

¿Quiénes son los *insiders* en España?

Juan José Dolado^(a), Florentino Felgueroso^(b) y Marcel Jansen^(c)

(a) Universidad Carlos III & CEPR

(b) Universidad de Oviedo & FEDEA

(c) Universidad Autónoma de Madrid

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar quiénes son los insiders en España, esto es, aquellos colectivos que pueden bloquear las reformas laborales. El artículo se estructura en tres partes. La primera se centra en la definición tradicional de insider: los empleados con contratos indefinidos. Examinamos si la evolución de diferentes indicadores, como su peso en la población o sus tasas de despido, se puede asociar con la implementación de las reformas laborales en las dos últimas décadas. Observamos que estos indicadores se están acercando a los valores críticos alcanzados en los momentos de reformas no consensuadas. En la segunda parte, analizamos las características de los insiders desde la perspectiva del votante mediano de los sindicatos. Mostramos que, debido a los requisitos tan restrictivos para poder participar en las elecciones sindicales, el votante en el que se han de fijar para asegurar su reelección no deja de ser el afiliado sindical, coincidiendo su perfil con aquel tipo de trabajador que más puede perder con la reforma laboral. Por otra parte, también estimamos cómo se ha repartido la destrucción de empleo durante estos dos primeros años de crisis entre afiliados y no afiliados a los sindicatos, llegando a la conclusión de que la práctica totalidad de esta destrucción se han concentrado en este último colectivo. Finalmente, en la tercera parte, examinamos si le es electoralmente rentable al gobierno identificar al "insider sindical" con su votante mediano. Mostramos que la importante pérdida de votos entre los colectivos más afectados por la crisis, aquellos que demandan mayor flexibilidad y que mayores ganancias obtendrían de una reforma laboral, haría perder las elecciones generales al partido en el gobierno, si éstas tuvieran lugar en estos momentos.

Los insiders y los empleados indefinidos

Una primera definición de *insider*, tradicionalmente utilizada en España, es la de un trabajador en posesión de un contrato indefinido. La regulación sobre la terminación de los contratos (esencialmente las brechas en indemnizaciones por despido y la duración de los contratos) ha generado una dualidad laboral que está en la base de un conflicto de intereses entre *insiders* (los trabajadores protegidos con contratos permanentes) y *outsiders* (el resto de los trabajadores en paro o con contratos temporales), con distintas percepciones de seguridad del empleo y preferencias por cambios en la flexibilidad contractual. Para los *insiders* los cambios en la protección del empleo generan un efecto negativo inmediato, y estos trabajadores sólo se beneficiarían de los estímulos para la contratación cuando tengan que buscar un nuevo empleo. Para los trabajadores desempleados ocurre lo contrario: se pueden beneficiar inmediatamente de cualquier medida que facilite la contratación y una mayor flexibilidad para terminar la relación laboral sólo les afectaría en el futuro, cuando consigan un empleo con contrato indefinido.

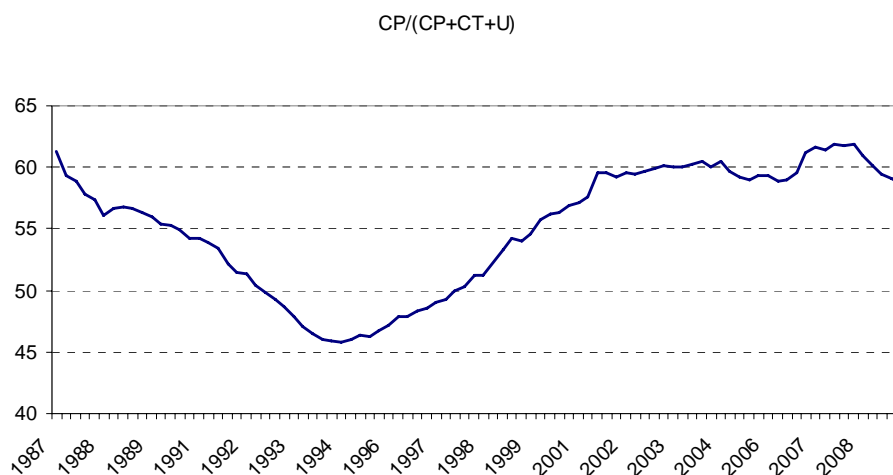
En España, las reformas laborales más importantes se han producido en momentos muy puntuales, relacionados con alguna crisis. Dos reformas, en especial, se realizaron de forma no consensuada con los agentes sociales y supusieron una posible merma de la protección de los empleados indefinidos. Ambas culminaron con huelgas generales. La primera se implementó en 1994, clarificando los supuestos de despidos por causas económicas, haciendo más fácil la terminación del contrato por esta vía y reduciendo, por lo tanto, la brecha relativa media entre indemnizaciones por despido de trabajadores temporales e indefinidos. Esta reforma no sólo se centró en la regulación contractual, sino que afectó a muy diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores (incluyendo los relativos a la negociación colectiva). La segunda en 2002, por la que, de alguna manera, se pasó a un sistema de despido libre (aunque no gratuito) por medio de la ley 45/2002, generalizando como principal vía para la terminación de los contratos indefinidos la del despido improcedente, esto es, de al menos 45 días por año de antigüedad. Ambas reformas, en cualquier caso, no tuvieron un impacto real en la reducción de la dualidad en el mercado de trabajo español, al mantener la división entre contratos temporales y contratos indefinidos.

Dada la experiencia de estas dos reformas, ¿existe algún indicador que permita predecir una posible implementación de una reforma laboral en este momento de crisis tan significativo? El primer indicador podría ser la proporción de trabajadores indefinidos sobre la población activa, de la que se excluyen los autónomos, cuya evolución se presenta en Gráfico 1 para el período 1987-2009. Tal como se puede observar, entre finales de los años 80 y mediados de los años 90, la proporción de trabajadores indefinidos cayó hasta situarse por debajo del 50% de la población activa. Esta caída culminó con la reforma laboral del año 1994, que tal como se comentó anteriormente, además de desarrollarse al margen de acuerdos sociales, ha sido hasta la fecha la reforma más completa desde mediados de los 80. La reforma del año 97, esta vez consensuada, también se realizó en un momento en el que el peso de los indefinidos sobre la población activa estaba por debajo del 50%, aunque este ratio estaba creciendo. De hecho, no cesó de crecer hasta el año 2001 en el que alcanzó el 60%, manteniéndose bastante estable desde entonces. En consecuencia, hoy en día, siguiendo este indicador, una reforma no parecería viable.

No obstante, esta predicción puede ser matizada si utilizamos otros indicadores como la tasa de despidos sobre el total de trabajadores indefinidos en el sector privado, y las variaciones de los despidos de indefinidos (Gráfico 2). En relación con la tasa de despidos, se puede observar cómo ésta alcanzó un valor máximo cercano al 10% en el año 2004. Desde entonces también se ha mantenido más o menos estable, hasta el año 2008 en que ha vuelto a repuntar. Desconocemos aún los datos para el año 2009, aunque probablemente se estén alcanzando los valores del año 2004. Si la crisis comenzó con un ajuste dramático del empleo temporal (un 20% de los empleos temporales totales y un 24% de los empleos temporales del sector privado se destruyeron entre los primeros trimestres del 2008 y del 2009), en los últimos trimestres ya se ha comenzado a observar una destrucción del empleo de trabajadores indefinidos: 1,67% (3,01% del empleo indefinido en el sector privado) entre los terceros trimestres de 2008 y 2009. Estas tasas son similares a las registradas en los años 1992 y 1993. En consecuencia, teniendo en cuenta este indicador, se podría abrir de nuevo una ventana a una reforma laboral, cuando ésta se mantenía cerrada hasta este verano. Esta evolución reciente del empleo indefinido coincide también en el tiempo con el anuncio del Gobierno, y el apoyo de los sindicatos mayoritarios, de que uno de los principales ingredientes de esta posible reforma laboral sería la implantación de un modelo de

reparto del trabajo parecido al alemán que sólo beneficiaría a los empleados indefinidos.

GRÁFICO 1: La proporción de contratados indefinidos en la población activa

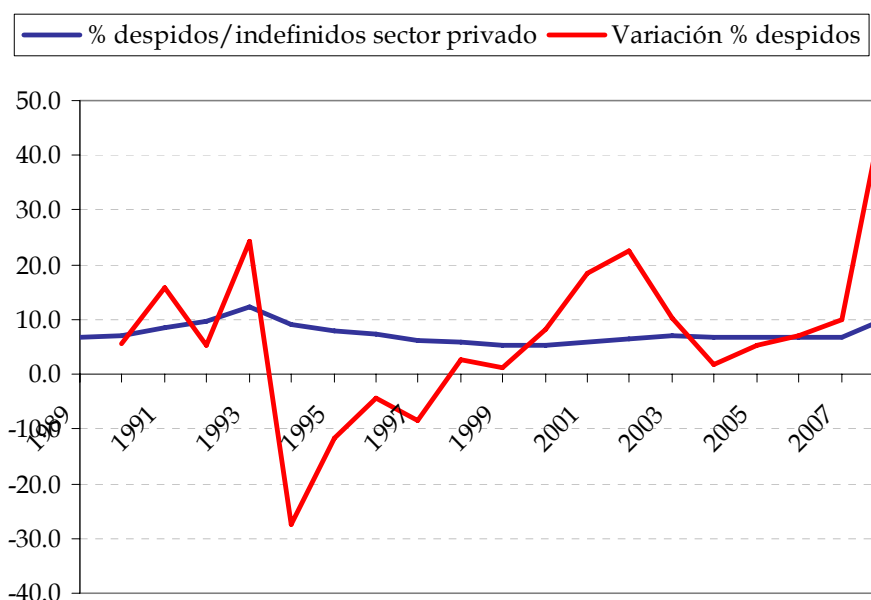


Fuente: EPA

Si nos fijamos en la tasa de variación de los despidos de indefinidos, sus máximos sí que coinciden puntualmente con las dos reformas no consensuadas con los agentes sociales, la de 1994 y la de 2002. En este sentido, en el año 2008 se ha producido la mayor variación de los despidos registrados en España en los últimos 20 años, aunque, en este caso, no ha coincidido aún con ninguna reforma. Una posible explicación es que, en realidad, esta tasa de variación de los despidos no se deba exclusivamente a la crisis económica, sino a un efecto retardado de la reforma laboral del año 2006, en la que aumentó de forma sustancial el número de trabajadores indefinidos, en gran parte bonificados. Este hecho es importante para entender la ausencia de reacción en forma de reforma laboral. En efecto, con la reforma del año 1997, el auge de los incentivos por medio de bonificaciones (a nivel nacional), complementados a su vez con subvenciones directas (en el ámbito autonómico), para la conversión de contratos temporales en indefinidos, y en especial, para la contratación inicial como indefinidos, ha aumentado sustancialmente los flujos de creación y destrucción de empleos indefinidos. Así, como se puede observar en el Gráfico 2, ya desde el año 1999 (a los dos años de implementarse la reforma del 1997, es decir al terminar el período de las primeras subvenciones), la tasa de crecimiento de los despidos volvió a ser positiva, sin que por ello aumentara de forma significativa la tasa de despidos sobre el total de indefinidos en el sector privado. Así, el nuevo aumento máximo de los despidos alcanzado en el año 2002, que se ha podido identificar como un efecto de la ley 45/200 (aunque no gratuito), en realidad coincide también en el tiempo con un progresivo aumento de los contratos subvencionados, cuya tasa de terminación, durante o al finalizar el período de cobro de las subvenciones, es especialmente alta (véase García Pérez, 2009). Tal como se puede observar en el Cuadro 1, las tasas de terminación de los contratos indefinidos iniciales al cumplir los dos o tres años desde la contratación es especialmente elevada: entre un 30 y un 35% de los mismos no permanecen en la

empresa.¹ En especial, los contratos de fomento del empleo que no sólo tienen una indemnización por despido menor que los ordinarios (33 días por año en lugar de 45 días), sino por venir acompañados de una subvención, han aumentado aún más la segmentación del mercado de trabajo español, surgiendo un nuevo grupo de trabajadores indefinidos, aunque esencialmente, deberían calificarse como “trabajadores temporales encubiertos”. La existencia de este colectivo tiene, a priori, un efecto sobre los incentivos para implementar una reforma laboral. Por una parte, podría amortiguar estos incentivos: al ser el eslabón más débil entre los contratos temporales e indefinidos constituye una parte importante de los despidos de trabajadores indefinidos durante esta crisis (más del 30% en el año 2008 según la Muestra Continua de Vidas Laborales). Por otro lado, también debería excluirse del colectivo de “insiders”, por lo que el peso de éstos en la población activa (excluidos los autónomos) sería sustancialmente menor del 60% y la continuación de la crisis podría rebajarlo muy probablemente por debajo del 50%, volviendo a una situación similar a la del año 1994.

GRÁFICO 2: Los despidos de los indefinidos



Fuente: EPA y Anuario de Estadísticas Laborales.

Los insiders y la representatividad sindical

¹ Sobre las diferencias entre las tasas de despido de los contratos indefinidos subvencionados y no subvencionados, véase García Pérez (2009, en este libro electrónico). Cebrían et al (2009) muestran cómo los empresarios han recurrido a contratos este tipo de contratos indefinidos para puestos más inestables.

Dado que los sindicatos son las instituciones que están actuando como principal grupo de presión para bloquear la reforma laboral, parece razonable que la definición más ajustada de *insider* se obtenga de los colectivos a quienes representan.

En España la razón de ser de los sindicatos es la representación de los trabajadores en las negociaciones colectivas. La legitimidad para negociar se adquiere mediante procesos electorales periódicos. Por ello, al igual que los partidos políticos, su supervivencia y, en este caso, su poder de negociación, depende de que su programa electoral y su acción entre períodos electorales se acerquen a las preferencias de su votante mediano. Por esta razón, la definición más precisa de *insider* debería ser la de este votante.

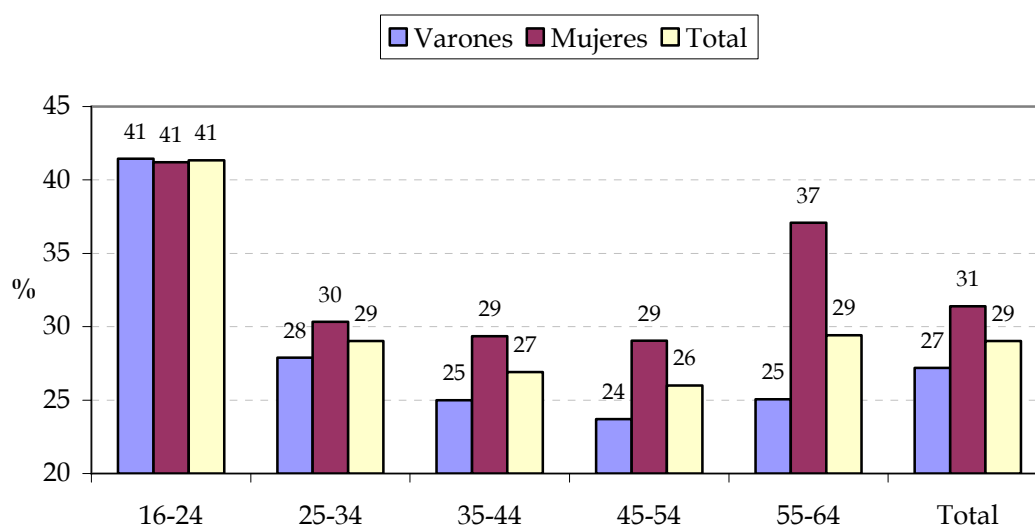
En España, para votar no hace falta estar afiliado, y para ser cubierto por un convenio colectivo, tampoco es necesario haber votado, por la regla de eficacia general de los convenios. Así, partiendo de una tasa de afiliación especialmente baja, en comparación con la mayoría de los países europeos, un 19,5% de los asalariados en el año 2006 o un 11% de la población de 16 a 64 años (según la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo), los sindicatos consiguen negociar las condiciones laborales mínimas para cerca de un 90% de los asalariados. De lo que ocurre entremedio, tenemos escasa información, dada la opacidad impuesta por los principales sindicatos, que se reservan la información sobre los resultados de las elecciones desde el año 1994. Resulta por lo tanto imposible investigar directamente las características del votante mediano en estas elecciones, aunque sí que se puede obtener una caracterización aproximada si tenemos en cuenta las limitaciones impuestas por la legislación laboral para poder participar en las elecciones sindicales. Por otra parte, más allá de la característica de ser votante o no de las elecciones sindicales en el contexto de *free-riding* generado por la regla de eficacia general, el verdadero *insider* ha de ser el trabajador afiliado a los sindicatos, para el que sí se dispone de información.

Una primera aproximación, por lo tanto, del votante mediano puede partir de las restricciones legales para poder participar en las elecciones sindicales. En concreto, por ley, no hay elecciones sindicales en las empresas de menos de seis trabajadores y no pueden votar los trabajadores que lleven menos de un mes en la empresa. Si tenemos en cuenta otros factores, como que tampoco votan aquellos trabajadores cedidos por las ETTs, el censo de trabajadores se reduce sustancialmente. En el Gráfico 3, se muestra una aproximación a este censo utilizando la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2007, último año de elecciones en la mayoría de los centros de trabajo que las realizan. Como se puede observar, el 29% de los emparejamientos existentes no habrían tenido la posibilidad de votar en caso de que estuvieran en la empresa en un momento de elecciones.

Por otro lado, las importantes diferencias que se producen entre trabajadores contratados por tamaño de empresa hacen que la posibilidad de votar en las elecciones sindicales también sea desigual por sexo y edades (Gráfico 3). Así, el 31% de las mujeres asalariadas no podrían votar, mientras que para los varones esta cifra sería menor, un 27%. Por edades, un 41% de los más jóvenes tampoco podrían votar, siendo esta cifra decreciente con la edad hasta los 54 años. Si enfocamos el análisis al sector privado, el censo sería aún más reducido: en media un 31,3% no podría votar, 34,9% de las mujeres y 28,7% de los varones. Finalmente, esta cifra también está sesgada a la baja si tenemos en cuenta que, dado el altísimo nivel de rotación entre los trabajadores

temporales, la probabilidad de seguir contratado por la empresa en el momento de las elecciones es sustancialmente baja.

GRÁFICO 3: No pueden votar en las elecciones sindicales debido a la normativa:
% emparejamientos asalariados en empresas de 5 o menos trabajadores y/o con menos de 30 días de antigüedad en la empresa y/o contratados vía ETTs (2007)



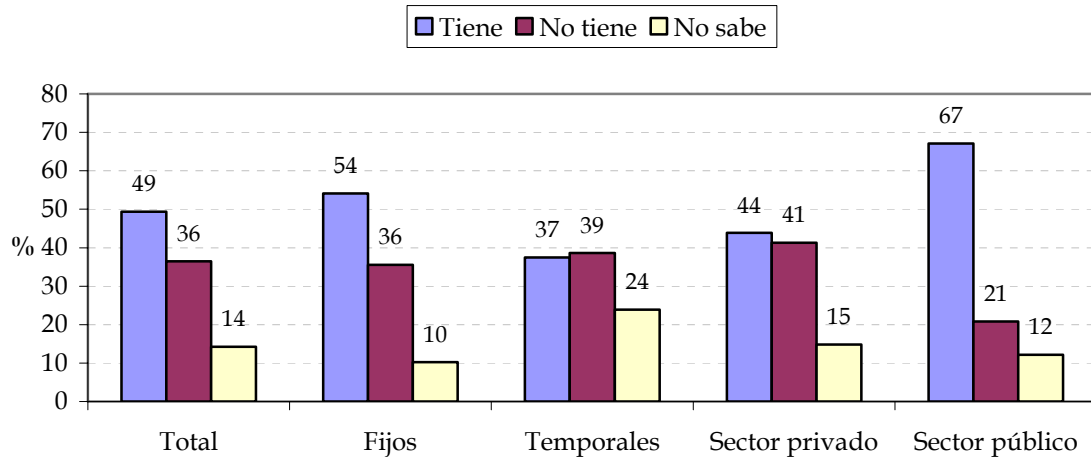
Nota: % sobre el total de emparejamientos para cada edad y sexo, media anual emparejamientos a 15 de marzo, junio, septiembre y diciembre de 2007
Fuente: MCVL-2007

Otra fuente de información sobre el tipo de votante potencial de las elecciones sindicales se puede extraer de la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo, en la que se pregunta sobre la existencia de delegados de personal, comité de empresa o junta de personal en la empresa u organización, y, por lo tanto, si se trabaja en una empresa en la que existen elecciones sindicales. En el año 2006, sólo un 49% de los asalariados sabía que tenía este tipo de presencia sindical en la empresa, un 36% sabía que no la tenían y un 14% no disponía de información al respecto. Dado que lo más probable es que no disponer de información al respecto se deba a no haber estado presente en las últimas elecciones (aunque probablemente también a una menor atención por parte de los delegados o representantes sindicales), la diferencia entre los fijos y temporales se centran precisamente en esta última proporción. Así, cerca de una cuarta parte de los trabajadores temporales desconocen si existe una presencia sindical en la empresa, frente al 10% en el caso de los trabajadores indefinidos. También existe una diferencia sustancial entre la presencia sindical en los centros públicos (67%) y los centros privados (44%).

En el Cuadro 2, se ofrece información detallada sobre presencia sindical por características de los trabajadores, de la empresa y de la relación laboral, confirmando

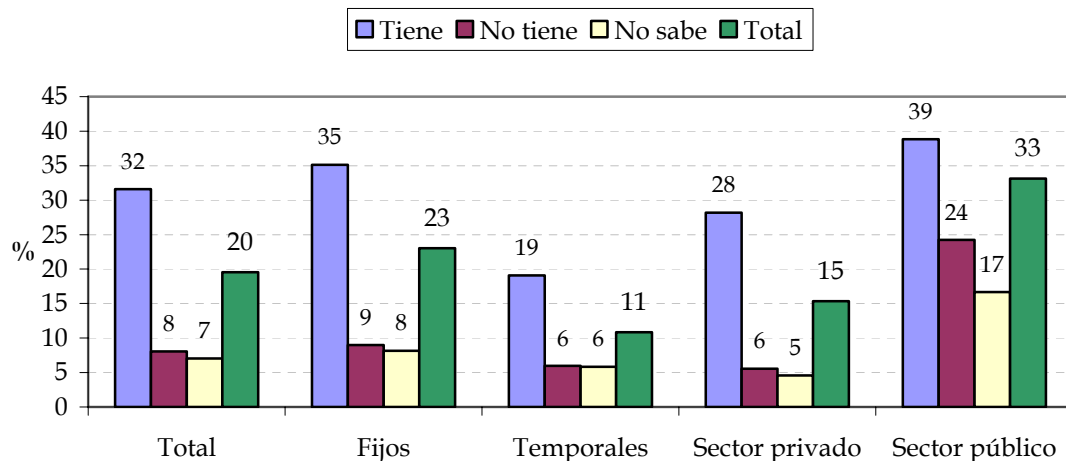
los resultados obtenidos con la MCVL-2007: existen importantes diferencias en el censo potencial de las elecciones sindicales en función del sexo (11 pp de diferencia a favor de los varones frente a las mujeres con contrato indefinido en el sector privado), de la edad (19 pp de diferencia a favor de las personas de edad laboral más avanzada en comparación con los más jóvenes), la antigüedad en la empresa (más de 36 pp, entre los que lleven entre 0 y 2 años y los que lleven 21 o más años) y el tamaño de la empresa (unos 60 pp entre las empresas de 1-10 y las de 251 o más trabajadores y cerca de 36 pp entre las de 11-50 y las de 251 o más).

GRÁFICO 4: Presencia sindical en la empresa, 2006 (*)



(*) Respuestas a la pregunta: ¿Podría decirme si en la empresa u organización en la que trabaja existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal?. Fuente: ECVT (2006)

GRÁFICO 5: Presencia sindical en la empresa vs afiliación sindical, 2006 (*)



(*) % de afiliados según tengan o no tengan delegado de personal, según tipo de contrato y tipo de propiedad (sector público/sector privado). Respuestas a la pregunta: ¿Podría decirme si en la empresa u organización en la que trabaja existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal? Fuente: ECVT (2006)

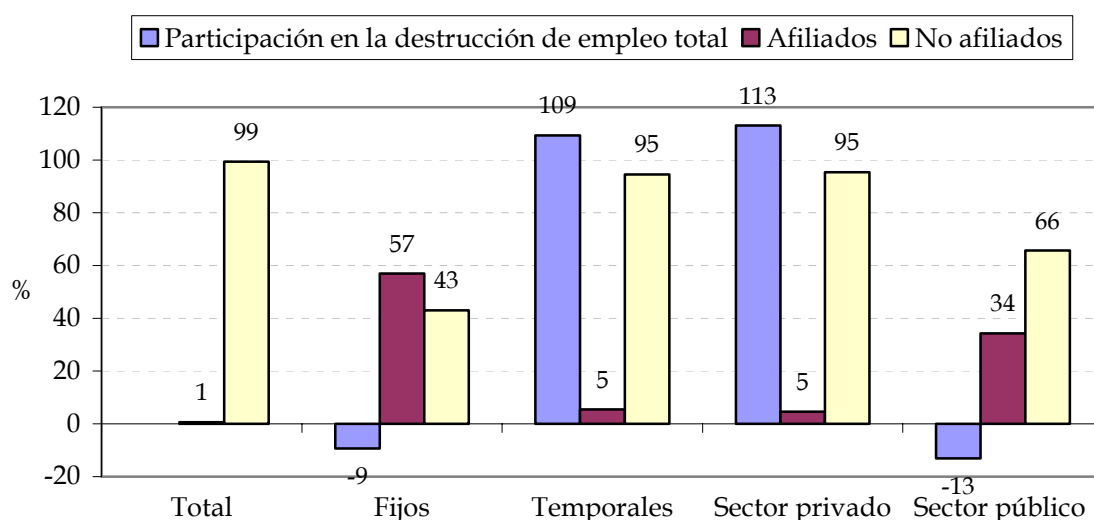
También existe una clara relación entre presencia sindical en la empresa y afiliación a un sindicato (Gráfico 5). Así, cerca de un 32% de los trabajadores asalariados que tiene presencia sindical son afiliados a un sindicato, aumentando hasta el 35% en el caso de los trabajadores indefinidos y al 39% en los centros públicos.

Dada esta relación entre presencia y afiliación sindicales, cabe sospechar que, al fin y al cabo, el verdadero *insider* debería aproximarse al afiliado sindical, por ello, conviene analizar de forma más detallada su perfil y su representatividad en el conjunto de asalariados. En el Cuadro 3, se presentan las tasas de afiliación medias según edad, sexo, educación, antigüedad en la empresa y tamaño de esta y en el Cuadro 4, la representatividad sindical, comparando las distribuciones de afiliados con las del total de asalariados según características. De esta forma, se obtiene que el 85% de los afiliados son trabajadores con contratos indefinidos. Las mayores tasas de afiliación se consiguen además entre los indefinidos del sector público (37,9%). También se observa una relación creciente con la edad (desde el 3,5% para asalariados jóvenes de 16 a 24 años y hasta 29,9% para los de 55-64 años), con la antigüedad en la empresa (desde el 10% de los recién llegados hasta el 39,6% de los que llevan 21 años o más en la empresa) y con el tamaño de la empresa (7% en la empresas de 1-10 trabajadores y 30,5 en las de 251 o más). Estas tasas de afiliación suponen un sesgo importante en la representatividad de los trabajadores, sesgo que se puede valorar comparando la distribución del total de asalariados con la de asalariados afiliados, por características. Así, tal cómo se puede observar en el Cuadro 3, los asalariados temporales del sector privado están sub-representados en 14 puntos porcentuales, mientras que los indefinidos del sector público estarían sobre-representados en 15 pp. La sub-representación sería aún mayor para los que lleven dos años o menos de antigüedad en la empresa (17.3 pp) y para los que trabajen en pequeñas empresas del sector privado (15pp). Por el contrario, la sobre-representación de los asalariados de las grandes empresas sería de 22pp.

Finalmente, atendiendo a las características de los afiliados y aquellos que dicen tener presencia sindical en la empresa, podemos calcular de forma aproximada las características los colectivos sobre los que ha recaído, hasta la fecha, la intensa destrucción de empleo durante esta crisis. Para ello, utilizamos como ponderación estas tasas de afiliación y presencia sindical según el sexo, niveles educativos (3), grupos de edad (5), las cuatro situaciones laborales (público/privado, fijo/temporal) y actividad económica de la empresa (sector de la construcción y otros). Los resultados principales se muestran en el Gráfico 6 y los detallados en el Cuadro 5.

Con este método, obtenemos que el 99,3% de la destrucción de empleo entre los 3º trimestres de 2007 y 2009 se habría producido entre colectivos no afiliados a los sindicatos, el 79.1% entre colectivos sin presencia sindical, y, por lo tanto, sin opciones para votar en elecciones sindicales. Si combinamos ambas características (afiliación y presencia sindical), obtenemos que el 101,1% de la destrucción de empleo se habría producido entre los colectivos que tienen ambas características, es decir habría aumentado entre los que están afiliados y tienen delegado de personal. Cabe pensar además que estas estimaciones, aunque meras aproximaciones basadas en las medias por colectivo, puedan estar sesgadas a la baja. En efecto, en momentos de crisis como los actuales, una mayor presencia sindical debería contribuir a amortiguar los despidos en las empresas en las que estén presentes, por la vía de los EREs temporales.

GRÁFICO 6: Contribución a la destrucción de empleo y aproximación del reparto en la destrucción de empleo entre trabajadores afiliados y no afiliados



Fuente: ECVT (2006) y EPA

Los "insiders" y las elecciones parlamentarias

La conclusión más evidente de la sección anterior es que, dado el peculiar sistema de representatividad sindical español, la supervivencia de los sindicatos depende en gran parte de la defensa de los derechos de los trabajadores que en la actualidad se benefician por ley de una mayor protección del empleo, en detrimento de aquellos que, tal como se mostró en el Capítulo 11, demandan una mayor flexibilidad contractual. Se podría argumentar que esto no es un obstáculo para que los sindicatos representen a todos los colectivos, ya sean *insiders* u *outsiders*. Pero si esto fuera así, no se explicaría la enorme diferencia entre las tasas de afiliación; por otra parte, resulta difícil representar los intereses de todos en relación con la seguridad en el empleo y la demanda de flexibilidad, dado que se encuentran en conflicto. La cuestión que nos planteamos en este apartado es si la estrategia del gobierno para ligar cualquier reforma a un acuerdo social es la correcta en el sentido de que beneficia a su continuidad o supervivencia. Con ello, el gobierno está extendiendo el derecho a veto a organizaciones que representan sobre todo a los colectivos de trabajadores que más incentivos tienen para bloquear la reforma.

Un primera aproximación a esta pregunta se ha realizado parcialmente en el capítulo anterior: en primer lugar, la mayoría de la población demandaría una mayor

flexibilización de los contratos para la creación de empleo y, por lo tanto, una reforma laboral; en segundo lugar, la proporción de personas afectadas por la crisis se ha disparado en el caso español, y no sólo los que más se han visto perjudicados por la misma (los desempleados en general y los más jóvenes en particular), sino también aquellos que desconfían en mantener su empleo, demandan mayor flexibilidad. De esta forma, la proporción de trabajadores indefinidos sobre la población activa y la tasa de trabajadores indefinidos despedidos sobre el total de trabajadores indefinidos del sector privado ya ha comenzado a disminuir, pudiendo alcanzar los niveles de 1994.

Por otra parte, antes de entrar en el análisis de cómo está repercutiendo la crisis en las intenciones de voto y si éstas están teniendo un comportamiento distinto por situación laboral, hemos de destacar también que la debilidad política del gobierno que no cuenta con una mayoría estable ha contribuido a que los sindicatos hayan adquirido un poder de veto sobre cualquier reforma. En este contexto, las experiencias previas de huelgas generales que sucedieron a las reformas anteriores no consensuadas son un importante condicionante de esta actitud. Por otra parte, el peculiar proceso de ajuste “a la española” en la que trabajadores no representados sindicalmente transitan desde empleos temporales hacia el desempleo, también ha beneficiado la ausencia de movilización y conflicto social, a pesar de los dramáticos efectos de la crisis en términos de destrucción de empleo y aumento del desempleo.

Según el Barómetro del CIS, la intención de voto del partido en el gobierno se ha deteriorado de forma sustancial desde las últimas elecciones generales de marzo del 2008, es decir durante el periodo de mayor impacto de esta crisis, de tal forma que ya en octubre del 2009, se ha situado por debajo del principal partido de la oposición. En el Cuadro 6, se muestran tres tipos de datos en función de la situación laboral de los votantes en el momento de hacer la entrevista (de forma trimestral entre julio de 2008 y octubre de 2009): la distribución del voto al PSOE en las elecciones del 2008 por situación laboral, la variación neta entre su número de votantes en estas elecciones y la intención de voto si tuvieran lugar elecciones generales en el momento de la entrevista para cada situación laboral y el porcentaje de cambios individuales entre el voto declarado para 2008 y la intención de voto también para cada situación laboral.

Tal como se puede observar en el primer panel, cerca de un 30% de los votantes del PSOE eran asalariados con contrato indefinido en julio de 2008 (un 23% en el sector privado y un 7,4% en el sector público), viniendo a continuación los pensionistas (sobre un 24%) y a continuación los temporales (12,3%) y los parados con experiencia laboral (10,5%). El porcentaje de trabajadores indefinidos sobre la población activa (excluyendo a los autónomos) era entonces del 56,8%. No obstante, los efectos sobre la crisis han ido modificando la situación laboral de los votantes y este porcentaje que ha pasado a ser del 52,2% en octubre de 2009. De hecho, si quitamos a los empleados indefinidos del sector público de este indicador (que no se verían afectados por una reforma laboral, aunque no tenemos que olvidar que forman una parte sustancial de afiliados y posibles votantes de los sindicatos), el índice pasaría del 50% en julio de 2008 al 45,3% en octubre del 2009.

En el segundo panel del Cuadro 6, se muestra la diferencia para cada situación laboral en el momento de la entrevista de los votos obtenidos por el PSOE en las últimas elecciones y los que obtendría en el momento de la entrevista. Este panel vendría a recoger los cambios netos en la proporción de votantes, sumando las ganancias y las pérdidas. El gobierno actual perdería ya en octubre de 2009 un 26,8 de

los votos en términos netos, siendo la pérdida generalizada para cada situación laboral. La pérdida neta de votos es mayor entre los que en el momento de la entrevista se encontraban en situación laboral de autónomos, los asalariados temporales del sector público y los parados con experiencia, gran parte de los cuales proceden de la situación de asalariados con contratos temporales del sector privado (de ahí que estos representen la menor pérdida neta).

Finalmente, en el último panel, se muestra cómo ya en octubre de 2009, un 38,7% de los votantes en las últimas elecciones dejaría de votar al PSOE, destacando que las mayores pérdidas de votos procederían de los grupos más afectados por la actual crisis económica, que son también aquellos que estarían proporcionalmente más de acuerdo con la afirmación de que un aumento de la flexibilidad contractual ayudaría a generar más empleo (véase el capítulo 12), estos son por orden, los estudiantes, los autónomos y los asalariados temporales. Sin embargo, la pérdida de votos no se concentraría exclusivamente en estos colectivos, ¡un 37% de los empleados indefinidos en el sector privado también cambiaría su voto, perdiendo más de un 25% de los votos de este colectivo en términos netos!

CUADRO 1: Proporción de trabajadores con contratos indefinidos que no han terminado su relación laboral con la empresa durante el año siguiente, en función de la antigüedad en la empresa (contratos iniciales/ordinarios) y el tiempo transcurrido desde la renovación (conversiones de temporales a indefinidos)

Media trimestral del período	1 año o menos	Más de 1 año Menos de 2 años	Más de 2 año Menos de 3 años	3 años o menos	Más de 3 años
Trabajadores con contratos indefinidos iniciales					
2005-2006	53.5	67.7	70.9	63.1	84.4
2006-2007	56.7	68.3	70.5	65.7	85.6
2007-2008	61.8	69.5	73.7	68.3	85.0
2008-2009 (*)	59.9	70.9	75.4	67.3	83.9
Trabajadores con contratos indefinidos procedentes de una conversión					
2005-2006	81.3	81.4	83.5	82.2	79.9
2006-2007	81.5	84.4	85.2	82.6	83.3
2007-2008	82.7	81.0	84.6	82.7	84.5
2008-2009 (*)	81.5	83.7	85.4	82.3	83.3

(*) Media de los tres primeros trimestres

Fuente: EPA

CUADRO 2: Existencia en la empresa u organización de un delegado de personal, comité de empresa o junta de personal

		Sector privado						Sector público						Total asalariados		
		Indefinidos			Temporales			Indefinidos			Temporales					
		Si	No	No sabe	Si	No	No sabe	Si	No	No sabe	Si	No	No sabe	Si	No	No sabe
Total		48.7	40.4	10.9	32.6	43.5	24.0	70.0	21.5	8.5	57.6	18.7	23.7	49.3	36.5	14.2
Sexo:	Varones	53.2	37.8	9.0	31.1	46.3	22.5	72.5	21.6	6.0	49.8	19.8	30.4	51.1	36.5	12.5
	Mujeres	42.0	44.3	13.7	34.6	39.4	26.0	67.3	21.4	11.4	62.3	18.1	19.6	47.0	36.5	16.5
Edad:	16-24 años	32.6	47.4	20.0	32.4	41.5	26.2	25.4	48.9	25.7	53.6	8.3	38.1	33.4	42.2	24.4
	25-34 años	44.0	46.0	10.1	34.8	41.5	23.7	55.5	35.4	9.2	56.3	18.2	25.5	42.8	41.6	15.6
	35-44 años	53.0	38.0	9.0	36.9	37.2	25.9	74.1	15.8	10.0	52.3	23.8	23.9	55.1	32.0	12.9
	45-54 años	54.6	35.3	10.1	22.0	55.2	22.8	74.2	20.9	5.0	68.1	19.4	12.5	56.9	32.8	10.2
	55-64 años	51.8	36.2	12.0	24.0	54.8	21.2	69.0	19.5	11.5	58.0	22.4	19.7	54.4	32.9	12.7
Educación:	Nivel bajo	43.9	41.8	14.3	29.0	44.8	26.2	70.0	20.2	9.7	52.7	22.0	25.3	42.8	39.6	17.7
	Nivel Medio	54.0	38.7	7.2	36.9	45.5	17.5	76.2	15.7	8.1	62.3	6.5	31.2	54.1	35.3	10.6
	Nivel Superior	53.5	39.2	7.3	39.0	36.8	24.2	67.4	24.6	8.0	58.8	21.2	20.0	56.8	32.1	11.1
Antigüedad en la empresa:																
	0-2 años	36.9	46.9	16.1	32.2	43.8	24.0	39.1	45.2	15.7	53.4	19.6	26.9	36.2	42.7	21.1
	3-5 años	39.9	47.8	12.4	34.3	41.4	24.4	71.3	22.0	6.7	71.9	2.9	25.2	44.6	41.0	14.4
	6-10 años	47.8	41.0	11.2	28.9	41.7	29.4	69.3	21.6	9.1	55.6	21.9	22.5	50.5	36.5	12.9
	11-20 años	58.1	34.3	7.6	47.0	45.1	7.9	74.1	16.3	9.6	62.0	38.0	0.0	63.3	28.6	8.1
	21 o más años	70.3	25.9	3.8	37.2	48.8	14.1	76.6	18.4	5.0	61.2	33.5	5.3	72.4	23.2	4.4
Tamaño de la empresa:																
	1-10 trabajadores	12.1	74.1	13.7	9.4	70.3	20.3	32.4	60.0	7.6	25.9	35.8	38.3	12.7	71.2	16.1
	11-50 trabajadores	36.9	48.5	14.6	25.9	50.8	23.3	65.3	30.4	4.2	38.2	31.5	30.4	36.7	46.6	16.7
	51-250 trabajadores	70.5	21.4	8.1	48.9	24.1	27.1	68.7	20.6	10.7	73.2	9.1	17.6	65.3	21.2	13.5
	251 o más trabajadores	79.2	13.5	7.2	55.6	19.5	24.8	74.7	16.5	8.9	66.5	13.3	20.2	73.0	15.4	11.5

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2006)

CUADRO 3: Tasas de afiliación según características individuales (edad, sexo y educación), antigüedad de la relación laboral y tamaño de la empresa (2006)

	Sector privado		Sector Público		Total Asalariados
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	
Total	18.6	7.8	36.1	23.7	19.5
Sexo					
Varones	21.4	9.8	37.9	18.3	21.3
Mujeres	14.4	4.9	34.0	27.0	17.2
Edad					
16-24 años	3.0	2.9	8.2	10.3	3.5
25-34 años	11.3	8.1	36.6	25.5	13.4
35-44 años	20.4	8.2	35.0	20.0	21.7
45-54 años	24.4	8.9	37.9	26.1	26.4
55-64 años	25.5	10.0	45.0	37.7	29.9
Nivel educativo					
Bajo	18.8	6.6	40.7	16.3	17.5
Medio	21.5	13.4	38.0	17.1	22.2
Superior	14.6	3.7	32.5	32.2	21.0
Antigüedad en la empresa					
0-2 años	9.6	13.2	16.1	23.6	39.0
3-5 años	7.7	10.0	6.9	2.0	1.5
6-10 años	19.4	32.4	34.0	38.8	41.7
11-20 años	21.3	23.5	28.9	31.5	38.4
21 o más años	10.3	15.6	19.2	28.3	39.6
Tamaño de la empresa					
1-10 trabajadores	6.9	3.5	19.6	22.8	7.0
11-50 trabajadores	12.0	7.5	33.9	17.5	13.2
51-250 trabajadores	21.8	6.1	46.0	10.2	20.5
251 o más trabajadores	31.8	14.3	36.6	29.9	30.5

Fuentes: EPA (medias anuales 2006) y Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2006)

CUADRO 4: Representatividad de las personas afiliadas a los sindicatos: distribución (%) asalariados – distribución (%) asalariados afiliados por características individuales (edad, sexo y educación), antigüedad de la relación laboral y tamaño de la empresa (2006)

	Sector privado		Sector Público		Total
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	Asalariados
Total	2.5	14.0	-15.3	-1.2	0.0
Sexo					
Varones	-3.0	6.7	-8.9	0.1	-5.1
Mujeres	5.5	7.2	-6.3	-1.3	5.1
Edad					
16-24 años	3.2	4.3	0.2	0.3	8.0
25-34 años	6.4	5.8	-2.3	-0.7	9.2
35-44 años	-1.0	2.9	-5.6	-0.1	-3.8
45-54 años	-3.1	1.2	-5.4	-0.3	-7.6
55-64 años	-2.1	0.4	-3.7	-0.2	-5.7
Nivel educativo					
Bajo	1.1	9.3	-5.6	0.3	5.2
Medio	-1.4	1.8	-3.7	0.1	-3.3
Superior	2.9	2.8	-5.9	-1.7	-1.9
Antigüedad en la empresa					
0-2 años	6.6	11.0	0.0	-0.3	17.3
3-5 años	3.5	1.3	-1.3	-0.2	3.3
6-10 años	2.1	1.0	-2.5	-0.4	0.3
11-20 años	-2.1	0.5	-5.7	-0.3	-7.6
21 o más años	-7.5	0.1	-5.9	-0.1	-13.3
Tamaño de la empresa					
1-10 trabajadores	9.7	5.8	0.0	-0.1	15.4
11-50 trabajadores	4.5	3.6	-1.5	0.1	6.7
51-250 trabajadores	-1.0	2.4	-2.5	0.4	-0.7
251 o más trabajadores	-11.0	1.7	-11.2	-1.6	-22.2

Fuentes: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2006)

CUADRO 5: Aproximación de la distribución de la destrucción de empleo entre los 3º trimestres de 2007 y 2009, según afiliación sindical y/o presencia sindical en la empresa por características individuales (edad, sexo y educación), tipo de contrato y sector (*)

	(A) Distribución de la destrucción de empleo total según características (%)	Aproximación distribución de la destrucción de empleo para cada característica (%)					
		(B) Afiliados		(C) Tienen delegado de personal o comité empresa		(D) Afiliados con delegado de personal o comité de empresa	
		Si	No	Si	No	Si	No
Total		0.7	99.3	20.9	79.1	-1.0	101.0
Fijos	-9.3	56.9	43.1	98.0	2.0	43.6	56.4
Publico	-9.8	36.7	63.3	65.3	34.7	28.7	71.3
Privado	0.5	-331.0	431.0	-529.0	629.0	-242.4	342.4
Temporales	109.3	5.4	94.6	27.4	72.6	2.8	97.2
Publico	-3.3	27.4	72.6	50.3	49.7	21.8	78.2
Privado	112.5	6.1	93.9	28.1	71.9	3.3	96.7
Sexo:							
Varones	121.0	5.8	94.2	31.7	68.3	4.0	96.0
Mujeres	-21.0	30.5	69.5	83.2	16.8	28.1	71.9
Edad:							
16-24 años	51.6	2.3	97.7	29.5	70.5	2.1	97.9
25-34 años	54.1	6.3	93.7	34.3	65.7	4.8	95.2
35-44 años	6.8	28.6	71.4	7.5	92.5	9.8	90.2
45-54 años	-7.5	48.7	51.3	117.1	-17.1	45.0	55.0
55-64 años	-5.1	43.9	56.1	92.2	7.8	39.2	60.8
Nivel educativo:							
Nivel bajo	78.5	6.7	93.3	27.7	72.3	4.3	95.7
Nivel Medio	19.2	-1.0	101.0	19.8	80.2	-4.7	104.7
Nivel Superior	2.3	-192.5	292.5	-204.3	304.3	-152.2	252.2
Construcción	62.6	7.0	93.0	23.7	76.3	3.9	96.1
Otros sectores	37.4	-9.9	109.9	16.1	83.9	-9.2	109.2

Columna (A): reparto de la destrucción total empleo asalariado (-1227187 entre los 3º trimestres de 2007 y 2009) según características (suma 100, un signo positivo equivale a destrucción de empleo, un signo negativo, a creación)

Columna (B): reparto de la destrucción de empleo para cada característica ponderando el empleo por las tasas de afiliación de cada colectivo según la ECVT-2006 (un signo positivo equivale a destrucción de empleo, un signo negativo, a creación)

Columna (C): similar a columna (B) ponderando por la proporción de personas que dicen tener un delegado de personal, comité de empresa o junta de personal en la empresa u organización en la que trabajan, según la EVCT-2006.

Columna (D): similar a columna (B) ponderando por la proporción de personas que son afiliados a un sindicato y dicen tener un delegado de personal, comité de empresa o junta de personal en la empresa u organización en la que trabajan, según la EVCT-2006.

Fuentes: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2006) y EPA (3º trimestres de 2007 y 2009)

CUADRO 6: Distribución del voto del PSOE en la elecciones generales de marzo 2008 y cambio en la intención de voto según situación laboral en los momentos de las entrevistas posteriores a dichas elecciones.

Mes del estudio	Asalariados indefinidos s.privado	Asalariados indefinidos s.publico	Asalariados temporales s.privado	Asalariados temporales s.publico	Autónomos	Parados con experiencia	Pensionistas	Estudiantes	Trabajo en el hogar	Total
Distribución % del voto al PSOE en las elecciones generales de marzo de 2008 según situación laboral										
Julio 2008	23.0	7.4	9.3	3.0	7.1	10.5	23.9	3.2	10.4	100.0
Octubre 2008	22.0	6.6	8.0	2.3	8.2	13.7	23.9	3.9	10.0	100.0
Enero 2009	18.7	7.3	9.5	2.3	6.5	15.9	25.4	3.4	9.8	100.0
Abril 2009	22.2	6.2	6.8	1.9	7.2	18.2	21.6	2.8	11.7	100.0
Julio 2009	21.1	6.7	6.8	2.4	6.3	16.2	25.9	2.9	9.4	100.0
Octubre 2009	21.2	6.5	6.9	2.0	7.1	16.9	24.0	3.7	10.2	100.0
Variación del voto al PSOE: diferencia % entre los votos obtenidos en las elecciones de 2008 y la intención de voto en cada momento para cada situación laboral										
Julio 2008	-17.8	-22.4	-27.4	-40.7	-25.0	-17.9	-16.7	-6.9	-23.4	-20.0
Octubre 2008	-24.2	-15.3	-13.9	-14.3	-23.0	-8.1	-7.4	-11.4	-20.0	-15.0
Enero 2009	-19.5	-19.1	-23.9	-38.1	-13.3	-25.7	-21.6	-6.3	-28.6	-21.9
Abril 2009	-21.2	-25.9	-25.0	-16.7	-33.8	-22.2	-12.8	-15.4	-14.5	-19.6
Julio 2009	-21.0	-18.6	-30.0	-33.3	-28.6	-21.7	-17.9	19.2	-20.5	-20.2
Octubre 2009	-25.7	-31.4	-16.7	-37.5	-48.2	-31.6	-20.1	-31.0	-22.5	-26.8
% de cambios individuales entre el voto al PSOE en las elecciones general de 2008 y la intención de voto al PSOE de cada momento para cada situación laboral.										
Julio 2008	25.7	29.9	39.3	48.1	34.4	29.0	21.0	34.5	32.3	28.6
Octubre 2008	31.0	23.7	31.9	23.8	32.4	25.4	16.0	37.1	28.9	26.0
Enero 2009	32.2	26.5	38.6	42.9	25.0	39.9	25.9	31.3	29.7	31.5
Abril 2009	30.6	34.5	35.9	27.8	44.1	37.1	19.8	42.3	21.1	30.0
Julio 2009	36.6	30.5	35.6	38.1	42.6	29.4	22.4	46.2	30.9	31.2
Octubre 2009	38.0	35.3	37.0	50.0	56.4	47.4	25.8	67.9	36.7	38.7

Fuente: Barómetros del CIS. Intención de voto: "Suponiendo que mañana se celebrasen elecciones generales, es decir, al Parlamento español, ¿A qué partido votaría?"