

## **VI**

### **LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EL TRABAJO: EL CASO ANDALUZ EN EL CONTEXTO NACIONAL Y COMUNITARIO. UN ANÁLISIS DE LA ENCUESTA SOCIAL ANDALUZA**

Pablo GALINDO CALVO  
Universidad de Granada

---

#### **SUMARIO**

- I. PARTICIPACIÓN Y CAPITAL SOCIAL.
  - II. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA ENCUESTA SOCIAL ANDALUZA.
    - 1. Situación ante la actividad laboral.
    - 2. La crisis sindical en España y en Europa.
  - III. CONCLUSIONES.
  - IV. BIBLIOGRAFÍA.
- 

#### **I. PARTICIPACIÓN Y CAPITAL SOCIAL**

El término «participación» es un término complejo y en muchos casos carente de una definición consensuada que nos clarifique su significado. Son muchas las definiciones propuestas, así, GREINER afirma que para algunos la participación significa tomar decisiones colectivamente; para otros, se trata de determinar conjuntamente los objetivos; para otros, en fin, implica escuchar más y hablar menos (1980). Otro autor, QUINTANILLA, define la participación en el trabajo como los diferentes modos de integración activa de los individuos en la estructura de la organización a distintos niveles de acción o funcionamiento (1987).

Si partimos del concepto de capital social como las redes sociales y las normas de reciprocidad asociadas a ellas, en el mundo del trabajo, dichas redes e interrelaciones sociales cobran especial importancia de cara a la consecución de lo que podríamos denominar como salud laboral.

Tal y como nos recuerda PUTNAM, los sindicatos han sido considerados tradicionalmente como creadores de capital social, sin embargo desde finales del siglo XX el panorama es bien distinto (2002). Los niveles de sindicación han tocado cifras históricas y las causas son tan variadas como disciplinas presentes en el estudio de dicha realidad. Así, las transformaciones de tipo económico, cultural, tecnológico, político, social, etcétera, nos presentan un entorno sociolaboral bien distinto al de décadas anteriores, y en cualquier caso, no se observan diferencias relevantes en cuanto a sectores se refiere. No obstante, en este trabajo intentaremos aportar más información con relación a los diferentes sectores, tamaño de la empresa o al carácter de la misma, así como con relación a las variables sociodemográficas más representativas, como la edad, el sexo, el nivel de estudios, la cualificación profesional o la provincia, comunidad y/o país donde se encuentran.

Siguiendo con el análisis de la realidad sindical, está claro que se ha reducido el número de trabajadores que desean sindicarse (PUTNAM, 2002) pero, la gran pregunta radica en saber si nos encontramos ante un problema de confianza en las instituciones sindicales o en el significado y rentabilidad de la afiliación propiamente dicha. Asimismo, y siguiendo con el planteamiento expuesto, debemos preguntarnos si la progresiva desvinculación local del trabajador a consecuencia del desarrollo de su actividad laboral fuera de su localidad de residencia, ha influido igualmente en el descenso en los niveles de afiliación, debido, entre otros, a un posible conflicto de identificación e implicación local.

El mundo del trabajo, transformado en las últimas décadas en un lugar de desarrollo, encuentro y colaboración interpersonal, en el que los individuos pasan cada vez más tiempo y, en el que los nuevos modelos de dirección de personas intentan potenciar la cooperación y la sinergia organizacional, constituye igualmente un momento o lugar muy adecuado para la creación de capital social. Sin embargo, a juicio de PUTNAM, las redes sociales y de amistad que se crean a raíz del trabajo no gozan de la solidez, estabilidad y garantías que puedan presentar otro tipo de redes de amistad. Entre algunas de las razones más destacadas que justifican la debilidad cualitativa de estas redes se encuentran la precariedad laboral, la falta de implicación con los objetivos de la empresa, la inestabilidad en el empleo, la falta de ética empresarial, etcétera. En definitiva, en el actual entorno socioeconómico y laboral, hablar del lugar de trabajo como espacio de desarrollo de la solidaridad social es, al menos, arriesgado.

## II. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA ENCUESTA SOCIAL ANDALUZA

### 1. SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD LABORAL

El trabajo remunerado ha sido la actividad más común en la vida de los hombres, comenzando en la adolescencia y abandonando en la senectud. Durante los últimos veinticinco años se ha experimentado un proceso de reducción del tiempo

vital dedicado al trabajo remunerado, retrasando el inicio en la actividad laboral debido a un período de formación más largo y a la dificultad de inserción laboral de los jóvenes y adelantando la salida del mercado de trabajo más acusada en los hombres a causa de las prejubilaciones, incapacidad laboral o desempleo permanente. Simultáneamente a este proceso se ha producido otro consistente en una aceleración de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo abandonando la dedicación predominante a las tareas del hogar lo que ha hecho que los nuevos empleos netos se hayan producido mayoritariamente por mujeres. Como señala CARNOY (2001) una de las características de las economías desarrolladas es el abandono del mercado laboral de los trabajadores varones de más de 55 años principalmente del sector industrial, y la entrada progresiva en el mercado de trabajo de mujeres jóvenes primordialmente en el sector servicios.

En la Unión Europea la tasa de empleo entre las personas de 15 a 64 años se sitúa en el 64% en la primavera de 2002. Los países con mayores tasas de empleo son Dinamarca, Holanda, Suecia y Reino Unido, en los países EFTA, Islandia Noruega y Suiza tienen altas tasas de empleo. Las menores tasas de empleo se producen en los países mediterráneos Italia, Grecia y España y también en Bélgica. Las tasas de empleo en los países candidatos a excepción de Chipre, la República Checa y Eslovenia son inferiores a la media de la Unión Europea.

En las edades más avanzadas entre los 55 y los 64 años el empleo desciende a 4 de cada 10 personas en el conjunto de la Unión Europea, sólo trabajan la mitad de los varones y aproximadamente un tercio de las mujeres. En esas edades el empleo sigue siendo alto en Suecia y los países de la EFTA y especialmente bajo en Bélgica, Austria, Italia y Luxemburgo. En España la tasa total de empleo entre los 55 y los 64 años es la misma que en la Unión Europea, ahora bien, las diferencias son considerables entre varones y mujeres, mientras que en los hombres la tasa es del 58,4% en las mujeres es del 22,3%, sin embargo no es ésta la menor tasa femenina pues en Bélgica, Austria, Italia y Luxemburgo son inferiores. En los países candidatos la tasa de empleo en los mayores de 55 años es más baja que en la Unión Europea, pues en término medio están ocupadas una persona de cada tres, y es especialmente baja en la República Eslovaquia, Eslovenia, Polonia y Hungría donde desempeñan una actividad laboral una persona de cada cuatro.

A pesar de la creciente incorporación de la mujer a la vida laboral, en la Unión Europea continúa existiendo una desventaja femenina respecto al empleo. La tasa de empleo de los varones es del 73% mientras que para las mujeres es del 56% casi veinte puntos menos. La situación del empleo femenino es muy desigual entre los distintos países, mientras que en los nórdicos como Suecia, Dinamarca y Finlandia, e incluso en los países EFTA como Islandia, Noruega y Suiza, las tasas de empleo femeninas son altas situándose próximas o por encima del 70%, los países mediterráneos Italia, Grecia y España se encuentran con bajas tasas de empleo femeninas en torno al 43%, existiendo en este aspecto una notable diferencia entre el norte y el sur de Europa. Las tareas domésticas siguen siendo un impedimento para el trabajo remunerado de la mujer. Una de cada seis mujeres en edades de 25 a 54 años se encuentra inactiva debido a responsabilidades familiares y en países como Grecia e Italia esta cuestión aumenta a una de cada tres mujeres. Sin embargo, España a

diferencia de los otros países mediterráneos se encuentra en este aspecto una situación próxima a la media europea. En los países nórdicos donde el empleo femenino extendido, las responsabilidades familiares no representan un obstáculo para que las mujeres puedan tener una actividad laboral.

**TABLA 1**  
**Empleo total y tasas de empleo Unión Europea, Países candidatos y EFTA**

	Total empleos Miles de personas	Tasa de empleo 15-64 años %			Tasa de empleo 55-64 años %		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Europa 15</b>	<b>162.974</b>	<b>64,2</b>	<b>72,9</b>	<b>55,5</b>	<b>39,8</b>	<b>49,8</b>	<b>30,2</b>
Dinamarca	2.741	76,4	80,2	72,6	57,3	64,2	49,9
Holanda	8.176	74,5	82,9	65,9	42,0	54,9	29,0
Suecia	4.348	74,0	75,5	72,5	68,3	70,8	65,6
Reino Unido	28.338	71,5	77,7	65,3	53,3	62,1	44,7
Finlandia	2.406	69,1	70,9	67,3	47,8	48,1	47,5
Portugal	5.133	68,6	76,3	61,2	51,4	62,4	41,8
Austria	3.734	68,2	75,3	61,1	28,1	38,1	18,6
Alemania	36.275	65,4	71,8	58,8	38,4	47,1	29,8
Irlanda	1.750	65,0	74,7	55,2	48,0	65,1	30,7
Luxemburgo	188	63,6	75,5	51,5	27,9	37,6	18,1
Francia	23.885	62,9	69,6	56,4	33,8	38,1	29,6
Bélgica	4.052	59,7	68,1	51,1	25,8	35,1	16,7
<b>España</b>	<b>16.241</b>	<b>58,4</b>	<b>72,8</b>	<b>44,0</b>	<b>39,8</b>	<b>58,4</b>	<b>22,3</b>
Grecia	3.949	56,9	71,7	42,7	39,2	55,1	24,4
Italia	21.757	55,4	68,9	41,9	28,6	41,4	16,9
<b>Países candidatos</b>	<b>28.917</b>	<b>56,1</b>	<b>61,9</b>	<b>50,3</b>	<b>30,6</b>	<b>41,4</b>	<b>21,5</b>
Chipre	315	68,5	78,8	59,0	49,2	67,0	32,1
República Checa	4.763	65,6	74,0	57,2	40,4	56,3	25,9
Eslovenia	922	64,3	68,7	59,8	25,9	37,4	15,1
Estonia	581	61,7	66,2	57,6	51,3	57,2	46,9
Lituania	1.421	60,6	64,3	57,2	43,0	54,9	34,0
Letonia	987	60,5	63,6	57,6	42,6	52,7	35,2
Hungría	3.846	56,5	63,4	49,9	25,9	36,1	17,7
República Eslova- quia	2.111	56,5	61,9	51,2	22,1	38,1	9,1
Malta	150	55,2	75,8	34,5	30,2	50,2	11,9
Polonia	13.820	51,7	57,0	46,7	26,6	34,9	19,5
Rumania	9.768	58,6	64,5	52,8	38,5	43,5	34,1
Bulgaria	2.800	51,1	54,1	48,2	27,7	37,3	19,3
Islandia	156	85,0	88,0	82,9	87,1	90,2	78,7
Suiza	3.959	78,9	86,2	70,6	64,8	77,4	53,5
Noruega	2.293	77,3	80,3	73,8	67,0	70,8	60,9

Fuente: Eurostat. 2002.

**TABLA 2**  
**Mujeres inactivas entre 25 y 54 años debido a responsabilidades familiares en la Unión Europea (%)**

Europa 15	17,6
Grecia	33,8
Luxemburgo	31,3
Italia	30,6
Irlanda	29,1
Austria	17,6
Bélgica	17,2
España	16,9
Holanda	16,5
Francia	15,5
Portugal	14,2
Reino Unido	14,1
Alemania	13,8
Finlandia	6,8
Dinamarca	3,4
Suecia	1,8
Islandia	4,9
Noruega	2,5

Fuente: Eurostat, 2001.

La Encuesta Social Andaluza ofrece la siguiente radiografía respecto a la actividad laboral: con empleo remunerado se encuentra el 42% de los encuestados; los desempleados suponen el 9%; el 11% se encuentra estudiando; los jubilados constituyen el 15%; a las labores del hogar se dedican el 40% de las mujeres; y el 2% tiene invalidez laboral. Comparando estos datos con los resultados para España, las divergencias son pequeñas: en España los empleados son un 2% más; pero las personas dedicadas a sus labores son un 3% más y los estudiantes son un 3% menos.

Las situaciones de las personas respecto a la actividad laboral presentan diferencias según el sexo y la edad. En los varones entre los 35 y los 54 años se encuentra el período vital dedicado con más intensidad a la ocupación laboral, pues el período de los 25 a 34 está afectado por la continuidad de los estudios y el desempleo y a partir de los 55 se entra en edades donde se acrecienta la probabilidad de jubilación. En las mujeres andaluzas, aunque la actividad laboral es mucho menor, se aprecia un proceso de incorporación al trabajo de las jóvenes de 25 a 34 años. La dedicación a las tareas del hogar sigue pesando con fuerza en las mujeres incluso entre jóvenes de 25 a 34 años donde ya una cuarta parte declara que su actividad es las labores del hogar.

Las edades más jóvenes presentan sus propias particularidades con relación su situación ante el trabajo. En el grupo de menores de 25 años, los chicos tienen un empleo remunerado en una proporción mayor que las chicas; aunque las chicas estudian más la diferencia respecto a los chicos es mínima, y así mismo el porcentaje de desempleo es similar en ambos sexos. La diferencia entre chicos y chicas en el empleo remunerado está producida por la proporción de chicas que ya a esas edades juveniles se dedican a las labores del hogar. La entrada al mercado de trabajo se

produce principalmente en el grupo de edad de 25 a 34 años. La Encuesta Social Andaluza refleja los matices de este proceso: el inicio en la vida laboral se produce con mayor virulencia en los varones; y en las mujeres hay dos obstáculos para una fluida incorporación al trabajo, uno es la mayor dificultad para encontrar empleo con lo que la proporción de desempleadas es superior, y el otro es su dedicación plena a las labores del hogar.

**TABLA 3**  
**Situación ante el empleo (%)**

	España	Andalucía
Empleo remunerado	44	42
Estudiante	9	12
Desempleado buscando empleo	5	7
Desempleado sin buscar empleo	3	2
Invalidez laboral	2	2
Jubilación	14	15
Sus labores	23	20
Otros	0	1
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta Social Andaluza y Encuesta Social Europea.

## 2. LA CRISIS SINDICAL EN ESPAÑA Y EN EUROPA

Los sindicatos, como mecanismos necesarios de defensa de los trabajadores, deben ser analizados sin perder de vista la cultura y economía nacional, la religión o el sistema de ideología política ya que estas variables juegan un papel clave en su comportamiento y en el de sus miembros.

Tal y como nos recuerda PRIOR, en Europa nos encontramos con un papel muy destacado de los sindicatos como interlocutores privilegiados del Estado en la construcción de las políticas laborales y socioeconómicas (en PRIOR y otros, 2002). Sin embargo, la realidad sindical española presenta una gran diversidad y heterogeneidad, con poca capacidad de maniobra económica y, como nota protagonista, unos bajos niveles de afiliación.

En la actualidad asistimos a un debilitamiento de las posiciones de los sindicatos que se encuentra muy relacionado con la crisis de representación que experimenta, con fracturas de identificación política con los partidos de raíz obrera y con desajustes de delegación implícita entre los cuadros sindicales y diversos sectores cada vez más heterogéneos de la población activa (TEZANOS, 2001). Tal y como afirma este autor en los datos de la investigación sobre Tendencias Sociales, la percepción pública sobre el poder e influencia de los sindicatos refleja una posición notablemente deteriorada, hasta el punto de situarse en las últimas posiciones.

No es una sorpresa para nadie que la afiliación a los sindicatos en los países industrializados haya experimentado un importante retroceso, situándose, en el caso de España, en unos niveles muy bajos. Desde un punto de vista general, podemos decir que la afiliación sindical en España está protagonizada por hombres, con contratos indefinidos y provenientes del sector servicios (PRIOR, en PRIOR y otros, 2002).

La situación aquí presentada también encuentra una notable afinidad con países como Estados Unidos, si bien, en el caso de la Unión Europea los sindicatos han perdido «recientemente» cerca de cuatro millones de afiliados, añadiendo a esta cantidad nueve millones y medio de bajas adicionales en la primera mitad de la década de los noventa.

**TABLA 4**  
**Evolución del número total de afiliados a los sindicatos en la Unión Europea**  
**(en millares)**

Países					Diferencias	
	1980	1989	1995	1999	1980-1989	1980-1995
Bélgica	1.723	1.567	1.585	1.255	- 156	- 138
Dinamarca	1.796	2.034	1.808	1.780	+ 238	- 12
Francia	3.374	1.970	1.758	2.666	- 1.404	- 1.616
Alemania	9.645	9.637	7.654	8.380	- 37	- 1.991
Grecia	556	650	500	450	+ 94	- 56
Irlanda	544	474	437	600	- 70	- 107
Italia	8.772	9.568	6.392	7.743	+ 796	-2.380
Luxemburgo	72	75	85	84	+ 3	+ 13
Holanda	1.741	1.634	1.640	1.791	- 107	- 201
Portugal	1.670	1.463	800	1.022	- 207	- 870
España	1.703	1.163	1.606	1.486	- 540	- 97
Reino Unido	12.947	10.238	7.280	6.749	- 2.709	-5.667
Finlandia			1.377	1.711	+ 269	- 269
Islandia			94	79	- 42	+ 33
<b>TOTAL</b>					<b>- 3.808</b>	<b>- 12.358</b>

Fuente: Encuesta sobre espacios políticos y encuestas sobre tendencias sociales (varios años). En TEZANOS, J.F. (2001): *La sociedad dividida*, Biblioteca Nueva, Madrid.

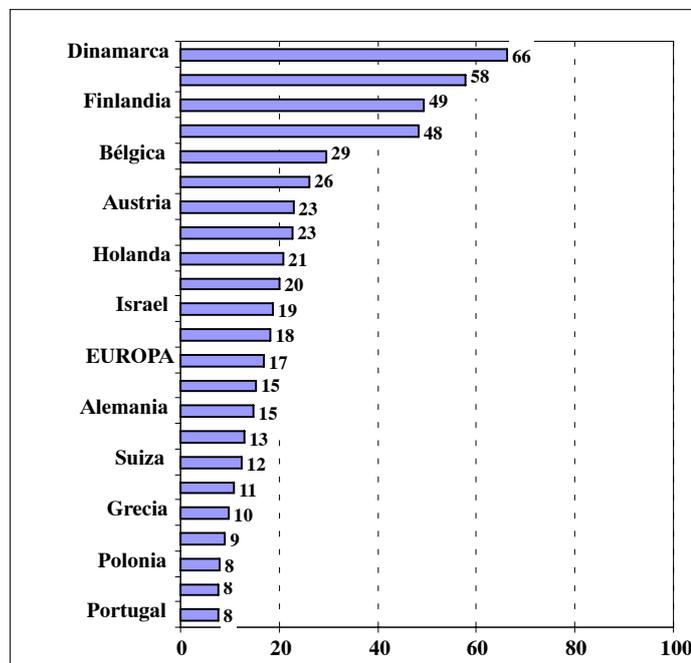
Las causas de la baja afiliación en España son diversas: una distancia entre trabajadores y sindicatos, la excesiva vinculación política de los sindicatos así como su progresiva burocratización, la situación de desempleo de los potenciales afiliados, el reducido tamaño del tejido empresarial que pone en peligro la situación del trabajador al entrar en conflicto directamente con el empresario, la inestabilidad laboral de los potenciales afiliados, la nueva naturaleza de los convenidos colectivos, etcétera. Igualmente, también entran en juego otro tipo de factores de naturaleza más ideológica, social y/o cultural como la identidad de grupo, la solidaridad de clase, la ideología política, la situación personal y familiar, etcétera (PRIOR, en PRIOR y otros, 2002).

En definitiva, el poder de las organizaciones representativas de los trabajadores está afectado por una tendencia declinante a causa de varias razones (TEZANOS, 2001): las percepciones críticas de una parte de la opinión pública sobre su poder e influencia, el descenso de la afiliación sindical, la frustración de expectativas de algunos sectores de trabajadores y, la pérdida de influencia política efectiva de los sindicatos en el ámbito de las organizaciones de izquierdas.

Entre los países incluidos en la Encuesta Social Europea las respuestas sobre afiliación sindical están relacionadas con el interés de los trabajadores por mejorar

las condiciones de trabajo y la autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo. La afiliación sindical viene a ser una consecuencia del grado en que los empleados se sienten implicados de forma personal en su entorno de trabajo. Es en los países nórdicos donde los empleados son más participativos en los lugares de trabajo donde la presencia sindical alcanza mayores frecuencias, destacando Suecia con un porcentaje del 58% de trabajadores que responden estar afiliados a organizaciones sindicales. En estos aspectos de participación de los empleados en el medio laboral, los países nórdicos presentan unas características muy diferenciadas del resto de países. En un segundo grupo el nivel de afiliación es bastante más bajo (en torno al 20%) estando formado por países con características diferentes como Eslovenia, Holanda, Irlanda, Israel y Reino Unido. Un tercer grupo de países está compuesto por aquellos en que la afiliación sindical se sitúa en torno al 10%, este grupo abarca a Suiza, y a los países de Europa del Este y del sur de Europa que son precisamente en los que la participación de los empleados en el lugar de trabajo es más baja. Portugal ocupa el último lugar pues sólo 4% de los empleados afirma que está afiliado a organizaciones sindicales.

**GRÁFICO 1**  
**Afiliación a sindicatos (%)**



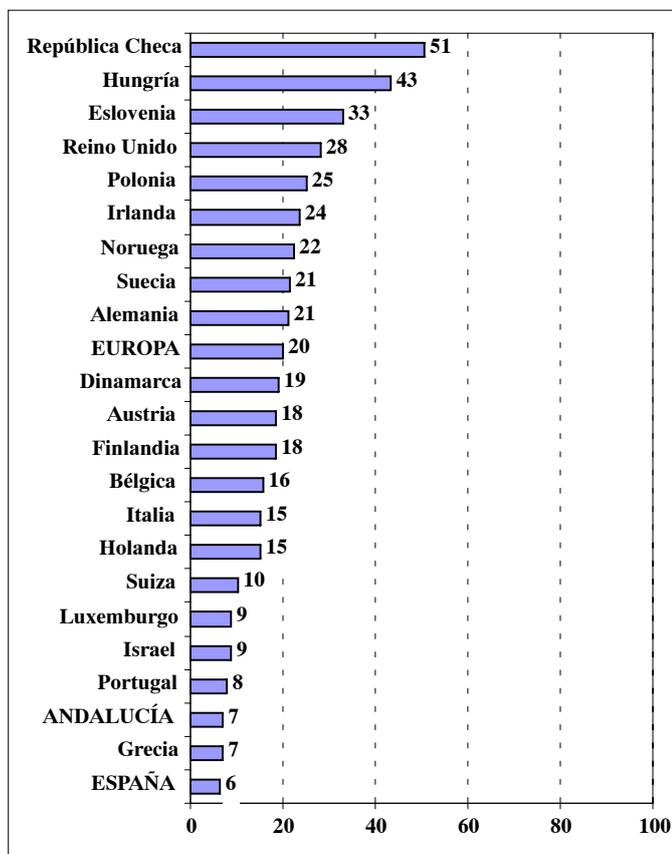
Fuente: Encuesta Social Europea 2002-2003 y Encuesta Social Andaluza 2002-2003.

Una cuestión que ya se ha apuntado como es la pérdida de interés de los trabajadores por los sindicatos, se refleja en la Encuesta Social Europea al observar los porcentajes de trabajadores que manifiestan que han estado afiliados a organiza-

ciones sindicales. Esta actitud de volver la espalda a los sindicatos se aprecia especialmente en los países del antiguo bloque de la Europa Oriental, destacando la República Checa donde el 51% manifiestan que han estado afiliados a sindicatos, también un alto se produce en Hungría y ya más bajos en Eslovenia y Polonia. Este descenso de afiliación sindical también se hace notar en un país como el Reino Unido que ha tenido una fuerte tradición sindical y donde el 28% señala que ha estado afiliado a sindicatos. Asimismo, en los países nórdicos (Noruega, Suecia y Finlandia) que como se ha visto los sindicatos tienen una importante implantación aparecen porcentajes en torno al 20% de empleados que han pertenecido a sindicatos. En el sur de Europa (Portugal, España y Grecia) incluyendo a Andalucía, se pone de manifiesto la escasa tradición sindical pues la afiliación sindical es muy reducida y así mismo el nivel de abandono a los sindicatos es bajo.

GRÁFICO 2

Han pertenecido a organizaciones sindicales (%)



Fuente: Encuesta Social Europea 2002-2003 y Encuesta Social Andaluza 2002-2003.

En Andalucía ya se ha señalado que el grado de afiliación sindical es bajo, en la tónica de los países del sur de Europa. La Encuesta Social Andaluza refleja que el 9% de los empleados está afiliado a un sindicato, el 7% lo ha estado y la gran mayoría, el 84% restante no está ni ha estado afiliado a una organización sindical. Antes de entrar en otras características hay que señalar que el sexo y la edad tienen que ver con la afiliación sindical, los hombres pertenecen más a sindicatos que las mujeres y los jóvenes menores de 25 años se desentienden totalmente de los sindicatos. Al aumentar la edad el nivel de afiliación sindical se incrementa, produciéndose el mayor grado de pertenencia sindical en las edades de 35 a 54 años, que así mismo son las que tienen mayores tasas de empleo, en estas edades una quinta parte de los varones y una décima parte de las mujeres están afiliados a organizaciones sindicales. Sin embargo, a partir de los 45 años se produce de una manera significativa la salida de los trabajadores de la organización sindical.

El nivel de afiliación sindical es mayor conforme aumenta el tamaño de los centros de trabajo. Esto ocurre en los tres ámbitos del estudio, la pertenencia a sindicatos es muy baja en los centros de menos de 10 trabajadores (6% en España y Andalucía y 10% en el conjunto de la encuesta europea) y es mayor en los grandes centros de más de 500 empleados (30% en el conjunto de la encuesta europea y Andalucía y 19% en España). Casi el 90% de los empleados no ha estado nunca afiliado a sindicatos. Al aumentar el número de empleados las relaciones laborales son más complejas y en los centros pequeños, que suponen la gran mayoría de las empresas, donde hay unas relaciones directas con la dirección la presencia sindical es mínima, tanto en España como en Andalucía burocráticas y crece el número de empleados que han tenido alguna vez una pertenencia a sindicatos. En Andalucía se aprecia cómo en casi todos los intervalos la afiliación sindical es superior que en España especialmente en los centros de más de 500 trabajadores.

**TABLA 5**  
**Afiliación a sindicatos según número de empleados**  
**en el lugar de trabajo (%)**

	Menos de 10	De 10 a 24	De 25 a 99	De 100 a 499	500 o más
Encuesta Social Europea	10	18	24	28	30
España	6	9	19	17	19
Andalucía	6	12	15	22	31

Fuente: Encuesta Social Europea 2002-2003 y Encuesta Social Andaluza 2002-2003.

Por sectores de actividad la mayor proporción de empleados afiliados a sindicatos tanto en el ámbito de la Encuesta Social Europea, como en España y Andalucía se encuentra en el amplio sector de la administración pública, educación, sanidad y servicios sociales. En el conjunto de España y en Andalucía en estas actividades de

atención comunitaria, una quinta parte de los empleados están afiliados a sindicatos, sobresaliendo entre los demás sectores de actividad. Esta situación no es de extrañar si se tiene en cuenta la elevada proporción de titulados universitarios y el importante número de empleados en los centros de trabajo. En segundo lugar y ya algo distanciado, figura «otros servicios» (conglomerado donde se encuentran: finanzas, seguros comunicaciones, deportes, etcétera) en este caso la afiliación sindical es del 13% en Andalucía. Estos sectores de servicios a la comunidad, de finanzas y en general de nuevas profesiones han desmarcado en afiliación sindical a otros sectores con una fuerte tradición reivindicativa como la construcción y la industria cuyo porcentaje de afiliación está en torno a 10%. En concreto, en la industria se aprecia cómo los sindicatos han perdido buena parte de su fuerza pues en torno a un 13% ha dejado de pertenecer a organizaciones sindicales.

La afiliación sindical es débil en hoteles y restaurantes y comercio (5%), sin embargo en la agricultura en Andalucía la afiliación sindical (7%) es mucho más fuerte que en el resto de España donde apenas tiene presencia. En definitiva, el movimiento sindical ha dejado de ser atractivo en sectores con una importante implantación sindical como industria y construcción, y tiene su mayor presencia en la administración pública y servicios a la comunidad.

**TABLA 6**

**Afiliación a sindicatos según sectores de actividad (%)**

	Agricultura y Pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hoteles y Restaurantes	Ad. Pública, Educ., Sanid. y Serv. Soc.	Otros Servicios
E. Social Europea	7	21	15	9	9	31	19
España	1	10	8	5	5	21	12
Andalucía	7	8	11	4	5	20	13

Fuente: Encuesta Social Europea 2002-2003 y Encuesta Social Andaluza 2002-2003.

Aunque debido a la estructura educativa de la población la mayor parte de los afiliados a sindicatos no ha pasado de estudios de secundaria, en términos relativos sucede que a mayor nivel de instrucción el grado de afiliación sindical es mayor. Los empleados que tienen un menor nivel de instrucción son así mismos los que tienen una afiliación sindical más baja, entre los de estudios primarios en Andalucía la afiliación sindical es de un 6% mientras que los que tienen niveles de secundaria y universitarios se sitúa en el 15% el porcentaje de pertenencia a un sindicato. Esta relación entre sindicación y nivel de instrucción se aprecia más claramente si se considera la cualificación requerida en el puesto de trabajo, pues la proporción de empleados que están en puestos de titulación universitaria y pertenecen a sindicatos se eleva a la quinta parte.

**TABLA 7**  
**Afiliación a sindicatos según nivel de instrucción (%)**

	Primaria	Secundaria	Universitarios
Encuesta Social Europea	11	19	26
España	5	10	14
Andalucía	6	12	15

Fuente: Encuesta Social Europea 2002-2003 y Encuesta Social Andaluza 2002-2003.

Esta mayor proporción de afiliación sindical en los titulados universitarios se aprecia de forma más clara en Andalucía si se hace una separación entre sector público y sector privado. El grado de afiliación sindical es mayor entre los empleados en categorías de titulados universitarios del sector público y más pequeño entre los empleados que están en puestos que no necesitan cualificación del sector privado. Los empleados que están en categorías de titulados universitarios superiores en el sector público la afiliación sindical llega a casi un tercio, mientras que en el sector privado en esta categoría la proporción se queda en la mitad. También entre los empleados en categorías de titulados universitarios medios la afiliación sindical es comparativamente alta, los del sector público están afiliados una cuarta parte y los del sector privado en el 14%. En el sector privado, conforme disminuye el nivel de cualificación requerido para el puesto desciende el grado de afiliación sindical, llegando a sólo un 6% en los puestos para los que no se requiere ninguna cualificación, mientras que en el sector público la proporción de afiliados es superior al 20% en todas las categorías. Ahora bien, la presencia sindical se decanta con más fuerza entre los empleados que están en categorías de titulados universitarios medios en el sector público (ATS, trabajadores sociales, profesores de primaria, ingenieros técnicos, cuerpo de gestión administrativa...), pues una cuarta parte está afiliada a sindicatos actualmente y casi otra cuarta parte ha estado afiliada, es decir aproximadamente la mitad de este colectivo de titulados medios universitarios del sector público pertenece o ha pertenecido a organizaciones sindicales.

La pertenencia de los empleados a una organización sindical denota una mayor concienciación de las cuestiones que afectan al ambiente de trabajo. Los empleados que están o han estado afiliados a sindicatos son los que se muestran más críticos con el modo de gestión, tienen una mayor inquietud para intentar mejorar las condiciones de trabajo y además son más optimistas respecto a los logros obtenidos en las reivindicaciones laborales.

Aunque, en conjunto, la afiliación a partidos políticos es también muy baja, sólo un 4% de los encuestados, las personas que pertenecen a sindicatos en mayor medida están afiliadas a partidos políticos, alcanzando el 12% porcentaje que no es muy alto pero indica un grado de militancia política bastante superior a los que no están ni han estado afiliados a sindicatos pues únicamente un 3% de esos militan en partidos políticos.

En los lugares de trabajo donde hay implantadas organizaciones sindicales los empleados consideran que no es sencillo participar en las decisiones de los sindica-

tos. En la pregunta «¿en qué medida es difícil o fácil que usted influya en las actuaciones emprendidas por el sindicato?», con una escala de 0 (extremadamente difícil) a 10 (extremadamente fácil) la puntuación global obtenida es de 3,48 lo cual significa que los empleados piensan que es bastante difícil influir en las actuaciones de los sindicatos. Los empleados que han estado afiliados a sindicatos y los que no lo están, son los más escépticos respecto a la posibilidad de influencia en los sindicatos, pues la puntuación resultante es todavía más baja (2,6). Los empleados que están afiliados a sindicatos tampoco otorgan un aprobado a esta cuestión. En otras palabras, los sindicatos son vistos por los empleados como organizaciones poco abiertas en las cuales es bastante difícil influir.

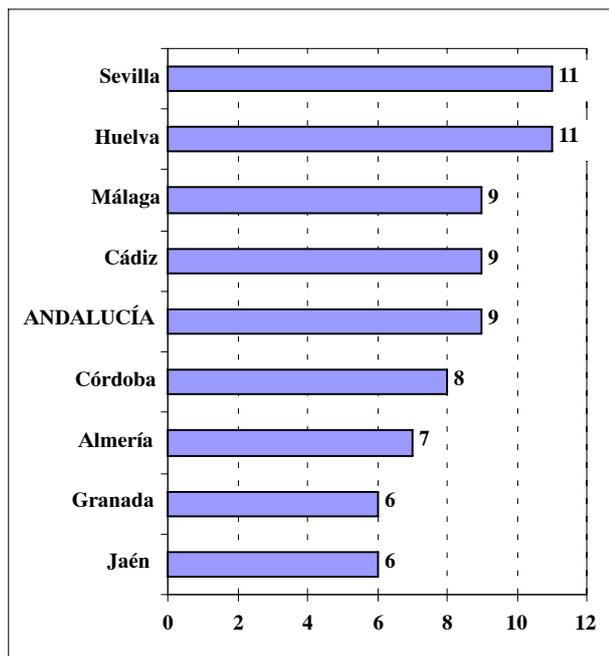
Sin embargo los empleados opinan que los sindicatos tienen cierta capacidad de influencia en la mejora de las condiciones laborales del lugar de trabajo. En una escala de 0 a 10 la puntuación global es de 5,4. Los empleados afiliados son, lógicamente, los que ven con más optimismo la influencia de los sindicatos, pero incluso los empleados que no pertenecen a sindicatos otorgan a esta cuestión una calificación muy cercana a la media.

A pesar del bajo nivel de afiliación sindical, de que los empleados consideran que tienen poca influencia en las actividades de los sindicatos y de que solo valoran de forma modesta la capacidad de influencia que tienen los sindicatos en la mejora de las condiciones laborales, hay un amplio consenso respecto a que los trabajadores necesitan sindicatos fuertes para proteger sus condiciones de trabajo y sus salarios. En conjunto el 84% se manifiesta de acuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo y sólo el 6% se pronuncia en desacuerdo. Esta opinión favorable a la necesidad de sindicatos fuertes se produce tanto entre los hombres como en las mujeres; entre los centros de trabajo pequeños, como en los medianos y grandes; y entre los empleados de los distintos sectores de actividad.

Ahora bien hay algunos matices que merecen ser resaltados. La necesidad de sindicatos fuertes se manifiesta en mayor medida en los centros de trabajo donde no hay sindicatos, así como entre los trabajadores de la agricultura y entre los que sólo alcanzan a estudios primarios o no necesitan cualificación en su puesto de trabajo, que son precisamente los que tienen un menor nivel de afiliación sindical. Sin embargo en los empleados de administración pública, educación, sanidad y servicios sociales y entre los empleados con titulación universitaria donde el grado de sindicación es mayor, su pronunciamiento respecto a la necesidad de sindicatos fuertes es menos categórico. Donde no hay presencia sindical o es escasa, ésta se percibe como más necesaria, y por el contrario donde hay una mayor implantación de los sindicatos se les considera menos necesarios.

La provincia de Sevilla la que mayor porcentaje de afiliación sindical presenta, seguida de Huelva, mientras que en último lugar se encuentran Jaén, Granada y Almería. En el resto de las provincias los porcentajes de afiliación sindical están próximos a la media regional. Como se ha visto con anterioridad Jaén y Almería se encuentran en último lugar a la hora intentar mejorar sus condiciones de trabajo, o lo que es lo mismo, su baja participación y afiliación en organizaciones de carácter sindical es producto de esa escasa implicación y voluntad activa por reorientar positivamente el ambiente laboral en el que se encuentran.

**GRÁFICO 3**  
**Afiliación sindical (%)**



### III. CONCLUSIONES

La participación y la cooperación constituyen la esencia del Capital Social. Las redes de interacción social son claves para el desarrollo social y humano y esto se puede aplicar a individuos, grupos y organizaciones. Es decir, valorar la cooperación, el encuentro, el consenso, la agrupación y el asociacionismo genera rentabilidad económica y social; en otras palabras, la instauración de ciertos valores en la empresa, como es el caso de la participación, genera beneficios que pueden ser objetivados y cuantificados en la cuenta de resultados. Como se observa, el lado más intangible y cultural de las relaciones humanas genera en algunos casos, mayor rentabilidad económica que las acostumbradas consignas economicistas y materiales que han circulado hasta hace muy poco en el mundo del trabajo y de las empresas.

Pero para ello, como nos recuerda PUTNAM (2003), la sociedad que acoge el entramado laboral y empresarial, debe de caracterizarse por una reciprocidad generalizada basada en la confianza social, construida mediante el establecimiento de fuertes vínculos de solidaridad y fraternidad en el mundo del trabajo. Como se ha visto, confianza, participación, expectativas de cambio y satisfacción laboral se tornan como claves para el desarrollo de un clima laboral que incremente los niveles de Capital Social de la sociedad en cuestión. Así de esta manera, hemos observado

cómo los elementos claves para el desarrollo de la participación en el trabajo, se presentan, en muchos de los casos, deficitarios y, en algunos casos, preocupantes, no solo para el caso andaluz, sino también para el conjunto de la sociedad española.

La Encuesta Social Andaluza arroja diferencias importantes con relación a la realidad regional en comparación con la realidad social y comunitaria. De los aspectos más relevantes aportados por el análisis realizado destacamos las siguientes conclusiones:

- La falta de armonía en la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un importante obstáculo para el desarrollo laboral de las mujeres, si bien, a este respecto, España, a diferencia de los otros países mediterráneos se encuentra próxima a la media europea. En el caso de Andalucía, las jóvenes de 25 a 34 años están experimentando una notable evolución en el proceso de incorporación al trabajo.
- El empleo en Andalucía presenta un bajo nivel de cualificación. En el caso de las mujeres, el desarrollo laboral está menos cualificado que el de los hombres, siendo la proporción de mujeres que desempeñan puestos de trabajo para los que no se requiere ninguna cualificación superior a la de hombres. La provincia de Córdoba es la que ofrece una estructura ocupacional más cualificada.
- La satisfacción en el trabajo de los empleados españoles es inferior al conjunto de los empleados de la Unión Europea. Los trabajadores andaluces se manifiestan alcanzan una puntuación de 5,9 en cuanto a la satisfacción con el modo de gestión en su lugar de trabajo. En este sentido, la posición andaluza con el ámbito europeo se encontraría en una situación similar a la de los países de Europa del Este o del Reino Unido e inferior al área de su entorno como es la de los países del sur de Europa. En Andalucía y Europa, los empleados que valoran mejor la gestión en el trabajo son los trabajadores agrícolas, mientras que en el caso de España, son claramente los empleados de la construcción. En este orden de cosas, las mujeres en Andalucía manifiestan unas condiciones laborales peores que los hombres, realidad generalizable al contexto nacional y europeo.
- En Noruega, Suecia y Finlandia el intento de mejorar las condiciones de trabajo alcanza los valores más altos. España se encuentra en un variado grupo de países que están en una posición intermedia con, Israel, Holanda, Irlanda y la República Checa. En el caso andaluz, encontramos unos resultados en este aspecto superiores a la media española y no participa de la pasividad de los empleados de otros países del sur de Europa como Portugal y Grecia. Entre las provincias andaluzas hay un fuerte contraste en el intento de mejorar las condiciones de trabajo, así, Córdoba y Sevilla alcanzan un nivel próximo al manifestado en los países nórdicos, mientras que Jaén, Almería o Granada presentan resultados similares a los de Grecia.
- En cuanto a la autonomía y la flexibilidad en el puesto de trabajo los países nórdicos alcanzan la mayor puntuación, mientras que los países del sur y el este de Europa —donde están incluidos España y Andalucía— se encuentran con la menor puntuación. Los empleados andaluces consideran que tienen

poca autonomía y flexibilidad en sus tareas laborales, pero son superiores a países del entorno Mediterráneo, lo que entra conflicto con la alta valoración manifestada por los andaluces —por encima de la media nacional— en torno a la capacidad de participación, iniciativa personal y flexibilidad en el puesto de trabajo. A nivel provincial, es la provincia de Almería que tiene menos flexibilidad y autonomía en el trabajo.

- El aspecto clave de la participación en el trabajo, la afiliación sindical, encontramos que es en los países nórdicos donde los empleados son más participativos en los lugares de trabajo donde la presencia sindical alcanza mayores frecuencias, destacando Suecia con un porcentaje del 58%. En el sur de Europa (Portugal, España y Grecia) incluyendo a Andalucía, se pone de manifiesto la escasa tradición sindical pues la afiliación sindical es muy reducida y así mismo el nivel de abandono a los sindicatos es bajo. Es decir, los empleados del sur de Europa ni están ni han estado afiliados a sindicatos.
- En Andalucía el grado de afiliación sindical es bajo, en la tónica de los países del sur de Europa. Los hombres pertenecen más a sindicatos que las mujeres y los jóvenes y el nivel de afiliación sindical es mayor conforme aumenta el tamaño de los centros de trabajo; no hay que olvidar el pequeño tamaño que presenta el tejido empresarial andaluz. En cuanto a las diferencias provinciales, Sevilla es la que mayor porcentaje de afiliación sindical presenta, seguida de Huelva, mientras que en último lugar se encuentran Jaén, Granada y Almería.
- La pertenencia de los empleados a una organización sindical denota una mayor concienciación de las cuestiones que afectan al ambiente de trabajo. Los empleados que están o han estado afiliados a sindicatos son los que se muestran más críticos con el modo de gestión, tienen una mayor inquietud para intentar mejorar las condiciones de trabajo y además son más optimistas respecto a los logros obtenidos en las reivindicaciones laborales. En este sentido, todos aquellos que no están afiliados a ningún sindicato, la mayoría, destacan por su escasa participación en los procesos de cambio y mejora de su situación laboral.

Como se ha visto, factores como la elevada tasa de desempleo de algunas regiones y países, el nivel de formación y cualificación de la población activa, el grado de satisfacción y cumplimiento de expectativas laborales, el deseo de mejora laboral, así como el nivel de asociación formal e informal de los trabajadores, son elementos cuya orientación como causa o efecto se presentan de difícil elección, pero cuya trascendencia ante el estudio del Capital Social, son claves para su comprensión y análisis sociológico.

En definitiva, las organizaciones relacionadas con el mundo del trabajo son objeto de multitud de críticas pero también se las debe reconocer la enorme potencialidad de cooperación, de solidaridad social, corresponsabilidad y cordialidad, en definitiva, de generación de Capital Social. Los sindicatos, las empresas y las asociaciones de profesionales juegan un papel clave en la vertebración de la corresponsabilidad social en materia laboral y económica y, aunque en el último tercio de siglo ha sido una constante en las sociedades avanzadas el brusco declive del nivel de afiliación sindical así como de la confianza en los sindicatos, debemos de reorientar

los patrones de desarrollo y socialización laboral con objeto de alcanzar cotas de participación y corresponsabilidad acordes con las necesidades sociales y humanas imperantes.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- CARNOY, M. (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*, Alianza Editorial, Madrid.
- FERNÁNDEZ, R.M. y CASTILLA, E.J. (2001): «How much is that network worth? Social capital in employee referral networks», en Linnan, C.K. y Burt, R.: *Social and Capital Theory*, New York.
- GREINER, L.F. (1980): «Lo que piensan los ejecutivos de la dirección participativa», *Harvard Business Review*, vol. 21, Harvard-Deusto.
- MARSDEN, P.V. (2003): «Interpersonal ties, social capital, and employer staffing practices», en Linnan, C.K. y Burt, R.: *Social and Capital Theory*, New York.
- MARTÍNEZ QUINTANA, V. y LUCAS MARÍN, A. (2001): *La construcción de las organizaciones: la cultura de la empresa*, UNED, Madrid.
- PRIOR, J.; HITA, C.; MEZ, R.; CASTILLO, R.; OGAYAR, P.J. y GALINDO, P. (2002): *Análisis social del trabajo*, Proyecto Sur de Ediciones, Granada.
- PUTNAM, R. (trad. Gil Arístu, J.L.) (2002): *Solo en la bolera. Colapso y resurgimiento de la comunidad norteamericana*, Galaxia Gutenberg, Barcelona.
- (trad. Gil Arístu, J.L.) (2003): *El declive del Capital Social. Un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario*, Galaxia Gutenberg, Barcelona.
- QUINTANILLA, I. (1987): *La participación en las organizaciones. Fundamentos y conceptuales*, Promolibro, Valencia.
- ROMERO RAMÍREZ, A.J. (1995): «Aproximación psicosociológica a la participación en las organizaciones», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 19, pp. 151-161.
- TEZANOS, J.F. (2001): *La sociedad dividida*, Biblioteca Nueva, Madrid.
- WATSON, T. (1995): *Trabajo y Sociedad*, Hacer, Barcelona.