

ARTÍCULO/ARTICLE

Indefinidos y temporales: la confianza en los sindicatos en tiempos de bonanza y de crisis

Permanent and Temporary Workers: Trust in Trade Unions in Times of Boom and Bust

Juan Ignacio Martínez Pastor

Universidad Nacional de Educación a Distancia, España
jimartinez@poli.uned.es

Recibido/Received: 2/11/2023

Aceptado/Accepted: 8/1/2024



RESUMEN

El artículo analiza si la flexibilidad laboral y la última Gran Recesión abrieron una brecha entre los trabajadores estables y precarios con respecto a su confianza en los sindicatos en España. Para ello se utilizan cuatro encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas llevadas a cabo en los años de bonanza y de la última Gran Recesión. Se comparan medias y se aplican varios análisis de regresión lineal. En una escala de 0 a 10, la confianza en los sindicatos en España cayó del 4,5 en 2005 al 2,5 en 2014. Sin embargo, los datos indican que ni la flexibilidad laboral ni la Gran Recesión fracturaron a los trabajadores estables y precarios en relación a su confianza en los sindicatos.

PALABRAS CLAVE: sindicatos; sindicalismo; estables; precarios; precariado; temporales; temporalidad.

CÓMO CITAR: Martínez Pastor, J. I. (2024). Indefinidos y temporales: la confianza en los sindicatos en tiempos de bonanza y de crisis. *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 3(1), 99-117. <https://doi.org/10.54790/rccs.84>.

English version can be read on <https://doi.org/10.54790/rccs.84>

ABSTRACT

The article analyses to what extent labour flexibility and the latest Great Recession opened a gap between stable and precarious workers with respect to their trust in unions. For this purpose, four surveys from the Spanish Centre for Sociological Research carried out in years of bonanza and of the latest Great Recession are used. A comparison of means and several linear regression analyses are applied. On a scale from 0 to 10, trust in unions fell from 4,5 in 2005 to 2,5 in 2014. However, the data indicate that neither labour flexibility nor the Great Recession fractured temporary and permanent workers with respect to their trust in unions.

KEYWORDS: unions; unionism; stable; precarious; precariat; fixed-term contracts; temporality.

1. Introducción

A lo largo de las últimas décadas la sociología ha debatido sobre cómo han afectado los cambios de la estructura ocupacional a los sindicatos (Van Gyes, Witte y Pasture, 2001; Martín Artiles, 2023), sobre la supuesta crisis sindical (Lipset y Meltz, 2004; Fernie y Metcalf, 2005; Martínez Pastor, 2022) o sobre la relación entre el sindicalismo y la sociedad civil (Heery, Williams y Abbott, 2012). También se han publicado balances sobre la labor de los sindicatos y su papel en el siglo XXI (Boeri, Brugiavini y Calmfors, 2001; Bennett y Kaufman, 2007) o sobre las nuevas culturas organizativas de lucha sindical (Chun y Agarwala, 2016; Roiz Ceballos, 2022). En España se ha prestado especial atención a cómo han influido en el sindicalismo los cambios sociales más relevantes del siglo XXI, tales como la inmigración (Cachón Rodríguez, 2000; Haba Morales, 2002; Baylos Grau, 2009), la conciliación de las vidas laboral y personal (Miguélez *et al.*, 2007) o las formas de empleo no estándar (Francesconi y García Serrano, 2004). Tampoco han faltado los análisis sobre la afiliación sindical, un tema clásico en el estudio de los sindicatos (Gutiérrez, 1994; Simón, 2003; Martín Artiles *et al.*, 2004; Cebolla Boado y Ortiz, 2014), sobre la participación en las elecciones sindicales (Malo, 2002; 2006) o sobre el impacto de las crisis en la representación sindical (Sánchez Mosquera, 2022). Rodríguez Álvarez y González Begega (2022) constataron para España, con datos del CIS, una caída en la confianza hacia los sindicatos a partir de la crisis de 2008.

Sin embargo, se ha prestado muy poca atención a una cuestión importante: los efectos de la flexibilidad laboral en la confianza de los trabajadores en los sindicatos. La pregunta de investigación de este artículo es la siguiente: ¿confían menos en los sindicatos los trabajadores con un contrato temporal en comparación con los trabajadores indefinidos? Además, el artículo plantea otra cuestión no analizada hasta ahora: ¿qué efectos tuvo la última Gran Recesión sobre la posible brecha de confianza en los sindicatos entre los trabajadores estables y precarios? ¿Abrió tal crisis una brecha entre ellos o, en caso de que ya existiera, la aumentó o la disminuyó?

Fernández Macías (2002) ya comparó la confianza en los sindicatos entre los contratados indefinidos y los temporales con datos del CIS de los años noventa. No halló diferencias significativas entre ambos colectivos. Polavieja (2003), por su parte, analizó los efectos de la segmentación por tipo de contrato sobre la implicación sindical

utilizando los mismos datos y los de la Encuesta de Conciencia y Biografía de Clase, de 1991. Concluyó que tener un contrato temporal disminuía la participación en las actividades sindicales y que, además, los trabajadores temporales se identificaban subjetivamente menos con los sindicatos y se sentían más frustrados con ellos.

Abordar el estudio de la confianza de los asalariados en los sindicatos merece la pena por los siguientes motivos. El primero, porque ya han pasado varias décadas desde que se realizaron las encuestas manejadas en las investigaciones mencionadas. En esas décadas se ha acentuado el cambio de la estructura ocupacional y la flexibilización del mercado laboral ha seguido su camino, situando a España a la cabeza de la temporalidad de todos los países de la OCDE hasta la última reforma laboral de 2022.

En segundo lugar, este análisis es muy novedoso, ya que trata de discernir si la confianza en los sindicatos entre esos dos colectivos varía en función del ciclo económico. El ciclo económico tiene un gran efecto sobre las transiciones del empleo al paro, en especial entre los trabajadores temporales. Ellos son los primeros despedidos cuando vienen mal dadas, y muchos suelen entrar en una espiral en la que alternan períodos en los que enlazan varios contratos temporales con otros en los que caen en el paro (Muñoz Comet y Martínez Pastor, 2017). Así pues, es interesante saber cuál es el efecto del ciclo económico sobre la confianza en los sindicatos entre los temporales y los indefinidos. ¿Abre la crisis una brecha entre ellos en caso de que no la haya en tiempos de bonanza? ¿O profundiza esa brecha si la hay?

El tercer motivo para analizar la confianza de los trabajadores en los sindicatos atañe al poder que les reconoce la Constitución. Los sindicatos son los principales mediadores entre los que venden la fuerza de trabajo y los que la compran. Sus acuerdos con los empresarios se extienden a un gran número de trabajadores, estén o no afiliados. Los convenios colectivos se equiparan con fuerza de ley a través de las cláusulas de extensión *erga omnes*. De acuerdo con los datos de Ilostat, la cobertura de la negociación colectiva es de algo más del 70% en España (Martínez Pastor, 2022). Así pues, merece la pena saber en qué medida confían los asalariados en los sindicatos y cómo ha afectado la flexibilidad laboral y la Gran Recesión a dicha confianza.

2. La flexibilidad laboral en España

La flexibilidad laboral llegó a España de la mano de los contratos temporales, unos contratos muy poco relevantes hasta mediados de los años ochenta. La extensión de la temporalidad ancla sus raíces en la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984. Con una crisis galopante y con unas tasas de paro inauditas, el gobierno socialista de aquellos años fomentó una serie de medidas para reducir el desempleo, entre las cuales se encontró tal reforma. Hasta entonces, existía una causalidad que ligaba un contrato temporal con la naturaleza temporal de la tarea para la que el trabajador era contratado; no se podía contratar a alguien temporalmente si la tarea era indefinida. De ahí que la temporalidad en España se mantuviera en niveles relativamente bajos. La reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984 permitió el uso de los contratos temporales para tareas que no eran temporales con el fin de reducir el paro. La ventaja para los empresarios fue inmediata: los costes de despido de los

temporales eran mucho menores que los de los indefinidos. Estos contratos temporales no podían aplicarse a las personas que ya estaban contratadas, pero sí a los nuevos contratados.

Ante la incertidumbre del rendimiento laboral de un nuevo contratado, y dada la diferencia entre los costes de despido de un trabajador temporal y otro indefinido, los empresarios optaron muy mayoritariamente por la temporalidad a la hora de firmar nuevos contratos. En efecto, durante las últimas décadas ha sido habitual que en torno al 90% de los nuevos contratos firmados cada mes en España fueran temporales. Aunque la mayoría de los asalariados lograba estabilizarse con un contrato indefinido durante su vida laboral, la proporción de los que seguían trabajando con uno temporal en la etapa central de su carrera laboral era apreciable, de en torno al 10-15% de los asalariados (Martínez Pastor y Bernardi, 2011). La forma de entrada en el mercado laboral de todas las generaciones que han accedido al empleo desde mediados de los años ochenta del siglo XX ha sido a través de un contrato temporal.

Algunas de las sucesivas reformas laborales aplicadas durante las últimas décadas trataron de aminorar la contratación temporal con resultados muy pobres. La reforma de 2022 ha sido la más exitosa en este sentido, puesto que en un año ha logrado reducir la tasa de temporalidad del 25 al 17%, aunque en paralelo haya aumentado significativamente el número de trabajadores con contratos fijos discontinuos. Pese a la reducción de la temporalidad con esta última reforma, la proporción de trabajadores con un contrato temporal en edades muy alejadas de las típicas de entrada al mercado laboral sigue siendo alta. Según la EPA, un 12% de los asalariados de entre 40 y 59 años era temporal en el segundo trimestre de 2023.

De ahí que durante décadas se haya caracterizado al mercado laboral español como uno dividido entre los estables, los que tienen un contrato permanente, con mejores condiciones de empleo, y los precarios, los trabajadores temporales, con peores condiciones (Polavieja, 2003). El resultado ha sido una mayor fragmentación de la fuerza de trabajo, con un núcleo de trabajadores protegido y otro más expuesto a la inestabilidad, especialmente en las épocas de crisis. Este hecho, tan característico del mercado laboral español, ha podido tener consecuencias para la confianza en los sindicatos. En el siguiente apartado se verá que, *a priori*, hay razones para pensar que la flexibilidad laboral deterioró la confianza de los temporales, al abrir una división entre ellos y los estables. Estas razones se basan en dos ideas. La primera, que la flexibilidad fomenta una mentalidad más individualista; una mentalidad alejada de los viejos compromisos de clase y distante o indiferente hacia los sindicatos. La segunda, que la flexibilidad conllevó una división de los asalariados que desembocó en una lucha de intereses entre los estables y los precarios. El resultado sería una menor confianza de los temporales en los sindicatos por considerar que no defendieron convenientemente sus intereses. No obstante, también se han formulado otras hipótesis que van en la dirección contraria. Plantean que es precisamente la debilidad de los trabajadores flexibles la que habría fomentado actitudes de estos trabajadores cada vez más negativas hacia las empresas y positivas hacia los sindicatos. El siguiente epígrafe se extiende en estas hipótesis.

3. Teorías e hipótesis

Siguiendo los planteamientos expuestos por Fernández Macías (2002), que resume los postulados de Lash y Urry (1987), Bilbao (1993; 1999) y Alonso (1999), hay razones para pensar que los trabajadores temporales confían en los sindicatos menos que los indefinidos. Los mecanismos que operan bajo esta hipótesis son dos. El primero atañe a la llamada identidad posindustrial. El argumento se resume del siguiente modo. El paso de la sociedad industrial a la posindustrial ha devenido en un cambio en la relación laboral que a su vez produce una nueva identidad en los trabajadores. La relación laboral típicamente industrial era estable, con un compromiso entre la empresa y el trabajador a largo plazo. La identidad de este se podía calificar de colectivista y centrada en el trabajo.

La llegada de la era posindustrial cambia la relación laboral, ahora más inestable y flexible, acorde con un sistema de producción descentralizado y que se adapta a una demanda que fluctúa. En la nueva era, la identidad de los trabajadores sería mucho más individualista que en la sociedad industrial y no centrada tanto en el trabajo, sino en el consumo. Esta mentalidad individualista, alejada del colectivismo, estaría además mucho más acentuada en las relaciones laborales a corto plazo y con poco compromiso entre el trabajador y el empresario, es decir, sería más propia de los temporales. Bilbao (1999) planteó la relación entre la nueva mentalidad del trabajador posindustrial y «flexible», y la actitud hacia los sindicatos del siguiente modo: «Esta conciencia de individualidad explica la actitud del trabajador temporal hacia los sindicatos, que tiende a ser o directamente negativa o en todo caso simplemente pasiva» (Bilbao, 1999, p. 138, citado por Fernández Macías, 2002).

España es una buena muestra del cambio de la estructura ocupacional. A mediados de los años setenta del siglo XX, casi una cuarta parte de los trabajadores estaba ocupada en el sector primario y otro 35% en el sector industrial. Tan solo cuatro de cada diez trabajadores estaban ocupados en los servicios. Cuatro décadas después, el sector primario solo agrupa al 4% de los trabajadores y la industria a un 22%. Esto hace que los servicios hoy en día congreguen a casi tres cuartas partes de los trabajadores. A eso se une la proporción de contratados temporalmente, en torno al 25% de los asalariados en épocas de crisis y por encima del 30% en la última época de bonanza, aunque tras la citada reforma de 2022, la tasa de temporalidad haya bajado hasta el 17% en 2023¹.

El otro mecanismo que sostiene la hipótesis de que los trabajadores temporales confían en los sindicatos menos que los indefinidos se basa en la segmentación del mercado laboral entre trabajadores estables y precarios y el conflicto que surge entre ellos por defender sus intereses. Según la teoría del mercado dual de trabajo, el mercado laboral se divide en dos segmentos claramente diferenciados: el primario y el secundario (Piore, 1975). El primario se caracteriza por tener salarios elevados, buenas condiciones laborales, posibilidad de avance, equidad, procedimientos establecidos sobre normas laborales y, sobre todo, estabilidad. Las características del segmento secundario son peores salarios y condiciones de trabajo, y una relación laboral a corto plazo.

Varios autores han expuesto la idea de que esta segmentación del mercado laboral plantea un conflicto de intereses entre los indefinidos y los temporales. Se piensa que los trabajadores del segmento secundario son una amenaza al *statu quo* de los del segmento primario, ya que trabajan en peores condiciones laborales, ganan menos y su relación laboral se rige por compromisos a corto plazo y no por un contrato indefinido con mayores costes de despido. En este contexto, los sindicatos habrían optado por defender los intereses de los indefinidos, dado que constituyen su principal fuente de afiliación, dejando de lado a los trabajadores temporales (García Serrano, Garrido y Toharia, 1999). Polavieja (2001; 2003, p. 194) resume esta visión al estudiar las estrategias de representación sindicales entre mediados de los ochenta y finales de los noventa: «Ni el contenido de los acuerdos colectivos, ni la dinámica del proceso de determinación salarial han sido particularmente favorables a los intereses de los temporales. Además, la evidencia [...] sugiere que los estables han visto fortalecida su posición negociadora como resultado del efecto amortiguación ejercido por los trabajadores temporales».

En parecidos términos se expresa Standing (2013; 2014, p. 8), que bautiza una nueva clase social con el nombre de precariado. Esta clase estaría caracterizada por tener un empleo inseguro, inestable, que cambia rápidamente de un empleo a otro, «a menudo con contratos incompletos». Con respecto a los sindicatos, en una polémica con Jan Breman (2014) por un artículo de este último en la *New Left Review*, Standing (2014, p. 12) mantiene que «el viejo proletariado sigue teniendo empleos seguros y beneficios tanto empresariales como estatales, por lo que es de esperar que sus sindicatos defiendan sus intereses en contra de los del precariado. Breman y aquellos que piensan como él no comprenden por qué el precariado rechaza a los sindicatos tradicionales».

En términos de confianza, *desde esta perspectiva cabe esperar que los trabajadores temporales confíen en los sindicatos menos que los indefinidos (hipótesis 1)*.

Fernández Macías (2002, pp. 140-141) desarrolla argumentos que implican la hipótesis opuesta, es decir, que los temporales confían en los sindicatos más que los indefinidos. Por una parte, señala que el efecto de la flexibilidad sobre el cambio de identidad de los trabajadores no es tan pronunciado como se piensa y que, en todo caso, podría ir en el sentido contrario al expuesto en la primera hipótesis. Si los trabajadores temporales están sometidos a una mayor flexibilidad, inseguridad e inestabilidad laboral, tenderán a adoptar actitudes negativas hacia las empresas y no hacia los sindicatos, que en teoría deben defender sus intereses como trabajadores. Con respecto a la teoría de la segmentación y su derivada del conflicto entre los intereses de los estables y los precarios, el autor señala que los sindicatos españoles, a diferencia de los estadounidenses, son sindicatos de clase y no de oficios, por lo que duda de que su estrategia se encamine a la segmentación de la clase trabajadora. El argumento de fondo de Fernández Macías (*ibid.*, p. 141) para plantear la hipótesis de que los trabajadores temporales confían más en los sindicatos que los indefinidos se basa en la necesidad de los temporales para que sean defendidos sus intereses: «[...] cuan-

to más débil sea su posición en el mercado de trabajo, más necesitados de apoyo y defensa institucional, más positiva será su actitud hacia la defensa colectiva de intereses en el trabajo».

Si el argumento es válido en términos de confianza, se deduce que *los trabajadores temporales confían más en los sindicatos que los indefinidos (hipótesis 2)*.

Expuestas las hipótesis de por qué unos pueden confiar en los sindicatos más que otros, merece la pena dedicar unas líneas a mostrar el posible efecto de la Gran Recesión. Como es sabido, la tasa de paro en España pasó de un mínimo del 8% en el segundo trimestre de 2007 a un máximo del 27% en el primero de 2013. Dado que los trabajadores temporales son los más expuestos al desempleo y, sobre todo, a alternar períodos de desempleo con otros en los que enlazan varios contratos temporales, es de suponer que durante la Gran Recesión la brecha entre la situación laboral de los temporales y los indefinidos que conservaran su empleo aumentara.

El efecto sobre la diferencia en la confianza en los sindicatos entre los temporales y los indefinidos pudo haber operado en los dos sentidos presentados en las hipótesis 1 y 2. Por una parte, puede que los trabajadores indefinidos que mantuvieran su puesto evaluaran la labor sindical como exitosa, más en un contexto en el que uno de cada cuatro activos estaba en el paro. Por el contrario, los trabajadores temporales, más sometidos a los vaivenes de los ciclos, pudieron concebir la labor sindical como poco exitosa para sus intereses y confiar menos en ella. En este sentido, Pérez Díaz (1987, p. 118) ya afirmaba, tras un contexto de crisis, que «en los tiempos duros, los sindicatos han establecido una clara jerarquía de prioridades a expensas de los que están abajo».

Si esto sucedió en la Gran Recesión, cabe esperar que la brecha entre los temporales y los indefinidos aumentara en el sentido de que los temporales confiaran en los sindicatos todavía menos que los indefinidos (hipótesis 3).

Por otra parte, puede que la Gran Recesión reforzara el efecto planteado en la segunda hipótesis. En un contexto de alta rotación laboral y de gran inestabilidad sobre todo para los temporales, es posible que aumentara la hostilidad de ellos hacia las empresas, a la vez que miraran con mejores ojos a los sindicatos.

Si esta hipótesis se cumple, puede vaticinarse que durante la crisis la brecha entre los temporales y los indefinidos disminuyera en el sentido de que aumentara la confianza de los temporales en los sindicatos (hipótesis 4).

4. Datos y variables

Para analizar estas cuestiones se han utilizado las cuatro encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) detalladas en la tabla 1. Las dos primeras coinciden con los puntos álgidos del último gran período de bonanza (años 2005 y 2006), mientras que las dos últimas corresponden a las fases más duras de la Gran Recesión (2013 y 2014). La utilización de estas encuestas permite la comparación de los efectos para esos dos períodos históricos.

Tabla 1

Encuestas utilizadas en el análisis

Número de encuesta	Casos válidos (asalariados que responden a la variable dependiente)	Fecha trabajo de campo
2588	1.154	12-18 enero 2005
2657	1.154	18-25 octubre 2006
2984	951	1-8 abril 2013
3021	935	1-7 de abril 2014

Las muestras son representativas a nivel nacional y sus características son similares; las cuatro contienen las mismas variables independientes analizadas y, como se ha señalado, coinciden con los puntos álgidos de la bonanza y de la Gran Recesión. Dado que el artículo gira en torno a la comparación de temporales con indefinidos, se ha seleccionado solo a los asalariados, aunque el autor también ha realizado otros análisis con toda la muestra².

Además de comparar las medias de la confianza en los sindicatos entre los temporales y los indefinidos en las épocas de bonanza y de crisis, se ha diseñado un análisis multivariable. En concreto, se ha utilizado un análisis de regresión lineal. Mediante el análisis de regresión multivariable es posible aislar los efectos de las variables clave (ser temporal o indefinido), teniendo en cuenta otras variables de control como la ideología, el sexo, el nivel de estudios, la edad, la clase social o el sector de actividad.

La variable dependiente procede de esta pregunta: «Me gustaría que me dijese el grado de confianza que tiene Ud. en una serie de instituciones, utilizando una escala de 0 a 10 en la que 0 significa que no tiene Ud. ninguna confianza en ella y 10 que tiene mucha confianza». Entre esas instituciones se pregunta por los sindicatos. Así pues, la variable dependiente es una variable continua que va de 0 a 10.

La variable independiente clave es la situación laboral, que tiene estas dos categorías: asalariado con contrato indefinido y asalariado con contrato temporal. Además, se han incluido las siguientes variables de control, que son recodificaciones de las originales con el fin de construir estas categorías:

- Ideología: izquierda, centro izquierda, centro, centro derecha, derecha y no contesta.
- Sexo: varón.
- Edad: de 18 a 29 años, de 30 a 39, de 40 a 49, de 50 a 64, 65 o más.
- Nivel de estudios: primaria o menos, secundaria inicial, formación profesional, secundaria superior, universidad.
- Clase social: la clase social se basa en el esquema EGP (Erikson, Goldthorpe y Portocarrero, 1979). Se han construido las siguientes categorías a partir de la ocupación a 3 dígitos: clase de servicio alto (I), clase de servicio bajo (II), trabaja-

dores no manuales en tareas rutinarias (III), trabajadores manuales cualificados y supervisores (V+VI), trabajadores manuales semicualificados y descualificados, y peones agrarios (VIIa + VIIb). Las categorías V y VI, y las VIIa y VIIb, se han agrupado por la escasez de casos de algunas de ellas.

- Sector de actividad, basado en Singleman (1978), aunque con una categoría específica para el sector de la construcción, muy importante en España: sector primario, industria, construcción, distribución y comercio, servicios a las empresas, Administración pública (excepto servicios sociales), servicios sociales, servicios al consumidor.
- Crisis: esta variable refleja si la encuesta se llevó a cabo en un período de bonanza (las dos primeras encuestas, años 2005 y 2006), o en otro de crisis económica e institucional (las dos últimas, años 2013 y 2014).

Para comprobar si existen diferencias en la confianza en los sindicatos entre los temporales y los indefinidos, primero se han comparado las medias de unos y otros en la época de bonanza y en la de crisis. Después se ha realizado una serie de regresiones lineales que se detallan en el siguiente apartado.

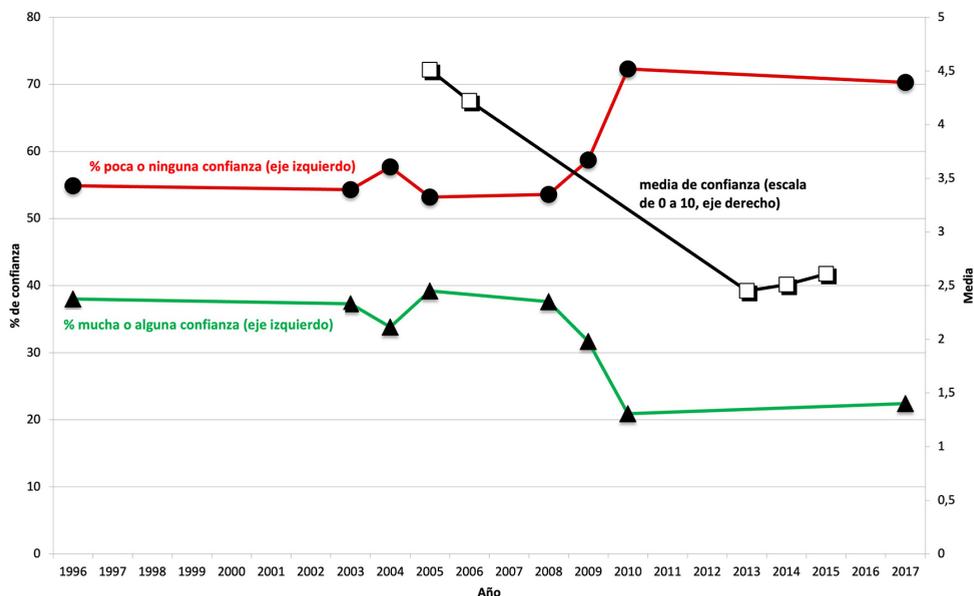
5. Resultados

Antes de comentar los resultados relativos a la confianza en los sindicatos entre los temporales y los indefinidos, conviene describir la evolución general de la confianza de todos los españoles, no solo de los asalariados, a lo largo del período histórico analizado. La figura 1 presenta las dos series disponibles a partir de encuestas del CIS. La primera recoge cinco puntos que representan la confianza en los sindicatos mediante una escala de 0 a 10 puntos. La evolución es clara (véase el eje de la derecha): en 2005, primer año disponible, la confianza se situaba en 4,5 puntos, para ir bajando progresivamente hasta situarse en el 2,4 de 2013 y 2,6 en 2015, último año disponible para esta serie con datos comparables. Aunque no se representa en la figura, también se ha calculado la evolución de la confianza en esos años solo para los asalariados, que es la submuestra utilizada en el análisis multivariable y en la comparación de medias. La evolución es prácticamente idéntica.

La serie de datos del CIS también recoge otro indicador que mide la confianza en los sindicatos, en este caso a través de una escala ordinal que contiene las categorías de mucha, alguna, poca o ninguna confianza. El último dato disponible para esta serie es de 2017, pero a cambio se remonta hasta 1996. En ese año, el 38% de los españoles tenía mucha o alguna confianza en los sindicatos, mientras que el 54% decía tener poca o ninguna. Los datos muestran una gran estabilidad hasta 2008; entre ese año y 2010 la confianza se desploma. Los que confían mucho o bastante bajan del 38 al 21%, mientras que los que confían poco o nada ascienden del 55 al 72%. En 2017, último año disponible para esta serie, las proporciones se mantenían muy parecidas a las de 2010.

Figura 1

Grado de confianza en los sindicatos



Fuente: elaboración propia a partir de las series del banco de datos del CIS.

Así pues, una primera aproximación a los datos indica que la Gran Recesión tuvo un efecto muy negativo sobre la confianza en los sindicatos, tanto en la población general como entre los asalariados. No obstante, es importante subrayar que la pérdida de confianza no afectó únicamente a los sindicatos. Tal y como muestra la tabla 2, afectó a todas las instituciones más importantes de España, lo cual indica que la crisis iniciada en el último trimestre de 2007 traspasó la economía hasta convertirse en una crisis institucional. La desconfianza hacia las instituciones en España en tiempos de crisis recuerda a lo que ocurrió en Estados Unidos en la crisis de los años setenta. Lipset y Scheiner (1987) hallaron una fuerte correlación entre las condiciones económicas y la confianza en las instituciones. Sus hallazgos bien pueden servir como explicación de lo que sucedió en España durante la Gran Recesión: «Las malas noticias presentan críticas implícitas o explícitas a los líderes del país y a las instituciones. No es sólo que las cosas no vayan bien, sino que además parece que es culpa de alguien: del presidente, de los grandes negocios, de la prensa, de los militares, del congreso o de las compañías petrolíferas». En España, las instituciones más criticadas fueron las más institucionalizadas en términos políticos. Los sindicatos, como agentes sociales institucionalizados y tradicionalmente vinculados a los partidos, no fueron ajenos a esta dinámica.

Tabla 2

Medias de confianza en las instituciones (escala de 0, ninguna confianza, a 10, mucha confianza)

	2003	2005	2006	2014
Tribunal Constitucional			5,01	3,35
Parlamento	5,35			2,63
Monarquía			5,19	3,72
Parlamento autonómico		4,90		3,07
Partidos políticos		3,67		1,89
Organizaciones empresariales		4,47		2,94
Iglesia católica			3,84	3,39
Sindicatos		4,51		2,51

Fuente: elaboración propia a partir de las series de confianza en las instituciones del Centro de Investigaciones Sociológicas.

Una vez visto el panorama general de la confianza en los sindicatos y en otras instituciones, las siguientes líneas están dedicadas al análisis de las diferencias entre los temporales y los indefinidos. La tabla 3 presenta las medias de confianza en los sindicatos de estos dos colectivos durante la última gran etapa de crecimiento económico y la última Gran Recesión, así como un contraste de si las diferencias son estadísticamente significativas. Como puede verse, en la época de bonanza (datos para los años 2005 y 2006) los temporales confiaban un poco más en los sindicatos que los indefinidos. La media de confianza para los primeros era de 4,6, mientras que para los indefinidos era de 4,4. No obstante, el nivel de significación ($\text{sig} = 0,133$) indica que la diferencia en la confianza no es estadísticamente significativa. Si en la época de bonanza los indefinidos confiaban un poco más en los sindicatos, aunque sin llegar a ser una diferencia estadísticamente significativa, en la época de crisis no hay diferencias en la media de ambos colectivos. La media de confianza en los sindicatos para los indefinidos es de 2,60, y para los temporales de 2,63.

De esta primera aproximación se extraen las siguientes conclusiones. La primera, que en la época de bonanza no había diferencias significativas entre unos y otros a la hora de confiar en los sindicatos. La segunda, que la Gran Recesión no abrió ninguna brecha entre los indefinidos y los temporales. El efecto de la crisis fue claro: bajó la confianza en los sindicatos en ambos colectivos en la proporción precisa para que no hubiera distancias entre unos y otros. En resumen, esta primera aproximación indica que ni la flexibilidad laboral ni la Gran Recesión tuvieron un efecto diferencial sobre los temporales o los indefinidos suficiente como para que se abriera una brecha entre ellos con respecto a su confianza en los sindicatos. Los datos no corroboran ninguna de las cuatro hipótesis planteadas.

Tabla 3

Medias de confianza en los sindicatos para los trabajadores con contrato indefinido y con contrato temporal en la época de bonanza y en la Gran Recesión

	Media		Desviación típica		Diferencia de medias	t value	Sig. (bilateral)
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales			
Bonanza	4,43	4,61	2,32	2,32	-0,178	-1,50	0,133
Crisis	2,60	2,63	2,36	2,45	-0,024	-0,16	0,869

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de las encuestas 2588, 2657, 2984 y 3021 del CIS. Para el período de bonanza se han agrupado las dos primeras encuestas, realizadas en 2005 y 2006; para la época de crisis se han agrupado las dos últimas, llevadas a cabo en 2013 y 2014.

Con el fin de saber si este efecto se mantiene teniendo en cuenta otras variables como la ideología, el sexo, la edad, el nivel de estudios, la clase social y el sector de actividad, se ha realizado un análisis multivariable. Esto determinará el efecto neto de esas variables, y permitirá saber si la igualdad entre los indefinidos y temporales con respecto a la confianza en los sindicatos esconde un efecto de composición.

La tabla 4 contiene cuatro columnas. La primera refleja los coeficientes del análisis de regresión lineal aplicado a las cuatro encuestas realizadas entre 2005 y 2014, es decir, sin distinguir por períodos. La segunda columna muestra los resultados para el período de bonanza (años 2005 y 2006); la tercera, para el de la Gran Recesión (2013 y 2014), y la cuarta, los coeficientes referidos a la interacción entre todas las variables y la variable «crisis». Esta cuarta columna nos dice si las diferencias entre los coeficientes obtenidos en las épocas de bonanza y de la Gran Recesión son estadísticamente significativos.

El análisis multivariable muestra que no hay diferencias significativas entre los trabajadores fijos y temporales incluso teniendo en cuenta las demás variables del modelo. *Ceteris paribus*, los temporales no se diferencian de los indefinidos ni durante la bonanza ni durante la Gran Recesión. Por lo tanto, se puede concluir que los datos no corroboran ninguna de las hipótesis planteadas en el apartado teórico. Los temporales no confían ni más ni menos en los sindicatos que los indefinidos, y la Gran Recesión no tuvo un efecto diferencial en ellos.

Con respecto a las variables de control, cabe mencionar los siguientes aspectos. El primero, el devastador efecto de la Gran Recesión sobre la confianza en los sindicatos, en la línea, conviene recordarlo, de lo que sucedió con otras instituciones. En la primera columna se aprecia que, manteniendo constantes las demás variables, la Gran Recesión disminuyó 1,82 puntos la confianza en los sindicatos. Para hacerse una idea de lo que significa, en el global de las cuatro encuestas analizadas, los de derechas confían en los sindicatos 0,73 puntos menos que los de izquierdas. La crisis, pues, tuvo un efecto sobre la confianza en los sindicatos similar al que hubiera tenido un cambio social en el que todos los asalariados se hubieran vuelto más de dos veces de derechas.

Los efectos en las demás variables llaman la atención por la ausencia de significatividad, salvo en la ideología —algo muy previsible, al confiar menos en los sindicatos los de derechas que los de izquierdas—. Por otra parte, el análisis muestra que los más jóvenes confían más en los sindicatos (0,31 puntos más que la categoría de referencia, 30–39 años) y, por niveles de estudio, los de FP son los únicos que se diferencian significativamente de los que tienen secundaria superior (0,21 puntos más, una distancia similar a la que se da entre las mujeres y los varones, siendo las primeras las que más confían en los sindicatos). Por último, la clase de servicio alto, los mejor colocados en la estructura ocupacional, son los que menos confían en los sindicatos entre los asalariados (0,30 puntos menos que los de la clase de servicio bajo, los segundos mejor colocados en la estructura de clases).

Por último, el modelo de la interacción confirma que la Gran Recesión no abrió ninguna brecha entre los temporales y los indefinidos. De hecho, el único efecto significativo de la crisis fue el cambio de posicionamiento entre los asalariados que se consideran de centro (véase la columna de las interacciones). Manteniendo constantes las demás variables, en la época de bonanza no había diferencias estadísticamente significativas entre los asalariados de centro, los de izquierda y los de centro izquierda con respecto a la confianza en los sindicatos. En cambio, la Gran Recesión abrió una brecha entre el centro y los asalariados de izquierda: con la crisis los de centro confiaron significativamente menos en los sindicatos que los de izquierda.

Tabla 4

Regresiones lineales sobre la probabilidad de confiar en un sindicato (confianza de 0 a 10)

	2005-2014	Bonanza	Gran Recesión	Interacc.
Escala ideológica				
Izda. (ref.)				
C. izda.	0,10	0,25	-0,11	-0,36
Centro	-0,31 **	-0,04	-0,68 **	-0,64 **
C. dcha.	-0,46 **	-0,42 *	-0,51 *	-0,08
Dcha.	-0,73 **	-0,70 **	-0,76 **	-0,05
No contesta	-0,84 **	-0,73 **	-0,98 **	-0,25
Sexo				
Mujer	0,20 *	0,34 **	0,05	-0,29
Edad				
30-39 (ref.)				
18-29	0,31 **	0,34 *	0,27	-0,07
40-49	-0,16	-0,06	-0,25	-0,18
50-64	-0,12	-0,23	-0,05	0,18
Nivel de estudios				
Secundaria inferior (ref.)				
Primaria	0,16	0,24	0,11	-0,13
FP	0,21 +	0,25	0,17	-0,09
Secundaria superior	0,10	0,08	0,13	0,05
Universitarios	0,07	0,19	-0,07	-0,26

	2005-2014	Bonanza	Gran Recesión	Interacc.
Situación laboral				
Indefinido (ref.)				
Temporal	0,02	0,01	0,01	0,00
Clase social				
Servicio bajo (II) (ref.)				
Servicio alto (I)	-0,30	+	-0,17	-0,37
No manuales de rutina (III)	-0,01	0,16	-0,10	-0,25
Supervisores y manuales cualificados (V y VI)	0,14	0,31	0,01	-0,30
Manuales semi-decualificados y trabajadores agrarios VIIa y VIIb	-0,07	0,07	-0,18	-0,25
Sin respuesta	0,00	0,31	-0,57	-0,88
Sector de actividad				
Industria (ref.)				
Primario	0,17	-0,03	0,45	0,48
Construcción	0,25	0,42	+	-0,17
Distribución	-0,03	0,00	-0,05	-0,05
Servicios a las empresas	0,10	-0,05	0,22	0,27
Administración pública (excep. educ y sanidad)	0,06	-0,15	0,32	0,47
Servicios sociales	0,14	0,20	0,11	-0,09
Servicios personales	0,06	0,13	-0,03	-0,15
Sin respuesta	0,26	0,00	0,66	0,66
Crisis	-1,82	**		-1,11
Constante	4,50	**	4,15	**
R cuadrado	0,16	0,04	0,04	0,17

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de las encuestas 2588, 2657, 2984 y 3021 del CIS.

6. Conclusiones

Ni la flexibilización del mercado laboral ni la Gran Recesión abrieron una brecha entre los trabajadores temporales y los indefinidos a la hora de confiar en los sindicatos. Con respecto a los efectos de la flexibilidad, dos eran los argumentos que vaticinaban una mayor desconfianza entre los trabajadores temporales. El primero se refería al cambio de identidad laboral que emerge con el advenimiento de la sociedad posindustrial y la flexibilización. Perdida la identidad colectivista y centrada en el trabajo entre los trabajadores más sujetos a la flexibilidad (los temporales), era de esperar que confiaran menos en los sindicatos que los indefinidos. El otro argumento que vaticinaba el mismo efecto era el referido a la lucha de intereses entre los trabajadores temporales y los indefinidos y en la desigual atención que han recibido por parte de los sindicatos. Según este argumento, los sindicatos se habrían centrado en la defensa de los trabajadores indefinidos, por lo que los temporales confiarían menos en ellos. Los datos no confirman ninguna de estas hipótesis puesto que, como se ha visto, no hay diferencias significativas entre los temporales y los indefinidos con respecto a su confianza en los sindicatos: los dos colectivos confían por igual. Los datos tampoco confirman la hipótesis contraria, que pronosticaba una mayor confianza de

los temporales. La hipótesis se basaba en la idea de que en la era de la flexibilización cabía pensar que los trabajadores temporales, los más sujetos a la flexibilidad, tuvieran una actitud más negativa hacia las empresas y más positiva hacia la defensa colectiva de los intereses del trabajador.

Por otra parte, el efecto de la Gran Recesión fue claro: los sindicatos se vieron arrastrados en el desplome de la confianza que sufrieron las instituciones más importantes de España. Además, ese desplome fue similar tanto para los temporales como para los indefinidos. Si en la época de bonanza no había una brecha significativa entre ambos en lo relativo a su confianza en los sindicatos, tampoco la hubo durante la Gran Recesión.

Estos resultados suponen buenas y malas noticias para los sindicatos. Las buenas, que la flexibilidad laboral no ha dividido a los trabajadores con respecto a la confianza en ellos. Si bien existe evidencia de que los temporales se implican menos en las actividades sindicales y que se identifican subjetivamente menos con los sindicatos en comparación con los indefinidos, esto no se ha traducido en que confíen menos en los sindicatos que los asalariados con contrato fijo, ni en la época de bonanza ni durante la crisis. Tampoco se puede decir a tenor de los resultados que la estrategia sindical en las negociaciones colectivas repercutiera en una fractura de los asalariados, siempre hablando en términos de confianza hacia los sindicatos. Si, tal y como sostienen algunos autores, los sindicatos priorizaron los intereses de los estables sobre los precarios, esto no afectó a la confianza de los temporales en los sindicatos en comparación con la confianza de los indefinidos.

La mala noticia es que la Gran Recesión produjo un descenso tan grande en la confianza hacia los sindicatos que se situó en 2,6 puntos en una escala de 0 a 10, un desplome en la línea de la sufrida por otras instituciones. Se puede decir que la Gran Recesión no abrió una brecha entre los asalariados porque todos confiaban poco en los sindicatos. ¿Puede deducirse de estos datos que una sociedad que confía poco en los sindicatos los considere innecesarios? Sobre esto, y a falta de datos en España, es útil remitirse a otros estudios internacionales que compararon algunos indicadores relativos a las actitudes de los trabajadores hacia los sindicatos. Lipset y Scheiner (1987) encontraron una baja confianza en los sindicatos entre los ciudadanos estadounidenses en los años setenta, pero analizando otros indicadores concluyeron que los americanos tenían un sentimiento ambivalente: aprobaban la función de los sindicatos, pero condenaban su comportamiento. Según los datos que manejaban, los estadounidenses pensaban que los sindicatos eran necesarios para proteger al trabajador de la arbitrariedad empresarial, y que, sin ellos, los trabajadores ganarían menos y tendrían peores condiciones laborales. Al mismo tiempo, los sindicatos eran percibidos como demasiado poderosos y como instituciones que solo trabajan para su propio beneficio. Por su parte, Panagopoulos y Francia (2008), al analizar encuestas sobre la opinión hacia los sindicatos en Estados Unidos, concluyeron que, pese a la falta de confianza en ellos y en sus líderes, los ciudadanos mantenían un fuerte apoyo hacia la labor de estas organizaciones, puesto que la mayoría los creía imprescindibles para defender los derechos de los trabajadores.

7. Referencias

- Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía*. Madrid: Trotta.
- Baylos Grau, A. P. (2009). *Inmigración y derechos sindicales*. Albacete: Bomarzo.
- Bennett, J. T. y Kaufman, B. E. (Eds.) (2007). *What do unions do? A twenty year perspective*. New Brunswick-London: Transaction Publishers.
- Bilbao, A. (1993). *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*. Madrid: Trotta.
- Bilbao, A. (1999). *El empleo precario*. Madrid: Libros de la Catarata.
- Boeri, T., Brugiavini, A. y Calmfors, L. (Eds.) (2001). *The Role of Unions in the Twenty-First Century*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0199246580.001.0001>
- Breman, J. (2014). Un concepto espurio. *New Left Review*, 84, 143-152.
- Cachón Rodríguez, L. (2000). Sindicatos e inmigración: caras nuevas para un viejo desafío. *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, 16, 103-118.
- Cebolla-Boado, H. y Ortiz, L. (2014). Extra-representational types of political participation and models of trade unionism: a cross-country comparison. *Socio-Economic Review*, 12, 747-778. <https://doi.org/10.1093/ser/mwu006>
- Chun, J. J. y Agarwala, R. (2016). Global Labour politics in Informal and Precarious Job. En S. Edgell, H. Gottfried y E. Granter (Eds.), *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (pp. 634-650). London: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781473915206.n34>
- Erikson, R., Goldthorpe, J. y Portocarrero, L. (1979). Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden. *British Journal of Sociology*, 30(4), 415-541. <https://doi.org/10.2307/590252>
- Fernández Macías, E. (2002). Tipo de contrato y actitudes hacia los sindicatos. En A. García Laso y W. Sanguineti Raymond (Eds.), *Sindicatos y cambios económicos y sociales* (pp. 135-160). Salamanca: Aquilafuente Ediciones Universidad Salamanca.
- Fernie, S. y Metcalf, D. (Eds.) (2005). *Trade unions. Resurgence or demise?* Oxford: Abingdon.
- Francesconi, M. y García Serrano, C. (2004). Unions, Temporary Employment and Hours of Work: A Tale of Two Countries. *Revista de Economía Laboral*, 1(1), 38-75. <https://doi.org/10.21114/rel.2004.01.02>
- García Serrano, C., Garrido, L. y Toharia, L. (1999). Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes. En F. Miguélez y C. Prieto (Eds.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 23-50). Madrid: Siglo XXI.
- Gutiérrez, R. (1994). *La representación sindical: resultados electorales y actitudes hacia los sindicatos*. Documento de Trabajo 072/94 de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Facultad de Oviedo.

- Haba Morales, J. de la (2002). Trabajadores inmigrantes y acción colectiva: una panorámica sobre las relaciones entre inmigrantes y el sindicalismo en Europa. *Papers: Revista de Sociología*, 66, 155-186. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v66n0.1626>
- Heery, E., Williams, S. y Abbott, B. (2012). Civil society organizations and trade unions: cooperation, conflict, indifference. *Work, Employment & Society*, 26(1), 145-160. <https://doi.org/10.1177/0950017011426302>
- Lash, S. y Urry, J. (1987). *The end of organized capitalism*. London: Blackwell.
- Lipset, S. M. y Meltz, N. M. (2004). *The paradox of American Unionism. Why Americans like unions more than Canadians do but join much less*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Lipset, S. M. y Scheiner, W. (1987). *The Confidence Gap. Business, Labor, and the Government in the Public Mind, Revised Edition*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Malo, M. A. (2002). Elecciones sindicales y comportamiento de los sindicatos españoles: una propuesta. En A. García Laso y W. Sanguinetti Raymond (Eds.), *Sindicatos y cambios económicos y sociales* (pp. 119-134). Salamanca: Aquilafuente Ediciones Universidad Salamanca.
- Malo, M. A. (2006). Temporary Workers and Direct Voting Systems for Workers' Representation. *Economic and Industrial Democracy*, 27(3), 505-535. <https://doi.org/10.1177/0143831X06065966>
- Martín Artiles, A. (2023). ¿Representan los sindicatos a la clase trabajadora? Ideología y política en España (2002-2020). *Sociología del Trabajo*, 102, 37-52. <https://doi.org/10.5209/stra.85831>
- Martín Artiles, A., Jódar, P. y Alós-Moner Vila, R. de (2004). El sindicato hacia dentro: la relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación. *Papers: Revista de Sociología*, 72, 113-144. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v72n0.1128>
- Martínez Pastor, J. I. (2022). El fordismo después del fordismo (II): la economía colaborativa y el sindicalismo. En J. I. Martínez Pastor, *Claves de la Sociología del Trabajo. La evolución del empleo y del trabajo en el mundo* (pp. 69-107). Madrid: UNED.
- Martínez Pastor, J. I. y Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, 48(2), 147-168. https://doi.org/10.5209/rev_POSO.2011.v48.n2.9
- Miguélez Lobo, F., Antenas Collderram, J. M., Barranco i Font, O. y Muntanyola, D. (2007). Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers, Revista de Sociología*, 83, 37-56. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v83n0.1136>
- Muñoz-Comet, J. y Martínez Pastor, J. I. (2017). ¿Es la precariedad igual para todos los trabajadores temporales? Diferencias y semejanzas entre clases sociales. *Revista Española de Sociología (RES)*, 26(2), 169-184. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2017.11>

- Panagopoulos, C. y Francia, P. L. (2008). The Polls-Trends: Labour Unions In the United States. *Public Opinion Quarterly*, 72(1), 134-159. <https://doi.org/10.1093/poq/nfn002>
- Pérez-Díaz, V. (1987). Unions, Uncertainties and Workers' Ambivalence. The Various Crises of Trade Union Representation and their Moral Dimension. *International Journal of Political Economy*, 17, 108-138.
- Piore, M. J. (1975). Notes for a Theory of Labor Market Stratification. En R. C. Edwards, M. Reich y D. M. Gordon (Eds.), *Labor Market Segmentation* (pp. 125-150). Lexington, Massachusetts: D.C. Heath and Company.
- Polavieja, J. G. (2001). Labour Market Dualisation and Trade Union Involvement in Spain. En G. van Gyes, H. de Witte y P. Pasture (Eds.), *Can Class still unite? The differentiated work force, class solidarity and trade unions* (pp. 129-170). Aldershot: Ashgate. <https://doi.org/10.4324/9781315187419-6>
- Polavieja, J. G. (2003). *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: CIS-Siglo XXI.
- Rodríguez Álvarez, V. y González Begega, S. (2022). Opinión pública y confianza en los sindicatos españoles. Contexto, indicadores y determinantes. En A. R. Argüelles Blanco y L. A. Fernández Villazón (Dir.), *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales* (pp. 67-90). Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- Roiz Ceballos, E. (2022). Resistencias y organización sindical en Telepizza. Una respuesta de clase a la precarización del trabajo y a la «desestructuración de la clase obrera». *Sociología del Trabajo*, 100, 131-145. <https://dx.doi.org/10.5209/stra.79080>
- Sánchez Mosquera, M. (2022). El impacto de la Gran Recesión en la representación sindical del sur de Europa. *Sociología del Trabajo*, 100, 105-115. <https://doi.org/10.5209/stra.82001>
- Simón, H. J. (2003). ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, 69-88.
- Singlemann, J. (1978). *From Agriculture to Services: The Transformation of Industrial Employment*. Beverly Hills: Sage.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un concepto espurio. *Sociología del Trabajo*, 82, 7-15.
- Van Gyes, G., de Witte, H. y Pasture, P. (Eds.) (2001). *Can Class still unite? The differentiated work force, class solidarity and trade unions*. Aldershot: Ashgate.

Notas

- 1 Todos los datos de este párrafo han sido calculados por el autor a partir de la EPA.
- 2 Ningún resultado sustancial varía utilizando la muestra completa.

Juan Ignacio Martínez Pastor

Profesor titular de Sociología en la UNED. Ha publicado artículos y libros sobre la sociología del trabajo, la sociología de la familia, la estratificación social, las desigualdades sociales y el modo en el que se interpretan y difunden las estadísticas sociales.

