al predominio de la economía de los servicios”. Para extraer como conclusión que “el populismo corporativista [anclado en la acción política y en la sindical] es la clave para el entendimiento de las relaciones laborales latinoamericanas” (Santella, 2015). Por otro lado, este autor insiste en que la verosimilitud de los análisis empíricos que relacionan la conflictividad laboral con el grado de sindicalización están en duda a causa, entre otras cuestiones, de los problemas de fiabilidad de los datos sobre huelgas en este espacio (Santella, 2015: 23-25).

¹² Con muy bajas tasas de afiliación sindical, que no superan en ningún caso 20% de la población, según datos que se obtienen en la base de datos Ilostat y de la oit (<http://www.ilo.org/ilostat>).

¹³ En este sentido, por ejemplo, Visser, Hayter y Gammarano (2015: 8-9) señalan la ausencia de acuerdos de carácter general (nacionales), la debilidad del apoyo a acuerdos multiempresas o la presencia de modelos de negociación descentralizada (a nivel de empresa) desorganizados como factores explicativos del descenso en la tasa de cobertura de la negociación colectiva en los últimos años (2008-2013), en los países donde se registra esta tendencia, entre los cuales se pueden incluir prácticamente todos los países de América Latina analizados.

en la afiliación (Martín-Artilles, 2004), que es mayoritario en los países de América Latina.

Como consecuencia de su legitimidad, cada organización laboral logra el derecho de participación en el ámbito institucional, lo que lleva a que su influencia se extienda al ámbito económico, político y social para la defensa de los intereses del conjunto de la sociedad (Jódar, Martín-Artilles y Alos-Moner, 2004). La representatividad se convierte en el núcleo de su fortaleza organizativa cuando dota a la organización de una mayor capacidad de movilización social que la que puede obtener con la organización de sus militantes y afiliados (Richards, 2008).

De este modo, la participación de las organizaciones laborales más representativas, sobre todo los sindicatos mayoritarios, en los asuntos públicos, da lugar a más recursos financieros en función de la representación de los trabajadores, aportados por la administración pública, y se benefician con mayores ingresos aquéllas que obtienen mejores resultados en las elecciones. Históricamente, los recursos obtenidos por la afiliación no han permitido financiar la actividad de las organizaciones laborales, aunque sea necesaria la financiación pública para la supervivencia de su estructura institucional (Hamman y Martínez, 2003; Richards, 2008).

Como consecuencia de ello, debido a la importancia que los resultados electorales poseen en el desarrollo institucional de cada organización laboral y el sostenimiento de su estructura en lo económico, los candidatos en las elecciones estarán incentivados a competir entre sí con el fin de incrementar el número de votos obtenidos en el proceso electoral (Escobar, 1995). Esta singularidad del caso español, como se ha señalado, no está vigente en el caso de las regulaciones laborales y sindicales de Latinoamérica.

II. METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS: HIPÓTESIS

Lo descrito hasta aquí da lugar a la proposición de tres hipótesis diferentes que serán contrastadas en el presente estudio.

1. *Primera hipótesis: sobrerrepresentación sindical heterogénea y conflicto laboral*

La competencia entre organizaciones laborales se produce con el fin de aproximarse a los intereses de los trabajadores, hecho que reporta a éstas

futuros réditos en términos de votos para el caso español, y hace que la conflictividad sea un elemento clave al servir como herramienta de diferenciación respecto de las organizaciones rivales. En este sentido, el conflicto laboral se convierte en el medio que cada organización laboral posee para mostrar su capacidad de liderazgo en la defensa de los intereses de sus representados (Rees, 1989).

Cuando en el proceso de negociación las condiciones laborales que se pueden alcanzar no cumplen las expectativas de los trabajadores en el acuerdo, los representantes laborales pueden adoptar dos posiciones: *i*) aceptar dichas condiciones y firmar el acuerdo, o *ii*) iniciar el conflicto laboral (Ashenfelter y Johnson, 1969). Bajo la diferenciación de objetivos en el proceso de negociación entre representantes y representados (Ross, 1948), la primera opción será factible en tanto que la organización laboral líder, la cual concentra la mayor representatividad en la negociación, no vea peligrar su liderazgo en la representación de los trabajadores. En este sentido, los costos asociados al conflicto laboral para esta organización requieren una evaluación precisa, ya que el éxito de la huelga determina la percepción que el trabajador posee sobre su capacidad de liderazgo, mientras incide en la futura decisión de voto o afiliación de dicho trabajador (Akkerman, 2008; Buttigieg, Deery e Iverson, 2008).

Sin embargo, cuando el líder ve afectado dicho liderazgo por la posible pérdida de influencia a favor de otra organización rival, el conflicto laboral se convierte en una opción factible como mecanismo de presión por parte del líder, cuya capacidad de movilización es mayor para alcanzar los objetivos perseguidos en el acuerdo y cumplir con los resultados esperados por sus representados. La conflictividad se utiliza como mecanismo de *marketing* para atraer o mantener a los votantes, pues indica compromiso de parte de la organización líder de alcanzar mejores condiciones laborales para los trabajadores en el acuerdo (Akkerman, 2008).

Asimismo, si el objetivo de los trabajadores en la negociación es mejorar sus condiciones laborales, la búsqueda de los resultados electorales por parte de cada organización laboral incentiva una competencia por cumplir con las demandas laborales en el proceso de negociación colectiva. Este hecho puede favorecer el surgimiento de proposiciones no realistas en concordancia con la situación económica de la empresa y derivar en una situación de desacuerdo con la organización empresarial en la negociación que promovería la conflictividad (Jansen, 2014; Akkerman, 2008; Ashenfelter y Johnson, 1969).

Bajo esta consideración, la primera hipótesis que se contrasta en este análisis parte de la idea de que mientras mayor heterogeneidad haya en la composición de la representación laboral en la comisión negociadora del convenio, mayor será la rivalidad entre representantes laborales de diferentes tendencias sindicales y, por lo tanto, también la probabilidad de que se desencadene el conflicto laboral.

2. Segunda hipótesis: sobre rivalidad sindical y ámbito de negociación colectiva

Al tomar en consideración el modelo de representación laboral español, centrado en las elecciones celebradas en el ámbito empresarial, el eje de la competencia se centrará en este nivel (Baylos, 1991). Así, los objetivos de los representantes laborales se ven condicionados por la proximidad con sus votantes en el acuerdo empresarial, lo que implica que estos últimos ejerzan mayor presión sobre los primeros para impulsar sus demandas e intereses (Canal y Rodríguez, 2004). En este sentido, las votaciones generan incentivos que acentúan la rivalidad y promueven la competencia para la obtención del mayor número de votos posibles que impulsan el conflicto.

Lo descrito anteriormente no implica que la rivalidad no se produzca en negociaciones superiores al ámbito empresarial; sin embargo, dicha rivalidad puede verse mitigada por:

i) los mecanismos de extensión y el efecto *free rider*, según los cuales cada organización laboral representa un gran número de trabajadores que en su mayoría no están afiliados, inciden negativamente sobre la presión de la organización para alcanzar mejores resultados en la negociación (Canal y Rodríguez, 2004);

ii) por otra parte, la mayor coordinación entre los agentes negociadores y una adecuada consideración de los efectos negativos que el acuerdo puede tener sobre la economía inciden en la moderación de las demandas laborales (Flanagan, 1999; Ross y Hartman, 1960).

El resultado de la actuación conjunta de ambos factores aminora el efecto sobre la rivalidad sindical y, por ende, sobre la conflictividad.

Con todo, la segunda hipótesis por contrastar determina que la rivalidad entre organizaciones laborales será mayor en el ámbito de las empresas, lugar en el que se realizan las elecciones, en comparación con los ámbitos superiores de negociación.

3. Tercera hipótesis: sobre representación no sindicalizada y conflictividad laboral

La representación laboral dual empresarial, que en el caso español ocurre entre representantes sindicales e independientes, hace que en representación de los trabajadores (delegados y comités de empresas) puedan participar las secciones sindicales y los representantes laborales independientes de una organización sindical. Las secciones sindicales forman parte de la estructura organizacional del sindicato al que pertenecen para que en la negociación colectiva defiendan los intereses de su organización, con el fin de incrementar su poder institucional frente al resto (Ross, 1948). Por otra parte, las candidaturas independientes no poseen la presión directa de una estructura organizativa superior que condicione su comportamiento en el acuerdo.

En este sentido, las secciones sindicales tienen mayores incentivos para competir, en un entorno de creciente presión organizativa, con el fin de mantener el nivel de liderazgo de la organización frente al resto, hecho que puede impulsar la conflictividad. De forma contraria, cuando el número de representantes en el comité negociador pertenecientes a una candidatura laboral independiente es mayor, la probabilidad de conflicto tenderá a reducirse, lo que constituye la tercera hipótesis por contrastar.

III. EL MÉTODO

Para contrastar las tres hipótesis planteadas se utilizan como unidades de análisis los convenios colectivos suscritos. Los datos proceden de la base de datos de convenios colectivos (BDCC), la cual contiene los microdatos de todos los convenios registrados anualmente por el Ministerio de Trabajo.

El uso de convenios como unidad de análisis supone una ventaja porque evita la pérdida de información que se produce cuando se utilizan observaciones agregadas a nivel industrial o nacional, ya que se identifica con mayor precisión lo que sucede en cada negociación. Por otro lado, disponer en el análisis de todos los convenios colectivos registrados anualmente en el Ministerio de Trabajo, es decir, toda la población de convenios, mejora el poder explicativo de las estimaciones y evita posibles sesgos de selección que se producirían con el empleo de una muestra limitada de convenios.

La variable que centra el interés del estudio corresponde a la existencia de manifestaciones o movilizaciones durante el desarrollo de la negociación colectiva (*Confit*)¹⁴ y se utiliza como dependiente en nuestro modelo. El uso de esta variable permite identificar únicamente la conflictividad asociada al desarrollo de la negociación colectiva. Se obtiene una medida más precisa del conflicto al distinguir éste de otros; por ejemplo, el desarrollo de huelgas generales.

Para que se puedan contrastar las hipótesis 1 y 2 es imprescindible obtener una medida de la competencia que aproxime su valor a este concepto y pueda ser utilizada en el análisis. En este sentido, de acuerdo con el modelo de representatividad laboral español basado en las elecciones,¹⁵ los resultados electorales son útiles para medir el nivel de influencia de cada organización laboral en la negociación colectiva (Jódar, Vidal y Alós-Moner, 2010).

La BDCC aporta información acerca de la composición de la mesa negociadora de cada convenio y el número de representantes laborales pertenecientes a cada organización, ya sea de candidatura sindical o de independientes, lo que posibilita el cálculo de indicadores que midan el grado de concentración de la representación laboral en el desarrollo del acuerdo. En el presente análisis se emplean tres indicadores diferentes:

i) Un índice Herfindahl-Hirschman (*IndicH*), indicador comúnmente utilizado para medir el grado de concentración en la distribución de una variable en un determinado ámbito, ya sea espacial o temporal.¹⁶

ii) De liderazgo estable (*Lider_bargain*), variable con la que, a diferencia del anterior, categorizamos cada proceso de negociación en función de la

¹⁴ Variable recogida en la BDCC.

¹⁵ Véase lo indicado en el apartado I.1

¹⁶ Éste se calcula como:

$$IndicH = \sum_{i=1}^N p_{ij}^2$$

donde p_{ij} hace referencia a la proporción del total de representantes pertenecientes a la organización laboral i sobre el total de representantes laborales en la mesa de negociación en el convenio j . Esta medida se encuentra acotada entre un valor mínimo próximo a 0 y máximo igual a 1 (Ruesga, Pérez Ortiz, Resa, Silva y Heredero, 2007). El valor 1 indica que todos los representantes laborales en la mesa negociadora pertenecen a la misma organización, lo que bajo la asunción adoptada en nuestro estudio deriva en una menor competencia, mientras que, a medida que este valor se reduce hasta aproximarse a 0, la heterogeneidad existente en la representación laboral en la mesa negociadora es mayor y, con ello, también la competencia. Véase la definición ofrecida por el U. S. Department of Justice en <http://www.justice.gov/atr/public/guidelines/hhi.html>

existencia de una organización que ostenta una posición de liderazgo estable en el acuerdo. Se considera liderazgo estable aquella situación en la que una organización laboral alcanza o supera 50% del número de representantes laborales totales en la mesa negociadora del convenio ($Lider_bargain = 1$, número de representantes organización laboral i es igual o mayor a 50%; $Lider_bargain = 0$ el resto).

iii) De liderazgo inestable (*Unstable_bargain*), variable que categoriza cada proceso de negociación en función de dos situaciones que evidencian la existencia de una posición de liderazgo inestable en la representación laboral. Destacan:

a) La situación en la cual la organización que ostenta la posición de liderazgo (con mayor número de representantes laborales electos en la mesa de negociación) posee menos de 50% del número de representantes laborales totales en la mesa de negociación del convenio.

b) Cuando existe más de una organización líder en la mesa negociadora, es decir, con el mismo número de representantes laborales.

Ambas situaciones quedan categorizadas con el valor 1 en la variable *Lider_bargain* = 1, mientras que el valor 0 se refiere al resto de situaciones.

Estas dos últimas variables (*Lider_bargain* y *Unstable_bargain*) se desarrollan en función de la agrupación llevada a cabo por Roubini y Sachs (1988: 22), para la definición del tipo de liderazgo existente en la mesa de negociación del convenio. Ambas permiten un análisis del efecto de la competencia a través de una agrupación de los convenios colectivos en dos niveles distintos, a diferencia de la variable *IndicH*, que es continua y no deja desagregar el efecto de la representación laboral en la mesa negociadora por niveles. Según Taylor y Herman (1971: 31) la *majority governments* es, en nuestro caso, una representación laboral más estable que la *minority governments*. En este sentido, la rivalidad será mayor cuando la representación laboral no se componga de una situación de liderazgo estable y esto afecte de forma positiva el desarrollo de la conflictividad, lo que permitirá contrastar la hipótesis 1.

El análisis empírico dividirá la muestra de convenios en tres grupos: todos los convenios, convenios de empresa y convenios de ámbito superior al de empresa. Esta desagregación permite mejorar la homogeneidad de las observaciones empleadas, así como contrastar con precisión la diferencia

entre el efecto de la competencia sobre el desarrollo del conflicto a nivel de empresa y en ámbitos superiores de negociación, lo que permitirá contrastar la hipótesis 2.

Por otra parte, para contrastar la hipótesis 3 se hace uso de la información aportada por la BDCC para los convenios de empresa. Ésta permite construir dos variables diferentes que serán utilizadas en el análisis empírico. Se obtienen:

- i) Who_Bargit*: se identifica si el acuerdo es llevado a cabo por las secciones sindicales como únicos representantes de los trabajadores (sí = 1 y no = 0).
- ii) Independent_Repit*: se identifica el porcentaje de representantes de los trabajadores en la mesa negociadora sobre el total que pertenecen a una candidatura independiente de un sindicato.

El periodo de análisis se inicia en el año 2000 y se extiende hasta 2010, último disponible a la fecha de finalización de la presente investigación. En el modelo se emplea como unidad de análisis el primer registro de cada convenio. Así, para acuerdos plurianuales que se extienden desde el año t hasta el $t+n$, la unidad de análisis tomada en consideración para dicho convenio correspondería únicamente a la observación en el año t , de manera que son eliminados los registros de $t+1$ a $t+n$. Esta discriminación evita la existencia de observaciones iguales en la muestra, ya que cuando un convenio está en fase de negociación y se producen manifestaciones o movilizaciones (*Confit*) queda registrado en la BDCC durante todos sus años de vigencia. Lo mismo sucede con las variables asociadas a las características estructurales del acuerdo —ámbito de negociación, vigencia, grado de concentración en la representación laboral, etc.— que se utilizan como regresores en el modelo. De esta forma, la discriminación es útil para evitar el problema que introduciría en la estimación del modelo econométrico la repetición de n observaciones idénticas. Como consecuencia de este proceso de filtrado, el número de convenios empleados en el análisis es de 27 101.

Cabe señalar que lo descrito no significa que no puedan existir diferentes registros de un mismo convenio en la muestra analizada, es decir, de un acuerdo que se pacta en la misma empresa o sector. Lo anterior depende de si el convenio es negociado más de una vez durante el periodo analizado, lo que correspondería con un proceso de negociación diferente y, por lo tanto, una nueva observación que habría de ser incluida en la muestra.

Debido a que la variable dependiente utilizada en el análisis es dicotómica, acotada la respuesta registrada en la hoja estadística para la existencia de manifestaciones o movilizaciones (*Conf_{it}*) durante el proceso de negociación entre los valores sí = 1 y no = 0, el modelo adecuado para contrastar las hipótesis establecidas será el probabilístico de respuesta binaria o *probit*. El modelo queda expresado como:

$$P(\text{Conf}_{it} = 1 | x_{it}) = G[\alpha_i + \beta_1 + \beta_2 * \text{IndicH}_{it} + \beta_{k-2} * f(\text{control variables})_{it} + e_{it}] \quad (1)$$

donde $G[\cdot]$ representa la función de distribución acumulada normal estandarizada. La ecuación (1) expresa la probabilidad de que la variable dependiente *Conf_{it}* adopte el valor 1, es decir, que haya conflicto, en función de las variables explicativas. En dicha ecuación se incluye la variable α_i , que representa la *intra*class correlación correspondiente con diferentes procesos de negociación que pertenecen a la misma empresa o sector, durante el periodo de análisis empleado. Si se considera la existencia de dicha correlación, la estimación de la ecuación (1) se realizará con la aplicación del modelo Random-Effects Probit Regression (RE-Probit) (Gibbons y Hedeker, 1994).

El modelo se completa cuando se incluyen las siguientes variables de control, identificadas con las características estructurales del convenio:

i) *Barg_Scp_1_{it}*: ámbito funcional de negociación del convenio (superior a empresa = 1 y empresa = 0).

ii) *Barg_Time_{it}*: ámbito temporal de negociación del convenio (anual = 1 y plurianual = 0).

iii) *First_Barg_{it}*: es la primera vez que se negocia el convenio (sí = 1 y no = 0).

iv) *Numb_Workers_{it}*: número de trabajadores afectados por el convenio. Esta variable se expresa en logaritmos neperianos para evitar el efecto de los valores extremos en el análisis.

v) *Crisis_{it}*: se fija una variable *dummy* que determina si los efectos económicos del convenio tienen comienzo durante el periodo de crisis económica en España (la variable adopta el valor 0 para el periodo 2000-2006 y 1 para el periodo 2007-2010).

vi) *Numb_Firms_{it}*: para los convenios de ámbito superior al empresarial se identifica el número de empresas afectadas por el convenio. Esta varia-

ble se expresa en logaritmos neperianos para evitar el efecto de los valores extremos en el análisis.

vii) $Barg_Scp_2_{it}$: para los convenios de ámbito superior al empresarial se identifica el ámbito funcional de negociación del convenio (ámbito nacional = 1 y otros inferiores¹⁷ = 0).

viii) τ_j : *dummy* sectorial para cada uno de los 21 niveles de desagregación identificados por la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).

La inclusión de una variable en relación con el ámbito de negociación del convenio ($Barg_Scp_1_{it}$) en el modelo permite analizar con detalle el efecto que el ámbito posee sobre el acuerdo al poder incidir en las elecciones, celebradas en el ámbito empresarial, en el comportamiento de los negociadores, e impactar positivamente el desarrollo de la conflictividad. Asimismo, el ámbito temporal del acuerdo ($Barg_Time_{it}$) también puede tener efectos significativos sobre el desarrollo de la conflictividad, especialmente en los convenios plurianuales. Esto se debe a la necesidad de flexibilidad requerida en convenios cuya duración sea mayor, para la adaptación de las condiciones laborales pactadas a la evolución del contexto económico (Ruesga et al., 2012), si existiera una mayor reticencia, por parte de los trabajadores, de que se favoreciera dicha flexibilidad (con la adopción de una posición de resistencia al cambio) y se acrecentara así la posibilidad de conflicto (Dobson, 1997).

Por otra parte, en convenios que se pactan por primera vez ($First_Barg_{it}$), la inexperiencia de los participantes en el acuerdo puede afectar negativamente su capacidad de negociación, aún con la opción de elegir con facilidad el uso de la conflictividad para alcanzar sus objetivos (Johnson, 2010). Asimismo, aquellos convenios que afectan a más trabajadores ($NumbWorkers_{it}$) presentan una mayor capacidad de acción colectiva y, por lo tanto, de movilización en el conflicto durante el proceso de negociación (Dickens, 1986).

Cuando se toma en consideración la variable que determina si el convenio se pacta antes o durante la etapa de crisis económica ($Crisis_{it}$), la conflictividad tiende a reflejar un comportamiento procíclico, por lo que se espera un efecto negativo del periodo de crisis sobre el desarrollo de manifestaciones o movilizaciones. Esto se debe a que el poder de negociación de los trabajadores aumenta en las etapas de crecimiento debido a la expectativa de los beneficios

¹⁷ Donde destacan los niveles local, provincial, autonómico e interautonómico.

de las compañías y la poca probabilidad de estar desempleado, lo que incrementa la probabilidad de conflicto laboral en las fases alcistas para favorecer el reparto del beneficio generado en el proceso productivo. Por su parte, en las etapas de recesión existe una tendencia a moderar las pretensiones de los trabajadores con el fin de mantener los niveles de empleo y las condiciones laborales, lo que lleva a una menor presión sobre la organización empresarial y, con ello, sobre la conflictividad (Deveraux y Hart, 2011).

Por último, respecto al análisis elaborado para los convenios de ámbito superior al empresarial, se incluye como variable explicativa el número de empresas afectadas en el convenio (*Numb_Firms_{it}*). La existencia de un mayor número de empresas representadas en la negociación puede incrementar su poder, y así limitar la fuerza de acción colectiva de los trabajadores y disuadir el posible conflicto (Dickens, 1986). Para este mismo análisis se incluye una variable que indica si el ámbito de negociación es nacional (centralizado) o inferior a este nivel (local, provincial, autonómico e interautonómico) (*Barg_Scp_2_{it}*). En ámbitos de negociación centralizados existe un mayor nivel de coordinación entre los participantes en la negociación, lo que favorece una visión de conjunto sobre el efecto del acuerdo en la economía que mejora la predisposición de las partes a ceder en el pacto y reduce el desarrollo de la conflictividad (Flanagan, 1999; Ross y Hartman, 1960).

Finalmente se realizan dos tests diferentes¹⁸ para contrastar la validez de los modelos:

i) uno de “ratio de probabilidad” para contrastar la existencia de una correlación de intraclase (α_i);

ii) otro del criterio de información de Akaike para contrastar el nivel de ajuste de las estimaciones.

IV. RESULTADOS

De modo sintético se constata que existe un efecto negativo y significativo del índice de concentración de la *representación laboral* (*IndicH_{it}*) para

¹⁸ En el modelo se introducen dos tests para contrastar la validez de los modelos aplicados: *i*) *likelihood ratio test* para contrastar la existencia de *intra-class correlation* (α_i) cuya hipótesis nula es $H^0: \varphi = 0$; en caso de rechazar H^0 , la estimación realizada mediante RE será la adecuada, y *ii*) se emplea el *Akaike's Information Criterion* (AIC) para contrastar el nivel de ajuste de las estimaciones desarrolladas. Con el AIC podemos comparar la adecuación de los modelos según el indicador de competencia en la representación laboral utilizado —*IndicH*, *Lider_bargain* y *Unstable_bargain*—. El modelo con menor valor AIC será el preferido (Hox, 2010; Jansen, 2014).

todos los modelos, según el cual existe una menor probabilidad de conflicto durante la negociación a medida que la heterogeneidad en dicha representación disminuye. Este resultado se complementa con el obtenido en los modelos que emplean las dos variables que definen el tipo de liderazgo existente en la representación laboral. Así, cuando el liderazgo es estable (*Lider_bargain_{it}*) la probabilidad de conflicto laboral disminuye de forma significativa, y se obtienen también evidencias significativas del proceso contrario cuando el liderazgo es inestable (*Unstable_bargain*). Este hecho indica que en una situación en que una organización laboral domina la representación de los trabajadores en la negociación colectiva, disminuye la probabilidad de conflicto.

No obstante, la probabilidad de conflicto bajo la existencia de un liderazgo estable en la negociación es superior a la de una situación en que una sola organización domina la representación de los trabajadores. Así, la posible existencia de competidores con representación laboral en una situación de liderazgo estable incrementa la probabilidad de conflicto, utilizado para que mejoren los resultados alcanzados en la negociación por parte de la organización líder y se aproximen a los objetivos de sus representados.

Por otra parte, cuando una organización laboral actúa de forma única en la negociación y los resultados alcanzados en el acuerdo no son los deseados por los trabajadores, puede existir un mayor esfuerzo por parte de esta organización en comunicar a los trabajadores que el resultado alcanzado es el mejor posible dentro del acuerdo, para que se evite acudir al conflicto e incurrir en los costos asociados al mismo que pueden dañar su liderazgo (Akkerman, 2008; Buttigieg et al., 2008).

Mientras no exista una organización que controle más de 50% del total de los representantes, o el liderazgo se reparta entre más de una organización (*Unstable_bargain*), el conflicto tiende a incrementarse. De esta forma, el conflicto puede emplearse como herramienta para forzar a la organización empresarial a que ceda a favor de los objetivos propuestos en la negociación por las organizaciones laborales con el fin de evitar que su imagen quede debilitada frente a sus representados, y así minimice la amenaza de futuras pérdidas de votos en las siguientes elecciones.

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis 1, planteada en el análisis sobre el efecto positivo de la competencia entre organizaciones laborales sobre el desarrollo del conflicto laboral en la negociación colectiva española.

Por otra parte, si se discriminan los resultados por ámbito de negocia-

ción en el que se establece el convenio (véase el cuadro A2), cuando éste se pacta en ámbitos superiores de negociación a la empresa (sector/territorio), se observa una menor probabilidad de conflicto a medida que el índice de concentración en la representación laboral aumenta y existe una situación de liderazgo estable, en comparación con lo observado en el ámbito empresarial. Este hecho también se relaciona con el resultado estimado para la variable utilizada en el análisis de todos los convenios que hace referencia al ámbito de negociación del acuerdo (*Barg_Scp_1_{it}*), y destaca de forma significativa la mayor probabilidad de conflicto en ámbitos inferiores de negociación. Así, las evidencias obtenidas muestran que la probabilidad de que el conflicto tenga lugar cuando se negocian convenios de empresa, cuando el grado de concentración en la representación laboral (*IndicH_{it}*) es igual a 1, es 0.154 puntos mayor respecto de los convenios de ámbito superior. No obstante, esta diferencia positiva se reduce a medida que la heterogeneidad en la representación de los trabajadores aumenta en ambos niveles.

En cuanto al resultado observado para la situación en la cual la mesa de negociación laboral se compone de una situación de liderazgo estable (*Lider_bargain_{it}*), se observa una pequeña diferencia positiva a favor del desarrollo del conflicto a nivel de empresa en comparación con niveles superiores de negociación. De manera que esta diferencia es inferior cuando el liderazgo es inestable (*Unstable_bargain*).

Esta probabilidad de conflicto en ámbitos inferiores de negociación se explica por la incidencia positiva que la celebración de las elecciones a nivel de empresa ejerce sobre la rivalidad en la representación laboral, acorde con la hipótesis 2.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis 3, los resultados estimados para los convenios de empresa confirman que cuando en el acuerdo participan las secciones sindicales como negociadores únicos de los trabajadores, éstas ejercen un efecto positivo y significativo sobre la conflictividad. Este efecto puede relacionarse con la rivalidad existente entre organizaciones sindicales, impulsada por la necesidad de alcanzar un mayor número de votos que garantice el nivel de representatividad institucional (provisiones orientadas hacia el sindicato [Ross, 1948]). Asimismo, este efecto se complementa con el resultado estimado por el cual mayor porcentaje de representantes laborales independientes en la negociación ejerce un efecto negativo y significativo sobre la conflictividad. Este resultado puede ser consecuencia de la independencia de estos representantes, que no pertenecen a un sindicato, y de la

inexistente presión institucional por parte de una estructura directiva —líderes de la organización sindical— que pretenda influir en su comportamiento.

Respecto de las variables de control, los resultados indican que cuando la vigencia del convenio es anual, la probabilidad de la existencia de manifestaciones y movilizaciones tiende a disminuir en todos los modelos analizados, de acuerdo con los resultados esperados. La demanda de mayor capacidad adaptativa de las condiciones laborales a la evolución de la coyuntura económica en convenios plurianuales fomenta una posición de resistencia al cambio por parte de los trabajadores e impulsa el conflicto (Ruesga et al., 2012; Dobson, 1997).

Cuando el convenio se firma por primera vez, los resultados muestran un efecto no significativo sobre la conflictividad en todos los modelos analizados e indican la no relevancia de esta variable en el análisis. Asimismo, un mayor número de trabajadores afectados por convenio incrementa la probabilidad de conflicto en todos los modelos, consecuencia de su mayor capacidad de acción colectiva (Dickens, 1986).

En cuanto a la incidencia que la crisis económica ha tenido sobre la conflictividad, se observa un efecto negativo en todos los modelos, únicamente significativo cuando el análisis se realiza para todos los convenios y para los convenios a nivel de empresa. Este efecto negativo está motivado por la presión existente desde mayores tasas de desempleo y la menor expectativa de beneficios empresariales que tienen lugar en los periodos de recesión (Deveraux y Hart, 2011).

Por otra parte, los resultados estimados para los convenios de ámbito superior al empresarial indican que cuando el número de compañías afectadas por convenio es mayor, se produce un efecto negativo y significativo sobre el desarrollo de las manifestaciones y movilizaciones en el proceso de negociación (Dickens, 1986). Así, cuanto mayor es el número de empresas representadas en el acuerdo, menor es la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. A su vez, convenios pactados a nivel estatal presentan moderación al conflicto, consecuencia de la coordinación y predisposición de las partes a ceder en el acuerdo (Flanagan, 1999; Ross y Hartman, 1960).

En síntesis, en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores tienen objetivos propios que condicionan su comportamiento, lo cual orienta el proceso de negociación y el acuerdo a alcanzar no sólo hacia la satisfacción de los intereses específicos de sus representados. El modelo de representación laboral español, fundamentado en la representatividad otorgada por las elecciones a delegados de personal y miembros de comités

de empresa, celebradas en el ámbito de la empresa, potencian la rivalidad entre organizaciones laborales con el fin de alcanzar mejores resultados en las votaciones. Este hecho, que se manifiesta en la participación conjunta en la mesa negociadora de los convenios de representantes laborales pertenecientes a diferentes organizaciones (y también independientes), hace que la rivalidad entre éstas se traslade al proceso de negociación y que con ello aumente la probabilidad de conflicto.

El conflicto se utiliza como un medio por parte de la organización laboral para lograr un acuerdo favorable que sea aceptable para sus votantes y evitar que las organizaciones rivales se vean favorecidas por su posible fracaso en el acuerdo, y de esta manera atraer a aquellos votantes descontentos con el resultado.

CONCLUSIONES

La literatura especializada en las relaciones laborales en Latinoamérica no parece abordar de forma específica el tema de este artículo. Esto se origina, por un lado, en las importantes diferencias existentes respecto de los modelos sindicales y de representación laboral europeos, de modo que difícilmente se puede hablar de competencia sindical en los términos en los que aquí se hace referencia, y, por el otro, en el terreno empírico, por las carencias estadísticas para algunas de las variables en juego (representatividad de los sindicatos y conflictos laborales, por ejemplo). Todo ello ha impedido, hasta la fecha, investigar sobre una relación, representatividad sindical y conflicto laboral, de singular interés para la dinámica de las relaciones laborales, en general, y de la negociación colectiva —sus resultados—, en particular, instrumento básico de determinación de los niveles salariales, de forma destacada en el caso europeo.

Las evidencias obtenidas en el presente estudio para el caso español indican que la conflictividad en el desarrollo de la negociación es mayor cuando no existe una organización que ejerce la mayoría —liderazgo— de la representación laboral en la mesa negociadora. Este resultado se encuentra estrechamente relacionado con la literatura existente acerca del estudio de la rivalidad sindical y el conflicto (véanse Jansen, 2014; Akkerman, 2008; Metcalf et al., 1993; Ingram et al., 1993; Ross y Hartman, 1960; Ross e Irwin, 1951) y confirma la relación positiva entre ambos. En este sentido, a pesar de que el conflicto conlleva costos que afectan la reputación y la capacidad de liderazgo de la organización laboral convocante, éstos se ven aminorados cuando dicha organización ve potencialmente afectado su poder de representación laboral.

De igual modo, dado que el desarrollo de las elecciones sindicales se realiza en el ámbito empresarial, el núcleo de la competencia se centra en este nivel y debido a ello aumenta la probabilidad de conflicto en comparación con ámbitos más centralizados de negociación. La proximidad entre representantes y representados, o miembros electos y electores en empresas, ejerce presión de alcanzar mejores resultados en el acuerdo por parte de los representantes laborales, y potencia la rivalidad entre organizaciones y el uso del conflicto como mecanismo de implicación de la organización laboral con los intereses de sus representados. En este sentido, cabe destacar que la tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva en España —fenómeno que no sólo acontece en este país, sino en gran parte de los del entorno europeo (Jansen, 2014)— puede derivar en una mayor inestabilidad en las relaciones laborales si se mantiene el mismo modelo de elección de representantes que fomenta la rivalidad entre organizaciones.

Por otra parte, la visión de conjunto de la economía en ámbitos superiores de negociación, así como la actuación de los mecanismos de extensión en estos niveles, inciden negativamente sobre la presión que posee la organización laboral para alcanzar mejores resultados y potencian la coordinación entre agentes.

Por último, cabe señalar la existencia de nuevas evidencias en cuanto a la forma de representatividad laboral. Así, la participación como representantes de grupos de trabajadores independientes de un sindicato aminora la posibilidad de conflicto. Ello se debe a que estos representantes no se ven afectados por la presión institucional que tiende a ejercer la estructura directiva sindical para influir en el comportamiento de sus bases, incitando a la rivalidad para obtener más poder institucional. Esta forma de representación laboral independiente de un sindicato no sólo tiene lugar en España, sino también en otros países europeos como el Reino Unido, Alemania, Países Bajos, Finlandia, Bulgaria o Estonia, al contrario de lo que sucede en los países de América Latina, donde este sistema está poco presente (Beneyto y Orsatti, 2013). El marco de representación sindical en Latinoamérica es muy diferente al europeo, y en particular al español, por lo que son difícilmente trasladables las relaciones que se establecen en el artículo al contexto latinoamericano.

No obstante, esto no es óbice para que las conclusiones a las que llegamos no tengan interés para los estudiosos de las relaciones laborales en los países latinoamericanos, porque si bien entre los determinantes del conflicto laboral en América Latina no aparecerá directamente la presencia simultánea de

diferentes organizaciones sindicales que compiten por ganar representatividad en el marco de la negociación colectiva, pues tal situación por razones regulatorias no se registra, sí puede ocurrir en un ámbito informal de la negociación trabajadores-empresarios, como apunta el trabajo empírico de Trajtmberg et al. (2013), para el caso de Argentina, entre organizaciones registradas y formas organizativas o representativas no registradas.

En este sentido, es necesario realizar nuevos estudios con el fin de investigar el papel que este tipo de representación laboral tiene, no sólo en la conflictividad sino también en el desarrollo de la competencia entre organizaciones laborales, los resultados pactados en el acuerdo, la productividad laboral, el desarrollo de la flexibilidad interna, etc. De esta forma se podrá alcanzar un mejor entendimiento del papel de la representación laboral en el desarrollo de las relaciones laborales y su desempeño dentro del ámbito productivo.

APÉNDICE

CUADRO A1. *Análisis econométrico para todos los convenios colectivos*

<i>Variables</i>	<i>RE-probit Coef.</i> (Standard deviation)				
<i>IndicH_{it}</i>	-0.033 (0.005)	***	-	-	-
<i>Lider_bargain_{it}</i>	-		-0.007 (0.002)	*	-
<i>Unstable_bargain_{it}</i>	-		-	*	0.008 (0.002) ***
<i>Barg_Scp_1_{it}</i>	-0.029 (0.004)	***	-0.031 (0.004)	*	-0.031 (0.004) ***
<i>Barg_Time_{it}</i>	-0.021 (0.003)	***	-0.021 (0.003)	*	-0.021 (0.003) ***
<i>First_Barg_{it}</i>	0.003 (0.002)		0.001 (0.002)		0.001 (0.002)
<i>Numb_Workers_{it}</i>	0.011 (0.001)	***	0.013 (0.001)	*	0.013 (0.001) ***
<i>Crisis_t</i>	-0.004 (0.002)	**	-0.003 (0.002)	*	-0.003 (0.002) *
τ_j	sí		sí		sí
Número de observaciones	27101		27101		27101
Log Likelihood	-5263.6		-5286.5		-5286.5
AIC	10581.1		10627.3		10626.9
Likelihood Ratio test: $H^0: \varphi=0$	0.000		0.000		0.000

* significativo a 90%, ** significativo a 95% y *** significativo a 99%.

FUENTE: elaboración propia.

CUADRO A2. Análisis econométrico para los convenios colectivos suscritos en el nivel de empresa y para los suscritos en niveles superiores a la empresa

Variables	RE-probit Coef. (Standard deviation)		Negociación en ámbito superior a la empresa	
	Negociación a nivel empresarial			
<i>IndicHit</i>	** -0.024 (0.005)	-	** -0.056 (0.016)	-
<i>Lider_bargainit</i>	-	** -0.007 (0.002)	*	-0.008 (0.004)
<i>Unstable_bargainit</i>	-	0.007 (0.002)	**	0.008 (0.013)
<i>Barg_Timeit</i>	** -0.017 (0.003)	** -0.016 (0.003)	** *	** -0.041 (0.008)
<i>First_Bargit</i>	0.003 (0.003)	0.002 (0.002)	0.001 (0.009)	0.008 (0.009)
<i>Numb_Workersit</i>	** 0.011 (0.001)	** 0.013 (0.001)	** *	** 0.028 (0.004)
<i>Crisist</i>	** -0.005 (0.002)	** -0.005 (0.002)	** *	** -0.002 (0.004)
τ_j	sf	sf	sf	sf
<i>VARIABLES LA NEGOCIACIÓN EN EMPRESAS (HIPÓTESIS 3)</i>				
<i>Who_Bargit</i>	** 0.011 (0.002)	** 0.011 (0.002)	** *	0.012 (0.002)
<i>Independent_Repit</i>	** -0.018 (0.004)	** -0.020 (0.004)	** *	-0.020 (0.004)
<i>VARIABLES DE CONTROL EN ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN SUPERIORES AL NIVEL DE EMPRESA</i>				
<i>Numb_Firmsit</i>	-	-	** -0.013 (0.002)	** -0.013 (0.002)
<i>Barg_Scp_2it</i>	-	-	** -0.057 (0.013)	** -0.057 (0.013)
<i>Número de observaciones</i>	20769	20769	6332	6332
<i>Log Likelihood</i>	3977.9	3977.2	-1214.2	-1219.9
AIC	7994.3	8010.6	2484.5	2495.7
<i>Likelihood Ratio</i>	0.000	0.000	0.000	0.000

* significativo a 90%, ** significativo a 95% y *** significativo a 99%.

FUENTE: elaboración propia.

CUADRO A3. Probabilidad esperada de conflicto en función de la competencia sindical y el ámbito de negociación

<i>Prob. (Conf_{it} = 1 IndicH_{it})</i>				
<i>Indicador</i>	<i>Valor</i>	<i>Nivel de negociación de empresa (1)</i>	<i>Alto nivel de negociación (2)</i>	<i>GAP [(1) - (2)]</i>
<i>IndicH_{it}</i>	1.00	0.315	0.160	0.155
	0.90	0.332	0.186	0.146
	0.80	0.349	0.213	0.136
	0.70	0.368	0.243	0.125
	0.60	0.386	0.276	0.110
	0.50	0.405	0.310	0.095
	0.40	0.423	0.346	0.077
	0.30	0.442	0.383	0.059
	0.20	0.462	0.421	0.041
	0.10	0.481	0.460	0.021
<i>Lider_bargain_{it}</i>	1	0.449	0.442	0.007
<i>Unstable_bargain_{it}</i>	1	0.559	0.553	0.006

* significativo a 90%, ** significativo a 95% y *** significativo a 99%.

FUENTE: elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akkerman, A. (2008). Union competition and strikes: The need for analysis at sector level. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(4), 445-459.
- Ashenfelter, O., y Johnson, G. E. (1969). Bargaining theory, trade unions, and industrial strike activity. *The American Economic Review*, 59(1), 35-49.
- Barretto, H. (2013). Análisis y visión crítica de la normativa sobre negociación colectiva. En OIT, CSA-CSI y CELDS, *Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe* (pp. 73-90). Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_230682.pdf, 12/05/2018
- Baylos, A. (1991). La intervención normativa del Estado en materia de relaciones laborales. En F. Miguélez y C. Prieto (eds.), *Las relaciones laborales en España* (pp. 289-306). Madrid: Siglo XXI Editores.

- Beneyto, P., y Orsatti, A. (2013). Análisis cuantitativo comparado ALC-Europa. En OIT, *Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe* (pp. 48-72). São Paulo: CSA-CSI.
- Buttigieg, D., Deery, S., e Iverson, R. (2008). Union mobilization: A consideration of the factors affecting the willingness of union members to take industrial action. *British Journal of Industrial Relations*, 46(2), 248-267.
- Campos, L., y Gianibelli, G. (2013). La negociación colectiva en Argentina. En OIT, *Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe* (pp. 211-240). São Paulo: CSA-CSI.
- Canal, J., y Rodríguez, C. (2004). Collective bargaining and within-firm wage dispersion in Spain. *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), 481-506.
- Deveraux, P. J., y Hart, R. A. (2011). A good time to stay out? Strikes and the business cycles. *British Journal of Industrial Relations*, 49(1), 70-92.
- Dickens, W. (1986). *Wages, employment and the threat of collective action by workers* (Working Paper No. 1856). Cambridge, Estados Unidos: National Bureau of Economic Research.
- Dobson, J. (1997). The effects of multi-unionism: A survey of large manufacturing establishments. *British Journal of Industrial Relations*, 35, 547-566.
- Dunlop, J. (1944). *Wage determination under trade unions*. Nueva York: Macmillan.
- Escobar, M. (1995). Spain: Works councils or unions? En J. Rogers y W. Streeck, *Works councils: Consultation, representation, and cooperation in industrial relations* (pp. 153-188). Chicago: University of Chicago Press.
- Flanagan, R. (1999). Macroeconomic performance and collective bargaining: An international perspective. *Journal of Economic Literature*, 37, 1150-1175.
- Freeman, R., y Medoff, J. (1979). *The two faces of unionism* (Working Paper No. 364). Cambridge, Estados Unidos: National Bureau of Economic Research.
- Fulton, L. (2015). Worker representation in Europe. Brussels: Labour Research Department and ETUI. Recuperado de <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>
- Garza, E. de la (coord.) (2012). *La situación del trabajo en México, 2012*. México: Plaza y Valdés.
- Gibbons, R., y Hedeker, D. (1994). Application of random-effects regression models, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(2), 285-296.
- Hamman, K., y Martínez, M. (2003). Strategies of union revitalization in Spain: Negotiating change and fragmentation. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 61-78.

- Hox, J. J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications*. 2ª ed. Nueva York: Routledge.
- Ingram, P., Metcalf, D., y Wadsworth, J. (1993). Strike incidence in British manufacturing in the 1980s. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(4), 704-717.
- Jansen, G. (2014). Effects of union organization on strike incidence in EU companies. *Industrial and Labor Relations Review*, 67(1), 60-85.
- Jódar, P., Martín-Artiles, A., y Alós-Moner, R. de (2004). El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación. *Papers*, 72, 113-144. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v72n0.1128>
- Jódar, P., Vidal, S., y Alós-Moner, R. de (2010). Union activism in an inclusive system of industrial relations: Evidence from the Spanish case study. *British Journal of Industrial Relations*, 49, 158-180.
- Johnson, S. (2010). First contract arbitration: Effects on bargaining and work stoppages. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(4), 585-605.
- Martín-Artiles, A. (2004). *Los sindicatos españoles hoy: más audiencia que presencia*. Bruselas: European Industrial Relation Observatory.
- Metcalf, D., Wadsworth, J., e Ingram, P. (1993). Multi-unionism, size of bargaining group and strikes. *Industrial Relations Journal*, 24(1), 3-13.
- OIT (2013). *Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe*. São Paulo: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_230682.pdf
- Rees, A. (1989). *The economics of trade unions*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Richards, A. J. (2008). *El sindicalismo en España*. Madrid: Documento de trabajo de la Fundación Alternativas, 135/2008.
- Ross, A., e Irwin, D. (1951). Strike experience in five countries, 1927-1947: An interpretation. *Industrial and Labor Relations Review*, 4(3), 323-342.
- Ross, A., y Hartman, P. (1960). *Changing patterns of industrial conflict*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Ross, A. (1948). *Trade Union Wage Policy*. California: University of California Press.
- Roubini, N., y Sachs, J. (1988). *Political and economic determinants of budget deficits in the industrial democracies* (Working Paper No. 2682). Cambridge, Estados Unidos: National Bureau of Economic Research.

- Ruesga, S. M., Pérez, L., Resa, C., Silva, J. da, y Heredero, M. I. (2007). *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Ruesga, S. M., Valdés, F., Silva, J. da, Lasierra, J. M., Pérez-Ortiz, L., y Pérez-Trujillo, M. (2012). *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Santella, A. (octubre-diciembre de 2015). Conflicto laboral en América Latina. Una crítica de la tesis corporativista populista en Francisco Zapata. *Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 14(53), 15-32.
- Simón, H. J. (2003). ¿Qué determina la afiliación al sindicato en España? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, 69-88.
- Summers, T. P., Betton, J. H., y Decotis, T. A. (1986). Voting for and Against Unions: A decision model. *Academy of Management Review*, 11(5), 643-655.
- Taylor, M., y Herman, V. M. (1971). Party systems and government stability. *The American Political Science Review*, 65(1), 28-37.
- Trajtmberg, D., Senén González, C., Borroni, C., y Pontini, G. (2013). Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del módulo de relaciones sindicales. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/Toe11_Capitulo%205.pdf
- Visser, J., Hayter, S., y Gammarano, R. (2015). Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline? *ILO Issue Brief*, 1, Labour Relations and Collective Bargaining.
- Zapata, F. (mayo-agosto de 2001). ¿Crisis del sindicalismo en América Latina? *Cuadernos del Cendes*, 47, 1-24.