

Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical.

Consequences of the new labour ways in the trade union membership.

Roberto CILLEROS CONDE

Universidad de Salamanca

redcilleros34@gmail.com

BIBLID [ISSN 2174-6753, nº1, 28-50]

Artículo ubicado en: www.encrucijadas.org

Fecha de recepción: *marzo del 2011* || Fecha de aceptación: *junio del 2011*

RESUMEN: El presente estudio pretende analizar cómo inciden las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical de los asalariados en España. Para llevarlo a cabo, se realiza primero un acercamiento a la literatura referida a los cambios en el mundo del trabajo. En segundo lugar, se hace un breve repaso de los determinantes clásicos de la afiliación sindical, para después analizar cuál es el peso de dichos determinantes en la actualidad. Finalmente, se expondrán las consecuencias que tienen las nuevas características del trabajo en las variables que determinan con más claridad los niveles de afiliación sindical.

Palabras clave: Afiliación sindical, sindicatos, mundo del trabajo, mercado laboral, precariedad laboral.

ABSTRACT: The following study tries to analyze how the new labour ways have a bearing on the union membership and the Spanish workers and wages. First, this subject can be seen through a look to the literature about the changes that have happened. Secondly, a brief investigation into the traditional factors is made, and after this, the weight of these traditional determiners in our current labor world is examined. Finally, the consequences of those new labor characteristics on the variables that more clearly determine the union membership are explained.

Keywords: Trade union affiliation, trade unions, labour world, labour market, employment insecurity.

1. Introducción: legitimidad sindical, precariedad y crisis.

El papel de los sindicatos ha sido y es una pieza clave en el estudio de la sociedad, de las relaciones laborales y de la economía, tanto por sus implicaciones como elemento democrático en el trabajo, como por su importancia para determinar el conflicto o el consenso social. En los últimos dos años en España, coincidiendo con la crisis económica y social, ha crecido el número de noticias relacionadas con conflictos laborales así como el número de artículos de opinión sobre su papel y su legitimidad para llevar a cabo ciertas acciones. Si bien podría parecer obvio que en una época de crisis económica aumente el número de noticias relacionadas con los sindicatos o sus acciones, no podemos pasar por alto que una parte importante de la prensa y de la sociedad han puesto el papel los sindicatos en tela de juicio, realizando ataques directos a las personas que los componen, a su representatividad y a su legitimidad.

En la actualidad, paralelamente al discurso contra los sindicatos, la crisis económica está sirviendo, bajo el pretexto de salir de la crisis, para que los grandes grupos de presión, ciertos organismos internacionales –como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial– y los empresarios consigan que se lleven a cabo sus propuestas de reforma de la regulación laboral de manera más acelerada que en la época previa a la crisis.

La crítica a la legitimidad del sindicalismo de clase y el discurso neoliberal de acotar el Estado Social han ido de la mano, al menos, en el tiempo. Ya en 1986, José Félix Tezanos decía que “en lo que respecta a las imágenes y las interpretaciones que parecen predominar actualmente en el mundo intelectual y en los Medios de Comunicación Social sobre el sindicalismo, hay que reconocer que estas visiones están impregnadas no solamente de un cierto pesimismo, sino que empieza a predominar claramente una visión del sindicato como una institución en crisis” (1987: 40). Tezanos (1987) clasificaba una serie de argumentos que eran utilizados en los años 80 en Europa contra el papel de los sindicatos, tales como la disminución de la tasa de sindicación, la remisión del conflicto industrial, el descenso de la capacidad de presión y de poder de los sindicatos, la dificultad creciente en los sindicatos para representar los intereses de la clase trabajadora de nuestro tiempo, el aburguesamiento y la desideologización de la clase obrera, la cada vez mayor pluralidad ideológica de la susodicha, la creciente dicotomía entre los dirigentes y las bases, la crisis de identificación política de los ciudadanos y, como producto de todo esto, la crisis de representatividad de los sindicatos.

En la actualidad, muchos de estos argumentos siguen utilizándose con fuerza para intentar desacreditar a los sindicatos, especialmente en momentos puntuales como la convocatoria de Huelga General que los sindicatos hicieron el 29 de Septiembre de 2010 contra la reforma laboral que el Gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) había aprobado meses antes, mediante la cual se introducían variados cambios dirigidos principalmente a facilitar y a abaratar el despido. En los días previos y posteriores a la Huelga, predominaron sobre todo las críticas a la representatividad de los sindicatos, especialmente sustentadas en la “baja” tasa de afiliación sindical de España, que se ha situado en los últimos años en torno al 17% del total de la población ocupada y que en 2009 se situó en torno al 21% de la población asalariada¹.

1 Ver los Gráficos 1 y 2, que incluyen los resultados de las ECVT de los años 2006 y 2009 (elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno de España).

Sin embargo, si analizamos más a fondo la tasa de afiliación sindical en España, podremos llegar a la conclusión de que en dichas críticas hay “gato encerrado”. En primer lugar, porque la tasa de sindicación en España se ha mantenido en los últimos años en un porcentaje similar, o al menos eso nos muestra la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT). En segundo lugar, porque la tasa de afiliación no puede ser comparada con la de otros países europeos, en tanto el nivel de afiliación sindical es muy diferente entre países dependiendo de los marcos institucionales y legislativos (Letamendia, 2009; Schnabel, 2002), por lo que no podemos considerar que los países con tasas de afiliación más altas sean aquellos donde los sindicatos estén más legitimados. Un ejemplo lo podemos ver en que Francia posee una tasa de afiliación menor que la de España, y sin embargo, protestas y huelgas por motivos similares (abaratamiento del despido, adelanto de la edad de jubilación, etc.) cuentan con un mayor respaldo ciudadano². En tercer lugar, si hay que medir la legitimidad y la representatividad en base a las tasas de afiliación, aplicar el mismo criterio supondría poner también en duda la representatividad de los partidos políticos y del propio sistema democrático liberal³. Por último, señalar que la legitimidad y representatividad sindical debe medirse, principalmente, en base a su actividad legal de protección de los trabajadores, en el apoyo que reciben sus acciones, y en su nivel de representación en las empresas.

Ahora bien, la tasa de afiliación sindical constituye un elemento clave en el estudio de los sindicatos, no como medidor de su representatividad, sino como índice de activismo en el mundo del trabajo, en el mundo de la empresa. La tasa de afiliación influye en la efectividad del sindicato, ya que un aumento de la afiliación supondría un incremento de ingresos en la cuenta de los sindicatos –con el que poder hacer frente a un mayor gasto en acción y extensión sindical o a un mayor gasto en la difusión de sus opiniones y conflictos– y un incremento de las fuerzas disponibles para llevar a cabo acciones sindicales como la huelga o la representación de los trabajadores.

Pero además de esto, el estudio de la tasa de afiliación sindical en España es un tema de vital importancia para los sindicatos porque existen distintos desequilibrios en la afiliación sindical, que perjudican gravemente la capacidad de acción sindical, y el futuro de los sindicatos como estructuras en defensa de los trabajadores a nivel estatal y local. Los distintos estudios y trabajos teóricos sobre este tema apuntan, como veremos con más detalle más adelante, a que existen distintos factores que inciden en la afiliación sindical: entorno familiar, características del lugar de trabajo, condiciones de trabajo, grado de satisfacción de los trabajadores con los sindicatos, características personales del trabajador (nivel educativo, sexo, edad, etc.), sector de actividad, tamaño de la empresa, estabilidad laboral, etcétera (Simón, 2003; Schnabel 2002).

Desde hace años se ha producido en España, Europa y el mundo un proceso de flexibilización y precarización laboral (Bauman, 2005; Lacalle, 2006; Sennet, [1988] 2000; etc.), que ha afectado de manera fundamental a las características del mundo del trabajo y a la composición del denominado mercado laboral. Y para más inri, en los dos últimos años España ha sufrido con especial virulencia una crisis económica que ha supuesto un fuerte incremento de los niveles de paro, cuyas tasas han llegado a sobrepasar

2 Una encuesta de Obea / Intra Forces en Septiembre de 2010 en Francia decía que tres de cada cuatro franceses apoyaba las protestas (después de que el país hubiera vivido ya varias huelgas generales). En España, sin embargo, una encuesta de Publicopio mostraba que “solo” dos de cada cuatro trabajadores apoyaban la huelga del 29 de Septiembre.

3 Que cuentan con un número de afiliados bastante menor a pesar de representar no sólo a los trabajadores, sino a todos los ciudadanos.

el 20%⁴. Pero además del paro, la crisis también ha conllevado un aumento de la situación de precariedad laboral y fuertes recortes de derechos sociales y laborales.

Ante esta situación, el presente estudio abordará los problemas de afiliación sindical derivados de estas nuevas características del mundo laboral. Para ello se realizará primero un acercamiento a la literatura referida a los cambios sociales y los cambios en el mundo del trabajo de las últimas décadas, y la que se ha centrado en cómo se han materializado estos cambios en España. En segundo lugar, se realizará un breve repaso de las distintas explicaciones que se han dado de la afiliación sindical y las variables que tradicionalmente se han asociado a la susodicha. Después, se realizará un análisis de los distintos factores que intervienen en la afiliación sindical en España en la actualidad, en base a los datos de la ECVT del año 2006 y del año 2009 en España. Dicho análisis se llevará a cabo mediante tablas de contingencia, comparación de modelos de regresión logística y tablas de contingencia con variables de control. En último lugar, se analizará el posible efecto de los cambios en el mundo del trabajo en determinadas variables explicativas de la afiliación sindical, para abordar mejor los problemas estructurales a los que se enfrenta el sindicalismo en España, y las posibles repercusiones que estos pudieran tener.

2. Los cambios en el mundo del trabajo

En las últimas décadas, especialmente desde la crisis del petróleo en los años 70, han ido apareciendo un importante número de estudios, investigaciones y teorías sobre las nuevas características del trabajo y los cambios sociales en los países desarrollados. Algunos autores como Daniel Bell (1976) y Alain Touraine (1969), hablaron del término "sociedad postindustrial" para referirse a las nuevas situaciones sociales y económicas, que como el peso cada vez mayor del sector terciario, el aumento de técnicos y profesionales o el cambio de valores, se han dado en una etapa posterior al proceso de Revolución Industrial. Otros autores ven a las actuales sociedades occidentales caracterizadas por una creciente globalización y por el paso de una sociedad resultado de la modernización a una sociedad posmoderna resultado del cambio del modelo de trabajo fordista al modelo flexible (Inglehart, 1997). El reconocido autor inglés Anthony Giddens (1990), criticaba a los autores posmodernos que en realidad no se puede hablar de una nueva sociedad, sino que se puede hablar de una nueva modernidad con unos rasgos característicos; a esta nueva modernidad, Giddens la denominó "alta modernidad" o "modernidad tardía". En esta misma línea, la radicalización de la modernidad, Zygmunt Bauman (2000) habla de "modernidad líquida" y Ulrich Beck de "sociedad del riesgo" y "modernidad reflexiva" y expresa que una de las características de la sociedad actual es la agudización y la individualización de las desigualdades sociales, lo que provoca que "los problemas del sistema son transformados y desmontados políticamente como fracaso personal" ([1986] 1998: 97).

Richard Sennet (2000) realiza una brillante exposición sobre las características del nuevo capitalismo: el denominado "capitalismo flexible". Para Sennet, la búsqueda de la flexibilidad, lejos de otorgar mayor libertad para moldear la vida personal, ha mantenido una continua situación de riesgo y ha implantado nuevas estructuras de poder y de control (2000: 48). El autor señala que el nuevo modelo flexible ha derivado en una incertidumbre constante y en la ausencia de confianza y compromiso, destruyendo la estabilidad personal y social que existía en el modelo anterior. El mundo del trabajo ha cambiado de manera

4 Encuesta de Población Activa (EPA).

importante: la rígida jornada laboral pasa a organizarse con horarios flexibles, las rígidas jerarquías desaparecen transformando la autoridad en "liderazgo", el trabajo se convierte en "ilegible" y la precariedad se expande afectando tanto a las clases bajas como a las clases medias (Sennet, 2000). Mientras el modelo de trabajo fordista favorecía una vida fija en un mismo lugar, una red de compañeros y amigos duradera y una familia vinculada a un lugar fijo; el nuevo modelo flexible obliga al trabajador a asumir continuos riesgos y a vivir en la ambigüedad y la incertidumbre, lo cual, como comprobaremos luego, perjudica gravemente el nivel de activismo y participación política de los trabajadores.

A mediados de los años 80, el inglés Guy Standing analizaba que la clase trabajadora en el Estado del Bienestar había logrado cinco derechos laborales fundamentales: seguridad en el mercado laboral –altas tasas de empleo–, seguridad de ingresos –salario mínimo, impuestos progresivos en base a la renta, prestaciones, etc.–, seguridad del empleo –trabas al despido, prestación por desempleo, etc.–, seguridad del puesto de trabajo –demarkación de tareas– y seguridad en el lugar de trabajo –higiene y seguridad laboral, límites a los horarios, etcétera.– ([1986] 1988: 195-196). Standing expresa que el aumento de la flexibilidad laboral en Reino Unido conllevó un aumento del riesgo y la incertidumbre, transformando los derechos antes mencionados en inseguridades para la mayoría: inseguridad en el mercado laboral –exceso de mano de obra–, en los ingresos –ingresos inestables–, en el empleo –facilidades para el despido–, en el lugar de trabajo –el ambiente no está sujeto a reglamentaciones– y en el puesto –traslados de una ocupación a otra, el contenido de la ocupación varía constantemente, etc.–.

Además, Standing nos muestra formas de flexibilidad organizativa empresarial que están hoy muy expandidas, como la aparición de empresas satélites que giraban en torno a una empresa núcleo, la aparición de empresas que funcionaban dentro de empresas, el aumento de la subcontratación, el empleo a tiempo parcial, el trabajo temporal, etc. A algo parecido apunta Castells ([1996] 2001), que muestra distintas tendencias como la formación de redes de subcontratación que giran en torno a grandes empresas y la formación de redes horizontales de empresas pequeñas y medianas. Para Castells:

Estas diversas tendencias interactúan entre sí, se influyen mutuamente, pero todas ellas son dimensiones de un proceso fundamental: el proceso de desintegración del modelo organizativo de las burocracias racionales verticales, característico de las grandes empresas en las condiciones de una producción en serie estandarizada y mercados oligopólicos. (Castells, [1996] 2001: 217).

Standing ([1986] 1988) expone que la flexibilidad en la empresa, en el empleo y en el puesto de trabajo propició en el Reino Unido de los años ochenta formas precarias de trabajo y la aparición del "empleo clandestino" en varias formas: trabajadores por cuenta propia que no declaran su actividad, trabajadores que además de sus actividades declaradas como empleo principal realizan otras actividades, falsos autónomos, falsos temporales, falsos trabajadores a tiempo parcial y trabajadores asalariados sin cotizar. Como podemos ver, Standing enuncia para el Reino Unido de los ochenta, consecuencias de la flexibilidad que podemos perfectamente ver en la España de hoy (Lacalle, 2006; Letamendia, 2009), lo que es fruto de que en España las medidas para introducir criterios de flexibilidad en la empresa y en el trabajo se han realizado más tarde y de una forma más gradual.

Para el español Daniel Lacalle, lo verdaderamente característico de la época actual es "la fragmentación del conjunto salarial, las rupturas que dentro de él se producen, y las modificaciones de su estructura desde el punto de vista de profesiones y actividades" (2006: 25). Para Lacalle, en el conjunto de los asalariados se dan contradicciones y contraposiciones –en los estilos y expectativas de vida y trabajo, en las

pautas culturales y de consumo, en las actitudes ideológicas, etc.–, lo que supone que sea “muy difícil poder delimitar una clase obrera relativamente homogénea” como sí podía hacerse en el siglo XIX y en la primera mitad del siglo XX.

El mercado de trabajo, y por lo tanto los asalariados, se fragmenta, se rompe al menos en dos, en una primera aproximación, uno relativo al trabajo fijo y regulado y otro para el trabajo precario/sumergido y desregulado, entre los cuales se da un cierto solape pero que cada vez más parecen entidades fácilmente identificables; estos mercados llevarían a la ruptura en dos grandes bloques a los asalariados potenciales (ocupados, parados, sumergidos, desanimados), bloques que estarían aproximadamente en una proporción de 2 regulados por cada 3 desregulados (Lacalle, 2006: 26).

En una línea similar a esta apuntan las teorías de la segmentación de mercados (Edwards, Gordon y Reich, 1982). El norteamericano Harry Braverman ([1974] 1987) señalaba que el capital lleva estrategias para fragmentar la capacidad colectiva de los trabajadores, es decir, mediante el control y la segmentación intenta individualizar las relaciones entre los trabajadores para minar su capacidad de acción. Algo parecido señala Letamendia como característica del mercado laboral actual, quien además señala que dicha segmentación “ha acabado adoptando una forma cuatripartita, fruto de la escisión del segundo segmento entre un vasto subsegmento de trabajadores precarios –en las manufacturas y los servicios– y el subsegmento no menos vasto de los trabajadores excluidos –*working poors*, nuevo servicio doméstico, parados de larga duración con empleos intermitentes y fugaces–” (2009: 149).

Volviendo a Lacalle, éste expresa que en España se han producido una serie de cambios en el conjunto salarial (los trabajadores asalariados). En primer lugar, se habla de un descenso de la importancia y la centralidad de la clase obrera tradicional, donde podemos incluir a “los trabajadores manuales, varones de la industria, construcción, minería y algunos servicios (ferrocarriles y transporte urbano, por ejemplo) en grandes empresas y generalmente con contrato fijo” (2006: 29). Este grupo, lo que era el proletariado de Marx, Lenin, Kautsky y Luxemburgo, está disminuyendo su peso dentro de la población activa y dentro del conjunto salarial, y además, se encuentra en “posiciones relativamente privilegiadas”: su tasa de paro es la mitad de la del conjunto salarial, en su inmensa mayoría tienen trabajos fijos, muy regulados y por tanto, la precariedad es vista como algo relativamente ajeno. En segundo lugar, los datos exponen un fuerte decrecimiento del campesinado y de los asalariados agrícolas. Por último, señala el fuerte aumento del sector servicios y la división que se da en este:

(...) el sector terciario es un magma en el que todo cabe, es un auténtico cajón de sastre, total y absolutamente heterogéneo y con grandes divisiones entre las condiciones de vida y trabajo de sus componentes, asalariados incluidos, de hecho debido a estas dificultades se ha planteado por algunos analistas dividirlo en dos, uno compuesto por servicios absolutamente precarizados (casi toda la hostelería, comidas, basura, mensajería, limpieza, servicio doméstico y otros) y otro por servicios de altas prestaciones llevados a cabo por personal de alta cualificación (consultorías de todo tipo, servicios a las empresas, grandes despachos profesionales y otros). (Lacalle, 2006: 71)

A esto mismo apunta Castells, cuando expone que en las sociedades occidentales desarrolladas se ha producido un importante incremento de trabajadores del sector servicios semicualificados, de baja cualificación o sin cualificación frente a los de alta cualificación; Castells habla de “formación de un proletariado

de 'cuello blanco'" (oficinistas, vendedores, camareros, etc.), a la par que ocurre un importante y rápido incremento de puestos ejecutivos, profesionales y técnicos (2000: 283).

Algunos autores (Antunes, 1998 y 2007; González Arancibia, 2006) se han enfrentado a la denominación de "nuevas clases medias" en base a los cambios dados en la estructura social en las últimas décadas. Antunes (2007) habla de una nueva morfología del trabajo, cuyo elemento más visible es su diseño multifacético, resultado de las fuertes mutaciones que afectaron al mundo productivo en las últimas décadas. Esta nueva morfología del trabajo comprende un encogimiento del obrero industrial y rural a la par que una expansión de los hombres y mujeres terciarizados, como los trabajadores del telemarketing, del fast-food, de los hipermercados, etcétera. Entendiendo esto como el resultado del paso del modelo taylorista-fordista al modelo de la flexibilidad toyotizada, podemos valorar que resulta absurdo tratar como "nuevas clases medias" o como "clase intermedia" a aquellos que trabajan, por poner un ejemplo, de cajeros en un establecimiento del Media Markt o del Carrefour.

El trabajo continúa siendo la base de la sociedad, lo que no se puede negar es que la sociedad actual esté frente a una gran transformación del trabajo en todo el mundo. (González Arancibia, 2006: 48)

Esta gran transformación del trabajo viene referida a una serie de cambios que se han producido en las últimas décadas: el trabajo es menos pesado físicamente; el trabajo es más intensivo; las nuevas tecnologías no hacen desaparecer el trabajo, sino al contrario, hacen aparecer novedosas fuentes de empleo; los límites entre clase obrera y algunas partes de los "estratos intelectuales" se vuelven más fluidos; y por último, a la par que han crecido los puestos ejecutivos técnicos y profesionales, también ha crecido la fuerza de trabajo en actividades y servicios inferiores y menos cualificados. Podemos considerar entonces el crecimiento del número de trabajadores del sector servicios no como el fin de la clase obrera, sino como parte de unas modificaciones concretas del proceso de trabajo que inciden directamente en la construcción de una nueva clase obrera (González Arancibia, 2006: 55).

Es importante señalar que, para el caso español, la dualidad en el mercado de trabajo es mucho mayor que en otros países de Europa debido a una serie de circunstancias. En España, la crisis internacional en los años setenta coincidió con el fin de la dictadura franquista y la rápida transición a la democracia, lo que produjo que el nivel de conflicto social fuera muy alto, así como la fuerza y legitimidad social de los sindicatos. Esto hizo que la introducción de medidas de flexibilidad laboral fueron introducidas con retraso y aplicándose tan solo a los trabajadores que entraban al mercado de trabajo, provocando una gran dualidad en el mercado de trabajo (Fernández Macías, 2003: 207-208).

En definitiva, podemos valorar que el mundo del trabajo hoy es mucho más heterogéneo, tiene un peso mayor el sector servicios y sufre una fragmentación entre un grupo de trabajadores ligados al trabajo protegido y fijo y un grupo de trabajadores ligados al trabajo precario e inestable. Y sobre este último grupo, debemos considerar que sigue aumentando, ya que "los indicadores del trabajo precario –auto-empleo, trabajo parcial, trabajo temporal– se han incrementado en efecto claramente en los últimos años" (Letamendia, 2009: 151).

3. Los determinantes de la afiliación sindical

La teoría económica ha realizado una aproximación al tema de la afiliación sindical, basada en que la decisión de afiliarse a un sindicato es el fruto de una evaluación de los costes y beneficios que conlleva dicha decisión (Booth, 1986). Entre los costes pueden encontrarse los monetarios (cuotas sindicales) o las posibles represalias del patrón. Aunque en los tiempos actuales podríamos añadir a los costes la *estigmatización* social del sindicalista, presentado por algunos medios de comunicación⁵ como un vividor que no ha dado un palo al agua en toda su vida y que se alimenta del sudor de los compañeros.

Algunos autores señalan que pueden surgir *free riders*, que pretenden aprovecharse de los resultados conseguidos por la acción sindical sin haber tomado parte en ella y por tanto no sufrir los costes derivados de la susodicha. En España, el principio de eficacia general automática de los convenios provoca que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea prácticamente el total de los trabajadores, sin que estos asuman los costes de participar en la acción sindical. Este principio de cobertura general de los convenios genera un gran número de *free riders*, y la suma de ambas cuestiones es uno de los principales motivos de la baja tasa de afiliación sindical de España en relación a otros países de la Unión Europea o la OCDE. Muchos autores señalan que existen diferentes mecanismos para paliar el número de *free riders*: o bien la existencia de incentivos materiales para la afiliación, o bien la existencia de otro tipo de incentivos como la buena reputación (cuencas mineras) o el compromiso ideológico (Simón, 2003).

Según la teoría económica, las variables que "reflejan los motivos subyacentes de los individuos para afiliarse se pueden agrupar, discrecionalmente, en tres categorías: las personales, las del puesto de trabajo, los factores de carácter ideológico y las circunstancias del entorno que actúan en la conformación de las actitudes de los trabajadores hacia la afiliación sindical" (Simón, 2003).

El autor alemán Claus Schnabel (2002) realiza un repaso a los distintos estudios sobre los determinantes de la afiliación sindical en varios países de Europa, y nos muestra que el contexto del lugar de trabajo juega un importante papel en la afiliación sindical en todos esos países. Todos los estudios que recopila Schnabel, muestran que los trabajadores de cuello blanco son menos propensos a la afiliación al igual que ocurre con los trabajadores a tiempo parcial, así como que a mayor tamaño de la empresa hay mayores niveles de afiliación, o que en el sector público hay mayores tasas de afiliación sindical que en el sector privado. Además, el autor muestra que las actitudes políticas y sociales de los trabajadores también son importantes en la afiliación sindical.

Para el caso de España y País Vasco, Letamendia señala que existe una "relación positiva del sexo masculino, el empleo de calidad, el trabajo fijo y la gran empresa con la participación sindical" (2009: 48). En este mismo sentido apunta Hipólito J. Simón (2003), que realiza un trabajo estadístico basado en extraer los efectos marginales sobre la probabilidad de estar afiliado a un sindicato en España, en base a las ECVT de 1999-2001, para comprobar la significatividad de las distintas variables. Respecto a las características personales, el trabajo estadístico que realiza el autor nos permite ver que existe, significativamente, una mayor propensión a afiliarse entre los varones que entre las mujeres, entre los nacidos en España que entre los foráneos, entre los de mayor edad que entre los más jóvenes y entre los casados

⁵ Especialmente desde la aparición de canales como Intereconomía, LibertadDigital TV, Popular TV o VEO que emiten en abierto en la Televisión Digital Terrestre (TDT) en muchas regiones de España.

que entre los solteros. Además, los resultados muestran que los estudios son una variable poco explicativa de la afiliación sindical y que el número de hijos no es nada explicativo (Simón, 2003).

Respecto a las características del lugar de trabajo para la afiliación sindical en el análisis de J. Simón podemos observar que según la actividad que desempeñe la empresa existen diferencias significativas en la afiliación. El tamaño de la empresa tiene un poder de explicación de la afiliación muy fuerte –a mayor tamaño de la empresa o del centro de trabajo mayor porcentaje de afiliación sindical–, al igual que la antigüedad –a mayor antigüedad mayor afiliación–, el tipo de jornada –mayores tasas entre los trabajadores a tiempo completo– y el tipo de contrato –mayor afiliación entre los trabajadores con contrato indefinido–. Respecto al nivel salarial, “parece influir la probabilidad de afiliación de una forma no lineal”, de modo que a mayor nivel de ingresos aumenta el probabilidad de afiliarse, pero en un momento dado, vuelve a descender (Simón, 2003: 75). En general, podemos observar que también en España las condiciones laborales que aumentan el nivel de precariedad afectan negativamente a las probabilidades de afiliarse.

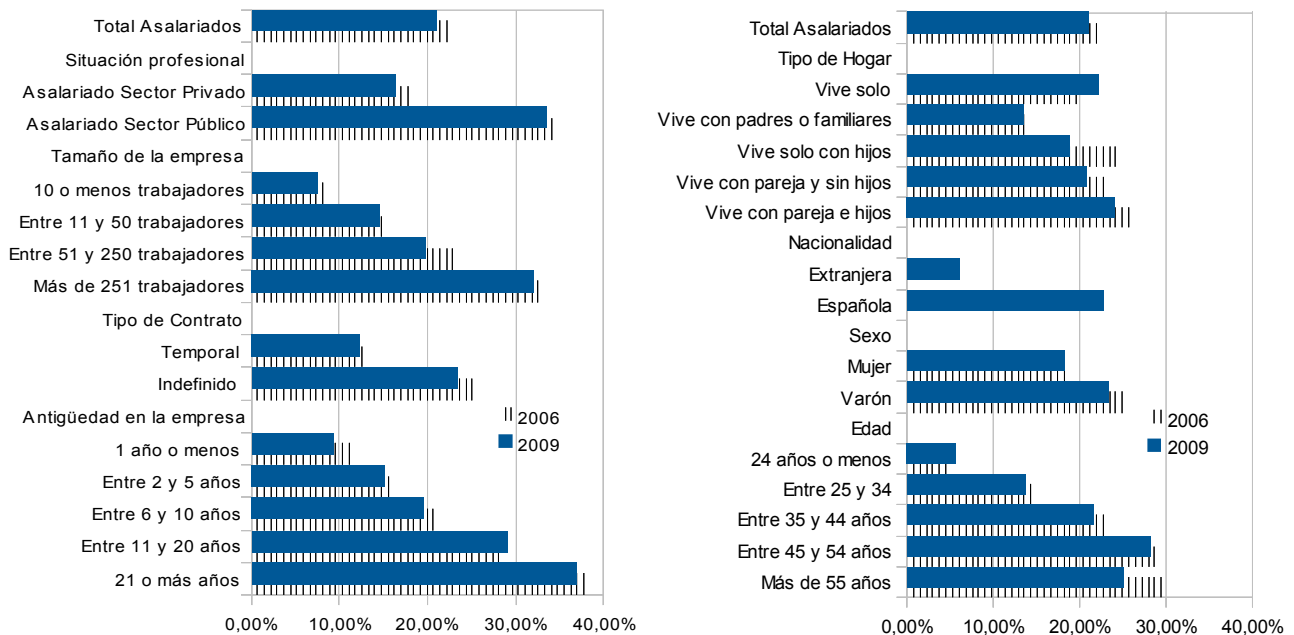
Respecto a las actitudes políticas e ideológicas del individuo, el estudio de J. Simón muestra unos resultados similares a los que señala la literatura del tema: hay una fuerte relación entre la ideología de izquierdas y la afiliación sindical. Ahora bien, respecto a esto debemos preguntarnos si la relación es la inversa: no es la afiliación sindical la que está determinada por las actitudes políticas e ideológicas del trabajador, sino que éstas están determinadas por los niveles de afiliación sindical. Es decir, el nivel de *conciencia de clase* y el de *politización* es mayor donde hay un contacto con los sindicatos que donde los sindicatos tengan poca fuerza: tanto en el nivel de afiliación como en el de representatividad en Juntas de Personal y Comités de Empresa.

Fernández Macías (2003) también apuntaba, en su estudio sobre el trabajo precario y las actitudes políticas hacia el trabajo, que en España los trabajadores precarios tenían unos niveles mucho menores de afiliación sindical –un 8,6% frente al 23,3% de los trabajadores estables– y niveles menores de representación de los trabajadores en su centro de trabajo –sólo un 31% afirmaban tenerla frente al 63% de los trabajadores estables– pero tenían mayor conciencia de “clase trabajadora”, se definían más anticapitalistas, se identificaban más con los sindicatos, apoyaban en mayor número los piquetes de huelga, y creían –en mayor medida que los estables– que los beneficios que generaban los propietarios eran a expensas de consumidores y trabajadores. Ahora bien, estos resultados son en base a una encuesta del año 1994 y otra del año 1991, cuando los efectos de la precariedad laboral en España eran menores que los de la actualidad, lo que nos hace desechar que esta situación siga necesariamente ocurriendo ahora. Lo que sí podemos deducir, es que las actitudes políticas de los trabajadores precarios, si bien eran en su momento positivas al sindicalismo a pesar de una muy baja afiliación sindical, pueden haber cambiado como resultado de la consolidación de la precariedad y de esas bajas tasas de afiliación sindical en el segmento precarizado. Es decir, en aquellos lugares de trabajo donde no existe o no ha existido nunca una fuerte presencia sindical, es muy probable que las actitudes hayan ido variando a la vez que se producía un distanciamiento entre la composición de la clase trabajadora más precaria y la composición de los sindicatos, alejada de esas situaciones de precariedad y con una protección laboral más alta.

Es por esto, por lo que debemos preguntarnos ¿siguen siendo los sindicatos españoles incapaces de lograr los apoyos de los trabajadores más precarizados de nuestra sociedad? ¿Qué factores determinan la

afiliación sindical de los asalariados en la actualidad? Esto es lo que trataremos ahora de ver basándonos en los resultados de la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo⁶.

Gráfico 1. Porcentaje de afiliación sindical según características del trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2006 y 2009

Tabla 1. Valores V de Cramer de la afiliación sindical según características del trabajo y Tabla 2. según características personales

	2006	2009		2006	2009
Antigüedad en la empresa	0,2240***	0,2327***	Edad	0,1711***	0,1565***
Tipo de Contrato	***	***	Sexo	***	***
Tamaño de la empresa	0,2414***	0,2433***	Nacionalidad		***
Situación profesional	***	***	Tipo de Hogar	0,1136***	0,0918***
Sector de Actividad		0,2175***			

*** Prueba χ^2 estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 99%. A mayor valor de la V de Cramer mayor es el peso de la asociación entre la variable independiente y la afiliación sindical

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2006 y 2009

Si observamos el Gráfico 1, podemos observar que las diferencias entre porcentajes de afiliación sindical por características del trabajo y del centro de trabajo son claras, y podemos descartar (Tablas 1 y 2) la hipótesis nula de que las diferencias observadas se deban a errores de muestreo en base a la prueba de significación de *chi cuadrado*⁷. La relación entre la antigüedad en la empresa y afiliación sindical es significativa estadísticamente con un alto nivel de confianza, y lo mismo pasa con las relaciones entre la afiliación sindical y el resto de variables independientes –sector público o privado, tamaño de la empresa, sector de actividad y tipo de contrato–⁸.

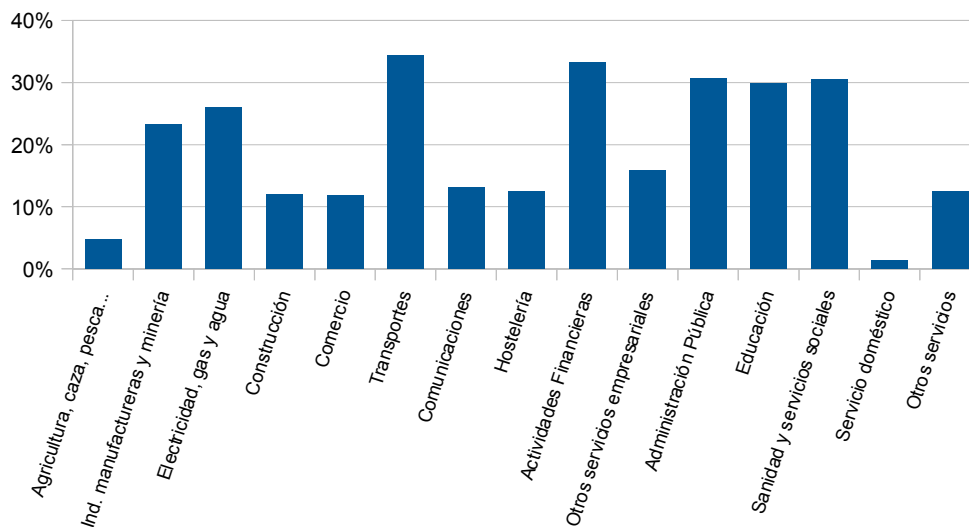
6 La última ECVT se realizó en 2009, ya que el Ministerio de Trabajo decidió dejar de hacerla.

7 Todas las variables de las Tablas 1 y 2 son significativas.

Podemos observar que dependiendo de los años de antigüedad en la empresa existen diferencias importantes en la afiliación sindical, teniendo los asalariados de menos de dos años de antigüedad en la empresa una tasa de afiliación del 9,4% en 2009, frente a los asalariados con más antigüedad, cuya afiliación sindical roza el 37%. Datos muy similares en todos los grupos de antigüedad se podían observar en la encuesta de 2006, si bien en 2009 la tasa de afiliación se ha resentido especialmente entre los trabajadores con menos años de antigüedad en la empresa (disminuyó casi un 20% entre dichos años). En general, podemos mostrar que existe una asociación moderadamente fuerte entre años de antigüedad en la empresa y los niveles de afiliación sindical de los asalariados, e incluso que ésta se ha hecho más fuerte⁹.

Además de la antigüedad, el tamaño de la empresa –número de trabajadores de la susodicha– tiene también un nivel de asociación bastante alto¹⁰ con la afiliación a los sindicatos: cuanto menor es la empresa menor es la tasa de afiliación. Prueba de esto es la oscilación de los niveles de sindicalización entre las grandes empresas –más del 30% en las que tienen más de 250 trabajadores– y las pequeñas empresas –en torno al 8% en las que tienen 10 o menos trabajadores–. El tipo de contrato supone también diferencias en la afiliación a los sindicatos, teniendo los asalariados con contrato indefinido una tasa del 23,4% frente al 12,3% de los que tenían en el momento de la encuesta un contrato temporal. Podemos ver también una diferencia relevante entre los asalariados del sector público y los asalariados del sector privado, teniendo los primeros más del doble de tasa de afiliación que los segundos, diferencia que además se ha incrementado respecto al año 2006.

Gráfico 3. Porcentajes de afiliación sindical según sector de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de la *ECVT 2009*

8 Esto mismo ocurre con otras variables que no aparecen en las Tablas 1 y 2 como la parcialidad, la nocturnidad, tener trabajo los sábados y domingos, la participación en los beneficios de la empresa, o el nivel de ingresos, todas ellas significativas en su relación con la afiliación sindical con un nivel de confianza del 99%; y en menor medida con variables como el trabajo a domicilio y el tipo de puesto de trabajo, éstas con un nivel de confianza del 98% y 95% respectivamente.

9 El valor de la V de Cramer para dicha asociación de variables es del 0,2327 en 2009 y de 0,2240 en el 2000.

10 El valor de la V de Cramer es del 0,2433 en 2009, y un poco menor en el año 2006 (0,2414).

El sector de actividad tiene también una moderada asociación con la afiliación sindical, siguiendo la V de Cramer¹¹. Entre los sectores con más afiliación (Gráfico 3) podemos encontrar el de actividades financieras, el de la Administración Pública, el de la Educación y el de la Sanidad y los servicios sociales, estando caracterizados estos tres últimos por una fuerte presencia del sector público. Por otro lado, podemos observar un bajo nivel de afiliación en sectores como la agricultura, la construcción, el comercio, las comunicaciones, la hostelería, el servicio doméstico y otros servicios; caracterizados todos –exceptuando los dos primeros– por ser parte del Sector Servicios.

En el Gráfico 2 podemos ver que las características personales también influyen de manera significativa en los niveles de afiliación sindical¹². Los distintos grupos de edad tienen porcentajes de afiliación sindical bastante diferentes, siendo los asalariados más jóvenes los que tienen menores tasas –un 5,6% en 2009–, y los asalariados de entre 45 y 54 años los que tienen los mayores niveles –un 28,3% en 2009–. Ahora bien, las diferencias entre edades han disminuido levemente entre 2006 y 2009, siendo la asociación entre grupos de edad y afiliación sindical más débil tal como muestran los valores de la V de Cramer¹³, que se acercan a la consideración de asociación baja (Escobar, Fernández Macías y Bernardi, 2009).

Algo parecido –seguramente relacionado con lo anterior– pasa también con la modalidad del hogar, donde las diferencias en la afiliación sindical han disminuido entre 2006 y 2009. Además, en el mismo gráfico podemos observar que existen diferencias por nacionalidad –los asalariados de nacionalidad española tienen una afiliación del 22,8% frente al 6,1% de los extranjeros– y por sexo –un 23,2% de afiliación entre los asalariados varones frente a un 18,2% entre las mujeres asalariadas–, aunque también estas últimas se han visto reducidas entre 2006 y 2009. Es importante señalar dos cuestiones: a) En general, tienen más fuerza de asociación las variables relacionadas con las características del trabajo que las relacionadas con las características personales. b) Además, han disminuido las diferencias en la afiliación sindical derivadas de las características personales, mientras que las diferencias en base a las características del trabajo parecen haber aumentado.

Teniendo en cuenta todo esto, es interesante ver cuáles son las variables que mejor explican la afiliación sindical utilizando técnicas estadísticas de regresión logística, que sirven también para mostrarnos qué variables pierden fuerza explicativa al introducirse en los modelos explicativos otras variables. En esta misma línea, se intentará controlar el efecto de terceras variables en la relación de algunas de las variables independientes con las tasas de afiliación sindical.

Realizando varios modelos de regresión logística para ver qué variables predicen mejor la probabilidad que tiene un asalariado de estar afiliado a un sindicato (Tabla 3) nos encontramos con que la capacidad explicativa¹⁴ del modelo que incluye 5 variables personales¹⁵ –la edad, el sexo, la nacionalidad, los estudios y el tipo de hogar– es mucho menor que la del modelo que incluye 14 variables relacionadas con características del trabajo¹⁶ e incluso que la del modelo que escoge a tan solo 3 de estas últimas¹⁷ –el nú-

11 Siendo 0,2175 el valor de esta en el año 2009.

12 Todas las variables expuestas en la Tabla 2 están significativamente relacionadas con la afiliación sindical con un alto nivel de confianza.

13 En 2006 el valor de la V de Cramer es del 0,1711, en 2009 es del 0,1565

14 Ver los valores del **Pseudo R²**

15 *Modelo A* en la *Tabla 3*

16 *Modelo D* en la *Tabla 3*.

17 *Modelo B* en la *Tabla 3*

mero de trabajadores en la empresa donde se trabaja, los años de antigüedad en la empresa y la situación profesional de los asalariados¹⁸. Asimismo, el *Modelo D* –que incluye las 19 variables– es el que tiene una mayor bondad del ajuste según su *pseudo-R*², que es el de mayor valor (0,129) de los cinco modelos.

Tabla 3. Modelos de predicción de la probabilidad de estar afiliado a un sindicato

Variables	Modelo A	Modelo B	Modelo C	Modelo D	Modelo E
<i>Características personales</i>					
Edad	-0,032200***			-0,009689	
Sexo	0,309117***			0,319497**	0,335310***
Nacionalidad	1,426413***			1,011013***	0,871004***
Estudios	-0,107724***			-0,019396	
Tipo hogar	-0,155090***			-0,156628***	
<i>Características del trabajo</i>					
Tamaño Empresa		-0,408467***	-0,372849***	-0,388632***	-0,407785***
Antigüedad		-0,353042***	-0,338657***	-0,251040***	-0,318398***
Situación Profesional		0,474158***	0,441575***	0,376849**	0,474693***
Actividad			0,004015	-0,007301	
Puesto de trabajo			0,231756***	-0,252190***	
Jornada			0,067352	0,066947	
Contrato			0,093651	0,082719	
Trabajo a domicilio			0,015600	0,028722	
Nocturnidad			0,482932***	0,484488***	
Trabaja Sábados			-0,089792	-0,052137	
Trabaja Domingos			0,133671	0,133441	
Remuneración Fija			0,020155	0,017989	
Ingresos			-0,074523*	-0,019979	
Participación en los Beneficios			0,162610	0,177485	
_constante	1,7805***	2,8935***	1,1220	0,2973	1,3863***
N	6212	6212	6212	6212	6212
Pseudo R²	0,056	0,101	0,114	0,129	0,109
BIC	5941,6	5644,2	5657,2	5613,04	5613,81

*** Significativa con un nivel de confianza del 99,9% ** Significativa con un nivel de confianza del 99% *Significativa con un nivel de confianza del 95%

Fuente: Elaboración propia a partir de la *ECVT 2009*

Observando el *Criterio de Información Bayesiano* –en la tabla aparece como *BIC*¹⁹ – podemos observar que los modelos mejor ajustados²⁰ son –en primer lugar– el que contiene 19 variables y –en segundo lugar– el que tiene las tres variables clave de las características del trabajo y dos variables de las características personales. En tercer lugar se encontraría el *Modelo B* –con tres características del trabajo– cuya evidencia de ser mejor que el *Modelo A* y el *Modelo C* (último y penúltimo) es muy fuerte. Además de esto, debemos señalar que se realizaron distintos modelos de regresión logística con los datos de la *ECVT* de 2006, los cuales muestran que las diferencias entre el *Modelo A* y el *modelo B* eran menores que las

18 El pseudo R² del Modelo 1 es del 0,056, el del modelo 3 es del 0,117, y el del Modelo 2 es del 0,101.

19 El BIC es una medida de ajuste especialmente diseñada para comparar distintos modelos de regresión logística (Escobar, Fernández Macías y Bernardi 2009: 393). Los valores BIC que aparecen en la tabla son el resultado de introducir en Stata la orden *estimates table*, lo cual supone que la fórmula usada para hallarlos ha sido la predeterminada por Stata.

20 El modelo con un BIC menor se considera el mejor ajustado, es decir, el que mejor predice la probabilidad de estar afiliado a un sindicato.

que se dan con los datos de 2009. Es decir, según los valores BIC, las características personales explicarían menos la probabilidad de estar afiliado que las características laborales clave, y la brecha explicativa entre ambas parece haber aumentado en los datos del 2009 respecto los datos del 2006.

Podemos extraer de los gráficos y tablas vistas hasta ahora dos cuestiones. 1) Tres variables – el número de años que se lleva en la empresa, el número de trabajadores que hay en esta y la pertenencia al sector público– tienen un poder explicativo de la afiliación sindical casi tan alto que el de los modelos que incluyen hasta 19 variables, lo cual nos muestra la fuerza de esas tres variables como determinantes de la afiliación sindical. 2) Las características del trabajo tienen una capacidad explicativa mayor que las características personales, y este suceso parece ser más claro en 2009 que en 2006, aunque a pesar de ello es necesario incorporar características personales como el sexo o como la nacionalidad para predecir mejor la probabilidad de estar afiliado a un sindicato.

Un aspecto interesante a tener en cuenta es que en las distintas pruebas que se hicieron con los modelos de regresión había una serie de variables que perdían su significación al introducirse en el modelo otras variables. Características del trabajo como el tipo de contrato, el tipo de jornada o el sector de actividad, dejaban de ser significativas cuando en el modelo de regresión se incluían como variables explicativas el número de años de antigüedad en la empresa o el número de trabajadores en la susodicha. Esto mismo pasa también con variables relacionadas con las características personales del asalariado como la edad, el nivel de estudios o el tipo de hogar. Una posible explicación de esta pérdida de significatividad es que la antigüedad en la empresa y el tamaño de la misma determinan la relación entre otras variables y la afiliación sindical, algo que se correspondería con la fuerza explicativa que ambas variables tienen en todos los modelos, y que intentaremos comprobar ahora, observando los efectos que tiene introducirlas como variables de control en la observación de las relaciones entre las demás variables y la afiliación sindical. Además, también se hará lo contrario, analizar la relación entre la antigüedad y la afiliación sindical tomando como variable de control las otras variables.

Tabla 4. Relación entre Sexo y Afiliación Sindical con la Antigüedad como variable de control

Sexo		Años de antigüedad en la empresa (en 5 categorías)					Total	Relación entre Antigüedad y Afiliación Sindical Significatividad y V de Cramer
		Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 20 años	21 años o más		
Varones	% de columna	51,3	53,6	57,0	57,1	64,0	56,14	0,2529 ***
	% de afiliación	10,5	16,4	18,6	31,9	40,5	23,23	
Mujeres	% de columna	48,8	46,4	43,0	42,9	36,0	43,86	0,2002 ***
	% de afiliación	8,2	13,5	20,7	25,6	30,7	18,19	
Total	% de columna	100	100	100	100	100	100	0,2327 ***
	% de afiliación	9,39	15,08	19,53	29,16	36,96		
Relación entre Sexo y Afiliación Sindical	Significatividad	No	No	No	*	**	***	
	V de Cramer				0,0688	0,0971	0,0613	

*** Significativa con un nivel de confianza del 99,9%
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2009

** Significativa con un nivel de confianza del 99%

*Significativa con un nivel de

En la Tabla 4, en la que se estudia la relación entre el género y la afiliación sindical controlando el efecto que tiene en dicha relación el número de años de antigüedad en la empresa, podemos comprobar que la relación entre género y afiliación sindical es sólo significativa entre los que más antigüedad tienen, mientras que pierde toda su significatividad entre los que tienen menos de 11 años de antigüedad en la empresa. Es decir, apenas existen diferencias significativas entre el sexo y la afiliación si controlamos el efecto de la antigüedad en la empresa; sin embargo, en ambos sexos, la antigüedad produce considerables diferencias en los niveles de afiliación. Esto nos lleva a concluir que las diferencias entre sexo y afiliación sindical que veíamos en la Tabla 2, se dan no porque el sexo sea un determinante de la afiliación – esto parece producirse sólo entre los asalariados de más antigüedad– sino porque la antigüedad laboral tiene un fuerte peso en la distribución de los asalariados por sexo. Tal como muestran los porcentajes de columna de la tabla, las mujeres son casi la mitad de los asalariados con menos de 2 años de antigüedad en la empresa, mientras que tan solo son poco más de un tercio de los asalariados con más antigüedad.

Tabla 5. Relación entre Grupos de Edad y Afiliación Sindical con la Antigüedad como variable de control

Grupos de Edad		Años de antigüedad en la empresa (en 5 categorías)					Total	Relación entre Antigüedad y Afiliación Sindical	Significatividad y V de Cramer
		Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 20 años	21 años o más			
24 años o menos	% de columna	14,6	7,3	1,1	-	-	5,00	No	
	% de afiliación	3,4	9,2	-	-	-	5,64		
25- 34 años	% de columna	38,5	38,5	30,6	7,9	-	25,08	0,1365 ***	
	% de afiliación	7,8	13,8	19,2	23,1	-	13,81		
35 – 44 años	% de columna	28,6	30,6	39,9	49,7	8,8	31,79	0,1599 ***	
	% de afiliación	11,9	18,7	20,0	29,9	32,3	21,65		
45 - 54 años	% de columna	14,4	17,8	21,4	29,8	54,0	25,99	0,2485 ***	
	% de afiliación	13,3	14,0	22,4	32,5	40,8	28,29		
55 o más años	% de columna	3,9	5,9	7,0	12,7	37,2	12,15	0,1880 ***	
	% de afiliación	14,9	15,4	12,1	22,5	32,5	25,03		
Total	% de columna	100	100	100	100	100	100	0,2327 ***	
	% de afiliación	9,39	15,08	19,53	29,16	36,96			
Relación entre Edad y Afiliación Sindical	Significatividad	**	*	No	No	*	***		
	V de Cramer	0,1161	0,0755			0,0864	0,1565		

*** Significativa con un nivel de confianza del 99,9%
 Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2009

** Significativa con un nivel de confianza del 99%

*Significativa con un nivel de confianza del 95%

En la Tabla 5, se estudia –controlando el efecto de la antigüedad– la relación entre los grupos de edad y la afiliación sindical, con la pretensión de comprobar si podemos entender la edad como otro factor que interviene en los niveles de afiliación, tal como se ha dicho en diversos estudios, o si por el contrario la relación entre la edad y las tasas de sindicalización se debe a la interferencia de variables estructurales como el número de años que lleva el asalariado en la empresa. En primer lugar, debemos señalar una obviedad: a menor edad, la antigüedad es menor. Entendiendo este hecho natural, controlamos las cate-

gorías de antigüedad en la empresa, y comprobamos que entre la gente de menor antigüedad –menos de dos años– la relación entre la edad y la afiliación es significativa, pero no ocurre lo mismo para el resto de categorías de antigüedad, donde la relación deja de ser significativa o ésta se reduce de manera clara. Entre los trabajadores con una antigüedad de entre 6 y 20 años, las diferencias entre edad y afiliación dejan de ser significativas, y en el resto de categorías de antigüedad, dicha asociación pierde peso, tal como podemos ver en los bajos valores que toma la V de Cramer respecto a los que tomaba sin controlar los efectos de la antigüedad. Sin embargo, la asociación entre antigüedad laboral y afiliación sindical es fuerte en todos los grupos de edad²¹, especialmente entre los trabajadores de entre 45 y 54 años.

En resumen, podríamos decir que la edad no influye en la afiliación sindical tanto como pudiera parecer en el Gráfico 2, sino que las diferencias en los porcentajes de afiliación entre los distintos grupos de edad se debían a que estos grupos están íntimamente marcados por las distintas categorías de antigüedad en la empresa.

Tabla 6. Relación entre Tipo de Hogar y Afiliación Sindical con la Antigüedad como variable de control

	Variable de Control: Años de antigüedad en la empresa (en 5 categorías)					Total Asalariados (sin Variable de Control)
	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 20 años	21 años o más	
Relación entre Tipos de Hogar y Afiliación Sindical: Significatividad y V de Cramer	No	*	No	No	No	***
		0,0836				0,0918

	Variable de Control: Tipos de Hogar (en 5 categorías)					Total Asalariados (sin Variable de Control)
	Vive solo	Vive con padres o familiares	Vive solo con hijos	Vive con pareja sin hijos	Vive con pareja e hijos	
Relación entre Antigüedad y Afiliación Sindical: Significatividad y V de Cramer	***	***	***	***	***	***
	0,1897	0,1532	0,2574	0,2374	0,2317	0,2327

*** Significativa con un nivel de confianza del 99,9%
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2009

** Significativa con un nivel de confianza del 99%

*Significativa con un nivel de confianza del 95%

Lo mismo ocurre con la otra característica personal que perdía fuerza explicativa en los modelos de regresión logística que introducían la variable antigüedad: las modalidades de hogar. Es decir, las diferencias que se dan en la afiliación sindical entre las distintas modalidades del hogar (vivir solo o en pareja, vivir con o sin hijos, vivir solo o con los padres, etc.) también se deben a la interferencia de la antigüedad, ya que al controlar ésta variable (Tabla 6) las modalidades del hogar dejan de tener un efecto diferenciador en los niveles de sindicalización, exceptuando que aquellos que viven con sus padres o familiares tienen una tendencia negativa a la afiliación. Si usamos como variable de control los tipos de hogar, la relación entre antigüedad y afiliación sindical es significativa al margen de las características del hogar donde se viva.

Entre las características del trabajo, podemos también dilucidar la existencia de relaciones espurias debidas de nuevo a la interacción, principalmente, de la antigüedad. En la Tabla 7, podemos observar que el

21 Obviamente, entre los menores de 25 años no hay diferencias significativas por antigüedad laboral.

tipo de contrato no incide en los niveles de afiliación sindical, como ya han señalado otros autores, sino que los distintos niveles de afiliación que se dan entre indefinidos y temporales se deben a que éstos últimos en su inmensa mayoría no llevan trabajando en la empresa más de 1 año y medio, es decir, tienen poca antigüedad. Pero además, en ninguna de las categorías de antigüedad en la empresa la relación entre tipo de contrato y afiliación sindical es significativa, mientras que tanto entre los temporales como entre los indefinidos –sobre todo entre estos–, la asociación entre antigüedad y afiliación sindical es bastante alta.

Tabla 7. Relación entre Tipo de Contrato y Afiliación Sindical con la Antigüedad como variable de control

Tipo de Contrato		Años de antigüedad en la empresa (en 5 categorías)					Total	Relación entre Antigüedad y Afiliación Sindical Significatividad y V de Cramer
		Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 20 años	21 años o más		
Indefinido	% de columna	35,6	78,2	88,6	94,9	98,1	78,42	0,2181 ***
	% de afiliación	9,3	15,4	19,8	29,4	37,3	23,41	
Temporal	% de columna	64,4	21,9	11,5	5,1	1,9	21,58	0,1235 ***
	% de afiliación	9,4	14,0	17,7	25,4	20,0	12,35	
Total	% de columna	100	100	100	100	100	100	0,2327 ***
	% de afiliación	9,39	15,08	19,53	29,16	36,96		
Relación entre Tipo de Contrato y Afiliación Sindical	Significatividad	No	No	No	No	No	***	
	V de Cramer						0,1117	

*** Significativa con un nivel de confianza del 99,9%
confianza del 95%

** Significativa con un nivel de confianza del 99%

*Significativa con un nivel de

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2009

Respecto a la relación entre la afiliación sindical y el tamaño de la empresa expresado en número de trabajadores, ya pudimos ver en la Tabla 1 que existen diferencias significativas y en la Tabla 3 pudimos comprobar que era una de las variables con mayor capacidad explicativa. En la Tabla 8 se muestra que el 60,1% de los asalariados con más de 20 años de antigüedad se encuentran concentrados en las empresas de mayor tamaño, es decir, las que tienen un número de trabajadores superior a 250, siendo característico de estas empresas tener un alto nivel de antigüedad –un cuarto de los asalariados que trabajan en ellas llevan más de 20 años en la empresa, mientras que tan solo un 13% de ellos tiene una antigüedad de 1 año o menos–; por el contrario, la característica de las pequeñas y medianas empresas es que sus asalariados tienen un nivel mucho menor de antigüedad: un 26% de estos llevan solo 1 año o menos en la empresa y un 60% llevan menos de 5 años.

Al controlar el efecto de la antigüedad, podemos comprobar que las diferencias en la afiliación sindical producidas por el tamaño de la empresa siguen siendo significativas, de hecho, el nivel de asociación es bastante alto entre los asalariados que llevan entre 2 y 20 años de antigüedad en la empresa. Por su parte, la asociación entre antigüedad y afiliación sigue siendo moderadamente fuerte en los distintos tamaños de la empresa. Es decir, ambas variables –antigüedad y tamaño de la empresa– son significativas en su relación con la afiliación, aunque estén relacionadas entre ellas.

Tabla 8. Relación entre Tamaño de la Empresa y Afiliación Sindical de los asalariados con la Antigüedad como variable de control

Tamaño de la empresa (n° de trabajadores)		Variable de Control: Años de antigüedad en la empresa (en 5 categorías)						Relación entre Antigüedad y Afiliación Sindical	Significatividad y V de Cramer
		Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 20 años	21 años o más	Total		
10 o menos	% de columna	30,2	20,6	22,6	15,1	11,7	21,57	0,1102 **	
	% de afiliación	6,6	5,9	6,3	9,1	16,1	7,49		
Entre 11 y 50	% de columna	24,8	22,4	23,4	19,3	14,3	21,13	0,2312 ***	
	% de afiliación	5,4	11,1	13,7	21,4	32,5	14,47		
Entre 51 y 250	% de columna	15,7	17,3	17,7	16,9	13,9	16,43	0,2113 ***	
	% de afiliación	11,1	14,7	16,2	29,1	34,7	19,85		
Más de 250	% de columna	29,2	35,3	36,3	48,7	60,1	40,88	0,2044 ***	
	% de afiliación	14,8	24,3	33,2	38,5	42,6	32,02		
Total	% de columna	100	100	100	100	100	100	0,2327***	
	% de afiliación	9,39	15,08	19,53	29,16	36,96			
Relación entre Tamaño de la Empresa y Afiliación Sindical	Significatividad	***	***	***	***	***	***		
	V de Cramer	0,1344	0,2073	0,2730	0,2352	0,1778	0,1565		

*** Significativa con un nivel de confianza del 99,9%
 Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2009

** Significativa con un nivel de confianza del 99%

*Significativa con un nivel de confianza del 95%

La otra característica clave del trabajo que no perdía capacidad explicativa en ningún modelo de la regresión logística, es la pertenencia de los asalariados al sector público o al sector privado. Respecto a esta, en la Tabla 9 podemos observar que controlando la variable antigüedad, la relación entre pertenecer al sector público y estar afiliado a un sindicato sigue siendo significativa, lo mismo que ocurre si además de la antigüedad introducimos también como variable de control el tamaño de la empresa. Es decir, aunque los niveles de asociación bajen²², la significatividad de la relación no disminuye, lo que nos señala que las diferencias en la afiliación derivadas de pertenecer al sector público o al sector privado existen de manera significativa en la muestra tanto en los distintos grupos de antigüedad como en las distintas categorías del tamaño de las empresas. Esto nos puede llevar a suponer que juegan aquí un importante papel no la "antigüedad" como tal, sino las percepciones que los asalariados tienen de su futuro laboral, es decir, en el sector público, antes de gozar de antigüedad laboral, se tienen unas expectativas bastante altas respecto a la estabilidad laboral, lo contrario que ocurre en el sector privado.

22 Ver los valores de la V de Cramer que miden la asociación entre la pertenencia al sector público y la afiliación sindical.

Tabla 9. Relación entre pertenencia al Sector Público o Privado y Afiliación Sindical con la Antigüedad como variable de control

Situación Profesional de los Asalariados		Años de antigüedad en la empresa (en 5 categorías)					Total	Relación entre Antigüedad y Afiliación Sindical	Significatividad y V de Cramer
		Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 20 años	21 años o más			
Sector Público	% de columna	21,4	16,8	22,2	35,4	46,4	27,0	0,1509 ***	
	% de afiliación	18,2	30,2	35,6	38,1	38,9	33,6		
Sector Privado	% de columna	78,6	83,2	77,8	64,6	53,6	73,0	0,2385 ***	
	% de afiliación	7,0	12,0	14,9	24,3	35,3	16,4		
Total	% de columna	100	100	100	100	100	100	0,2327 ***	
	% de afiliación	9,39	15,08	19,53	29,16	36,96			
Relación entre Sector Público/Privado y Afiliación Sindical	Significatividad	***	***	***	***	No	***		
	V de Cramer	0,1582	0,1901	0,2168	0,1446		0,1875		
Situación Profesional de los Asalariados (en empresas de más de 250 trabajadores)									
S. Público	% de afiliación	23,1	34,6	44,1	39,9	39,2	37,6	0,1157 **	
S. Privado	% de afiliación	10,4	19,3	26,2	36,9	47,7	27,5	0,2795 ***	
Total	% de afiliación	14,77	24,32	33,18	38,48	42,61			
Relación entre Sector Público/Privado y Afiliación Sindical	Significatividad	**	***	***	No	*			
	V de Cramer	0,1707	0,1680	0,1845		-0,0838			
Situación Profesional de los Asalariados (en empresas de menos de 250 trabajadores)									
S. Público	% de afiliación	13,9	20,4	20,8	33,3	37,8	25,1	0,1509 ***	
S. Privado	% de afiliación	7,0	9,1	10,4	17,2	62,2	11,4	0,2385 ***	
Total	% de afiliación	7,16	10,03	11,76	20,34	28,44			
Relación entre Sector Público/Privado y Afiliación Sindical	Significatividad	***	**	**	***	**			
	V de Cramer	0,1582	0,1028	0,1074	0,1598	0,1245			

*** Significativa con un nivel de confianza del 99,9%
 Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2009

** Significativa con un nivel de confianza del 99%

* Significativa con un nivel de confianza del 95%

Por último, cabe hablar del sector de actividad, que en los modelos de regresión perdía capacidad explicativa al introducir en ellos la variable antigüedad y el tamaño de la empresa. Esto se debe a que la relación entre el tamaño de la empresa y el sector de actividad es muy significativo; de hecho, según el estadístico V de Cramer podemos considerar esta asociación como alta²³. Algo parecido ocurre con la antigüedad de los asalariados en la empresa. Esto implica que aquellos sectores de actividad con niveles más bajos de afiliación (construcción, agricultura, comercio, comunicaciones, hostelería, servicio doméstico y

23 El valor de V de Cramer para la asociación entre sector de actividad y tamaño de la empresa es de 0,277.

otros servicios) son casualmente los sectores de actividad en donde los trabajadores tienen una antigüedad mucho menor. Por el contrario, aquellos sectores de actividad con unos niveles más altos de afiliación sindical (educación, sanidad y servicios sociales, administración pública, transportes y actividades financieras) son aquellos donde se concentran un mayor número de grandes empresas y donde hay una fuerte presencia del sector público.

4. Conclusiones

Podemos considerar que el número de trabajadores de la empresa donde se trabaja, los años de antigüedad en la susodicha y la pertenencia de esta al sector público o al sector privado son los tres principales factores que determinan la afiliación sindical de los asalariados en España en la actualidad. Asimismo, hemos podido comprobar que la relación entre algunas variables y la afiliación sindical es espuria y se debe al efecto de alguno o de varios de esos tres factores. Este es el caso –principalmente– de la edad, las modalidades del hogar, el tipo de contrato, el tipo de jornada, el sector de actividad y algunas variables relacionadas con las características del trabajo. Esto no supone que ciertas características personales no influyan en la afiliación sindical indirectamente, sino que la fuerte asociación entre algunas características personales y la afiliación se debe a cómo inciden en dichas características terceras variables como la antigüedad laboral.

Ahora bien, cabe señalar que el tipo de contrato, si bien parece no estar relacionado con la afiliación sindical, determina indirectamente –y de manera importante– a esta. Decimos esto porque el número de contratos indefinidos determinan los niveles de antigüedad laboral, y ésta es una variable determinante en la explicación de la afiliación.

Como ya hemos indicado anteriormente, son bastantes los autores que ligan las actuales características del trabajo con una menor capacidad de acción colectiva. Braverman ([1974] 1987) señalaba que la segmentación del mercado laboral intenta individualizar las relaciones entre los trabajadores para minar su capacidad de acción; Fernández Macías (2003) señalaba que los trabajadores más protegidos y más estables laboralmente eran los que más se afiliaban, incluso aún mostrándose menos de acuerdo con la labor de los sindicatos que los trabajadores precarios; y Sennet (2000) exponía que la ausencia de confianza y compromiso estaba completamente ligada a la incertidumbre y la inestabilidad personal y social característica del “capitalismo flexible”. Es decir, podemos entender que el sindicalismo está en la actualidad excesivamente concentrado en donde el trabajo guarda una fuerte relación con el modelo fordista, en tanto éste favorecía una vida fija en un mismo lugar con una red de compañeros duradera; mientras que es muy débil, al menos en afiliación, en donde el trabajo está ligado al nuevo modelo flexible, en tanto éste supone que el trabajador viva en la incertidumbre y la ambigüedad constante.

Todo esto, nos debiera hacer pensar y recapacitar sobre las campañas de afiliación que los sindicatos dirigen de forma específica a mujeres y a jóvenes –como grupos sociales en donde hay una menor afiliación– y sobre si pueden cumplir sus objetivos o solo conseguirán aumentar la afiliación entre los jóvenes y las mujeres que se encuentren en trabajos donde las expectativas de estabilidad laboral sean altas, es decir, los trabajadores más protegidos, los llamados *insiders*. De ser así, no se solventaría el problema de la baja afiliación juvenil porque ésta se debe a las bajas expectativas de futuro estable que tienen los jóvenes precarios. Por esto, los sindicatos deberían cuestionarse sus actuales estructuras internas, sus

acciones y sus campañas si quieren solventar el problema de raíz: conseguir que aumenten los niveles de afiliación entre los trabajadores con menos antigüedad en la empresa, entre los trabajadores con peores perspectivas laborales. El objetivo debe ser por tanto aumentar la afiliación entre los llamados por Lacalle (2006) "trabajadores precarios".

Los bajos niveles de afiliación entre los trabajadores con menos antigüedad no suponían en las sociedades fordistas un gran problema, en tanto la antigüedad en la empresa se acababa logrando con el paso de los años y existían mejores expectativas de futuro entre los jóvenes. Pero en la época actual existen unas perspectivas bajas de permanencia en la empresa y podemos pronosticar que la antigüedad seguirá disminuyendo, fruto de la alta precariedad e inestabilidad de un grupo cada vez mayor de trabajadores. Niveles que además siguen aumentando por, entre otras cosas, los efectos nocivos de la reforma laboral del Gobierno PSOE, que abarató el despido y debilitó de forma clara las posibilidades del trabajador de conseguir antigüedad laboral en una misma empresa.

El descenso en las percepciones de estabilidad por parte del trabajador supone que las intenciones de querer participar en un sindicato, en la vida cotidiana de la empresa, en las relaciones con los compañeros o en cambiar las condiciones laborales disminuyen poco a poco: si no hay percepción de durar en la empresa más de dos años, difícilmente un trabajador no sindicalizado acuda a hacerlo, sabiendo además que esto puede poner en peligro la renovación de su contrato. Ambas cuestiones, disminución de la estabilidad percibida y disminución de la estabilidad real, provocan –no solo una menor afiliación– sino que sean menores las posibilidades de enfrentamiento con la empresa, en tanto los trabajadores se comprometen menos con los elementos de conflicto en la empresa y se relacionan menos con el resto de trabajadores de la empresa: las intenciones y las probabilidades de conocerse y establecer relaciones son menores.

Si anteriormente señalábamos que en el sector público había una afiliación sindical más alta, teniendo en cuenta que las tendencias desde hace décadas son la externalización de servicios en los organismos públicos y la privatización de empresas públicas, el nivel de sindicalización en las nuevas empresas que se generen fruto de la externalización y la privatización será más bajo que en las originarias del sector público, aunque en un primer momento pudiera aumentar la afiliación como un intento de los trabajadores de dichas empresas para salvaguardar sus "privilegios" –antes derechos–.

Por otro lado, el aumento de prácticas empresariales como el *outsourcing* (la proliferación de contrata y subcontratas que llevan a cabo de forma externalizada la actividad productiva de la empresa), implica que allá donde trabajaban X número de asalariados en la empresa A , pasarán a ser $X-Y$ número de trabajadores en decenas de empresas, donde Y es igual al número de trabajadores que pasan a cotizar como "autónomos". La fuerza del sindicato será menor al estar sus afiliados divididos en varias empresas que trabajan en régimen mercantil con la empresa matriz, y además muchos asalariados pasan, durante el proceso de *outsourcing*, a convertirse en *falsos autónomos*, es decir, en trabajadores por cuenta propia que en realidad tienen un cliente único: la empresa que contrata sus servicios. Todo esto hace disminuir la fuerza del sindicato, especialmente por disminuir la capacidad de ejercer una acción colectiva coordinada.

¿Qué puede ocurrirles a los sindicatos españoles si se confirman estas realidades de flexibilidad, precariedad e inestabilidad laboral? 1) Irán perdiendo fuerza en la afiliación mientras sigan siendo incapaces de

solventar los problemas para lograr miembros entre los trabajadores con menos antigüedad laboral. 2) Estarán compuestos principalmente –y cada vez en mayor medida– por los trabajadores con más antigüedad, los más protegidos, los estables, los funcionarios del Sector Público; mientras que tendrán unos niveles de afiliación muy bajos entre la que podíamos llamar “nueva clase obrera”, caracterizada por situarse en unos sectores de actividad con bajos niveles de afiliación, en empresas pequeñas y medianas – más inestables– y en situaciones de conflicto soterrado (Lacalle, 2006). 3) A medida que esto siga ocurriendo, se verá paralelamente un proceso de desconexión entre los sindicatos y la clase trabajadora más precarizada.

Las consecuencias de esta desconexión entre los sindicatos y los precarios, puede dar lugar a una realidad social donde la confrontación no sea entre “burgueses” y “proletarios”, entre “capitalistas” y “trabajadores”, sino que se darán confrontaciones diferentes entre los propios trabajadores: entre los precarios y los estables, entre los protegidos y los desprotegidos, entre los sindicalistas y los no sindicalizados, entre los “autóctonos” y los “foráneos”, etcétera.

También puede darse, debido a esa desconexión, una *desideologización* y una *despolitización* de la clase trabajadora, especialmente de la clase trabajadora más precarizada. En aquellos sectores donde siga sin existir afiliación sindical e incluso ésta disminuya, los niveles de conocimiento y participación política disminuirán, afectando principalmente a los partidos y organizaciones de izquierdas que eran beneficiarios directos de la fuerza de los sindicatos de clase, las centrales mayoritarias en España: Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.). En definitiva, allí donde la afiliación sindical sea baja, será mayor la cercanía de los trabajadores a las actitudes políticas, sociales e ideológicas de la derecha.

Landa (1983: 195) apuntaba en la década de los ochenta que el movimiento sindical de clase tenía que poner a la empresa y al centro de trabajo como lugares prioritarios de su estructuración y su acción sindical. Pues bien, actualmente el sindicalismo de clase tiene, en mi opinión, que estructurar su acción sindical y su estructuración más allá del centro de trabajo y de la empresa, para poder movilizar y defender mejor al conjunto de trabajadores, especialmente a los precarios, que no están sujetos ni a un centro de trabajo, ni a una empresa.

En definitiva, los sindicatos deben empezar a plantearse que tienen dos caminos: seguir sin prestar mucha atención a las diferencias estructurales de la afiliación sindical quedando reducidos a ser los sindicatos de los “trabajadores no precarios” o comenzar un proceso de adaptación para conseguir la afiliación y la protección de los trabajadores precarios, sirviéndoles esto para la reconciliación con sus bases: el conjunto de la clase trabajadora.

5. Bibliografía

ANTUNES, Ricardo. 1998. “¿Cuál crisis de la sociedad de trabajo?”, *Utopías – Nuestra Bandera: Revista de Debate Político*, nº177, pp. 39-53.

_____. 2007. “Al final, ¿quién es la clase trabajadora hoy?”, *Revista Herramienta*, nº36. Edición digital.

BAUMAN, Zygmunt. 2005. *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- BECK, Ulrich. [1986] 1998. *La Sociedad del Riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- BELL, Daniel. 1976. *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza.
- BOOTH, A. 1986. "Estimating the probability of trade union membership: A study of men and women in Britain", *Economica*, nº53, pp.41-61.
- BRAVERMAN, Harry. [1974] 1987. *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. México D.F.: Editorial Nuestro Tiempo.
- CASTELLS, Manuel. [1996] 2001. *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 1, La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- EDWARDS, Richard; David M. GORDON y Michael REICH. 1982. *Segmented work, divided workers: The historical transformation of Labor in the United States*. London & New York: Cambridge University Press.
- ESCOBAR, Modesto; Enrique FERNÁNDEZ MACÍAS y Fabrizio BERNARDI. 2009. *Análisis de datos con Stata*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- FERNÁNDEZ MACÍAS, Enrique. 2003. "Job instability and political attitudes towards work: some lessons from the Spanish case", *Europa Journal of Industrial Relations*. Vol. 9, nº2, pp. 205-222.
- GIDDENS, Anthony. 1993. *Las consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza.
- GONZÁLEZ ARANCIBIA, M. 2006. *Trabajo, Capital y Plusvalía: ¿una triada de categorías en desaparición?* Edición electrónica (<http://www.eumed.net/libros/2006c/212/>)
- INGLEHART, Ronald. 1997. *Modernización y posmodernización. El cambio económico y político en 43 sociedades*. Madrid: Siglo XXI (CIS).
- LACALLE, Daniel. 2006. *La clase obrera en España. Continuidades, transformaciones, cambios. España*: Ediciones de Intervención Cultural / El Viejo Topo / Fundación de Investigaciones Marxistas.
- LANDA, Juan Pablo. 1983. *Sindicalismo y Crisis*. Bilbao: Universidad del País Vasco (UPV-EHU).
- LETAMENDIA, Francisco. 2009. *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y posfordismo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- MARTÍN ARILES, Antonio; Pere JÓDAR y Ramón de ALÓS-MONER. 2004. "El sindicato hacia dentro: la relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación", *Papers: Revista de Sociología*, nº72, pp. 113-144.
- SCHNABEL, Claus. 2003. "Determinants of trade union membership". En *International Handbook of Trade Unions*, editado por Addison y Schnabel. Cheltenham. Edición digital (<http://econstor.eu/bitstream/10419/28298/1/361174594.PDF>)
- SENNET, Richard. [1998] 2000. *La Corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- SIMÓN PÉREZ, Hipólito J. 2003. "¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº41, pp. 69-88.
- STANDING, Guy 1988 [1986] "La flexibilidad laboral y las nuevas realidades". Pp. 195-220 en *Desempleo y Flexibilidad del Mercado Laboral en el Reino Unido*, de G. Standing. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TEZANOS, José Félix. 1987. "El sindicalismo ante la sociedad industrial avanzada". Pp. 39-54 en *El sindicalismo en el Siglo XXI*, coordinado por M. Ventura. Madrid: Editorial Largo Caballero.
- TOURAINÉ, Alain. 1969. *La sociedad post-industrial*. Barcelona: Ariel.