

OBSERVATORIO

CONFEDERAL DE AFILIACIÓN

2009
DICIEMBRE
01

La legitimidad democrática y social del
sindicalismo confederal

RODOLFO BENITO

La afiliación a un sindicato de clase

CARMEN CHACÓN

Objetivos y programa

OBSERVATORIO CONFEDERAL DE AFILIACIÓN

Panorama actual de la afiliación sindical

PERE J. BENEYTO

La diversidad del sindicato: características
demográficas y ocupacionales, valores y
participación de la afiliación a CCOO de
Cataluña

PERE JORDA (COORDINADOR), RAMÓN ALÓS,
SERGI VIDAL, LUIS ORTIZ, DANIEL GARRELL

OBSERVATORIO CONFEDERAL DE AFILIACIÓN

Director: Pere J. Beneyto



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Observatorio Medios de Comunicación y Sociedad. ISSN: 2173-335X

La legitimidad democrática y social del sindicalismo confederal

RODOLFO BENITO

Secretario Confederal de Estudios de CCOO y
Presidente de la Fundación 1º de Mayo.

La legitimidad democrática y social del sindicalismo confederal, por tanto de CCOO, depende además de por la representatividad producto de los resultados de las Elecciones Sindicales, también por los niveles de afiliación.

La expresión natural del sindicato en el centro de trabajo es su base afiliativa, cuya fortaleza favorecerá y fortalecerá el poder contractual del sindicato y su capacidad representativa.

El Programa de Acción aprobado por el 9º Congreso de la Confederación Sindical de CCOO incluía entre otros instrumentos de intervención y evaluación sindical, el de desarrollar el Observatorio Confederal de la Afiliación para realizar investigaciones sobre aspectos relacionados con la afiliación en España, sus componentes sociológicos, motivaciones etc. y hacer realizar análisis comparados con los países de nuestro entorno, en primer lugar de la Unión Europea, sin con ello despreciar, más bien al contrario aquellos que puedan ser de utilidad.

El Observatorio Confederal de la Afiliación, al que se le va a sumar, la representación sindical, se plantea desde ese objetivo del 9º Congreso Confederal, operar como instrumento estratégico de la política afiliativa de CCOO y referente riguroso en materia de documentación, investigación y evaluación de la afiliación y representatividad sindical en nuestro país.

Cobran especial importancia los trabajos de Estudio e Investigación, del Observatorio, en un escenario como el actual, de profunda crisis económica y de destrucción de empleo, de profundos cambios en el mundo del trabajo y de fuerte ofensiva de los sectores neoliberales contra el sindicalismo de clase y confederal.

Escenario que nos ha de llevar al análisis que el impacto de la crisis esta teniendo en las tasas de afiliación, en la relación que existe entre dichas tasas afiliativas y los altos niveles de precariedad laboral existentes en nuestro país o el creciente peso de la microempresa en la economía española y su repercusión también en dichos niveles afiliativas.

Sin duda parece prioritario, cruzar la estructura económica y productiva, el tamaño y modelo de empresa y el propio desarrollo de la Negociación Colectiva y su grado de cobertura con los niveles afiliativas existentes.

Como es prioritario también iniciar una fuerte ofensiva contra las tesis que mantienen, aprovechando la actual coyuntura e intentado que el sindicalismo sea un mero sujeto subsidiario de la política, la falta de legitimidad y representatividad del sindicalismo en España.

En uno de los trabajos que se presenta en esta primera publicación del Observatorio, Pere Beneyto Director del Observatorio Confederal de la Afiliación y Representación Sindical nos indica, después de un pormenorizado estudio de la Encuesta de Condiciones de Vida, y de sus resultados en materia afiliativa, que la tasa de afiliación en España esta en la actualidad en el 19.8 por ciento.

Y de otra parte, la tasa de representación, analizando el conjunto de la población activa asalariada y ocupada, es decir, quienes tienen y no tienen derecho a elegir representantes (las empresas de menos de 6 trabajadores), es prácticamente del 50 por ciento.

El peso de la representación sindical sobre el conjunto de los trabajadores y trabajadoras que, si tienen derecho a elegir representación sindical, en casi del 66 por ciento.

Y como es más conocido, los niveles de representación, de CCOO y UGT sobre los trabajadores y trabajadoras que participan en las Elecciones Sindicales, es del 78 por ciento.

Por tanto la tesis, que desde determinados medios se repite una y otra vez, sobre la falta de representatividad de los sindicatos, es solo ideológica.

El trabajo del Observatorio y esta primera publicación así lo constata, va a ser de enorme importancia, al igual que sus trabajos, creo estar en condiciones de anticipar que van a ser de gran utilidad para el trabajo sindical. ♦

La afiliación a un sindicato de clase

CARMEN CHACÓN

Secretaria Confederal de Afiliación de CCOO.

“La CS de CCOO es una organización sindical democrática y de clase...”

ESTATUTOS DE LA CS DE CCOO

Las primeras organizaciones obreras de la Inglaterra industrial del siglo XIX fueron el germen de los actuales sindicatos, tal y como hoy los conocemos. En ellos, la defensa colectiva de los derechos laborales y de la mejora de las condiciones de trabajo son los objetivos que se proponen estas organizaciones libres de trabajadoras y trabajadores, tras sentirse objeto de explotación laboral, individual y colectiva.

Pero quedarse solamente en conseguir mejorar las condiciones laborales (salario, horario,...) en el ámbito concreto de una empresa o centro de trabajo es convertirse en una isla flotante en medio de un océano adverso que, con cualquier pequeña marejada, puede dar al traste con los avances conseguidos; la visión global de los intereses como clase trabajadora deriva en un modelo sindical organizativo, que definimos como “sindicalismo de clase” y que contempla, reúne, agrupa y defiende –desde una visión de la defensa colectiva- los derechos generales de todas las trabajadoras y trabajadores, incluso con las reivindicaciones sobre condiciones de vida, de vivienda, de educación, de salud...

La unión de estos principios: visión de clase y solidaridad, fueron los que –junto a otros- inspiraron el nacimiento de Comisiones Obreras como sindicato de nuevo tipo, un sindicato sociopolítico que ha hecho de nuestra Organización la primera organización social de nuestro país y uno de las principales organizaciones de trabajadoras y trabajadores en el conjunto europeo y mundial.

Puede haber evolucionado la estructura de la clase trabajadora –y lo ha hecho- pero sus intereses y reivindicaciones generales siguen siendo básicamente comunes. En un mundo globalizado, donde las empresas no siempre desarrollan una única estrategia empresarial en los centros de trabajo que mantienen en los diferentes países, aunque sí tengan esas diferentes estrategias un objetivo común la estrategia sindical de la defensa de los intereses de clase, sí tiene que ser única, y elaborada, debatida y defendida en común entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sector...

Las estructuras organizativas tendrán que evolucionar de forma que se acerque el sindicato al trabajador y a la trabajadora allá donde trabaja, allá donde viva. Pero lo más

importante es desarrollar paralelamente fórmulas que contrarresten la ideología dominante que, poco a poco, ha ido socavando la ideología y la solidaridad como colectivo e impregnando de individualismo el pensamiento de la sociedad y, por ende, el de la clase trabajadora.

Ciertamente los motivos por los cuales una persona se organiza en un sindicato han cambiado. Los aspectos reivindicativos han ido siendo complementados con demanda de beneficios en otros aspectos más de prestación de servicios. Pero sigue siendo cierto que cuando nos dirigimos a una trabajadora o a un trabajador para ofrecerle la afiliación le estamos ofreciendo tomar una decisión que conlleva compromisos y la adopción de una específica escala de valores y, en ella, entender la “utilidad” personal de estar organizado y la “utilidad” de fuerza colectiva que se origina con una fuerte organización, debe ser idea básica.

La acción sindical en el seno de la empresa o centro de trabajo y la acción sociopolítica del sindicato, influyendo en aquellos aspectos que también afectan a las trabajadoras y los trabajadores fuera de su empresa –vivienda, educación, sanidad, pensiones, fiscalidad, ...- son elementos básicos que día a día mejoran la capacidad de acción y, por tanto, de afiliación del Sindicato.

La Fundación 1 de Mayo de CCOO, en colaboración con la Secretaría Confederal de Afiliación, ha constituido recientemente un Observatorio de Afiliación, para realizar investigaciones sobre aspectos relacionados con la afiliación en España, sus componentes sociológicos, motivaciones, etc. y hacer análisis comparados con los países de nuestro entorno, de forma que sea, además una herramienta de análisis y debate y para desarrollar actividades y líneas de trabajo afiliativo, como parte integrada de la Acción Sindical. ◆

Objetivos y programa del Observatorio Confederal de Afiliación

El Programa de Acción aprobado por el IXº Congreso de CC.OO. incluía, entre otros instrumentos de intervención y evaluación sindical (eje 6), el de “desarrollar el Observatorio Confederal de la Afiliación para realizar investigaciones sobre aspectos relacionados con la afiliación en España, sus componentes sociológicos, motivaciones, etc. y hacer análisis comparados con los países de nuestro entorno”, compromiso reafirmado por el primer Consejo Confederal reunido en Madrid el 5 de mayo de 2009.

I. OBJETIVOS

El Observatorio Confederal de la Afiliación (en adelante, OCA) se plantea como **objetivos generales** los de operar como instrumento estratégico de la política afiliativa de CC.OO. y referente riguroso en materia de documentación, investigación y evaluación de la afiliación y representatividad sindical en nuestro país.

A tal efecto, el OCA asume los **objetivos específicos** que seguidamente se relacionan:

- constituir una *red de expertos* sindicales y académicos que garantice, con carácter permanente, la provisión de informes, estudios y propuestas en materia de afiliación y representatividad sindical
- realizar un seguimiento y evaluación sistemáticos de la *documentación*, estudios e investigaciones externas, evaluando las tendencias e identificando, cuando proceda, las “buenas prácticas”
- diseñar e implementar *investigaciones y actividades propias*, atendiendo a las prioridades de CC.OO. y orientadas a mejorar el conocimiento sobre la composición y estructura de su afiliación, las demandas, percepciones y actitudes en la materia de los trabajadores.
- *generar informes, publicaciones* y demás actividades de difusión sobre los temas de referencia, que aporten soporte científico y visibilidad mediática a las actividades representativas de la primera organización social del país.

II. EQUIPO Y REDES

Para el progresivo desarrollo de tales objetivos, se plantea la siguiente estructura organizativa del OCA:

II.1.- Equipo de dirección

Integrado por representantes de la Fundación 1º de Mayo, la Secretaría Confederal de Afiliación y por los investigadores que colaboran habitualmente con la misma, adscritos al CERES y las universidades Complutense de Madrid, Autónoma de Barcelona y la de Valencia.

II.2.- Redes

El equipo de dirección del Observatorio, en coordinación con las Secretarías de Estudios y de Afiliación de la Confederación, procederá a la constitución y/o integración en las correspondientes *redes de expertos* sindicales y de investigación, a nivel tanto nacional como internacional.

II.2.1.- *Red sindical*, integrada por representantes de la Secretaría Confederal de Afiliación a diferentes niveles (sectorial, territorial) y los equipos y servicios técnicos anexos (UATs, UAR, SIGIS), que aportarán tanto información estadística agregada como conexión con las estructuras sindicales para la recopilación y evaluación sistemática de buenas prácticas en la materia.

II.2.2.- *Red de investigadores*, integrada por un *núcleo* permanente de expertos vinculados a la red de Fundaciones y centros de estudios de CC.OO. y una *periferia* más amplia de especialistas universitarios, atendiendo a las diferentes dimensiones de la afiliación y representatividad sindical (jurídica, sociológica, económica).

II.2.3.- *Red internacional*: conexión y participación en los equipos de trabajo e investigación sobre afiliación de la *Confederación Europea de Sindicatos* (<http://www.etuc.org/r/1139>), su Instituto de Estudios (<http://www.etui.org/>) y la coordinadora de fundaciones sindicales europea (<http://www.turi-network.eu/>), así como con otros equipos de investigación similares, de carácter tanto universitario como sindical, para el intercambio de información y experiencias

III. ACTIVIDADES

Conforme a los objetivos previstos, las actividades a desarrollar por el OCA se articulan en torno a los tres ejes siguientes:

III.1.- Documentación

Recopilación y análisis sistemático de datos, informes y documentos sobre evolución, estructura y estrategias de afiliación procedentes de:

III.1.1.- *Fuentes sindicales*: red de la Secretaría Confederal de Afiliación de CC.OO. y servicios técnicos anexos.

Se recabará, asimismo, documentación referida a otros sindicatos, tanto españoles como europeos, a través de las redes establecidas y el seguimiento de sus publicaciones y servicios de estudios

III.1.2.- *Fuentes institucionales*: bases de datos, encuestas y estudios sobre afiliación y representación sindical realizados por diversas instituciones españolas (CIS, Ministerio de Trabajo) y europeas, tanto de nivel comunitario (EIRO, ESS, Comisión Europea, ICTWSS) como de los diferentes países miembro

III.1.3.- *Fuentes académicas:* información y publicaciones sobre la materia elaborados por centros de estudio e investigadores universitarios

III.2.- Investigación

Como objetivo prioritario, el OCA se centrará fundamentalmente en el diseño, realización, seguimiento y evaluación de estudios e investigaciones sobre las diferentes dimensiones de la afiliación sindical española y, más concretamente, de las propias Comisiones Obreras, de entre las que cabe destacar las siguientes, algunas de las cuales están ya en fase de diseño o realización :

- seguimiento y evaluación general de los flujos afiliativos, a partir de la serie de *Informes trimestrales* que elabora la Secretaría confederal, profundizando en el análisis de su composición y estructura, conforme a las variables sociodemográficas y ocupacionales registradas
- elaboración de estudios e informes específicos sobre evolución, estructura y estrategias de afiliación a nivel sectorial, territorial y por colectivos (jóvenes, mujeres, inmigrantes, técnicos, TRADEs, PYMEs, etc.)
- recopilación, procesamiento y evaluación de *buenas prácticas* en materia de afiliación sindical, identificadas y validadas por las diferentes instancias de CC.OO.
- análisis, evaluación y propuestas de mejora de las *bases de datos* sobre afiliación de Comisiones Obreras (UAR y SIGIS). Seguimiento y explotación de los datos de las UATs, relativos a bajas, recuperaciones, etc.
- elaboración, presentación y seguimiento de propuestas de mejora de las encuestas e investigaciones que realizan, regular u ocasionalmente, diferentes instituciones públicas (CIS, Ministerio de Trabajo-ECVT), con objeto de ampliar la cantidad y calidad de la información resultante sobre las diferentes dimensiones de la afiliación sindical
- diseño, implementación y análisis de encuestas de evaluación tales como las que sobre el uso de los servicios jurídicos, la bienvenida a los nuevos afiliados o la valoración de las prestaciones sindicales
- diseño, realización y análisis de investigaciones de carácter cualitativo sobre las percepciones, demandas, itinerarios y evaluación de la afiliación sindical
- cualesquiera otros estudios e investigaciones que contribuyan a mejorar el conocimiento sobre las necesidades y tendencias en materia de afiliación y representatividad y adecuar, en consecuencia, las estrategias que a tal efecto pueda desarrollar la Confederación de CC.OO.

III.3.- Difusión

Atendiendo a la dimensión dual de sus objetivos y como resultado de las actividades previstas, el OCA generará dos tipos de productos, de carácter *interno* en unos casos (destinados a la estructura organizativa de la Confederación) y *público* en otros, para su difusión a través de los diferentes medios y plataformas disponibles:



- publicaciones monográficas del *Observatorio Confederal de la Afiliación* en la web de la Fundación 1º de Mayo y participación, si procede, en su *Revista de Estudios*
- publicación de informes y artículos en revistas especializadas
- convocatoria y/o participación en seminarios, conferencias, foros, jornadas, etc. tanto de ámbito nacional como internacional. ♦

La diversidad en el sindicato.

Características demográficas y ocupacionales, valores y participación de la afiliación a CCOO de Cataluña

PERE JÓDAR (COORDINADOR), RAMÓN ALÓS, SERGI VIDAL, LUIS ORTÍZ, DANIEL GARRELL

Edita: Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO de Catalunya

Ficha técnica de la encuesta 2008

Universo de estudio: 180.370 afiliados en Setiembre de 2007.

Muestra representativa por sexo, antigüedad afiliativa, sector de afiliación y dimensión de empresa: 1.067 afiliados

Es representativa de la afiliación de CCOO de Cataluña con un margen de error de +/-3,06%, sobre un nivel de confianza del 95,5% y en el supuesto de máxima indeterminación ($P=Q=0,5$).

Por otro lado, se quiso estudiar con más profundidad a los afiliados de 35 años o menos, formando un colectivo de estudio independiente. Así, se consiguió una submuestra de 446 casos representativa del colectivo con un margen de error de +/-4,74%, sobre un nivel de confianza del 95,5% y en el supuesto de máxima indeterminación ($P=Q=0,5$).

El trabajo de campo fue realizado por la empresa Instituto DEP entre noviembre de 2007 y mayo de 2008, por medio de entrevistas personales concertadas previamente por teléfono y realizadas en el domicilio de los afiliados. El ámbito geográfico asegura el equilibrio de la distribución territorial de la afiliación de CCOO de Cataluña. Con tal de asegurar un alto índice de respuesta, las entrevistas se realizaron entre lunes y sábado (excepto festivos) de 10 a 21 horas.

La entrevista personal tenía una duración aproximada de 45' y el cuestionario contenía 98 preguntas estructuradas en torno a 7 apartados: el trabajo y la trayectoria laboral, la afiliación al sindicato, la opinión sobre la actuación del sindicato, la participación en el sindicato, la opinión sobre los servicios del sindicato, datos personales y familiares en los que se incluye la opinión sobre los servicios públicos y privados y, finalmente, la participación social y política.

CONCLUSIONES FINALES DEL ESTUDIO

1- Cambios en el volumen de afiliación y en su composición

A lo largo de los tres estudios realizados sobre la afiliación –1992, 1998 y el actual-, el número de afiliados y afiliadas a CCOO de Cataluña ha evolucionado muy positivamente: de los 135.863 del año 1992 se ha pasado a los 180.370 de fines del 2007. Deberá prestarse atención a su evolución en el período recesivo en que actualmente nos hallamos.

El aumento cuantitativo de afiliados en estos últimos años recoge en gran medida los cambios experimentados en la composición social de los colectivos presentes en los mercados de trabajo. Así, se observa:

- Un aumento importante en el número de mujeres afiliadas. Así, aunque las afiliadas no alcancen la misma proporción existente en el mercado de trabajo; en los últimos diez años, dos de cada cinco altas en el sindicato han sido mujeres.
- El retraso en la edad de entrada en el mercado de trabajo por parte de los jóvenes, tanto por la ampliación de estudios como por estar más afectados por la precarización en sus condiciones laborales, incide en unas dificultades particulares de afiliación. Su consecuencia es un envejecimiento moderado del conjunto de la afiliación del sindicato que, de alguna forma, se compensa por la desafiliación de trabajadores adultos que se jubilan o prejubilán.
- La entrada de inmigrantes extranjeros. Si el número de inmigrantes era muy limitado hace apenas una década, actualmente representa ya un 13% de la afiliación.

Así, los cambios cualitativos en la afiliación a CCOO de Cataluña también reflejan los cambios en la composición ocupacional en los mercados laborales catalanes:

- Ya no se puede afirmar que la base afiliativa del sindicato esté formada esencialmente por trabajadores manuales, industriales, de cualificación media o baja. Actualmente, una amplia mayoría de casi dos tercios de la afiliación trabaja en actividades de servicios, mientras en la industria lo hace uno de cada tres (en este último caso, bastantes más hombres que mujeres). También el trabajador manual de bajo nivel educativo ha dejado ahora espacio a los afiliados no manuales (técnicos, mandos,...) de nivel educativo mediano y alto.
- Continúan las dificultades para afiliar a trabajadores de pequeñas empresas y, también, los resultados afiliativos son deficitarios por lo que se refiere a trabajadores en situaciones laborales precarias o menos estables (con contrato temporal, a tiempo parcial o en horarios reducidos, con cambios de trabajo y alternancia entre desempleo y empleo). No obstante, los trabajadores, en estas situaciones (también los que tienen poca antigüedad en la empresa actual o que han pasado por diversas empresas) aumentan su presencia entre los miembros de CCOO de Cataluña.
- El estudio pone de manifiesto que por término medio un afiliado o afiliada ha tomado la decisión de darse de alta al sindicato en torno a los 33 años, ya cuando en promedio han transcurrido cerca de 15 años desde que obtuvo su primer trabajo (entendiendo como primer trabajo el realizado como actividad principal durante un período mínimo de 3 meses). Se constata que tanto la edad como los años trans-

curridos desde el primer trabajo se han alargado para la afiliación reciente, en relación a la que lleva más años en el sindicato.

- Un cierto grado de estabilidad y seguridad ocupacional y de proyecto vital aparece, pues, como un elemento clave en la decisión de afiliarse; ello concuerda con el hecho de que la gran mayoría de la afiliación vive en pareja.

2- Algunos elementos de las condiciones de trabajo de los afiliados

Por lo que se refiere a las políticas de personal de las empresas, el 47% de los afiliados está en empresas que suelen dar información a los trabajadores, frente a un 31% que expresa que raramente lo hace; cerca de un 40% de las empresas donde están los afiliados se limita a aceptar la presencia del sindicato, mientras un 29% busca la colaboración, aunque el 14% de los entrevistados afirma que la empresa es contraria a su presencia. Una buena parte de los afiliados y afiliadas trabajan en empresas que proporcionan formación, servicios o ayuda social, probablemente por tratarse, sobre todo, de empresas de dimensiones medianas o grandes y con departamento de personal o de recursos humanos.

En otro orden de cosas, los afiliados y las afiliadas resaltan las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y menos con los directivos. Para poco más de la mitad de la afiliación, las relaciones en el empleo tienen continuidad fuera, por lo que sitúan la afiliación sindical como un espacio de socialización y formación de redes sociales y vínculos de amistad. La relativa estabilidad de los proyectos ocupacionales explica que un núcleo significativo de la afiliación muestre una elevada identificación con la profesión, pero también con la empresa, lo cual no impide que también se exprese una fuerte identificación con el sindicato (en conjunto tienen mucha confianza con el sindicato). En todo caso, los miembros del sindicato más inestables desde el punto de vista del empleo son los que menos se identifican con la profesión y con la empresa y, en algunos casos, tampoco con el sindicato.

El nivel más alto de satisfacción respecto al empleo se da entre aquellos que tienen más segura la estabilidad del contrato de trabajo. En general, el grado de satisfacción suele ser bastante elevado en relación con aspectos intrínsecos del trabajo, como la responsabilidad que se tiene, el contenido de las tareas realizadas o la autonomía en su realización, y es más baja en posibilidades de promoción y ascenso profesional, en los aspectos retributivos y en la formación o la preparación recibida de la empresa.

3- Cambios en la vida social y política

Afiliados y afiliadas forman parte de unidades familiares de 2 a 4 miembros. Se reduce con respecto a los estudios precedentes la presencia entre la afiliación de familias más numerosas, al mismo tiempo que empiezan a adquirir una cierta relevancia los hogares unipersonales. Son cambios que se ajustan lentamente a los que tienen lugar en el conjunto de la sociedad. En las familias de los afiliados, aumenta el reparto de cargas domésticas, si bien estas aún siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres. Predominan los afiliados con pareja y, entre éstos, las parejas que también trabajan.

No alcanza el 10% la proporción de afiliados y afiliadas que tienen personas en situación de dependencia a su cargo, y para éstos la familia es la que se hace cargo (en casi

un 40% de los casos). El conjunto de la afiliación opina que son sobre todo las administraciones públicas las que deberían asumir este tipo de atención.

La escuela pública es la opción escogida por los afiliados y afiliadas para la educación de sus hijos. En general, los afiliados optan antes por los servicios públicos que por los privados.

En otro orden de cosas, destaca el aumento de la actividad participativa en otras asociaciones (al margen del sindicato) de los afiliados y las afiliadas: si hace una década uno de cada tres manifestaba participar en alguna asociación, actualmente lo hace la mitad. Por lo que se refiere a la opinión política, actualmente se manifiesta un aumento del abanico de opciones de izquierda, mayoritarias en el sindicato, pese a que con una composición ligeramente diferente en relación con el año 1998.

Destacamos, también, la consolidación del conocimiento del catalán, si bien el castellano y el bilingüismo tienen una importancia relevante en el ámbito doméstico y en el trabajo.

4- El compromiso de los afiliados con la organización

Las federaciones de servicios del sindicato ya adquieren más peso que las industriales en cuanto a número de afiliados. Este cambio implica una puesta al día no sólo de la base afiliativa, sino también de las demandas y de las líneas de acción, así como de las estructuras de organización y participación. Los afiliados de la industria, pese a que se han diversificado bastante en colectivos diferentes, aún recuerdan, en su composición, la etapa más homogénea de las relaciones laborales tradicionales. En cambio, en los servicios, la diversidad es más elevada, y destaca en su interior la distancia entre aquellos afiliados con características de trabajador primario o central con respecto a aquellos más próximos al trabajador secundario o periférico.

En las tres encuestas llevadas a cabo hasta el momento con el objetivo de estudiar la afiliación a CCOO de Cataluña se observa una fuerte renovación en la entrada afiliativa, hasta el punto que en la encuesta actual aparece una clara línea de separación entre los miembros que han sido alta antes o después de 1998 (más de 10 años afiliados o menos de 10 años) y son estos últimos los que predominan, formando casi las 2/3 partes del grueso de la afiliación. Las implicaciones de esta distinción son importantes, puesto que marca una frontera entre los afiliados industriales y los afiliados postindustriales, o entre los afiliados identitarios (que participaron en el final de la dictadura y en la consolidación democrática) y la afiliación actual, motivada por incentivos de índole más diversa. Esto nos permite resaltar otras diferencias, como la estabilidad, el nivel más bajo de estudios, el carácter manual, el mayor activismo sindical de los afiliados antes de 1998, con respecto a los afiliados de después. Éstos últimos cuentan con un nivel de estudios más alto, han experimentado más las incertidumbres de los mercados laborales, o incorporan en su interior colectivos más diversos (de los servicios, mujeres, jóvenes, inmigrantes, no manuales...), y más dificultades por lo que se refiere a la permanencia y la participación en la vida sindical.

Otro aspecto que merece ser destacado es que un 20% de los entrevistados ha estado afiliado previamente a otro sindicato. En general, puede decirse que son afiliados que, por sus características, tienen más oportunidades ocupacionales y aprovechan las ventajas de representación individual y colectiva del sistema de relaciones laborales catalán y español.

También se observa una elevada intensidad de redes sociales y familiares entre la afiliación a CCOO. Así, el 70% de los entrevistados afirma tener compañeros, amigos o vecinos afiliados y una proporción aún más elevada afirma tener algún familiar afiliado (para un 45% un pariente cercano como los padres o la pareja). En este apartado, una conclusión clara es que existe una relación significativa e importante entre el hecho de estar afiliado y el entorno social al que se pertenece (familia, amigos, vecinos, compañeros de trabajo).

Los miembros del sindicato se afiliaron, sobre todo, por los valores sociales y laborales que representa el sindicato (72%). Pero hay otras cinco motivaciones importantes que abarcan entre el 61% y el 66% de los entrevistados; éstas son de tipo identitario, como “todos los trabajadores deberían estar afiliados”, de tipo funcional, como “por necesidad de protección ante la empresa”, o “ayuda ante los problemas de trabajo” y “para tener asesoramiento legal”, o de carácter más instrumental, como “mejora de las condiciones de empleo”. El resto de motivaciones es mucho menos importante para el conjunto de la afiliación. Aquí también se observa que:

- Los afiliados que tienen o han tenido relación con la precariedad o la inestabilidad en el empleo tienen más incentivo para la afiliación en las motivaciones de defensa.
- Los miembros de más edad y que acumulan más tiempo de antigüedad en la empresa y en el sindicato se identifican más con incentivos identitarios y de sociabilidad.
- Los incentivos instrumentales se suelen dar en afiliados con cierta capacidad negociadora (mucho tiempo de afiliación, con cargo sindical, con convenio de empresa), pero también en afiliados con características periféricas, como extranjeros, con menores ingresos y con jornada parcial; algo similar se detecta en cuanto al incentivo de defensa vinculado al asesoramiento legal.

En referencia a los medios utilizados para afiliarse, los más importantes son, por este orden, la iniciativa propia, seguida del compañero de la empresa, después por el sindicalista de la empresa y, en cuarto lugar, por un familiar o vecino. El compañero de empresa tiende a ser utilizado más por afiliados centrales, de tipo tradicional e implicación con el sindicato. El recurso a sindicalistas de dentro y fuera de la empresa como medio de entrada al sindicato es utilizado tendencialmente más por los afiliados centrales con características emergentes (no manuales, con nivel de estudios medios o superiores) y, también, con implicación con el sindicato. La iniciativa propia, en cambio –más allá de que es el principal medio y, por tanto, es utilizada por cualquier tipo de colectivo– es utilizada comparativamente en mayor proporción por afiliados de características periféricas, con baja antigüedad en la empresa, salario bajo, contrato temporal y baja implicación con el sindicato. Los amigos de fuera de la empresa y los familiares o vecinos constituyen un medio usado comparativamente más por los afiliados con características periféricas y baja implicación con el sindicato.

Las razones apuntadas por los entrevistados para explicar el por qué sus compañeros de trabajo no se afilian son, por este orden: los trabajadores no tienen interés (61%), seguida de que obtienen los mismos beneficios tanto si están afiliados como si no (53%), también porque no se conoce la propuesta de los sindicatos (38%); asimismo, hay diversas respuestas que acumulan aproximadamente un 30% de acuerdo como son: el miedo a la represalia de la empresa, la no-actividad sindical en la empresa, que el sindicato no representa bien los intereses de los trabajadores del centro de trabajo, o los trabajadores son contrarios a los sindicatos. El resto de motivos, con porcentajes más bajos, son imputables casi exclusivamente al sindicato, pero como se puede observar los miembros no culpan principalmente a la organización, sino a los mismos trabaja-

dores, al sistema de relaciones laborales o a la empresa, pese a apuntar factores claramente mejorables. Los motivos de la no-afiliación también permiten observar:

- Que, en general, los afiliados con características laborales o sindicales secundarias o periféricas, quizás porque han experimentado la precariedad o la inestabilidad ocupacional, o están más cerca de la misma, están más de acuerdo con razones de no-afiliación vinculadas al miedo a la represalia de la empresa, a la falta de actividad sindical en la empresa (más los de pequeñas empresas), a la falta de capacidad del sindicato para fomentar la afiliación, también que los sindicatos sólo defienden a los trabajadores fijos y al desconocimiento de las propuestas sindicales por parte de los trabajadores. En cambio, estos afiliados están en desacuerdo o no consideran que el hecho de que se obtengan los mismos beneficios estando afiliado que sin estarlo afecte de modo importante en la decisión de no afiliarse entre sus compañeros de trabajo (puede suponerse que con conocimiento de causa).
- Por otro lado, los afiliados con características laborales primarias o centrales están más de acuerdo con afirmaciones como que obtienen los mismos beneficios (así lo expresan más los afiliados de los servicios), y algunos con que puede perjudicar su carrera; y, en cambio, se muestran en desacuerdo con la falta de actividad sindical en las empresas (sus centros seguramente son más activos); tampoco subscriben la opinión que el sindicato sólo defiende a los trabajadores fijos, ni que los trabajadores desconozcan la propuesta de los sindicatos, como tampoco en la falta de interés o la incapacidad de los sindicatos para fomentar la afiliación.
- Finalmente, algunos sindicalistas más “militantes” son los que apuntan el desacuerdo con los sindicalistas en la empresa o centro de trabajo como a causa de la no-afiliación, mientras que, por otro lado, no hay tendencias claras en cuanto a opiniones que pongan énfasis en los mismos trabajadores o en el coste de la cuota.

En el estudio también se proponen algunas preguntas de opinión sobre el papel del sindicato y de los sindicalistas. En general, se observa una opinión bastante homogénea en torno a los beneficios de estar afiliado, que agrupa proporcionalmente más a los afiliados hombres, de mayor edad, cualificados de la industria, que trabajan sin autonomía en su empleo, en centros de trabajo con estructura de personal, con convenio de sector con pacto de mejora o bien convenio de empresa, también con salario de convenio y afiliados antes de 1998. Estos afiliados contrastan con los que cuestionan los beneficios de estar sindicado, opinión que se corresponde con un perfil bastante homogéneo de afiliados maduros, mujeres, trabajadores no manuales, con autonomía en el trabajo, con estructura de personal en la empresa pero no en el centro de trabajo, con convenio de sector sin pacto de mejora (u otras regulaciones), percibiendo el salario mínimo y afiliados después de 1998. Para los primeros, el sindicato les identifica con el movimiento obrero, les permite opinar sobre el funcionamiento de la misma organización y su puesto de trabajo; asimismo, les permite estar en contacto con otra gente, sentirse respetado y hasta influir; mientras que para los segundos, el grado de adscripción a estas afirmaciones es mucho menor. Simplificando, los afiliados que están más de acuerdo con la primera opinión tienen unas características que se corresponden al trabajador tradicional de la etapa industrial; mientras el desacuerdo está sobre todo en el relevo no sólo generacional, sino también sectorial (servicios), etc.

Por lo que se refiere a los servicios que ofrece el sindicato, el más utilizado es la asesoría sindical (utilizada por un 44% en los últimos 3 años), seguido de la asesoría jurídica y técnica (un 39%); la formación sindical tiene un uso sensiblemente menor (un 20%), y algo menor aún los servicios formativos del CEPROM que alcanzan un 13%. Los servicios restantes implican siempre menos del 10% o, incluso, menos del 5%. Entre los

usuarios de los servicios, la mayor parte utiliza entre 1 y 2 servicios (un 45%) y el 21% ha utilizado 3 servicios o más. En general y en relación con las encuestas realizadas en anteriores ocasiones, se muestra un incremento en el uso de los servicios del sindicato, sobre todo los servicios más consolidados y más usados tradicionalmente. Los usuarios dan muy buena puntuación a los servicios del sindicato. Resumiendo los perfiles de los usuarios de los servicios del sindicato, se puede decir lo siguiente:

- En primer lugar, el principal usuario de los servicios es el afiliado implicado con el sindicato, sea por su antigüedad o, sobre todo, por un cierto grado de activismo y por el ejercicio de cargos. Este es un indicador claro y común en el uso de los servicios, también aquellos con menor clientela.
- La asesoría jurídica o los servicios al consumo son utilizados por los diferentes segmentos laborales (primario y secundario) de afiliados al sindicato, mientras la asesoría sindical parece más utilizada por los primarios (por el tipo de empleo y condiciones de trabajo).
- Los afiliados más estables (sea por las mismas condiciones de empleo, o por el tipo de empresa en la que desarrollan su trabajo), usan proporcionalmente más la formación sindical y la profesional (CEPROM), y también los seguros.
- Aunque con características laborales primarias o centrales, la clave de identificación de los usuarios de servicios tales como las residencias de tiempo libre y la agencia de viajes, es la edad (afiliados de más de 55 años).
- Con respecto a la cooperativa de viviendas, al margen de ciertas características primarias de empleo, la clave parece ser la edad (afiliados de menos de 35 años).
- Los afiliados con posición ocupacional más débil (con experiencia de paro, temporalidad, cualificación y nivel de estudios bajos), se concentran relativamente más en servicios como el asesoramiento a los desempleados (ASSOC), o la formación de adultos; aquí la clave es la experiencia del desempleo; pero también tienen en común la mayor presencia de mujeres.
- Por lo que se refiere al centro de información para trabajadores extranjeros (CITE), la clave, naturalmente, es el origen geográfico, pero también las características ocupacionales secundarias de los usuarios extranjeros.

Se valoran también positivamente los servicios de información del sindicato; la información sobre el convenio es la más bien valorada, seguida de la referida a los derechos laborales; la que menos es la relacionada con el mismo sindicato. Se observa que la información se valora mejor conforme aumenta la antigüedad en el sindicato y eso es más evidente por lo que se refiere a la información de sus políticas y de sus decisiones; la dinámica es similar conforme aumenta el activismo sindical o el ejercicio de cargos (con pequeñas variaciones). Una valoración similar se puede hacer sobre la lectura de la prensa en general y de la sindical en particular. La figura del defensor del afiliado es poco conocida y su conocimiento aumenta con la implicación del afiliado con el sindicato, en forma de antigüedad afiliativa, participación en acciones y asunción de cargos.

5- La acción sindical y la opinión de los afiliados sobre las demandas prioritarias

El convenio de sector o general sigue siendo predominante a lo largo de las diferentes iniciativas de encuesta llevadas a cabo y, actualmente, casi la mitad de los entrevista-

dos ocupados reconoce que sus condiciones de empleo son revisadas a través de este tipo de acuerdo. Hemos distinguido, entre los afiliados con convenio de sector o general, aquellos que tienen acuerdos con pactos de mejora en la empresa o centro de trabajo, que son la mayoría (un 34,8%), con respecto a aquellos que no tienen pacto de mejora y que son el 12,7%. El convenio de empresa cubre prácticamente al 40% de los miembros del sindicato. Debe decirse, además, que pese a que ha disminuido su proporción, sigue siendo importante el número de afiliados que afirma desconocer el tipo de convenio colectivo que existe en su empresa (un 9,6%).

- El tipo de convenio segmenta a los afiliados, de manera que tener convenio de empresa o convenio de sector con pacto de mejora recae comparativamente más en los segmentos de afiliados centrales. No tener o desconocer el tipo de convenio corresponde claramente con los afiliados de segmentos laborales más periféricos. En una posición intermedia, pero ya con características laborales periféricas, se sitúan los afiliados con convenio de sector o general sin pacto de mejora. También el tipo de convenio está relacionado con variables sindicales, de modo que los cargos, los afiliados más antiguos y los más activos tienden a estar cubiertos por convenios de empresa o de sector con pacto de mejora (y eso se relaciona con la preferencia por el comité de empresa como órgano de representación); en cambio, los afiliados que no tienen cargo sindical, que tienen menor antigüedad o son poco activos tienden a estar cubiertos por convenio de sector sin pacto de mejora, o no tienen convenio o lo desconocen (asimismo, son los que prefieren al sindicato como órgano de representación en la empresa); siempre en términos comparativos y tomando estas características de manera separada.

Por lo que respecta a la remuneración, entre los afiliados predomina claramente el salario ajustado al convenio. Las situaciones restantes afectan relativamente a pocos afiliados; no obstante, quizá los que disponen de salario mínimo y de salario decidido unilateralmente por la empresa tienen más relación con el segmento secundario de los asalariados; mientras que acordar personalmente el salario con la dirección puede estar unido a una mayor capacidad negociadora del afiliado (más cualificación, un empleo más central), aunque una parte de éstos son afiliados de la construcción.

Por lo que se refiere a las prioridades individuales de demanda y reivindicación, los afiliados ponen, en general, más énfasis en acciones destinadas a la mejora de la retribución y el sueldo, seguido de la estabilidad en el puesto de trabajo y la salud en el trabajo; medidas todas ellas, excepto la última, claramente instrumentales. Hay un grupo significativo de afiliados que, asimismo, da menos importancia al ambiente de trabajo y a la relación con sus compañeros, a la autonomía en la realización de las tareas y al control del horario de trabajo y que, por tanto, reafirma este componente instrumental. En cambio, si ponemos sobre el papel la opinión de los afiliados sobre la política de acción del sindicato, vemos que hay algunos cambios sustanciales con respecto a las prioridades personales de demanda y reivindicación; en este sentido, si anteriormente se ha reflejado una visión algo instrumental, por lo que se refiere a la política del sindicato hay más acuerdo en priorizar elementos no instrumentales, o más solidarios, como la no-discriminación por motivos de sexo o de origen, seguidos de la estabilidad en el empleo y la mejora de la salud. Las tres primeras claramente solidarias y la cuarta también con un contenido no estrictamente instrumental; y son, en este caso, y precisamente, algunas de las líneas de acción instrumentales las que reciben más desacuerdo.

La opinión de los afiliados sobre las relaciones entre sindicato y gobierno es más bien crítica; el 45% afirma que el sindicato hace poco esfuerzo o ninguno para ser independiente de gobiernos y partidos políticos, frente al 18,6% que afirma que hace bastante o mucho esfuerzo. No obstante, la actitud que el sindicato mantiene hacia la pa-

tronal es juzgada de manera algo más severa; así, el 63,6% opina que el sindicato debería de ser más exigente, mientras que sólo el 19,9% opina que mantiene una actitud adecuada, y un 16,5% piensa que debería de ser más negociador y más flexible con la patronal.

Dos terceras partes de los entrevistados están de acuerdo en incentivar la afiliación de los jubilados o de los afiliados que se jubilen. De las cuatro líneas de acción propuestas en el cuestionario para hacer posible esta continuidad, tres reciben un soporte similar: la defensa de los intereses del colectivo jubilado y la puesta en marcha tanto de servicios de asesoramiento sobre las pensiones como sobre los servicios sociales; en cambio, el desarrollo de actividades culturales recibe menos apoyo. Los ocupados de más edad y a jornada completa son los que más se identifican con la iniciativa y con la idea de poner en marcha medidas específicas para incentivar la afiliación de los jubilados.

6- La participación de los afiliados

Respecto a la asunción de cargos se observa, en comparación con los estudios precedentes, un aumento de su peso sobre el total de la muestra; el aumento de responsables de prevención sería una explicación; otra, que también se pregunta por responsabilidades en el pasado. El 12% de los afiliados con cargo acumulan 3 responsabilidades o más. Los responsables de empresa son el instrumento de entrada de la afiliación más reciente en la estructura organizativa del sindicato, pese a que la responsabilización está directamente relacionada con la antigüedad en el sindicato. El tiempo medio de ejercicio de cargos es de 8 años. Los afiliados con cargos se relacionan con una elevada participación en la vida orgánica y también en asociaciones no sindicales.

- El perfil tipo del cargo sindical de empresa es hombre, de 35 a 54 años, casado, español, trabajador cualificado de la industria o técnico, sin experiencia en el paro ni cambio de actividad en los cinco últimos años, con empleo fijo, tiene más de diez años de antigüedad en la empresa, así como ingresos superiores a los 1.200 € y autonomía en su trabajo. Trabaja en el sector privado, está cubierto por convenios de empresa o de sector con pacto de mejora y acumula más de diez años de antigüedad en el sindicato. Por tanto, se encuentra a faltar jóvenes, mujeres, extranjeros, trabajadores con trayectorias laborales más precarias o inciertas; aunque con respecto a la encuesta de 1998 se ha avanzado en la incorporación de algunos de estos colectivos a la estructura funcional del sindicato.
- Si subimos un peldaño en el grado de responsabilidad sindical, los cargos de estructura “exageran” un poco más la tendencia que separa los cargos de empresa de los afiliados sin responsabilidades. Así, la acumulación de cargos de estructura entre el grupo de más edad o de más antigüedad es muy amplia. Los cargos de estructura proceden más de grandes empresas, con convenio colectivo propio, también hay más asalariados no manuales de las empresas públicas. Se observa que los cargos de estructura prefieren más el sindicato como organismo de representación en la empresa frente al comité de empresa, mientras que los responsables de empresas muestran más acercamiento al comité como órgano de representación de los trabajadores. La presencia de los cuadros más altos (responsables de estructura) en asociaciones no sindicales es comparativamente muy elevada.
- Entre un 30-34% de los afiliados sin responsabilidades actuales o pasadas estaría dispuestos a asumir responsabilidades futuras si se lo propusieran. Y, atención, esta

predisposición es superior entre la afiliación más reciente y es más reducida entre los afiliados más antiguos. Es un matiz muy interesante que añade otra visión al hecho que los jóvenes o los afiliados de reciente afiliación, o con trayectorias precarias, tengan menor presencia entre los cargos sindicales. Asimismo, las características laborales más periféricas de los afiliados dispuestos a ocupar cargos en el futuro llaman la atención sobre la necesidad de disponer de mecanismos de organización y participación adecuados para estos afiliados que, en cierta medida, deben asegurar en el futuro una parte importante del grueso de la afiliación, así como del funcionamiento orgánico del sindicato. Sin olvidar que también se debe profundizar en otros vacíos, como los existentes en la incorporación de los afiliados de los servicios y de ocupaciones no manuales al ejercicio de cargos.

En referencia a la participación activa en el sindicato hay diferentes conclusiones relevantes. Así:

- El 51% de los afiliados entrevistados ha sido convocado a reuniones del sindicato en la empresas en los últimos doce meses, mientras el 43% lo ha sido para participar en reuniones unitarias de los trabajadores en sus centros de trabajo. Por otro lado, un 26% ha experimentado una convocatoria de referéndum y un 76% de los afiliados ha votado en las últimas elecciones sindicales. Los afiliados han sido convocados a reuniones una media de una o dos veces, pero tampoco es menos apreciable el 18% que ha sido convocado tres o cuatro veces. La diferencia entre los más convocados y los no convocados, en el período considerado, es que los primeros se sitúan en el segmento central de empleo y también del sindicato, mientras que los últimos se sitúan en la periferia de ambos espacios.
- El 71% de los entrevistados no ha sido convocado a ningún tipo de conflicto laboral en los últimos tres años, el 17% ha experimentado la convocatoria de uno o dos conflictos, y el 11,7% ha sido llamado a movilizarse en tres o más ocasiones; es decir, que hay un núcleo muy amplio de afiliados que están en centros de trabajo con nula o baja acción industrial, un núcleo reducido de acción industrial moderada y un núcleo aún más reducido de alta movilización. Aquí la distancia entre los segmentos más movilizados y los que menos también llama la atención, puesto que los primeros pertenecen claramente a los segmentos laborales primarios independientes (por el tipo de empleo más estable, nivel de estudios más elevado, mayores posibilidades de autonomía y de promoción en el empleo), mientras los segundos están en las antípodas de estas categorías.
- Es necesario resaltar que cuando los afiliados son convocados participan. Así lo afirma un 90% en el caso de referéndum, un 76% en las elecciones sindicales, un 74% en las reuniones unitarias en la empresa, un 60% en las reuniones del sindicato en la empresa. Se observa más distancia cuando la referencia son las reuniones fuera de la empresa, ya que la asistencia baja hasta el 40% aproximadamente. En conflictos la media de asistencia es del 70% y, por tanto, bastante elevada. La capacidad de convocatoria se relaciona con la participación efectiva, o al revés.
- Con las variables de participación analizadas hemos elaborado un indicador conjunto de activismo, a partir del cual dividimos la afiliación en activistas de bajo perfil (un 41% del global), activistas medios (un 39%) y activistas de perfil elevado (un 20%). En conjunto, la participación activa media y alta sobresale con el 59% del total de afiliados. Nuevamente, el perfil bajo se asimila a grupos con características laborales más precarias o periféricas y el perfil medio y alto a características laborales centrales o primarias; los más activistas, como los cargos de estructura se acercan a los colectivos laborales denominados primarios independientes. El es-

fuerzo por consolidar la afiliación más reciente y con características diferenciadas al núcleo de miembros tradicional y más central, es posible que pase también por la activación de la llamada a la movilización, en un sentido muy amplio, del conjunto de los miembros del sindicato.

La tercera cuestión analizada en este capítulo trata sobre la opinión de los afiliados en torno a la forma de ejercer la representación y engloba diferentes aspectos. Por ejemplo, la preferencia de los afiliados sobre el órgano de representación de los trabajadores coloca en primer lugar el sindicato, después el órgano formal unitario y, finalmente, ya muy distanciado de los anteriores, la asamblea. Debe remarcar que para el 79% de los afiliados ocupados, en sus centros de trabajo hay una forma de representación unitaria, y que los órganos de prevención de riesgos o la sección sindical están presentes en casi el 68% de los casos. También es notorio que la presencia de sección sindical del sindicato UGT coexista en el 50% de los centros de trabajo y, tampoco no debe obviarse el funcionamiento simultáneo de otros sindicatos en el 34% de las empresas en que trabajan los afiliados. De nuevo, la dimensión de la empresa, las posibilidades de institucionalización y, por tanto, la capacidad y los medios de convocatoria se relacionan para dar cuenta de la participación.

- En comparación con las encuestas de afiliación anteriores debemos destacar una mayor preferencia actual por el sindicato en la empresa en detrimento del comité de empresa como órgano más adecuado para defender los derechos de los trabajadores; pero también el hecho que ahora la asamblea queda bastante distanciada de los otros dos anteriores órganos. Quizá la razón está en el incremento de los colectivos más débiles laboralmente hablando, que prefieren el sindicato al comité de empresa (jóvenes, mujeres, inmigrantes), ya que el sindicato garantiza más la protección o, quizá porque hay un cambio, de tipo generacional, que ya hemos resaltado al distinguir entre afiliados de antes y de después de 1998. En general, estos colectivos más débiles han aumentado su presencia en la composición general de la afiliación. Por el contrario, los afiliados con más capacidad negociadora y buena posición de empleo prefieren al comité de empresa.
- Los afiliados conocen bastante a los delegados de personal y/o representantes del comité de empresa o junta de personal de su empresa o administración pública. También opinan que tienen facilidades para comunicarse con ellos. La opinión en general sobre sus representantes es buena, se les consulta, al mismo tiempo que son consultados por ellos. Asimismo, el 58% de los afiliados nos informa que los responsables del sindicato no han pasado por la empresa en los últimos doce meses y el otro 42% nos dice que sí, y hasta el 21% afirma que dos o más veces; el porcentaje de visitas de responsables externos del sindicato ha bajado substancialmente con respecto a los resultados obtenidos en el estudio de 1998.
- Entre los que opinan que tienen más problemas de comunicación o reciben menos visitas de cuadros del sindicato, hallamos de nuevo los afiliados más débiles o periféricos que hemos ya señalado. Tal vez las visitas –y otros mecanismos de relación personal– sean una buena estrategia tanto de afiliación como de consolidación de la permanencia en la organización; ya que pueden constituir una estrategia de la organización para mejorar la proximidad personal entre la estructura y los miembros, en lugar del uso de procedimientos válidos pero más impersonales.
- Cuando los afiliados tienen un conflicto o un problema en forma de queja o demanda, la mayoría recurre a menudo o siempre al sindicato (un 52%), seguido del comité de empresa o los delegados (un 40%), pero también es importante el recurso al superior inmediato (un 37%), mientras que el director o el responsable de re-

cursos humanos sólo es utilizado por el 12%. Por tanto, queda claro que, desde el punto de vista de la solución de problemas, hay bastante confianza en el sindicato.

- Para el conjunto de afiliados, las dificultades más grandes para su participación en actividades del sindicato recaen en que implican una intensa dedicación y en que los horarios no son adecuados; también tiene importancia la carga familiar. De hecho, estos tres primeros tipos de causas o barreras a la participación tienen una lógica interna compartida y distanciada del resto de dificultades. Los problemas de orden sindical (falta de confianza o de información de los sindicalistas de la empresa o de la estructura) para la participación alcanzan unos porcentajes mucho más bajos y la opinión sobre los cargos sindicales como un grupo cerrado es, a mucha distancia, el último problema que dificulta la participación.
- Una última distinción, la que separa a los afiliados antes y después de 1998, permite observar una de las líneas divisorias entre las oportunidades institucionales que abre el sindicato para facilitar la participación y la implicación de sus miembros y las predisposiciones individuales de estos últimos a participar. Así, los afiliados antes de 1998 tienen en sus centros de trabajo más convocatorias de acción sindical, también participan más y, por tanto, son más activistas; incluso la distancia entre afiliados antes y después de 1998 es muy grande en el caso de las reuniones sindicales fuera de la empresa. El único aspecto en el cual no hay mucha distancia entre los dos tipos de miembros es en el referéndum, en el cual las oportunidades son similares. Asimismo, en dos aspectos participativos remarcables como son el ejercicio de cargos y el activismo, vemos que la distancia entre la mayor participación de los afiliados antes de 1998 respecto a los de después es más reducida cuando nos referimos al activismo medio y alto, y más amplia cuando consideramos los cargos. Por otro lado, la distancia entre cargos de estructura y cargos de empresa no es tan elevada cuando nos referimos a responsables de centro de trabajo y, nuevamente, se muestra un elemento de sentido común para el sindicalismo: la empresa es un punto de contacto básico con los trabajadores y la base afiliativa. También se observa que los afiliados antes de 1998 tienen una opinión firme sobre el por qué se afiliaron y siguen en el sindicato (primero por valores, segundo por identidad, tercero para mejorar condiciones de empleo y cuarto para tener ayuda). Los afiliados de después de 1998 tienen menos oportunidades de participación (el sindicato les ofrece menos convocatorias), son también menos activos y sus incentivos de afiliación son primero los valores, segundo el apoyo y tercero las condiciones de trabajo. Una última cuestión que se debe resaltar es que los afiliados antes de 1998 prefieren al comité de empresa y los que han sido alta después de esa fecha a la sección sindical como órgano de representación de los trabajadores; también cabe remarcar que los afiliados después de 1998 están mucho más dispuestos a asumir cargos en el futuro, si bien optan ligeramente más por ejercer estos cargos en el comité de empresa, antes que en el sindicato o en tareas de prevención.

Por tanto, en conjunto, sobre este capítulo, aparecen tres conclusiones clave:

- No ejercer cargos está muy vinculado con características laborales no centrales de los afiliados, es decir, diferentes de las del grueso tradicional de la afiliación. No obstante, entre los nuevos colectivos es donde localizamos más predisposición a ocupar futuras responsabilidades sindicales. De aquí surge la necesidad de una reflexión sobre la puesta en marcha de instrumentos de organización y de participación adecuados o adaptados a los nuevos colectivos y a sus circunstancias personales y familiares, ocupacionales y sindicales.

- La presencia institucional de órganos representativos, así como la convocatoria de reuniones, movilizaciones y votaciones se relaciona positivamente con más activismo y mayor participación de los afiliados; por tanto la activación de la movilización y de la participación puede ser una forma de consolidar la afiliación más reciente, a pesar de sus características más diferenciadas y heterogéneas.
- Hay confianza en el sindicato por parte de estos miembros laboralmente más débiles o menos centrales, y los problemas de su participación se centran en factores personales y familiares relacionados sobre todo con la distribución de los tiempos y poco con el sindicato. Quizá convendrían estrategias de mayor proximidad personal entre la estructura y la base de afiliación a los efectos de consolidar la permanencia de los miembros y de asegurar su participación.

7- Los jóvenes y el sindicato

Aprovechando la confección de una submuestra representativa, hemos podido profundizar en las características específicas de los miembros jóvenes del sindicato. Entre los afiliados hay una menor proporción de jóvenes en relación con su proporción entre los asalariados; sin embargo entre los jóvenes afiliados hay más proporción de mujeres, de personas nacidas en Cataluña (y no en otras partes de España) y en el extranjero en relación con los afiliados de más edad. También entre los jóvenes afiliados con respecto a los jóvenes no afiliados hallamos un mayor nivel de estudios, ocupaciones más cualificadas, más consolidación familiar (pareja, hijos). De modo similar, los jóvenes afiliados tienen tasas de empleo y estabilidad más altas que los no afiliados y, asimismo, trabajan más en la industria y en los servicios públicos.

En general, los afiliados jóvenes predominan en los segmentos laborales más cualificados de la industria y de los servicios. Así, por nivel de estudios y por profesión o empleo, los jóvenes afiliados disponen de cierta capacidad de negociación individual y, no obstante, se afilian (sobre todo los de la industria), mientras que los jóvenes con menor nivel de estudios y ocupaciones más periféricas se acercan menos al sindicato.

No obstante, los jóvenes afiliados en comparación con los afiliados de más edad, han experimentado trayectorias laborales más inciertas (más episodios de paro, de trabajo temporal, de cambio de actividad, más cambio de empresa, menor antigüedad acumulada) y tienen más riesgo de ocupar puestos de trabajo con peores condiciones de empleo.

No tenemos base para sostener una visión más instrumental de la afiliación (la mejora de salarios o el uso de servicios) entre los jóvenes afiliados, a pesar de su mayor cualificación y nivel de estudios. Es decir, que estos méritos personales no los aleja del sindicato. En cambio, sí parece plausible que las peores condiciones de empleo de los jóvenes con menor cualificación y nivel de estudios les aleje de la acción colectiva.

No obstante, los jóvenes, comparativamente, son algo menos activos y participativos que los afiliados mayores y eso se corresponde con una menor vida asociativa y con el menor interés y mayor indefinición en el ámbito político. Debe tenerse en cuenta que los afiliados jóvenes no sólo han tenido una trayectoria laboral más breve y más incierta que los afiliados de más edad, sino que también han tenido menos oportunidades de desarrollar una trayectoria sindical. No sólo en términos de permanencia, sino también de experiencia afiliativa anterior.

Parece que los jóvenes confían más en el sindicato que en los órganos unitarios, tam-

bién acuden comparativamente más a los superiores inmediatos. Pero en líneas generales no hay diferencias sustantivas por lo que se refiere a prioridades en las demandas y líneas de acción sindical. Los jóvenes se afiliaron, en primer lugar, por los valores del sindicato; en segundo lugar, por la mejora de sus condiciones de empleo; y, en tercer lugar, porque todos los trabajadores deberían estar afiliados. Sí que hay alguna diferencia en el uso de los servicios; por ejemplo, la asesoría jurídica y técnica es más utilizada por los de más edad.

La participación de los jóvenes en la vida sindical es menor; ya sea en votaciones como en asistencia a reuniones, mientras que en conflictos la distancia se reduce. Los jóvenes tienen un nivel de activismo más bajo que los mayores. Y eso se comprueba tanto a través del índice de activismo sindical como también en su menor presencia en la estructura de cargos. No obstante, también queda claro que la adquisición de responsabilidades representativas en la empresa es la vía de entrada en la afiliación.

También es destacable la buena disposición de los jóvenes afiliados a responsabilizarse de cargos en el futuro, que es mucho más elevada que la del resto de grupos de edad. La carga familiar y que los dirigentes sindicales no informen sobre como participar serían dificultades para la participación de los jóvenes.

Sin embargo, hay otros factores que dificultan la entrada y la permanencia de los jóvenes en el sindicato y que distinguimos en dos aspectos:

- El sindical, con factores como la falta de mecanismos de atención, presencia y explicación de los sindicatos hacia los jóvenes.
- El contingente, con aspectos como:
 - Institucionales: para los jóvenes la amplia cobertura de la negociación colectiva no es una dificultad en la afiliación.
 - Empresariales: las empresas no sindicalizadas y de pequeña dimensión sí que pueden ser un obstáculo en la afiliación.
 - Laborales: los más precarios y periféricos se enfrentan con más dificultades para visualizar las ventajas de la acción colectiva.

8- Tipología y perfiles de la afiliación

De forma similar a lo ya realizado en anteriores ocasiones, hemos aplicado diferentes técnicas estadísticas al objeto de distinguir grupos de afiliados con características demográficas y ocupacionales bastante homogéneas en el grupo y que, a su vez, permitan diferenciarlos con cierta claridad del resto de grupos. Esta es una de las claves que permiten hablar de la gestión de la diversidad en el sindicato.

Finalmente, hemos distinguido cinco perfiles de afiliados. Cuatro de estos perfiles corresponden a afiliados ocupados:

- El primer grupo está formado básicamente por hombres, con estudios secundarios, ocupados cualificados de la industria, con contrato fijo, amplia antigüedad en la empresa, y con representación de los trabajadores en su centro de trabajo; los hemos etiquetado de afiliados tradicionales y constituyen el 37,8% del conjunto de los miembros del sindicato.
- El segundo grupo está formado básicamente por trabajadores cualificados de la in-

dustria, que trabajan en pequeñas empresas, con poca antigüedad en éstas y una gran parte de los mismos sin estabilidad contractual o con trayectorias laborales más inciertas, y sin representación de los trabajadores en sus empresas; una parte importante son jóvenes e inmigrantes y así los hemos llamado; son el 15,1% del total afiliación.

- El tercer grupo lo forman sobre todo mujeres, no cualificadas, con estudios primarios, trabajan en pequeños centros de trabajo, de servicios privados, con expectativas de promoción y salarios bajos; constituyen el 12,1% de la afiliación y les hemos etiquetado como mujeres periféricas.
- En el cuarto grupo hay una cierta presencia de mujeres, con estudios superiores, nacidos en Cataluña, empleados en calidad de mandos, técnicos o profesionales, en servicios públicos y con ingresos más elevados; son el 20% de los miembros y los hemos llamado afiliados técnicos.
- El último perfil incluye a todos los afiliados no ocupados y representa el 14,9% de la afiliación.

El conjunto de respuestas asociadas a los diferentes grupos nos conduce a unas características bastante diferenciadas entre unos y otros colectivos:

- El grupo de tradicionales adquiere muchas similitudes con las respuestas que habitualmente se atribuyen a los trabajadores que históricamente han constituido la base principal de los sindicatos, esto es, trabajadores hombres, mano de obra manual en gran parte, de la industria, que trabajan en grandes empresas, cubiertos en gran medida en sus condiciones de empleo por la negociación colectiva y la intervención del sindicato.
- Los trabajadores técnicos se podrían asimilar a los que en otros estudios hemos llamado emergentes por su importancia creciente dentro del conjunto de la afiliación, un colectivo que adquiere una presencia cada vez más grande y que configura un nuevo núcleo central en la actividad de muchos sindicatos. De modo similar a los afiliados tradicionales, se remiten sin dificultades a la situación de los trabajadores primarios o centrales que considera la literatura de la segmentación de los mercados de trabajo por su estabilidad laboral, si bien se distinguen del grupo precedente básicamente por tener estudios más elevados, realizar tareas más cualificadas, con mayor presencia relativa de mujeres y trabajar en gran parte en los servicios y en el sector público.
- Mujeres periféricas y jóvenes e inmigrantes se aproximan más a las características que definen a los trabajadores periféricos o secundarios por una posición más débil en el mercado de trabajo y, asimismo, menor cobertura sindical. Recordemos, sin embargo, que nos referimos a afiliados al sindicato, lo cual nos lleva a matizar o a moderar el impacto real de las afirmaciones precedentes. Como hemos visto, muchos de ellos tienen dificultades de participación por falta de oportunidades, ya sea por la inexistencia o por la menor presencia de regulación y representación sindical allí donde trabajan, pero también, y ésta sí que es una cuestión que directamente recae en los sindicatos, por la menor atención, siempre en términos comparativos, que este grupo recibe de la organización. Ciertamente, esta es una vía en que los sindicatos muestran una preocupación que recogen sus orientaciones programáticas, pero que seguramente es merecedora de mucha más atención en las prácticas cotidianas de la organización. ♦