

Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO en Cataluña

Pere JÓDAR

Universitat Pompeu Fabra
pere.jodar@upf.edu

Luís ORTIZ

Universitat Pompeu Fabra
luis.ortiz@upf.edu

Joel MARTÍ

Universitat Autònoma de Barcelona
Joel.Marti@uab.es

Antonio MARTÍN

Universitat Autònoma de Barcelona
antonio.martin@uab.es

RAMON ALÓS

Universitat Autònoma de Barcelona
Ramon.deAlos@uab.es

RESUMEN

¿Se han adecuado los sindicatos a los cambios producidos en el campo económico y laboral? ¿Hay un déficit de representación entre los nuevos colectivos laborales? Para abordar la respuesta, el artículo expone el resultado de un análisis multivariado, del que se deduce la existencia de cuatro tipos de afiliación dentro de una organización sindical española. El artículo explora la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción laboral de cada uno de estos tipos de afiliados. El trabajo parte de la idea de que la composición de los sindicatos no es homogénea y tampoco lo son sus condiciones de trabajo y ocupación, por un lado, o su propensión al activismo sindical y la participación en la representación de los trabajadores, por otro.

Palabras clave: afiliación sindical; calidad de vida en el trabajo; satisfacción en el trabajo; activismo sindical.

Different profiles of union membership: a proposal of union membership
typology amongst members of CCOO in Catalunya

ABSTRACT

¿Have unions catch up with the changes recently occurred in the occupational and social spheres, or there is still a representation gap amongst the new groups of workers? The paper stems from the assumption that union membership is not homogeneous, but a concept that includes different types of members. A multivariate analysis of data drawn from a survey among members of one of the main

Spanish union confederations does reveal the existence of four different types of union members. The paper explores the differences in quality of working life and job satisfaction amongst them, as well as the differences in union involvement and workplace representation.

Key words: union membership; Spain, quality of working life; job satisfaction; union involvement.

REFERENCIA NORMALIZADA:

JODAR, P. et al. 2004. «Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, núm. 2, pp.

JODAR, P. et al. 2004. «Different profiles of union membership: a proposal of union membership typology amongst members of CCOO in Catalunya». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, núm. 2, pp.

SUMARIO: 1. Marco teórico. 2. Datos y metodología. 3. Tipologías de afiliados. 4. La calidad de vida laboral y su distribución entre los distintos tipos de afiliados. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas.

1. MARCO TEÓRICO

«¿Se han convertido los sindicatos en instituciones *demodés*, que surgieron de la Revolución Industrial y cuyo poder y preeminencia creció en respuesta a las condiciones económicas y sociales de las economías del siglo XX; es decir, en instituciones poco adecuadas a las economías, las sociedades y los trabajadores de hoy en día?» (Verma *et al.*, 2002: 373¹). La crisis de representación sindical² se ha convertido en uno de los principales focos de atención de las Relaciones Industriales y de la Sociología del Trabajo en los últimos tiempos (Gallie, 1996). Dos números monográficos recientes de dos de las revistas más prestigiosas en este campo (*European Journal of Industrial Relations*, 2003, v. 9, n. 1; *British Journal of Industrial Relations*, 2002, v. 40, n. 3) dan testimonio de la importancia de la cuestión.

Ciertamente, la transición hacia las sociedades post-industriales (Esping-Andersen, 2000) ha traído una considerable reestructuración del trabajo asalariado, que ha implicado serios retos para los sindicatos. En la etapa posterior a la II Guerra Mundial, los sindicatos se consolidaron como actores sociales básicos, que representaban a una clase trabajadora cuyos rasgos, vistos en perspectiva, parecían crecientemente homogéneos: obreros industriales, varones, empleados en grandes establecimientos y, más concretamente, en sectores como la industria pesada, la metalurgia, la producción de automóviles y otros artículos cuyo consumo parecía regularmente creciente.

En el último cuarto del siglo XX se evidenció una creciente erosión de este núcleo de trabajadores, y una severa reestructuración de las sociedades industriales avanzadas. La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo; la introducción de la flexibilidad numérica, en forma de contratación temporal y atípica; el

¹ Traducción de los autores.

² Hay que tomar, no obstante, una relativa distancia respecto al concepto de «crisis de representación sindical». Algunos de los académicos en Relaciones Laborales con una mayor tradición de análisis histórico han puesto de relieve como los sindicatos *siempre han estado en crisis*, poniendo de relieve la permanente necesidad de adaptación a la reestructuración económica de estas organizaciones (Hyman, 1994).

peso preponderante del sector servicios; unido a unos requerimientos crecientes de cualificación, a la disminución del tamaño medio de los establecimientos, al ‘*outsourcing*’, a la creciente facilidad para «deslocalizar» la producción trasladándola donde los costes laborales sean menores, o a la creciente presencia de una minoría significativa de trabajadores inmigrantes en muchas de los países de la OCDE, implican retos fundamentales para la acción colectiva y la representación sindical. Fruto de los mismos, se pueden identificar colectivos (mujeres, jóvenes, inmigrantes, trabajadores temporales...) en los que se concreta el ‘*representation gap*’ sindical del que algunos autores están empezando a intentar dar una medida concreta (Charlwood, 2002).

El presente análisis de la afiliación en una de las dos principales confederaciones sindicales españolas se sitúa en este marco de interés creciente por la composición de la afiliación sindical. Los estudios que han sondeado la crisis de representación sindical se han ocupado preferentemente de las estrategias sindicales para superar la crisis (Frege & Kelly, 2003) y especialmente de las dificultades de organización (afiliación) de nuevos miembros. Tal preocupación parece especialmente relevante en los países anglosajones, donde dicha estrategia es predominante, debido al énfasis en la representación cuantitativa o tasa de afiliación (Waddington & Whitston, 1997; Charlwood, 2002; Heery, Kelly & Waddington, 2003). En España, por el contrario, la tasa de afiliación no explica todo el potencial de los sindicatos. Hamman & Martínez Lucio lo ponen de relieve cuando comparan las estrategias de «revitalización sindical» seguidas en países con distintas «variedades de capitalismo» (Hamman & Martínez Lucio, 2003). La tasa de afiliación española es una de las más bajas de la OCDE (Hamman & Martínez Lucio 2003; Magone, 2001), y ello tiene una fácil explicación en lo que se ha venido en denominar «*voters’ unionism*» (altas tasas de participación en las elecciones sindicales, alta tasa de cobertura de la negociación colectiva); es decir, por un sindicalismo que extrae gran parte de sus recursos de los resultados en las elecciones sindicales que se celebran cada cuatro años, que garantiza la presencia sindical en la negociación colectiva, de la que derivan contratos colectivos para una gran mayoría de asalariados (principio de *erga omnes*).

En contraste, la preocupación de este estudio se centra tanto en la composición de la afiliación como en la asociación de los distintos tipos posibles de afiliados con la calidad de vida en el trabajo. El concepto de ‘calidad de vida en el trabajo’ ha sido a menudo utilizado para comprobar el éxito de las políticas socialdemócratas destinadas a mejorar un ámbito fundamental de la vida del ciudadano (Gallie, 2003). Gallie descompone la ‘calidad de vida en el trabajo’ en los siguientes componentes: la calidad de la tarea, el grado de participación y consulta, la formación y oportunidades de carrera y la seguridad en el empleo. El presente estudio *explorará* la relación entre afiliación y calidad de vida en el trabajo, haciendo hincapié en los aspectos de participación y consulta, por un lado; y de formación y promoción, por otro; y añadiendo los salarios y los horarios de trabajo, no considerados por Gallie. Una profundización del estudio haría necesario retomar el interés por la seguridad en el empleo y por la calidad de la tarea.

Si Gallie está fundamentalmente interesado por la efectividad de las políticas socialdemócratas que en ciertos países nórdicos han estado animadas por el deseo

de aumentar la calidad de vida en el trabajo, el presente estudio parte de la base de que, junto al Estado, otros agentes políticos, como el sindicato en la empresa, pueden condicionarla. Es más, tal calidad puede no distribuirse homogéneamente en el seno de la afiliación sindical. Ello confiere un interés especial al estudio específico del conjunto de los afiliados, que no sólo puede complementar la tradicional comparación entre afiliados y no afiliados, sino ampliar las perspectivas de enfoque.

Por tanto, la preocupación de este estudio se centra tanto en la composición de la afiliación como en su asociación con la calidad de vida en el trabajo. Partimos para ello de datos extraídos de una muestra aleatoria a empleados/as afiliados/as a la *Comissió Obrera Nacional de Catalunya*, y de variables relativas a los colectivos donde la lucha por la ampliación de la representación sindical es más relevante. Para cumplir con dicho objetivo las siguientes páginas se ordenan de la siguiente forma. En primer lugar, hemos procedido a categorizar a los afiliados (ver más abajo, la explicación metodológica). En segundo lugar, hemos querido dar respuesta a una pregunta fundamental: ¿disponen todos ellos de la misma calidad en el trabajo que desempeñan, o cabe pensar que la calidad del trabajo es variable según las características de los afiliados? En este último caso, se suscitarían nuevas preguntas de gran interés, tanto acerca de la política sindical como acerca de la forma de representación de los trabajadores en las empresas españolas. Por último, el análisis de la actividad sindical en los centros de trabajo intenta ofrecer algunas respuestas tentativas a estos interrogantes.

2. DATOS Y METODOLOGÍA

2.1. Origen de los datos

Los datos utilizados se han producido mediante un cuestionario dirigido a una muestra aleatoria de empleados/as afiliados/as a la *Comissió Obrera Nacional de Catalunya* (sobre un universo de 138.096 afiliados/as empleados/as en enero de 2003). La muestra, estratificada por sexo, edad, ramo y año de afiliación, contiene un total de 802 casos, tamaño que, para un nivel de confianza del 95% y en el supuesto de máxima indeterminación ($P=Q=0,5$), es representativa del universo a analizar con un margen de error del $\pm 3,46\%$ para los datos globales, en el supuesto de muestreo aleatorio simple. El cuestionario se realizó telefónicamente entre abril y junio de 2004.

Con estos datos se ha realizado un análisis multivariado, con el objetivo de construir una tipología de la afiliación empleada. En el análisis se han considerado ocho variables. Como destacan diferentes estudios, estas variables son especialmente significativas para la construcción de tipologías de afiliados (véase Alós *et al.*, 2000: 192 y ss.)³:

³ La variable tipo de contrato ha sido despreciada en el análisis de tipologías. Debe tenerse en cuenta que menos de un 5% de los afiliados y afiliadas dispone de contrato de trabajo de tipo temporal, por lo que esta variable ha resultado poco relevante.

- Sexo
- Grupo de edad (menores de 35 años, 35-49 años, 50 años y más).
- Nivel de estudios (elementales o inferiores, medios, superiores).
- Categoría (no cualificado, oficial, técnico).
- Antigüedad en la empresa (menos de 3 años, de 3 a 9 años, más de 9 años).
- Actividad de la empresa (sector público, industria privada, servicios privados cualificados⁴, otros servicios).
- Dimensión del centro de trabajo (menos de 6 trabajadores, de 6 a 50 trabajadores, más de 50 trabajadores).
- Antigüedad afiliación (menos de tres años, de 3 a 9 años, más de 9 años).

El análisis multivariado permite estudiar de forma integrada las interrelaciones existentes entre más de dos variables, con lo que se obtiene una visión conjunta de su distribución. El procedimiento que se ha llevado a cabo ha articulado dos técnicas utilizadas en este tipo de análisis: el análisis de correspondencias múltiples y el análisis de clasificación o de conglomerados (López Roldán, 1994). En concreto, esta articulación permite analizar la forma como se interrelacionan las variables consideradas en el modelo y como, de esta interrelación, resultan distintos perfiles de personas afiliadas. No se buscan, por lo tanto, relaciones causales o de dependencia entre las variables, sino cómo el hecho de que éstas se distribuyan de una determinada forma hace que distintos individuos sean más o menos similares. Su resultado produce una clasificación de casos, la cual se convierte en una nueva variable que sintetiza toda la información anterior y que permite: a) estructurar a la afiliación, y b) estudiar su comportamiento diferencial ante determinadas realidades objeto de estudio; en este caso, la calidad de vida en el trabajo.

El objetivo del *análisis de correspondencias* es el de *identificar dimensiones que sintetizen y reduzcan la información contenida en un mayor número de variables*. Estas dimensiones se extraen basándose en la asociación existente entre las categorías de las variables (así, por ejemplo, la asociación entre «mayores de 50 años» y «afiliados/as antes de 1986» frente a «menores de 35 años» y «afiliados/as a partir de 1996» permite identificar una dimensión que define y distingue entre una «afiliación tradicional» y una «afiliación reciente»). El análisis de correspondencias permite proyectar gráficamente todas las categorías analizadas en un plano, visualizándose esta asociación: cuanto más próximas estén las categorías, más asociadas estarán.

Sobre las variables escogidas y a partir del análisis de correspondencias se han extraído tres dimensiones que, globalmente, explican el 96,5% de la inercia total (es decir, de la varianza o información contenida en las ocho variables)⁵. Como se observa

⁴ Como 'servicios privados cualificados' se han considerado los siguientes: banca, sanidad y enseñanza, siempre del sector privado.

⁵ El procedimiento extrae varias dimensiones a las que asigna un «valor propio» (VP) que refleja la cantidad de información explicada por cada una de las dimensiones (la primera dimensión extraída es siempre la que acumula mayor información, decreciendo sucesivamente en las siguientes). Mediante el cálculo de los «valores propios transformados» (VPT) se obtiene el porcentaje de información explicada por cada una

en el gráfico adjunto, la primera dimensión es básicamente cronológica: estructura la afiliación según su edad, su antigüedad en el sindicato y su antigüedad en la empresa, variables todas ellas fuertemente asociadas; esta dimensión explica el 44,8% de la información contenida en las ocho variables. La segunda dimensión, con el 34,5%, refleja en parte el sector de empleo y en parte la cualificación: en un polo encontramos el sector público y los servicios privados cualificados, afiliados con estudios superiores y profesiones técnicas, y en mayor medida, mujeres y centros de tamaño medio. En el otro polo encontramos el resto: cualificaciones medias y bajas, la industria, etc. La tercera dimensión explica únicamente el 17,2% de la inercia total, y se caracteriza por segmentar claramente entre los no cualificados/as y, en menor medida, a las mujeres y los empleados/as en «otros servicios» frente al resto de la afiliación.

Tabla 1. Proyección de las variables originales en las dimensiones

	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3
Edad	0,614	0,170	0,116
Sexo	0,117	0,113	0,217
Estudios	0,150	0,454	0,272
Antigüedad empresa	0,555	0,095	0,035
Actividad empresa	0,070	0,528	0,375
Tamaño centro	0,044	0,082	0,106
Categoría	0,001	0,462	0,566
Antigüedad afiliación	0,556	0,067	0,001

de las dimensiones. El número de dimensiones a escoger se rige por el siguiente criterio: explicar la mayor cantidad de información (porcentaje de inercia) de la forma más simple posible (número de dimensiones). En este caso se han escogido las 3 primeras dimensiones.

Cuadro 1. Valores propios e inercia explicada por cada dimensión

Dimensión	VPT=(VP-B) ²		%	Acumulado %
	VP*	Valor		
1	0,2635	0,0192	44,9	44,9
2	0,2465	0,0148	34,6	79,5
3	0,2108	0,0074	17,2	96,7
4	0,1593	0,0012	2,8	99,5
5	0,1363	0,0001	0,3	99,8
6	0,1348	0,0001	0,2	100,0
Total	1,1512	0,0427	100,0	

*Valores propios originales superiores a B=1/8=0,125

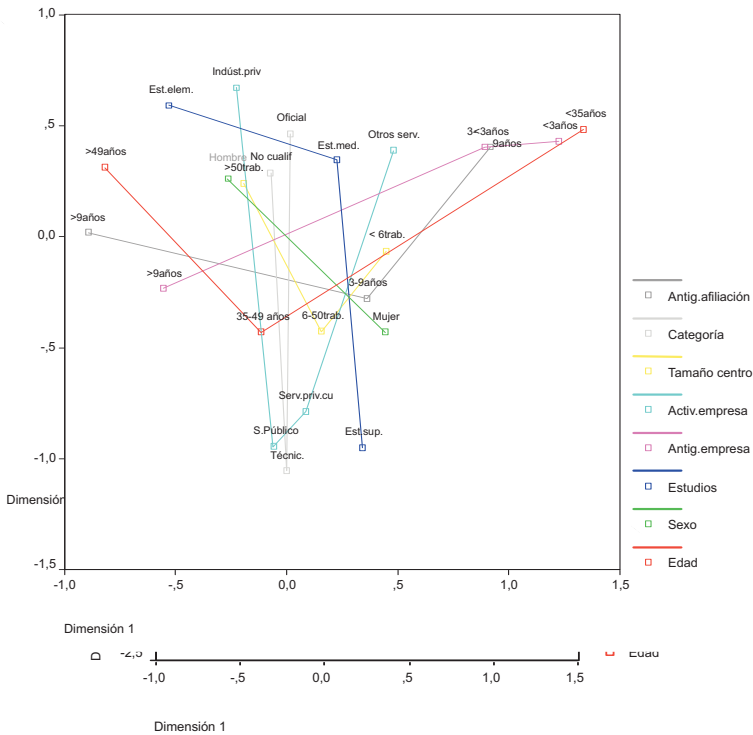


Gráfico 1. Representación de las dimensiones 1 y 2

La contribución de cada variable a las distintas dimensiones se observa en la Tabla 1; seguidamente se muestra gráficamente la proyección de las categorías de cada variable en un plano en el que se representan las dimensiones (cuanto más próximas están las categorías, mayor es su asociación).

En los mismos planos anteriores se podrían proyectar también todos y cada uno de los individuos (así, los/as afiliados mayores con alta antigüedad en el sindicato se situarán en un polo de la dimensión, próximos a estas categorías, mientras que los/as jóvenes recién afiliados/as se situarán en el polo opuesto), reflejándose una mayor o menor distancia entre los casos. Basándose en estas distancias, *el análisis jerárquico de conglomerados clasifica a los individuos en grupos internamente homogéneos y, a su vez, lo más diferentes posible de los otros grupos* (o, más simple, siguiendo con el mismo ejemplo, los/as jóvenes en un grupo y los/as mayores en otro, dado que cada grupo estará situado en un polo opuesto de la dimensión). El criterio de agregación grupal que se ha utilizado ha sido el de «Ward», que prioriza las clasificaciones en las que los grupos extraídos sean lo más homogéneos posible internamente (es decir, entre los individuos que forman parte de un mismo grupo) y, a su vez, lo más distantes posible entre unos y otros grupos. Se ha seleccionado una partición en cuatro grupos, que es la que acumula el mayor grado de cohesión interna frente a la mayor distancia intergrupal.

Las puntuaciones medias de cada grupo en cada dimensión se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2. Puntuaciones de los grupos identificados en las dimensiones

	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3
Grupo 1 (42)	0,313	,435	-2,833
Grupo 2 (162)	1,218	,901	0,467
Grupo 3 (373)	-0,821	,352	0,008
Grupo 4 (225)	0,229	-1,223	0,180

3. TIPOLOGÍAS DE AFILIADOS

Como hemos apuntado en la introducción, uno de nuestros objetivos es calibrar el grado de homogeneidad o heterogeneidad de la afiliación sindical, una propuesta que a nuestro entender puede complementar la tradicional dicotomía entre afiliados y no afiliados. En este sentido, observaciones y estudios sobre la afiliación a los sindicatos, en España y en otros países, coinciden en destacar una mayor heterogeneidad del conjunto de la afiliación. En general, aumenta la presencia de mujeres en los sindicatos, también de trabajadores de los servicios, de pequeños centros de trabajo y en situaciones ocupacionales más variadas (Traxler, 1994; Gallie *et al.*, 1996; Visser, 2002). Si bien hay un cierto consenso de que se ha tendido a sobreestimar, al menos en sus aspectos cuantitativos, la centralidad del así llamado trabajador tradicional obrero masculino de la industria, hay pocas dudas de que los principales sindicatos en años recientes amplían y alteran su base afiliativa. Con el propósito de resaltar estos aspectos, recogemos a continuación los principales resultados del análisis de tipologías, que permite destacar los principales grupos observables en el conjunto afiliativo, con algunas de sus características más sobresalientes.

Conviene recordar que en un estudio precedente en el que participamos algunos de los autores de este texto (Alós *et al.*, 2000) se puso de manifiesto la existencia de cuatro colectivos de afiliados con empleo en CCOO de Cataluña. Estos colectivos se etiquetaron, en el citado estudio, como *tradicionales*, *emergentes*, *hombres jóvenes* y *mujeres*, identificación realizada a partir de algunos de sus rasgos más significativos. A partir de unos criterios similares a los utilizados en el estudio de 1999, hemos procedido de nuevo, a través de un análisis multivariado, a la clasificación del conjunto de la afiliación en colectivos tipo (ver metodología). La principal novedad con relación al año 1999 es que entonces se incluyó en el análisis la variable salario, de la que no se dispone para esta ocasión.

El análisis multivariado nos ha permitido de nuevo identificar a cuatro grupos de afiliados. Como se verá, éstos mantienen ciertas similitudes con los grupos identificados en el estudio de 1999, aunque es importante tener presente que ninguno de los grupos actuales es directamente equiparable a los grupos precedentes. En la medida en que la afiliación ha variado entre 1999 y 2003 en cuanto a características personales, ocupacionales y afiliativas utilizadas en el análisis de tipologías, es evi-

dente que la configuración de los grupos obtenidos en una y otra ocasión no puede ser equivalente; no son directamente asimilables. Teniendo presente estas consideraciones, introducimos a continuación algunos comentarios que pueden ser útiles para la comprensión de las tipologías construidas.

Rasgos dominantes en las tipologías

Se recogen a continuación los rasgos dominantes que definen cada uno de los grupos. A partir de estos rasgos, hemos recurrido a la terminología habitual de las teorías de la segmentación para su identificación. Ello nos permite distinguir entre trabajadores centrales, del segmento primario, y trabajadores periféricos, del segmento secundario. Entre los primeros, a su vez, es posible diferenciar entre tradicionales o dependientes y emergentes o independientes; mientras entre los segundos distinguimos entre los periféricos en transición, especialmente jóvenes en procesos más o menos largos de inserción y estabilización en los mercados de trabajo, y aquellos con más probabilidad de ser atrapados en los mercados secundarios o periféricos. Así, pues, las cuatro tipologías identificadas son las siguientes:

Grupo 1. Trabajadores periféricos. Se trata sobre todo de mujeres (en un 90%), con estudios elementales o sin estudios (un 88%), trabajando con categorías poco o no cualificadas (un 90%), en empresas de servicios privados no cualificados (un 83%) y sobre todo de edades medio altas (un 60% tienen más de 49 años).

Grupo 2. Trabajadores periféricos en transición. Hemos llamado así al colectivo que corresponde muy mayoritariamente (en un 90%) a categorías de operario cualificado o administrativo. Son, además, sobre todo jóvenes, menores de 35 años (en un 78%), hombres (un 73%), con antigüedades en la empresa no muy elevadas, ocupados en empresas industriales (un 61%) o servicios privados no cualificados (un 31%), en centros de trabajo de medianas o mayores dimensiones (en un 62% en centros de más de 50 trabajadores).

Grupo 3. Trabajadores centrales tradicionales. Este grupo está formado especialmente por hombres (en un 83%), con elevada antigüedad en la empresa (un 87% lleva más de nueve años en la misma empresa), ocupados en la industria privada (un 58%), en centros de trabajo de más de 50 trabajadores (un 70%), con categoría de operarios o también administrativos cualificados. Un 55% de los mismos no supera los estudios elementales. Es el grupo con más años de afiliación al sindicato: un 69% está afiliado desde antes de 1986.

Grupo 4. Trabajadores centrales emergentes. Se trata fundamentalmente de trabajadores con estudios superiores (en un 78%), tanto hombres como mujeres, con elevada antigüedad en la empresa (el 74% lleva más de nueve años), de edades medias (un 70% tiene entre 35 y 49 años), trabajando con categoría de técnicos (un 67%), ocupados en servicios públicos o servicios privados cualificados (un 83%).

Estos cuatro grupos no son directamente comparables con los identificados en el año 1999. No obstante, es posible realizar algunas comparaciones relativas entre las características de unos y otros grupos, antes y ahora. De entrada, la distribución de los afiliados ocupados en cada uno de los cuatro grupos se sitúa en los términos que recoge el gráfico siguiente.

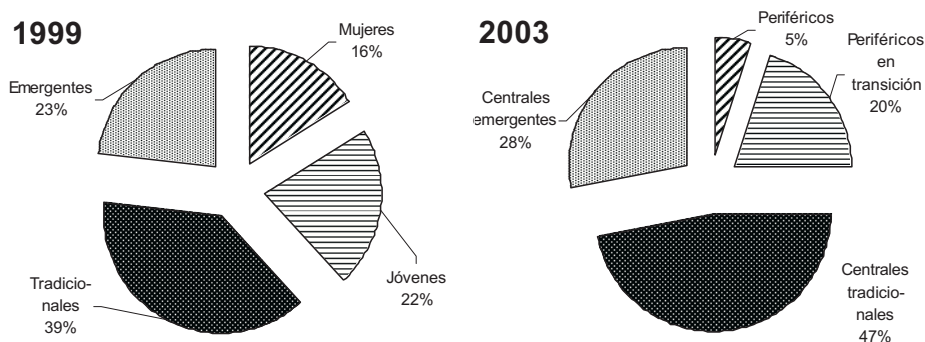


Gráfico 3. Distribución de los afiliados según tipologías

Como se observa, en su conjunto y para 2003, se da una menor dispersión de los afiliados en grupos, ya que uno solo de ellos, los trabajadores centrales tradicionales, concentran cerca de la mitad de la afiliación. En contrapartida, el grupo de los trabajadores periféricos es, cuantitativamente hablando, residual (un 5% de la afiliación). Pero, insistimos, de los datos precedentes sería erróneo concluir que en el sindicato pierda peso, de 1999 a 2003, el grupo de trabajadores periféricos y que aumente el de los trabajadores centrales tradicionales. Como se ha expuesto, la composición y significado de los grupos en uno y otro año no guarda una relación o comparabilidad directa.

En relación con el grupo de *mujeres* del año 1999, el grupo de trabajadores periféricos actual aumenta de forma muy acentuada su feminización. Pero también hay otros cambios significativos; así, aumenta sensiblemente la edad del colectivo y se concentra mucho más ampliamente en niveles de estudios elementales. Se agrupa, asimismo, de forma importante en servicios privados no cualificados, en centros de trabajo de muy pequeñas dimensiones, y aún en mayor medida que en 1999 en categorías de no cualificados o no cualificadas. En el grupo actual hay una mayor presencia de afiliados recientes que en el de *mujeres* del año 1999.

Los trabajadores periféricos en transición mantienen algunas similitudes con los *jóvenes* del año 1999. No obstante, se aprecian algunos cambios relevantes. El colectivo de 2003 se concentra más entre los menores de 35 años, cuenta con mayor presencia relativa de mujeres, aumenta el nivel medio de estudios, con un núcleo considerable de afiliados con estudios superiores; y dispone de una presencia mucho más destacada que en 1999 de categorías laborales intermedias y de trabajadores con antigüedades ligeramente más elevadas en las empresas.

Tabla 3. Características dominantes de las tipologías de afiliados, de 1999 y de 2003 (distribución del grupo para cada nivel)

	Tradicionales (1999)	Centrales industriales (2003)	Emergentes (1999)	Centrales emergentes (2003)	Mujeres (1999)	Periféricos (2003)	Jóvenes (1999)	Periféricos en transición (2003)
-35 años		2	26	16	18	9	64	78
35-49 años	45	48	60	70	62	31	28	17
+49 años	55	50	14	14	20	60	8	5
Hombres	96	83	87	46	45	10	87	73
Mujeres	4	17	13	54	55	90	13	27
Estudios elementales	98	55	16	3	58	88	81	19
Medios	2	35	74	19	13	9	17	55
Superiores		11	10	78	30	3	1	26
-3 a. antigüedad empresa		3	10	8	7	29	48	28
3-9 años	3	10	26	18	27	34	36	65
+9 años	97	87	64	74	66	37	16	7
Sector público	4	20	16	53	57	14	7	4
Industria privada	96	58	35	7	7		67	61
Servicios privados cualificados		8	44	30	5	3	1	4
Otros servicios privados	1	14	6	9	30	83	25	31
+ 6 trabaj. centro trabajo	12	6	28	13	31	37	25	10
6-50 trabajadores	32	24	45	47	29	38	41	28
+50 trabajadores	56	70	27	40	40	26	34	62
No cualificado/da	19	10	5	0	29	90	50	1
Oficial	69	72	41	33	13	10	27	90
Técnico/a	3	18	39	67	21		3	8
Ninguna categoría	9		16		37		20	
Afiliado antes 86	63	69	28	28	25	24	6	2
Entre 86-95	36	24	38	52	52	48	31	41
Después 95	1	8	34	20	23	28	63	57

Nota: En negrita se resaltan los rasgos dominantes de cada grupo

Los trabajadores centrales tradicionales se pueden relacionar con los que el estudio del año 1999 calificó de *tradicionales*. No obstante, en el grupo actual aumenta la presencia de mujeres, pese a que siguen siendo muy minoritarias; y se reduce la proporción de afiliados que trabaja en la industria y aumentan los ocupados en los servicios, en centros de trabajo, por lo general, de mayores dimensiones.

Finalmente, los trabajadores centrales emergentes guardan proximidad con el grupo de *emergentes* del año 1999. Con relación a este grupo, el actual se caracteriza por una notable mayor presencia de mujeres, que casi iguala la de hombres; mayor peso afiliativo de edades centrales; muy significativamente también de aquellos con estudios superiores, y ocupados en categoría de técnicos. Con relación a 1999 pierde importancia la industria privada y gana el sector público, que se convierte en el principal sector de actividad; también presenta antigüedades más elevadas en las empresas, y en cierta medida en la afiliación.

Antes de comentar algunos aspectos laborales significativos de cada uno de los grupos, nos ha parecido interesante constatar la dimensión y evolución que adquieren los que se podrían llamar los casos puros; o, en otras palabras, los afiliados que acumulan los aspectos más significativos de cada uno de los cuatro grupos reconocidos en el análisis de tipologías. Es decir, se trata de conocer qué peso tienen en el conjunto de la afiliación aquellos entrevistados que asumen plenamente las características que definen a los trabajadores centrales tradicionales, los centrales emergentes, los periféricos y los periféricos en transición. Hemos identificado los aspectos puros de cada grupo de afiliación en los siguientes términos:

Trabajadores centrales tradicionales (o *tradicionales* de 1999). Son aquellos afiliados que acumulan las siguientes condiciones:

- Hombres mayores de 35 años
- con estudios elementales o sin estudios
- con más de 9 años de antigüedad en la empresa
- ocupados en la industria privada.

Trabajadores centrales emergentes (o *emergentes* de 1999). Afiliados con:

- Hombres y mujeres
- estudios superiores
- ocupados en servicios públicos o servicios privados cualificados.

Trabajadores periféricos (o *mujeres* de 1999). Son los afiliados que cumplen las siguientes condiciones:

- Mujeres mayores de 35 años
- con estudios elementales o sin estudios
- ocupados en categoría poco o no cualificada (o ninguna en especial en 1999).

Trabajadores periféricos en transición (o jóvenes de 1999). Son afiliados:

- Menores de 35 años
- con estudios no superiores
- ocupados en la industria privada o servicios privados no cualificados
- con más de nueve años de antigüedad en la empresa.

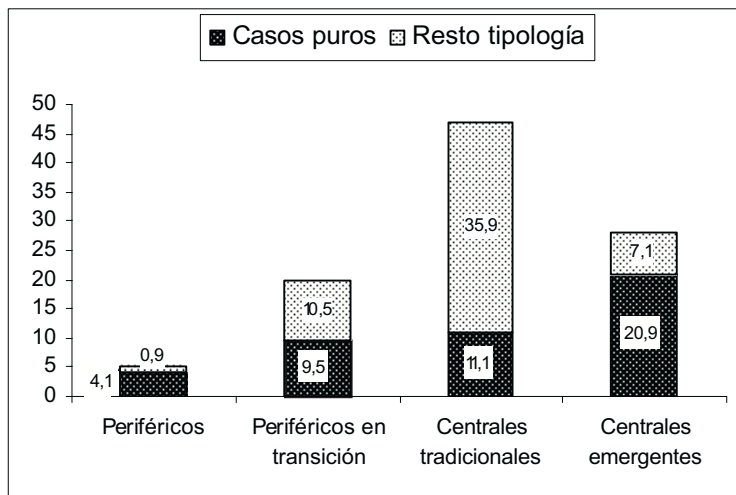


Gráfico 4. Afiliados según tipología y casos puros de cada una de ellas (datos en % sobre el total de la afiliación)

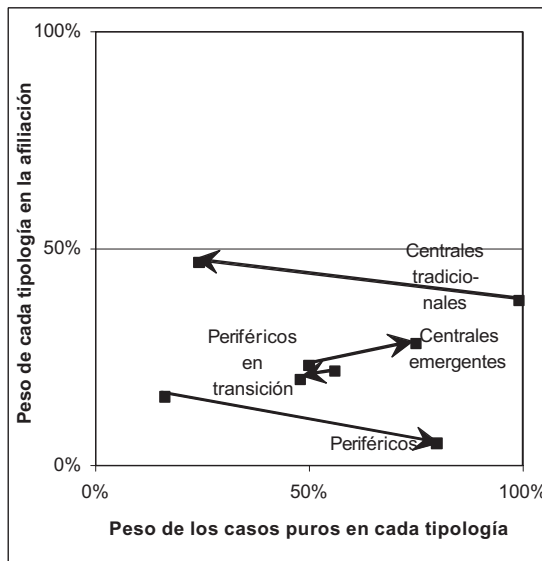
Como se puede ver en el gráfico precedente, algo más de la mitad de los afiliados presenta situaciones que no permite incluirlos como casos puros sobre la base de los parámetros antes relacionados, en ninguna de las tipologías construidas. Si nos limitamos a los casos puros, se observa una variación muy significativa entre los años 1999 y 2003; teniendo en cuenta que estamos hablando de un breve espacio temporal, de apenas cuatro años. Así, los trabajadores centrales tradicionales, grupo más numeroso entre los casos puros en 1999, sufren una importante reducción: pasan de representar el 16,0% de la afiliación el primer año, al 11,1% el segundo. También se reduce de forma apreciable el grupo puro de los trabajadores periféricos en transición, y en menor medida el de los trabajadores periféricos. En cambio, los trabajadores centrales emergentes experimentan un aumento que les hace duplicar prácticamente su peso dentro del conjunto de afiliados/as, al pasar de representar un 10,9% a un 20,9%; con ello se convierte en el grupo puro ampliamente mayoritario en la afiliación en el año 2003.

Pero la comparación entre las tipologías construidas y los casos puros permite obtener otras conclusiones, también de interés. Se trata del peso que adquieren los casos puros dentro de cada tipología. Como recoge la tabla siguiente, los trabajadores centrales tradicionales en el estudio de 1999 constituyen un grupo altamente homogéneo dentro de la afiliación. En la tipología del año 2003 este grupo se amplía considerablemente (pasa de representar del 38% de la afiliación al 47%, entre las dos fechas), pero

a costa de perder su homogeneidad interna: el último año sólo el 24% de los afiliados de este grupo puede ser incluido en los casos puros, y el resto, el 76%, son aproximaciones. Los trabajadores periféricos evolucionan en sentido opuesto: reducen su presencia dentro de la afiliación, pero se convierten en un grupo mucho más homogéneo; es decir, más distanciado de los otros grupos. Por su parte, el grupo de los centrales emergentes gana homogeneidad interna de forma muy apreciable; es decir, aumenta su peso dentro de la afiliación, al mismo tiempo que se convierte en un grupo más cohesionado en sus características definitorias. En este sentido, todo parece indicar que este grupo se consolida como un colectivo fuerte dentro de la organización sindical; sin duda, la amplitud del grupo y su elevada cohesión interna deberán repercutir en el sindicato y sus actividades. Finalmente, los periféricos en transición son los que menos cambios experimentan entre uno y otro estudio, con una ligera reducción tanto de incidencia en la afiliación como de su homogeneidad interna. El gráfico siguiente recoge la evolución, de 1999 a 2003, de las dos dimensiones comentadas.

Tabla 4. Evolución del peso de los casos puros dentro de cada tipología

	1999	2003
Trabajadores centrales tradicionales	99%	24%
Trabajadores centrales emergentes	50%	75%
Trabajadores periféricos	13%	76%
Trabajadores periféricos en transición	56%	48%



Nota: las flechas indican la orientación del cambio, de 1999 a 2003.

Gráfico 5. Evolución de las tipologías y de los casos puros, de 1999 a 2003

4. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN ENTRE LOS DISTINTOS TIPOS DE AFILIADOS

A continuación, contrastamos las cuatro categorías de afiliados con factores de calidad de vida laboral, derivados de las percepciones de afiliados y afiliadas hacia su situación de empleo y que de una u otra forma trasladan hacia expectativas en sus relaciones de empleo.

Para los comentarios que siguen a continuación, es muy importante tener presente que hemos contemplado exclusivamente las tipologías resultantes del análisis multivariado, sin referencias a los casos puros; es decir, son resultados que afectan al conjunto de la afiliación al sindicato, agrupada en los cuatro tipos que venimos considerando. Referirnos sólo a las tipologías puras hubiera dejado fuera del análisis a más de la mitad de la afiliación.

Tipo de contrato

Aunque el tipo de contrato de trabajo no se ha incluido entre las variables que definen las tipologías, puede observarse como varía entre unos y otros grupos. Así, destacan los periféricos en transición por disponer en mayor medida de contratos de trabajo temporales (en un 14,9%), muy distanciados de los otros grupos. Como es sabido, la temporalidad en España afecta de modo muy acentuado al colectivo de jóvenes, lo cual se refleja en los datos apuntados. En un segundo lugar la incidencia de la temporalidad sobre los trabajadores periféricos se observa en que un 9,8% de los mismos tiene contrato temporal, frente a un 4,1% de los centrales emergentes y apenas un 0,8% de los centrales tradicionales. Este último grupo es el que dispone de mayor estabilidad en el empleo, tanto por el contrato de trabajo como por su mayor antigüedad en las empresas.

Horario de trabajo

Los trabajadores centrales tradicionales y los periféricos en transición disponen de horarios laborales concentrados en mayor medida en las 40 horas semanales, mientras que los trabajadores centrales emergentes tienden a disponer de jornadas por debajo de las 40 horas. De los cuatro colectivos, los centrales emergentes son los que más destacan por sus horarios fijos, menos horas extras realizan, y tienen calendarios de vacaciones más estables y regulares a lo largo del año. Mientras sólo un 16% de los trabajadores centrales emergentes reconoce disponer de un horario irregular, para los otros tres colectivos esta proporción oscila entre el 27% (los tradicionales de la industria) y el 34% (los periféricos), situándose los periféricos en transición próximos a este último grupo.

Para los cuatro colectivos, los horarios de trabajo son mayoritaria o muy mayoritariamente decididos por la empresa. Así lo reconocen más del 90% de los afiliados periféricos y de los periféricos en transición, el 82% de los centrales emergen-

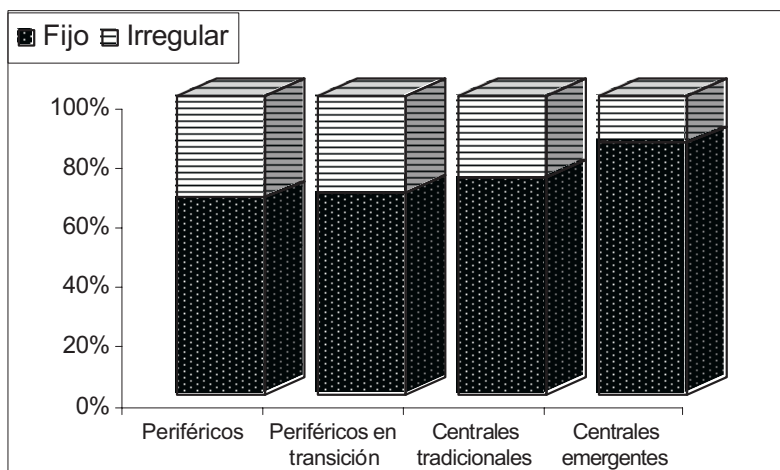


Gráfico 6. Tipos de horario de trabajo

tes y el 69% de los centrales tradicionales. Estos últimos son, de los cuatro grupos, los que reconocen mayor función reguladora a los convenios colectivos o acuerdos entre empresa y sindicato o comité de empresa; así lo considera el 26% de los centrales tradicionales, frente a un máximo del 8% entre los otros tres colectivos. De otro lado, es de destacar que uno de cada diez centrales emergentes manifiesta que su horario de trabajo es acordado personalmente con sus superiores o con la dirección, lo cual denota un espacio de negociación individualizada para este grupo de afiliados.

Los afiliados periféricos en transición son el único grupo que reconoce mayoritariamente que realiza horas extras, que se compensan, en sus tres cuartas partes, con dinero. Entre un 60% y un 70% de los afiliados correspondientes a los otros tres grupos responden, que no realizan horas extras. En todo caso, cuando las hacen, periféricos en transición y trabajadores periféricos, tres de cada cuatro las compensan monetariamente. También cerca del 60% de los trabajadores centrales tradicionales las compensa en metálico, si bien el resto por mitades compensa con tiempo de descanso o bien no compensa. Finalmente, los centrales emergentes en caso de horas extras son los que se distribuyen más equitativamente entre los diferentes tipos de compensaciones. Así, debe destacarse que hasta el 35% de los afiliados de este colectivo que realiza horas extra expresa que no las compensa. Posiblemente este hecho se relacione con la negociación individualizada de condiciones de empleo de algunos afiliados de este colectivo; asimismo, la realización de horas extras no compensadas puede venir motivada en estos casos por la intención de obtener posibles mejoras salariales o de promoción en negociaciones individualizadas; o simplemente porque el cargo o puesto obliga.

La forma de compensación de las horas extras es decidida mayoritariamente por la empresa. Así lo manifiestan particularmente los trabajadores periféricos, los periféricos en transición y los centrales tradicionales; y la mitad de los centrales emer-

gentes. En los casos en que la forma de compensación no es decidida por la empresa, trabajadores periféricos y centrales tradicionales consideran que responde a un acuerdo recogido en convenio colectivo o acuerdo de empresa; los trabajadores periféricos en transición resaltan que lo acuerdan personalmente con sus superiores o la dirección, procedimiento destacado especialmente por muchos afiliados del grupo de los centrales emergentes.

Con respecto a la organización de las vacaciones, los trabajadores periféricos son los que dependen más de la decisión unilateral de la empresa. En sentido opuesto se manifiestan los centrales tradicionales, que comparativamente resaltan más la influencia del convenio colectivo o acuerdo de empresa, o bien responden haberlo acordado personalmente con sus superiores o directivos. Este último procedimiento no deja de tener influencia en todos los colectivos, pero son sobre todo los centrales emergentes los que más lo resaltan.

Formación y promoción

La participación en cursos formativos, proporcionados casi siempre por la empresa, se concentra muy en particular en el colectivo de trabajadores centrales emergentes. Un 86% de este colectivo ha participado por cuestiones de trabajo en algún curso de formación en los últimos tres años, proporción que no alcanza el 60% en el caso de los trabajadores centrales tradicionales y de los periféricos en transición, y que se queda por debajo del 30% en el caso de los periféricos. El colectivo de centrales emergentes aparece, pues, claramente diferenciado de los otros en cuanto a principal receptor de las políticas de formación de las empresas, y muy en especial alejado de los trabajadores periféricos en este aspecto.

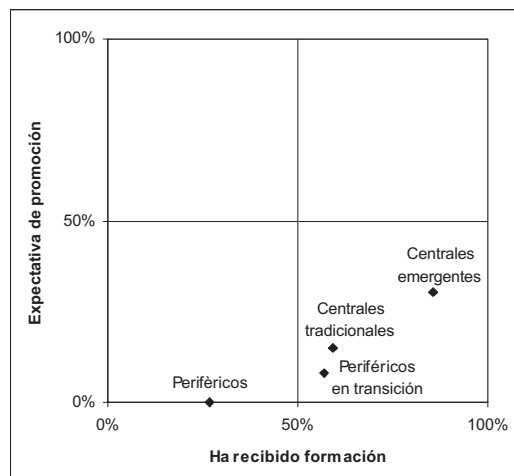


Gráfico 7. Proporción de afiliados de cada colectivo que ha asistido a cursos de formación y que muestra expectativas de promoción

La mayor participación en cursos formativos de los afiliados centrales emergentes ayuda a explicar el hecho de que sea el grupo que muestra más elevadas expectativas de promoción. En efecto, así lo considera poco más del 30% de los afiliados de este grupo, mientras no se expresa en este sentido ninguna de los trabajadores periféricos, apenas un 8% de los periféricos en transición y sólo un 15% de los centrales tradicionales.

Salario

Por lo que se refiere a los salarios, la encuesta realizada permite observar como los afiliados periféricos y los periféricos en transición son los que menos disponen de complementos personales, mientras los centrales emergentes son los que más. Cerca de un 70% de los centrales emergentes manifiesta que percibe este tipo de complemento salarial, mientras sólo entre un 30% y un 40% de los periféricos y de periféricos en transición declara percibirlo. También son los centrales emergentes, en este caso junto a los centrales tradicionales, los que más cobran complementos por antigüedad. Así lo expresan el 80% de los afiliados de estos colectivos. En cambio, el 65% de los periféricos en transición dice que no lo cobra, lo cual puede ser explicado por la menor antigüedad en las empresas de estos afiliados. En una situación intermedia se sitúan los afiliados o afiliadas englobados en el grupo de trabajadores periféricos.

La participación directa en la empresa, a nivel de consulta

Los afiliados centrales emergentes forman el colectivo de afiliados más consultado por las empresas en casos de modificación de los procedimientos habituales de trabajo. Así lo manifiestan el 88% de ellos. En cambio, sólo un 32% de los afiliados periféricos considera que ante circunstancias similares será consultado por la empresa, el 56% de los centrales tradicionales y el 66% de los periféricos en transición.

En los aspectos hasta aquí considerados se puede observar, pues, que los afiliados centrales emergentes constituyen el grupo con horarios de trabajo más estables, que más se beneficia de cursos de formación ofertados por las empresas y con más expectativas de promoción; al mismo tiempo, cabe destacar que un núcleo significativo de estos afiliados negocia individualmente condiciones de empleo con sus empresas. Los afiliados periféricos son los que más se diferencian del grupo precedente en varios de los aspectos comentados: tienen horarios de trabajo más irregulares, reciben casi nula formación y no muestran expectativas de promoción. En su conjunto, es el grupo que manifiesta depender más, en sus condiciones de empleo, de las decisiones unilaterales de los empresarios, directivos o supervisores. Los afiliados periféricos en transición se sitúan en un espacio próximo al de los periféricos, pero se diferencian sobre todo en cuanto reciben alguna formación y hacen más horas extras. Y los afiliados centrales tradicionales se sitúan más próximos a los cen-

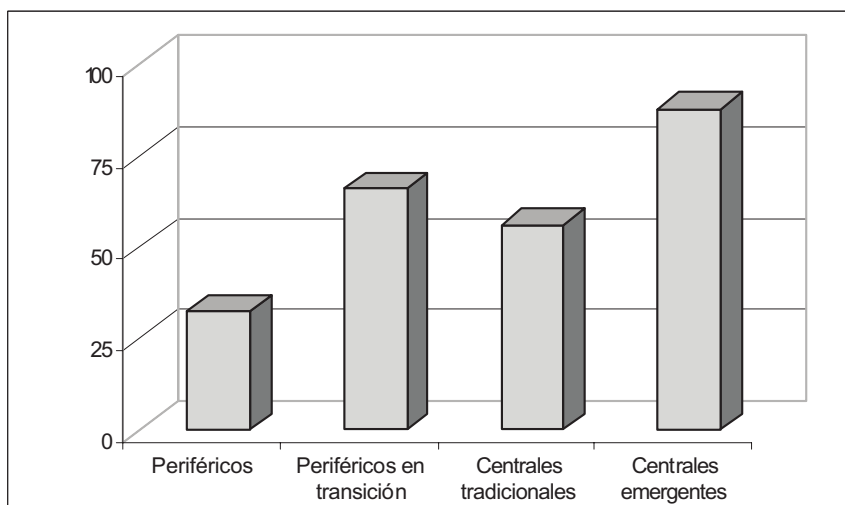


Gráfico 8. Proporción de afiliados y afiliadas consultados por las empresas, según tipología

trales emergentes en varios aspectos, si bien se alejan en su disposición de espacio de negociación individualizada y en cambio dar mucho mayor reconocimiento a los convenios colectivos o a la negociación colectiva en la determinación de sus condiciones de empleo.

La participación sindical de los afiliados

Los afiliados centrales tradicionales son los que trabajan en centros en los que hay más actividad sindical. Cuatro de cada cinco afiliados de este grupo responde que en su centro de trabajo ha habido asambleas o reuniones de trabajadores y también de afiliados a CCOO, siempre referido a los últimos doce meses. En sentido opuesto, los afiliados periféricos están ocupados en centros de trabajo con menor actividad sindical: sólo uno de cada tres dice que en su centro de trabajo ha habido asambleas o reuniones, ya sea de afiliados al sindicato o de trabajadores, en los últimos doce meses. Asimismo, en los centros de trabajo de este grupo, pese a que una mayoría de los mismos participó en la huelga general del 20 de junio de 2002, lo hicieron en bastante menor proporción que en los centros de trabajo de los otros tres colectivos de afiliados. Afiliados periféricos en transición y centrales emergentes destacan una situación similar al respecto, mucho más próxima a los centrales tradicionales que a los periféricos.

La menor o mayor actividad sindical en los centros de trabajo en que trabajan uno u otro grupo de afiliados puede ser explicada por el tamaño del centro de trabajo y el tipo de actividad y de empresa en que están ocupados. Así, recordemos que los afiliados periféricos tienen, proporcionalmente, más presencia que los otros grupos en pequeños centros de trabajo (una tercera parte de los afiliados está en centros

de trabajo de menos de seis trabajadores), así como también, muy ampliamente, en empresas de servicios privados no cualificados. Contrariamente, los afiliados centrales tradicionales se sitúan mayoritariamente en empresas privadas industriales, y en centros de trabajo de mayores dimensiones.

Pero la actividad sindical en los centros de trabajo no mantiene un paralelismo con la participación de los afiliados en estas actividades sindicales; y de otro lado, resulta interesante constatar las diferencias en cuanto a formas de participación de unos y otros colectivos. Los periféricos son los afiliados o afiliadas que, pese a que en sus centros de trabajo hay menos actividad sindical en forma de reuniones o asambleas, son los que más participan en éstas cuando se dan, incluso por encima de los centrales tradicionales. Así lo manifiestan el 92% de los periféricos, mientras lo hace el 89% de los centrales tradicionales y, en menores proporciones, el 76-77% de los centrales emergentes y de los periféricos en transición.

Si la participación de los afiliados en actividades sindicales en la empresa tiende a ser elevada, no sucede lo mismo con la participación en reuniones o actividades organizadas por el sindicato fuera de la empresa, que es mucho más limitada para todos los colectivos. Entre ellos, los afiliados que menos declaran participar en reuniones o actividades del sindicato fuera del centro de trabajo son los periféricos (lo hace uno de cada cinco) y los que más lo hacen son los centrales tradicionales (dos de cada cinco). Posiblemente, las mayor antigüedad en la empresa y en la afiliación al sindicato contribuyan a que este último grupo mantenga unos vínculos más estrechos con las estructuras y actividades del sindicato fuera de los centros de trabajo. En este sentido, los centrales tradicionales aparecen como el colectivo más activo sindicalmente hablando; es decir, que más participa en actividades del sindicato y que asume más responsabilidades sindicales dentro o fuera de la empresa. Por debajo de este colectivo, pero claramente diferenciado, se sitúan los centrales emergentes, siendo los periféricos quienes menos participan en este tipo de actividades y menos responsabilidades adquieren en el sindicato.

Los datos precedentes adquieren más interés si se consideran los costes de la participación sindical. En la medida en que los periféricos están ocupados en centros de trabajo de menores dimensiones, con menor actividad y presencia sindical, su participación se destaca en términos de unos costes adicionales o, lo que es lo mismo, una disposición a pagar un coste más elevado en comparación con los otros tipos, especialmente con los centrales tradicionales. De ahí la relevancia de que sean *los trabajadores periféricos* el grupo afiliativo que se muestre más participativo cuando en sus centros de trabajo se ofrecen posibilidades para ello.

Satisfacción en el trabajo

Los resultados hasta aquí observados hallan su reflejo en las respuestas que los afiliados dan a preguntas sobre satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Así, los afiliados centrales emergentes y centrales tradicionales son los afiliados que en general expresan mayores niveles de satisfacción en el trabajo. En sentido contrario, los trabajadores periféricos son los que muestran más insatisfacción. Los periféricos

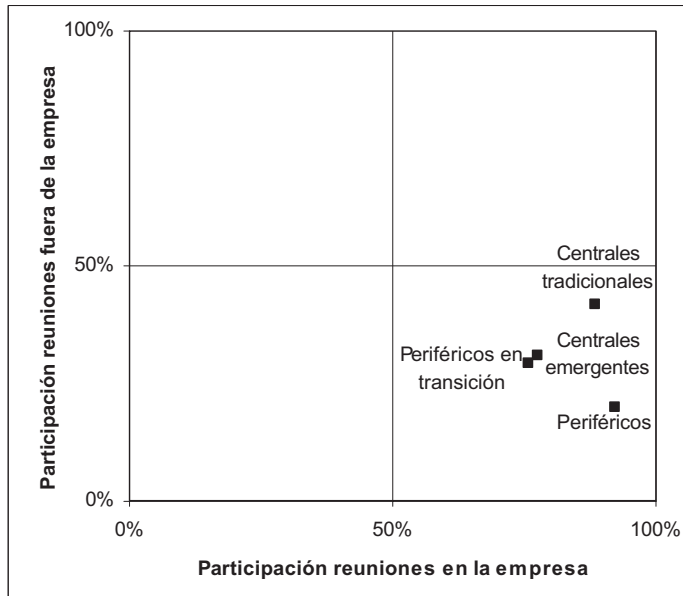


Gráfico 9. La participación sindical dentro y fuera de la empresa

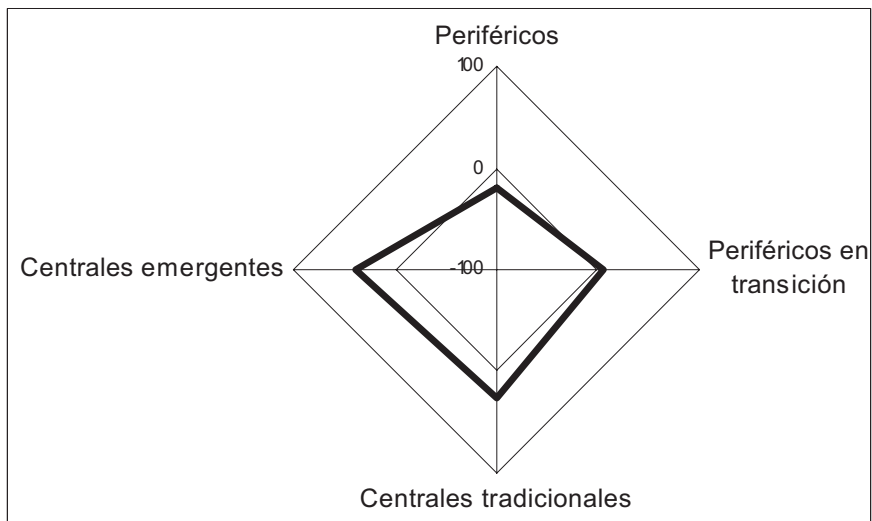


Gráfico 10. Índice general de satisfacción en el trabajo

en transición se sitúan en un punto intermedio. El gráfico siguiente recoge estos resultados. En el centro del mismo se sitúa el nivel máximo de insatisfacción (-100), y en la parte exterior el nivel máximo de satisfacción (+100). El índice ha sido construido sobre la base de la distribución porcentual de respuestas, restando el tanto por ciento de respuestas de insatisfacción a las de satisfacción.

El cuadro siguiente recoge las respuestas al nivel de satisfacción o insatisfacción de cada colectivo a ocho ítems: la relación con los compañeros de trabajo, el trato de los superiores, la jornada de trabajo, la seguridad en el trabajo, el ritmo de trabajo, las relaciones con los directivos de la empresa, el salario y la formación o preparación recibida por parte de la empresa. En un sentido similar al gráfico precedente, el centro recoge el nivel máximo de insatisfacción y la parte exterior la máxima satisfacción.

El gráfico permite observar como los cuatro colectivos se sitúan en un mismo orden en cuanto a grado de satisfacción en cada uno de los ítems considerados. Para los cuatro grupos, el nivel de satisfacción alcanza unos valores máximos en las relaciones con los compañeros de trabajo, y menores con respecto a salario y formación o preparación. En este último caso, además, las diferencias entre los grupos se agudizan, seguramente muy relacionadas con la participación o no en cursos formativos en las empresas. Como ya se ha visto, los periféricos no acostumbran a recibir formación por parte de las empresas, lo cual explica la respuesta de fuerte insatisfacción

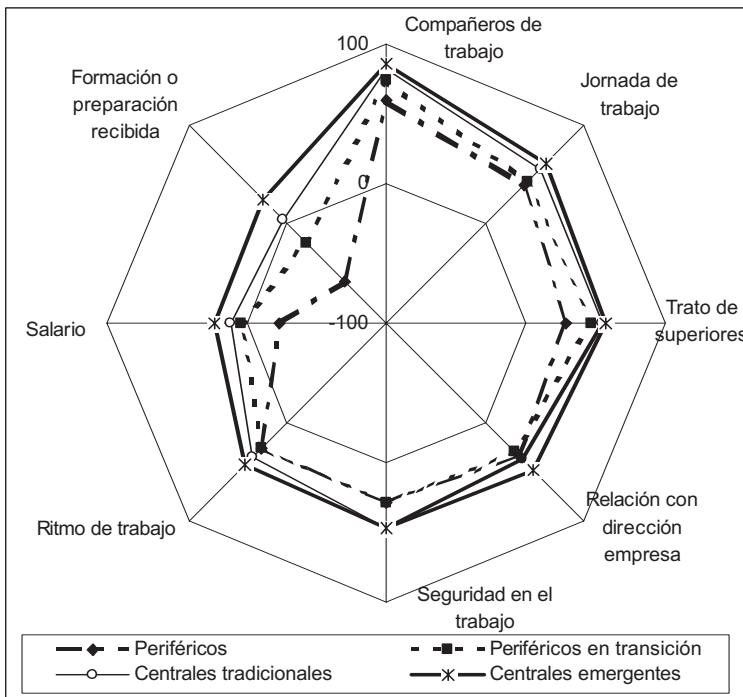



Gráfico 11. La satisfacción en el trabajo

ción que dan al respecto. La insatisfacción en este apartado también se da entre periféricos en transición, pero en menor medida que para los periféricos. De otro lado, este último grupo es el único que muestra una clara insatisfacción con relación al salario, si bien ninguno de los otros tres colectivos tampoco muestra al respecto niveles significativos de satisfacción.

5. CONCLUSIONES

El análisis factorial realizado sobre los datos obtenidos a partir de la encuesta a empleados/as afiliados/as a la CCOO de Cataluña ha permitido, en primer lugar, discernir la existencia de cuatro tipos de afiliados a CCOO, con sus respectivos ‘tipos puros’. Aunque estos últimos representan algo menos del 46% en ambas encuestas, son ellos los que principalmente permiten hablar de una evolución significativa de la afiliación. Quizás este simple dato muestre por sí sólo el grado de adaptación del sindicato, puesto que en el interior de estos casos puros la redistribución entre colectivos ha sido efectiva en apenas cuatro años. Tal como hemos visto, mientras se reduce el colectivo de trabajadores centrales tradicionales (y en menor medida los dos colectivos de periféricos) aumenta el grupo de los centrales emergentes. Siguiendo el esquema antes expuesto, se observan las siguientes tendencias dentro del sindicato:

Tabla 5. Líneas tendenciales de cambio en la afiliación

Núcleo sindical tradicional	Nuevo núcleo emergente
Trabajadores centrales tradicionales (industriales)	Trabajadores centrales emergentes
Hombres	Hombres y mujeres
Bajo nivel de estudios	Estudios superiores
Estables y con elevada antigüedad en la empresa	Estables y con elevada antigüedad en la empresa
Ocupados en la industria privada	Ocupados en servicios públicos y servicios privados cualificados
	

Es decir, se observa un cambio importante en el núcleo central de la afiliación: los trabajadores primarios dependientes, según la terminología segmentacionista, dejan paso a trabajadores primarios independientes. La afiliación de los trabajadores secundarios o periféricos es más difícil, como se deduce del hecho de que el 95% de la muestra son trabajadores estables. Hay una afiliación de mujeres, jóvenes o inmigrantes de baja cualificación y bajo nivel, pero sólo tiene lugar cuando estos tra-

bajadores obtienen un contrato estable. Por lo que respecta a la homogeneización, se observa que ésta es relativamente mayor en el nuevo núcleo central de trabajadores cualificados y nivel de estudios alto de los servicios, mientras que parece diluirse entre los trabajadores de la industria con bajo nivel de estudios, cuestión sobre la que sería interesante profundizar en una investigación futura.

En segundo lugar, la medición de diversas dimensiones de lo que podríamos denominar calidad de vida en el trabajo (horarios, salarios, formación y promoción, y participación y consulta) refleja el valor analítico de la tipología de afiliados. Hemos podido comprobar cómo el tipo de *trabajadores centrales tradicionales* y *centrales emergentes* suelen ser, en general, los más favorecidos en todas estas dimensiones, mientras los *trabajadores periféricos* se sitúan en el polo opuesto. A un nivel intermedio, están los *trabajadores periféricos en transición*. Esta relación tiene notables excepciones y matizaciones. Por ejemplo, en el caso de la formación, no resulta extraño observar que la situación de los *centrales emergentes* es mejor, pero sigue sorprendiendo que la formación recibida por los *centrales tradicionales* sea mayor que la de los *periféricos en transición*. También hemos observado que la participación en la empresa es mayor entre los *centrales emergentes* que en el caso de los *centrales tradicionales*; pero, de nuevo, ello puede estar vinculada a la especificidad de su tarea y a la autonomía en el trabajo alcanzada. En una investigación futura sería aconsejable reproducir el análisis de asociación entre calidad de vida en el trabajo y tipos *puros* de afiliación.

Lo que hemos visto hasta aquí es sólo una *asociación* entre tipos analíticos que se han construido a partir del análisis de la afiliación y de su relación con varias dimensiones de calidad de vida en el trabajo. Puesto que la asociación no implica causalidad, no podemos saber en qué medida la pertenencia a un tipo es la *causa* de una mayor o menor calidad en el trabajo, debido a una acción sindical más o menos efectiva; o, en sentido contrario, tampoco sabemos en qué medida la menor calidad de vida en el trabajo contribuye a que la proporción de afiliados de este tipo sea menor. Ciertamente, hemos comprobado que la actividad sindical del más favorecido de estos grupos es radicalmente distinta a la del tipo de *trabajadores centrales tradicionales*. Los trabajadores industriales que formaban el núcleo de la afiliación tradicional continúan reteniendo una pauta básica de la relación entre base y estructura dirigente; esto es, están empleados en centros y empresas con mayor actividad sindical en mucha mayor medida que los colectivos más débiles; pauta que acentúan implicándose en las reuniones y actos sindicales fuera de la empresa. El nuevo núcleo, aún estando ocupado en centros con un nivel de activismo alto, está por debajo del tradicional; también en las actividades sindicales externas. No obstante, si tenemos en cuenta la variable participación en las actividades sindicales en el interior de las empresas, el tipo denominado *trabajadores periféricos*, quizás por sufrir peores condiciones de trabajo y empleo, se manifiesta más participativo, incluso por encima de los tradicionales, mientras los *centrales emergentes* y los *periféricos en transición* retienen una menor participación.

Los resultados de esta investigación plantean líneas futuras de investigación. En primer lugar, sería deseable extender este tipo de análisis al conjunto de la afiliación en España, o como mínimo a los sindicatos más representativos. Ello permitiría

observar la adecuación de las tipologías reconocidas en nuestro caso a otras organizaciones, o bien, entender las tendencias afiliativas de los trabajadores y trabajadoras en función de posiciones ideológicas, situaciones de empleo y otras características relevantes.

En segundo lugar, sería pertinente contrastar la capacidad explicativa de los tipos de afiliación encontradas con la de las dimensiones a partir de las cuales tales tipos han sido establecidos. Si los tipos tuvieran un poder explicativo *adicional*, ello significaría que explican más por sí mismos que las distintas dimensiones que los componen *por separado*. Ello llevaría a reproducir el trabajo realizado hasta aquí con tales dimensiones y comparar con los resultados actuales.

En tercer lugar, sería interesante discernir la medida en la que, *controlando por otros factores*, como la cualificación, la calidad de vida en el trabajo observada entre los distintos tipos de afiliados es o no reflejo de una mayor o menor efectividad de la actividad sindical. Puede intuirse, por ejemplo, que en algunas de las dimensiones consideradas, la situación de los afiliados correspondientes al tipo *trabajadores centrales tradicionales* está ligada a una mayor efectividad de la labor sindical en sus lugares de trabajo; y lo mismo podría decirse, en sentido contrario, para los *trabajadores periféricos*.

En cuarto lugar, dados los menores incentivos institucionales a la afiliación que se dan en España, por relación a otros países, cabe explorar más en detalle las motivaciones y la actividad sindical de los *trabajadores periféricos*. Ellos no sólo están expuestos a esos incentivos institucionales negativos, sino a unas peores condiciones de trabajo. Es más, en contextos de baja densidad sindical, su afiliación ha de ser necesariamente más destacada y, por lo tanto, más costosa. Sin embargo, una vez integrados en el sindicato, constituyen un tipo de afiliados con una gran propensión a la actividad sindical a nivel de empresa.

En quinto lugar, las conclusiones del trabajo no abordan cuestiones cuya investigación está todavía en curso. Nos referimos a la dimensión estructura productiva y de gestión de personal o de relaciones con los representantes de los trabajadores, desde el punto de vista de las empresas; así como a la dimensión que corresponde a las condiciones de empleo y trabajo (tanto desde el punto de vista objetivo, como subjetivo —expectativas y satisfacción); y a la dimensión sindical que integra tanto la representación unitaria de los trabajadores, como la transformación de las demandas de los trabajadores en objetivos de acción y las formas de integración, participación y organización en las asociaciones colectivas. Anunciamos aquí dos conclusiones tentativas. En primer lugar, los incentivos funcionales (defensa y protección) parecen tener más importancia comparativa en el caso de los colectivos más débiles, mientras que para los trabajadores del núcleo, sobre todo del nuevo núcleo, los incentivos instrumentales son más relevantes; en todo caso tienen mayor capacidad negociadora y de elección sobre estrategias individuales o colectivas. La segunda, derivada de la anterior, incide sobre la afiliación: los colectivos relativamente más débiles se afilian más al sindicato e intervienen menos en los organismos unitarios, mientras que los colectivos más fuertes desde el punto de vista de la ocupación prefieren comparativamente el campo de juego unitario, que les permite apostar en función de la organización que les reporte más ventajas. Tienen un menor compromiso sindical. De ahí

los dos tipos de pauta de afiliación ya revelados en estudios anteriores: rotación afiliativa entre los trabajadores primarios que entran y salen de uno a otro sindicato y afiliación de entrada y salida rápida entre los colectivos secundarios.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALÓS, R.; JÓDAR, P.; MARTÍ, J.; MARTÍN, A.; MIGUÉLEZ, F.; REBOLLO, Ó.
2000 *La transformación del sindicato. Estudio de la afiliación de CCOO de Cataluña*. Barcelona: Viena/Conc.
- CHARLWOOD, A.
2002 'Why Do Non-Union Employees Want to Unionize? Evidence from Great Britain'. *British Journal of Industrial Relations*, v.40, n.3: 463-491.
- ESPING-ANDERSEN, G.
2000 *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- FREGE, C. M.; KELLY, J.
2003 'Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 9, n.1: 7-24.
- GALLIE, D.; PENN, R.; ROSE, M.
1996 *Trade Unionism in Recession*. Oxford: Oxford University Press.
- GALLIE, D.
2003 'The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?'. *European Sociological Review*, v.19, n.1: 61-79.
- HAMMAN, K.; MARTINEZ LUCIO, M.
2003 'Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 9, n. 1: 61-78.
- HEERY, E.; KELLY, J.; WADDINGTON, J.
2003 'Union Revitalization in Britain'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 9, n. 1: 25-42.
- HYMAN, R.
1994 'Changing Trade Union Identities and Strategies', en HYMAN, R. & FERNER, A. (eds.) *New Frontiers in European Industrial Relations*, pp. 108-139.
- LÓPEZ ROLDÁN, P.
1994 'La construcción de tipologías en Sociología: propuesta metodológica de construcción, análisis y validación'. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. (No publicado).
- MAGONE, J.M.
2001 *Iberian Trade Unionism: Democratization Under the Impact of the European Union*. New Brunswick: Transaction.

TRAXLER, F.

1994 'Collective Bargaining: Levels and Coverage'. *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.

VERMA, A.; KOCHAN, T.A.; WOOD, S.

2002 'Union Decline and Prospects for Revival: Editors' Introduction'. *British Journal of Industrial Relation*, v. 40, n. 3: 373-384.

VISSER, J.

2002 'Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 4, n. 3: 403-430.

WADDINGTON, J.; WHITSTON, C.

1997 'Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 35, n. 4: 515-546.