

Las actitudes frente a los sindicatos en Bangladesh, Brasil, Hungría y Tanzania

Sukti DASGUPTA*

Tradicionalmente, los sindicatos han sido el principal portavoz colectivo de los trabajadores. La representación colectiva fortalece a los trabajadores y les habilita para negociar eficazmente y conseguir que mejoren su remuneración y sus condiciones de empleo y de trabajo (Freeman, 1980, y Booth, 1995). Además de su función de defensa de los intereses económicos de sus afiliados (esto es, los ingresos y las condiciones de trabajo de éstos), los sindicatos desempeñan la función más general de portavoces de los trabajadores en una democracia (Freeman y Medoff, 1984, pág. 18), la cual refuerza «los efectos económicos, políticos y sociales provechosos de la sindicación en las democracias pluralistas» (Bhattacharjee, 2002, pág. 308) y constituye la base de un empleo digno y de buena calidad (Standing, 1999, y Rodgers, 2001).

Ahora bien, la fuerza de un sindicato radica en su número de afiliados y depende de él, lo mismo que su éxito y vigor como cauce de la expresión colectiva de los trabajadores en un sistema democrático. La tarea que los sindicatos desempeñan de defensa de los trabajadores y su función más general de portavoces colectivos resultan menoscabados si únicamente representan a una pequeña parte de la población activa. La capacidad de negociación de un sindicato alcanza su máxima eficacia, por ejemplo, cuando hay pocos trabajadores no sindicados en la empresa, a causa de los elevados costos de la rotación, o cuando los sindicatos tienen gran número de afiliados (Boeri, Brugiaini y Calmfors, 2001, pág. 50). En segundo lugar, la idea defendida por los sindicatos de que representan el parecer colectivo sólo puede prevalecer si las reivindicaciones que asumen y defienden son lo bastante generales como para abarcar a todos los sectores de la población

* Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT.

trabajadora y, especialmente, a los trabajadores indefensos. Dicho todo esto, debemos tener presente que los cambios que ha experimentado la economía mundial en los veinte años últimos han planteado a los sindicatos tareas ingentes.

A medida que los mercados de trabajo han ido volviéndose más flexibles, los trabajadores que ocupaban un empleo fijo a tiempo completo «típico» o «normal» (la base tradicional de los sindicatos) han ido siendo sustituidos por trabajadores sometidos a regímenes de empleo «atípicos». En los países en desarrollo ha seguido aumentando el trabajo no declarado ni protegido, aun cuando hayan conseguido un crecimiento económico moderado. Ha habido una tendencia acusada a que la fuerza de trabajo se desperdigara y fragmentara, lo cual ha dificultado cada vez más la organización colectiva (Mishra, 2001). En países de todo el mundo, los sindicatos se enfrentan a la tarea de llegar a muchos trabajadores cuyos contratos de trabajo están definidos con mucha menos precisión que los fijados con arreglo al modelo clásico. «Nadie se atreve a negar que el movimiento sindical esté viviendo años difíciles» (OIT, 1997, pág. 6). La afiliación sindical ha disminuido en varios países, lo cual pone en tela de juicio la representatividad de los sindicatos y constituye un obstáculo para consolidar el diálogo social fructífero en todo el mundo (OIT, 2000). Por otra parte, se dice que el declive de la capacidad organizativa y negociadora de los sindicatos ha ido acompañado de una merma de su apoyo social (Milton, 1986, pág. 331).

Con este telón de fondo, en el presente artículo analizamos las cuestiones siguientes, a partir de las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP)¹ efectuadas en cuatro países de diferentes regiones: Bangladesh (Asia), Brasil (América Latina), Hungría (Europa oriental) y República Unida de Tanzania (África):

- ¿Cuál es el perfil del afiliado a un sindicato?
- ¿Influye la pertenencia a un sindicato en los salarios, como afirman algunos investigadores? ¿o bien los trabajadores sindicados ganan más simplemente porque ocupan una posición ventajosa en el mercado laboral?
- En esta época de flexibilidad y disminución del número de sindicatos, ¿cuáles son las actitudes de los trabajadores frente a los sindicatos?, ¿gozan los sindicatos de apoyo social?, ¿confía en ellos la población?
- ¿Qué semejanzas y diferencias existen en este terreno entre los cuatro países estudiados?

¹ Las ESP son encuestas por hogares. En Anker (2001) puede verse una exposición exhaustiva de ellas y de los temas que abarcan.

El contexto

La representación colectiva es una de las siete facetas de la seguridad relativa al trabajo estudiadas por medio de las ESP realizadas en los dos años últimos. Al respecto, los cuestionarios preguntan al encuestado si pertenece a una organización que representa sus intereses laborales; la clase de organización (sindicato u otra agrupación de afiliados); la actitud del encuestado ante los sindicatos y sus opiniones acerca de qué forma de acción o de protesta conviene adoptar si se deniegan los derechos de los trabajadores.

Centraremos nuestro análisis en los trabajadores asalariados, ya que suelen estar afiliados a un sindicato. El cuadro 1 presenta algunos pormenores de los cuatro países estudiados y el alcance de la ESP de cada país.

La última columna del cuadro 1 muestra el porcentaje de trabajadores asalariados encuestados que estaban afiliados a un sindicato. En Hungría, Bangladesh y Tanzania, las preguntas de las encuestas referentes a esta cuestión eran si el encuestado pertenecía o no a un sindicato. En el Brasil se preguntó si el trabajador pertenecía o no a un sindicato existente en su centro de trabajo. Según los resultados de las ESP, los porcentajes de sindicación eran del 9,8 en Bangladesh, el 27,2 en Tanzania, el 27,6 en el Brasil y el 22,7 en Hungría. En cuanto a Bangladesh y Tanzania, las diferencias entre las cifras extraídas de los datos de las ESP y las de fuentes nacionales se deben en parte a que los datos nacionales abarcan exclusivamente a los trabajadores de la economía regular, en tanto que en las muestras de las ESP había también trabajadores de la economía informal. La muestra de la ESP brasileña arroja un índice de sindicación inferior a la cifra nacional, en parte porque se preguntó a los encuestados si pertenecían a un sindicato en su empresa, en lugar de preguntarles si estaban afiliados a un sindicato. En Hungría, la diferencia entre los índices de la muestra de la ESP y de la nacional es relativamente pequeña.

Los lectores deberán tener claro que los cuatro países estudiados aplican un planteamiento institucional diferente a las relaciones laborales y que también difieren en cuanto a sus circunstancias históricas, económicas y sociales.

En Hungría, hasta hace poco una economía de planificación centralizada, un porcentaje considerable de la población activa desempeña un trabajo asalariado. El país tiene, además, una larga tradición de actividad sindical que se remonta a su época socialista, en la que los sindicatos formaban parte del aparato estatal. Los sindicatos húngaros asentaron después su autonomía y su democracia interna, dentro del proceso de transformación social que entrañó el paso de la economía centralizada a la economía industrial de mercado (Flanagan, 1998, pág. 343).

Cuadro 1. Características de los países estudiados*

Pais estudiado	Todo el país: PIB per cápita, año 2000, dólares EE.UU.	Todo el país: porcentaje de trabajadores asalariados	Todo el país: porcentaje de sindicación de los trabajadores asalariados	ESP: cobertura geográfica	ESP: tamaño de la muestra de trabajadores asalariados	ESP: porcentaje de sindicados en la muestra de trabajadores asalariados
Bangladesh	359,68	12,4 (1996)	29,19 (1999, economía regular)	Dhaka	452	9,8
Brasil	4.563,30	62,3 (1990)	32,20 (1999)	Áreas metropolitanas de Río de Janeiro, São Paulo y Recife	1.400	27,6
Hungría	3.494,50	84 (1999)	25 (2000)	Todo el país	515	22,7
Tanzania	267,90	...	51,60 (1995, economía regular)	Dar es-Salam Morogo Arusha	152	27,2

* Los análisis de los datos de las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP) del Brasil, Hungría y Tanzania se efectuaron sobre muestras ponderadas.

Fuente: Banco Mundial (2001), OIT (1999) y Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica (2002).

El Brasil es un gran país en desarrollo con una historia de gobiernos militares. El movimiento obrero brasileño era poderosísimo a finales del decenio de 1970 y en los años ochenta, y opuso fuerte resistencia al régimen militar. En aquella época los sindicatos ganaron muchos afiliados y se granjearon el apoyo de la población, pero desde los años noventa — un período de estancamiento económico, abultadas cifras de desempleo y reestructuración industrial — ha disminuido su influencia².

Bangladesh es uno de los países menos adelantados del mundo. Alcanzó la independencia hace muy pocos años (en 1971) y se caracteriza por una pobreza y una economía informal muy extensas. Tiene un índice bajísimo de sindicación, aunque entre 1990 y 2000 registró un aumento del número de afiliados a los sindicatos: el índice de crecimiento de la afiliación fue del 1,63 por ciento y el de sindicatos inscritos del 5,3 por ciento (Mondal, 2003, pág. 14). La mayoría de los asalariados que respondieron a la ESP de Bangladesh eran trabajadores de la industria de la confección, a los que hasta hace poco se ponía grandes trabas para formar sindicatos³. «El sindicalismo no ha alcanzado un desarrollo significativo en la industria de la confección a pesar de la violación de los derechos de los trabajadores de este sector» (Paul-Majumdar, 2003, pág. 19).

Tanzania es, como Bangladesh, un país en desarrollo en el que sólo un pequeño porcentaje de la población activa desempeña trabajos asalariados y donde, fuera de la economía estructurada, los índices de

² Véase en Cardoso (2002) un análisis detallado del movimiento sindical brasileño.

³ El Organismo de la Zona de Elaboración de Productos para la Exportación de Bangladesh (BEPZA) tiene facultades de arbitraje, que ejerce por conducto de su Departamento de Relaciones Laborales, para resolver reclamaciones y conflictos.

sindicación son bajísimos. Según un informe reciente de la OIT, es la «carencia de representación» de la mayoría de los trabajadores de Tanzania lo que plantea un grave problema para el fomento del programa sobre trabajo decente en ese país (Casale y Pursey, 2002, pág. ii).

También hay diferencias en cuanto a la cobertura y el tamaño de las muestras de las ESP de cada país. Con todo, pese a las variaciones y divergencias entre estos países, sus sindicatos se enfrentan a determinadas tareas comunes en esta época de globalización y flexibilidad. Además, algunas semejanzas entre los sindicatos y su funcionamiento trascienden las diferencias institucionales nacionales, lo que hace que sea útil e interesante efectuar un estudio de sindicatos de diferentes países basándose en las ESP⁴.

El perfil del afiliado ordinario

Como los sindicatos son esencialmente organizaciones basadas en la afiliación, si examinamos el perfil del sindicado ordinario en los cuatro países objeto de nuestro estudio comprenderemos mejor quiénes son los afiliados a los sindicatos y si existe alguna semejanza al respecto entre ellos. En el cuadro 2 figuran varias características socioeconómicas de los trabajadores sindicados y no sindicados que participaron en las encuestas⁵.

En Hungría, más de la mitad de los afiliados a algún sindicato, el 51,8 por ciento, eran mujeres, pero sólo el 22,4 por ciento de las trabajadoras asalariadas entrevistadas para la ESP pertenecía a un sindicato. El 72,0 por ciento de todos los afiliados pertenecía al sector estatal. Por otra parte, los trabajadores sindicados húngaros tenían un nivel de instrucción ligeramente superior a la media: el 20,6 por ciento de ellos había cursado estudios superiores al primer ciclo de secundaria, frente al 17,0 por ciento de los no sindicados. Además, los datos de la ESP de Hungría muestran que sólo el 19,8 por ciento de los menores de 31 años pertenecía a un sindicato, frente al 44,3 por ciento de los de 31 a 45 años y al 35,8 por ciento de los de más edad. La edad media de los afiliados era de 40 años y la de los no sindicados de 35 años. Aunque una gran parte de los trabajadores húngaros disfrutaban de contratos estables, el porcentaje era mayor en los afiliados a sindicatos: el 91,3 por ciento frente al 82,3 por ciento.

Según la ESP del Brasil, el 38,4 por ciento de los afiliados a un sindicato eran mujeres. Aunque el sector estatal tenía el índice más alto de sindicación, un 66,6 por ciento, sólo pertenecían a él un 30,9 por ciento

⁴ Hyman (2001), por ejemplo, defiende la importancia de las investigaciones comparadas entre países en el campo de las relaciones laborales, en particular la comparación de sindicatos de diferentes países.

⁵ Todos los datos mencionados en este epígrafe proceden de las ESP, aunque no figuren en el cuadro 2.

Cuadro 2. Características socioeconómicas de los encuestados sindicados y no sindicados de Bangladesh, Brasil, Hungría y Tanzania (en porcentajes)

	Bangladesh		Brasil		Hungría		Tanzania	
	S	NS	S	NS	S	NS	S	NS
<i>Sexo</i>								
Mujeres	18,2	29,1	38,4	46,5	51,8	48,7	31,5	24,2
Hombres	81,8	70,9	61,6	53,5	48,2	51,3	68,5	75,8
<i>Edad</i>								
Hasta 30 años	15,9	41,5	13,9	28,7	19,8	33,7	18,6	19,7
De 31 a 45	54,5	43,5	67,3	55,2	44,3	42,5	51,2	49,2
Más de 45	29,5	15,1	18,7	16,0	35,8	23,9	30,2	31,2
<i>Instrucción</i>								
Primaria o menos	20,5	35,4	18,2	30,2	1,9	1,6	27,9	69,9
Secundaria	34,1	29,7	64,8	62,0	77,6	81,4	65,1	22,6
Superior a secundaria	45,5	34,9	16,8	7,5	20,6	17,0	7,0	7,5
<i>Contrato</i>								
Menos de un año	29,5	52,2	3,7	26,8	3,0	8,5	13,9	62,6
Temporal de un año o más	2,3	2,0	1,7	3,5	5,8	9,2	16,3	15,4
Estable	68,2	45,7	94,6	69,7	91,3	82,3	70,0	22,0
<i>Sector</i>								
Estatal	52,3	12,3	30,9	10,0	72,0	34,7	69,9	24,7
Informal	15,9	39,8	5,1	28,2	5,6	19,5	0,0	52,7
<i>Tamaño de la muestra</i>								
	44	405	386	1 014	106	397	43	109

S: trabajador sindicado; NS: trabajador no sindicado.

Fuente: Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP).

de los sindicados. El 64,8 por ciento de los trabajadores sindicados había terminado los estudios secundarios y el 16,8 por ciento tenía un diploma universitario o de escuela técnica superior. En cambio, el 30,2 por ciento de los trabajadores no sindicados sólo había cursado estudios primarios y únicamente el 7,5 por ciento había terminado los estudios secundarios. De entre los trabajadores sindicados el 67,3 por ciento tenía de 31 a 45 años de edad, frente al 13,9 por ciento de los más jóvenes y el 18,7 por ciento de los de 46 años en adelante.

A diferencia de lo que sucede en Hungría (país ex socialista) y en el Brasil (país con un potente movimiento obrero), donde es común que los trabajadores conozcan la existencia y las funciones de los sindicatos, países en desarrollo como Bangladesh y Tanzania tienen índices de sindicación bastante bajos. Se preguntó a los encuestados de ambos países si sabían algo de organizaciones como los sindicatos. En la muestra de Bangladesh, dijo que sí conocía su existencia un porcentaje bastante

elevado (81,9 por ciento), comprendidos los que pertenecían a un sindicato y aproximadamente el 80 por ciento de los que no. Ahora bien, se constató que sólo el 18,2 por ciento de los trabajadores asalariados de la muestra pertenecía a un sindicato y que sólo el 6,3 por ciento de ellos eran mujeres. También en este caso los sindicatos solían estar más instruidos: el 44,5 por ciento de ellos había terminado la enseñanza secundaria, frente al 34,9 por ciento de los trabajadores no sindicados. Era más corriente que perteneciesen a un sindicato los empleados del sector estatal. En este país sólo el 15,9 por ciento de los trabajadores jóvenes estaba sindicado, aunque éstos constituían el 41,5 por ciento de los encuestados no sindicados. La edad media de los afiliados a un sindicato era de 40 años y la de los trabajadores no afiliados de 35 años. Más de la mitad de los trabajadores no sindicados tenían contratos de menos de un año, mientras que el 68,2 por ciento de los sindicatos gozaba de contratos fijos.

En la muestra de trabajadores asalariados de la ESP de la República Unida de Tanzania, el conocimiento de los sindicatos era menos frecuente: menos del 50 por ciento sabía algo de su existencia y funciones, comprendido el 21,6 por ciento que no pertenecía a un sindicato. Menos de una tercera parte de los afiliados a sindicatos de la muestra eran mujeres (31,5 por ciento). La mayoría de los sindicatos habían cursado estudios secundarios (un 65,1 por ciento), mientras que la mayoría de los no sindicados (un 69,9 por ciento) sólo tenían, como mucho, estudios primarios. Los trabajadores más sindicados eran los de mediana edad y los pertenecientes al sector estatal. Por otra parte, en materia contractual la disparidad era muy notable: el 62,6 por ciento de los trabajadores no sindicados tenía contratos temporales de menos de un año y sólo el 22 por ciento de ellos era fijo; en cambio, las cifras de los trabajadores sindicados eran del 13,9 y el 70 por ciento, respectivamente.

Los datos de las ESP también distinguen qué trabajadores están ocupados en la economía informal. Las ESP de Bangladesh y Tanzania contenían la siguiente pregunta: «¿Trabaja usted en el sector formal (estructurado) de la economía, por ejemplo, en la industria, una oficina, una fábrica debidamente inscrita, un comercio al por menor o una escuela?». Se dio por supuesto que todos los que no trabajaban en el sector estructurado lo hacían en el no estructurado (informal) de manera que «informal» quedaba definido por eliminación. En el Brasil y Hungría no se formuló esa pregunta concreta, sino que se usó como sustituto del trabajo en la economía informal el empleo en una microempresa⁶. La proporción de trabajadores informales en las muestras de trabajadores asalariados era la siguiente: 37,4 por ciento

⁶ En consonancia con las normas nacionales y con las definiciones de la OIT, en el presente artículo se usa como indicador sustitutivo del trabajo informal el trabajo en empresas de menos de cinco trabajadores en el Brasil y en empresas de menos de diez trabajadores en Hungría.

en Bangladesh, 37,2 por ciento en Tanzania, 21,6 por ciento en el Brasil y 15,3 por ciento en Hungría.

En Bangladesh, el 15,9 por ciento de la muestra de trabajadores sindicados estaba en la economía informal; en cambio, pertenecía a ésta el 39,8 por ciento de los asalariados que no estaban afiliados a un sindicato. En la muestra de Tanzania no hubo ni un solo trabajador de la economía informal afiliado a un sindicato y más de la mitad de los no afiliados a un sindicato (52,7 por ciento) eran productores informales.

Utilizando el trabajo en microempresas como indicador sustitutivo del empleo informal, deducimos que están sindicados el 5,1 por ciento de los trabajadores informales brasileños y el 5,6 por ciento de los húngaros.

Por todo lo dicho, los datos de las ESP de estos cuatro países corroboran que «trabajador informal» equivale con frecuencia a «no sindicado» porque hay cierta correlación entre afiliarse a un sindicato y trabajar en la economía regular, y entre no estar afiliado a un sindicato y trabajar en el sector informal. Ahora bien, el corolario según el cual «quienes no trabajan en el sector informal están sindicados» no resiste a la prueba de los hechos. En Bangladesh sólo estaba afiliado a un sindicato el 13,2 por ciento de la población asalariada de la economía estructurada. En Tanzania el 43,2 por ciento de los trabajadores de la economía regular estaba sindicado. En el Brasil y en Hungría tampoco estaban sindicados muchos trabajadores de la economía regular, pues la cifras de afiliados eran del 34,5 y el 24 por ciento, respectivamente.

A pesar de las diferencias de estructura económica existentes entre los cuatro países, hay notables semejanzas en los perfiles del trabajador sindicado que se desprenden de los datos de las ESP efectuadas en todos ellos, a tenor de los cuales, el afiliado a un sindicato:

- es más probable que sea hombre que mujer (excepto en Hungría, donde la cifra de mujeres sindicadas es ligeramente superior a la de los hombres, lo cual se debe, en parte, a que las mujeres predominan en los servicios públicos, que son el sector con más densidad sindical);
- es más probable que sea de edad mediana o madura que joven;
- suele estar más instruido que el promedio de sus homólogos no sindicados;
- es más frecuente que tenga un contrato estable;
- es más frecuente que trabaje en la economía estructurada.

¿Ganan más los trabajadores sindicados que los que no lo están?

Los sindicatos, que son asociaciones de defensa de los intereses económicos, pueden conseguir beneficios importantes para sus afilia-

dos mediante la negociación colectiva y otras formas de lucha en común. El ejemplo más citado es que logran salarios superiores para los trabajadores sindicados⁷. Se dice que estos salarios superiores constituyen un beneficio económico considerable para los afiliados, lo cual es un factor que estimula la sindicación (Budd y Na, 2000, e Hildreth, 2000). Los sindicatos logran esta ventaja para sus afiliados por medio de la negociación colectiva y la amenaza de ir a la huelga. Ahora bien, los demás trabajadores pueden gozar también de estos beneficios, siempre y cuando la negociación de los sindicatos desemboque en mejoras colectivas que recaigan en los trabajadores no sindicados del mismo sector o categoría (Boeri, Brugianini y Calmfors, 2001, pág. 17). Sin embargo, los sindicatos sólo tendrán capacidad para negociar eficazmente, es decir, para lograr conquistas colectivas, si no hay otro grupo de trabajadores dispuesto a sustituir a los de la empresa en caso de que éstos suspendan el trabajo (Booth, 1995, pág. 56).

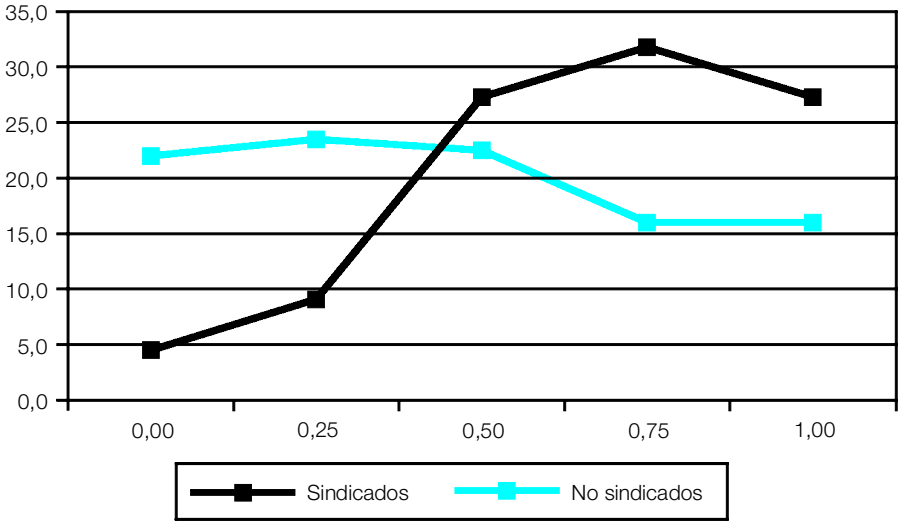
El efecto del sindicalismo en los salarios es un tema que viene siendo estudiado desde hace mucho tiempo en la economía del trabajo. En las ESP se preguntó a los trabajadores de cada país la cuantía de los ingresos brutos que habían ganado con su trabajo principal durante el mes precedente. ¿Detectaron las encuestas alguna diferencia salarial entre los trabajadores sindicados y los no sindicados? ¿Hasta qué punto esta posible diferencia se debía a las características antes descritas de los afiliados a los sindicatos?

Hay dos puntos muy importantes desde el punto de vista de la seguridad de ingresos cuando se comparan las remuneraciones de los trabajadores sindicados y no sindicados: la cuantía de los salarios y su estabilidad. Para poder comparar unos países con otros se asignaron puntos a cada nivel de salario y de regularidad. Se hicieron cinco tramos de salarios, asignando 0 puntos al nivel más bajo de cada país y 1 punto al nivel más alto. La estabilidad de los salarios se dividió en tres niveles a partir de los datos de las ESP, asignando 0 puntos si eran muy variables, 0,5 si eran parcialmente variables y 1 si eran invariables. La distribución de los salarios de los trabajadores sindicados y no sindicados según su cuantía y estabilidad figura en los gráficos 1 a 8. Debajo de todos ellos se indica la puntuación media de cada grupo y la diferencia media entre los dos grupos.

La distribución de los niveles salariales (gráficos 1 a 4) revela que hay proporcionalmente más trabajadores sindicados que no sindicados en lo alto de la escala en los cuatro países. La puntuación media de los primeros era superior a la de los segundos, y la diferencia era significativa estadísticamente al nivel del 5 por ciento en todos los países. La diferencia era considerable en los cuatro países, y, sobre todo,

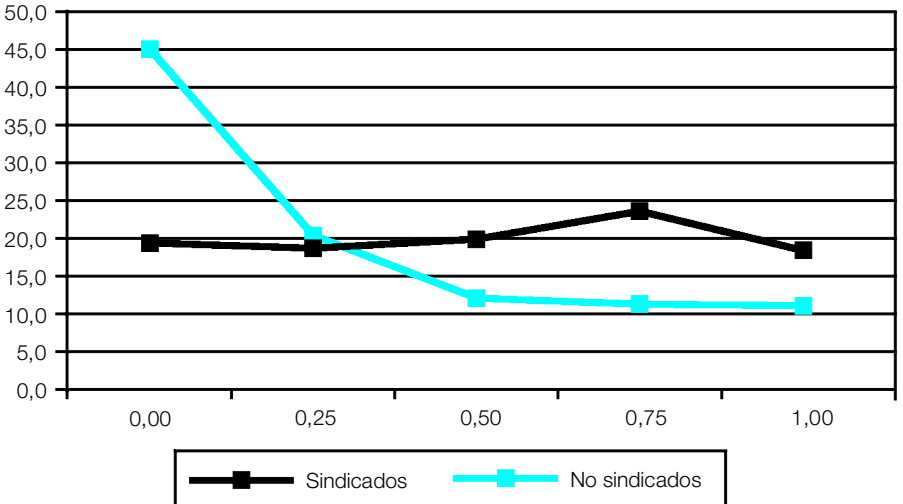
⁷ También se aduce con frecuencia que los sindicatos sirven para fomentar la protección del empleo y conseguir unas condiciones de trabajo más seguras.

Gráfico 1. Bangladesh. Distribución de las puntuaciones según el nivel de los salarios de los trabajadores sindicados y no sindicados



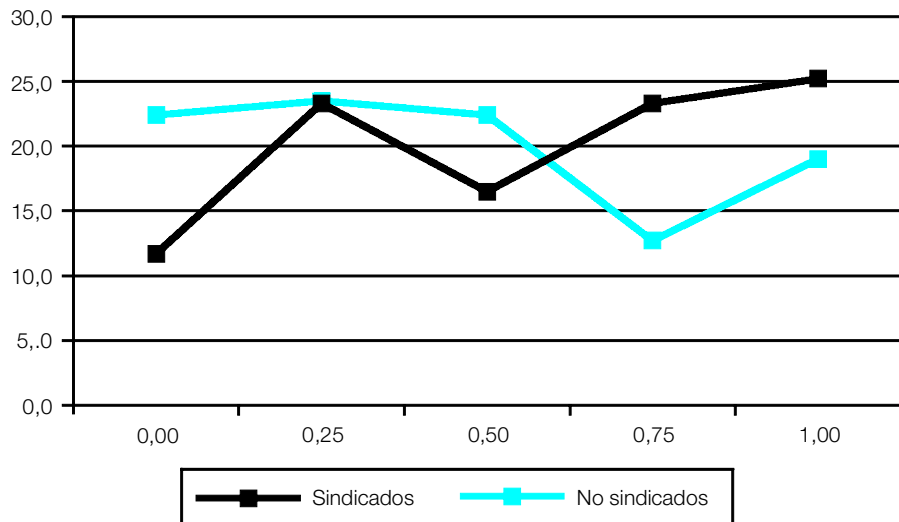
Escala de puntuación del nivel de los salarios: de 0 a 1
Puntuación media de los trabajadores sindicados: 0,67
Puntuación media de los trabajadores no sindicados: 0,45
Diferencia contrastada con la puntuación media: 0,22 (estadística t 4,081)

Gráfico 2. Brasil. Distribución de las puntuaciones según el nivel de los salarios de los trabajadores sindicados y no sindicados



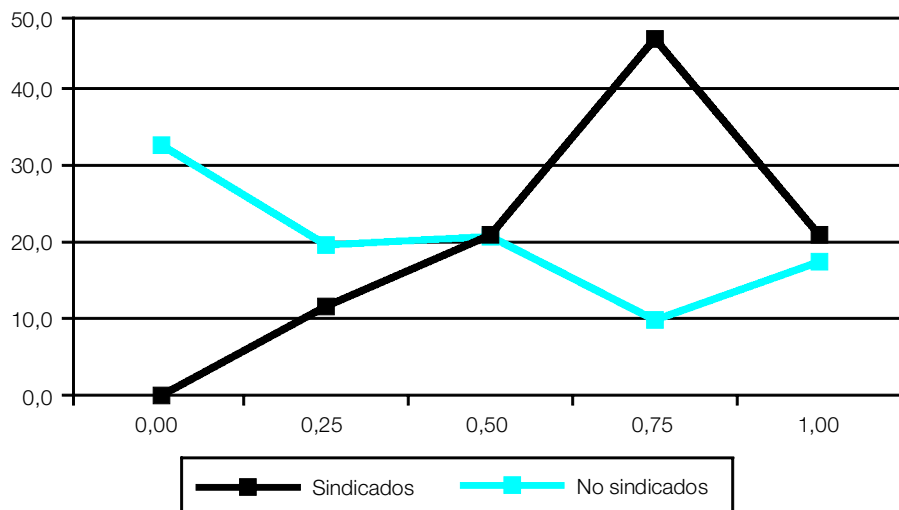
Escala de puntuación del nivel de los salarios: de 0 a 1
Puntuación media de los trabajadores sindicados: 0,50
Puntuación media de los trabajadores no sindicados: 0,30
Diferencia contrastada con la puntuación media: 0,20 (estadística t 9,491)

Gráfico 3. Hungría. Distribución de las puntuaciones según el nivel de los salarios de los trabajadores sindicados y no sindicados



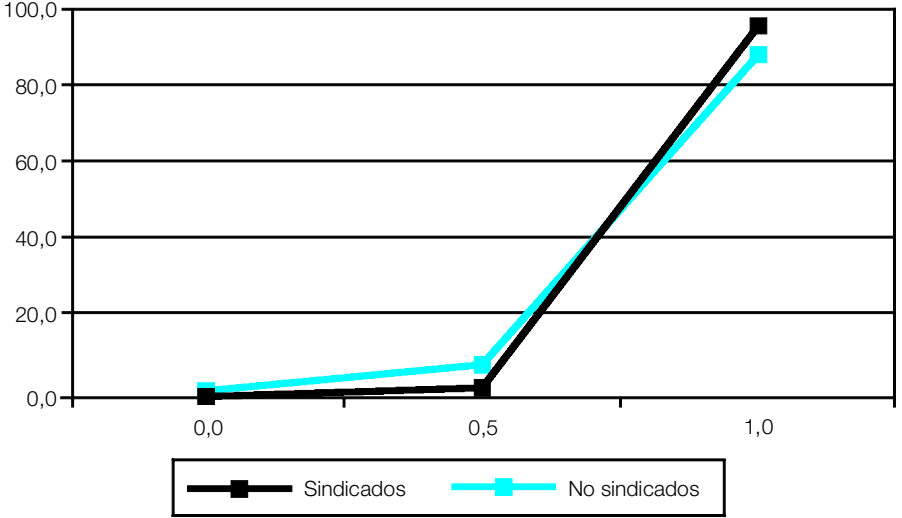
Escala de puntuación del nivel de los salarios: de 0 a 1
 Puntuación media de los trabajadores sindicados: 0,56
 Puntuación media de los trabajadores no sindicados: 0,45
 Diferencia contrastada con la puntuación media: 0,11 (estadística t 2,839)

Gráfico 4. Tanzania. Distribución de las puntuaciones según el nivel de los salarios de los trabajadores sindicados y no sindicados



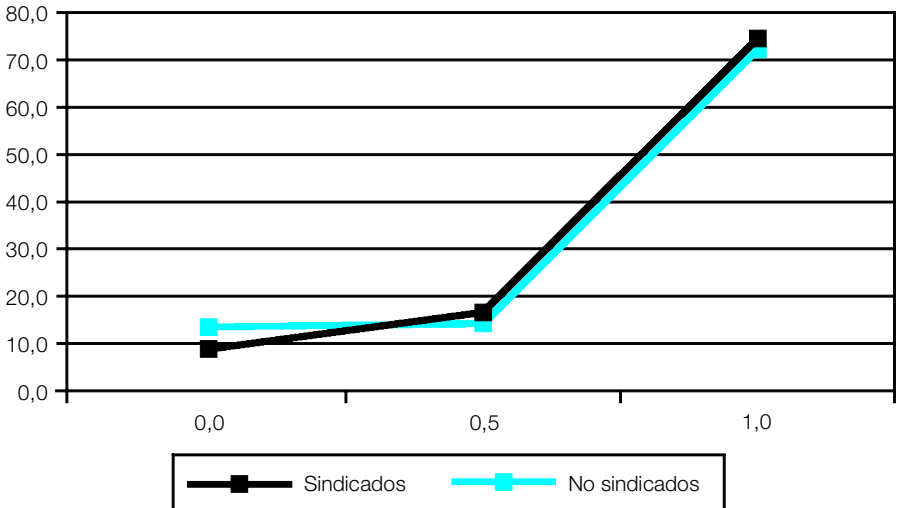
Escala de puntuación del nivel de los salarios: de 0 a 1
 Puntuación media de los trabajadores sindicados: 0,69
 Puntuación media de los trabajadores no sindicados: 0,39
 Diferencia contrastada con la puntuación media: 0,30 (estadística t 4,79)

Gráfico 5. Bangladesh. Distribución de las puntuaciones según la estabilidad de los salarios de los trabajadores sindicados y no sindicados



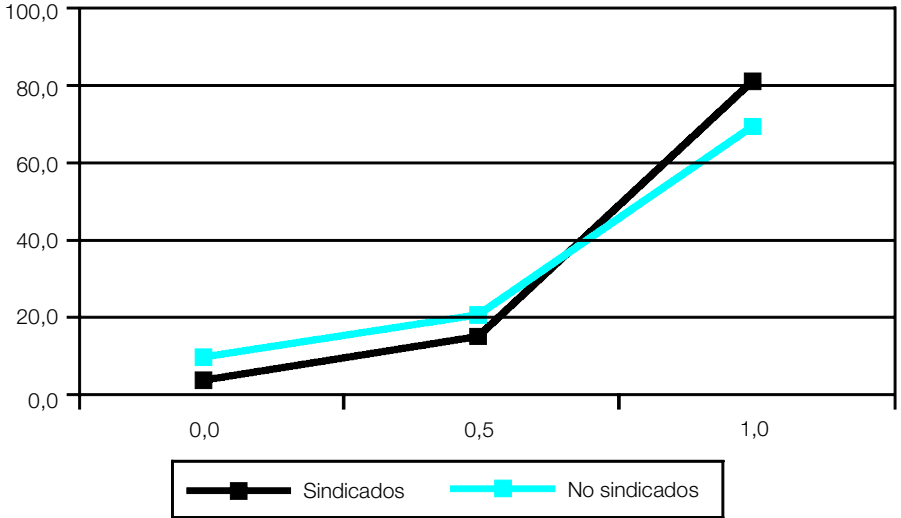
Escala de puntuación de la estabilidad de los salarios: de 0 a 1
Puntuación media de los trabajadores sindicados: 0,98
Puntuación media de los trabajadores no sindicados: 0,94
Diferencia contrastada con la puntuación media: 0,04 (estadística t 1,651)

Gráfico 6. Brasil. Distribución de las puntuaciones según la estabilidad de los salarios de los trabajadores sindicados y no sindicados



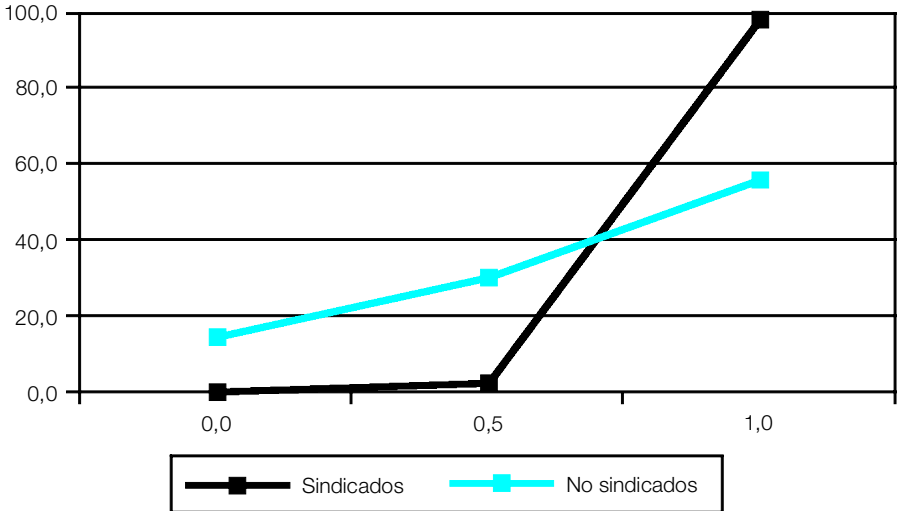
Escala de puntuación de la estabilidad de los salarios: de 0 a 1
Puntuación media de los trabajadores sindicados: 0,83
Puntuación media de los trabajadores no sindicados: 0,79
Diferencia contrastada con la puntuación media: 0,03 (estadística t 1,669)

Gráfico 7. Hungría. Distribución de las puntuaciones según la estabilidad de los salarios de los trabajadores sindicados y no sindicados



Escala de puntuación de la estabilidad de los salarios: de 0 a 1
Puntuación media de los trabajadores sindicados: 0,88
Puntuación media de los trabajadores no sindicados: 0,79
Diferencia contrastada con la puntuación media: 0,09 (estadística t 2,603)

Gráfico 8. Tanzania. Distribución de las puntuaciones según la estabilidad de los salarios de los trabajadores sindicados y no sindicados



Escala de puntuación de la estabilidad de los salarios: de 0 a 1
Puntuación media de los trabajadores sindicados: 0,98
Puntuación media de los trabajadores no sindicados: 0,70
Diferencia contrastada con la puntuación media: 0,28 (estadística t 5,001)

en Bangladesh y Tanzania. En este último país se registró la mayor diferencia de puntuación media entre los dos sectores de trabajadores: 0,29. La diferencia media de Bangladesh fue de 0,22, seguido por el Brasil, con 0,20, y por Hungría, con 0,11.

Por lo que se refiere a la estabilidad de los salarios (gráficos 5 a 8), las diferencias entre los trabajadores sindicados y no sindicados eran menores, pese a lo cual la puntuación media de los primeros fue superior a la de los segundos en los cuatro países. Las puntuaciones revelaron diferencias considerables en Tanzania, pero éstas no eran significativas estadísticamente ni en Bangladesh ni en el Brasil. La diferencia media de estabilidad salarial entre sindicados y no sindicados era de 0,28 en Tanzania, 0,09 en Hungría, 0,05 en Bangladesh y 0,03 en el Brasil.

Efecto de los sindicatos en las remuneraciones

Valiéndose de datos microeconómicos, los investigadores han calculado regresiones de los salarios con ajustes para corregir las diferencias derivadas de la instrucción, la experiencia y el sexo del trabajador así como una variable relativa a la afiliación a un sindicato⁸. El coeficiente de la variable de sindicación sirve para estimar el efecto salarial medio causado por la afiliación a un sindicato, una vez aquilatadas las demás características del trabajador. En la parte anterior, los datos de las ESP nos demostraron que los trabajadores sindicados ganan más por término medio que los no sindicados. Ahora bien, ¿cuánta influencia ejerce a este respecto la afiliación a un sindicato y cuánta las características de los trabajadores de que se trate, por ejemplo, su nivel de instrucción, su experiencia, su sexo, etc.? Es muy posible que los trabajadores sindicados ganen más simplemente porque tienen un nivel de instrucción mayor, o porque hay una concentración de afiliados a sindicatos en las empresas que pagan las remuneraciones más altas. Booth y Bryan (2001) comprobaron, por ejemplo, que algunos grupos de trabajadores sindicados ganaban más que los no sindicados, pero una vez sopesadas las diferencias derivadas del lugar de trabajo y de las características del trabajador individual, la diferencia final no era significativa estadísticamente. Los datos de las ESP permiten efectuar esa operación en una sección transversal de trabajadores asalariados, aquilatando su instrucción, experiencia, estabilidad del contrato y sexo. La ecuación utilizada para ello es:

$$\text{Log. Salario}_i = \alpha_i + \beta_1 \text{Ins}_i + \beta_2 \text{Exp}_i - \beta_3 \text{Exp}_i^2 + \beta_4 \text{Sexo}_i + \beta_5 \text{Afiliación}_i + \beta_6 \text{Estabilidad}_i + u_i$$

en que:

⁸ Booth y Bryan (2001), Butcher y Rouse (2000) y Kalacheck y Raines (1976) han llevado a cabo estudios en los que han aplicado metodologías similares.

Log. Salario es el logaritmo del salario por hora en el Brasil y Hungría y el logaritmo del salario mensual en Bangladesh y Tanzania. (En los dos últimos países, hubo poquísimas respuestas acerca del número de horas dedicadas a un trabajo asalariado durante la semana anterior, lo cual hizo difícil calcular el salario por hora.)

Ins. es la instrucción. En el Brasil y Hungría, no se disponía de la instrucción en tanto que variable continua, por lo que se emplearon los sustitutos *Ins.* = 1, que indicaba el haber cursado estudios de enseñanza secundaria o superior, e *Ins.* = 0 en los demás casos. En Bangladesh y Tanzania, esta variable medía los años de enseñanza escolar y era una variable continua.

Exp. es la experiencia, medida conforme a los años transcurridos en el trabajo presente en los cuatro países. El empleo del cuadrado de la experiencia es habitual en las ecuaciones de los salarios, para dar cuenta del efecto marginal decreciente de la experiencia.

Sexo es una variable dicotómica que adopta el valor 1 en los hombres y 0 en las mujeres.

Estabilidad es, asimismo, una variable dicotómica que atribuye el valor 1 a quienes son titulares de contratos estables (fijos) y 0 a quienes trabajan conforme a otros regímenes de empleo.

Afiliación también es una variable dicotómica, en la que se atribuye el valor 1 a los afiliados a un sindicato y 0 a los que no lo son.

Los resultados de la regresión salarial se exponen en el cuadro 3.

Una vez hechos los ajustes relativos a la instrucción, el sexo, la experiencia y el tipo de contrato, se constata que el efecto de la afiliación a un sindicato sigue siendo robusto en el Brasil, Bangladesh y Tanzania. Además de la pertenencia a un sindicato, otras variables explicativas que influyen notablemente en la remuneración en el Brasil y Bangladesh son el sexo, la instrucción, la experiencia y la estabilidad del contrato. En Tanzania, las diferencias de remuneración se derivan de la pertenencia a un sindicato, la instrucción y la estabilidad del contrato. En Hungría, la afiliación a un sindicato no influye en la remuneración, pero sí la instrucción, el sexo, la estabilidad del contrato y la experiencia⁹.

Cuando introducimos otra variable en la ecuación salarial referente al empleo en la economía formal o informal (dando el valor 1 si el encuestado trabaja en la economía formal y 0 en otro caso)¹⁰, el efecto de la afiliación a un sindicato se desvanece también en Tanzania

⁹ En Hungría, al igual que en otros países de Europa oriental, los sindicatos practicaron una moderación salarial considerable y aceptaron grandes disminuciones de los salarios reales frente a los numerosos despidos previstos en las empresas estatales, bastión tradicional de los sindicatos (Flanagan, 1998, pág. 353).

¹⁰ Para la definición de trabajo en la economía informal, véase la segunda parte.

Cuadro 3. Cálculos de regresión de los salarios
(la variable dependiente es el logaritmo de los salarios)¹

Variables independientes	Bangladesh	Brasil	Hungría	Tanzania	Bangladesh	Brasil	Hungría	Tanzania
Instrucción	0,05*** (7,774)	0,37*** (15,955)	0,31*** (5,192)	0,10*** (4,947)	0,05*** (7,365)	0,34*** (14,200)	0,31*** (5,025)	0,08*** (4,124)
Experiencia	0,01** (2,874)	0,04*** (6,194)	0,01** (2,103)	0,005 (0,175)	0,01** (2,799)	0,36*** (5,482)	0,005 (0,872)	0,01 (0,375)
Experiencia al cuadrado	-0,004 (1,492)	-0,14** (2,249)	-0,003** (1,691)	-0,0004 (0,626)	-0,004 (1,448)	-0,11* (1,667)	-0,0005 (0,612)	-0,007 (1,070)
Sexo	0,49*** (7,238)	0,18*** (7,992)	0,10** (2,712)	-0,11 (0,488)	0,51*** (7,273)	0,15*** (6,415)	0,12*** (3,149)	0,02 (0,111)
Afiliación a un sindicato	0,29** (2,791)	0,09** (3,788)	0,05 (1,105)	0,30* (1,604)	0,27** (2,714)	0,07** (2,852)	0,05 (1,570)	0,01 (0,076)
Contrato estable	0,24*** (3,418)	0,14*** (5,899)	0,12** (2,300)	0,45** (2,299)	0,22*** (3,022)	0,11*** (4,467)	0,12** (2,196)	0,20 (1,069)
Trabajo en la economía estructurada					0,06** (1,875)	0,15*** (3,255)	0,12** (2,010)	0,89*** (4,444)
R ² ajustado	0,45	0,35	0,11	0,35	0,46	0,36	0,14	0,44
Prueba F	44,906	117,949	8,868	11,294	38,573	98,486	8,533	13,965
Prueba de Durbin Watson	2,0	1,7	1,7	1,7	2,0	1,7	1,8	1,7
Número de observaciones	329	1.285	449	135	329	1.205	441	135

¹ Salarios por hora de Bangladesh y el Brasil, y salarios mensuales de Hungría y Tanzania.
Notas: Estadística t entre paréntesis; *** = significativo al nivel del 1 por ciento; ** = significativo al nivel del 5 por ciento; * = significativo al nivel del 10 por ciento.

(véase la parte derecha del cuadro 3). Así, vemos que las diferencias salariales de Tanzania se deben principalmente a la instrucción del trabajador y a si éste trabaja o no en la economía regular. En cambio, en Bangladesh y en el Brasil, aunque la afiliación sindical influye positivamente en el salario, al añadir la variable del trabajo regular o informal se reduce el coeficiente de la sindicación ¹¹.

Las actitudes ante los sindicatos

Así pues, los resultados de las ESP indican que la afiliación a un sindicato no produce un efecto importante estadísticamente sobre las remuneraciones en tres de los cuatro países estudiados, una vez ajustadas otras características de los trabajadores. También muestran que un porcentaje relativamente pequeño de los trabajadores asalariados está afiliado a un sindicato. Además, como afirmó el *Informe*

¹¹ Carneiro y Henly (1998, pág. 133) observan que en el Brasil los sindicatos han conseguido aumentar los salarios reales de sus miembros. Según estos autores, el paso de un régimen de indexación estatal de los salarios a la negociación descentralizada entre empresas y sindicatos ha aumentado la fuerza en tanto que «miembros del serrallo» de los sindicatos brasileños.

sobre el Trabajo en el Mundo de la OIT (1998), el movimiento sindical se enfrenta actualmente a múltiples problemas. En tales circunstancias, ¿cuál es la actitud de los encuestados frente a los sindicatos en general?¹²

El conocimiento de los sindicatos de que dan muestra los trabajadores asalariados de Bangladesh (véase más arriba) va unido a una actitud general favorable a ellos; en concreto, el 83,7 por ciento de los encuestados sindicados tenía una opinión positiva y sólo el 9,3 por ciento estaba en contra; incluso el 79,8 por ciento de los encuestados no sindicados mostró su apoyo (cuadro 4). Por sectores socioeconómicos, de los datos de la ESP de Bangladesh se desprende que las mujeres eran algo más favorables que los hombres a los sindicatos; con el aumento de la edad y del nivel de instrucción, se pasaba de una actitud de apoyo a una neutra. Los sindicatos tenían más apoyo de los encuestados del sector estatal que de los otros sectores y menos de los trabajadores con ingresos superiores que de los demás (cuadro 5).

El buen nivel de conocimiento de los sindicatos existente en Bangladesh y la actitud mayoritaria a favor de ellos que arrojó la encuesta conciden con el aumento del número de afiliados sindicales que hubo en el país entre 1990 y 2000 (aunque, desde luego, se partía de un bajísimo nivel de sindicación). Además, como ya hemos observado, la aparición de sindicatos en la industria nacional de la confección es un fenómeno relativamente nuevo. El establecimiento reciente de este cauce de diálogo social en esta rama industrial, más la creencia de que los sindicatos (si están autorizados) lograrán mejorar las condiciones de trabajo, podría ser también una de las razones de la actitud generalmente favorable al sindicalismo de los trabajadores de la muestra de Bangladesh.

Cuando se desglosaron las cifras de encuestados sindicados y no sindicados de Hungría, resultó que apenas un poco más de la cuarta parte de los afiliados tenía una opinión positiva de los sindicatos (el 26,9 por ciento); en cambio, el 55,8 por ciento tenía opiniones ambivalentes y el 17,3 por ciento, negativas. Entre los no afiliados, sólo el 12 por ciento tenía una actitud favorable, el 55,9 por ciento, ambivalente y el 25 por ciento, negativa (cuadro 4).

Tras analizar esas actitudes según el sexo, la edad, la instrucción y el sector, se constató que en Hungría había una proporción algo mayor de mujeres que de hombres a favor de los sindicatos. Por otra parte, con la edad se producía una tendencia clara a la polarización de las opiniones y los encuestados más instruidos eran más ambivalentes, pues pensaban que los sindicatos tenían una parte positiva y otra negativa. Los trabajadores del sector público tenían mejor concepto de los sindicatos

¹² En las ESP de Hungría, Tanzania y Bangladesh se preguntó a los encuestados si su actitud ante los sindicatos era favorable, negativa o ambivalente.

Cuadro 4. Las actitudes frente a los sindicatos en Bangladesh, Hungría y Tanzania (porcentajes)

	Actitud			Número de observaciones
	Favorable	Negativa	Neutra	
<i>Bangladesh</i>				
S	83,7	9,3	4,7	312
NS	79,8	13,1	4,2	43
Todos	83,7	9,3	4,7	355
<i>Hungría</i>				
S	26,9	17,3	55,8	105
NS	12,0	25,0	55,9	393
Todos	15,1	23,4	55,8	498
<i>Tanzanía</i>				
S	47,2	13,9	27,8	24
NS	34,8	39,1	17,4	36
Todos	42,2	23,7	23,7	60

Nota: S: trabajador sindicado; NS: trabajador no sindicado.

Fuente: Datos de las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP).

Cuadro 5. Bangladesh. Actitud frente a los sindicatos según las características socioeconómicas (en porcentajes)

	Actitud			Número de observaciones
	Fundamentalmente positiva	Fundamentalmente negativa	Neutra	
<i>Sexo</i>				
Mujeres	83,5	8,8	5,5	91
Hombres	79,0	14,2	3,7	267
<i>Grupo de edad</i>				
Menos de 31 años	82,6	11,4	3,0	132
De 31 a 45 años	79,3	15,9	3,0	164
Más de 45 años	77,4	8,1	9,7	62
<i>Nivel de instrucción</i>				
Sin instrucción o enseñanza primaria	83,9	8,6	3,2	93
Enseñanza secundaria	87,7	7,9	2,6	114
Enseñanza superior	72,2	19,2	6,0	151
<i>Sector</i>				
Público	79,2	11,1	6,9	72
Privado y otros	80,6	13,1	3,5	283
<i>Tramo de ingresos (1 es el más bajo)</i>				
1	87,2	6,4	0,0	47
2	83,6	12,3	1,4	73
3	90,8	5,7	3,4	87
4	76,9	12,8	7,7	78
5	63,0	26,0	6,8	73

que los demás y sucedía lo contrario con los encuestados de ingresos superiores (cuadro 6).

La exigüidad de actitudes favorables a los sindicatos en Hungría debe ser considerada desde una perspectiva histórica: por haber sido una economía de planificación central, el país posee una tradición de actividad sindical y, como los sindicatos formaban parte del aparato del Estado, su función (al igual que en otras economías del mismo signo) es bastante diferente de la que desempeñan en otras partes del mundo. El proceso de transición de Hungría entrañó cambios sustanciales del régimen de gobierno de las empresas. Las estatales fueron privatizadas y aparecieron otras privadas. Se ha afirmado que la anterior alianza entre los sindicatos y el gobierno, aunada a la escasez cada vez más aguda de empleo a raíz del desmoronamiento del orden socialista, mermó la legitimidad de los sindicatos húngaros (Deppe y Tatur, 1997, pág. 257).

En Tanzania, el 47,2 por ciento de los encuestados sindicados tenía una buena opinión de los sindicatos, el 27,8 por ciento una opinión ambivalente y el 13,9 por ciento un concepto negativo (cuadro 4)¹³. Entre los no sindicados, el 39,1 por ciento tenía una mala opinión y el 17,4 era ambivalente. Para entender estos datos es preciso tener presente que la encuesta reveló que había poco conocimiento de los sindicatos y de las actividades sindicales en el país. En la ESP de Tanzania también se constató una notable inexistencia de actividad sindical fuera de la economía regular, a pesar de tratarse de un país en el que un gran porcentaje de la población activa trabaja en el sector informal, lo cual pone en duda la «representatividad» de las organizaciones sindicales. Al desglosar las respuestas por sexo, instrucción, sector y tramo de ingresos, se vio que era más probable que los hombres, los trabajadores de edad y los que habían cursado estudios secundarios tuviesen una actitud favorable a los sindicatos (cuadro 7). Los empleados del sector público tenían proporcionalmente una opinión mejor de los sindicatos. Al contrario que en los otros tres países, los trabajadores de mayores ingresos tenían también una actitud más positiva que la media de los encuestados. No hubo ni un solo trabajador tanzano con ingresos bajos que contestara a la pregunta de los sindicatos, porque, en la pregunta previa, ninguno de ellos dijo que conociera la labor de los mismos. Ello es un signo más de la falta de representación que padecen los sectores más indefensos de la fuerza de trabajo.

En la ESP brasileña se formuló la pregunta referente a las actitudes ante los sindicatos de modo algo diferente, por lo que presentamos por separado los resultados (véase el cuadro 8). La pregunta era si los encuestados estaban de acuerdo con la afirmación de que los sindicatos representaban los intereses de los trabajadores. Sólo el 17,6 por ciento

¹³ Sólo sesenta trabajadores de Tanzania contestaron a esta pregunta, por lo que los porcentajes deben interpretarse con cautela.

Cuadro 6. Hungría. Actitud frente a los sindicatos según las características socioeconómicas (en porcentajes)

	Actitud			Número de observaciones
	Fundamentalmente positiva	Fundamentalmente negativa	Neutra	
<i>Sexo</i>				
Mujeres	15,6	14,8	63,1	244
Hombres	14,7	31,5	49,0	251
<i>Tramo de edad</i>				
Menos de 31 años	14,7	17,3	56,0	150
De 31 a 45 años	14,0	24,3	59,3	214
Más de 45 años	17,3	28,6	49,6	133
<i>Nivel de instrucción</i>				
Sin instrucción o enseñanza primaria	25,0	37,5	37,5	8
Enseñanza secundaria	15,3	24,6	54,0	398
Enseñanza superior	13,3	15,6	66,7	90
<i>Sector</i>				
Público	17,6	21,9	57,6	210
Privado y otros	13,3	24,6	54,7	285
<i>Tramo de ingresos (1 es el más bajo)</i>				
1	12,4	27,0	52,8	89
2	17,0	25,5	50,0	106
3	20,8	25,0	50,0	96
4	17,4	14,5	65,2	69
5	12,1	23,1	61,5	91

de los trabajadores asalariados estaba «totalmente de acuerdo» con que los sindicatos, en general, representaban bien sus intereses. Ahora bien, casi la mitad de la muestra, el 48,9 por ciento, estaba de acuerdo al menos parcialmente con dicha aseveración. Por otra parte, el 22,6 por ciento de la muestra dijo que estaba en desacuerdo absoluto, por lo que había una división de opiniones muy neta. El 53,6 por ciento de los encuestados sindicados y el 48 por ciento de los no sindicados estaba total o parcialmente de acuerdo con que los sindicatos representan debidamente los intereses de los trabajadores.

Las opiniones acerca de los sindicatos en el Brasil se pulsaron también en las preguntas referentes a otra cuestión, la de la confianza que merecían las instituciones a los encuestados (véase el cuadro 8). Se preguntó a éstos la confianza que tenían en los sindicatos y en varias instituciones más, por ejemplo, las iglesias, las ONG, las asociaciones de vecinos, los partidos políticos, etc. La institución en la que más confianza depositaban eran las iglesias, con un 59 por ciento de respuestas, mientras que los sindicatos alcanzaban un 29,9 por ciento (el 37,1 por ciento de los trabajadores sindicados y el 27,2 por ciento de los no sindicados). Por lo general, los encuestados (estuviesen o no afiliados a un

Cuadro 7. Tanzania. Actitud frente a los sindicatos según las características socioeconómicas (en porcentajes)

	Actitud			Número de observaciones
	Fundamentalmente positiva	Fundamentalmente negativa	Neutra	
<i>Sexo</i>				
Mujeres	50,0	16,7	22,2	18
Hombres	38,1	28,6	23,8	42
<i>Tramo de edad</i>				
Menos de 31 años	42,9	28,6	14,3	7
De 31 a 45 años	36,4	30,3	24,2	33
Más de 45 años	50,0	15,0	25,0	20
<i>Nivel de instrucción</i>				
Sin instrucción o enseñanza primaria	31,6	36,8	21,1	19
Enseñanza secundaria	48,5	18,2	27,3	33
Enseñanza superior	37,5	25,0	12,5	8
<i>Sector</i>				
Público	45,9	21,6	27,0	37
Privado y otros	36,4	27,3	18,2	22
<i>Tramo de ingresos (1 es el más bajo)</i>				
1
2	14,3	57,1	28,6	7
3	20,0	33,3	26,7	15
4	61,0	5,0	30,0	20
5	53,9	23,5	11,8	17

sindicato) tenían más confianza en las asociaciones de vecinos que en los sindicatos. Entre los no sindicados, había más confianza en las ONG que en los sindicatos. Desde la perspectiva de los trabajadores brasileños, los sindicatos ocupaban el tercer lugar en cuanto a la confianza relativa que les merecían. En cuanto a los partidos políticos, ambos grupos (sindicados y no sindicados) tenían escasa confianza en ellos.

El desglose por categorías socioeconómicas de los grados de confianza en los sindicatos de los asalariados brasileños nos indica que los trabajadores de edad desconfiaban más de ellos, y los hombres más que las mujeres. Los encuestados menos instruidos eran los que más confianza tenían; dos terceras partes de los del tramo de ingresos mayores no confiaban en absoluto en las organizaciones sindicales (cuadro 9)¹⁴.

¹⁴ En la encuesta brasileña también se preguntó a los trabajadores no sindicados por qué no se habían afiliado. Las respuestas posibles habían sido clasificadas en los grupos siguientes y a cada una de ellas se podía responder con un sí o un no: «no tengo confianza», «no tengo información suficiente para decidirme», «no puedo pagar la cuota», «el contrato no me permite sindicarme» y «no me interesa». Aproximadamente una cuarta parte respondieron afirmativamente a una de las tres opciones siguientes: «no tengo confianza» (24,9 por ciento), «no tengo información suficiente para decidirme» (24,5 por ciento) y «no me interesa» (25,5 por ciento).

Cuadro 8. Actitud frente a los sindicatos en el Brasil y grado de confianza en varias instituciones (en porcentajes)

	Los sindicatos representan debidamente los intereses de los trabajadores		
	S	NS	Todos
Totalmente de acuerdo	19,5	16,9	17,6
Parcialmente de acuerdo	34,1	31,3	31,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,0	14,0	12,4
Parcialmente en desacuerdo	17,1	11,1	12,7
Totalmente en desacuerdo	20,4	23,4	22,6
Número de observaciones	350	1.014	1.400

	Confianza		
	S	NS	Todos
Iglesias	60,5	59,3	59,6
Sindicatos	37,1	27,2	29,8
Asociaciones de vecinos	45,2	37,7	39,7
ONG	32,7	24,9	27,0
Partidos políticos	9,5	7,2	7,8
Número de observaciones (amplitud)	350-386	1.014	1.364-1.400

Nota: S: trabajador sindicado; NS: trabajador no sindicado.
Fuente: Datos de la Encuesta sobre la Seguridad de las Personas (ESP).

Esta falta de confianza en los sindicatos (y en los partidos políticos) del Brasil, ha sido interpretada por Cardoso como señal de que los trabajadores consideran que su voz está silenciada (2002, pág. 35)¹⁵. Aunque se tiene una confianza relativamente mayor en las asociaciones de la sociedad civil, éstas no pueden sustituir cabalmente a las formaciones políticas.

En conclusión, una vez divididos los encuestados entre afiliados o no a un sindicato, está claro que en los cuatro países, con independencia de las diferentes situaciones económicas y sociales, el número de personas que tienen una opinión positiva de los sindicatos es relativamente mayor dentro de las sindicadas. Lo preocupante, con todo, es que, incluso entre los afiliados, menos de la mitad expresan un parecer positivo o tienen confianza, con la excepción de Bangladesh. Por otra parte, aunque las mujeres, los trabajadores poco instruidos y los que ganan salarios más bajos no participan suficientemente en los sindicatos, son

¹⁵ El bajo nivel de confianza en los sindicatos que arrojó la ESP contrasta con los resultados de otra encuesta de los años noventa, en la que el 56 por ciento de los consultados declaró que creía en los sindicatos y el 82 por ciento que creía en las iglesias (Cardoso, 2002, pág. 4).

Cuadro 9. Brasil. Actitudes frente a los sindicatos (¿Confía usted en los sindicatos?) según las características socioeconómicas (en porcentajes)

	Actitud			Número de observaciones
	Confía	No confía	Ni confía, ni desconfía	
<i>Sexo</i>				
Mujeres	31,2	64,6	3,7	619
Hombres	29,1	67,2	3,3	781
<i>Tramo de edad</i>				
Menos de 31 años	33,0	63,2	3,8	342
De 31 a 45 años	29,6	67,5	2,4	822
Más de 45 años	27,1	65,3	6,8	236
<i>Nivel de instrucción</i>				
Sin instrucción o enseñanza primaria	31,8	64,8	3,4	381
Enseñanza secundaria	29,3	66,9	3,2	877
Enseñanza superior	28,6	65,0	5,7	140
<i>Sector</i>				
Público	25,5	69,8	3,1	192
Privado y otros	30,7	65,5	3,6	1.208
<i>Tramo de ingresos (1 es el más bajo)</i>				
1	33,9	62,3	3,2	531
2	28,7	67,7	3,6	279
3	31,5	63,0	5,0	200
4	26,7	69,4	3,9	206
5	22,8	73,9	2,2	184

los que tienen proporcionalmente mejor opinión de los sindicatos y más confianza en los mismos. Ello confirma que son necesarias las instituciones colectivas de defensa de los trabajadores más débiles en el mercado laboral.

Las opiniones de los encuestados sobre la mejor manera de defender sus derechos

A los encuestados de Hungría, Tanzania y Bangladesh se les preguntó cuál era su opinión acerca de la mejor manera de actuar cuando tenían motivos de insatisfacción con su empleador¹⁶. Éste es otro aspecto de la actitud frente a los sindicatos: si la mayoría de los trabajadores cree que son una institución viable para representarlos y negociar en nombre de ellos de manera colectiva, la opción preferida en caso de

¹⁶ Esta pregunta no figuraba en la ESP realizada en el Brasil.

que tengan problemas en el trabajo será recurrir a los sindicatos. En este sentido, la pregunta se formuló así:

A veces, los empleados están insatisfechos con alguna medida tomada por su empleador. En su opinión, ¿cómo pueden expresar los trabajadores su insatisfacción en las circunstancias siguientes?

- 1) No se han abonado los salarios desde hace tres meses [esta opción aparecía únicamente en la encuesta de Hungría];
- 2) Se infringen las leyes y los reglamentos de seguridad en el trabajo; y
- 3) Se incumple un convenio colectivo.

Cabría pensar que los afiliados a un sindicato preferirían u optarían por medidas diferentes de las preferidas por los trabajadores no sindicados. En concreto, que sería más probable que consultaran a un sindicato cuando estuviesen insatisfechos ante alguna medida adoptada por su empleador. En el cuadro 10 se recogen las respuestas de los encuestados sindicados y no sindicados.

En Bangladesh y Tanzania, como cabía esperar, se constató que los afiliados a sindicatos eran más propensos que los trabajadores no sindicados a acudir a un sindicato en busca de ayuda. La mitad por lo menos de los primeros eran partidarios de acudir al sindicato cuando se infringiese una ley de seguridad en el trabajo o se incumpliese el convenio colectivo. En cambio, el 30 por ciento de los trabajadores no sindicados de Bangladesh estaba a favor de participar en una manifestación en ambos casos, mientras que en Tanzania casi el 40 por ciento de los no afiliados prefería acudir a un organismo oficial en caso de infracción de la ley de seguridad y a los tribunales en caso de incumplimiento del convenio colectivo¹⁷. Llama la atención que casi una quinta parte de los trabajadores no sindicados encuestados en estos dos países fueran bastante pesimistas en cuanto al éxito posible de cualquier medida. En su opinión, ante problemas como aquellos sobre los que se les había preguntado no había realmente ninguna posibilidad de conseguir ayuda. Ahora bien, ese pesimismo estaba mucho menos difundido entre los trabajadores sindicados de ambos países.

En Hungría, los afiliados a algún sindicato consideraban que éste era el mejor instrumento para plantear quejas en los casos de infracción de las leyes sobre seguridad o de incumplimiento del convenio colectivo. En cambio, de tratarse de un problema de impago de salarios, la mayoría de los trabajadores encuestados (comprendidos los afiliados a

¹⁷ La preferencia expresada en Bangladesh por participar en una manifestación fue muy notable y probablemente se deba a que las marchas y *hartals* son muy corrientes y características de todas las protestas en Dhaka.

Cuadro 10. Opiniones de los encuestados sobre las medidas de protesta contra los empleadores (en porcentajes)

Medidas preferidas	Bangladesh		Hungría			Tanzania	
	Infracción de las leyes sobre seguridad	Incumplimiento de un convenio	Atraso de tres meses en el pago de los salarios	Infracción de las leyes sobre seguridad	Incumplimiento de un convenio	Infracción de las leyes sobre seguridad	Incumplimiento de un convenio
<i>Trabajadores sindicados</i>							
Hacer huelga	2,7	2,7	6,9	1,0	2,2	2,4	0,0
Acudir al sindicato	59,5	56,8	37,1	53,8	50,9	52,4	41,9
Celebrar una asamblea o una manifestación	29,7	27,0	2,7	4,4	2,1	4,8	4,7
Acudir a los tribunales	8,1	13,5	45,4	15,6	32,5	21,4	39,5
Acudir a un organismo oficial	0,0	0,0	7,2	23,4	9,5	11,9	7,0
Otras	0,0	0,0	2,2	1,1	2,0	4,8	4,7
No hacer nada	0,0	0,0	0,8	0,8	0,8	2,4	2,3
Número de observaciones	37	37	111	112	110	42	43
<i>Trabajadores no sindicados</i>							
Hacer huelga	1,2	1,6	5,6	3,1	2,9	2,3	2,3
Acudir al sindicato	19,7	15,6	16,6	32,1	32,7	2,3	4,7
Celebrar una asamblea o una manifestación	30,7	30,7	3,6	4,2	2,6	4,7	4,7
Acudir a los tribunales	21,3	25,4	57,2	27,2	44,6	18,6	39,5
Acudir a un organismo oficial	1,2	1,6	12,2	25,8	12,0	39,5	23,3
Otras	0,0	0,0	2,8	2,3	1,7	14,0	9,3
No hacer nada	24,6	23,8	2,1	5,3	3,6	18,6	16,3
Número de observaciones	244	244	461	445	434	43	43

Fuente: Datos de las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP).

un sindicato) opinaban que lo mejor era acudir a los tribunales. Entre los no sindicados, la mayoría estaba a favor de acudir al sindicato si se había infringido una ley referente a la seguridad laboral, pero buen número de ellos prefería también recurrir a los tribunales o a un organismo oficial. Aproximadamente el 32 por ciento se inclinaba por plantear al sindicato su denuncia de vulneración de la ley sobre seguridad o del convenio colectivo, aunque una parte mayor de ellos (alrededor del 45 por ciento) prefería resolver en los tribunales los problemas de incumplimiento del convenio colectivo. En los casos de impago de salarios, en cambio, la mayoría de los trabajadores no sindicados (el 57,2 por ciento) optaba por acudir a los tribunales.

Cuadro 11. Opiniones de los encuestados no sindicados de Hungría sobre las medidas de protesta contra los empleadores (en porcentajes)

Medidas preferidas	Atraso de tres meses en el pago de los salarios	Infracción de las leyes sobre seguridad	Incumplimiento de un convenio
<i>Trabajadores no sindicados, existe un sindicato en el centro de trabajo</i>			
Hacer huelga	4,2	2,8	2,2
Acudir al sindicato	27,6	40,6	38,5
Celebrar una asamblea	4,7	6,0	3,1
Acudir a los tribunales	50,1	27,4	44,5
Acudir a un organismo oficial	11,6	19,8	8,5
Otras	1,8	1,4	1,2
No hacer nada	0,0	2,0	1,9
Número de observaciones	150	147	146
<i>Trabajadores no sindicados, no existe un sindicato en el centro de trabajo</i>			
Hacer huelga	6,8	3,6	3,8
Acudir al sindicato	9,2	23,6	25,0
Celebrar una asamblea	4,0	3,3	2,8
Acudir a los tribunales	62,1	27,0	48,3
Acudir a un organismo oficial	11,8	31,8	13,1
Otras	4,2	4,0	2,7
No hacer nada	1,8	6,6	4,4
Número de observaciones	216	206	200

Fuente: Datos de las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP).

También cabría decir que es más probable que los trabajadores no sindicados recurran a los sindicatos si tienen uno en su centro de trabajo, hipótesis ésta que sólo pudimos verificar en la ESP de Hungría, pues en ella se preguntó a todos los encuestados si había un sindicato en su empresa. El cuadro 11 presenta las opiniones al respecto de los encuestados no sindicados. Como cabía esperar, la presencia de un sindicato alentaba a los trabajadores a formular sus quejas al mismo, tanto si estaban afiliados como si no. Nada menos que cuatro de cada diez trabajadores no sindicados dijeron que acudirían a denunciar la infracción de una ley sobre seguridad al sindicato si lo hubiese en su centro de trabajo. Podemos, pues, concluir que, si bien era menos probable que los trabajadores no sindicados recurriesen a los sindicatos, estaban deseosos de hacerlo cuando había uno presente en su lugar de trabajo¹⁸.

¹⁸ Levison, Anker y Ritter, 2001.

Conclusiones y consecuencias de orden político

En este artículo hemos examinado diversas facetas de la representación de los trabajadores por medio de los sindicatos en el Brasil, Hungría, Bangladesh y Tanzania, basándonos en las ESP llevadas a cabo en estos países. Hemos visto que un porcentaje relativamente pequeño de trabajadores asalariados entrevistados eran afiliados a un sindicato y que era más probable que fuesen hombres, de edad madura, relativamente más instruidos y que trabajaban en la economía estructurada. Las mujeres, los trabajadores jóvenes, los menos instruidos y los que trabajan en la economía informal — colectivos que ya están en situación desventajosa en el mercado de trabajo — era menos probable que estuviesen representados por sindicatos. Asimismo, hemos comprobado que, en comparación con sus homólogos no sindicados, los afiliados a un sindicato gozaban de unos ingresos más altos y estables. Una vez consideradas otras características sociolaborales, como el sexo, la instrucción, la experiencia y la estabilidad del contrato, el efecto de la pertenencia a un sindicato sobre la remuneración desaparecía en Hungría, pero seguía siendo importante estadísticamente en el Brasil, Bangladesh y Tanzania. Además, cuando introdujimos la variable relativa al trabajo en la economía informal, desapareció este efecto también en Tanzania. En comparación con los no sindicados, los trabajadores sindicados gozan de algunas ventajas salariales, pero ello se debe en gran parte a que suelen pertenecer a los sectores y ocupaciones más protegidos de la economía regular.

La afiliación a un sindicato es una condición necesaria — pero no suficiente — de la seguridad de representación de los trabajadores. Igualmente importantes son las actitudes frente a los sindicatos y la confianza en ellos en tanto que cauces creíbles de expresión colectiva de los trabajadores. Los datos de las ESP muestran que menos de la mitad de los afiliados a sindicatos encuestados en el Brasil, Hungría y Tanzania, e incluso un porcentaje menor de los trabajadores no sindicados encuestados, tenían una actitud favorable a los sindicatos o estaban de acuerdo en que éstos defienden debidamente los derechos de los trabajadores. Es obvio que estos datos ponen en tela de juicio la representatividad y la legitimidad de los sindicatos desde la perspectiva de los trabajadores. Una vez más, Bangladesh constituye una excepción: la actitud positiva para con los sindicatos existente en este país complementa el efecto positivo que la afiliación a un sindicato tiene sobre los salarios. Ahora bien, ello se produce en medio de unos niveles bajísimos de afiliación sindical, gran cantidad de puestos de trabajo en la economía informal y la imposibilidad que había hasta hace muy poco de ejercer el derecho a sindicarse en la industria de la confección. Sin embargo, en la ESP también se puso de manifiesto que, si se infringían las leyes en materia de seguridad del trabajo o se incumplían los

convenios colectivos, un porcentaje considerable de los sindicatos de Hungría, Bangladesh y Tanzania estaba dispuesto a acudir al sindicato en busca de ayuda y asesoramiento. En Hungría, también estaba claro que los trabajadores no sindicados eran propensos a hacer lo mismo a propósito de esos problemas si existía un sindicato en su lugar de trabajo. Así pues, difícilmente puede ponerse en duda la necesidad de unos sindicatos que, siendo instituciones creíbles, velen por el respeto de los derechos morales y materiales de los trabajadores.

Como han observado muchos autores, el movimiento sindical se enfrenta a un problema de legitimidad en la actual situación económica y política. La inestabilidad macroeconómica, la reestructuración industrial, la flexibilidad y las altas cifras de desempleo han socavado los esfuerzos organizativos y negociadores de los sindicatos así como su capacidad para concentrar su labor en un cuadro de reivindicaciones común a los sectores cada vez más dispares de la fuerza de trabajo. El reto que tienen por delante los sindicatos es muy posible que aumente, porque el crecimiento de la población activa será probablemente más intenso en los mismos colectivos que están al margen de los sindicatos: las mujeres, los jóvenes y los trabajadores informales. Si los sindicatos quieren que todos los trabajadores disfruten de un trabajo decente tendrán que llegar a todos estos sectores de la población, o bien habrá que concebir nuevas modalidades de representación colectiva de los grupos sociales vulnerables a los que los sindicatos no pueden amparar. Para ello puede ser menester establecer alianzas estratégicas con asociaciones implantadas en la economía informal, con agrupaciones vecinales y ciudadanas y con otros movimientos sociales, porque en una época de mundialización y flexibilidad, es probable que cada vez sea más difícil valerse de los instrumentos empleados tradicionalmente por los sindicatos para organizar y movilizar a los trabajadores. Para desempeñar realmente con eficacia su función de cauce de la expresión colectiva de los trabajadores, y para mantener o recobrar su legitimidad, los sindicatos deberán demostrar que obran en beneficio de todos los trabajadores y fomentar la confianza en su credibilidad como instituciones representativas de los trabajadores.

Bibliografía citada

- Anker, Richard. 2001. *The Peoples Security Surveys*, ponencia presentada en el Seminario Técnico acerca de las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP) organizado por el Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT celebrado en noviembre en Ginebra.
- Banco Mundial. 2001. *Indicadores del Desarrollo Mundial 2001*. Washington.
- Bhattacharjee, Debanish. 2002. «Organized Labour and Economic Liberalization in India: Past, Present and Future», en Jose (2002a), págs. 307-345.
- Boeri, Tito, Brugianini, Agar, y Calmfors, Lars (directores). 2001. *The role of unions in the twenty first century*. Oxford, Oxford University Press.

- Booth, Alison. 1995 *The economics of the trade union*. Cambridge. Cambridge University Press.
- , y Bryan, Mark. 2001. *The union membership wage-premium puzzle: Is there a free rider problem?* Documento de trabajo 2001-09, Institute for Social and Economic Research (ISER), Universidad de Essex, Colchester.
- Budd, John, y Na, In-Gang. 2000. «The union membership wage premium for employees covered by collective bargaining agreements», *Journal of Labour Economics* (Chicago), vol. 18, núm. 4, págs. 783-807.
- Butcher, Kristin F. y Rouse, Cecilia E. 2000. *A study of wage impacts of unions and industrial councils in South Africa*. Industrial Relations Section Working Paper 442. Princeton, Universidad de Princeton, julio.
- Cardoso, Adalberto Moreira. 2002. *Workers' representation insecurity in Brasil: Global forces, local stress*. Documento de las ESP. Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT. Ginebra.
- Carneiro, Francisco, y Henly, Andrew. 1998. «Wage determination in Brazil: The growth of union bargaining power and informal employment», *Journal of Development Studies* (Londres), vol. 34, núm. 4, págs. 117-138.
- Casale, Giuseppe, y Pursey, Stephen. 2002. *Tanzania: Towards a Decent Work Strategy for Poverty Reduction*. Documento de trabajo núm. 8 del Programa InFocus sobre Consolidación del Diálogo Social de la OIT. Ginebra.
- Deppe, Rainer, y Tatur, Melanie. 1997. «Transformation processes and trade union configuration in Poland and Hungary», *Transfer: European Review of Labour and Research* (Bruselas), vol. 3, núm. 2, págs. 242-269.
- Flanagan, Robert. 1998. «Institutional reformation in Eastern Europe», *Industrial Relations Journal* (Oxford), vol. 37, núm. 3, págs. 337-358.
- Freeman, Richard B. 1980. «The exit-voice trade off in the labor market: Unionism, job tenure, quits and separations», *Quarterly Journal of Economics* (Cambridge, Massachusetts), vol. 94, núm. 4, págs. 643-674.
- , y Medoff, James L. 1984. *What do trade unions do?* Nueva York, Basic Books.
- Hildreth, Andrew, K. G. 2000. «Union wage differential for covered members and non members in Great Britain», *Journal of Labour Research* (Fairfax, Virginia), vol. 21 (invierno), págs. 133-147.
- Hyman, R. 2001. «Trade union research and cross-national comparison», *European Journal of Industrial Relations* (Londres), vol. 7, núm. 2, págs. 203-232.
- Jose, A. V. (director). 2002a. *Organized labour in the 21st century*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- , 2002b. «Organized labour in the 21st century: Some lessons for developing countries», en Jose (2002a), págs. 1-20.
- Kalacheck, Edward, y Raines, Fredic. 1976. «The structure of wage differentials among mature male workers», *Journal of Human Resources* (Madison), vol. 11, núm. 4, págs. 484-506.
- Levison, Devorah, Anker, Richard, y Ritter, Joseph A. 2001. *Social justice: A cross country PSS Report*, ponencia presentada en el Seminario Técnico acerca de las ESP celebrado en Ginebra en noviembre.
- Milton, David. 1986. «Late capitalism and the decline of trade union power in the United States», *Economic and Industrial Democracy* (Solna, Suecia), vol. 7, núm. 3, págs. 319-350.
- Mishra, L. 2001. «Can globalization and labour rights coexist?», *The Indian Journal of Labour Economics* (Nueva Delhi), vol. 44, núm. 1 (enero-marzo), págs. 3-14.
- Mondal, A. H. 2003. «Globalization, industrial relations, and labour policies: The need for a renewed agenda», en Muqtada, Singh and Rashid (2003), págs. 1-14.
- Muqtada, M., Singh, A., y Rashid, M. A. (directores). 2003. *Bangladesh: Economic and social challenges of globalization*. Dhaka, University Press Limited.

- OIT. 2000. *Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra, OIT.
- _. 1999. *Key Indicators of the Labour Market, 1999*. Ginebra, OIT.
- _. 1997. *Informe sobre el Trabajo en el Mundo, 1997-1998. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra, OIT.
- Paul-Majumdar, P. 2003. «Organizing women garment workers: A means to address the challenges of integration of the Bangladesh garment industry in the global market», en Muqtada (2003), págs. 1-44.
- Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT. 2002. *Socio-economic security primary database*. Ginebra.
- Rodgers, Gerry. 2001. «Decent Work as a development objective», *The Indian Journal of Labour Economics* (Nueva Delhi), vol. 44, núm. 1 (enero-marzo), págs. 15-26.
- Standing, Guy. 1999. *Global labour flexibility*. Basingstoke, Macmillan Press Ltd.