

OBSERVATORIO

CONFEDERAL DE AFILIACIÓN

2011
FEBRERO
02

Actividades y proyectos

PERE J. BENEYTO

El modelo sindical italiano: afiliación y estrategias organizativas

SALVO LEONARDI (IRES)

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

MARÍA DOLORES ALLONA

Los determinantes de la afiliación sindical en España

HOLM-DETLEV KÖHLER y JOSÉ PABLO CALLEJA

La afiliación sindical a CC.OO. en Aragón

DELIA LIZANA

La afiliación sindical en la Federación de Industria

JOSÉ IGNACIO GIL

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 Confederal de Afiliación. ISSN: 2173-335X

INDICE

pagina

- [03] Actividades y proyectos
 PERE J. BENEYTO
- [06] El modelo sindical italiano: afiliación y estrategias
 organizativas
 SALVO LEONARDI (IRES)
- [23] La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo
 MARÍA DOLORES ALLONA
- [36] Los determinantes de la afiliación sindical en España
 HOLM-DETLEV KÖHLER y JOSÉ PABLO CALLEJA
- [59] La afiliación sindical a CC.OO. en Aragón
 DELIA LIZANA
- [68] La afiliación sindical en la Federación de Industria
 JOSÉ IGNACIO GIL

OBSERVATORIO CONFEDERAL DE AFILIACIÓN

Director: Pere J. Beneyto

Actividades y proyectos

PERE J. BENEYTO

Director del Observatorio Confederal de la Afiliación

Conforme a sus objetivos y programa, el Observatorio de la Afiliación ha impulsado durante 2010 las actividades y proyectos que seguidamente se relacionan, algunas de las cuales se encuentran aún en fase de ejecución.

En el área de documentación se ha sistematizado el seguimiento y evaluación de las series estadísticas e informes monográficos sobre la afiliación, tanto a nivel nacional como europeo. En el primer caso, además de los datos propios generados por la Secretaría Confederal de Afiliación de CC.OO., cuyo último informe trimestral, correspondiente a septiembre de 2010, registraba un total de 1.187.724 cotizantes; se han recabado y analizado los procedentes de las encuestas y barómetros de opinión realizados regularmente por el Centro de Investigaciones Sociológicas (<http://www.cis.es/cis/opencms/ES/Novedades/Microdatos.html>), así como los de la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo realizada por el Ministerio (<http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/index.htm>), sobre la que en este número de la Revista publicamos sendas aportaciones: una más genérica presentada por M^a Dolores Allona (Subdirectora General de Estadística del Ministerio de Trabajo) y otra más específicamente centrada en el estudio de los determinantes de la afiliación sindical, firmada por los profesores de la Universidad de Oviedo Holm-Detlev Köhler y José Pablo Calleja, en la que se da cuenta de la evolución reciente de la tasa de sindicalización, hasta situarse en el 19,9% sobre el total de la población asalariada de nuestro país.

Respecto del ámbito comunitario, varios estudios del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO), han aportado información relevante respecto de la evolución reciente de la afiliación y representación sindical, así como de buenas prácticas en materia de reclutamiento de colectivos concretos.

El primero de dichos estudios se centra en la evolución afiliativa entre 2003 y 2008 (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm>), en base a datos de 97 organizaciones correspondientes a la UE-27, con un total de 58.369.277 afiliados, incluyendo tanto asalariados en activo como no ocupados (parados, estudiantes, jubilados), lo que dificulta el establecimiento de tasas de afiliación homogéneas que oscilarían entre el 35% para los países de la UE-15 y el 23% para los nuevos estados miembros.

Con todo, se constata que la tendencia a la baja de la afiliación sindical se ha ralentizado e, incluso, podría estar remontando en algunos casos, en relación con las pérdidas registradas en la década anterior, si bien está por evaluar aún el impacto de la actual crisis en los procesos de sindicalización.

En términos agregados y durante el período de referencia (2003-2008), la afiliación sindical se mantuvo prácticamente estable, registrándose una disminución de sólo el -0,4%, en los 22 países de los que se dispone de datos para el análisis comparado, habiéndose incrementado en +1,4% en los países de la UE-15 y disminuido en -9,8% en los nuevos estados miembros

Por países, la afiliación habría aumentado en 10 casos (Bélgica, Chipre, Eslovenia, España, Finlandia, Grecia, Italia, Noruega, Portugal y Rumanía), mientras que por organizaciones, creció en 47 de ellas, disminuyó en 39 y se mantuvo en 11 casos

Del total de organizaciones estudiadas por el EIRO, sólo 15 superan el millón de afiliados: TUC-Reino Unido, DGB-Alemania, CGIL-Italia, CISL-Italia, UIL-Italia, CSC-Bélgica, LO-Suecia, DBB-Alemania, FGTB-Bélgica, ÖGB-Austria, FNV-Holanda, TCO-Suecia, SAK-Finlandia, CC.OO.-España y LO-Dinamarca. De estas 15 grandes confederaciones, 7 aumentaron su afiliación en los últimos cinco años, en 6 casos disminuyó y en 2 permaneció prácticamente estable, correspondiendo el mayor índice de crecimiento afiliativo a CC.OO., con un incremento consolidado del +19,3% en el período de referencia.

En junio de 2010 se hacía público otro informe del EIRO dedicado al estudio comparado de las estrategias de afiliación para colectivos específicos (jóvenes, inmigrantes, PYMEs, etc.), presentando asimismo una relación de buenas prácticas en la materia (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/index.htm>), y en enero de 2011 aparecía un nuevo estudio sobre los modelos y cobertura de la representación de los trabajadores en las empresas, así como del ejercicio de sus derechos de información y consulta e impacto de su intervención en el desarrollo de las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos. Este último informe del EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>) cifraba la cobertura media de la representación sindical en la UE en el 37% de las empresas de más de 10 empleados y el 63% de sus trabajadores, porcentajes que en el caso español ascendían al 58 y 71 por cien, respectivamente.

Con objeto de profundizar en la información y evaluación de ambos indicadores (afiliación/representación), desde nuestro Observatorio hemos puesto en marcha varias líneas de investigación. Un primer informe, publicado en octubre'2010 (http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShvNewDup?codigo=3537&cod_primaria=1167&cod_secundaria=1167) analizaba los últimos datos en la materia, acreditando la representatividad y eficacia de la intervención sindical, impugnando con ello las bases de una virulenta campaña de deslegitimación promovida por la derecha política y sus terminales mediáticas en torno a la huelga del 29 de septiembre de 2010. Junto a la evidencia empírica en términos de afiliación, representación y cobertura de la intervención sindical, dicho estudio ponía de manifiesto la existencia de una importante correlación positiva entre los indicadores de sindicalización y los establecidos por la Estrategia Europea de Empleo, confirmando con ello la decisiva contribución de la intervención sindical y la regulación democrática de las relaciones laborales al desarrollo de la competitividad económica y la cohesión social, enfoque que ya se había planteado previamente en un artículo colectivo ("En defensa del sindicalismo")

(http://www.elpais.com/articulo/opinion/defensa/sindicalismo/elpepiopi/20100925elpepiopi_4/Tes), publicado poco antes en El País.

Se han impulsado, asimismo, dos proyectos complementarios, orientado uno a identificar las causas de la rotación afiliativa (altas/bajas) y a analizar, el otro, los cambios en el entorno socioeconómico y su impacto en las estrategias sindicales, estando prevista la publicación de sus resultados en los primeros meses del año en curso.

Por lo que se refiere, finalmente, a la difusión de los productos resultantes de las áreas de documentación e investigación desarrolladas por nuestro Observatorio, con este número de la Revista iniciamos una serie en la que, de forma sistemática, se presentarán informes sobre la estructura y evolución de la afiliación sindical a varios niveles (europeo, nacional sectorial, territorial, etc.).

En el presente número se incluyen, además de los dos artículos ya citados sobre la afiliación sindical en España según la ECVT, una interesante monografía sobre el modelo sindical italiano, a cargo de Salvo Leonardi, investigador del Istituto di Ricerche Economiche e Sociali de la CGIL; y dos estudios sobre la afiliación a CC.OO. en Aragón (Della Lizana, Secretaria de Afiliación) y la Federación de Industria (José Ignacio Gil, sociólogo), respectivamente. ♦

EL MODELO SINDICAL ITALIANO

Afiliación y estrategias organizativas

Salvo Leonardi
IRES

1. INTRODUCCIÓN

A partir de los primeros años ochenta, el sindicalismo ha experimentado una considerable reducción de su capacidad de representación social en la práctica totalidad del mundo industrializado. Esta tendencia al declive parece no haber perdonado ningún modelo, afectando – aunque con intensidad y velocidad diversas – a sindicatos muy distintos entre sí en cuanto a trayectoria, orientación ideológica, modelo de organización y contexto institucional. Diversos indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, nos hablan en todas partes de un sindicalismo a la defensiva. Entre los indicadores cuantitativos, el más acreditado sigue siendo la tasa de afiliación entre los trabajadores asalariados en edad activa (Vernon, 2006; Visser, 2008; Cecchi y Visser, 2008), debido a la relativa facilidad con que es hoy posible obtener y comparar datos tanto en series históricas como actualizadas, aunque a través de modalidades nada homogéneas de certificación. Una facilidad estadística confirmada por la consideración de que la cuota de afiliación puede efectivamente dar fe de la fuerza de una organización sindical, al constituir su mayor fuente de poder.

Si nos fijamos en la tendencia actual en las principales economías industrializadas, podemos sacar la conclusión de que desde hace más de una década los datos de afiliación registran una merma constante. Tras rozar medias incluso superiores al 45% a finales de los 70, la afiliación ha caído hoy en torno al 30% en los países de la OCDE; al 26% en la UE-15 y al 25% en la UE-27 (Comisión Europea, 2009). Los datos son aún peores en las mayores potencias económicas mundiales: en EE.UU., Japón, Alemania, Rusia, Corea el índice de afiliación oscila entre el 10 y el 20%. Algo menos contundente resulta la comparación entre la situación actual y la de comienzos de los 90, cuando – tras tocar fondo en algunos casos (Francia) – el declive ha ralentizado o detenido su progreso, con algunos casos, incluso, de ligera recuperación (España, Países Bajos).

La única verdadera anomalía la constituye un reducido grupo de países nórdicos (Suecia, Dinamarca, Finlandia y Bélgica), en los que los sindicatos gestionan los seguros de desempleo (el llamado *sistema Ghent*). Aunque de forma indirecta, pues, allí los sindicatos tienen la posibilidad de intervenir en la gestión e intermediación en materia de empleo y paro y, aún así, empiezan a llegar señales preocupantes incluso desde esas latitudes, y

especialmente desde Suecia (Kjellberg, 2008).

2. LA AFILIACIÓN SINDICAL EN ITALIA

En Italia, según diversas fuentes, en el año 2009 el porcentaje de afiliación oscilaba en torno al 33% (*tabla 1*). Sobre este dato coinciden, con diferencias mínimas, observadores internacionales (ICTWSS, 2008; OCDE, 2009; Comisión Europea, 2009) y nacionales (Feltrin, 2008; Giacinto&Giacinto, 2009). Es una de las tasas de afiliación más elevadas entre los mayores países de la UE, por detrás de los cuatro ya mencionados – los del sistema Ghent –, Irlanda y Austria.

El actual 33% está repartido entre CGIL (15%), CISL (12%) y UIL (6%). CGIL, con algo más de 5.700.000 afiliados, alcanzó en 2008 su máximo histórico, colocándose en el tercer puesto en Europa, por detrás de la central alemana DGB y a un solo paso del TUC británico. CISL, con 4.500.000 afiliados, ocupa el cuarto lugar.

Tabla 1
Afiliación sindical en Italia

Año	CGIL		CISL		UIL		Total	
	Afiliación	Tasa	Afiliación	Tasa	Afiliación	Tasa	Afiliación	Tasa
1986	4.647.038	19,2	2.975.482	13,4	1.305.682	7,1	8.928.202	39,7
1987	4.743.036	18,8	3.080.019	13,3	1.343.716	7,3	9.166.771	39,3
1988	4.867.406	18,4	3.288.279	13,6	1.397.983	7,4	9.553.668	39,4
1989	5.026.851	18,2	3.379.028	13,3	1.439.216	7,4	9.845.095	38,9
1990	5.150.376	17,7	3.508.391	13,2	1.485.758	7,3	10.144.525	38,2
1991	5.221.691	17,5	3.657.116	13,4	1.524.136	7,3	10.402.943	38,2
1992	5.231.325	17,2	3.796.986	13,7	1.571.844	7,5	10.600.155	38,4
1993	5.236.579	17,1	3.769.242	13,6	1.588.447	7,6	10.594.268	38,3
1994	5.247.231	16,9	3.752.412	13,2	1.594.105	7,8	10.593.748	37,9
1995	5.235.386	16,7	3.772.938	12,9	1.579.097	7,7	10.587.421	37,3
1996	5.209.296	16,2	3.837.104	12,8	1.593.615	7,6	10.640.015	36,6
1997	5.215.288	15,8	3.856.334	12,3	1.588.270	7,5	10.659.892	35,6
1998	5.249.010	15,7	3.909.796	11,9	1.603.940	7,4	10.762.746	35,1
1999	5.286.973	15,6	4.000.534	11,9	1.621.785	7,3	10.909.282	34,8
2000	5.354.472	15,4	4.083.996	11,7	1.628.643	7,2	11.067.111	34,3
2001	5.402.408	15,2	4.117.467	11,5	1.628.717	7,0	11.148.592	33,7
2002	5.461.183	15,2	4.153.145	11,3	1.651.749	6,9	11.266.077	33,4
2003	5.515.530	15,1	4.183.759	11,2	1.697.214	6,8	11.396.503	33,2
2004	5.587.307	15,3	4.260.937	11,4	1.740.925	6,9	11.589.169	33,5
2005	5.617.825	15,0	4.287.551	11,2	1.756.339	6,8	11.661.715	33,1
2006	5.650.942	14,9	4.346.952	11,1	1.766.541	6,7	11.764.435	32,7
2007	5.697.774	14,9	4.427.037	11,3	1.810.904	6,8	11.935.715	33,0
2008	5.734.855	15,0	4.507.349	11,4	1.811.617	6,8	12.053.821	33,2

Fuente.- Giacinto & Giacinto, 2009

Con algo más de 12 millones de afiliados entre las tres mayores centrales sindicales (CGIL, CISL y UIL), Italia se coloca, en términos absolutos, en primera posición entre las 81 organizaciones adheridas a la CES, y en el quinto puesto a escala mundial detrás de Brasil, China, India, Rusia y Estados Unidos (New Unionism Network). Una tendencia al

crecimiento que continúa de forma constante desde los años 80, cuando en su conjunto las tres confederaciones contaban, entre trabajadores en activo y pensionistas, algo menos de nueve millones de afiliados.

La cifra total de afiliados al sindicalismo confederal es en gran medida el resultado de una muy importante presencia de los pensionistas, que constituyen aproximadamente el 48% de los afiliados. Una auténtica anomalía, si se considera que en los países de la UE los pensionistas suponen normalmente entre el 15 y el 20% de la afiliación (EIRO, 2005; Visser, 2006). En el año 2009 los pensionistas afiliados a las tres principales centrales italianas eran algo menos de 5.800.000. Con unos tres millones de afiliados, SPI-CGIL es el mayor sindicato de Europa. El índice de sindicalización entre quienes reciben una pensión es más o menos el mismo (apenas superior: el 34,5%) que el de la población activa, llegando incluso a superar el 60% en el caso de los mayores de 64 años.

Cabe destacar el crecimiento de las afiliaciones entre los trabajadores asalariados en activo, que aumenta de forma constante desde 1988; de los 5.122.996 de entonces se ha pasado a los 5.700.000 de ahora. Durante los últimos cuatro años, CGIL ha registrado por sí sola un incremento de los afiliados entre los trabajadores activos cifrado en 207.000 unidades. Este dato, a contracorriente con respecto a otros muchos países industrializados, ha sido probablemente consecuencia del incremento de la tasa de empleo que en esos años se ha registrado, así como de una sensible reducción del paro hasta el estallido de la crisis mundial de los dos últimos años. Es oportuno recordar, además, que en Italia los sindicatos gozan de la posibilidad de retener de la nómina del trabajador, si éste así explícitamente lo solicita, a través del empleador, la cuota asociativa mensual. Es ésta una ventaja que durante todos estos años ha garantizado cierta estabilidad de las cuotas de afiliación y, con ellas, de los recursos financieros necesarios al sindicato para cumplir sus funciones.

Los datos que hasta aquí hemos sintéticamente resumido no tienen en cuenta los trabajadores, pensionistas y desempleados afiliados a las numerosísimas entidades y organizaciones sindicales autónomas y no federales. Algunas de ellas pueden presumir de cierto arraigo histórico en un gran número de sectores (UGL, CONFISAL, CISAL, COBAS); otras representan en cambio únicamente algunos sectores específicos (enseñanza, transportes, banca) o profesiones (ferroviarios, controladores de vuelos). No es posible conocer con exactitud el número de los afiliados a estas organizaciones, ya que las cifras que las mismas facilitan están bajo sospecha. Se trata simplemente de datos *autocertificados* que, de ser ciertos, llevarían la cifra de la afiliación en Italia hasta niveles francamente inverosímiles, sólo comparables con los de los países escandinavos. Desde este punto de vista, el sistema italiano de relaciones sindicales, fuertemente centrado en los principios voluntaristas de la autonomía colectiva, y a falta de criterios transparentes de medición de la representación real, muestra sus principales debilidades y carencias. Sólo para los pensionistas y los trabajadores del sector público contamos con datos oportunamente certificados. Sin embargo, no es descabellado pensar que las estimaciones oficiales sobre la sindicalización en Italia se equivocan por defecto, limitándose a considerar las cifras de las tres confederaciones citadas (CGIL, CISL y UIL).

Ante estos datos indudablemente esperanzadores, es necesario subrayar que el índice de afiliación entre los trabajadores en activo ha pasado del 40% de 1986 al 33% de hoy, que no deja de ser el porcentaje más bajo de los últimos 35 años. Además, aunque en términos de afiliación y sindicalización la situación en cierto modo aguanta el tirón, ello no parece suficiente para despejar la sensación – especialmente extendida hoy en Italia – de un sindicato en graves dificultades, al que se caracteriza como “acosado” (Baglioni, 2008) y “en vilo” (Carrieri, 2003), incapaz de actuar con una eficacia igual a su representación a la hora de propiciar condiciones laborales comparables con las de los países de Europa central y del norte; mientras se plantea provocativamente “...para qué sirven los sindicatos?” (Ichino,

2005) o se le describe despectivamente como “casta” (Livadiotti, 2008), publicando best-sellers con títulos similares.

Diversas voces – tanto de izquierdas como de derechas – han hecho hincapié críticamente en la brecha existente entre el poder asociativo y de negociación, así como el elevado reconocimiento institucional de que aún gozan los sindicatos, por un lado, y, por el otro, el nivel mucho más modesto – como demuestran las estadísticas comparadas – de casi todos los indicadores más significativos de la calidad de vida y de trabajo de los asalariados italianos: tasa de empleo (con especial referencia a las mujeres y los jóvenes), salarios, estabilidad del puesto de trabajo, seguridad y salud laboral, movilidad y seguridad social.

3. EL DECLIVE Y SUS CAUSAS

Sobre las causas de la actual tendencia al declive – que también afecta a Italia, aunque a un ritmo inferior –, las tesis que los analistas barajan parten de ideas e interpretaciones muy diversas (Beneyto, 2006). Los análisis de las relaciones laborales siempre se han interrogado acerca de la incidencia relativa que las variables objetivas (o externas) y las subjetivas (o internas) ejercen en los momentos de crecimiento y de declive, respectivamente, del poder sindical (Romagnoli, 1977; Accornero, 1991).

Gran relevancia se atribuye tradicionalmente al factor institucional (Crouch, 1986; Ebbinghaus-Visser, 2000; Regini, 2000; Hall-Soskie, 2001); la merma no parece, de hecho, ser igual en todas partes, sino que incidiría sobre niveles ya de por sí muy distintos, determinados fundamentalmente por el Estado y los diversos “modelos de capitalismo”. Hoy día, dentro de un área geopolítica relativamente homogénea como es la UE, la tasa de sindicalización puede variar de forma llamativa, entre el 8% de Francia y el 75-78% de Suecia. Desde este punto de vista, los hay que prefieren hablar de *repliegue* antes que de *declive*, inclinándose más bien por considerar como extraordinario el pico alcanzado entre los años 60 y finales de los 70, con una vuelta a la *normalidad* en esta especie de tercera fase de la industrialización capitalista (Baglioni, 2008).

Aun aceptando lo anterior, hoy existe prácticamente consenso a la hora de reconocer los factores exógenos, estructurales y no contingentes que amenazan el papel y las prerrogativas de que durante tanto tiempo ha gozado el sindicato en los países occidentales, y especialmente en los europeos. El ocaso de los grandes sectores con una importante presencia sindical, de las grandes empresas, pero también del empleo público, los cambios en el paradigma socio-técnico, la *precarización* del puesto de trabajo, el auge de los estilos de vida individualistas, erosionan y trastocan de raíz las condiciones materiales y políticas de la organización y la acción sindicales que conocíamos hasta ahora. Estos factores contribuyen a reducir de forma considerable el protagonismo – cuantitativo y cualitativo – de que en épocas de fordismo maduro disfrutó el prototipo socio-jurídico del trabajador afiliado y militante sindical: el asalariado varón y adulto, contratado de forma indefinida y con jornada completa, operario de la gran industria fabril. Es revelador el hecho de que FIOM, la histórica y poderosa organización del metal de CGIL, ha sido superada en estos años, por número de afiliados, por otras organizaciones sectoriales (*tabla 2*), como las de la función pública, la de los servicios o la de la construcción.

La negociación colectiva – alrededor de la cual gira todo sistema de relaciones laborales – se ve sometida cada vez más al acoso de otras formas de regulación, a nivel de empresa o incluso individual. Se produce así un incremento exponencial de la precariedad de las relaciones laborales, con la posibilidad de un empeoramiento de las mismas para los nuevos contratos, a través de canales inspirados de diversa manera en el objetivo de un crecimiento del empleo.

La proliferación de relaciones laborales demasiado flexibles crea condiciones de inestabilidad jurídica y de chantaje psicológico para los trabajadores, y ello no favorece en absoluto la decisión personal de afiliarse a un sindicato. Todos los estudios y análisis coinciden en señalar que la tasa de afiliación es considerablemente más baja entre los trabajadores con contrato a tiempo definido, subcontratados o a tiempo parcial; por no hablar lógicamente de los trabajadores subordinados seudoautónomos, excluidos del terreno del derecho sindical y laboral. Italia no es ninguna excepción, por más que algunas formas de flexibilidad comunes en otros países occidentales no sean tan acentuadas entre nosotros. Se trata en todo caso de un punto crítico, que tiende a repercutir negativamente en la representación organizada en los lugares de trabajo, y por ende en la negociación colectiva y en los derechos de participación, con efectos en cascada que finalmente no pueden dejar de afectar gravemente a todos, *insiders* y *outsiders*, en cuanto a salario, jornada laboral, seguridad en el trabajo.

Tabla 2
Afiliación a CGIL en 2009, por sectores

Federación	Sector	Afiliación
FP	Administración Pública	407.716
FILCAMS	Comercio, turismo y servicios	372.268
FILLEA	Construcción	367.768
FIOM	Metalmecánico	363.507
FLAI	Industria Agroalimentaria	283.642
FLC	Educación e investigación	191.901
FILCEM	Química y Energía	156.614
FILT	Transportes	152.953
SLC	Medios de comunicación, correos y call-centres	97.632
FILTEA	Textil, confección y calzado	95.868
FISAC	Banca y seguros	89.163
NidiL	Atípicos e interinos	41.628
Parados		22.706
Mixta		18.586
SPI	Pensionistas	2.994.203
TOTAL		5.746.167

La globalización y las nuevas modalidades de producción, en la transición del fordismo al posfordismo, llevan al capital a huir de la interlocución con el sindicato en dos sentidos opuestos: hacia abajo, con la búsqueda de una relación individual con el trabajador; hacia arriba, a través de la transnacionalización de los grandes grupos oligopolistas.

Es éste un fenómeno, que, sin ser inédito, ha alcanzado hoy proporciones reales y potenciales nunca antes conocidas, con efectos extraordinariamente peligrosos para los derechos de los trabajadores, incluidos los colectivos y, por ende, sindicales. Y si no, piénsese en el ya bien conocido fenómeno del *dumping* social, con sus dolorosas repercusiones a escala internacional como son la pérdida de solidaridad entre organizaciones sindicales nacionales y, con ella, la imposibilidad de consolidar un frente social lo suficientemente compacto e incisivo, a escala internacional, como para hacer frente a las todopoderosas multinacionales.

Obviamente, todos estos factores – inherentes a los cambios económicos y del mercado laboral – también contribuyen a transformar el contexto con que hoy se mide el sindicato italiano, tanto desde el punto de vista cuantitativo como, sobre todo, en el terreno cualitativo de la representación y de la representatividad.

4. EL MODELO ITALIANO DE SINDICATO Y DE RELACIONES LABORALES

Durante las últimas décadas, en diversas fases, el sindicalismo italiano ha contribuido a definir un modelo de organización al que se corresponde, en una relación de influencia mutua, con un modelo de relaciones laborales que se caracteriza, fundamentalmente, por:

- un pluralismo asociativo histórico sobre bases que se remontan a la época de la guerra fría;
- una unidad de acción sustancial de las tres centrales sindicales principales (CGIL, CISL y UIL);
- la primacía confederal con respecto a las federaciones sectoriales;
- un peso predominante del *centro* con respecto a las estructuras periféricas;
- un sistema de federaciones de sectores de magnitud mediana: el número de federaciones ha pasado de las 36 de la década de los 50 a las actuales 12-15 de CGIL, CISL y UIL;
- un papel central del convenio colectivo nacional de cada sector (CCNL, en sus siglas italianas);
- un significativo papel de las estructuras *horizontales* y territoriales de las *Camere del Lavoro*;
- un sistema de canal único de la representación en los lugares de trabajo (*Rappresentanza sindacale unitaria, RSU*), elegido por afiliados y no afiliados, con prerrogativas contractuales a nivel de empresa;
- una fuerte capacidad de movilización, como demuestra el número de horas de huelga, entre los más elevados en el mundo desde hace cuarenta años;
- una elevada propensión a las prácticas de concertación, tanto interfederal como tripartita, de la que dan fe los muchos acuerdos sellados con el gobierno a lo largo de los últimos quince años en materias como la política de las rentas, el sistema de negociación, el mercado laboral, el sistema de pensiones y sanitario;
- un nivel entre los más bajos del mundo en cuanto a intervención legislativa y estatal (*abstention of law*) en materia de relaciones laborales (representación, huelga, negociación colectiva).

El ejercicio de la representación sindical exige generalmente la resolución de algunos dilemas organizativos. Con especial referencia a la experiencia italiana, Gian Primo Cella – uno de los máximos estudiosos del modelo sindical italiano (1999) – identifica básicamente tres de ellos: a) la relación entre *lógica de clase* y *lógica de la asociación*; b) la relación entre la dimensión *horizontal* (confederal) y la *vertical*, basada en la pertenencia a un determinado sector productivo; c) la relación entre *centralización* y *descentralización*.

Las diferencias históricas e ideológicas entre las mayores centrales italianas – hoy especialmente acentuadas tras una larga temporada de relaciones de colaboración mucho más cordiales y desarrolladas – atañen a la manera específica en que cada una de ellas ha resuelto y resuelve estos dilemas. El mayor distanciamiento se ha producido entre el modelo perseguido por CGIL, por una lado, y el perseguido por CISL, por el otro, con UIL manteniendo una postura más cercana a ésta. En el caso de CGIL, siempre ha prevalecido una idea de sindicato general, con un fuerte reconocimiento del papel político y de coordinación de las estructuras confederales y una descentralización organizativa que descansa en una sólida primacía del convenio colectivo nacional de sector. En el caso de

CISL, ha prevalecido tradicionalmente una idea más *unionista* de las relaciones sindicales, basada en la primacía asociativa de los afiliados y de las federaciones sindicales sectoriales, íntegramente voluntarista y más propensa a la descentralización de la negociación.

Un elemento nuevo y crucial de alejamiento y desencuentro entre ambas centrales es hoy la cuestión de los *órganos bilaterales* (Leonardi, 2004). Se trata de estructuras paritarias, especialmente consolidadas en sectores y tipologías de empresa relativamente marginales respecto de los sectores más avanzados de la industria y de la función pública, y que se caracterizan históricamente por una endeble protección de los derechos laborales y de seguridad social (construcción, agricultura, artesanía, empresas privadas de servicios, pequeñas empresas). Dichos órganos desempeñan un papel sucedáneo ante las carencias de una protección social escasamente homogénea, especialmente en materia de seguros sociales en caso de pérdida o suspensión temporal del puesto de trabajo.

En estos últimos años, dichos órganos han ampliado mucho su radio de acción, adquiriendo protagonismo en campos como la formación profesional o los planes de pensiones previstos en los contratos. Son todas ellas funciones de alguna manera relacionadas con el campo de los servicios, hacia el cual muchos sindicatos están orientando su estrategia de reasentamiento. Basada en el antiguo modelo de las mutualidades, la bilateralidad configura, de acuerdo con sus más acérrimos partidarios, una opción alternativa para salir de la crisis del estado de bienestar, reduciendo el gasto público y, más en general, el papel del Estado en la economía y en la sociedad. Decididamente apoyada, incluso con medidas legales de gran calado, por los gobiernos de centro-derecha, esta bilateralidad encuentra en CISL y UIL unos interlocutores firmemente decididos a convertir este modelo en el eje central de sus estrategias y de su posicionamiento en la sociedad italiana de los próximos años. Y ello ya no sólo en los sectores otrora marginales, sino bien adentro de los sectores fundamentales de la industria y del sector terciario avanzado. CGIL, que no ha dudado en favorecer cierta difusión de la bilateralidad en los sectores en que la acción pública resultaba evidentemente carente, hoy se opone a este planteamiento, al considerarlo una avanzadilla de una deriva meramente paraestatal de la acción sindical, reducida a apéndice burocrática de un Estado cada vez más reacio a asumir los costes y las responsabilidades de las desigualdades sociales antiguas y nuevas.

5. LOS ACUERDOS POR SEPARADO: UNA HERIDA LETAL PARA LAS RELACIONES LABORALES ITALIANAS

Hoy día las relaciones laborales italianas atraviesan por un momento de gran turbulencia y desorientación. Lo que durante tanto tiempo pareció caracterizarlas positivamente – una importante autonomía colectiva y una *abstention of law* única en su género – precipita ahora al desaparecer las condiciones políticas que regían su funcionamiento. Entre pluralidad de competencias de las organizaciones sindicales y ausencia de normas legales en materia de representación y negociación, la clave ha sido la de proteger políticamente y sobre bases voluntarias unas relaciones leales y responsables entre CGIL, CISL y UIL. Al principio mayoritario, que hubiese llevado seguramente a desencuentros y rupturas, se ha preferido la búsqueda del consenso, el único que podía preservar la unidad de acción entre organizaciones tan diferentes por historia y cultura. Ello, por supuesto, no ha impedido diferencias y rupturas, incluso graves, que a partir de 1948 han salpicado la historia sindical italiana. Pero ha sido en estos últimos años cuando tales episodios han sido tan frecuentes como para dejar presagiar un cambio regresivo destinado a marcar un antes y un después.

Las vicisitudes por las que durante los últimos meses ha pasado Fiat, con la firma del enésimo acuerdo por separado, esta vez en la planta de Pomigliano, cerca de Nápoles, llegan en el momento álgido de una temporada marcada por una proliferación de señales de

ruptura en nuestro sistema de relaciones laborales (Regalia et al., 2010). Empezando por el acuerdo marco del 22 de enero de 2009 sobre la reforma del sistema de negociación, firmado por el gobierno y la práctica totalidad de los agentes sociales, con la exclusión decisiva de la mayor organización sindical, es decir CGIL. He aquí, pues, un acuerdo por separado sobre las reglas generales del sistema: lo nunca visto en la historia de nuestro país.

Análogamente, otros acuerdos por separado han afectado a nivel interconfederal al sector público, las pequeñas empresas, la artesanía. Sobre la descentralización de la negociación, la recuperación del poder adquisitivo de los salarios y el rol de la bilateralidad, las mayores centrales sindicales italianas están comprobando hasta qué punto son graves las discrepancias entre las respectivas estrategias sindicales cara al futuro. La situación es mejor a escala sectorial, donde numerosos convenios nacionales se han firmado de forma unitaria; allí está sin embargo la importante excepción del metal, donde por tercera vez en diez años el resultado final ha sido el de un acuerdo por separado (octubre de 2009).

El caso más llamativo de estos últimos meses, como acabamos de señalar, ha sido el acuerdo por separado celebrado en la fábrica Fiat de Pomigliano, que ha merecido por parte de los medios de comunicación una atención como hacía mucho tiempo no se veía (Leonardi, 2010).

Se trata de un acuerdo de empresa dentro del mayor grupo industrial italiano, uno de los fabricantes más importantes del mundo en el sector de la automoción. Un clásico ejemplo de *concession bargaining* en virtud del cual, a cambio de la promesa de importantes inversiones para el empleo (incluyendo el regreso de Polonia de algunas líneas de producción), se plantea un incremento de los turnos y los ritmos de trabajo, la reducción del absentismo por enfermedad, la congelación del conflicto a través de cláusulas de tregua. El acuerdo de Pomigliano ha sido firmado en contra y en ausencia de una de las organizaciones sindicales más representativas de la fábrica: Fiom (con diferencia la más importante, por número de afiliados y delegados, en el sector del metal). La empresa ha pedido y conseguido que en el pasado mes de junio los trabajadores celebraran un referéndum, bajo una amenaza de tipo *o lo tomas o lo dejas*: si la mayoría de los trabajadores hubiese votado en contra, la multinacional habría abandonado la planta. A pesar de ello, el 40% de los trabajadores (un porcentaje bastante superior al de los afiliados de Fiom) rechazó el acuerdo. Ello evidencia graves problemas de gobierno sustancial del acuerdo alcanzado y ratificado por la mayoría. La cúpula de Fiat así lo entendió, y da ahora la sensación de no saber bien por dónde tirar. De ahí un durísimo conflicto entre Fiat, con el apoyo de los sindicatos sectoriales de Cisl y Uil, por un lado, y Fiom-Cgil, que denuncia el ataque contra una serie de derechos que por su propio origen (sectorial, legal e incluso constitucional) no pueden ser regulados por un acuerdo de empresa. Así pues, Fiat y Fiom, dos protagonistas absolutos en la historia de las relaciones laborales italianas, una vez más enfrentados. Un hecho que, por sí mismo, puede dar a este enésimo capítulo de su centenaria historia común un valor simbólico trascendental. La situación se torna aún más complicada debido a que el acuerdo en cuestión prevé excepciones al convenio nacional colectivo firmado, también por separado, en octubre de 2009, que contradice el convenio unitario de 2008, formalmente aún en vigor. Un auténtico caos destinado a desembocar inevitablemente en un interminable litigio ante los juzgados de lo laboral.

La falta de la firma de CGIL en los convenios podría, desde un punto de vista formalista, suponer la exclusión de esta organización de las ventajas que el ordenamiento reconoce tan sólo a los firmantes (presentación de listas, repartos de los delegados elegidos, retenciones sindicales, permisos). En la planta Fiat de Melfi ya se ha impedido a los delegados de Fiom la celebración de una asamblea. Es preciso recuperar cierta mesura, así como cierto sentido de la responsabilidad. Además, CGIL puede considerarse a sí misma técnicamente desvinculada de las obligaciones asumidas por los demás sindicatos a través de los

acuerdos por separado. El consiguiente contencioso judicial podría paralizarlo todo. Una condición de libertad que, al ser portadora de inestabilidad en el sistema, puede convertirse en un arma extraordinaria para reconquistar en el terreno el reconocimiento que el gobierno y los demás sindicatos pretenden negar a Fiom-Cgil.

El origen de las tensiones más recientes hay que buscarlo en el acuerdo marco para la reforma del sistema de negociaciones, celebrado sin la firma y en contra de la voluntad de Cgil en enero de 2009 (AA.VV., 2010). Nunca se había visto antes un acuerdo por separado sobre las reglas generales del sistema de negociación. Ello fue posible gracias a la ausencia de regulación legal en materia de representación y negociación en el sector privado. Es aquí donde indudablemente se plantea la clave para una estrategia de salida del caos hacia el cual está precipitando todo el sistema: reglas seguras y democráticas para medir y certificar la representatividad de los sindicatos (Andreoni, 2010). Algo que encontramos en todo el mundo menos en Italia. En el momento actual, un planteamiento de este tipo parece inviable debido al recrudecimiento de las tensiones entre las organizaciones sindicales, alimentado ex profeso por el actual gobierno, que tiene todo el interés en marginar a Cgil. Así las cosas, es difícil imaginar que se pueda producir una intervención *super partes* del legislador. Pero los pactos libremente celebrados entre sindicatos se han prestado a un uso ventajista por parte de Cisl y Uil con motivo de los acuerdos por separado del comercio (2008) y del metal (2009), cuando ambas centrales se opusieron a consultar, en última instancia, a los trabajadores, tal y como habían acordado previamente con Cgil por si surgían controversias sobre el resultado de la negociación.

6. LAS POLÍTICAS DE REASENTAMIENTO Y “UNION REVITALISATION”

Siendo ésta la situación de conjunto, todas y cada una de las organizaciones sindicales han comprendido plenamente, a estas alturas, la trascendencia de los retos que se les plantean. Ahora mismo lo más necesario y urgente es buscar opciones estratégicas y organizativas nuevas y más adecuadas. A este respecto, la literatura ofrece numerosas y novedosas contribuciones, muchas de ellas de tipo comparado. Y los sindicatos se muestran muy interesados en aprender de las experiencias y las mejores prácticas de los demás. Durante estos últimos años, gran parte del sindicalismo internacional ha realizado una mezcla de acciones dirigidas a la “revitalización” (Waddington, Hoffmann, 2001; Frege y Kelly, 2004; Phelan, 2007; AA.VV., 2010) y al reasentamiento social, con el fin de restablecer nuevas conexiones de solidaridad en un mundo laboral cada vez más heterogéneo. Los sindicatos italianos, evidentemente, no son ninguna excepción. Esta mezcla de acciones se ha venido articulando en una pluralidad de direcciones que, para una mejor comprensión, resumimos aquí en cinco ejes principales: servicios, organización, ajuste estructural, identidad, democracia.

6.1.- Los servicios

Entre los principales incentivos a la afiliación siempre se ha contado, incluso en las épocas de máxima politización de los conflictos laborales, con la posibilidad de ofrecer a los miembros beneficios y servicios de diverso tipo. Se trata de un sistema bien conocido y experimentado, en Italia y en otros países, hecho de asistencia legal y fiscal, formación, ventanillas de información y orientación, actividades culturales y recreativas (Leonardi, 2004; Ciarini, De Santis, 2008).

En este campo, en Italia ha sido más bien marginal una experiencia muy conocida en otros países, a saber, la participación del sindicato en la gestión de viviendas sociales, (España, Austria, Alemania) o de alojamientos para ofertas turísticas dirigidas a los afiliados (Dinamarca, Reino Unido, Hungría). Las oficinas de orientación al mundo laboral – Suecia,

Bélgica, Reino Unido, Polonia – han recibido cierto interés teórico, si bien han proporcionado escaso éxito práctico a un sindicato como CISL. Muchas iniciativas se dirigen a las actividades recreativas y culturales. También se pueden relacionar con los servicios aquellas medidas dirigidas a reforzar la información y la comunicación entre el sindicato y el público de los afiliados (actuales o potenciales). Páginas web, servicios en línea, listas de correo, teléfonos de consulta gratuitos y centros de llamadas. Desde este punto de vista, las antiguas fronteras entre afiliados y no afiliados tienden inevitablemente a difuminarse en una oferta de servicios más abierta que en el pasado. En algunos países se ha llegado a imaginar diversos niveles de afiliación, con cuotas asociativas diferenciadas por edad o tipo de contrato.

¿Hasta qué punto inciden los servicios en las dinámicas de la afiliación? Es difícil hablar de datos concretos. Ahí está el caso francés, con el sindicato participando, a través de la bilateralidad (*paritarisme*), en la gestión de importantes segmentos de la seguridad social complementaria (desempleo, formación), sin por ello conseguir importantes avances en términos de afiliación (Dufour, 2008). Pero también existen casos en que la administración sindical del seguro de desempleo parece tener repercusiones muy positivas en este sentido. Es lo que pasa en algunos países nórdicos con el ya mencionado *sistema Ghent*. Se trata de un incentivo importante que, de acuerdo con algunas estimaciones, puede suponer un valor añadido de al menos un veinte por ciento con respecto a sistemas afines pero carentes de este reconocimiento.

En general, el planteamiento que subyace a este enfoque y estas medidas es que cuando el trabajo se individualiza y dispersa, entonces al sindicato no le queda sino incrementar la oferta de servicios a las personas, en los territorios de referencia, fuera del lugar de trabajo. Además, con respecto al pasado, los trabajadores más jóvenes y cualificados – hijos de un tiempo en que el conflicto laboral se ha despolitizado de forma importante – parecen mirar al sindicato en una óptica más instrumental y utilitarista que ideológica.

Aun sin negar la relevancia de este género de acciones, es posible plantear una serie de objeciones. Empezando por destacar que dichas acciones necesitan una importante expansión del aparato burocrático sindical, reduciendo el papel de la organización al de mera apéndice del Estado, sin que por otra parte pueda compartir ni garantizar la orientación universalista de las políticas de éste.

6.2.- La organización

Muchas de las iniciativas dirigidas a revitalizar el sindicato se refieren al marco organizativo, revelando cierta convergencia entre actores procedentes de contextos y prácticas nacionales claramente distintas. En los países anglosajones o en Corea, la perspectiva del *organising* se ha traducido en campañas de movilización dirigidas a dar reconocimiento al sindicato en las empresas cuando la dirección se empeña en negarlo. Gracias a una acertada conducción mediática, algunas luchas han recibido una notable atención por parte de la opinión pública.

A través de tales medidas, en muchos casos se ha conseguido detener e incluso invertir la tendencia al declive de los años anteriores (Klosterboer, 2008). En todas partes se señalan iniciativas por la consecución de derechos iguales para trabajos iguales, en contra de prácticas extendidas de discriminación, por la regularización de los precarios, por el respeto de las identidades culturales y religiosas de los emigrantes, también en las relaciones laborales.

Una atención cada vez mayor reciben hoy las políticas de reclutamiento (*recruiting*), con el objetivo de convertirlas en una forma de compromiso menos casual y voluntarista de lo que han venido siendo hasta ahora. En Italia algunas encuestas revelan que muchos

trabajadores no se afilian al sindicato, simple y llanamente, porque nadie se lo ha pedido (Altieri et alii, 2007). Es preciso, pues, dedicar más atención al proselitismo, desarrollando formas de marketing asociativo más estructuradas y eficaces. Desde hace ya algunos años, CGIL diseña e implementa programas articulados de reasentamiento, definiendo ámbitos prioritarios e interviniendo en contextos deficitarios desde el punto de vista de su visibilidad, como son las subcontratas y el trabajo irregular, o allá donde se detecten importantes brechas entre resultados electorales de empresa y número de afiliados.

Jóvenes e inmigrantes constituyen los dos objetivos principales en que se están concentrando las iniciativas de muchas organizaciones sindicales. Son dos colectivos muy amplios, que pueden brindar importantes posibilidades de penetración. Los inmigrantes, de manera especial, están aportando mucho en términos de nuevas afiliaciones (*Tabla 3*). Su número se acerca año tras año al millón. En algunos sectores – de forma muy destacada en la construcción – su número se acerca ya al de los afiliados nativos.

Tabla 3
Inmigrantes afiliados

Confederación sindical	Afiliados entre los activos	Afiliados inmigrantes
CGIL	2.993.584	300.000
CISL	2.173.431	332.000
UIL	567.000	180.000
UGL	753.750	60.000
Total	6.487.765	872.000

Fuente, Giacinto y Giacinto, 2009

También en esta perspectiva, esto es, la de organizar a los no organizados, podemos colocar la reciente aparición de asociaciones – dentro y fuera de las federaciones de sector tradicionales – especializadas en la representación de los trabajadores *atípicos* (Vandaele, Leschke, 2008; Pernicka, 2009). Es lo que ha pasado en Corea, Austria, Reino Unido, Países Bajos e Italia.

La idea de partida es que el carácter discontinuo de las trayectorias profesionales y de las relaciones laborales hace cuando menos ardua la organización sindical basada en el eje fordista tradicional sector-puesto de trabajo. Precisamente la experiencia italiana fue una de las primeras en este sentido (Leonardi, 2008), con una intuición que ha merecido cierto interés a escala internacional (Choi Hae-Lin, 2009).

Una de las decisiones más importantes tomadas en los años recientes por el sindicalismo italiano se refiere a la representación de los trabajadores atípicos, temporales contratados a través de EET y colaboradores *parasubordinados*, o pseudoautónomos. La creación de CGIL-NldiL en mayo de 1998, seguida de una decisión análoga por parte de CISL (Alai) y UIL (Cpo), constituye una de las novedades más interesantes en el panorama sindical italiano e internacional. Acrónimo de "Nuove Identità di Lavoro" (Nuevas Identidades Laborales), NldiL renueva la estructura organizativa tradicional, basada en el sector productivo, del sindicalismo italiano. Un modelo inédito de representación asociativa, transversal con respecto a la división vertical tradicional de las federaciones sectoriales, que da protagonismo a la condición laboral y a la modalidad concreta de prestación por parte de las personas.

Los ejes en torno a los que NldiL pretende articular su acción son cinco: 1) asesoramiento individual sobre contratos; 2) asesoramiento sobre seguridad social y asistencia sanitaria; 3) asesoramiento fiscal; 4) información acerca de las oportunidades de trabajo que se presentan en cada territorio; 4) formación.

El número de afiliados crece regularmente cada año, hasta alcanzar actualmente los 40.000 inscritos de NIdiL-CGIL y los 30.000 de Alai-CISL, cifras alentadoras aunque insuficientes aún para colmar el *gap* con el fuerte incremento del trabajo atípico

6.3.- Ajustes estructurales

Entre las acciones que a escala nacional están marcando las políticas organizativas de muchos sindicatos está la reducción, por medio de fusiones, del número de sindicatos sectoriales (Schmitter, Visser, 2002). De hecho, en Italia se ha procedido a fusionar algunas federaciones sectoriales, aunque sin llegar a la espectacularidad de iniciativas parecidas realizadas en los países anglosajones, Alemania, Austria y Países Bajos. Entre las más recientes, señalamos la fusión entre el sindicato del sector químico y eléctrico con el del textil.

En cuanto a la organización, la orientación estratégica de la confederación apunta hacia una “renovación del sindicato general”, en el sentido de dar protagonismo a “la construcción de una nueva solidaridad entre los diversos sujetos del mundo laboral” (Documento congresual CGIL). El modelo italiano de organización confederal, aun con sus diversificaciones internas, reafirma sus diferencias con respecto al modelo británico, históricamente basado en la primacía de la representación de las profesiones, y también sobre el modelo alemán, centrado en una clara predominancia de las grandes federaciones sectoriales.

El despegue de este nuevo *confederalismo* está estrechamente relacionado con la importancia de la ciudadanía y de la negociación territorial, que también constituye la articulación entre gobierno de la conflictividad a nivel de empresa y el modelo más global de la vida social comunitaria.

Se trata más bien de fusionar algunas de las actuales trece federaciones sectoriales (*mergers*), mejorar los servicios ofrecidos (fiscales y legales) y ahondar en el arraigo entre los trabajadores atípicos, que en Italia cuentan con organizaciones autónomas.

En el marco de esta orientación estratégica, un papel cada vez más significativo se reconoce a las 135 Cámaras del Trabajo Territoriales, que tienen, entre otras tareas, la de realizar el seguimiento de la afiliación para todas las organizaciones presentes en los territorios de competencia.

Un rol importante, en el marco de la política de reasentamiento, se atribuye a la formación. En este sentido, la organización tiene pensado comprobar la congruencia del sistema formativo de la Confederación, en términos de recursos económicos y humanos; el mapa de los lugares de definición de la demanda en consideración de las articulaciones territoriales y sectoriales en que se estructura la actividad sindical; las características de los sistemas formativos utilizados hasta ahora, con referencia a la capacidad de producir resultados en la gestión de los recursos humanos.

Entre los elementos que más ayudan a definir y cualificar el modelo italiano de sindicalismo confederal está sin lugar a dudas el papel y la importancia que en su seno han asumido los pensionistas. Una experiencia prácticamente única, en el contexto internacional, de organización general e intersectorial de la representación de los intereses de los mayores sujetos a cualquier régimen de pensión. En ningún otro país del mundo la organización sindical de los pensionistas ha asumido el perfil ni el peso específico que ha alcanzado en nuestro país. Y es que Italia constituye un caso raro, y desde luego el más significativo por número de representados y por reconocimiento de su poder de negociación, en que la organización sindical del pensionista se estructura fuera de la organización sectorial a la que

éste ha hecho referencia durante su vida laboral activa. Una organización confederal, hondamente arraigada y extendida en el territorio, pensada para representar a todo el que, una vez finalizada la vida laboral activa, reciba una pensión y comparta las necesidades sociales y personales típicas de la tercera edad. Se trata, pues, de “sindicatos generales específicos”, capaces de conjugar las instancias generales de la representación, más allá de las circunstancias profesionales e individuales que han marcado la vida laboral del afiliado, con las que atañen más específicamente a una condición social y vital relativamente frecuente y compartida, relacionada con la edad y con la percepción de una prestación económica. Una exigencia de representación transversal con respecto al perímetro tradicional de los sectores sindicales y relativamente especializada en el campo de la asistencia social y sanitaria, la protección directa e indirecta del poder adquisitivo, la calidad de vida y el bienestar, el deseo humano de poder desempeñar aún un papel activo y de participar en la sociedad.

Entre las funciones que distinguen y caracterizan al sindicalismo de los pensionistas destaca su capacidad negocial acreditada por los más de 1.000 suscritos anualmente, de los que la mayor parte (733) lo han sido con los entes locales en materia de asistencia domiciliaria, servicios sanitarios, impuestos locales, sociabilidad de los ancianos, etc. Dichos acuerdos se añaden a los de ámbito nacional en materia de revalidación del poder adquisitivo de las pensiones, de medidas fiscales o servicios sanitarios y gasto farmacéutico.

6.4.- Identidad

Ante todas estas medidas organizativas se pone igualmente – incluso con mayor urgencia – la exigencia de replantear el aglutinante idóneo para volver a conjuntar lo que los nuevos paradigmas productivos segmentan y dividen. Durante décadas la solidaridad obrera se ha mantenido a partir de una sustancial homogeneidad de sus componentes, para a continuación desplegarse en el conflicto de clase, cuya orientación gobernaban las cúpulas políticas y sindicales. Sin embargo, a raíz de la modificación de esas condiciones concretas (económicas, sociales y políticas), emergen fenómenos cada vez más extendidos e inquietantes de *solidaridades negativas*, como consecuencia de una cerrazón corporativista, localista y a menudo xenófoba. Es un riesgo que el sindicato tiene que evitar con todas sus fuerzas. Pero no es fácil. Hoy día el verdadero reto consiste en la búsqueda de nuevas formas de solidaridad, que sepan dar inclusión a quienes son distintos a nosotros, extraños con respecto a nuestra historia colectiva (Zoll, 2003). En este sentido, muchos sindicatos parecen moverse en el sentido correcto. El de CGIL nos parece un caso significativo. Su inspiración, hondamente confederal, gira en torno a una idea de un “sindicato de los derechos contra los corporativismos”, para la “construcción de una nueva solidaridad entre los diversos sujetos del mundo laboral”.

Valores como la solidaridad y la inclusión sirven para definir y cualificar el perfil, la identidad de una organización sindical. Sin rehuir de la búsqueda de nuevos y oportunos incentivos y ajustes organizativos, como los aludidos anteriormente, CGIL demuestra haber comprendido la importancia – muchos analistas así lo han señalado – de la identidad como recurso simbólico primario de su forma de hacer sindicalismo. Es suficiente pensar en la gran intuición de dedicar a esta temática gran parte del nuevo proyecto formativo dirigido a 20.000 delegados de la organización. Y es que dicha instancia se plantea como elemento de autorreconocimiento de todos y cada uno de los afiliados y militantes, y como contenido fundamental del estar juntos en el seno del sindicato.

En una perspectiva de ampliación de la representación podemos situar aquellas iniciativas, cada vez más frecuentes, dirigidas a crear relaciones entre el sindicato y los nuevos movimientos sociales (foros sociales, ONG, etc.), a través de campañas comunes de movilización, como las realizadas en torno a los temas de la lucha contra el racismo y las

discriminaciones, sobre cuestiones medioambientales y el clima, por una globalización más justa, por un consumo consciente (Della Porta, 2009).

6.5.- La democracia

Durante mucho tiempo, siguiendo los dictámenes de la literatura neocorporatista, se ha considerado que existía un nexo sólido entre un modelo sustancialmente monopolista y centralizado de la representación y la fuerza asociativa de la organización sindical. Este planteamiento tiende por regla general a reducir los espacios de participación de los afiliados en los procesos que acompañan la política de negociación de la cúpula. La implicación sindical en el intercambio político puede otorgar un signo socialmente apreciable a los procesos de reforma, pero también puede suscitar un malestar difuso en las bases cuando ello asume – tal como ha ocurrido en estos últimos años – un evidente cariz de moderación, cuando no de auténtica regresión social. Lo que marca la diferencia puede ser – además de la sustancia de los acuerdos – la implicación de los trabajadores a través de una correcta articulación de la negociación en diversos niveles (Traxler, 2001; Baccaro, 2008; Molina, 2008). Absolutamente fundamental sigue siendo la presencia sindical en los lugares de trabajo y en los diversos territorios. Su consolidación no va necesariamente en contra de la coordinación de la negociación salarial. El éxito sueco se ha leído justamente como la capacidad de conjugar el ejercicio de la representación en estos dos distintos niveles (Kjellberg, 2001). Ahora incluso los sindicatos alemanes y holandeses, tradicionalmente centralistas, se están orientando hacia un fortalecimiento de los comités de empresa y de la negociación descentralizada.

Entre las razones que contribuyen a explicar el *aguante* relativo del sindicato italiano, en términos de representación y legitimación, está la relación democrática que ha sabido mantener con la amplia base de los trabajadores (Baccaro, 2008), sin distinguir entre afiliados y no afiliados. Nos referimos en concreto al referéndum como herramienta recurrente para revalidar las plataformas y los resultados de las negociaciones. Hay que saber que no es así en todas partes. El modelo más común de democracia sindical es exclusivamente representativo y siempre limitado a los afiliados, posición sostenida aquí por CISL y UIL, mientras que la CGIL considera la consulta de todos los trabajadores un acto obligado de democracia, al ser los efectos de los acuerdos aplicables también a los no afiliados.

Cabe subrayar, por tanto, la positiva peculiaridad del movimiento sindical italiano, en el que el ejercicio de la democracia representativa se ha visto siempre acompañado de herramientas de democracia directa. Se trata, en nuestra opinión, de una buena práctica que merece ser conocida y exportada fuera de nuestras fronteras. La palabra clave es *participación* (Hyman, 2007). Consideramos, de hecho, que la consecución de una verdadera y duradera revitalización sindical depende más de ello que de los servicios o de una más o menos efímera *remodelación* de la organización.

7. CONCLUSIONES

El *oficio de sindicalista* – es decir, sus motivaciones individuales, sus competencias, sus prácticas – es objeto hoy de un amplio replanteamiento, entre antiguas costumbres y nuevas perspectivas (Cerri, Soli, 2008; AA.VV., 2010). El sindicato debe ser capaz de obrar colectivamente como *learning organisation*, y por consiguiente de actuar estratégicamente (Hyman, 2007). No es una tarea sencilla, siendo necesario a tal fin alejarse de planteamientos, culturas y costumbres muy arraigadas en la práctica colectiva de organizaciones tan complejas y antiguas. Por ello, en casos como éste, siempre resulta útil propiciar una renovación de los cuadros y dirigentes, aunque sea gradual, también en sentido generacional. Al mismo tiempo, es incluso más necesario contar con análisis y

lenguajes autónomos, extraños a la hegemonía ideológica del neoliberalismo. La investigación y la formación sindical constituyen dos pilares absolutamente indispensables.

En un tiempo en que no acaban de surgir movimientos de masas fuertes, una nueva promoción de cuadros sindicales podrá crecer únicamente si el sindicato es capaz de crear circuitos de participación inspirados en la implicación y la democracia, con especial atención a los fundamentos de su identidad y a los objetivos ideales de la organización. Habrá que poner en valor la lógica de la experimentación, con su potencial innovador. Como apunta correctamente Ida Regalia: “El cambio capaz de dejar su marca nace de pequeñas modificaciones en las rutinas y los ritos que en apariencia siguen siendo los de siempre” (Regalia, 2009; p. 143).

Las dificultades que hoy tiene que superar el sindicalismo no son contingentes, pero tampoco del todo irreparables. No sólo porque en vastas regiones emergentes del planeta el sindicalismo parece poder conocer fases de expansión como las que vivió en Occidente (Silver, 2006), sino también porque – precisamente entre las economías más avanzadas – el reconocimiento y el apoyo a los objetivos sindicales por parte de los interlocutores principales no ha desaparecido. Los factores *exógenos* de crisis son reales, y la defensa del trabajo ha perdido buena parte de su capacidad tradicional de conseguir conquistas. Sin embargo, mediante algunos recursos tácticos y organizativos, el sindicato puede resistir y adaptarse al cambio, y así seguir desempeñando sus “funciones útiles” incluso en el nuevo mundo laboral. Y ello por lo menos a medio plazo, digamos durante la próxima década, un periodo para el cual es posible atreverse a formular algunos pronósticos.

Desde luego, las recetas no son fáciles. Habrá que utilizar oportunamente todas las herramientas que la historia y las prácticas sindicales, en los diversos niveles, nos brindan. La experiencia de nuestro movimiento sindical ha demostrado en varias ocasiones esta ductilidad, llegando a configurar un modelo original propio. Nuestro deseo es que esta apertura, versátil y plural, permita también en el futuro una síntesis correcta, capaz de responder a los desafíos que el capitalismo globalizado está lanzando al sindicalismo, es decir, a uno de los pilares fundamentales de la democracia.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2010), *Diritto sindacale e relazioni industriali dopo la rottura dell'unità contrattuale*. Atti del seminario organizzato dalla Cgil a Roma il 5 maggio 2009. Supplemento di *Rass. Sind.*, 2009, n. 25.
- AA.VV. (2010), *Rethinking collective representation*, in “Transfer”, Vol. 16, n. 3, August
- Accornero A. (1991), *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna
- Accornero A. (2009), *Il lavoro che cambia, dopo la classe*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 1
- Altieri G. et alii (2007), *L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 1
- Andreoni A. (2010), (a cura di), *Nuove regole per la rappresentanza sindacale. Ricordando Massimo D'Antona*, Ediesse, Roma
- Baccaro L. (2008), *Contrattazione politica e consultazione dei lavoratori*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 1
- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Il Mulino, Bologna
- Beneyto P. (2006), *Trade Union Membership in Europe, Logics of action, trade union models and membership map*, ETUI Conference, Portorož (Slovenia) 24 - 26 February
- Carrieri M. (1995), *L'incerta rappresentanza*, Il Mulino, Bologna.

Carrieri M. (2003), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Donzelli

Cella G.P. (1999), *Il sindacato*, Laterza, Bari-Roma,

Cecchi D., Visser J. (2008), *Sindacalizzazione: linee di tendenza in Europa. Un'analisi longitudinale 1950-1996*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 1

Cerri M., Soli V. (2009), *I mestieri del sindacalista. Tra rappresentazione soggettiva e ridefinizione professionale*, Ediesse, Roma.

Ciarini A., De Santis G. (a cura di), (2008), *Sindacati e reti di welfare in Europa*, FGP/INAS-CISL

Choi Hae-Lin (2009), *Neue Identität der Arbeit. Kultur und Praxis der Italienischen Gewerkschaft NidiL; eine Gewerkschaft für Prekäre*, Berlin

Commissione Europea (2009), *Industrial Relations in Europe 2008*, Bruxelles

Crouch C. (1986), *Relazioni industriali nella storia politica europea*, Ediesse, Roma

Ebbinaghaus B. and Visser J. (2000), *The Societies in Europe. Trade Unions in Western Europe since 1954*, Macmillan.

De Luca M. (2008), "Don't Mourn: Organize!". *Sindacato e organizzazione in America*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 1

Della Porta D. (2009), *L'emergere di movimenti europei?* in AAVV, *Governance, società civile e movimenti sociali*, Ediesse, Roma

Dolvik J.E., Waddington J. (2004), *Organizing Marketized Services: Are Trade Unions Up to the Job?*, in "Economic and Industrial Democracy", vol. 25, n. 1

Dufour C. (2008), *Protezione sociale e metodo paritetico in Francia*, in "Rivista delle Politiche Sociali", n. 4.

Feltrin P. (2005), *La sindacalizzazione in Italia: 1995-2004*; Edizioni Lavoro, Roma

Ferrario S. (2009), *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in "Rivista Giuridica del Lavoro", n. 1

Frege C., Kelly J., (2004), *Varieties of unionism. Strategies for Union Revitalisation in a Globalizing Economy*, Oxford University Press.

Hall P., Soskice, D. (eds.), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press

Hyman R. (2007), *In che modo i sindacati possono agire strategicamente*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale.", n. 3

Hoffmann J. (2008), *I rapporti di lavoro europei e i sindacati fra modernizzazione della società e globalizzazione*, in "Economia & lavoro", n. 3

Hoffman R., Waddington J. (2001), *Trade Unions in Europe*, ETUI, Bruxelles,

Kjellberg A. (2001), *The Multitude of Challenges Facing Swedish Trade Unions*, in Waddington J, Hoffmann (ed.), ETUI

Kjellberg A. (2008), *Il sistema Ghent in Svezia e i sindacati sotto pressione*, in "Economia & Lavoro", n. 3

Klosterboer D., (2008) *Trade Unions Strategies to Organise Young, Ethnic Minorities and Atypical Workers*, in "Economia & Lavoro", n. 3

Ichino P. (2005), *A che servono i sindacati?*, Mondadori

Leonardi S. (2001), *Lavoro, sindacato e classi sociali*, su "Rivista Giuridica del Lavoro", n. 2

Leonardi S. (2004), *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato*, Ediesse

Leonardi S. (2008), *Union organisation of employees in precarious and atypical work in Italy*, in "International Journal of Action Research", n. 4

Leonardi S. (2010), *Pomigliano e gli accordi separati: un vulnus letale per le relazioni industriali*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 3/2010.

Livadiotti S. (2008), *L'altra casta*, Bompiani

Molina O. (2008), *Social pacts, collective bargaining and trade union articulation strategies*, in "Transfer", vol. 14, n. 3

Olson M. (1968), *La logica dell'azione collettiva*, Feltrinelli, 1983.

Pernicka S. (2009), *Trade union representation of contingent workers in further education in the UK and Austria*, su "Transfer", vol. 15, no. 3-4

Phelan C. (2007), *Trade Union Revitalisation. Trends and prospects in 34 countries*, Peter Lang.

- Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, ISF/Ediesse.
- Revelli M. (1995), *Economia e modelli sociali nel passaggio dal fordismo al post-fordismo*, in Ingraio P., Rossanda R. (a cura di), *Appuntamenti di fine secolo*, Manifestolibri.
- Romagnoli G. (1977), (a cura di), *La sindacalizzazione tra ideologia e pratica. Il caso italiano 1950*, Edizioni Lavoro.
- Silver B. (2008), *Le forze del lavoro*, Mondadori
- Schmitter P. e Visser J. (2002), *La dinamica evolutiva delle organizzazioni sindacali*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 3
- Traxler F. et alii (2001), *National Labour Relations in Internationalised Markets. A comparative study*, Oxford University Press
- Vandaele K., Leschke J. (2008), *Seguire l'organising model dei sindacati britannici? L'organizzazione dei lavoratori atipici in Germania e Olanda*, in "Economia & Lavoro", n. 3
- Vernon G. (2006), *Does density matter? The significance of comparative historical variation in unionisation*, in "European Journal of Industrial Relations", vol. 12, n. 2
- Visser J. (2008), *L'iscrizione al sindacato in 24 paesi*, in "Economia & Lavoro", n. 3
- Waddington J., Hoffmann R. (eds.), (2001) *Trade unions in Europe*, ETUI, Brussel
- Zoll R. (2003), *La solidarietà*, Il Mulino



LA ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

M^a Dolores Allona

Subdirectora General de Estadística – Ministerio de Trabajo

1.- INTRODUCCIÓN

El presente artículo trata de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) que fue implantada en el año 1999 y figura incluida desde ese año en los Planes Estadísticos Nacionales. Esta encuesta se realiza por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y es un instrumento que permite investigar la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo y obtener información estadística continuada sobre la situación sociolaboral de los trabajadores ocupados, así como de sus percepciones sobre sus condiciones y relaciones laborales.

La realización de la encuesta se inscribe en un marco de interés comunitario por la información estadística sobre la calidad de vida del ciudadano y trabajador europeo, materializado en acciones como la “Encuesta sobre condiciones de trabajo” y la “Encuesta de calidad de vida en Europa”, llevadas a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Asimismo, la encuesta comparte objetivos con otras investigaciones realizadas a nivel nacional, como la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Encuesta de Formación Profesional Continua o la Encuesta de Población Activa.

2.- OBJETIVOS

Los **objetivos** de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo pueden resumirse en lo siguiente:

Investigar la **calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo** mediante, por una parte, información sobre las situaciones y actividades que se producen en su entorno de trabajo y en su entorno familiar y, por otra, mediante información de tipo subjetivo sobre las percepciones personales que los trabajadores ocupados tienen de sus condiciones y relaciones laborales.

Con esta finalidad se obtiene información sobre la **situación laboral del ocupado y de su entorno familiar**: características de la ocupación o puesto de trabajo, la movilidad laboral, la satisfacción en el trabajo, la organización del trabajo, la negociación colectiva, las relaciones laborales, tiempo en el trabajo, compensación, formación y seguridad en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar.



3.- METODOLOGÍA

ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN Y PERIODO DE REFERENCIA

El **ámbito geográfico** de esta encuesta es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla.

El **ámbito poblacional** queda delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares.

El período de referencia de los resultados de la encuesta es el año.

CUESTIONARIO

El cuestionario de la ECVT esta compuesto por tres bloques, lo cual responde a la existencia de objetivos múltiples en la investigación.

1.- Datos sociodemográficos: se recoge la edad, el sexo y el nivel de estudios del informante.

2.- Situación laboral

- Engloba variables que describen el puesto de trabajo del ocupado: ocupación, actividad económica, situación profesional, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.

3.- Calidad de vida en el trabajo

- Satisfacción en el trabajo: se formulan preguntas opináticas que permiten evaluar subjetivamente la calidad de vida que el ocupado tiene en su trabajo.
- Organización del trabajo: apartado relativo al nivel de supervisión que debe ejercer el ocupado en su trabajo y a la posibilidad de trabajo en equipo.
- Entorno laboral: preguntas que evalúan las condiciones existentes en el entorno laboral del ocupado.
- Relaciones laborales: apartado referente al ambiente que el ocupado tiene en su entorno laboral.
- Tiempo de trabajo: preguntas descriptivas de las condiciones laborales de jornada y horario del ocupado.
- Seguridad en el trabajo: cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.
- Formación académica y profesional: apartado dedicado al nivel de formación del ocupado y la formación profesional que le proporcionan en su empresa.
- Compensación por el trabajo: preguntas referentes a la remuneración y beneficios recibidos en contraprestación del trabajo realizado.
- Conciliación de la vida laboral y la vida familiar: apartado destinado a evaluar las posibilidades que el ocupado posee de compatibilizar su vida laboral y familiar.
- Actitudes y opiniones: cuestiones que tratan de medir la percepción general del ocupado sobre diferentes aspectos de su vida.
- Negociación colectiva: apartado relativo a la percepción que tiene el ocupado del convenio colectivo por el que se rige su puesto de trabajo.
- Asociacionismo: cuestiones que recogen la relación del ocupado con la actividad sindical en su empresa y su opinión sobre la misma.
- Movilidad laboral y geográfica: se trata de preguntas relativas a la historia laboral del ocupado, su movilidad y la relación con la ocupación de sus progenitores.

DISEÑO MUESTRAL

La encuesta se dirige a ocupados residentes en viviendas familiares principales de todo el territorio español, salvo Ceuta y Melilla, utilizándose como marco una relación de viviendas y habitantes de las mismas, obtenida a partir del Padrón Continuo a enero del año de referencia de la encuesta.

El tamaño de muestra teórico a nivel nacional es de alrededor de 9.600 ocupados.

La muestra se ha diseñado de acuerdo a un muestreo trietápico estratificado. En cada estrato definido se seleccionan, en primera etapa, una muestra de secciones censales con probabilidades proporcionales al tamaño de cada sección; en segunda etapa, se selecciona, de cada sección censal



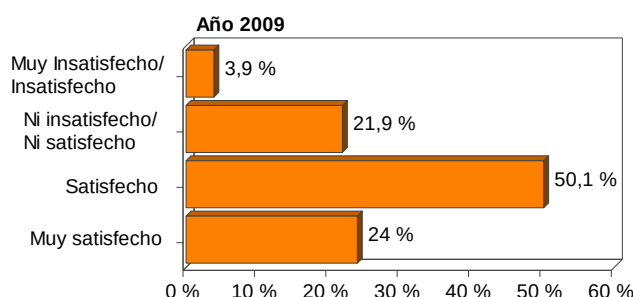
elegida en la primera, una muestra de viviendas con probabilidad igual para cada una de las viviendas de la sección; por último, y dentro de cada vivienda seleccionada en segunda etapa, se elige aleatoriamente un ocupado residente en la misma.

4.- ALGUNOS RESULTADOS GENERALES DE LA ECVT

4.1.- Satisfacción general en el trabajo

En el año **2009**, más de siete de cada diez trabajadores (**74,1%**) manifiestan que están **satisfechos o muy satisfechos** con su **empleo**, lo que significa que al obtener el **nivel medio de satisfacción en el trabajo**, en una escala de 0 a 10¹, éste se sitúe en **7,3 puntos**. Este nivel medio se mantiene estable en los últimos años, siendo 7,3 en 2008, 7,2 en el 2007 y 7,3 en el 2006.

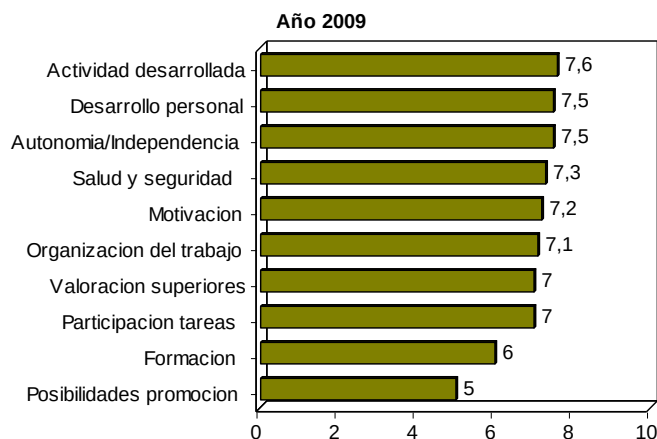
Ocupados, según grado de satisfacción con su trabajo



4.2.- Satisfacción con la organización, realización y ambiente en el trabajo y con el entorno y las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El **nivel medio de satisfacción** más elevado se da con la **actividad desarrollada**, 7,6. A continuación, alcanzan un 7,5 los niveles medios de satisfacción con el **desarrollo personal** y con la **autonomía** en la realización del propio trabajo. El nivel medio de satisfacción con la **salud y seguridad** en su puesto de trabajo es de 7,3, con la **motivación** en el trabajo un 7,2, con la **organización** del trabajo un 7,1 y con la **valoración de los superiores** jerárquicos y con la **participación** en las tareas desarrolladas es un 7. Por último, los niveles medios de satisfacción más bajos se presentan con la **formación proporcionada por la empresa**, 6 y con las posibilidades de **promoción profesional**, 5 (Escala de 0 a 10)

Nivel medio de satisfacción



La valoración de algunos de estos aspectos en los años 2006 - 2009 fue la siguiente:

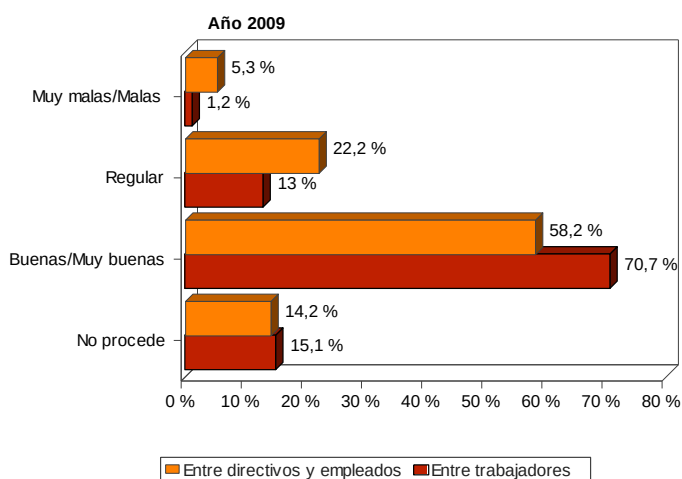
¹ (0: Muy insatisfecho – 10: Muy satisfecho)



	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009
Actividad desarrollada	7,6	7,7	7,7	7,6
Desarrollo personal	7,3	7,3	7,6	7,5
Autonomía/Independencia	7,2	7,3	7,6	7,5
Salud y seguridad	7,3	7,3	7,4	7,3
Motivación	-	-	7,2	7,2
Organización del trabajo	6,7	6,7	7,2	7,1
Valoración superiores	6,9	6,9	7,2	7,0
Participación tareas	6,7	6,6	7,0	7,0
Formación	5,7	5,6	5,2	6,0
Posibilidades promoción	5,2	5,1	5,0	5,0

Casi 6 de cada 10 ocupados (58,2%) consideran muy buenas o buenas las relaciones entre directivos y empleados en el lugar de trabajo; mientras que **más de 7 de cada 10 ocupados (70,7%)** opinan lo mismo respecto de las relaciones entre trabajadores.

Ocupados, según las relaciones personales en su trabajo



En cuanto a la evolución en el tiempo de estas valoraciones, el porcentaje de ocupados que consideran muy buenas o buenas las relaciones entre directivos y empleados fue del 58,7 en 2008, 58,5% en 2007 y 58,9% en 2006 y el de los que consideran muy buenas o buenas las relaciones entre trabajadores fue del 71,9 en 2008, 70,7% en 2007 y 73,1% en 2006.²

	Relaciones entre directivos y empleados				Relaciones entre trabajadores			
	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009
Muy malas / Malas	7,8%	6,2%	5,9%	5,3%	2,1%	1,8%	1,4%	1,2%
Regular	21,9%	21,9%	20,9%	22,2%	13,2%	12,6%	11,9%	13,0%
Muy buenas/Buenas	58,9%	58,5%	58,7%	58,2%	73,1%	70,7%	71,9%	70,7%
No procede	11,5%	13,5%	14,5%	14,2%	11,6%	15,0%	14,9%	15,1%

Los **niveles medios de monotonía o rutina laboral** se sitúan en **5 puntos** (4,9 puntos, varones, 5,1 puntos, mujeres), siendo superiores los niveles medios **de estrés** manifestados por los ocupados en su puesto de trabajo, **5,6** (5,5 puntos, varones, 5,8 puntos, mujeres).

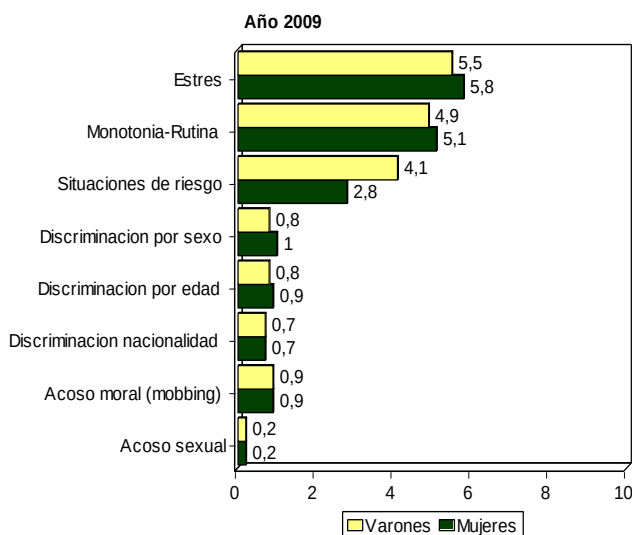
² En los años 2008 y 2009 esta pregunta sólo se realizó a los trabajadores en cuya empresa u organización trabajaba más de una persona.



El **nivel medio** de las **situaciones de riesgo o peligro** percibidas por los ocupados en su puesto de trabajo es de **3,6**. Por **sexo**, es **más alto** en los **varones**, **4,1**, que en las mujeres, **2,8**, y por secciones de **actividad**, es en el **transporte**, **5,3**, en la **construcción**, **5,1**, y en las **actividades sanitarias**, **4,4** y la **industria**, **4,1** donde este nivel es más alto.

Los **niveles medios** de **discriminación laboral** por **sexo**, **edad**, **nacionalidad** o **acoso moral (mobbing)** son siempre **inferiores a 1 punto**; siendo de **0,2 puntos** el nivel medio de **acoso sexual** en el trabajo; igual en ambos sexos. (Escala de 0 a 10)³.

Nivel medio de estrés, monotonía, discriminación y acoso



Los niveles de discriminación y acoso alcanzan puntuaciones similares en los años 2008, 2007 y 2006, no siendo en ningún caso superiores a 0,9 puntos.

4.3.- Satisfacción con los diferentes aspectos relacionados con el contrato de trabajo

El **nivel medio** de **satisfacción** con la **estabilidad laboral** y el régimen de **vacaciones y permisos** es **7,1**, siendo de **7 puntos** el nivel medio de satisfacción con la **jornada** laboral.

Por debajo están los niveles medios de satisfacción con el **descanso** durante la jornada laboral, **6,5**, con la **flexibilidad horaria**, **6,3**, con el **salario**, **6**, con el **convenio colectivo**, **5,7** y con las **ayudas sociales**, **3,1**.



A continuación se incluye una tabla con los niveles medios de satisfacción⁴ en los años 2006 - 2009 para cada uno de los conceptos antes mencionados.

³ (0: Nulo – 10: Muy alto)

⁴ (0: Muy insatisfecho – 10: Muy satisfecho)

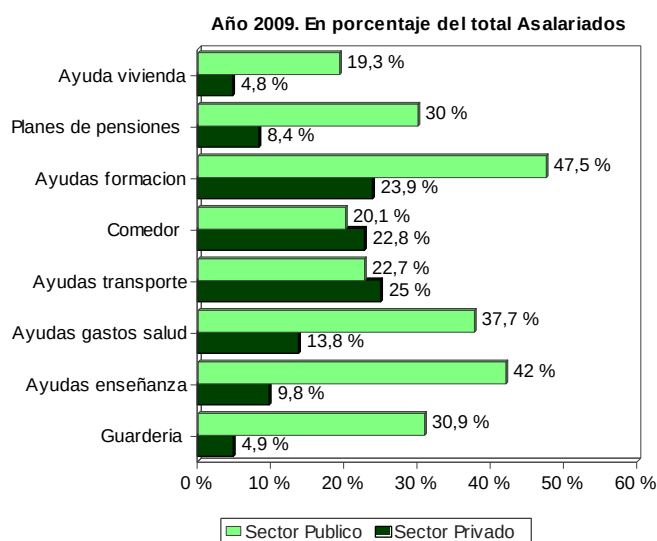


	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009
Estabilidad	7,3	7,3	7,2	7,1
Vacaciones y permisos	6,9	6,9	7,2	7,1
Jornada	6,9	6,9	7,1	7,0
Tiempo de descanso durante la jornada	6,3	6,4	6,7	6,5
Flexibilidad horaria	6,5	6,6	6,4	6,3
Salario	6,2	6,2	6,0	6,0
Convenio colectivo	5,7	5,8	5,5	5,7
Ayudas sociales	4,3	4,2	2,9	3,1

Los asalariados del **sector público** reciben **más ayudas sociales** que los asalariados de empresas del **sector privado**. En el **sector público**, las ayudas que reciben un mayor porcentaje de asalariados son ayudas para **formación (47,5%)**, ayudas para **enseñanza de hijos o familiares (42%)** y ayudas para **salud (37,7%)**, mientras que en el **sector privado** las ayudas más recibidas son las de **transporte (25%)**, **formación (23,9%)** y **comedor (22,8%)**.

Las ayudas para **comedor y transporte** son las dos únicas ayudas, en las que los porcentajes de asalariados que las disfrutan son **más altos** en el **sector público** que en el **sector privado**, situándose las diferencias en torno a 2 puntos porcentuales en ambos sectores.

Asalariados, según las ayudas sociales proporcionadas por la empresa, por sector institucional



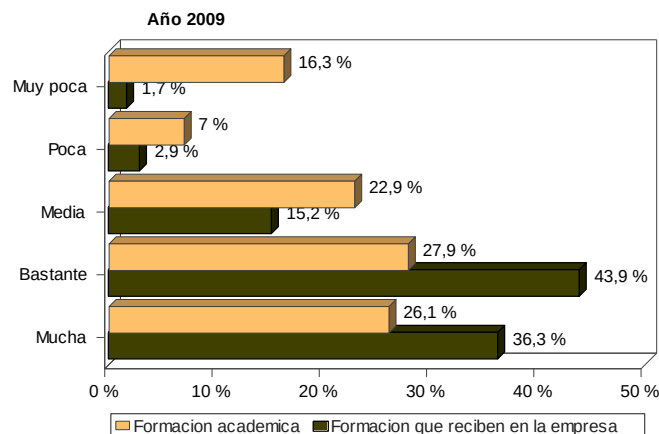
4.4.- Formación Académica y Formación para el empleo

Más de 5 de cada 10 ocupados (**54%**) consideran que su **formación académica** es **bastante o muy útil** en su trabajo.

Asimismo, **8 de cada 10 asalariados (80,2%)** manifiestan que la **formación dada por su empresa** les ha sido **bastante o muy útil** en relación con el **trabajo** que realizan.



Ocupados, según la utilidad de la formación académica y la formación en su empresa

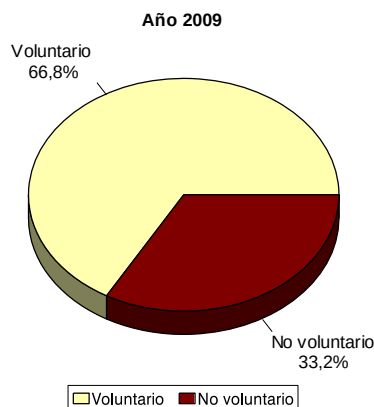


En el año 2008 el porcentaje de ocupados que consideraban su formación académica bastante o muy útil en su trabajo fue de un 48,3% y el porcentaje que valoraban la formación dada por su empresa como bastante o muy útil en relación con el trabajo que realizaban fue de un 78,7%. En los años 2007 y 2006 estos porcentajes fueron muy similares, 46,4%, 77,4%, y 48,3%, 77,4%, respectivamente.

4.4.- Movilidad laboral y geográfica

El **66,8%** de los ocupados cuyo puesto de trabajo actual no es el primero que han ocupado **cesaron voluntariamente** en su **trabajo anterior**. Por **sexo**, las **mujeres** dejan su trabajo voluntariamente más que los varones, (68,0% y 65,9%, respectivamente) y por **nivel de estudios**, son los **universitarios** los que más dejan su trabajo por propia voluntad (76,3 %).

Ocupados cuyo puesto de trabajo no es el primero, según que el cese fuera voluntario en su anterior puesto de trabajo



La **mejora del sueldo** es el aspecto que **más influiría** en la decisión de **cambiar su puesto de trabajo actual**, ya que **casi 7 de cada 10 ocupados (66,7%)** manifiestan que influiría **bastante o mucho** en esta decisión. El **aumento de la estabilidad (52,7%)** y la **mejora del horario (52,3%)** son dos aspectos que se sitúan a continuación.

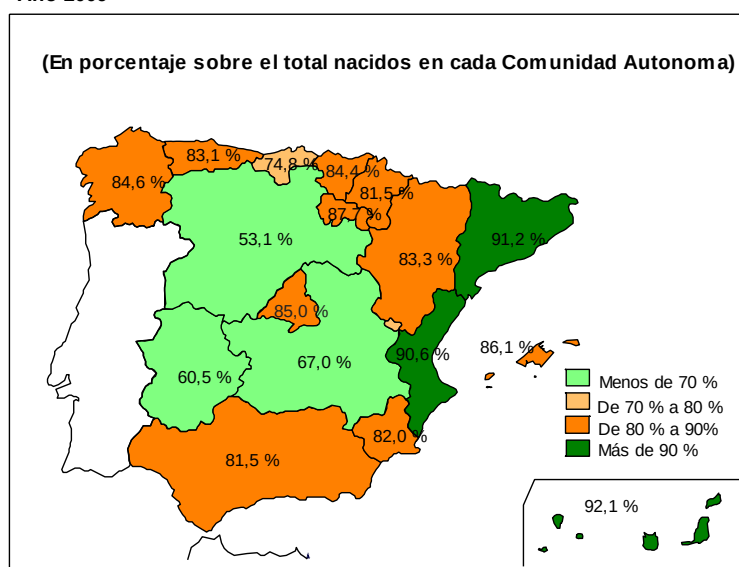
Casi **8 de cada 10 ocupados (79,2%)** **trabajan** en la **misma** Comunidad Autónoma de **nacimiento**, y 2 de cada 10 ocupados (20,8 %) trabaja en otra Comunidad Autónoma distinta a la de nacimiento.



Son los ocupados nacidos en las Comunidades Autónomas de **Canarias, Cataluña y Comunidad Valenciana** los que **menos** se han **desplazado** por **motivo laboral**, ya que **más de 9 de cada 10** ocupados **trabajan** en la actualidad en **su comunidad de nacimiento**. Por el contrario, los ocupados nacidos en **Castilla y León, Extremadura y Castilla-La Mancha**, son los que en mayor porcentaje **trabajan fuera** de su comunidad autónoma de origen, siendo más de 5, 4 y más de 4 de cada 10, respectivamente, los ocupados que trabajan en **otra** comunidad distinta a la de nacimiento.

Ocupados que trabajan en la misma Comunidad Autónoma de nacimiento

Año 2009

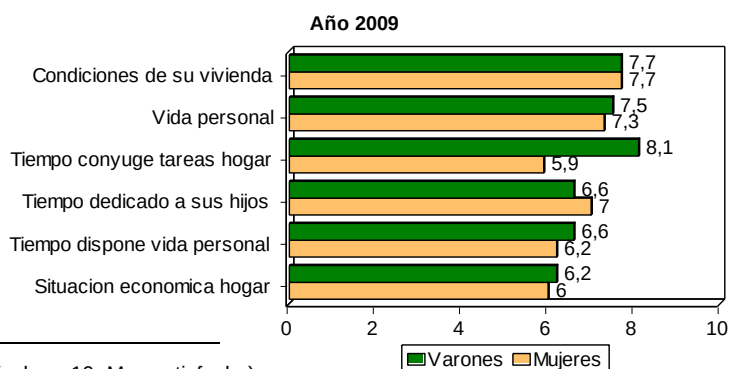


4.5.- Aspectos relacionados con la vida familiar y personal

La satisfacción con los diferentes aspectos relacionados con su **vida familiar y personal**, se sitúa por **encima de los 7 puntos**, tanto en varones como en mujeres, en lo que respecta a las **condiciones de su vivienda** y su **vida personal**. En relación al **tiempo que su cónyuge dedica a las tareas del hogar**, los **varones** están **mucho más satisfechos** que las **mujeres**, **8,1 puntos y 5,9 puntos**, respectivamente.

Por **encima de los 6 puntos** se sitúan los niveles medios de satisfacción relativos al **tiempo que dedican a sus hijos**, siendo **mayor** el de las **mujeres** que el de los **varones** (7 puntos y 6,6 puntos, respectivamente), al **tiempo que disponen para su vida personal** y a la **situación económica de su hogar** (Escala de 0 a 10)⁵.

Nivel medio de satisfacción



⁵ (0: Muy insatisfecho – 10: Muy satisfecho)



La valoración de estos aspectos en los años 2006 -2009 fue la siguiente:

	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009
Condiciones de su vivienda	7,7	7,8	7,8	7,7
Vida personal	7,6	7,6	7,6	7,4
Tiempo cónyuge dedica tareas hogar	-	-	7,4	7,2
Tiempo que dedica a sus hijos	6,8	6,9	6,5	6,8
Tiempo que dispone vida personal	-	-	6,1	6,4
Situación económica hogar	6,4	6,4	6,2	6,1

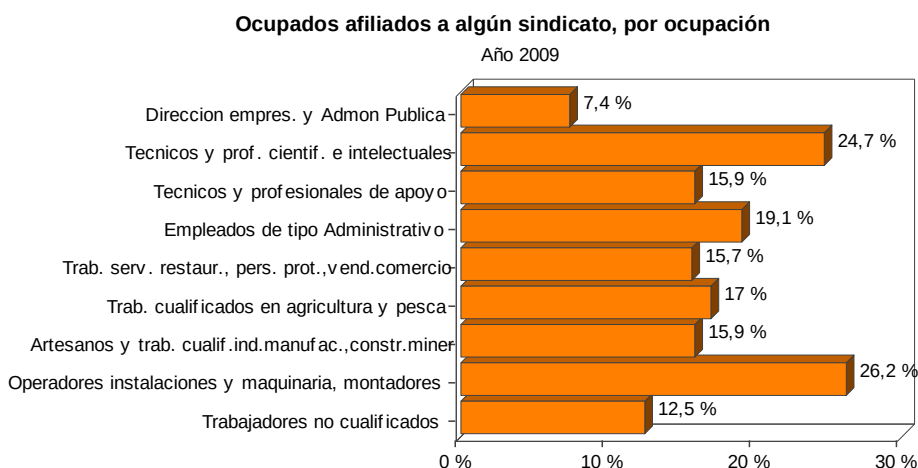
5.- DATOS REFERIDOS A OCUPADOS EN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD SINDICAL SEGÚN LA ECVT

5.1.- Afiliación sindical

Según datos de **2009**, el **17,2 por ciento de los ocupados estaba afiliado a algún sindicato** (Nota.- Obsérvese que estos datos lo son sobre el total de la población ocupada, mientras que si se calcula sobre la población asalariada estrictamente, la tasa de afiliación asciende hasta el 19,9%).

La afiliación es **mayor** en los **varones** (18,8%) que en las mujeres (15,0 %), en los ocupados de **45 y más años** (más del 20%) y en los empleados con estudios **universitarios** (20,6%).

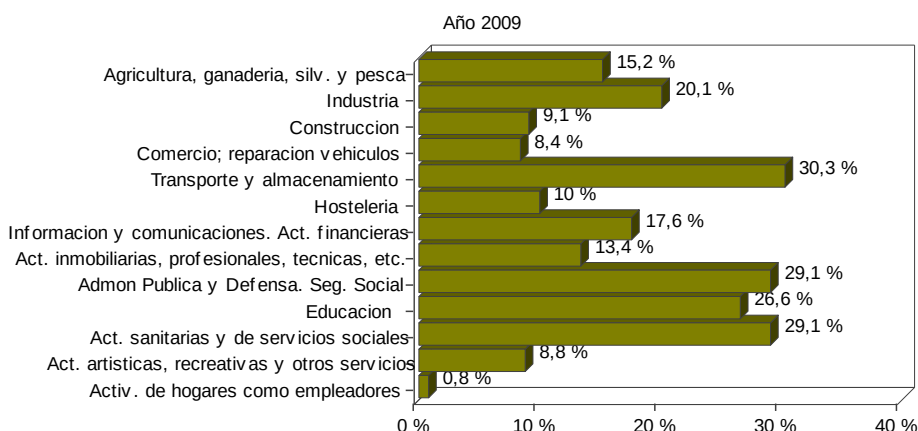
Por **ocupación**, son los **operadores** de instalaciones y maquinaria y montadores (26,2%) y los **técnicos y profesionales científicos** (24,7%) los que **más** se afilian a algún sindicato



Por **actividad económica**, es en el **transporte y almacenamiento** (30,3%), en la **Administración Pública** y en las **actividades sanitarias** (29,1%) y en la educación (26,6%) donde la afiliación sindical es **mayor**.



Ocupados afiliados a algún sindicato, por actividad económica



Asimismo, **de los afiliados que en la actualidad no están afiliados a un sindicato**, el **12,9%** ha declarado que **lo ha estado alguna vez**, siendo los mayores de 45 años (más del 20 %), los asalariados del sector público (19,5 %), los operadores de instalaciones (17 %), los ocupados en la Administración Pública (20,5 %) y la educación (19,9 % y los que trabajan en empresas de más de 50 trabajadores (más del 17%), los colectivos en los que este porcentaje de afiliación sindical ha sido mayor.

5.2.- Conocimiento de la actividad sindical de la empresa

El **nivel medio de conocimiento** manifestado por los ocupados de la **actividad sindical de su empresa es de 3,1 puntos** (en una escala de 0 a 10)⁶, de forma que un 54,7 por ciento de los ocupados declaran conocer poco, nada o casi nada dicha actividad sindical, frente al 45,3 por ciento que dicen tener un conocimiento medio, bastante o mucho conocimiento.

Los **varones** también tienen un **mayor nivel medio de conocimiento de la actividad sindical** (3,4 puntos) que las mujeres (2,8 puntos). Igualmente, son los ocupados de **45 a 54 años** (3,6 puntos), los ocupados con nivel de estudios **universitarios** (4,1 puntos), los **Técnicos y profesionales de apoyo** (4,4 puntos), los ocupados en la **Administración Pública** (4,2 puntos), en la **Educación** (4,1 puntos) y los que trabajan en empresas de **más de 250 trabajadores** (4,1 puntos) los que tienen un mayor nivel medio de conocimiento de la actividad sindical desarrollada en su empresa.

En 2006 -2009, los datos de afiliación sindical, afiliación en periodos anteriores y conocimiento de la actividad sindical figuran a continuación.

	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009
Ocupados afiliados a un sindicato (%)	17,4	15,8	17,8	17,2
Ocupados que han estado afiliados a un sindicato (%)	-	12,2	12,9	12,9
Nivel medio conocimiento actividad sindical (0 – 10)	2,1	3,7	3,6	3,1

5.3.- Valoración de diferentes aspectos de la actividad sindical de la empresa

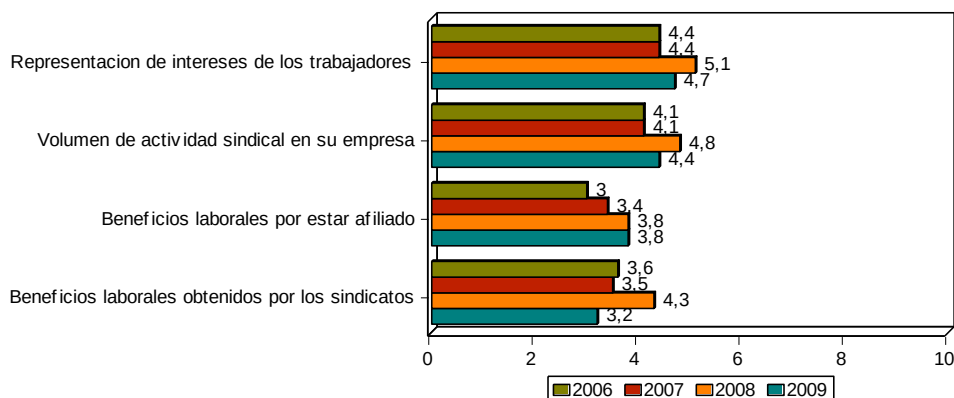
Respecto a la **valoración de los ocupados** sobre los **diferentes aspectos de la actividad sindical** en su empresa en **2009**, el más valorado es la **“Representación y defensa de sus intereses por los sindicatos”** con un nivel medio de valoración de 4,7 puntos (en una escala de 0 a 10), seguido por el “Volumen de actividad sindical en su empresa (4,4 puntos), por los “Beneficios laborales obtenidos por los sindicatos” (3,8 puntos), y por los “Beneficios laborales que se obtienen por estar afiliado” (3,2 puntos).

⁶ (0: Nada – 10: Mucho)



Respecto al nivel medio de valoración⁷ de los diferentes aspectos de la actividad sindical en 2006 - 2009, los datos figuran en el siguiente gráfico.

Nivel medio de valoración de diferentes aspectos de la actividad sindical



5.4.- Influencia de la afiliación sindical en diferentes aspectos relacionados con el trabajo

A continuación se analizan diferentes aspectos, según que los ocupados estén o no afiliados a algún sindicato: Nivel medio de satisfacción en el trabajo, con la salud y seguridad en su trabajo, con la estabilidad, con el convenio colectivo y Nivel medio de situaciones de riesgo o peligro y de estrés.

En **2009**, los ocupados que **están afiliados a un sindicato** están **menos satisfechos** con el **trabajo** que realizan (7,1 puntos) y con la **salud y seguridad** en su trabajo (6,8 puntos) y manifiestan un **mayor nivel** medio de situaciones de **riesgo o peligro** (4,7 puntos) y de **estrés** (6,1 puntos) en su puesto de trabajo, que los ocupados que **no están afiliados a un sindicato** (7,4 puntos, 7,4 puntos, 3,3 puntos y 5,5 puntos, respectivamente).

Los datos relativos de 2006 a 2009 se recogen en el cuadro adjunto, y en ellos se observa que los niveles medios tienen un comportamiento similar a los del año 2009, destacando además, que en estos años los ocupados que **están afiliados a un sindicato** tienen un **mayor** nivel medio de satisfacción con el **convenio colectivo** y con la **estabilidad** que los que no están afiliados a ningún sindicato:

Niveles medios, según que los ocupados estén o no afiliados a un sindicato

	Año 2006		Año 2007		Año 2008		Año 2009	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel medio de satisfacción en el trabajo	7,2	7,2	7,1	7,2	7,1	7,3	7,1	7,4
Nivel medio de satisfacción con la salud y seguridad	6,9	7,2	6,9	7,3	7,1	7,5	6,8	7,4
Nivel medio de satisfacción con la estabilidad	7,7	7,5	7,8	7,5	7,6	7,5	7,6	7,5
Nivel medio de satisfacción con el convenio colectivo	5,9	5,6	5,9	5,7	6,1	5,6	5,7	5,7
Nivel medio de situaciones de riesgo	4,7	3,5	4,4	4,3	3,9	3,3	4,7	3,3
Nivel medio de estrés	6,0	5,9	5,7	5,7	5,6	5,9	6,1	5,5

A continuación figura una tabla con datos referidos al año 2009, en la que figura el porcentaje de ocupados afiliados a algún sindicato y la distribución de los mismos según su conocimiento sobre la actividad sindical, clasificados según diversas variables.

⁷ (0: Nada – 10: Mucho)



OCUPADOS AFILIADOS A ALGÚN SINDICATO Y NIVEL MEDIO Y DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN SU NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA ACTIVIDAD SINDICAL, POR DIVERSAS VARIABLES

Año 2009								
	% DE OCUPADOS AFILIADOS A ALGÚN SINDICATO EN CADA UNO DE LOS GRUPOS	NIVEL MEDIO	CONOCIMIENTO SOBRE LA ACTIVIDAD SINDICAL					
			Distribución porcentual					
			Total	Nada/ Casi nada	Poco	Medio	Bastante	Mucho
TOTAL	17,2	3,1	100,0	44,5	9,2	27,6	14,3	4,4
SEXO								
Varones	18,8	3,4	100,0	42,0	8,8	28,1	15,6	5,5
Mujeres	15,0	2,8	100,0	47,8	9,8	26,9	12,5	3,0
EDAD								
De 16 a 24 años	5,7	2,1	100,0	56,8	10,9	22,7	7,5	2,1
De 25 a 29 años	8,1	2,6	100,0	50,7	10,4	27,7	9,9	1,4
De 30 a 44 años	17,3	3,2	100,0	44,3	9,2	27,0	15,1	4,4
De 45 a 54 años	23,7	3,6	100,0	37,0	9,0	31,3	16,7	6,0
De 55 y más años	20,1	3,2	100,0	46,0	7,6	25,5	15,0	5,9
NIVEL DE ESTUDIOS								
Menos que primarios	12,7	1,9	100,0	69,1	6,9	12,4	6,9	4,7
Primarios	14,2	2,3	100,0	57,5	7,7	23,1	8,5	3,2
Secundarios	15,6	2,4	100,0	56,4	6,8	22,8	11,1	2,8
Bachillerato	15,5	3,3	100,0	42,1	10,9	27,5	14,1	5,3
Formaciób Profesional	18,4	3,3	100,0	40,4	10,3	30,0	14,5	4,8
Universitarios	20,6	4,1	100,0	28,7	10,7	34,1	20,8	5,7
OCUPACIÓN								
Dirección de las empresas y de la Adm. Pública	7,4	3,0	100,0	47,8	6,9	26,5	12,8	6,0
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	24,7	4,4	100,0	25,1	9,6	36,9	22,0	6,4
Técnicos y profesionales de apoyo	15,9	3,5	100,0	36,8	11,0	32,5	15,5	4,2
Empleados de tipo Administrativo	19,1	3,5	100,0	35,1	12,2	33,5	15,6	3,6
Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedores de comercio	15,7	2,6	100,0	53,1	8,8	23,6	10,7	3,8
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	17,0	1,7	100,0	67,5	7,8	14,9	8,3	1,4
Artisanos y trab. cualif. ind. manufac., constr. y minería	15,9	3,1	100,0	46,1	9,2	25,9	14,2	4,6
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	26,2	3,6	100,0	37,2	8,9	31,9	16,1	6,0
Trabajadores no cualificados	12,5	1,9	100,0	64,8	7,8	16,0	9,1	2,3
AÑOS DE ANTIGÜEDAD								
De 1 a 2 años	8,4	2,5	100,0	54,3	9,7	21,5	11,4	3,0
De 3 a 5 años	13,1	2,8	100,0	47,5	10,0	26,7	12,2	3,6
De 6 a 10 años	16,9	3,1	100,0	44,6	8,0	29,1	14,8	3,5
De 11 a 20 años	25,3	3,7	100,0	35,5	9,2	33,5	16,3	5,5
Más de 20 años	28,2	3,9	100,0	33,8	9,0	30,9	18,7	7,7
TIPO DE CONTRATO ASALARIADOS								
Duración indefinida	22,3	3,6	100,0	36,9	9,2	31,6	17,2	5,1
Temporal/eventual	12,0	2,5	100,0	53,0	10,6	22,8	10,5	3,1
TIPO DE JORNADA								
Tiempo completo	18,3	3,3	100,0	42,8	9,1	28,4	14,8	4,9
Tiempo parcial	10,8	2,4	100,0	54,2	9,8	23,1	11,0	1,8
NIVEL DE INGRESOS								
Hasta 600 euros	7,3	1,7	100,0	67,3	7,7	16,4	7,1	1,4
De 600 a 1.000 euros	11,1	2,4	100,0	56,1	8,5	22,4	9,8	3,2
De 1.001 a 1.200 euros	15,7	2,9	100,0	47,9	9,0	26,1	13,7	3,2
De 1.2001 a 1.600 euros	20,5	3,5	100,0	39,1	9,9	30,3	15,8	4,9
De 1.601 a 2.100 euros	27,7	4,1	100,0	29,0	11,0	34,3	19,2	6,4
De 2.101 a 3.000 euros	24,0	4,5	100,0	25,6	8,2	37,2	21,2	7,9
Más de 3.000 euros	15,3	4,9	100,0	17,5	11,5	37,3	23,2	10,5
TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO								
Sí	28,0	3,7	100,0	36,3	10,4	29,5	17,9	5,9
No	15,3	3,0	100,0	45,9	9,0	27,3	13,6	4,2
TRABAJO POR TURNOS								
Sí	28,8	3,8	100,0	33,7	10,4	32,5	18,3	5,2
No	14,5	3,0	100,0	47,0	9,0	26,5	13,4	4,2
SUBORDINADOS A CARGO								
Sí	17,9	4,0	100,0	31,9	8,8	33,9	18,9	6,6
No	16,9	2,9	100,0	48,3	9,4	25,7	12,9	3,8



OCUPADOS AFILIADOS A ALGÚN SINDICATO Y NIVEL MEDIO Y DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN SU NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA ACTIVIDAD SINDICAL, POR DIVERSAS VARIABLES

Año 2009								
% DE OCUPADOS AFILIADOS A ALGÚN SINDICATO EN CADA UNO DE LOS GRUPOS	NIVEL MEDIO	CONOCIMIENTO SOBRE LA ACTIVIDAD SINDICAL						
		Distribución porcentual						
		Total	Nada/ Casi nada	Poco	Medio	Bastante	Mucho	
SECCIÓN DE ACTIVIDAD (1)								
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	15,2	1,9	100,0	63,3	9,2	19,9	6,6	1,0
Industria	20,1	3,5	100,0	37,4	9,8	33,3	15,3	4,1
Construcción	9,1	2,7	100,0	50,4	10,5	24,5	9,8	4,7
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	8,4	2,3	100,0	57,5	7,7	21,4	10,0	3,3
Transporte y almacenamiento	30,3	3,5	100,0	39,3	7,2	31,8	16,9	4,8
Hostelería	10,0	2,2	100,0	61,9	3,4	21,3	10,9	2,5
Información y comunicaciones. Act. financieras y de seguros	17,6	3,8	100,0	31,1	12,7	36,0	16,5	3,8
Act. inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	13,4	3,4	100,0	43,5	9,5	24,0	16,9	6,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29,1	4,2	100,0	28,7	11,8	31,9	20,7	6,9
Educación	26,6	4,1	100,0	31,5	6,4	35,5	20,3	6,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	29,1	3,8	100,0	30,1	13,8	33,0	18,3	4,7
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	8,8	2,8	100,0	48,9	8,7	25,9	13,3	3,2
Actividades de hogares como empleadores y productores	0,8	1,0	100,0	80,9	5,1	8,6	2,6	2,9
COMUNIDAD AUTÓNOMA								
Andalucía	17,2	2,8	100,0	51,1	5,9	26,2	11,5	5,3
Aragón	21,2	3,7	100,0	34,3	10,2	33,5	18,3	3,7
Asturias (Principado de)	24,6	2,5	100,0	57,9	5,0	21,0	10,9	5,2
Balears (Illes)	16,4	3,6	100,0	29,7	19,3	36,0	10,3	4,7
Canarias	16,2	2,7	100,0	52,1	10,1	19,9	13,6	4,4
Cantabria	18,1	2,5	100,0	57,0	5,0	22,8	10,0	5,2
Castilla-La Mancha	20,5	3,2	100,0	46,4	6,8	26,0	18,0	3,0
Castilla y León	19,4	3,6	100,0	36,6	9,6	32,2	18,5	3,0
Cataluña	15,4	2,9	100,0	47,6	8,6	26,2	14,2	3,4
Comunitat Valenciana	17,0	3,2	100,0	44,7	9,5	25,9	14,6	5,3
Extremadura	18,9	3,1	100,0	50,1	5,9	21,1	16,3	6,5
Galicia	16,1	3,5	100,0	41,0	8,4	26,9	17,8	5,9
Madrid (Comunidad de)	14,8	3,4	100,0	39,5	11,7	29,8	14,5	4,6
Murcia (Región de)	11,0	2,1	100,0	62,6	6,5	18,4	9,4	3,2
Navarra (Comunidad Foral de)	18,8	3,2	100,0	35,5	15,2	33,6	13,9	1,8
País Vasco	23,4	3,7	100,0	29,5	13,1	39,2	14,4	3,7
Rioja (La)	23,2	4,5	100,0	16,2	19,3	42,4	17,2	4,9
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Menos de 11 trabajadores	6,4	2,1	100,0	61,3	8,0	19,6	8,1	3,0
De 11 a 50 trabajadores	13,8	2,9	100,0	46,1	9,6	29,7	11,2	3,4
De 51 a 250 trabajadores	18,6	3,6	100,0	37,1	10,6	28,5	18,0	5,8
Más de 250 trabajadores	29,6	4,1	100,0	29,1	9,7	34,5	20,8	5,9

(1) Véanse las agregaciones de secciones en Anexo I.

Nota-. En una escala de 0 a 10, los valores se han agregado del siguiente modo: Nada (0,1), Poco (2,3), Medio (4,5,6), Bastante (7,8) y Mucho (9,10)

LOS DETERMINANTES DE LA AFILIACION SINDICAL EN ESPAÑA.

- **Holm-Detlev Köhler.** Profesor titular. Departamento de Sociología. Universidad de Oviedo.
- **José Pablo Calleja Jiménez.** Becario programa “Severo Ochoa”¹. Departamento de Sociología. Universidad de Oviedo.

1- INTRODUCCION

El presente artículo tiene como objetivo contribuir al conocimiento de las organizaciones encargadas de la defensa de los intereses de los trabajadores, mediante el análisis de la base social sobre la que se construyen y que está formada por sus afiliados. A pesar de haber respondido a la llamada del capitalismo organizado y obtener su representatividad mediante criterios de audiencia electoral, la afiliación sigue siendo un aspecto esencial para la fortaleza de las organizaciones sindicales. El volumen de afiliados con los que cuenta un sindicato constituye su fuente primaria de poder porque le confiere legitimidad como representante de los trabajadores y reconocimiento por parte de los demás actores sociales. El principal recurso negociador de un sindicato es su capacidad de movilizar el apoyo de las fuerzas laborales y no existe un apoyo más evidente que el que proporciona la propia afiliación, que constituye una de las mayores preocupaciones de los cargos ejecutivos de las organizaciones sindicales.

Las actuales prácticas neocorporatistas, institucionalizan a los sindicatos como representantes legítimos de los trabajadores para regular el orden laboral mediante la negociación colectiva (Köhler, 2010). La credibilidad del sindicato para la negociación deriva de la capacidad para hacer cumplir los acuerdos que firma y la afiliación con la que cuenta le aporta esa credibilidad. Ciertamente es que hay trabajadores no afiliados que pueden apoyar a los sindicatos en acciones contundentes como, por ejemplo, una huelga. Sin embargo, este tipo de acciones son de carácter extraordinario y no suelen ser puestas en práctica, aunque el reconocimiento del potencial de estas acciones por parte de los actores sociales está siempre presente. Una forma rápida y sencilla de medir la capacidad que un sindicato tiene para plantear acciones en un conflicto laboral es conocer su afiliación (EIRO, 2010).

Desde el punto de vista organizativo, la afiliación aporta ingresos a las organizaciones sindicales que son necesarios para financiar sus actividades, mientras que la propia estructura orgánica de los sindicatos, generalmente por sectores y territorios deriva de la afiliación. Además, las personas que se incorporan a puestos de representación y ejecutivos suelen reclutarse entre los miembros de la organización.

Dadas estas consideraciones previas, la afiliación es un aspecto esencial para las organizaciones sindicales y los esfuerzos que constantemente realizan para la captación y el mantenimiento de los afiliados son prueba de ello. Desde hace, al menos, un par de décadas son numerosos los informes que revelan una constante pérdida de afiliados sindicales y este argumento es esgrimido con frecuencia como uno de los más importantes indicadores del progresivo debilitamiento del poder de los sindicatos.

La relevancia de la afiliación para las organizaciones sindicales requiere de un análisis exhaustivo que permita su conocimiento. En este artículo se recogen los resultados obtenidos

¹ Gobierno del Principado de Asturias. Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación.

del estudio de las variables que influyen en la afiliación sindical en España, sobre la base de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (en adelante, ECVT) elaborada anualmente por el Ministerio competente en asuntos laborales desde 1999. La elección de este instrumento está basada en la consideración de la ECVT como una fuente de información bien diseñada desde el punto de vista estadístico y capaz de emitir una información más representativa y objetiva que la extraída de los estudios realizados por los propios sindicatos.

2-LA ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

El antiguo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actualmente reordenado en el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en adelante MTIN) puso en marcha hace ya una década la ECVT, con el objeto de recabar anualmente información sustantiva sobre diferentes aspectos laborales en España. La meta de la encuesta es doble: Por un lado, busca obtener información sobre las circunstancias reales de las actividades y relaciones que tienen lugar en el trabajo y, por otro, conocer la percepción personal que los trabajadores tienen del entorno y las actividades que realizan de forma cotidiana (Requena, 2004).

La ECVT se ha venido elaborando anualmente desde el año 1999, a excepción del año 2005 en el que no se realizó. Ese año, el Ministerio sometió a la Encuesta a una profunda revisión que originó importantes cambios en la metodología de recogida de datos y en el cuestionario. Por esta razón, se ofrecerán exclusivamente datos del periodo 2006-2009 ya que la comparación entre estos años resulta más fiable que si se incluyen datos del periodo anterior. A mediados del mes de Junio de 2010, se publicó la ECVT correspondiente al año 2009, siendo la última disponible. A continuación, se explican brevemente algunas de las características técnicas más relevantes, compartidas por las diferentes ediciones:

Muestreo- La ECVT está basada en un muestreo de tres etapas que incluye secciones censales según información del padrón, viviendas familiares y población ocupada mayor de 16 años.

Universo- Son todas las personas ocupadas, de ambos sexos, mayores de 16 años y residentes en España en viviendas familiares.

Muestra- Durante los años 1999-2004 se hicieron en torno a 6.000 encuestas cada año. La muestra aumentó en 2006 y años posteriores y cambió la metodología de recogida de datos (se introdujeron entrevistas telefónicas) y el número de variables estudiadas (Ver Tabla 1).

Recogida de información- En las ediciones de 1999-2004 un equipo de encuestadores, previamente formados, acudía a los domicilios de los trabajadores a realizar las entrevistas. Se optó por la encuesta en domicilio para evitar presiones que pudieran surgir en el entorno laboral. A partir del año 2006, se hace una combinación de recogida de información por vía telefónica y entrevistas en el domicilio, en ambos casos utilizando soporte informático.

Tabla 1: Muestra y variables en la ECVT

AÑO	MUESTRA FINAL	VARIABLES ESTUDIADAS
1999	6020	209
2000	6018	314
2001	6020	331
2002	6020	341
2003	5998	341
2004	6020	341
2006	7667	178
2007	7782	191
2008	8351	181
2009	7981	180

2.1-Descripción de las principales variables y clasificaciones:

Ocupados- Aquellas personas, de 16 o más años que, durante la semana anterior a la encuesta, han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad laboral por cuenta propia, pudiendo haber estado durante dicha semana:

- Trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar en metálico o en especie.
- Con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes del trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él.

Ocupación- En un primer término se distingue respecto a la situación en el empleo entre asalariados y no asalariados. Para cada uno de estos colectivos la ocupación se determina aplicando la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94), a tres dígitos.

Actividad Económica- La recogida de información sobre actividad económica se efectuó aplicando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93), a dos dígitos. En el año 2008 y 2009 se utilizó una revisión de la CNAE-93, la CNAE-2009 también a dos dígitos, pero con importantes diferencias con respecto a la anterior.

Otras variables- Sexo, edad, nivel de estudios, tipo de contrato, satisfacción en el trabajo y con la organización del trabajo, antigüedad en el puesto, afiliación sindical, horas que trabaja, lugar de nacimiento, ingresos netos mensuales, existencia de convenio específico, existencia de estructura de negociación colectiva y muchas otras cuestiones relativas al mundo laboral del ocupado.

2.2- El Cuestionario:

El cuestionario se articula en módulos que proporcionan información sobre diferentes aspectos de la vida personal y profesional del trabajador. Cada uno de ellos contiene una batería de preguntas relativas a cada temática de la que se pretende recabar información:

- 1- **Entorno familiar:** El entorno familiar es determinante para la situación y la presión laboral de los trabajadores, afectando en muchos aspectos al entorno laboral.

- 2- **Situación laboral:** Este módulo proporciona información sobre la situación real que tiene el sujeto con referencia a su puesto de trabajo. Nos dice cual es su posición respecto al trabajo. Además, informa sobre la trayectoria laboral y sobre los procesos de integración y promoción laboral, procesos sumamente importantes a la hora de comprender las actitudes del sujeto respecto a su calidad de vida laboral.
- 3- **Calidad de vida en el trabajo:** Se hace referencia a las actitudes y valores hacia el trabajo, así como la satisfacción con el mismo. Para obtener una proyección de la calidad de vida laboral hacia contextos más allá del propio trabajo es necesario tener información sobre la distribución temporal de actividades diarias. En este apartado existe un bloque de preguntas sobre asociacionismo en las que se pregunta sobre la afiliación sindical del entrevistado
- 4- **Datos socioeconómicos:** Conjunto de variables de posición social que se realizan al final del cuestionario. Son las variables clásicas relativas a sexo, edad, nivel educativo, tamaño de la población, etc.

2.3- Las variables estudiadas:

Como pudo verse en la tabla 1 (pág. 3) el número de variables estudiadas cada año varía en cada edición, al igual que la manera de volcar la información y tratar los datos, lo que ha hecho que la gestión de la información recogida en la ECVT haya sido compleja. Al tratarse de una encuesta que contiene multitud de variables sobre el ámbito laboral, el criterio que se siguió para la elección de las variables a analizar fue el siguiente:

- Las variables seleccionadas tenían que aparecer en todas las encuestas realizadas y ser tratadas de forma similar en los instrumentos de recogida de información.
- Las variables seleccionadas tenían que tener alguna relación con la afiliación sindical según las teorías explicativas previamente existentes sobre afiliación.

La selección resultante (Ver Tabla 2) fue sometida a un análisis bivariante y multivariante. En el caso del análisis bivariante, se cruzó la variable *Afiliación sindical* con el resto de variables seleccionadas, mientras que para el análisis multivariante se utilizó un modelo de regresión que permitiera identificar el diferente comportamiento de las variables binomiales en relación a la afiliación sindical. Es importante señalar que para el estudio se han seleccionado de la muestra sólo aquellos casos de ocupados que desempeñan su trabajo por cuenta ajena, entendiendo que son el grupo susceptible de afiliarse a un sindicato.

Tabla 2: Selección de variables efectuada

1-Afiliación en función de la profesión del entrevistado
2-Afiliación en función de la actividad económica
3-Afiliación en función del tipo de situación profesional
4-Afiliación en función del no de personas en la empresa
5-Afiliación en función de la antigüedad en la empresa
6-Afiliación en función del tipo de contrato
7-Afiliación en función del tipo de jornada
8-Afiliación en función del tipo de mando que ejerce
9-Afiliación en función del no de puestos de trabajo
10-Afiliación en función del grado de satisfacción en el trabajo
11-Afiliación en función del nivel de estudios
12-Afiliación en función del grado de satisfacción de la organización del trabajo
13-Afiliación en función de las relaciones entre directivos y empleados
14-Afiliación en función de las relaciones entre los trabajadores
15-Afiliación en función de la duración de la jornada
17-Afiliación en función de si realiza el trabajo por turnos
18-Afiliación en función del no de horas a la semana que trabaja
19-Afiliación en función de la frecuencia con la que trabaja por encima de la jornada
22-Afiliación en función de las actividades de formación de la empresa
25-Afiliación en función de los ingresos del entrevistado
30-Afiliación en función del lugar de nacimiento (España-extranjero)
31-Afiliación en función del sexo del encuestado
32-Afiliación en función de la edad
33-Afiliación en función de la existencia de estructura de negociación colectiva
34-Afiliación en función de existencia de un convenio específico

3- PLANTEAMIENTOS PREVIOS AL ESTUDIO.

No siendo el objeto de este artículo abundar en el debate teórico sobre los factores que afectan a la realidad laboral, baste simplemente el reconocimiento de profundos cambios de tipo social, económico, organizativo, cultural y político que han irrumpen en el mundo del trabajo en las últimas décadas. Nuevos colectivos, actividades, normativas y cambio sociales aparecen en la escena del trabajo, constituyendo retos importantes para los sindicatos de cuya solución depende hasta su propia supervivencia. Ante estos cambios incuestionables, se plantean una serie de preguntas: ¿Cómo ha reaccionado la afiliación sindical?; ¿Los sindicatos han sabido adaptarse a los rápidos cambios que han surgido en el medio social, económico y laboral?; ¿La afiliación de los sindicatos es representativa de la realidad del mundo laboral actual?; ¿Se ha producido una reducción en la afiliación sindical? Y, si es así, ¿En qué sectores?. En las siguientes líneas trataremos de aportar alguna respuesta adaptada al marco español, basándonos en pruebas empíricas. Para guiar el proceso de investigación se establecen una serie de hipótesis previas sobre las que se podrán establecer las conclusiones finales, son las siguientes:

Hipótesis 1- Los colectivos de reciente incorporación al mercado laboral están infrarrepresentados en los sindicatos.

- Hipótesis 1.1– El peso de las mujeres en la afiliación sindical es menor que el que tienen en el empleo nacional.
- Hipótesis 1.2– El porcentaje de afiliados a los sindicatos nacidos en el extranjero es menor que el porcentaje de ocupados nacidos en España.
- Hipótesis 1.3– Los jóvenes se afilian menos a los sindicatos que lo que les correspondería en relación a su participación en el mundo laboral.

Hipótesis 2– La afiliación se concentra en determinados sectores por razones culturales y organizativas.

- Hipótesis 2.1– Los sectores industriales presentan mayor afiliación en comparación con otros sectores.
- Hipótesis 2.2– El sector público tiene mayor densidad sindical que el sector privado.

Hipótesis 3– Existen circunstancias personales que influyen en la afiliación sindical.

- Hipótesis 3.1– El nivel educativo y la afiliación sindical muestran una relación inversa (mayor nivel educativo, menor afiliación y viceversa).
- Hipótesis 3.2– Las personas que ocupan puestos de trabajo altamente especializados o directivos se afilian menos a los sindicatos.
- Hipótesis 3.3– Percibir altos ingresos desincentiva la afiliación a un sindicato.
- Hipótesis 3.4– Antigüedad en el puesto de trabajo y afiliación sindical se relacionan de forma directa.

Hipótesis 4– Existen circunstancias de la organización del trabajo e institucionales que influyen en la afiliación sindical.

- Hipótesis 4.1– La existencia de una estructura de negociación colectiva influye en la afiliación sindical.
- Hipótesis 4.2– La insatisfacción con la organización del trabajo se relaciona con la incorporación a un sindicato.
- Hipótesis 4.3– Los grandes centros de trabajo favorecen la afiliación sindical y los pequeños la dificultan.
- Hipótesis 4.4– La precariedad contractual influye en la afiliación sindical de forma negativa.

3- RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

En primer lugar se ofrecen los resultados del análisis bivalente. Para efectuarlo, la variable afiliación sindical se ha cruzado con otras variables de la ECVT, buscando la relación existente entre ellas. Las tablas que se muestran a continuación recogen los porcentajes obtenidos en los subgrupos resultantes del cruce de variables efectuado. Cuando los porcentajes de población afiliada en un subgrupo sean mayores que los porcentajes de población afiliada en el cómputo global del año, los datos serán ofrecidos en letra cursiva y coloreados en rojo, entendiendo que hay relación directa entre pertenecer a ese subgrupo y estar afiliado. Por el contrario, no se destacarán aquellos porcentajes de subgrupos cuya afiliación sea menor que la correspondiente al global del año, siendo la relación con la afiliación, en este caso, indirecta.

3.1- Variables Personales

Edad y afiliación: La tabla 3 nos muestra los porcentajes de afiliados a un sindicato correspondientes a cada tramo de edad. Como puede observarse, las edades más jóvenes, hasta los 29 años, presentan siempre porcentajes de menor afiliación sindical que los correspondientes al total anual. La concentración de porcentajes de afiliación sindical más

altos se da entre los 44 y los 57 años de edad. El último periodo, correspondiente al tramo entre los 58-65 años, muestra una reducción de los porcentajes de afiliación sindical y en un año (2009) llega a quedarse incluso por debajo de la media. Por tanto, la edad es una variable que tiene influencia sobre la afiliación sindical ya que los ocupados de una edad intermedia en el cómputo de la vida laboral, son los que muestran mayor frecuencia de afiliación. El intervalo más joven (16-22) presenta unas cifras de afiliación bajísimas que, a pesar de duplicarse en el siguiente intervalo de edad joven (23-29), no llega ni a la mitad de densidad en la afiliación sindical que en los tramos en los que la afiliación es más frecuente (44-50 y 51-57). Por otra parte, el tramo anterior a la edad obligada de jubilación (65 años, por el momento) muestra una reducción en la frecuencia de afiliación.

Tabla 3 : Afiliación en función de la edad (%)

	2006	2007	2008	2009
16-22	3,3	5,7	4,5	3,3
23-29	10	11,7	12	8,2
30-36	17,2	18,1	17,4	15,1
37-43	22,1	20,6	22,6	19,1
44-50	26,6	21,4	26,7	22,8
51-57	32	25,4	25,6	23,8
58-65	25	21,1	25,3	19,3
Total	19,3	18	19,7	19,9

Sexo y afiliación: Como puede verse claramente en la tabla 4, la pertenencia a uno u otro sexo muestra un comportamiento notoriamente diferenciado en lo que a la afiliación sindical se refiere. Son los hombres los que presentan cifras más altas de afiliación sindical en todos los años del intervalo estudiado, unos 3-4 puntos por encima según el año. La afiliación sindical aumenta año tras año en ambos sexos pero la diferencia que los separa no muestra una tendencia clara a la disminución o al aumento. Al igual que en el mercado laboral, las mujeres tienen menos presencia en los sindicatos pero, mientras que en el mercado laboral la diferencia de proporciones entre los sexos disminuye constantemente según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y los aportados por la propia ECVT (tabla 5), en la afiliación sindical se mantiene constante. Por tanto, los sindicatos no incorporan a mujeres a su afiliación en la misma medida que éstas se incorporan al mercado laboral.

Tabla 4: Afiliación sindical en función del sexo (%)

	2006	2007	2008	2009
Hombre	21	19,4	21,5	21,9
Mujer	17	16,1	17,5	17,5
Total	19,3	18	19,7	19,9

Tabla 5: Distribución del mercado de trabajo por sexos, según ECVT (%)

	2006	2007	2008	2009
Hombre	57,1	57,3	55,7	54,7
Mujer	42,9	42,7	44,3	45,3

Nivel de estudios y afiliación: Los niveles formativos más altos (Formación profesional y estudios universitarios) tienen una densidad sindical superior a la media. Los porcentajes de afiliados que aparecen en otros niveles formativos como secundaria o estudios primarios son inferiores, aunque las diferencias no son muy notables. Las personas carentes de estudios tienen una frecuencia de afiliados menor que el resto de los tramos. A la vista de los datos que refleja la tabla 6 se podría decir que el nivel formativo y la afiliación sindical tienen cierta relación y las personas con niveles formativos universitarios y de formación profesional muestran mayor tendencia a la afiliación sindical.

Tabla 6: Afiliación sindical y nivel de estudios (%)

	2006	2007	2008	2009
Sin estudios	15,2	9,5	15,7	16
Primarios	19,2	15,3	17,3	16,4
Secundarios	17,7	16,2	18,9	17,9
Formación Prof.	22,1	20,3	22	21
Universitarios	20,8	21,9	20,5	23,7
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación e inmigración: En esta cuestión se observan diferencias significativas en cuanto al comportamiento de la variable «*afiliación sindical*». Las personas de origen extranjero se afilian mucho menos a los sindicatos que las personas españolas. En todos los casos, se muestran diferencias de más de 12 puntos con respecto a la media de afiliados del cómputo global. En el conjunto de ocupados, la presencia de afiliados es reducida (alrededor del 20% de media) pero, si el ocupado es inmigrante, todavía se reduce más, a menos de la mitad. Por tanto, la procedencia foránea y la afiliación sindical muestran una relación inversa. El creciente colectivo de personas ocupadas de origen inmigrante, no muestra el mismo comportamiento que el de origen español en cuanto a la afiliación y se incorpora muy poco a los sindicatos. Como puede observarse en la tabla 7 tampoco se incrementa el porcentaje de extranjeros afiliados a los sindicatos en la medida que aumenta el conjunto de extranjeros ocupados. Los porcentajes de extranjeros ocupados se incrementan constantemente como puede observarse en la Encuesta de Población Activa del INE y en la ECVT, mientras su comportamiento en cuanto a la afiliación no varía de forma apreciable.

Tabla 7: Afiliación e inmigración (%)

	2006	2007	2008	2009
Español	20,4	19,4	22,1	21,6
Extranjero	7,8	7,2	6,7	7,5
Total	19,3	18	19,7	19,9
Extranjeros ocupados	9,3	11,9	10,1	12,2

Antigüedad en la empresa y afiliación sindical: Tener antigüedad en la empresa es un factor que se relaciona directamente con la afiliación sindical. Como puede verse en la tabla 8, las personas con más de 20 años de antigüedad presentan unas cifras de afiliación que superan ampliamente a la media de los ocupados. Por el contrario, las personas que llevan poco tiempo en la empresa (0-3 años) tienen cifras de afiliación mucho menores, disminuyendo a la mitad la presencia de miembros de sindicatos en comparación con las cifras globales.

Tabla 8: Antigüedad y afiliación (%)

	2006	2007	2008	2009
0 a 3	10,8	10,5	12,2	9,8
3 a 10	17,7	18,4	19,5	18,9
10 a 20	27	26,9	29,3	31,1
más de 20	39,3	33	31,8	34,7
Total	19,3	18	19,7	19,9

Pluriempleo y afiliación: Son muy pocas las personas que reconocen tener más de un empleo, como puede verse en la tabla 9. Por tanto, no podemos relacionar directamente la afiliación sindical con el desempeño de más de una ocupación puesto que la muestra de personas pluriempleadas es demasiado pequeña como para inferir conclusiones en este aspecto.

Tabla 9: Pluriempleo y afiliación (%)

	2006	2007	2008	2009
Un empleo	19,4	18	19,5	19,8
Más de un empleo	16,4	17,1	25,1	23,2
Total	19,3	18	19,7	19,9
Pluriempleados ocupados	3,5	2,6	2,4	2,5

Nivel de ingresos y afiliación sindical: A la vista de los datos ofrecidos por la ECVT (tabla 10) se puede afirmar que un nivel de ingresos superior a la media es correlativo con una mayor tendencia a la afiliación sindical. La frecuencia de la distribución de los ingresos recogida en la tabla 11 nos muestra que en torno al 60% de los ocupados del país percibe ingresos inferiores a 1200€ mensuales y encontramos que las cifras de afiliación sindical más altas se dan entre las personas que perciben por encima de 1200€ mensuales. La mayor concentración de miembros de sindicatos se encuentra en el tramo de ingresos comprendido entre los 1200 y 3000€ mensuales. Las personas que ingresan más de 3000€ al mes son muy pocas dentro del total de ocupados por cuenta ajena como también puede verse en la tabla 11. Por otra parte, las personas que cobran por debajo de 1000€ (en torno a 1/3 de los ocupados) presentan cifras muy bajas de afiliación sindical y en caso de percibir menos de 600€ mensuales la presencia de afiliados a sindicatos es todavía menos frecuente.

Tabla 10: Ingresos y afiliación sindical (%)

	2007	2008	2009
0-600€	9,9	8,6	8,3
601-1000€	12,1	12,5	11,6
1001-1200€	17,8	17,1	17,2
1201-1600€	22,7	26,3	24,3
1601-2100€	27,3	39,7	33
2101-3000€	24,4	24,2	29,7
más de 3001€	23,6	16,4	20,6
TOTAL	18	19,7	19,9

Tabla 11: Distribución de ingresos según la ECVT (%)

	2007	2008	2009
0-600€	8,4	6,8	8
601-1000€	29,5	24,8	23,8
1001-1200€	23,2	23	22,2
1201-1600€	20,1	23,4	21,9
1601-2100€	11,2	13,5	13,6
2101-3000€	5,7	6,3	8
más de 3001€	1,9	2,2	2,5

3.2 - Variables organizativas

Afiliación y tiempo de dedicación al trabajo: Las personas que están contratadas a tiempo parcial y que, según la ECVT, engloban el 12-16% del total de ocupados para todo el periodo estudiado se afilian menos a los sindicatos. Sus cifras de afiliación sindical son inferiores en varios puntos porcentuales que la afiliación de los contratados a tiempo completo como puede verse en la tabla 12.

Tabla 12: Afiliación y tiempo de jornada (%)

	2006	2007	2008	2009
Completa	20,8	18,6	21	21,1
Parcial	10,4	14	11,4	13,1
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y tamaño del centro de trabajo: El tamaño del centro de trabajo, medido en el número de personas que trabajan juntas, facilita la afiliación sindical. Como puede verse en la tabla 13, los centros de trabajo con mayor número de empleados presentan las cifras más altas de afiliación sindical. A mayor número de personas trabajando juntas en el mismo centro de trabajo, mayor porcentaje de afiliados a los sindicatos. Los centros de trabajo de más de 250 personas presentan tasas de afiliación sindical en torno al 30%. Por el contrario, los centros de trabajo de un tamaño reducido, de 2 a 10 personas (en los que se emplean un 40% de los ocupados del país, según datos de ECVT), presentan cifras bajas de afiliación sindical. En los pocos casos de personas que trabajan solas, los niveles de afiliación se reducen significativamente. Por tanto, la relación entre el tamaño del centro de trabajo y la presencia de afiliados a sindicatos es directa y allí donde trabajan muchas personas se produce una mayor presencia de miembros sindicales.

Tabla 13: Afiliación y tamaño del centro de trabajo (%)

	2006	2007	2008	2009
1	5	6,5	8,3	14,2
2 a 10	12,3	11,5	12,9	12,6
11 a 50	20,4	17,5	21	20,8
51 a 250	18,9	26,2	27,4	25
más de 251	29,7	28,5	29,4	34,8
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y satisfacción en el trabajo: La valoración que los ocupados hacen de su satisfacción en el trabajo no parece tener una influencia significativa con el hecho de incorporarse a un sindicato, al menos eso se desprende de la información contenida en la tabla 14 y que muestra la satisfacción de los ocupados en su trabajo en relación a la actividad sindical. Como reflejan los datos, los pocos que se manifiestan «*muy insatisfechos*» con su puesto de trabajo, presentan una cifra de afiliación sindical superior a la media. Destacan los años 2007 y 2009 por un aumento de la afiliación sindical de las personas que se muestran «*muy insatisfecho*» o «*insatisfecho*» en su trabajo. El resto de años y valoraciones presentan porcentajes que se sitúan, en algunos casos por encima y otros por debajo de la media, pero sin diferencias significativas entre las diferentes opiniones.

Tabla 14: Afiliación y satisfacción en el trabajo (%)

	2006	2007	2008	2009
Muy insatisfecho	18,3	31,4	22,9	26,6
Insatisfecho	22,5	19,4	16,6	28,9
Indiferente	16,7	17,8	22,1	27,4
Satisfecho	19,3	18	20,4	19,1
Muy satisfecho	19,6	17,3	14,2	14,4
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y satisfacción con la organización del trabajo: La satisfacción con la organización del trabajo es otro aspecto estudiado en relación a la afiliación sindical, como puede verse en los datos ofrecidos por la tabla 15. En este caso, las personas que manifiestan sentirse «*muy insatisfecho*» o «*insatisfecho*» con la organización del trabajo, presentan cifras de afiliación sindical un poco más altas que la media. Los porcentajes de afiliación sindical suelen disminuir a medida que la valoración de la satisfacción con la organización del trabajo va aumentando. Existen teorías sobre la afiliación de tipo reactivo que afirman que el descontento o la rebeldía contra el empleador pueden ser causa de un aumento en la afiliación sindical. Las pruebas empíricas ofrecidas por la ECVT en estos aspectos muestran un impacto limitado de estos factores en cuanto a su influencia en la afiliación sindical.

Tabla 15: Afiliación y satisfacción con la organización del trabajo (%)

	2006	2007	2008	2009
Muy insatisfecho	23,4	20,8	22,9	26,6
Insatisfecho	24,3	21,1	26,6	28,9
Indiferente	21,1	17,1	22,1	27,4
Satisfecho	18,3	17,2	20,4	19,1
Muy satisfecho	16,1	18,2	14,2	14,4
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y mando: El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena que manifiesta ejercer algún tipo de mando sobre otras personas en el centro de trabajo se sitúa en torno a un tercio de los ocupados. Este subgrupo de personas que ejercen mando presenta unas cifras de afiliación sindical muy similares al resto y que no llegan a suponer diferencias significativas con los que no ejercen mando. Por tanto, desempeñar algún puesto de encargado, jefe, directivo,... siempre que se trate de un trabajador por cuenta ajena, no se relaciona significativamente con pertenecer o no a un sindicato.

Tabla 16: Afiliación y mando (%)

	2006	2007	2008	2009
Ejerce mando	19,6	17,9	19,3	19,5
No ejerce mando	19,1	18,5	19,8	22,1
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y relaciones entre los empleados y los directivos: Otra medida de la satisfacción en el trabajo, y que apoyaría o desmentiría las tesis sobre la afiliación de tipo reactivo, tiene que ver con las relaciones existentes entre los trabajadores y sus superiores jerárquicos. Según se desprende de la información recogida en la tabla 17, los trabajadores que reconocen unas relaciones «*muy malas*» o «*malas*» con sus directivos se afilian en mayor medida a los sindicatos. Este subgrupo presenta cifras de afiliación sindical muy superiores a los que reconocen relaciones «*muy buenas*». Cuando las relaciones entre los trabajadores y los directivos empiezan a mejorar, las cifras de afiliación sindical descienden. Por otra parte, la valoración de las relaciones existentes entre los compañeros de trabajo (tabla 18) también muestra cierta relación con la afiliación sindical, aunque no tan directa como en el caso de las relaciones con los directivos. Las personas que valoran las relaciones con sus compañeros de trabajo como «*muy malas*» o «*malas*» son, en primer lugar, muy pocos, pero presentan un porcentaje de afiliación sindical superior a la media. Los empleados que manifiestan tener unas relaciones «*muy buenas*» entre sí se afilian a los sindicatos con un poco menos de frecuencia que los que tienen unas relaciones «*buenas*», que se afilian con mayor frecuencia que la media. En conclusión, las malas relaciones en el puesto de trabajo tienen relación con la afiliación sindical. Concretamente, las malas relaciones con los directivos se relacionan directamente con una mayor presencia de afiliados. En el caso de las relaciones entre los compañeros no se da el mismo comportamiento y, mientras que los que tienen relaciones malas se afilian más, los que tienen relaciones bastante buenas, también se afilian más. Por tanto, las malas relaciones entre empleados y directivos influyen significativamente en la afiliación sindical, no pudiendo decir lo mismo de las malas relaciones entre compañeros.

Tabla 17: Afiliación y relaciones con directivos (%)

	2006	2007	2008	2009
Muy malas	31,7	28,9	38	26,8
Malas	26,4	30,8	26,5	34,8
Indiferente	22,9	23,7	26,6	26,4
Buenas	19,9	17,8	20	19,7
Muy buenas	13,1	12,7	13,8	12,4
Total	19,3	18	19,7	19,9

Tabla 18: Afiliación y relaciones entre empleados (%)

	2006	2007	2008	2009
Muy malas	19,5	39,4	16	28,5
Malas	21,3	25,3	25,4	31,6
Indiferente	24,3	25,2	24,3	23,5
Buenas	22,1	19,6	22,9	22,1
Muy buenas	16,5	17,1	16,5	16,7
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación, tipo de jornada y turnicidad: Las personas que ejercen su jornada de forma continua se afilian en mayor medida a los sindicatos que las personas cuya jornada es partida, cuyos porcentajes de afiliación son menores. Como puede verse en la tabla 19, entre los ocupados que realizan su jornada de forma partida la afiliación desciende más de 10 puntos porcentuales. En cuanto a la introducción de turnos de trabajo, los trabajadores que tienen turnicidad se afilian con bastante mayor frecuencia a los sindicatos que los que no tienen que hacer turnos. Alrededor del 30% de los trabajadores que tienen turnicidad están afiliados a sindicatos, cifra que casi dobla a la de los afiliados que no tienen turnos en su trabajo. Tanto la forma de realización de la jornada laboral como la existencia de turnicidad está directamente relacionado con el sector laboral en el que los ocupados desempeñan sus servicios y que se analizará más adelante.

Tabla 19: Afiliación y forma de realizar la jornada (%)

	2006	2007	2008	2009
Continua	24,4	23,9	24,6	24,6
Partida	12,1	10,8	12,9	13,2
Total	19,3	18	19,7	19,9

Tabla 20: Afiliación y existencia de turnicidad (%)

	2006	2007	2008	2009
Trabaja a turnos	31,2	29,6	30,9	30,2
No trabaja a turnos	16	15,2	16,9	17,7
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y trabajar más horas: Como se refleja en la tabla 21, los ocupados que reconocen que «nunca» o «casi nunca» se exceden de su horario de trabajo, presentan un porcentaje de afiliación sindical ligeramente más alto. Por su parte, aquellos que realizan con mayor frecuencia horas de trabajo de más, tienen cifras de afiliación ligeramente más bajas. Aunque las diferencias son mínimas, puede observarse una pequeña relación entre estar afiliado y no hacer horas “extra”.

Tabla 21: Afiliación y trabajar horas de más (%)

	2006	2007	2008	2009
Nunca	20,3	20,9	21,6	22,9
Casi nunca	20,4	17,8	20,6	17,7
Algunas veces	17,1	15	18,1	20,1
Frecuentemente	18,2	17,3	17,9	18,6
Siempre	20,4	17,1	16,7	17,7
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y formación a cargo de la empresa: Los resultados de la ECVT permiten comprobar que gran parte de los ocupados españoles reciben formación a cargo de la empresa. Dentro de los que reciben esa formación se nota una mayor presencia de afiliados a sindicatos. Por el contrario, los que no reconocen recibir formación alguna tienen una presencia menor de afiliados que desciende a la mitad de los que sí la reciben. Llama la atención la importante cifra de personas que no saben si reciben formación a cargo de su empresa. En este subgrupo, la densidad sindical es también baja.

Tabla 22: Afiliación y formación a cargo de la empresa (%)

	2006	2007	2008	2009
Si	26	24,7	24,3	24,5
No	12,8	11,7	15,4	14,8
No sabe	10,5	11,7	11,7	16,8
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y tipo de contrato: La temporalidad no favorece la afiliación sindical como puede verse en la tabla 23, los porcentajes de afiliación sindical entre aquellos que tienen contratos temporales son menos de la mitad que los que lo tienen indefinido. Según los datos de la ECVT 2009, 1 de cada 4 ocupados tiene un contrato temporal y entre los que tienen ese tipo de contrato la presencia de afiliados sindicales es mucho menor.

Tabla 23: Afiliación y tipo de contrato laboral (%)

	2006	2007	2008	2009
Indefinido	23	21,1	22,5	22,3
Temporal	10,9	10,8	11,3	11,9
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y existencia de estructura de negociación colectiva: La existencia de una estructura de negociación colectiva (comité de empresa, sección sindical, delegados sindicales,...) en la empresa u organización tiene una relación directa con la afiliación sindical. Como puede verse en la tabla 24, aquellos ocupados que reconocen trabajar donde existe una estructura de negociación colectiva presentan cifras de afiliación sindical mucho mayores que en aquellos lugares donde esta estructura no existe o no se sabe si existe. Por tanto, la presencia sindical

en las empresas es algo que tiene efectos muy positivos sobre la afiliación sindical, aportando un incremento de la afiliación cercano al superior a 20 puntos porcentuales.

Tabla 24: Afiliación y existencia de estructura de negociación (%)

	2006	2007	2008	2009
Existe estructura	31,6	28,6	29,7	30,2
No existe estructura	8,1	8,4	9,7	8,9
No sabe si existe	7	7,4	11,4	6,4
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y existencia de un convenio específico: Los trabajadores cuya actividad está regulada por un convenio específico están afiliados con mayor frecuencia que aquellos que carecen del mismo o que no saben si lo tienen. Destaca el hecho del elevado volumen de trabajadores que dice no tener convenio específico o manifiesta su desconocimiento acerca de la norma que regula sus condiciones de trabajo. Los ocupados que reconocen tener convenio específico en su trabajo presentan cifras de afiliación que superan en más de 12 puntos porcentuales a aquellos que no lo tienen.

Tabla 25: Afiliación y existencia de convenio específico (%)

	2006	2007	2008	2009
Existe convenio	29,8	28,9	28,5	27,9
No existe convenio	16	14,5	16,6	15,7
No sabe si existe	7,8	9,2	11,8	10,1
TOTAL	19,3	18	19,7	19,9

3.3- Variables del entorno social y económico:

Afiliación y grupos profesionales: La ECVT utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) para categorizar con fines estadísticos las ocupaciones que revelan los encuestados. Al agrupar las diferentes profesiones por los títulos que contiene dicha clasificación y después de cruzarlos con la variable afiliación sindical, obtenemos los resultados contenidos en la tabla 26. Como puede observarse, existen ocupaciones altamente sindicalizadas entre las que se encuentran los *trabajadores de los servicios de protección y seguridad* (policía local, nacional, servicios privados de seguridad,...) donde más de la mitad de los trabajadores reconoce estar afiliado a un sindicato. Otras profesiones con mayor densidad sindical que la media son los *operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores*, en los que se engloban profesiones características del sector industrial con promedios de afiliación elevados. En ese mismo sector o relacionados con la actividad industrial encontramos otras agrupaciones de profesiones con alta densidad sindical como son los *operadores de maquinaria móvil* y los *trabajadores cualificados de industrias extractivas, metalurgia y construcción de maquinaria*. Por último, se encuentran porcentajes elevados de afiliados sindicales entre los ocupados en el grupo de *profesiones asociadas a titulaciones de 1º, 2º y 3º ciclo universitario y afines*.

Por otra parte, existen grupos de ocupaciones con baja densidad sindical. El caso de las fuerzas armadas no lo tenemos en cuenta ya que la actividad sindical está prohibida por ley. Serían los *trabajadores cualificados de la agricultura y pesca* los que presentan porcentajes más bajos de afiliación sindical. Los *dependientes de comercio y asimilados* también arrojan cifras bajas de afiliación sindical, al igual que las personas que se encargan de la *dirección de empresas y administraciones públicas*. Se observa una presencia de afiliados inferior a la media entre los *trabajadores cualificados de la construcción (excepto operadores de maquinaria)* y los *peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes*. Los *técnicos y profesionales de apoyo* y los *trabajadores no cualificados* en servicios también presentan cifras de afiliación sindical inferiores a la media. En esta clasificación de ocupaciones cabe decir que, en ocasiones, mezcla en la misma categoría ocupaciones pertenecientes a entornos altamente sindicalizados (como por ejemplo, un administrativo del sector público) con otros que no lo son tanto (un administrativo del sector privado). En esta categoría relativa a las ocupaciones se trata de agrupar similares perfiles profesionales, recorridos formativos y grado de responsabilidad. Posteriormente, las personas desarrollarán su ocupación en un entorno altamente sindicalizado o en uno con baja densidad sindical, lo que tendrá repercusión en su decisión de afiliación. El próximo análisis versa sobre la densidad sindical por sectores productivos.

Tabla 26: Afiliación y grupo profesional según CNO-94 (%)

	2006	2007	2008	2009
Fuerzas armadas	0	0	0	0
Dirección de empresas y AAPP	13,6	15,4	10,2	13,8
Profesiones asociadas a 1º, 2º y 3º ciclo universitario	27,3	23,6	25,4	28,2
Técnicos y profesionales de apoyo	17,8	15,7	14,1	18,8
Empleados de tipo administrativo	15,9	23	24,1	19,8
Trabajadores de servicios de restauración y personales	16,7	18,2	16,7	15,2
Trabajadores de servicios de protección y seguridad	56,4	54,2	51,2	50,1
Dependientes de comercio y asimilados	9,5	13,4	11,9	9,9
Trab. cualificados en agricultura y pesca	5,7	5,5		6,7
Trab. cualificados construcción (exc. op. maquinaria)	11,5	9,8	14,3	12,3
Trab. cualificados de extractivas, metalurgia y cons. de maquinaria	21,9	22,4	22,7	26,6
Trab. cualificados de artes gráficas, textil, alimentación, artesanos	14,2	11	13,6	18,1
Operadores de inst. industriales, maq. fija, montadores, ensambladores	30,4	23,8	30	28,4
Conductores y operadores de maquinaria móvil	25,1	19,8	26,5	28,8
Trabajadores no cualificados en servicios (exc. Transportes)	18,3	14,9	18,2	11,3
Peones de agricultura, pesca, construcción, ind. manufacturera y transp,	11,8	12,8	18,2	11,3
Total	19,3	18	19,7	19,9

Afiliación y sector de actividad: El sector de actividad en el que el ocupado desarrolla su trabajo es un factor determinante en la afiliación sindical. Como puede verse en la tabla 27, existen sectores en los que la presencia de afiliados es muy superior a las cifras medias de afiliación sindical, mientras que en otros sectores la densidad sindical es muy baja o mínima. La presencia de afiliados es mayor en los sectores relacionados con el sector secundario a la vista de las cifras de afiliación que muestran los subsectores de *industrias extractivas, industria manufacturera y suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado*. El sector de *transporte y almacenamiento* también es un sector con una presencia de afiliados superior a la

media y que se mueve en valores en torno al 30-35% de afiliados con respecto del total de ocupados. Dentro del sector servicios, las personas que se *ocupan de las actividades financieras y de seguros* presentan una mayor tendencia a estar afiliados a un sindicato. Dentro del mismo sector, pero con una importante presencia de instituciones de titularidad pública existen entornos altamente sindicalizados en *administración pública, seguridad social, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y actividades administrativas y de servicios auxiliares*.

Los sectores en los que es menos frecuente encontrar a afiliados sindicales son *agricultura; ganadería silvicultura y pesca; las actividades inmobiliarias; las actividades de los hogares, sector doméstico; la hostelería; la construcción; el comercio al por mayor y al por menor; la reparación de vehículos de motor; la información y comunicaciones; las actividades artísticas y otros servicios*. En estos sectores, la presencia de afiliados a sindicatos es inferior a la media global. Volviendo a la reflexión con la que concluyó el anterior análisis, insistimos en la relevancia de un entorno sindicalizado para encontrar mayores cifras de afiliación. Si analizamos, por ejemplo, la categoría de peones en la CNO-94 vemos que hay una presencia de afiliados inferior a la media. No obstante, a la vista de los resultados del análisis de los sectores de actividad, es significativo que un peón trabaje en el sector manufacturero (con mayor presencia de afiliados) mientras que en el sector de la construcción la probabilidad de estar afiliado se reduce a la mitad.

Tabla 27: Afiliación en función del sector de actividad según CNAE-2009 (%)

	2008	2009
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,8	3,5
Industrias extractivas	20,6	26,4
Industria manufacturera	22,8	21,7
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	31,2	31
Suministro de agua, actividades de saneamiento	27,2	19,2
Construcción	9,5	10,8
Comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos de motor	13	10,7
Transporte y almacenamiento	29,6	35,3
Hostelería	8,9	11,7
Información y comunicaciones	15,5	12,9
Actividades financieras y de seguros	36,3	29
Actividades inmobiliarias	0	2,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	13,2	7,6
Actividades administrativas y servicios auxiliares	23,8	22,2
Administración Pública; Seguridad Social obligatoria	31,3	29,6
Educación	28,5	28,4
Actividades sanitarias y de servicios sociales	28,4	30,9
Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	17,8	14,5
Otros servicios	10,3	7,5
Actividades de los hogares, personal doméstico	7	0,9
TOTAL	19,7	19,9

Afiliación y sector público y privado: La afiliación sindical es siempre mayor en el sector público que en el sector privado, así se demuestra en los datos recogidos por la ECVT (Ver tabla 28). Los porcentajes de afiliación en el sector público son claramente superiores a los que existen

en el sector privado y llegan a duplicarlo. Hay el doble de probabilidades de encontrar a un afiliado a un sindicato entre ocupados del sector público que entre los que se ocupan en el sector privado.

Tabla 28: Afiliación y sector público o privado

	2006	2007	2008	2009
Público	33,1	31,5	32,8	32,6
Privado	15,4	14,3	15,8	15,1
Total	19,3	18	19,7	19,9

3.4- Análisis multivariante:

Al tratarse la afiliación de una variable binomial (está afiliado/ no está afiliado), se realizó un análisis multivariante (*logit*), para explicar la afiliación en función del resto de variables binomiales. Este tratamiento de los datos permite establecer, en primer lugar, una serie de variables que muestran una relación entre ellas (*p valor < 0;05*). Los resultados del análisis multivariante de las variables completas aparecen en la Ilustración 1 ordenados de menor a mayor influencia sobre la afiliación, tomando como referencia la ECVT del año 2009. Todos los datos que aparecen en la ilustración ejercen una influencia significativa sobre el hecho de estar afiliado.

Cuanto mayor sea el valor que aparece en la figura 1 mayor es la probabilidad de que se produzca el fenómeno estudiado, en este caso, la afiliación sindical. Como se puede apreciar, destaca la existencia de una estructura de negociación colectiva en la empresa (delegados, comité de empresa, junta de personal,...) como la variable con mayor influencia sobre la afiliación de todas las estudiadas. El origen español es la siguiente variable que mayor influencia ejerce, encontrando mucha más probabilidad de afiliación que entre las personas de origen extranjero. En tercer lugar, tener un contrato indefinido aumenta la probabilidad de afiliación, mientras que la temporalidad contractual ejerce un efecto contrario. La siguiente variable en influencia sería la pertenencia al sector público que aumenta la probabilidad de afiliación, algo que no sucede en el caso de estar ocupado en el sector privado.

Ilustración 1: Variables más influyentes (Análisis multivariante)

	2006	2007	2008	2009
¿La empresa imparte formación?: Sí	0,1577	0,4697	0,099	
¿Tipo de jornada?: Completa	0,3891		0,3369	0,1767
¿Ejerce mando?: No	0,2667	0,2599	0,2092	0,2181
¿Tiene convenio específico?: Sí	0,2624	0,593	0,269	0,238
¿Trabaja a turnos?: Sí	0,5113	0,856	0,4672	0,3786
¿Sexo?: Hombre	0,4089	0,3964	0,313	0,4292
¿Forma de ejercer la jornada?: Continua	0,3592	0,8711	0,6137	0,4365
¿Titularidad del sector?: Sector público	0,5475	0,2699	0,5452	0,5401
¿Tipo de contrato?: Indefinido	0,514		0,5818	0,5753
¿Origen?: Español	0,5801	0,4319	0,647	0,6156
¿Existe estructura de negociación?: Sí	1,014	0,9889	0,8445	0,9667

Tener una jornada laboral continua aumenta las probabilidades de afiliación, al igual que ser de sexo masculino. Siguiendo en sentido decreciente en influencia sobre la afiliación, trabajar a turnos la favorece. El resto de variables que aumentan la probabilidad de afiliación son: Existencia de un convenio específico, no ejercer mando, desarrollar el trabajo a jornada completa y haber recibido formación por parte de la empresa en el último año. Toda la información contenida en la ilustración 1, permite elaborar el perfil del afiliado «tipo» a un sindicato ya que las características comentadas son las que aparecen con mayor probabilidad en un afiliado a un sindicato.

En la construcción del perfil del afiliado sindical en España hablaríamos de un hombre, de origen español, que tiene contrato indefinido y que trabaja para el sector público. Tiene un trabajo a tiempo completo que desempeña en una jornada continua y por turnos de trabajo. En su empresa u organización existe una estructura de negociación colectiva y está afectado por un convenio o estatuto específico. No ejerce ningún tipo de mando y recibió formación a cuenta de su empleador en el último año.

4- CONCLUSIONES

Las pruebas empíricas obtenidas con el análisis de los datos ofrecidos por la ECVT permiten emitir una serie de conclusiones en relación a las hipótesis previas que se formularon en la sección 3 de este artículo. Anteriormente a la formulación de las hipótesis se planteaban una serie de interrogantes, todos ellos con un sustrato común: los profundos cambios acontecidos en el mundo laboral habían afectado a la afiliación sindical. Desde estos planteamientos previos, la primera hipótesis sugería que *«los colectivos de reciente incorporación al mercado laboral están infrarrepresentados en los sindicatos»*. Esta hipótesis se subdivide, para su mejor análisis, en la afirmación de que este fenómeno sucede en los tres colectivos más importantes de reciente incorporación al mercado de trabajo (mujeres, jóvenes, inmigrantes). En primer lugar, las mujeres aumentan su presencia como un porcentaje constantemente creciente en el cómputo global de ocupados del país. Paralelamente, aumentan su presencia en los sindicatos, fruto de esa incorporación al mundo laboral pero, como se ha reflejado en el análisis efectuado, su presencia en los sindicatos no aumenta en la misma medida que lo hace en el mercado laboral. Dicho de otra manera, la distancia que separa a ambos sexos en cuanto a su participación en el mercado de trabajo se reduce de manera constante, mientras que la distancia existente en la afiliación sindical masculina y femenina se mantiene estable. Por tanto, se puede afirmar que las mujeres están infrarrepresentadas en los sindicatos, atendiendo a su peso en el mercado de trabajo. La hipótesis 1.1, por tanto, se confirma.

Otro colectivo estudiado es el de las personas de origen extranjero que se incorporan al conjunto de ocupados en España. La presencia de inmigrantes en el ámbito laboral se ha multiplicado por cuatro en el espacio de una década, según los datos ofrecidos por el INE. Sin embargo, como ha podido verse en los análisis efectuados, los inmigrantes participan muy poco en el conjunto de afiliados sindicales. Como destaca el análisis multivariante, ser extranjero reduce significativamente la posibilidad de ser miembro de un sindicato y la diferencia de porcentajes de afiliados extranjeros con la media los afiliados, tomados en conjunto, es amplia. En relación a la hipótesis 1.2, que aludía a la escasa participación de los extranjeros en los sindicatos, esta es confirmada por los datos obtenidos de la ECVT.

Los jóvenes son el tercer grupo estudiado y lo primero que habría que destacar son las escasas cifras de ocupados jóvenes. Entre los pocos jóvenes que trabajan, las cifras de afiliación sindical por tramos de edad demuestran que hay un porcentaje muy escaso de jóvenes afiliados en relación con el resto de ocupados. La antigüedad en el trabajo y una edad

intermedia dentro de la vida laboral activa, son las variables que presentan mejores niveles de afiliación sindical por parte del conjunto de ocupados. La hipótesis 1.3 que afirmaba que los jóvenes se afilian menos a lo que les correspondería en relación a su participación en el mercado laboral también se confirma. En conclusión, la hipótesis 1: «*Los colectivos de reciente incorporación al mercado laboral están infrarrepresentados en los sindicatos*», se confirma totalmente en los términos planteados y a partir de los datos recogidos por la ECVT.

La siguiente hipótesis se formuló de la siguiente manera: «*La afiliación se concentra en determinados sectores por razones culturales y organizativas*». A su vez, se compone de dos afirmaciones estando la primera de ellas referida a que los sectores industriales presentan mayores porcentajes de afiliación que otros sectores, mientras que la segunda sostiene que el sector público presenta mayores tasas de afiliación sindical. En cuanto a la existencia de mayor densidad sindical en los sectores industriales, las pruebas avalan que es una afirmación cierta. Los sectores relacionados con industrias extractivas, producción de metales, transformación de metal, industrias energéticas tienen unas tasas de afiliación sindical superiores a la media. No obstante, habría que matizar que existen otros sectores productivos del sector servicios que presentan, igualmente, cifras elevadas de afiliación sindical y, en algunos casos, mayores que algunos sectores industriales. Destacan los sectores de *Educación, sanidad y servicios sociales, administración pública, seguridad social* los relacionados con el *transporte y almacenamiento* y las *actividades financieras y de seguros*. Estas pruebas sostienen las teorías de afiliación sindical basadas en el modelo interaccionista y las que hablan de «*social custom*», para reflejar la presión social hacia la afiliación, al tratarse de entornos altamente sindicalizados. Por otra parte, el modelo industrial, que favorece la homogeneización de las condiciones de los trabajadores, favorece la afiliación sindical como también sostienen algunos teóricos. En todo caso, dada la existencia de cifras altas, incluso superiores, en otros sectores productivos, no podemos afirmar que la hipótesis 2.1 se confirme totalmente, pero tampoco negar las evidencias que demuestran mayor afiliación que en otros sectores. La hipótesis 2.1 («*Los sectores industriales presentan mayor afiliación que otros sectores*») se confirma parcialmente, siendo necesario añadir que en otros sectores la afiliación es mayor.

¿Existen mayores tasas de afiliación sindical en el sector público que en el sector privado?. La hipótesis 2.2 así lo afirma y los datos obtenidos de la ECVT apoyan este argumento. Como ha podido establecerse, después de los análisis efectuados, los ocupados pertenecientes al sector público presentan una tasa de afiliación sindical significativamente superior a la media. Pertenecer al sector público aumenta la probabilidad de ser afiliado a un sindicato como también demuestra el análisis multivariante al que se han sometido los datos. Las condiciones de trabajo de los empleados públicos parecen favorecer la actividad sindical o el interés de los sindicatos para captar afiliación y, a la vista de los resultados, la obtienen. Esta mayor afiliación del sector público en los sindicatos, comparativamente con el sector privado, revela cierta falta de correspondencia entre la afiliación sindical y el sector global de ocupados, puesto que la mayoría de los trabajadores se emplea en el sector privado. Por tanto, la hipótesis 2 «*la afiliación sindical se concentra en determinados sectores por razones culturales y organizativas*» puede ser confirmada, pero destacando que determinados sectores de servicios (algunos de ellos con especial predominancia del sector público) presentan una densidad sindical equiparable a la de algunos sectores industriales. Un aspecto sobre la afiliación que sí que puede confirmarse de una manera categórica es que el sector público presenta tasas de afiliación sindical muy superiores a las del sector privado.

La hipótesis 3 plantea que existen circunstancias personales que influyen en la afiliación sindical y mediante diferentes sub-hipótesis se busca llegar a esta conclusión general. Son las siguientes:

- 3.1- *El nivel educativo y la afiliación sindical muestran una relación inversa.* A la vista de los datos ofrecidos por la ECVT esta afirmación no es cierta. En general, a menor nivel educativo, menor afiliación y viceversa por lo que se trataría de una relación directa, no inversa. Los ocupados con mayores niveles educativos (formación profesional, universitarios,...) presentan tasas de afiliación sindical superiores a la media. Las teorías sobre afiliación que establecen que los profesionales muy especializados buscan la individualización de las relaciones laborales en su provecho, desincentivando la afiliación, no se verían apoyadas por los datos. No obstante, tampoco parece correcto afirmar con las pruebas afirmadas en la ECVT que estas teorías no son correctas porque las diferencias son mínimas. Puede que otro tipo de estudio, con otra metodología, fuera más indicado para confirmar o rebatir estos planteamientos. A tenor de lo encontrado en la ECVT, la hipótesis 3.1 no es correcta.
- 3.2- *Las personas que ocupan puestos de trabajo altamente especializados y los directivos se afilian menos a los sindicatos.* En cuanto a las personas que ocupan puestos altamente especializados no se pueden obtener datos con el análisis efectuado. Como se acaba de comentar para el caso anterior, se requeriría de un estudio diferente. En el caso de los directivos, una de las variables estudiadas es si el ocupado ejerce algún tipo de mando (donde entrarían los directivos). El análisis de esa variable con metodología bivariante refiere unas diferencias mínimas en afiliación sindical por parte de aquellos que ejercen mando con respecto a los que no lo ejercen. No obstante, esta afirmación es rebatida por el análisis multivariante que establece que no ejercer ningún tipo de mando, aumenta las probabilidades de afiliación sindical. En conclusión, no ejercer mando aumenta la probabilidad de afiliación sindical y, al contrario, ejercerlo (como sería el caso de los directivos) la disminuye. La hipótesis 3.2 queda parcialmente confirmada para el caso de los directivos, tomados en un conjunto amplio junto con aquellas personas que ejercen mando (encargados, jefes, etc...).
- 3.3- *Percibir altos ingresos desincentiva la afiliación a un sindicato.* Existen teóricos (Schnabel, 2002) que mencionan la cuestión salarial como un hecho determinante para la afiliación sindical. En este debate, los salarios altos desincentivan la afiliación debido a la postura mayoritaria de los sindicatos en contra de la dispersión salarial. Con los datos ofrecidos por la ECVT no podríamos establecer esa afirmación porque las personas con altos ingresos netos al mes (más de 3000 €) presentan cifras de afiliación que no se diferencian significativamente de las medias globales (se recuerda que sólo se han incluido para en análisis de la afiliación a aquellas personas que trabajan por cuenta ajena). En todo caso, las personas que presentan una diferencia de comportamiento en cuanto al nivel de ingreso son las personas con ingresos bajos o muy bajos. Los primeros, situados en el tramo de 600-1000 € y que constituyen un importante porcentaje del total de ocupados, se afilian con bastante menor frecuencia a los sindicatos que los tramos superiores. Por su parte, los que tienen ingresos muy bajos se afilian todavía menos. En conclusión, percibir ingresos altos no podemos decir que desincentive de la afiliación a un sindicato pero percibir ingresos bajos o muy bajos se relaciona directamente con afiliarse menos. La hipótesis 3.3 no se confirma.
- 3.4- *Antigüedad en el puesto de trabajo y afiliación sindical se relacionan de forma directa.* Los análisis efectuados con la ECVT y los datos obtenidos refuerzan esta afirmación. Los niveles de afiliación sindical crecen paralelamente a la antigüedad en el puesto de trabajo y, a partir de una antigüedad de 10 años, se sitúan por encima de la media. La relación es directa, por tanto, la hipótesis 3.4 se confirma plenamente.

La hipótesis 3, «*existen circunstancias personales que influyen en la afiliación sindical*» se puede confirmar con las siguientes consideraciones. El nivel de estudios influye en la afiliación levemente y las personas con mayor nivel educativo muestran algo más de tendencia a afiliarse. Ejercer algún tipo de mando está relacionado con una menor afiliación sindical, sin poder comprobar empíricamente el comportamiento en relación a la afiliación de aquellas personas altamente especializadas. Las personas con altos niveles de ingresos y que trabajan por cuenta ajena no se afilian menos a los sindicatos. Sin embargo, las personas que tienen ingresos bajos o muy bajos se afilian bastante menos a los sindicatos que los que ganan más. Por último, la antigüedad en la empresa está directamente relacionada con la afiliación: A mayor antigüedad, mayor presencia de afiliados a sindicatos.

La última hipótesis plantea que determinadas circunstancias de la organización del trabajo e institucionales influyen en la afiliación sindical. Se incluyen en esta hipótesis también factores de tipo «macro» correspondientes al entorno socioeconómico e institucional. El desarrollo de este planteamiento es el siguiente:

- 4.1- *La existencia de una estructura de negociación colectiva influye en la afiliación sindical.* Como ha podido observarse en los datos ofrecidos, la existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa u organización es el elemento más determinante para la afiliación sindical. La probabilidad de encontrar a un afiliado de entre el conjunto de trabajadores aumenta significativamente si esa persona se emplea en una empresa u organización que tiene una estructura de negociación (delegados sindicales, comité de empresa, junta negociadora). Esta prueba vendría a sustentar las teorías interaccionistas con respecto a la afiliación sindical. Por tanto, la existencia de actividad sindical en la empresa es lo que más incentiva la afiliación a los sindicatos, según puede desprenderse de los datos ofrecidos por la ECVT. La hipótesis 4.1 se confirma totalmente.
- 4.2- *La insatisfacción con la organización del trabajo se relaciona con la incorporación a un sindicato.* La información obtenida demuestra que las personas que reconocen estar muy satisfechas con la organización de su trabajo se afilian menos, mientras que aquellos que muestran su insatisfacción se afilian más. La afiliación de tipo «reactivo» que muestra como origen del conflicto la organización del trabajo, vendría avalada por esta prueba empírica. La hipótesis 4.2 se confirma.
- 4.3- *Los grandes centros de trabajo favorecen la afiliación sindical, mientras que los pequeños centros la dificultan.* Los ocupados que desarrollan su actividad en centros de trabajo de cierto volumen de personal (más de 50 personas) presentan cifras de afiliación superiores al resto. Si el tamaño del centro, medido en empleados, es mayor de 250 personas, la afiliación sindical se favorece todavía más. Por el contrario, los centros de trabajo pequeños (de 2–10 personas) tienen menor porcentaje de afiliados que el resto. El porcentaje de afiliados que trabajan solos es muy pequeño. Por tanto, el número de personas empleadas en el mismo centro de trabajo se relaciona de manera directa con la afiliación, la hipótesis 4.3 se confirma.
- 4.4- *La precariedad contractual influye en la afiliación sindical de forma negativa.* Las pruebas empíricas resultantes del análisis de los datos contenidos en la ECVT también avalan esta afirmación. El porcentaje de afiliados entre las personas con contratación temporal es la mitad que el porcentaje de afiliados que tienen un contrato indefinido. Los datos de la ECVT muestran como el volumen de empleados temporales ha ido reduciendo su peso en el conjunto de ocupados españoles en los últimos años, siendo

los primeros que han quedado desempleados debido a la crisis económica. Dada su escasa presencia dentro del conjunto de afiliados sindicales, las cifras globales de afiliación se ven poco afectadas por este hecho.

Por tanto, la hipótesis 4, formulada como «*existen circunstancias de la organización del trabajo e institucionales que influyen en la organización sindical*» se ve confirmada plenamente en los términos planteados en este estudio.

El estudio que se ha llevado a cabo identifica y cuantifica determinados factores que afectan a la afiliación sindical. Por otra parte, valora la ECVT como instrumento capaz de ofrecer datos relevantes en materia de afiliación sindical. En este aspecto, resaltamos otra vez las dificultades para el estudio longitudinal en toda la serie planteada 1999-2009, por la existencia de diferentes muestras, cuestionarios y errores metodológicos en el tratamiento de los datos recogidos año tras año, que ha nos ha decantado a escoger solamente en periodo 2006-2009 para este artículo. No obstante, la ECVT tiene fortalezas para la producción de información sustantiva sobre aspectos laborales, derivados de su diseño, ya que engloba una muestra muy representativa, está exenta de sesgos ideológicos y recoge aspectos muy variados de la realidad laboral que se pueden relacionar con la afiliación y la actividad sindical.

Bibliografía

EIRO (2010). Trade Union strategies to recruit new groups of workers. Dublin.

Köhler, H-D y Martin Artiles, A. (2010) *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta. Madrid.

Requena, F (2004). El capital social en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. *Papers, revista de Sociología*, 73:11-26.

Schnabel, C (2002). Determinants of trade union membership. Discussion papers. *Friedrich-Alexander-Universität. Erlangen-Nürnberg*, 15

LA AFILIACIÓN SINDICAL A CC.OO. DE ARAGÓN

Delia Lizana

Secretaría de Afiliación – US CC.OO. Aragón

1.- EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

Durante 2.009, la evolución afiliativa a nivel confederal se mantuvo e incrementó globalmente en un 0,15% con respecto al año 2008 (1789 personas más afiliadas). Un pequeño incremento si comparamos con el producido entre 2007 y 2008 (5,27%) pero que valoramos positivamente por las circunstancias a las que nos enfrentamos.

CCOO ha obtenido resultados positivos en 14 territorios, mas en el Exterior, destacando Cataluña, Castilla León y Navarra. Aragón con el 2.05% somos el quinto territorio que más crece todo ello respecto al 2008.

Otro aspecto que podemos considerar positivo es que también consolidamos un incremento de la afiliación con respecto a la población ocupada siendo la progresión ascendente desde 2007 cuando se situaba en el 6,76%, en el 7,17% en 2008 y en el 7,56% en 2009.

Analizando la evolución afiliativa en nuestra Unión Regional, en cuanto a colectivos la referencia de la confederación es la misma perdemos jóvenes, e inmigrantes

Y si analizamos los datos más recientes de evolución comparando el mes de febrero de 2010 con el de 2009 nos encontramos que crecemos 533 afiliados, 1,51% crecimiento neto interanual, pero de una forma desigual ya que Huesca con 309 altas es la provincia que más crece, seguida de Teruel con 157 y por ultimo Zaragoza con escasos 67 afiliados mas respecto del mes de febrero del año pasado.

Tabla 1

	AFILIADOS	MUJERES	%	HOMBRES	%
DICIEMBRE 2007	32.291	11.379	35,23	20.912	64,76
DICIEMBRE 2008	35.284	12.426	35,22	22.858	64,78
DICIEMBRE 2009	36.008	12.956	35,98	23.052	64,01

La diferencia de mujeres afiliadas de Diciembre del año 2.008 a Diciembre del año 2.007 en CCOO Aragón es de 1.047 (0,73%) mas y de Diciembre de 2.009 a Diciembre del 2.008 es de 530 (0,76%) mujeres más.

Por Federaciones Sanidad con 258 afiliados, COMFIA con 206 y FECOHT CON 139 afiliados respecto a Febrero del año 2009 son las Federaciones que más crecen. Las que por el contrario pierden afiliación son INDUSTRIA, FECOMA Y FITEQA.

A la vista de los datos afiliativos globales anuales tenemos que felicitarnos por ellos contemplados en el contexto social y laboral del proceso de crisis. Pero no podemos

perder de vista que aunque aumentamos en afiliación las bajas son importantísimas, si en el periodo 01-2008 a 12-2008 fueron 3.973 afiliados los que se dan de baja siendo el 65,42% de hombres y el 34,58% de mujeres, en el mismo periodo del 2009 fueron 5.281 personas las que se dan de baja de CCOO Aragón un 32,93% más respecto del año anterior siendo el 65,92% de hombres y el 34,08% mujeres, porcentajes casi idénticos al año anterior, por lo que los hombres son los afiliados que más se dan de baja. La franja de edad donde el porcentaje de las personas que dejan de pertenecer al sindicato es mayor es la de 30 a 44 años, en el año 2008 lo hacen 1.796 personas lo que suponen un 45,21% de las bajas y en el año 2009 lo hacen 2.491 lo que supone el 47,17% del total de las bajas de ese año. Son afiliados de cuota General mayoritariamente el 77,37% en el año 2008 y el 73,49% en el 2.009 y además son afiliados en un porcentaje mayoritario de 48 meses o más de antigüedad. Es materialmente imposible determinar el motivo de las bajas porque la mayoría vienen sin información, se producen por impago un 45,92% del total de 2.009 y un 21,91% se clasifican como sin respuesta o motivo, un 17,48% (923 afiliados) manifiestan problemas económicos/desempleo o enfermedad. Son un porcentaje muy bajo los afiliados que si deciden trasladar algún tipo de problema con los servicios de CCOO y con la atención recibida.

El crecimiento afiliativo en los últimos 3 años de la U.S. CCOO ARAGON es el que se indica en la siguiente

Tabla 2

	AFILIADOS	% INCR. NETO INTER.
DICIEMBRE 2007	32.291	
DICIEMBRE 2008	35.284	6,95% (sobre 2007)
DICIEMBRE 2009	36.008	2,05% (sobre 2008)

Aragón sufre un retroceso en cuanto al crecimiento que venía experimentando pero a pesar de ser una de las CC.AA. donde aumentan las cifras de desempleo mantiene su crecimiento afiliativo. Si tenemos en cuenta la EPA (encuesta de Población activa) y una vez descontados los afiliados a las ramas de Pensionistas y Jubilados y Sin Clasificar los datos de afiliados son *positivos y en crecimiento*; de los 31.496 personas afiliadas en Diciembre de 2007 suponen un 6,32% EPA 4º trimestre de Aragón del año 2007, de los 34.171 afiliados en Diciembre de 2008 corresponden al 7,02% (+070) sobre la EPA 4º trimestre del año 2008 y los 34.898 afiliados a Diciembre de 2.009 el porcentaje de afiliados según la EPA 4º trimestre 2.009 suponen el 7,67% (0,65) de la población activa de Aragón .

Tabla 3

	AFILIADOS	% POBLACION ACTIVA ARAGON
DICIEMBRE 2007	31.496	6,32
DICIEMBRE 2008	34.171	7,02
DICIEMBRE 2009	34.898	7,67

En cuanto a la población inmigrante, En Diciembre de 2.008 CCOO Aragón tenía 701 (1,54%) afiliados más extranjeros que en el 2.007 sin embargo en Diciembre de 2.009 Aragón contaba con 284 (-0,96%) afiliados menos inmigrantes.

Tabla 4

	AFILIADOS	INMIGRAN.	% INMIGRAN.
DICIEMBRE 2007	32.991	2.266	6,87
DICIEMBRE 2008	35.284	2.967	8,41
DICIEMBRE 2009	36.008	2.683	7,45

Por su parte, el colectivo de jóvenes sufre también pérdidas en los tres años analizados, de Diciembre de 2.008 a Diciembre de 2.007 pierde 3 (-0,76%) y respecto del 2.009 a 2.008 CCOO Aragón cuenta con 191 (-0,75%) afiliados menos.

Tabla 5

	AFILIADOS	JOVENES	% JOVENES
DICIEMBRE 2007	32.291	3.818	11,57
DICIEMBRE 2008	35.284	3.815	10,81
DICIEMBRE 2009	36.008	3.624	10,06

Cabe destacar, finalmente, que la afiliación de autónomos es escasa, si bien en el periodo de 2.008 a 2.007 se produce un incremento de 11 afiliados pero el año siguiente 2009 a 2.008 nuestra organización pierde 21 afiliados autónomos.

Tabla 6

	AFILIADOS	AUTONOMOS	% AUTONO.
DICIEMBRE 2007	32.291	156	0,47
DICIEMBRE 2008	35.284	167	0,47
DICIEMBRE 2009	36.008	146	0,41

2.- ANTIGÜEDAD DE LA AFILIACIÓN

A pesar del importante número de Altas y Bajas la U S de CCOO Aragón tiene el porcentaje más elevado de su afiliación entre aquellos que hace mas de 10 años que se afiliaron lo que supone a fecha de hoy un 33.50% de su total. 17,85% de nuestra afiliación corresponde a aquellos con una antigüedad entre 6 y 10 años y en tercer lugar de importancia los que van de 1 día a un año (vid. *Tabla 7*)

Por Federaciones a excepción de la Federación de pensionistas, que es la que afiliados de más antigüedad cuenta, es la Federación de Enseñanza con un 42,63% del total de su afiliación superior a mas de 10 años en nuestra organización. Siete Federaciones en nuestro territorio cuentan con el porcentaje más elevado de afiliados con una antigüedad superior a 10 años, solamente tres organizaciones Federales; Agroalimentaria (27,47%), Construcción (24,10%), y Comercio Hostelería y Turismo (23,50) tienen los porcentajes de afiliación mas reciente entre 1 día y 1 año. La situación de crisis, la precariedad en el empleo y derivado de ello la demanda servicial

puede ser una de las causas de la afiliación. El acceso tanto a la asesoría laboral como los servicios jurídicos pueden ser el motivo del incremento afiliativo.

3.- AFILIACIÓN POR SEXO Y EDAD

El análisis de los afiliados por edad y sexo tanto por federaciones como por territorios (vid. *Tablas 8 y 9*) serán los datos extraídos de UAR correspondientes a marzo de 2.010. La U.S. de CCOO Aragón cuenta a esa fecha con 36.295 personas afiliadas y de ellas 13.114 son mujeres lo que supone el 36,13% de la afiliación y 23.181 son hombres un 63,87%.

De 30 a 44 años es la franja de mayor afiliación femenina con 5.946 afiliadas lo que supone el 40,10% de la afiliación y en cuanto a los afiliados de sexo masculino es de 45 a 64 años donde más afiliación hay con 10.684 afiliados lo que supone el 67,22% de la afiliación.

Por el contrario en la franja de edad donde existe menor afiliación femenina es en la franja superior a los 64 años con solamente 115 mujeres afiliadas (16,79%) y 570 hombres (83,21%).

Por federaciones es la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios la que más afiliación femenina cuenta ya que cuenta con el 83,19% del total de su afiliación. Por el contrario la Federación de Construcción es la que menor mujeres afiliadas tiene ya que solo cuenta con el 5,80% de su afiliación.

Por territorios la provincia de Zaragoza cuenta con más afiliación masculina siendo los porcentajes de 35,67% (9.499) mujeres y un 64,33% (17.126) hombres. Huesca con un 38,11% (1.954) mujeres afiliadas y con un 61,89% (3.174) hombres es la provincia con más afiliación femenina. Teruel cuenta con un 36,57%(1.661) mujeres afiliadas y un 63,43% (2.881) hombres afiliados.

4.- AFILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Incluiremos, finalmente, datos de los sectores que mayor afiliación presentan en Aragón, para saber en que sector es donde se encuentran nuestros afiliados, aparte de la clasificación habitual por Federaciones, que a continuación se detalla, si bien es muy importante el elevado nº de afiliados que viene en varios o sin clasificar en algunas federaciones; *Nº Total afiliados CCOO Aragón 36.008 (31 Diciembre 2.009)*

Importante destacar que aunque no es un sector concreto si que refleja una importante situación que afecta a todas las federaciones en mayor o menor medida y es que contamos en nuestra base de datos con 4.524 parados destacando la Federación de Construcción, madera y afines, que cuenta a Diciembre de 2.009 con 1.049 afiliados en esta situación, si bien en Enero de ese mismo año eran 481 las personas que figuraban en esa federación en desempleo. Sin duda es una de las Organizaciones que tanto a nivel confederal como a nivel territorial en Aragón sufre las graves consecuencias de la crisis.

Tabla 10

Federación	Total afiliados	Sector	Nº Afilia.
INDUSTRIA	7.747	Automoción	2.696
FECOMA	3.866	Cons., Obras pub., Canteras y Gravas	1.981
COMFIA	3.318	Bancos Y Cajas	1.889
COMERCIO HOSTEL. Y TURISMO	3.176	Comercio	1.597
ENSEÑANZA	2.706	Func. Docen. No Universitarios	1.443
INDUSTRIA	7.747	Bienes de Equipo	1.435
SANIDAD	2.362	Asistencia Pública Autonómica	1.364
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	6.655	Administración Local	1.338
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	6.655	Carretera	1.248
FITEQA	1.727	Industria Química	1.111
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	6.655	Administración Autonómica	1.049
AA.DD.	2.239	Limpieza de Edificios	863
AGROALIMENTARIA	1.102	Panaderías	214

Tabla 7.- Distribución sectorial de la afiliación, según antigüedad

ORGANIZACIÓN	DE 1 DIA A 1 AÑO	DE 1 AÑO A 2 AÑOS	DE 2 AÑOS A 3 AÑOS	DE 3 AÑOS A 4 AÑOS	DE 4 AÑOS A 5 AÑOS	DE 5 AÑOS A 6 AÑOS	ENTRE 6 Y 10 AÑOS	MAS DE 10 AÑOS
UNION SINDICAL CCOO ARAGON	13,02%	10,67%	7,33%	7,15%	5,61%	4,84%	17,85%	33,50%
F R ACTIVIDADES DIVERSAS	17,90%	15,14%	9,51%	8,60%	7,90%	6,25%	19,11%	15,54%
F R AGROALIMENTARIA	27,47%	14,64%	9,09%	8,37%	4,82%	4,09%	16,65%	23,93%
F R SERV. CIUDADANIA	8,80%	7,39%	6,47%	5,97%	5,80%	4,34%	18,98%	42,20%
F R COMFIA	12,98%	8,81%	5,94%	5,17%	5,73%	4,23%	20,59%	36,50%
F R FECOMA	24,10%	20,26%	7,64%	7,56%	5,70%	4,10%	12,38%	18,21%
F R ENSEÑANZA	5,45%	6,45%	5,78%	6,37%	4,70%	5,41%	23,17%	42,63%
F R COMERCIO HOST. Y TURISMO	23,50%	16,44%	9,11%	8,58%	5,86%	5,42%	14,29%	16,75%
F R INDUSTRIA	9,16%	8,01%	6,61%	7,35%	5,03%	5,00%	17,05%	41,75%
F R PENSIONISTAS	2,25%	2,25%	2,34%	3,24%	1,80%	2,25%	16,05%	69,79%
F R TEXTIL-QUIMICAS	8,95%	9,30%	9,24%	11,17%	6,96%	6,72%	20,36%	27,26%
F R SANIDAD	14,92%	11,56%	10,86%	7,87%	6,35%	5,24%	19,22%	23,94%

Tabla 8.- Afiliación a la US CC.OO. de Aragón, por sexo y edad. Distribución territorial

TERRITORIOS 2010-03	EDAD <17	%	EDAD 17-29	%	EDAD 30-44	%	EDAD 45-64	%	EDAD >64	%	EDAD SIN DATOS	%	TOTAL AFILIADOS	%
U P ZARAGOZA	78	100,00	2.456	100,00	10.910	100,00	11.807	100,00	516	100,00	858	100,00	26.625	100,00
MUJER	32	41,03	1.012	41,21	4.260	39,05	3.832	32,46	97	18,80	266	31,00	9.499	35,67
HOMBRE	46	58,97	1.444	58,79	6.650	60,95	7.975	67,54	419	81,20	592	69,00	17.126	64,33
U P HUESCA	4	100,00	360	100,00	2.023	100,00	2.396	100,00	68	100,00	277	100,00	5.128	100,00
MUJER	2	50,00	143	39,72	875	43,25	859	35,85	9	13,24	66	23,83	1.954	38,11
HOMBRE	2	50,00	217	60,28	1.148	56,75	1.537	64,15	59	86,76	211	76,17	3.174	61,89
U P TERUEL	15	100,00	656	100,00	1.892	100,00	1.690	100,00	101	100,00	188	100,00	4.542	100,00
MUJER	6	40,00	262	39,94	811	42,86	518	30,65	9	8,91	55	29,26	1.661	36,57
HOMBRE	9	60,00	394	60,06	1.081	57,14	1.172	69,35	92	91,09	133	70,74	2.881	63,43
U S ARAGON	97	100,00	3.472	100,00	14.825	100,00	15.893	100,00	685	100,00	1.323	100,00	36.295	100,00
MUJER	40	41,23	1.417	40,81	5.946	40,10	5.209	32,78	115	16,79	387	29,25	13.114	36,13
HOMBRE	57	58,77	2.055	59,19	8.879	59,90	10.684	67,22	570	83,21	936	70,75	23.181	63,87

Tabla 9.- Afiliación a la US CC.OO. de Aragón, por sexo y edad. Distribución sectorial

ORGANIZACIÓN 03-2010	EDAD<17	EDAD 17-29	EDAD 30-44	EDAD 45-64	EDAD >64	EDAD SIN DATOS	TOTAL AFILIADOS
F R ACTIVIDADES DIVERSAS	8	194	870	1.122	11	53	2.258
F R AGROALIMENTARIA	3	118	489	460	8	39	1.117
F R SERV. CIUDADANIA	23	391	2.600	3.386	23	236	6.659
F R COMFIA	7	307	1.417	1.544	49	36	3.360
F R FECOMA	12	535	1.892	1.369	16	110	3.934
F R ENSEÑANZA	5	187	1.226	1.140	13	129	2.700
F R COMERCIO HOST. Y TURISMO	13	528	1.570	1.016	6	72	3.205
F R INDUSTRIA	15	831	3.039	3.501	21	388	7.795
F R PENSIONISTAS	4	2	34	472	521	88	1.121
F R TEXTIL-QUIMICAS	5	154	759	688	8	99	1.713
F R SANIDAD	2	225	929	1.195	9	73	2.433
TOTAL U S CCOO ARAGON	97	3.472	14.825	15.893	685	1.323	36.295

5.- CONCLUSIONES

Podemos concluir, ante los análisis de los datos que nuestra afiliación es de gran fidelidad al encontrarse el porcentaje mayor de afiliados en aquellos que llevan mas de 10 años en nuestra organización, mayoritariamente masculina, aunque la mujer avanza en afiliación. Somos una organización en crecimiento, y debemos actuar para no entrar en el temido descenso del incremento afiliativo.

Nuestra prioridad para este año debe estar centrada en cuatro líneas básicas, en primer lugar con el mantenimiento de la afiliación –actuando firmemente contra la mal llamada “rotación de la afiliación”- el segundo reforzando las recuperaciones , el tercero, una intensiva campaña de afiliación al mismo tiempo general y diversificada para evitar entrar en un temido decrecimiento afiliativo , por último pero no por ello el menos importante Atención específica a los desempleados, debemos dirigir nuestros esfuerzos y servicios para la inserción en el mundo laboral de nuestros afiliados en esta situación. El importante número de personas que mantienen su afiliación pese a su situación de desempleo hace que tengamos que trabajar en esa dirección, para que en una situación de crisis el sindicato le sea realmente útil.

La afiliación debe ser un valor, y así debemos considerarlo en nuestras actuaciones y decisiones en nuestras federaciones y nuestros servicios sin excepción. Ya se ha avanzado en ello discriminando positivamente a los afiliados pero no debemos cejar en nuestro empeño. Lo que también nos debe llevar a mejorar nuestros servicios, así mismo debemos incluir el discurso afiliativo en todas aquellas personas que atienden y se relacionan con quien son afiliados y los potenciales afiliados, por lo que desde la secretaria de afiliación se han iniciado una serie de reuniones personalizadas con nuestros orientadores, formadores, estructuras....., para darles herramientas e instrumentos afiliativos, se introducirán nuevas formulas de visitas a los alumnos en formación presentándoles el sindicato y su utilidad.

Algo patente y necesario en estos tiempos es que nuestros afiliados lo sean a CCOO y no solamente a su federación para poder atenderlos con más recursos, para que en esta época de crisis seamos capaces de atenderles en todas sus necesidades, obsesión por la mejora de datos, correo electrónico y teléfono móvil en nuestras bases de datos, mejoraran nuestra comunicación con ellos rápida y eficazmente.

La afiliación sindical en la Federación de Industria de Comisiones Obreras

José Ignacio Gil ¹

Para la Federación de Industria - como para el conjunto de Comisiones Obreras - la afiliación sindical constituye un elemento consustancial a nuestra manera de concebir la organización sindical de los trabajadores y nuestra forma de entender y de hacer sindicalismo.

Efectivamente, es en el vínculo afiliativo donde mejor se sustancia la doble dimensión que da carta de naturaleza al sindicalismo de clase: Si por un lado, la afiliación de los trabajadores representa el recurso más importante para desarrollar y potenciar – de forma autónoma- la organización sindical; simultáneamente, la afiliación debe ser un objetivo estratégico de la acción sindical, pues sólo impulsando y extendiendo la participación y la vinculación sindical de los trabajadores y las trabajadoras, puede garantizarse una capacidad de intervención y de influencia real en las relaciones sociolaborales.

Aunque sólo fuera por esas razones, la afiliación sindical supone un elemento indispensable, tanto para la elaboración de la política y las estrategias de acción y organización sindical, como para el desarrollo del trabajo sindical más cotidiano.

Las páginas que siguen tienen por objeto caracterizar y dar a conocer los rasgos más sobresalientes de la afiliación sindical de esta Federación, desde una óptica eminentemente cuantitativa y descriptiva, aunque sin renunciar a incorporar elementos de cariz más cualitativo.

1. Alcance de las cifras globales de afiliación

Al finalizar 2009, la CS de CC.OO. alcanzó una cifra de afiliación (cotizante²) de 1.203.309 trabajadores o trabajadoras.

¹ José Ignacio Gil es sociólogo en la Federación de Industria de CC.OO.

² A diferencia de otras organizaciones sociopolíticas, que contabilizan o exhiben la condición de “simpatizante” como afiliación, las cifras que se aportan en este artículo corresponden a afiliación “cotizante” y provienen de las estadísticas que elabora el departamento – la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) – que CC.OO. ha destinado a la gestión administrativa de la afiliación sindical. Salvo referencia específica, todos los datos de afiliación que se exponen en este trabajo proceden de esa base de datos.

La entidad de esa cifra de afiliación, junto al masivo y sucesivo respaldo de los trabajadores y las trabajadoras en las elecciones sindicales, deberían ser razones suficientes para acallar los discursos ideológicos empeñados en demostrar una supuesta crisis del sindicalismo de clase, edificados sobre infundadas carencias de adhesión y audiencia entre los trabajadores y trabajadoras a los que organizamos y representamos.

De hecho, esa cifra de afiliación sitúa a Comisiones Obreras como una de las organizaciones sociopolíticas españolas con mayor base afiliativa. De igual manera - tal como describe un trabajo anterior de esta publicación del Observatorio de Afiliación³- Comisiones Obreras es una de las grandes organizaciones sindicales europeas, con mayor crecimiento afiliativo en los últimos tiempos.

Afiliación FEDERACIONES CS CC.OO. (DIC. 2009)				
FEDERACIONES	Afiliación DIC.2009	% CS CC.OO.	Pob.Asalariada EPA IV 2009	Tasa Afiliación
Servicios Ciudadanía	259.645	21,6	2.886.000	9,0
Industria	174.500	14,5	1.229.989	14,2
Comfia	116.174	9,7	1.422.793	8,2
Fecoht	115.818	9,6	3.037.719	3,8
Fecoma	104.516	8,7	1.625.456	6,4
Enseñanza	92.746	7,7	1.215.148	7,6
Actividades Diversas	89.198	7,4	1.853.046	4,8
Sanidad	89.104	7,4	858.472	10,4
Fitega	67.945	5,6	519.087	13,1
Agroalimentaria	61.691	5,1	844.940	7,3
Pensionistas y Jubilados	31.884	2,6		
Sin Clasificar	88	0,0		
CS CC.OO.	1.203.309	100,0	15.492.650	7,6

La Federación de Industria⁴, por su parte, aporta el 14,5% de la afiliación total a CC.OO., lo que supone 174.500 afiliados o afiliadas, al finalizar el año 2009.

Tal cantidad de afiliación sitúa a esta Federación como segunda organización sectorial, dentro de la CS de CC.OO., justo detrás de la recién creada Federación de Servicios a la Ciudadanía.

Esos datos constituyen, sin lugar a dudas, cantidades de afiliación muy importantes. Sin embargo, para valorar en toda su extensión las cifras de afiliación, es necesario relativizarlas mediante las correspondientes tasas. Es decir, calcular el indicador que relaciona la afiliación en un determinado ámbito, respecto a su población total de referencia: en nuestro caso, la población trabajadora asalariada⁵. Y lo primero que ha de reconocerse al introducir este indicador en los análisis de afiliación, es que las tasas de afiliación en España

³ Ver Pere J. Beneyto, "Panorama actual de la afiliación sindical". Revista del Observatorio de Afiliación de la Fundación 1º de Mayo. Nº 1, Dic., 2009.

⁴ El ámbito de actuación y de responsabilidad sindical de la Federación de Industria de CC.OO. abarca los siguientes grandes sectores industriales: la minería, la producción y distribución de energía eléctrica (convencional o renovable), la automoción, la siderurgia, la construcción naval, los sectores de defensa y aeroespacial, los sectores de fabricación de bienes de equipo mecánicos y eléctricos, la industria electrónica y de las telecomunicaciones (TIC), los sectores del montaje y, en general, todos los sectores de las industrias metalmeccánicas.

⁵ Esta tasa es la que suele denominarse tasa "neta" de afiliación y constituye el indicador comúnmente aceptado para ponderar el nivel afiliativo. Una variante es la tasa "bruta" de afiliación, que además de la población "asalariada ocupada", tiene en cuenta la población "desempleada". La tasa de afiliación que calculamos en CC.OO. es sobre población asalariada, si bien la población afiliada incluye también a los desempleados.

(la proporción de trabajadores sindicalmente afiliados), como las de nuestro entorno europeo⁶, no son precisamente altas.

No es ahora nuestro propósito, ahondar en los condicionantes estructurales y estructurantes (desincentivadores o coartadores) de la afiliación y la vinculación sindical en España. Baste señalar por el momento, que cualquier aproximación analítica que se proponga explicar las causas de esta escasa densidad afiliativa de las organizaciones sindicales españolas, en nuestra opinión debería tener presentes al menos los siguientes factores:

- En primer lugar, que organizamos el sindicato y la acción sindical dentro de un modelo de organización y desarrollo productivo basado en la descentralización y atomización de las unidades productivas; lo que conlleva un tejido empresarial fragmentado y de reducido tamaño. Este modelo de organización productiva no sólo dificulta (en buena medida, de forma intencionada) la organización y la vinculación sindical de los trabajadores; en muchas ocasiones también pone trabas a cualquier forma y mecanismo de adhesión a la organización sindical y a la acción colectiva, como por ejemplo a la participación electoral o la plena asunción del cargo (o el ejercicio) de representación colectiva.
- En segundo lugar, que intervenimos sindicalmente en un contexto laboral presidido por un mercado de trabajo caracterizado por altas tasas de desempleo y/o altas tasas de temporalidad, por una acusada tendencia a la precarización laboral y una elevada discontinuidad y rotación en los empleos... Sin lugar a dudas, son elementos revierten de forma perniciosa sobre las expectativas y las posibilidades de integración y cohesión sociolaboral, de una parte importante de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente entre los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes. En no pocos casos, esos efectos perversos pueden llegar a convertirse en pura y dura exclusión social.

La conjunción de ambos factores – la segmentación productiva y los rasgos característicos del mercado laboral- tienden a conformar un contexto sociolaboral fragmentado, con efectos disolventes sobre los lazos (materiales y simbólicos) de cohesión de la clase trabajadora.

- En tercer lugar, tratamos de extender la afiliación dentro de un marco normativo de las relaciones laborales -incluidos los modelos de representatividad y representación sindical y de negociación colectiva- poco favorecedor de la afiliación sindical. La primacía de los órganos unitarios respecto al sindicato, junto a la eficacia general de los logros conseguidos por la negociación colectiva, constituyen elementos que, por muy contradictorios que resulten, pueden convertirse en desincentivadores de una afiliación sindical masiva.
- En último lugar, hacemos sindicato y sindicalismo de clase en un contexto social en el que resultan predominantes los discursos ideológicos que -

⁶ Según estudio de la *Comisión Europea* de 2008, la tasa conjunta de afiliación sindical en los países europeos del área mediterránea se situaría en torno al 20%. Ver Pere J Beneyto (Op c).

explícita o implícitamente y por muy distintos medios- aclaman y proclaman valores individualistas y de competitividad, en detrimento de valores colectivos, cooperativos y de solidaridad.

En nuestro sindicato, los datos UAR (Dic.2009) sitúan la tasa de afiliación global de Comisiones Obreras en el 7,6% de la población asalariada (15,5 millones en el IV trimestre de ese año⁷). Si bien, tal como refleja la tabla, la densidad afiliativa fluctúa de manera notable entre las diversas organizaciones federales y, por tanto, entre los distintos sectores productivos.

La Federación de Industria es la organización de CC.OO. con la tasa de afiliación más elevada: el 14,2% de la población asalariada de referencia (aproximadamente 1.230.000 trabajadores y trabajadoras). Y no obstante, sólo por contraste con las tasas de afiliación existentes en nuestro entorno sectorial, estatal y europeo, podría hablarse de una “alta” tasa de afiliación sindical.

Por otro lado, a la vez que se determina la tasa de afiliación, también se establece la cantidad de población asalariada susceptible de afiliarse a nuestro sindicato. En ese sentido, un dato importante sobre la densidad afiliativa se refiere, obviamente, al nivel de afiliación de las restantes organizaciones sindicales existentes en cada ámbito⁸. Este es un tema complicado de establecer, sobre todo por deficiencia, escasez o ausencia de datos disponibles⁹.

Si damos por válido el dato que proporciona la *Encuesta de calidad de vida en el trabajo* sobre tasa de afiliación total en España (el 19,8%)¹⁰, significaría que la población afiliada sindicalmente en el estado español podría estar rondando los 3,1 millones de personas. Y asimismo, que la afiliación a Comisiones Obreras puede representar el 38% de ese volumen total de afiliación.

El problema para la Federación - mejor cabe decir, para las Federaciones, pues éste nos afecta a todas- es que no todas las fuentes estadísticas presentan datos con suficiente nivel de desagregación sectorial, como para obtener

⁷ El dato procede de la explotación que de forma sistemática realiza el Gabinete Técnico Confederal de los Microdatos EPA (www.intranet.ccoo.es). La especial utilidad de esta explotación radica en la reagrupación de los datos sectoriales para cada ámbito federal. Todos los datos relativos a la EPA que figuran en este texto, proceden de esa misma fuente.

⁸ Independientemente de que, desde un plano formal, cualquier trabajador o trabajadora “no afiliado” a CC.OO es susceptible de afiliarse a esta organización; de ningún modo pueden considerarse iguales las probabilidades, las dificultades, los objetivos y planteamientos sobre crecimiento afiliativo potencial, en un ámbito muy saturado de afiliación a otras organizaciones sindicales, que en otro menos saturado. En principio, cabe aventurar que el crecimiento afiliativo de un determinado ámbito será cada vez más improbable y complicado, a medida que sea mayor la densidad afiliativa, entendida como sumatorio de la afiliación al conjunto de las organizaciones sindicales.

⁹ Un rasgo característico de la afiliación sindical, entendida como objeto de análisis empírico y estadístico, es la dificultad para encontrar datos fiables o sistemáticos. En primer lugar, porque no todas las organizaciones sindicales funcionan con el nivel de transparencia informativa, con el que lo hacemos en CC.OO. Y en segundo lugar, porque este campo ha sido prolongadamente desatendido por la producción estadística de carácter más o menos “oficial” y escasamente atendido por la investigación de ámbito académico o de carácter profesional más o menos riguroso.

¹⁰ Según el estudio ya citado de Pere J. Beneyto, la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (MTIN)* presenta en 2008 una tasa de afiliación en España del 19,8%; y del 16,1%, en 2003. Sin tomar posición sobre la “validez” de los datos de afiliación sindical en España que presenta esta Encuesta - por lo demás muy potente desde el plano de su representatividad estadística- sí debe resaltarse que la afiliación sindical no constituye objeto de su interés específico.

información específica de cada agrupación federal. Por supuesto, este es uno de esos casos.

Nuestras averiguaciones nos permiten, no obstante, ofrecer un dato propio: el de una encuesta específica de afiliación sindical, que realizamos unos años atrás¹¹. En aquél momento (2001), la tasa de afiliación sectorial “conjunta” (a todos los sindicatos) se situaba en el 22,8%. Esta Federación tenía alrededor de 135 mil afiliados y una tasa del 11% (el 7% para el ámbito de UGT), lo que representaba casi la mitad de la afiliación sectorial (el 48,2%). En el supuesto de que esta proporción se mantuviera ahora, la tasa “conjunta” de afiliación sindical podría situarse en el 29,5% (unos 362 mil afiliados).

En cualquier caso, la valoración global que hacemos desde la Federación de Industria¹² es que, si bien puede considerarse que tenemos un nivel “saludable” de afiliación (tanto en términos absolutos, como relativos), lo que no podemos - ni queremos- es conformarnos con ese nivel de afiliación. Y es por ello que incrementar la afiliación y mejorar nuestro potencial sindical, deben constituir objetivos irrenunciables de la política y la praxis de este sindicato.

2. Evolución reciente de las cifras de afiliación

Otra “medida” imprescindible para la evaluación cuantitativa de la afiliación, se refiere a su evolución reciente y su tendencia.

Los datos del gráfico (de cadencia semestral, salvo para 2009), están tomados de los sucesivos Informes Confederales de afiliación sindical (cadencia trimestral), desde que estos se realizan con regularidad¹³. En un primer vistazo, lo que sugiere este gráfico es un incremento sostenido de las cifras absolutas de afiliación hasta 2009, año en que el crecimiento parece frenarse y tender a su estancamiento.

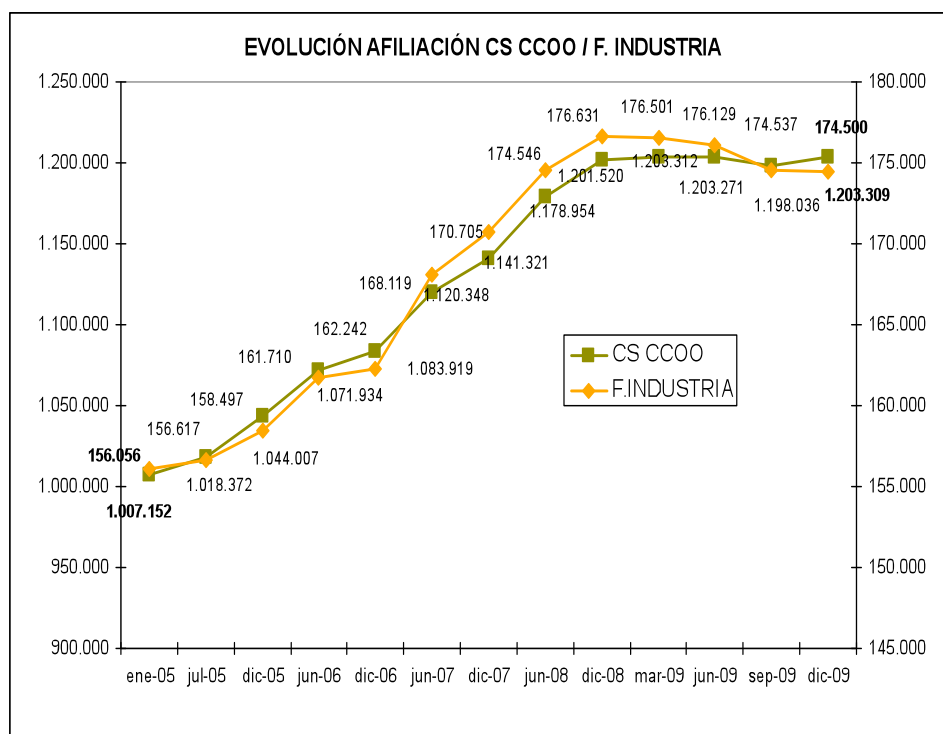
¹¹ Ver Cuadernos de la Federación Nº 22 (Octubre, 2002). Informe de la Encuesta “*Vinculación y afiliación sindical entre los trabajadores y trabajadoras de los Sectores de la Federación Minerometalúrgica*” realizado por José Ignacio Gil y Flor Cubas (www.industria.ccoo.es). Esta encuesta sociológica sobre afiliación sindical, se planteó sobre una muestra representativa del conjunto de trabajadores y trabajadoras – afiliados o no afiliados - de los sectores del ámbito federal.

¹² Ver, por ejemplo, el número 34 (DIC. 2007) de la publicación *Cuadernos de la Federación* (www.industria.ccoo.es). Este documento recoge los análisis, principales debates y conclusiones de unas amplias *Jornadas de Afiliación Sindical* que celebramos en Sevilla el 19, 20 y 21 de Junio de 2007

¹³ Desde su puesta en marcha (coincidiendo con la creación de un Secretaría específica de afiliación) en 2005, hasta la fecha, se han elaborado un total de 20 Informes confederales de afiliación. Disponibles en SIGIS. Intranet (www.ccoo.es).

Nuestra opinión es que este cambio de tendencia en la afiliación y el devenir de la crisis económica española y sus “efectos” laborales, de ningún modo puede considerarse como mera coincidencia.

Entre 2005 y 2008, la afiliación de la CS de CC.OO. fue creciendo a un promedio anual del +4,51% (+48.532 afiliados/año). La tasa media de incremento anual para la Federación de Industria fue del 3,15% (5.144 afiliados/año). La tendencia bien podría definirse de crecimiento moderado, pero sostenido en el tiempo, tendencia que ya venía observándose con anterioridad al periodo considerado.



Los datos de 2009, sin embargo, no son tan favorables. A nivel confederal, la afiliación en Dic. 2009 ha sido solamente el 0,14% superior a la de 2008 (1.789 afiliados más). En la Federación de Industria el volumen afiliativo en 2009 se ha reducido respecto a 2008 en el -1,21% (-2.131 afiliados).

Tal como refleja la tabla, la pérdida de empleo asalariado durante 2008 (sobre todo en el último trimestre) y 2009 ha sido muy elevada: -1,4 millones de asalariados en el conjunto estatal. También es destacable que esa pérdida de empleo se ha concentrado de manera acusada en el sector de Construcción (en el ámbito de Fecoma el empleo ha disminuido en el -36,9%) y en los Sectores Industriales (el -17,6% en el ámbito de la Federación de Industria; el -18,8% en el de Fiteqa y el -6,3% en el de la Federación Agroalimentaria).

Por lo demás, la pérdida de empleo repercute de otro modo en las cifras de afiliación, dado que eleva - de forma nada deseable- las tasas de afiliación.

EVOLUCIÓN POBLACIÓN ASALARIADA Y AFILIACIÓN POR FEDERACIONE										
	Población Asalariada (EPA IV Trimestres)			Diferencia Periodo		Afiliación (UAR Dic. De cada año)			Diferencia Periodo	
	2007	2008	2009	Nº	%	2007	2008	2009	Nº	%
Servicios Ciudadanía	2.712.100	2.936.100	2.886.000	173.900	6,4	252.429	260.363	259.645	7.216	2,9
Industria	1.491.900	1.375.900	1.229.989	-261.911	-17,6	170.704	176.631	174.500	3.796	2,2
Comfia	1.520.100	1.433.400	1.422.793	-97.307	-6,4	99.752	108.132	116.174	16.422	16,5
Fecoht	3.216.900	3.158.700	3.037.719	-179.181	-5,6	105.595	114.432	115.818	10.223	9,7
Fecoma	2.575.400	2.004.500	1.625.456	-949.944	-36,9	102.792	113.104	104.516	1.724	1,7
Enseñanza	1.074.900	1.190.200	1.215.148	140.248	13,0	87.142	90.659	92.746	5.604	6,4
Actividades Diversas	1.933.600	1.873.700	1.853.046	-80.554	-4,2	81.845	87.971	89.198	7.353	9,0
Sanidad	811.000	880.400	858.472	47.472	5,9	80.239	84.806	89.104	8.865	11,0
Fiteqa	639.100	569.800	519.087	-120.013	-18,8	68.933	69.614	67.945	-988	-1,4
Agroalimentaria	901.600	885.700	844.940	-56.660	-6,3	60.941	63.642	61.691	750	1,2
Pensionistas y Jubilados						30.885	32.092	31.884	999	3,2
Sin Clasificar						62	74	88	26	41,9
CS CC.OO.	16.876.600	16.308.400	15.492.650	-1.383.950	-8,2	1.141.319	1.201.520	1.203.309	61.990	5,4

3. Distribución territorial de la afiliación

La afiliación de la Federación de Industria, como no puede ser de otro modo, es la suma de la afiliación de sus organizaciones: las Federaciones de Nacionalidad o Región.

Distribución Territorial Pob. Asalariada y Pob. Afiliada.										
	Población Asalariada (EPA IV 2009)				Población Afiliada (Dic. 2009)				% Afil.FED INDUS	
	CS CC.OO.		FED INDUSTRIA		CS CC.OO.		FED INDUSTRIA		S/ ORG. TERRITO	
									CCOO	
Andalucía	2.380.100	15,4	132.500	10,8	194.497	16,2	19.620	11,2	8,2	14,8
Aragón	454.900	2,9	54.400	4,4	36.008	3,0	7.747	4,4	7,8	14,2
Asturias	336.100	2,2	37.700	3,1	43.035	3,6	12.329	7,1	11,8	32,7
Cantabria	195.000	1,3	24.000	2,0	18.895	1,6	4.153	2,4	9,4	17,3
Castilla y León	798.000	5,2	68.200	5,5	65.456	5,4	12.502	7,2	8,0	18,3
Castilla La Mancha	644.200	4,2	43.800	3,6	77.855	6,5	8.517	4,9	11,6	19,4
Catalunya	2.627.600	17,0	282.500	23,0	193.096	16,0	32.233	18,5	7,2	11,4
Euskadi	768.100	5,0	131.300	10,7	55.929	4,6	13.472	7,7	7,0	10,3
Extremadura	299.400	1,9	16.700	1,4	22.467	1,9	1.653	0,9	7,4	9,9
Galicia	892.300	5,8	81.000	6,6	54.725	4,5	11.602	6,6	5,8	14,3
Illes Balears	384.900	2,5	15.500	1,3	19.131	1,6	1.193	0,7	4,9	7,7
Islas Canarias	675.000	4,4	23.300	1,9	51.501	4,3	2.573	1,5	7,6	11,0
Madrid	2.552.400	16,5	153.900	12,5	166.942	13,9	23.296	13,4	6,5	15,1
Murcia	469.300	3,0	22.600	1,8	32.384	2,7	3.062	1,8	6,7	13,5
Navarra	224.200	1,4	40.200	3,3	16.472	1,4	4.975	2,9	7,2	12,4
País Valenciá	1.641.500	10,6	92.600	7,5	138.697	11,5	14.396	8,2	8,2	15,5
La Rioja	112.600	0,7	9.800	0,8	9.140	0,8	1.124	0,6	7,9	11,5
Ceuta y Melilla	37.000	0,2	S/D		5.646	0,5	53		15,2	
Exterior					1.433	0,1				
TOTAL	15.492.600	100,0	1.230.000	100,0	1.203.309	100,0	174.500	100,0	7,6	14,2

De lo datos de la tabla, cabe resaltar lo siguiente:

En términos generales, la población asalariada en el ámbito de la Federación de Industria se distribuye territorialmente de forma similar a la distribución del conjunto de la población asalariada española. Se observan, no obstante, algunos rasgos diferenciales: por ejemplo, que algunos ámbitos territoriales (como Catalunya, Euskadi, Aragón o Navarra) tienden a concentrar mayores proporciones de empleo industrial (ámbito Federación de Industria), que de empleo asalariado global. En otros ámbitos, lógicamente, sucede lo contrario (menor proporción de empleo industrial): Andalucía, Islas Canarias, País Valenciano y Madrid, son los más sobresalientes.

Respecto a la distribución territorial de la afiliación, también cabe observar algunas diferencias entre el ámbito federal y el territorial-confederal: A nivel de Federación de Industria, la proporción de afiliación es mayor en Asturias, Catalunya, Euskadi, Galicia o Castilla y León, a la proporción que tienen las respectivas organizaciones territoriales en el ámbito confederal. Obviamente, existen otros ámbitos territoriales en los que sucede lo contrario (Andalucía, País Valenciano o Canarias).

Como se ha dicho, la afiliación estatal de la Federación de Industria supone el 14,5% de la afiliación confederal. En este sentido, hay Federaciones de Nacionalidad o Región cuya afiliación constituye – respecto a sus ámbitos territoriales de referencia - una proporción superior. Así por ejemplo: Navarra (30,2%) Asturias (28,6%), Euskadi (24,1%), Cantabria (22%) o Galicia (21,2%). En sentido opuesto cabe destacar: Canarias (5%), Baleares (6,2%), Extremadura (7,4%), Murcia (9,5%) o el País Valencià (10,4%).

Por último, la tabla también señala la variabilidad de situaciones de las distintas Federaciones de Nacionalidad o Región en términos de tasas de afiliación. Esas tasas varían entre el 7,7% de Baleares y el 32,7% de Asturias. Otras Federaciones con altas tasas de afiliación son Castilla La Mancha (19,4%), Castilla y León (18,3%), Cantabria (17,3%) o Madrid (15,1%).

4. Afiliación por sectores y tramos de empresa

El tamaño de la empresa y la ubicación sectorial de los trabajadores y de los afiliados, constituyen dos variables fundamentales en cualquier aproximación que trata de abordar un conocimiento objetivo y significativo de la realidad productiva, laboral o sindical.

A pesar de su evidente importancia, en el caso del análisis afiliativo – como cabría hacer extensivo a otras estadísticas sociolaborales- existen déficits en cuanto a disponibilidad de información a este respecto, lo que dificulta y complica la elaboración de información relevante para los análisis y evaluaciones sindicales sobre afiliación.

4.1 Afiliación y tamaño de empresa

A nadie sorprenderemos al decir que el tamaño de la empresa representa un indicador sintético bastante significativo de la diversidad estructural de situaciones y contextos laborales y sindicales. Así lo usamos, al referirnos coloquialmente a que la pyme y las grandes empresas son dos realidades laborales y sindicales distintas (aunque interrelacionadas). Y es que realmente lo que subsume el concepto, no es únicamente el tamaño de las unidades productivas (medido en número de trabajadores), sino la posición relativa que ocupan en las tramas productivas sectoriales (y sus cadenas de valor) y, sobre todo, lo que esto representa en términos de presencia y capacidad de intervención sindical.

Es obvio que esos elementos se acentúan al hablar de afiliación (o de representación) sindical; sobre todo para quienes creemos que la baza fundamental para la construcción de lazos de relación y vinculación entre el sindicato y los trabajadores está, sobre todo, en el centro de trabajo; esto es, en los espacios donde se concretan y materializan las relaciones laborales.

Para poder establecer datos de afiliación según tramos de empresa o centro de trabajo¹⁴, hemos de acudir a la otra fuente confederal de datos laborales y sindicales: el Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical (SIGIS).

Afiliación sindical Federación de Industria por tramos de centro de trabajo						
	Trabajadores		Centros		Afiliación	
Hasta 6	196.247	14,6	89.022	67,4	6.538	5,5
Entre 6 y 49	568.993	42,3	39184	29,7	30.130	25,4
Entre 50 y 250	319.960	23,8	3360	2,5	30.519	25,8
Más 250	259.007	19,3	419	0,3	51.295	43,3
Total	1.344.207	100,0	131.985	100,0	118.482	100,0

Fuente: SIGIS. Estadísticas de Centros (Abr. 2009)

Lo primero a resaltar son las diferencias existentes entre esos datos y los que hemos venido manejando hasta ahora:

¹⁴ Obviamente no es, ni representa, sindical o laboralmente lo mismo una empresa y un centro de trabajo. Dado que este Informe aborda la cuestión desde un plano estadístico, nosotros empleamos ambos términos indistintamente.

- El dato SIGIS de población asalariada en los sectores del ámbito de la Federación de Industria, es superior en algo más de 100 mil trabajadores (el 8,5%) a la utilizada hasta ahora (1.229.989 de la EPA IV Trimestre, 2009)¹⁵.
- Por el contrario, el dato SIGIS de afiliación es notablemente inferior: el -32% respecto a la realmente existente (Fichero UAR: 174.500)¹⁶.

A sabiendas de que no es una fórmula muy “ortodoxa”¹⁷, para poder determinar las tasas de afiliación por tamaño de centro, en términos homogéneos con el resto del Informe, hemos acudido al sencillo artificio de re-distribuir por tramos de empresa, la afiliación UAR y los asalariados EPA, con las proporciones obtenidas mediante el SIGIS, con los siguientes resultados:

Proyección Tasas de Afiliación por Tramos de Centro			
	Trabajadores	Afiliación	Tasa Afiliación
Hasta 6	179.578	9.629	5,4
Entre 6 y 49	520.285	44.375	8,5
Entre 50 y 250	292.737	44.948	15,4
Más 250	237.388	75.547	31,8
TOTAL FED INDUSTRIA	1.229.989	174.500	14,2

Del conjunto de datos recopilados cabe resaltar algunas cuestiones importantes:

En primer lugar, corroboramos que la mayor parte de la población trabajadora se sitúa en centros pequeños: aproximadamente el 57% en centros de “hasta 49” trabajadores y que, sólo dos de cada diez trabaja en empresas grandes¹⁸ (alrededor de 250 mil). El tamaño medio de los centros de trabajo en los sectores considerados es de 10,2 trabajadores por centro.

En segundo lugar, corroboramos (poniéndole cifras) que la tasa de afiliación fluctúa de acuerdo a la variación del tamaño de la empresa: a mayor tamaño, mayor densidad afiliativa. Así, en las grandes empresas (“más de 250”), la tasa

¹⁵ Además de la diferencias de fechas, los datos del SIGIS para el número trabajadores procede del fichero de cotización de la Seguridad Social

¹⁶ Parece que la diferencia básica parte del uso de información de base distinta para identificar centros y empresas: El SIGIS, el Número Patronal de la Seguridad Social y la UAR el Número de Identificación Fiscal. Diferencia que parte, a su vez, de los objetivos distintos de cada fichero: Elecciones sindicales en el caso del SIGIS y gestión de la afiliación, en el caso de la UAR.

¹⁷ Es poco “ortodoxo” porque no sabemos si la distribución de ese 32% de afiliados no incluido en el fichero SIGIS es aleatoria (en cuyo caso el artificio podría ser válido), o si obedece causas que pudieran influir en el tamaño de la empresa de procedencia de esos afiliados (por ejemplo, si se tratara de descuentos de nómina, nos llevaría a pensar que procedan mayoritariamente de empresas de cierta entidad).

¹⁸ Esa es aproximadamente la misma proporción (+/- 20%) de población trabajadora que, en los sectores federales, tiene reguladas sus condiciones de trabajo con un convenio de empresa. El 80% restante tiene como marco de regulación un convenio de ámbito sectorial.

de afiliación de la Federación de Industria alcanza el 31,8% (75 mil afiliados, sobre 237 mil trabajadores). Si aplicáramos la proporcionalidad establecida antes sobre densidad afiliativa, la tasa de afiliación conjunta a todos los sindicatos podría situarse sobre el 66% (aproximadamente, 156 mil trabajadores). Y no obstante, aún quedaría un elevado número de trabajadores de gran empresa sin afiliar (unos 80 mil).

Sin embargo, a pesar de esa mayor tasa de afiliación, el volumen de afiliación de la gran empresa no llega a la mitad (el 43%) de la afiliación total de esta Federación. De ese modo, el 57% restante es afiliación de la pyme (el 5% en microcentros). En caso de aplicar las mismas “operaciones” y “supuestos” que a la gran empresa, las cantidades de trabajadores sin afiliar podrían situarse alrededor de 200 mil en las empresas medianas (“50-250”) y unos 426 mil en las pequeñas (“entre 6 y 49”).

En ambos casos, el trabajo sindical de los equipos de atención y de las instancias sindicales más próximas a la relación directa con los trabajadores, constituye un foco de especial consideración sindical, a la hora de establecer, atender y afianzar los vínculos directos de relación del sindicato con los trabajadores y las trabajadoras, como antesala y requisito necesario de la sindicalización de estos centros. Por eso, un aspecto esencial de la política de extensión afiliativa y de sindicalización de la pyme, está directamente relacionado con el aumento cuantitativo, la mejora cualitativa y la estabilización de los recursos sindicales destinados al trabajo de atención a la pyme.

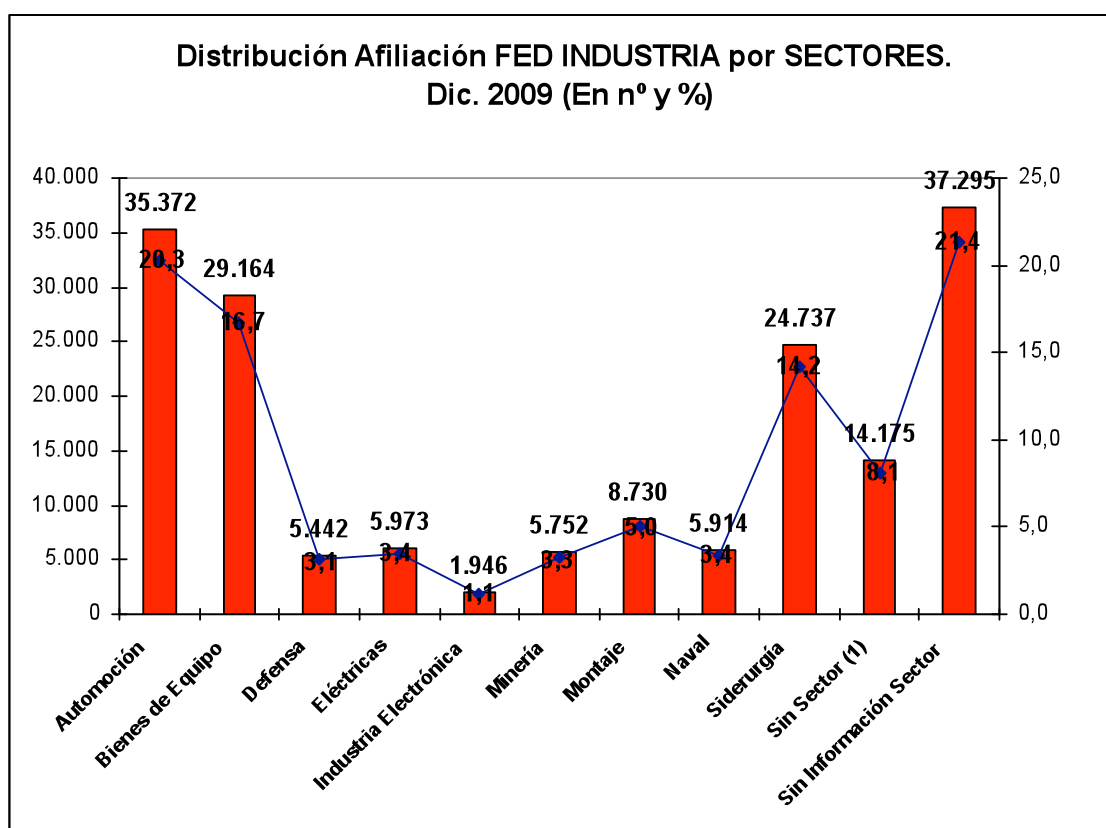
4.1 Afiliación por sectores

La realidad laboral (por tanto, sindical) de los trabajadores, no sólo se construye en función del contexto empresarial en el que se ubica, pues dicha empresa ocupa un determinado lugar en el sector productivo, lo que comporta rasgos específicos en los mercados, en los procesos productivos, en la organización del trabajo, en las relaciones laborales, en la negociación colectiva, en las estructuras y las cualificaciones profesionales...

Con diferencias en la composición y división interna en subsectores, la Federación de Industria se organiza y estructura en los agrupaciones sectoriales que reflejan el gráfico y la tabla siguientes.

Afiliación Federación Industria por Sectores							
SECTORES	Dic. 2007	Dic. 2008	Diferencia 2007-08		Dic. 2009	Diferencia 2008-09	
Automoción	35.752	36.437	685	1,9	35.372	-1.065	-2,9
Bienes de Equipo	28.383	29.904	1.521	5,4	29.164	-740	-2,5
Defensa	5.333	5.342	9	0,2	5.442	100	1,9
Eléctricas	5.439	5.864	425	7,8	5.973	109	1,9
Industria Electrónica	1.764	2.020	256	14,5	1.946	-74	-3,7
Minería	6.414	6.024	-390	-6,1	5.752	-272	-4,5
Montaje	7.091	8.437	1.346	19,0	8.730	293	3,5
Naval	6.139	6.146	7	0,1	5.914	-232	-3,8
Siderurgia	24.677	25.827	1.150	4,7	24.737	-1.090	-4,2
Sin Sector (1)	10643	12.976	2.333	21,9	14.175	1.199	9,2
Sin Información Sector	39.070	37.654	-1.416	-3,6	37.295	-359	-1,0
FED. INDUSTRIA	170.705	176.631	5.926	3,5	174.500	-2.131	-1,2

(1) Afiliados sin sector: Parados, Autónomos y Prejubilados



De los datos (base UAR) sobre la distribución sectorial de la afiliación de la Federación de Industria, cabe resaltar los siguientes elementos:

En primer lugar, que la agrupación más numerosa (29,5% de la afiliación), es la que no presenta información sobre su adscripción sectorial. Este grupo “sin sector” se divide, no obstante, en dos agrupaciones distintas. Por un lado tenemos 14.175 afiliados o afiliadas que, dada su condición laboral (parados, prejubilados y autónomos), no se les asigna formalmente un sector; estos

representan el 8% de la afiliación total. Sobre el otro grupo, el más numeroso (37.295 afiliados; el 21,4% del total), sencillamente cabe decir que no se dispone del dato de adscripción sectorial.

El sector de Automoción, es la agrupación sectorial – en sentido estricto - con mayor proporción de afiliación: 35.372 afiliados; el 20,3%.

Además de otras consideraciones posibles sobre su realidad afiliativa, este sector se caracteriza por la presencia de importantes grandes empresas: 1 de cada 4 empresas con más de 250 trabajadores del conjunto sectorial – federal son de Automoción y en ellas se sitúa casi el 40% de los trabajadores de gran empresa del ámbito federal. Aunque también hay una gran cantidad de pymes (1 de cada 4 del conjunto federal). La tasa de afiliación de Automoción (10,6%) se sitúa por debajo de la media federal (14,2%).

Dentro de este sector, la mayor afiliación se concentra en dos subsectores: el de Fabricantes de Turismos (15.192 afiliados; 43% de Automoción) y en el de Componentes (11.437 afiliados; 32%). Otros subsectores son Carrocerías, Motos y Bicicletas, Comerciales Auto, Vehículos Industriales, etcétera.

Tasas de Afiliación Fed. de Industria por Sectores					
	Datos SIGIS		Equivalente EPA	Afiliación UAR	Tasa
	Trabajadores	%	Trabajadores IV 2009		Afiliación
Automoción	365.657	27,2	334.588	35.372	10,6
Bienes de Equipo	488.274	36,3	446.786	29.164	6,5
Defensa	18.608	1,4	17.027	5.442	32,0
Eléctricas	29.705	2,2	27.181	5.973	22,0
Industria Electrónica	20.470	1,5	18.731	1.946	10,4
Minería	10.796	0,8	9.879	5.752	58,2
Montaje	166.023	12,4	151.916	8.730	5,7
Naval	24.223	1,8	22.165	5.914	26,7
Siderurgia	163.718	12,2	149.807	24.737	16,5
Sin Información Sector	56.729	4,2	51.909	51.470	99,2
FED. INDUSTRIA	1.344.203	100,0	1.229.989	174.500	14,2

Por lo demás, como es sabido, este sector ha venido siendo uno de los más afectados por la crisis económica y por la proliferación de expedientes de regulación de empleo, a resultas de lo cual es uno de los sectores donde la reducción de la afiliación durante 2009 ha sido más sensible (-2,9%;

-1.065 afiliados).

El otro gran sector de la Federación – por proporción de trabajadores (36,3%) y de afiliación (16,7%) – es el de Bienes de Equipo.

Este sector, que agrupa en su seno una buena amalgama de subsectores distintos, es donde tendencialmente encuadran un mayor número de pymes (el 40% de los centros “entre 6 y 250 trabajadores” del conjunto federal), y eso “explica”, en parte, la baja tasa de afiliación (6,5%) en relación a la tasa federal.

Por subsectores, el que agrupa una mayor proporción de afiliación es el subsector de Bienes de Equipo Mecánico (40% de Bienes de Equipo). Le

siguen, Bienes de Equipo Eléctrico (22,7%), Bienes de Consumo (12,6%), Material Ferroviario (6,7%), Elevadores (5,3%), Metalgráficas (2,9%), etc.

Estos sectores (incluidos los “sin sector”), junto al de Siderurgia (12,2% del empleo, 14,2% de la afiliación y una tasa del 16,5%) y el sector de Montaje agrupan el 80,7% de la afiliación federal y el 92,3% del empleo asalariado.

Los restantes sectores (Defensa, Eléctricas, Minería, Naval e Industria Electrónica), conforman un grupo de sectores tradicionales, de importancia estratégica, de reducido tamaño (medido en proporción de empleo) conformado por grandes empresas y, por lo general, con altas tasas de afiliación: Salvo la Industria electrónica / TICs, todos los demás superan la media federal.

5. Afiliación por colectivos: Mujeres, Jóvenes, Inmigrantes y Parados

Un apartado inexcusable de evaluación de la afiliación sindical, es la observación del comportamiento afiliativo comparado de algunos colectivos específicos de la clase trabajadora. En este caso, nos detendremos en describir la situación afiliativa de las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes y los trabajadores en situación de paro¹⁹

5.1 Afiliación Femenina

La presencia de mujeres en el ámbito laboral y sindical de la Federación de Industria ha sido tradicionalmente minoritaria, pues se trata de sectores productivos que, con diferencias entre unos y otros, son más proclives a la mano de obra masculina. Pese a ello, la tendencia observable desde hace años, es hacia un incremento (absoluto y relativo) de las trabajadoras en estos sectores y una presencia creciente de mujeres en las distintas esferas de la organización sindical (afiliadas, delegadas y responsables o dirigentes de la estructura).

A nivel de empleo global (intersectorial) en España, la proporción de asalariadas en el IV Trimestre de 2009 alcanzaba el 46,1% (7,1 millones de trabajadoras. En los sectores de la Federación de Industria, la población

¹⁹ Las estadísticas estandarizadas que proporciona la UAR, y reflejan generalmente los Informes Confederales y Federales de afiliación, además de estos colectivos suelen incluir datos de afiliación de “Autónomos”. Para la Federación de Industria, la afiliación de este colectivo constituye una proporción muy escasa: 247 afiliados en Dic. 2009, que equivale al 0,14% de la afiliación. Lo mismo cabe señalar respecto a la afiliación de “Autónomos” a nivel Confederal, que en Dic.2009 ascendía a 1.836 afiliados (el 0,15% de la afiliación total).

trabajadora femenina en ese mismo periodo ascendía a 223.336 trabajadoras (el 18,2% de la población asalariada de ambos sexos). En 2005, esa proporción era sensiblemente inferior: el 14,5%²⁰

En lo que se refiere a afiliación femenina, la tendencia en los últimos años ha sido igualmente hacia un crecimiento, no sólo de su número absoluto (al finalizar 2009, la afiliación femenina en la Federación de Industria ascendió a 18.290 trabajadoras), también de la proporción que representan dentro de la afiliación total (el 10,5%, en esa misma fecha). No obstante dicho crecimiento, entre la proporción de asalariadas (18,2%) y la de afiliadas (10,5%) sigue existiendo un cierto desequilibrio.

En el agregado confederal, la afiliación femenina alcanza una cifra muy importante: 460.271 mujeres, lo que contradice cualquier intento por sostener la falta de interés de las trabajadoras en la actividad y la organización sindical.

Evolución Asalariadas y Afiliadas FED INDUSTRIA					
	2005	2006	2007	2008	2009
Asalariadas	207.977	231.738	246.695	240.706	223.336
% Asalariadas	14,5	16,0	16,5	17,5	18,2
Afiliadas	14.711	15.616	17.132	18.211	18.290
% Afiliadas	9,3	9,6	10,0	10,3	10,5
Tasa Afiliación Femenina	7,1	6,7	6,9	7,6	8,2
Tasa Afiliación FED Industria	11,1	11,2	11,4	12,8	14,2

Esa cantidad de afiliadas representa el 38,3% de la afiliación de ambos sexos, lo que también supone un cierto desequilibrio respecto a la proporción de mujeres (46,1%) en la población asalariada de ambos sexos

Asalariadas y Afiliadas por Federaciones (2009)			
	Trabajadoras	Afiliadas	Tasa afili. femenina
Servicios Ciudadanía	1.020.067	92.647	9,1
Industria	223.336	18.290	8,2
Comfia	692.439	51.811	7,5
Fecoht	1.723.037	66.158	3,8
Fecoma	150.284	6.802	4,5
Enseñanza	813.142	61.124	7,5
Actividades Diversas	1.432.230	47.607	3,3
Sanidad	634.259	69.733	11,0
Fiteqa	206.868	21.285	10,3
Agroalimentaria	252.748	19.048	7,5
Pensionistas y Jubilados		5.719	
Sin Clasificar		47	
CS CC.OO.	7.148.410	460.271	6,4

En lo que a tasas de afiliación femenina se refiere, en la Federación de Industria (8,2% en 2009) es inferior a la tasa de afiliación para ambos sexos (14,2%). Y no obstante, tampoco puede decirse que se trate de una tasa “baja” de afiliación, en comparación a las tasas federales/sectoriales de afiliación de Comisiones Obreras (6,4%)

²⁰ En este sentido, además de un mayor crecimiento relativo del empleo femenino, debe tenerse en cuenta que la destrucción de empleo sobrevenida con el actual periodo de crisis, está siendo proporcionalmente inferior en el empleo femenino que en el masculino: Entre 2008 y 2009, la reducción neta de empleo en los sectores del ámbito federal para ambos sexos ha sido el 17,6% y del 9,5% en el de las mujeres.

5.2 Afiliación Joven

Los datos que facilita la base UAR sobre afiliación, incluye lógicamente la variable “edad”. Esta información se desagrega en 5 intervalos (no homogéneos²¹) de edad, tal como figura en la tabla. Sobre esos datos cabe destacar lo siguiente:

Afiliación Federación de Industria según Grupos de Edad y Sexo. Dic. 2009						
Grupos de Edad	Ambos Sexos		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 17 años	160	0,1	19	0,1	140	0,1
17-29 años	20.493	11,7	2.381	13,1	18.269	11,7
30-44 años	70.166	40,2	9.424	51,9	60.373	38,7
45-64 años	67.779	38,8	5.227	28,8	62.389	40,0
> 64 años	1.404	0,8	42	0,2	1.335	0,9
Sin dato	14.498	8,3	1.062	5,8	13.535	8,7
Total Fed Industria	174.500	100	18.155	100,0	156.041	100,0

En primer lugar, existe una proporción no menor de afiliación (8,3%) sobre los que no se dispone del dato de la edad: algo mayor (8,7%), si nos referimos a los hombres y algo menor (5,8%), en el caso de las afiliadas.

En segundo lugar, cabe destacar que la población afiliada femenina de la Federación de Industria tiende a ser algo más joven que la masculina: Así, el 65,1% de las afiliadas tienen “hasta 44 años” de edad; mientras que en ese rango de edad se encuentra el 50,5% de los afiliados varones.

Por último cabe señalar que, debido a la forma en que se han construido los grupos de edad, al hablar de “jóvenes” (está comúnmente aceptado el límite de “hasta 30” años) hemos de dejar fuera del recuento a los afiliados que tengan precisamente los 30 años (incluidos en el intervalo “30 – 44” en la base de datos de afiliación).

Afiliación Joven CS CC.OO. Dic.2009				
	Afiliación Total	Afiliación Joven		
		Nº	% Afil Fed	% Afil Conf
Servicios Ciudadanía	259.645	15.890	6,1	14,1
Industria	174.500	20.653	11,8	18,3
Comfia	116.174	11.309	9,7	10,0
Fecoht	115.818	18.059	15,6	16,0
Fecoma	104.516	12.623	12,1	11,2
Enseñanza	92.746	7.026	7,6	6,2
Actividades Diversas	89.198	7.569	8,5	6,7
Sanidad	89.104	7.463	8,4	6,6
Fitega	67.945	5.622	8,3	5,0
Agroalimentaria	61.691	6.313	10,2	5,6
Pensionistas y Jubilados	31.884	201	0,6	0,2
Sin Clasificar	88	69	78,4	0,1
CS CC.OO.	1.203.309	112.797	9,4	100,0

Hechas esas apreciaciones, hemos de decir que el número de afiliados jóvenes de la Federación de Industria en 2009 asciende a 20.653 afiliados o afiliadas, lo que representa el 11,8% de la afiliación federal en su conjunto.

A nivel Confederal, la afiliación “joven” (112.797) constituye el 9,4% de la afiliación total.

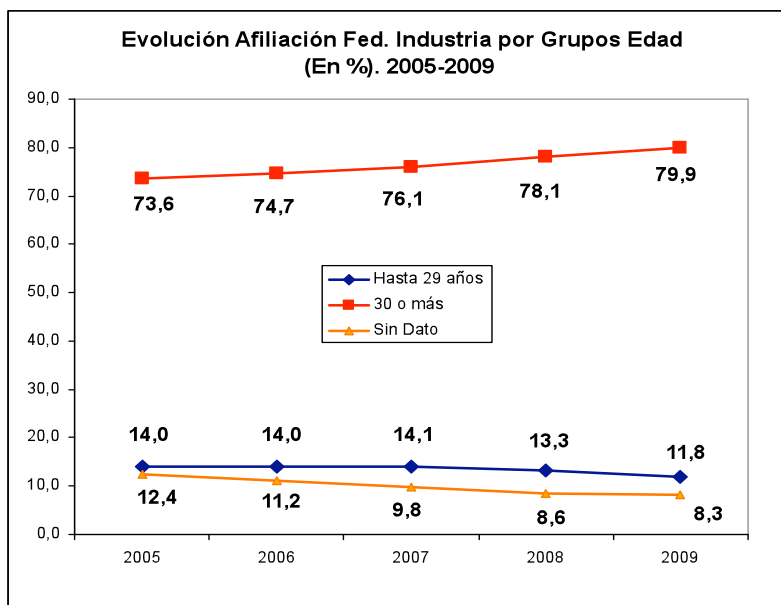
Por otro lado, la afiliación “joven”

²¹ Hay 2 intervalos (“Menores de 17 años” y “Mayores de 64”) que teóricamente sólo pueden incluir una proporción pequeña de población: Los que tienen 16 años, en el primer caso y los que tienen 65 años en el segundo. Sin embargo los otros 3 intervalos presentan una horquilla de años posibles que fluctúan entre 13 años (“entre 17 y 29”) y los 20 años (“entre 45 y 64”).

de la Federación de Industria representa el 18,3% del total de afiliación joven de la CS de CC.OO., lo que sitúa a esta Federación como la primera organización de rama, en afiliación joven.

Sin embargo, tal como se aprecia en el gráfico, la proporción de afiliación joven de la Federación de Industria ha ido decreciendo en los dos últimos años (en 2007 representaban el 14,1%) como también ha decrecido la afiliación joven en cifras absolutas (-3.335 afiliados/as, respecto a 2007).

En buena medida, ese descenso de la afiliación joven se explica por la drástica reducción del empleo juvenil, sobrevinida con la actual crisis económica.



Como muestran los datos, la (elevada) proporción de empleo juvenil ha descendido en más de 10 puntos porcentuales: De 496 mil asalariados jóvenes en 2005 (34,7% del total de asalariados), a 297 mil en 2009 (24,1%); lo que supone una reducción neta de alrededor de 200 mil empleos.

Como quiera que este colectivo es, junto al de los inmigrantes, el más afectado por la contratación temporal (primer síntoma de la precariedad), uno de los efectos de esta destrucción masiva de empleo está siendo la reducción de la tasa de temporalidad: en el colectivo “joven” la contratación temporal ha pasado de casi la mitad de los empleos temporales en 2005 (48,1%), a 1/3 de los mismos en 2009. Esa es también, la razón que explica el incremento de la tasa de afiliación joven (del 4,5% en 2005, al 7% de 2009), a pesar de que la afiliación de este colectivo haya mermado su volumen.

Evolución Pob. Asalariada y Afiliación Joven Fed. de Industria								
Año (IV Trimestre)	Pob. Asalariada		Asalariados		Temporales		Afiliación	Tasa
	Total	Temporales	Hasta 30 años		Hasta 30		Hasta 29	Afiliación
2009	1.229.989	15,9	297.024	24,1	97.943	33,0	20.653	7,0
2008	1.375.870	17,7	400.121	29,1	136.229	34,0	23.511	5,9
2007	1.491.898	22,1	480.744	32,2	203.995	42,4	23.988	5,0
2006	1.452.765	23,6	481.672	33,2	211.527	43,9	22.757	4,7
2005	1.430.911	25,3	496.011	34,7	238.708	48,1	22.246	4,5

Las altas tasas de empleo temporal y la precarización laboral, como elementos estructurales del mercado laboral español, constituyen un serio hándicap para

la integración laboral y social de muchos trabajadores jóvenes y, por lo mismo, un factor restrictivo para su vinculación y organización sindical.

Los trabajadores y las trabajadoras jóvenes constituyen, sin duda, un “colectivo” de atención sindical preferente y un objetivo de extensión afiliativa esencial. Pero no sólo porque representen una fracción numerosa de la clase trabajadora, con rasgos y condicionantes específicos, sino porque su condición “joven” les hace portadores del germen de las tendencias actuales sobre valores y condicionantes de la vinculación laboral y sindical.

5.3 Afiliación Inmigrante

Si hubiera que caracterizar los cambios y tendencias actuales en la composición de la clase trabajadora española y europea, uno de los primeros en aparecer sería el incremento notable de trabajadores inmigrantes.

Según la EPA, el 14,8% de la población asalariada española (casi 2,3 millones de trabajadores o trabajadoras), procede del extranjero. Y se da la circunstancia además, de que se trata de un colectivo de trabajadores tendencialmente proclive a padecer del mal de la precariedad laboral: La tasa de empleo temporal (el 42,6%) de este “otro” colectivo de la clase trabajadora, alcanza la misma proporción que la tasa de temporalidad entre los trabajadores jóvenes (42,8%).

En los sectores del ámbito de la Federación de Industria, la presencia de trabajadores inmigrantes es sensiblemente inferior: El 7,7% de la población asalariada sectorial (alrededor de 95 mil trabajadores o trabajadoras).

Población Asalariada y Afiliación Inmigrante por Federaciones de CC.OO. (2009)									
	Asalariados (EPA IV 2009)					Afiliación (DIC. 2009)			
	Total	Inmigrantes	%	Temporales	Tasa	Total	Inmigrante	%	Tasa Afil
Servicios Ciudadanía	2.886.000	183.144	6,3	60.196	32,9	259.645	5.285	2,0	2,9
Industria	1.229.989	95.168	7,7	32.158	33,8	174.500	5.881	3,4	6,2
Comfia	1.422.793	109.371	7,7	23.239	21,2	116.174	2.367	2,0	2,2
Fecoht	3.037.719	600.131	19,8	217.399	36,2	115.818	13.543	11,7	2,3
Fecoma	1.625.456	352.328	21,7	234.459	66,5	104.516	16.101	15,4	4,6
Enseñanza	1.215.148	45.686	3,8	20.337	44,5	92.746	1.383	1,5	3,0
Actividades Diversas	1.853.046	619.389	33,4	231.258	37,3	89.198	9.019	10,1	1,5
Sanidad	858.472	28.061	3,3	12.798	45,6	89.104	1.632	1,8	5,8
Fiteqa	519.087	44.267	8,5	14.547	32,9	67.945	1.698	2,5	3,8
Agroalimentaria	844.940	222.163	26,3	134.087	60,4	61.691	7.781	12,6	3,5
Pensionistas y Jubilados						31.884	207	0,6	
Sin Clasificar						88	4	4,5	
CS CC.OO.	15.492.650	2.299.708	14,8	980.478	42,6	1.203.309	64.901	5,4	2,8

En cuanto a la afiliación inmigrante, su presencia en CC.OO. está todavía muy por debajo de lo que representa este colectivo en la población asalariada: Sólo el 5,4% de los afiliados y afiliadas de nuestro sindicato son inmigrantes (alrededor de 65 mil afiliados).

En la Federación de Industria, la proporción es aún inferior (el 3,4%; alrededor de 6 mil afiliados). Sin embargo, la tasa de afiliación específica de este colectivo (6,2%), es superior a la de las restantes organizaciones federales de CC.OO.

5.4 Afiliación de trabajadores en paro

Finalmente queda por tratar el colectivo de trabajadores afiliados “en paro”. Sobre el colectivo de trabajadores y trabajadoras que han perdido el empleo²² lo que más destaca, es que tiende a ser cada vez mayor en nuestra organización.

A nivel confederal, en 2007, representaron el 7,6% de la afiliación (87 mil afiliados). En 2009 representan el 9,1% (109 mil afiliados).

A nivel de Federación de Industria, aunque tiene una proporción ligeramente inferior de afiliados en paro (el 8,4%), este colectivo ha crecido a un ritmo ligeramente superior al confederal: Mientras el incremento relativo a nivel confederal ha sido de 1,5 puntos porcentuales entre 2007 y 2009; el incremento federal alcanza los 2,4 puntos.

Evolución Afiliación Parados					
		2007	2008	2009	Variación Período
CS CC.OO.	nº	87.220	99.818	109.277	22.057
	%	7,6	8,3	9,1	1,5
FED INDUSTRIA	nº	10.231	12.178	14.680	4.449
	%	6,0	6,9	8,4	2,4

²² Al tratarse de trabajadores afiliados, cabe presumir que se trata en una amplísima mayoría de trabajadores cuya situación de parados se debe a la pérdida del empleo y buscadores del primer empleo. Destacamos esta hipótesis en base a la idea de que cada vez más los trabajadores suelen empezar a “tomar” conciencia de su condición, a partir de la experiencia que supone tener que trabajar y “ponerse” a hacerlo.

Esta tendencia al incremento de afiliados parados, obviamente está relacionada con la pérdida de empleo que viene padeciendo la clase trabajadora española. Pero también podemos añadir las mejoras de gestión y trabajo sindical, que han repercutido de manera favorable sobre una faceta fundamental de la afiliación sindical, como es su “mantenimiento” y fidelización.

Afiliación Parados CS CC.OO. Dic.2009				
	Afiliación Total	Afiliación Parados		
		Nº	% Afil Fed	% Afil Conf
Servicios Ciudadanía	259.645	14.702	5,7	13,5
Industria	174.500	14.680	8,4	13,4
Comfia	116.174	4.633	4,0	4,2
Fecoht	115.818	13.206	11,4	12,1
Fecoma	104.516	17.783	17,0	16,3
Enseñanza	92.746	10.873	11,7	9,9
Actividades Diversas	89.198	7.758	8,7	7,1
Sanidad	89.104	11.786	13,2	10,8
Fiteqa	67.945	8.500	12,5	7,8
Agroalimentaria	61.691	5.235	8,5	4,8
Pensionistas y Jubilados	31.884	57	0,2	0,1
Sin Clasificar	88	64	72,7	0,1
CS CC.OO.	1.203.309	109.277	9,1	100,0