

Pere Jódar
Ramón Alós

Sobre la percepción social
de los sindicatos



Clase de costura, s. f. Martín Rico y Ortega.

El artículo comenta algunos resultados de la Encuesta CERES 2008, representativa de la afiliación de CCOO de Catalunya, en los que se reflejan algunos importantes cambios que afectan al sindicato y su afiliación. Estos cambios muestran la adaptación organizativa a los nuevos contextos del trabajo y de la empresa, al mismo tiempo que resaltan algunas dificultades que limitan la participación y el compromiso sindical. Finalmente, los resultados obtenidos para los afiliados se comparan con lo que ofrece la ECVT del Ministerio de Trabajo e Inmigración para el conjunto de asalariados de España.

INTRODUCCIÓN

HAY algunas cuestiones del sentido común o de la opinión establecida sobre los sindicatos que merecen ser corregidas y puntualizadas, porque quizás a fuerza de repetir qué son y cómo son los sindicatos, ayudemos a rebajar el grado de desinformación existente. Efectivamente, antes, durante y después de la huelga general del 29 de septiembre de 2010 pudimos asistir a una vasta ceremonia de la confusión mediante la cual finalmente los culpables de la crisis no son los orondos banqueros, ni los lucrados inversionistas, tampoco los defraudadores, ni los corruptos. No, la causa de la crisis son los mercados de trabajo rígidos y protegidos, los ciudadanos de a pie que han vivido por encima de sus posibilidades, los asalariados que quieren condiciones de vida y trabajo dignas y, cómo no, unos sindicatos poco o nada representativos, sumamente corporativos y anclados en prácticas monopolistas propias del pasado; y que, además, no hacen ningún esfuerzo por adaptarse a los nuevos tiempos.

Pues bien, en 2009 publicamos los resultados de una encuesta (CERES, 2008; ver Jódar *et al.*, 2009) representativa de un segmento de la afiliación de CCOO, la correspondiente a Catalunya, y allí se reflejaba que los sindicatos han cambiado profundamente. Queremos así rendir cuentas, por un lado, hacia la capacidad de adaptación de las organizaciones representativas de los trabajadores, hoy más necesarias y funcionales que nunca ante la ofensiva del pensamiento único, y, por otro, dar voz a la opinión o percepción que tienen los afiliados sobre el sindicato, para contrastarla con la de los asalariados españoles.

El artículo se estructura en torno a cuatro aspectos. El primero es la capacidad de transformación y cambio de los sindicatos; un segundo es la percepción de los asalariados españoles sobre los sindicatos; también abordaremos la percepción de los afiliados sindicales, de la que, como acabamos de comentar, tenemos abundante información; finalmente, en las conclusiones, analizaremos el cambio que se produce en la percepción de los miembros del sindicato, haciendo énfasis en el impacto del cambio generacional en la implicación sindical.

EL SINDICATO SE TRANSFORMA

El sindicalismo español es de los pocos sistemas que ha incrementado sus efectivos en las últimas décadas (Beneyto, 2008) y este crecimiento se relaciona con una intensa transformación. El primer cambio notable es que el sindicato es ahora diverso y esto es de destacar (Jódar *et al.*, 2009). Efectivamente, en el apogeo de las sociedades desarrolladas basadas en la industria (y en el denominado taylorismo-fordismo), la clientela sindical se reducía al trabajador tipo (el obrero masa, como se le conocía); es decir, un hombre autóctono, de edad madura, casado y con hijos, obrero manual poco o semi-cualificado, de bajo nivel de estudios y empleado en una empresa industrial de tamaño medio o grande, con contrato fijo y a tiempo completo y relativa antigüedad en la empresa. Esta uniformidad entre los asociados, con pautas similares de reivindicación y de acción, ha dado paso a una fuerte heterogeneidad.

El sindicato está ahora formado por personas que proceden de la industria y de los servicios, que son hombres y mujeres, de orígenes geográficos diferentes, manuales y no manuales, cualificados y no cualificados, directivos, técnicos y peones, de alto y bajo nivel de estudios, con contrato fijo principalmente, pero también temporal y a tiempo parcial, con trayectoria laboral estable la mayoría, aunque crecen significativamente aquellos con baja antigüedad en la empresa y caminos profesionales más inciertos. Ciertamente, a los sindicatos les cuesta más consolidar la afiliación de los jóvenes (entran muchos, pero también salen bastantes) y, no obstante, también se observa un cambio generacional importante que abordaremos un poco más adelante. Pero veamos esta transformación de forma resumida mediante la información contenida en la tabla siguiente.

Cuadro 1. Cambios en la composición de la afiliación 1992-2008

Afiliados/as:	1992	2008
Servicios	49,1%	61,9%
Mujeres	24,4%	36,5%
Extranjeros	1,0%	7,8%
Estudios superiores	8,6%	23,0%
Empresas < 100 empleados	57,2%	70,2%
Trabajo a tiempo parcial	4,6%	11,8%
Directivos y técnicos	16,2%	29,6%
Miembros de otras asociaciones	38,2%	50,9%

Fuente: Encuesta CERES 2008. CCOO Catalunya.

Este repaso apresurado permite observar que el sindicato en 16 años ha variado de forma bastante profunda y que se ha adaptado a la nueva sociedad de servicios, no sólo por los individuos y grupos que representa, sino también por las ocupaciones de sus miembros o, incluso, por su ajuste a las transformaciones del tejido productivo (más presencia en pequeñas empresas).

El segundo cambio a destacar es el generacional y —aquí hemos distinguido entre los afiliados antes de 1998 y después de 1998— es esta comparación la que nos permite observar algunas tendencias de fondo; por ejemplo, la que afecta a los jóvenes, o a los precarios y que, asimismo, nos permitirá matizar más adelante el objeto del artículo, que no es otro que la percepción social sobre los sindicatos. Pero veamos primero algunas características que muestran el mencionado relevo.

CUADRO 2. *Cambios en la composición de la afiliación
Por cohortes de afiliación (hasta y después de 1998)*

Afiliados/as:	Cohortes de afiliación	
	Hasta 1998	Después de 1998
Servicios	60,2%	62,5%
Mujeres	31,5%	40,1%
Edad < 35 años	5,0%	36,7%
Extranjeros	2,4%	12,6%
Estudios superiores	17,1%	25,1%
Empresas < 50 empleados	40,0%	49,0%
Desempleo últimos 5 años	10,0%	29,0%
Trabajo temporal	6,0%	13,0%
Cambio de actividad, últimos 5 años	14,0%	28,5%
Antigüedad en empresa < 9 años	26,1%	71,0%
Ingresos < 1.200 €	32,5%	44,4%
Edad promedio de alta en el sindicato	29 años	35 ½ años
Experiencia laboral media en el momento del alta afiliativa (desde el primer empleo)	11 ½ años	17 años

Fuente: Encuesta CERES 2008. CCOO Catalunya.

La comparación de las cohortes anterior y posterior a 1998 pone negro sobre blanco el paulatino incremento de la presencia de mujeres, la incorporación de jóvenes y de extranjeros, de personas con mayor nivel educativo. Asimismo, el sindicato,

aunque sobre todo representa a los trabajadores indefinidos y a los de tiempo completo, también incorpora a desempleados, trabajadores temporales, asalariados con trayectorias inciertas y de bajo nivel de ingresos. El problema no es que estos colectivos de asalariados no se acerquen al sindicato; el problema real, aunque aquí no vamos a ahondar en él, es que si bien los segmentos más vulnerables de los trabajadores se afilian, la capacidad de retenerlos que tienen las organizaciones sindicales es relativamente baja.

En general se puede decir que los trabajadores afiliados tienen algunas ventajas relativas sobre el resto de asalariados. Por ejemplo, están más presentes en empresas de tipo medio y grande, también en el sector público; tienen mayor estabilidad contractual y atesoran mayor antigüedad en sus empresas. Asimismo, el nivel de ingresos es mayor, puesto que el 39,9% de los afiliados tiene unos ingresos de hasta 1.200€ en el año 2008, frente al 56,4% de los asalariados en esta situación (ECVT 2008). Del mismo modo, el 87,4% de los afiliados confirma que tiene convenio colectivo, frente al 35% de los asalariados; o el 78% de los afiliados afirma que en su empresa o centro de trabajo hay alguna forma de representación de los trabajadores (individual o colectiva; unitaria o sindical) frente al 51% en el caso del total de los asalariados (ECVT 2008)¹. Pero no son diferencias abismales; los sindicalistas no cobran 50, 100, 200 o más veces lo que cobran los asalariados, como sí lo hacen los directivos y financieros que los critican por ejercer su función. Incluso podríamos atrevernos a decir que la capacidad negociadora por ser afiliado sólo reporta una pequeña ventaja comparativa (que incluso es posible que hayan adquirido antes de afiliarse, puesto que el estudio muestra que los asalariados entran a formar parte de la organización cuando alcanzan cierta estabilidad laboral; en este sentido, ver las dos últimas filas de la tabla anterior), quizás no suficientemente atractiva para aumentar la cuota de asociacionismo; ello es así dada la negociación colectiva española *erga omnes* y por la forma en que se estructura la representación de los asalariados en los centros de trabajo. De este modo, los incentivos de atracción de afiliados en un sistema sindical como el español se centran más en la funcionalidad, en los valores, en la sociabilidad y menos en la instrumentalidad.

¹ Otras ventajas relativas de los sindicalistas es que trabajan en empresas con estilos de gestión algo más cercanos al compromiso que a la confrontación con los representantes de los trabajadores. Por ejemplo, el 78% de los afiliados trabaja en empresas con servicio de personal o de recursos humanos; el 64% recibe formación por parte de la empresa, mientras este porcentaje se reduce al 53% entre el conjunto de los asalariados. Aunque de todos modos, el 47% de las empresas en que trabajan les informa adecuadamente, mientras un 31% no lo hace nunca y un 40% de las empresas acepta el sindicato, pero sólo el 29% busca la colaboración y un 14% es contraria (ECVT 2008 y Encuesta CERES 2008).

Otro elemento destacable y quizás bastante explicativo del porqué finalmente los sindicatos españoles resisten (e incluso incrementan afiliación), es que sus miembros están fuertemente arraigados en la sociedad. Antes hemos visto que el 50% de los afiliados en 2008 participa en otras asociaciones, de muy diferente tipo: políticas, culturales, religiosas, deportivas, alcanzando una participación asociativa que es superior a la del conjunto de la población. Y otro argumento que se une al anterior es que se observa una elevada intensidad de redes sociales y familiares entre la afiliación a CCOO en Catalunya. Así, el 70% de los entrevistados afirma tener compañeros, amigos o vecinos afiliados y una proporción aún más elevada tiene algún familiar afiliado (para un 45%, un pariente cercano como los padres o la pareja). En este apartado, una conclusión clara es que existe una relación significativa e importante entre el hecho de estar afiliado y el entorno social al que se pertenece (familia, amigos, vecinos, compañeros de trabajo); constituye, por tanto, una vía de actuación sobre la percepción social de los sindicatos.

ALGUNAS OPINIONES DE LOS ASALARIADOS ESPAÑOLES SOBRE EL SINDICATO²

Comenzaremos con la comparación de algunos indicadores de satisfacción en el trabajo (condiciones de trabajo y de ocupación) de dichos asalariados, con algunas variables de valoración sobre los sindicatos, y sobre una de sus principales funciones en un sistema de relaciones laborales como el español, que no es otra que aquella relacionada con los procedimientos destinados a llevar hacia delante la negociación colectiva y establecer, así, convenios que regulen la calidad de vida laboral. En la tabla que sigue se observa que la satisfacción con el convenio colectivo es de las más bajas, un 5,8 (en una escala de 0, nula, a 10, muy alta) frente al 7 o más que alcanzan aspectos de organización del trabajo, de relación con los superiores, o de jornada y de estabilidad laboral; aunque también cabe decir que sólo el 35,1% de los asalariados (encuestados en la ECVT 2008) reconoce estar afectado por un convenio colectivo (frente al 46,6% que dice que no y el 18,3% que lo desconoce). La opinión sobre el sindicato alcanza valores aún más reducidos; aunque la formulación de las preguntas es un poco paradójica³ y, de hecho, la más clara es la primera; es decir, si el sindicato representa o defiende sus intereses, y aquí el sindicato aprueba.

² Para confeccionar este apartado nos hemos basado en la encuesta de condiciones de vida y trabajo de los asalariados españoles (ECVT) que implementa el Ministerio de Trabajo. Para poder comparar con nuestra encuesta hemos elegido el año 2008; aunque la referencia de nuestra encuesta es Catalunya y, en cambio, para la ECVT recogeremos resultados para toda España.

³ Creemos necesario hacer algunas objeciones a la formulación de las preguntas, por su ambigüedad y, quizás también, por un cierto sesgo. La pregunta que incluye la ECVT en concreto es: «Volumen de actividad sindical en su empresa». Nuestra primera objeción es que el volumen de la actividad sindical

No sucede lo mismo en el resto, lo que nos llevaría a sostener que existe una percepción negativa de los asalariados españoles sobre el sindicato y sobre una de sus principales funciones: la negociación colectiva.

CUADRO 3. *Nivel medio de satisfacción de los asalariados con diferentes aspectos laborales y sindicales (*)*

Actividad desarrollada	7,7
Autonomía/independencia	7,6
Desarrollo personal	7,6
Salud y seguridad en su puesto de trabajo	7,4
Estabilidad en su puesto de trabajo	7,2
Motivación	7,2
Organización del trabajo	7,2
Vacaciones y permisos	7,2
Valoración de sus superiores jerárquicos	7,2
Jornada	7,1
Participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas	7,0
Tiempo de descanso durante la jornada	6,7
Flexibilidad horaria	6,4
Salario	6,0
Formación proporcionada por la empresa	5,2
Posibilidad de promociones	5,0
Ayudas sociales proporcionadas por la empresa	2,9
<hr/>	
Convenio colectivo o estatuto de regulación	5,8
Representación y defensa de sus intereses por los sindicatos	5,1
Volumen de actividad sindical en su empresa	4,8
Beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliado	3,8
Beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa	4,4
<hr/>	
N	2.194

(*) Promedio de valoraciones de 0 —nula— a 10 —muy alta—; Fuente: ECVT, 2008.

en la empresa se valora poco, tal vez porque no existe dicha actividad, porque se reclama más acción o porque ésta es deficiente; pero no necesariamente esto es un problema del sindicato, sino del contexto (pequeña empresa, sectores no sindicalizados). La segunda objeción: que el sindicato obtenga pocos beneficios en la empresa puede estar indicando que no es corporativo defendiendo exclusivamente sus propios intereses y, en cambio, que obtenga muchos beneficios puede indicar una acción egoísta; tercera objeción: que se obtenga poco beneficio del hecho de estar afiliado nos puede estar indicando de nuevo que, dado el sistema de relaciones laborales español (elecciones sindicales para elegir representantes y convenio colectivo *erga omnes*), no hay diferencia entre afiliados y no afiliados.

Pero también hemos comparado estas opiniones de los asalariados respecto de sus organizaciones representativas, con la afiliación sindical. En conjunto, los afiliados actuales valoran positivamente los diferentes indicadores sindicales expuestos y sólo valoran negativamente los beneficios que obtienen los afiliados. Mientras tanto, los que habían estado afiliados valoran peor, aunque ligeramente, los diferentes aspectos sindicales sometidos a su consideración, en relación a los que nunca han sido miembros.

CUADRO 4. *Satisfacción con el convenio y valoración del sindicato según sea o no miembro*
Valoración de la acción del sindicato

Afiliado	Satisfacción convenio	Representación y defensa	Actividad empresa	Beneficios afiliados	Beneficios sindicatos	N
Ahora	6,0	5,9	5,7	4,2	5,0	1.568
Antes	6,1	4,5	4,2	3,0	3,8	829
Nunca	5,8	4,7	4,3	3,8	4,1	5.954

Significación 0,000, V de Cramer 0,099. Fuente: ECVT, 2008.

Se obtiene una nueva matización si introducimos aspectos concretos del convenio. De manera que el papel del convenio (y en cierta manera del sindicato) es muy bien valorado en el caso de la promoción de la igualdad entre sexo (un incentivo de valores) y en el acuerdo sobre las vacaciones y días libres (un incentivo instrumental). Pero, en general, todos los aspectos están por encima de la satisfacción general sobre el efecto de los convenios, excepto el salario y complementos salariales y prestaciones sociales (salario indirecto). Aquí, además la diferencia de valoración entre los afiliados y los no afiliados se reduce.

CUADRO 5. *Relación entre aspectos del convenio y la afiliación sindical de los asalariados*
Promedio de valoración

Valoración aspectos del convenio	Total	Afiliado actual	Afiliado antes	No afiliado
Regulación de su jornada laboral	6,4	6,5	6,5	6,3
Salario y complementos salariales	5,8	5,9	5,8	5,7
Salud y seguridad en el trabajo	6,7	6,7	6,8	6,7
Clasificación profesional	6,2	6,1	6,3	6,2
Promoción de igualdad entre sexos	7,1	7,2	7,1	7,0
Vacaciones y días libres	7,2	7,3	7,4	7,0
Complementos a prestaciones sociales	5,3	5,5	5,6	5,2
Formación profesional	6,0	6,0	6,2	5,9
Satisfacción convenio	5,8	6,0	6,1	5,8
N	2.194	1.568	829	5.954

Nota: Todos los cruces son significativos (0.000) y las V de Cramer oscilan entre 0,138 y 0,189.
Fuente: ECVT, 2008.

Para efectuar una última comprobación en relación a la percepción que los asalariados tienen de los sindicatos, hemos comparado las variables de valoración con algunas características substantivas de los trabajadores. De este modo obtenemos que, aunque la relación es estadísticamente significativa (0.000), no hay diferencias en la valoración sobre el papel de defensa y protección del sindicato entre fijos y temporales (5 aproximadamente de promedio, en la escala de 0 a 10), tampoco entre los asalariados que tienen o no tienen convenio; y, en cambio, allá donde hay representación sindical la valoración es positiva, y donde no hay es negativa. También donde hay representación y convenio se valora positivamente el volumen de la actividad sindical. Sin embargo, la valoración sobre las ventajas de estar afiliado o del propio sindicato son negativas en todos los casos. El género o la edad no influyen significativamente en la valoración o percepción de los asalariados españoles sobre el conjunto de los sindicatos.

ACTITUDES, VALORES, OPINIONES DE LOS AFILIADOS⁴

Tal como hemos apuntado anteriormente, se puede observar en el esquema siguiente que los miembros del sindicato analizado se afiliaron, sobre todo, por los valores sociales y laborales que representa el sindicato, pero hay otras cinco motivaciones con importante promedio de acuerdo entre los entrevistados y que son de tipo identitario, como «todos los trabajadores deberían estar afiliados»; de tipo funcional, como «necesidad de protección ante la empresa», «ayuda ante los problemas de trabajo» y «asesoramiento legal»; o de carácter más instrumental, como «mejora de las condiciones de empleo». Aquí, no obstante, se observa que los miembros con trayectorias laborales precarias encontraron mayor incentivo en la defensa y protección que les aporta un sindicato al que se afiliaron por iniciativa propia. Por su parte, los miembros de más edad y antigüedad sindical se identifican más por incentivos identitarios y de sociabilidad y se afiliaron al sindicato por medio de un delegado o compañero de la empresa. Finalmente, los incentivos instrumentales atraen tanto a los afiliados con capacidad negociadora (antigüedad afiliativa, cargo sindical, convenio de empresa), como a los afiliados con menores ingresos y con jornada parcial, también extranjeros. Algo similar se detecta en cuanto al incentivo de defensa vinculado al asesoramiento legal, sólo que el punto de partida (salario y condiciones de trabajo) es muy dispar.

En cuanto a las prioridades individuales de demanda y reivindicación (ver cuadro 6), los afiliados ponen, en general, más énfasis en acciones destinadas

⁴ Nuevamente nos basamos en la Encuesta a CCOO de Catalunya de 2008.

a la mejora de la retribución y el sueldo, seguidas de la estabilidad en el puesto de trabajo y la salud en el trabajo; medidas todas ellas, excepto la última, claramente instrumentales. Hay un grupo significativo de afiliados que, asimismo, da menor importancia al ambiente de trabajo y a la relación con sus compañeros, a la autonomía en la realización de las tareas y al control del horario de trabajo y que, por tanto, reafirma este componente instrumental. En cambio, si ponemos sobre el papel la opinión de los afiliados sobre la política de acción del sindicato, vemos que por lo que se refiere a la política del sindicato hay más acuerdo en priorizar elementos no instrumentales, o más solidarios, como la no-discriminación por motivos de sexo o de origen, seguidos de la estabilidad en el empleo y la mejora de la salud. Las tres primeras claramente solidarias y la cuarta también con un contenido no estrictamente instrumental; y son, en este caso, y precisamente, algunas de las líneas de acción instrumentales las que reciben más desacuerdo.

La percepción que tienen del sindicato los afiliados, se complementa (ver el cuadro 6) con las razones apuntadas por los entrevistados para explicar el por qué sus compañeros de trabajo no se afilian y son, por este orden: los trabajadores no tienen interés, obtienen los mismos beneficios tanto si están afiliados como si no, y porque no conocen la propuesta sindical.

Los afiliados con trayectorias precarias apuntan razones de no afiliación del tipo: miedo a la represalia de la empresa, a la falta de actividad sindical en la empresa (más los que trabajan en pequeñas empresas), a la falta de capacidad del sindicato para fomentar la afiliación, pero también mencionan que los sindicatos sólo defienden a los trabajadores fijos y que los trabajadores desconocen las propuestas sindicales. Los afiliados con trayectorias laborales estables apuntan como razones de no afiliación que se obtienen los mismos beneficios (así lo expresan más los afiliados de los servicios) o que les puede perjudicar su carrera profesional.

Por otra parte, la opinión de los afiliados sobre las relaciones entre sindicato y gobierno es más bien crítica; el 45% afirma que la organización hace poco esfuerzo o ninguno para ser independiente de gobiernos y partidos políticos, frente al 18,6% que afirma que hace bastante o mucho esfuerzo. No obstante, la actitud que el sindicato mantiene hacia la patronal es juzgada de manera algo más severa; así, el 63,6% opina que el sindicato debería de ser más exigente, mientras que sólo el 19,9% opina que mantiene una actitud adecuada, y un 16,5% piensa que debería de ser más negociador y más flexible con la patronal.

CUADRO 6. Variables de la encuesta CERES 2008 dedicadas a motivaciones, opiniones y actitudes (Valores medios, escala 1-5)⁵

Incentivos	Prioridad en reivindicaciones	Acuerdo con acción del sindicato	Motivos afiliación	Motivos no afiliación compañeros
Instrumentales	Mejoras en retribución y salario 4,1	Incrementos salariales 3,4	Mejora salario y retribuciones 3,0	Obtienen los mismos beneficios que afiliados 3,3
	Mejorar el sistema de promoción 3,4	Promoción profesional de los trabajadores 3,4	Algunos de sus servicios me interesaban 1,9	Cuota afiliación muy cara 2,3
	Reducción jornada de trabajo 3,6	Reducción jornada y acción sobre tiempo 3,3	Mejorar condiciones de trabajo 3,6	Podría perjudicar la carrera profesional 2,4
	Control horario de trabajo 3,3	Control horario de trabajo 3,3		No representa bien sus intereses en la empresa 2,7
	Autonomía en organización del trabajo 3,2	Control innovación tecnológica y organización trabajo 3,4		
	Seguridad e higiene entorno saludable 3,9	Formación reciclaje de los trabajadores 3,6	Posibilidades de mejorar la formación 2,4	
Funcionales	La estabilidad en el puesto de trabajo 4,0	Mejora de la seguridad y salud en el trabajo 3,7		Los sindicatos defienden sólo a los fijos 1,8
	Defensa	Limitación y control de contratos temporales 3,4 Defensa puestos de trabajo estables 3,7		
	Colaboración dirección y trabajadores 3,5	Participación en negociación convenio 3,4 Mejora salarios más bajos 3,4	Protección ante política laboral empresa 3,6 Apoyo problemas del trabajo 3,5 Asesoramiento legal 3,5	Por posibles represalias de la empresa 2,6
Identidad	No discriminación sexo, etnia o edad 3,8	No discriminación o defensa inmigrantes 3,8		Mucha gente contraria a la afiliación sindical 2,7
	Integración social desfavorecidos 3,7	No discriminación por razones de sexo 3,8		Los sindicatos no fomentan la afiliación 2,4
Solidaridad			Todos los trabajadores deben de estar afiliados 3,5 Valores sociales y laborales del sindicato 3,8	Falta de interés de los trabajadores 3,5 No conocen la propuesta de los sindicatos 2,9
	Ambiente y relación con compañeros 3,2	Muchos compañeros de trabajo estaban afiliados 2,7		No hay actividad sindical en su empresa 2,5
Relacionales	Participación afiliados en decisiones del sindicato 3,4	Participación afiliados en decisiones del sindicato 3,4	Se afilió por otras razones no mencionadas	Desacuerdo con sindicalistas empresa 2,5
	La unidad de acción con otros sindicatos 3,3	La unidad de acción con otros sindicatos 3,3		

Fuente: Encuesta CERES 2008.

⁵ En la primera columna se recogen los cuatro grandes conjuntos de incentivos sindicales distinguidos por la teoría. Las cuatro columnas siguientes recogen la respuesta a sendas preguntas de la encuesta en las que los entrevistados muestran su preferencia, en una escala de valoración de 1 (baja prioridad, acuerdo o motivación) a 5 (mucha prioridad, acuerdo o motivación). En las filas se han situado las prioridades, acuerdos o motivaciones en función de su carácter instrumental, funcional, etc. Los recuadros marcan las variables que tienen mayor relación entre sí.

Un 33% de los entrevistados ejerce o ha ejercido alguna responsabilidad sindical; es decir, que una tercera parte de los afiliados ha adquirido en algún momento un mayor compromiso con la organización. Asumir responsabilidad en la empresa es la puerta de entrada de la nueva afiliación a la estructura organizativa del sindicato, aunque la adquisición de responsabilidad está directamente relacionada con la permanencia en el sindicato. Entre los cargos se encuentra a faltar: jóvenes, mujeres, extranjeros, trabajadores con trayectorias laborales más precarias o inciertas; aunque con respecto a una encuesta realizada diez años antes (1998) se ha avanzado en la incorporación de algunos de estos colectivos en la estructura funcional del sindicato. También destaca que, entre los cuadros más altos, aumenta notablemente el nivel de estudios.

En la encuesta a CCOO de Catalunya también se propusieron algunas preguntas de opinión sobre el papel del sindicato y de los sindicalistas. En general, los que apuntan en mayor medida que estar afiliado es beneficioso son los hombres, de mayor edad, cualificados de la industria, sin autonomía en su puesto de trabajo, que trabajan en empresas con estructura de personal, con convenio de sector con pacto de mejora o bien convenio de empresa, también con salario de convenio y afiliados antes de 1998. Para estos afiliados, que se corresponden con el asalariado tipo de la etapa industrial, el sindicato les identifica con el movimiento obrero, les permite opinar sobre el funcionamiento de la misma organización y su puesto de trabajo; asimismo, les permite estar en contacto con otra gente, sentirse respetados y hasta influir en la empresa.

Estos afiliados contrastan con los que cuestionan los beneficios de estar sindicado, opinión que se corresponde con un perfil bastante homogéneo de afiliados maduros, mujeres, trabajadores no manuales, con autonomía en el trabajo, con estructura de personal en la empresa pero no en el centro de trabajo, con convenio de sector sin pacto de mejora (u otras regulaciones) y que perciben el salario mínimo, o se afiliaron después de 1998. Para estos afiliados, más cercanos a la sociedad de servicios (y con condiciones de trabajo muy dispares), el sindicato no implica la identificación, ni aporta las ventajas citadas al final del párrafo anterior.

En referencia a la participación activa en el sindicato hay diferentes conclusiones relevantes, en parte reflejadas en la tabla anterior. Los afiliados han sido convocados a reuniones una media de una o dos veces a lo largo del último año; pero tampoco es menos apreciable el 18% que ha sido convocado tres o cuatro veces. La diferencia entre los más convocados y los no convocados, en el período considerado, es que los primeros se sitúan en el segmento central de empleo y también del sindicato, mientras que los últimos se sitúan en la periferia de ambos espacios. La convocatoria de conflictos laborales en los últimos tres años permite observar que hay un núcleo muy amplio de afiliados que están

en centros de trabajo con nula o baja acción industrial, un grupo reducido que practica una acción industrial moderada y un núcleo aún más reducido de alta movilización. Aquí la distancia entre los segmentos más movilizados y los que menos también llama la atención, puesto que los primeros pertenecen claramente a los segmentos laborales primarios independientes (por el tipo de empleo más estable, nivel de estudios más elevado, mayores posibilidades de autonomía en su trabajo y de promoción en el empleo), mientras los segundos están en las antípodas de estas características. Es necesario resaltar que cuando los afiliados son convocados, participan (ver cuadro siguiente) y que la capacidad de convocatoria del sindicato se relaciona con la participación efectiva de los afiliados.

CUADRO 7. *Acciones sindicales. Convocatoria sindical y participación de los afiliados*

Tipo de acciones sindicales	Convocatoria	Participación (a menudo o siempre)
Reuniones:		
Sindicato empresa	51,4%	51,4%
Trabajadores empresa	42,8%	42,8%
Unión del sindicato	25,2%	25,2%
Federación del sindicato	25,3%	25,3%
Referéndum	26,3%	90,5%
Elecciones sindicales	75,6%	75,6%
Conflictos	28,9%	88,9%

Fuente: Encuesta CERES 2008. CCOO Catalunya.

Otro elemento importante de la percepción que tienen los afiliados sobre el sindicato se refiere a la forma concreta de ejercer la representación. Por ejemplo, la preferencia de los afiliados sobre el órgano de representación de los trabajadores coloca en primer lugar el sindicato, después el órgano formal unitario y, finalmente, ya muy distanciado de los anteriores, la asamblea. Debe remarcar que para el 79% de los afiliados ocupados, en sus centros de trabajo hay una forma de representación unitaria, y que los órganos de prevención de riesgos o la sección sindical están presentes en casi el 68% de los casos; de nuevo, la dimensión de la empresa, las posibilidades de institucionalización y, por tanto, la capacidad y los medios de convocatoria se relacionan para dar cuenta de la participación. Pero lo más importante es cómo se distribuye la preferencia según el colectivo de afiliados. De manera que los más débiles ocupacionalmente (jóvenes, mujeres, inmigrantes) prefieren el sindicato al comité de empresa, ya que el primero garantiza más la protección. Por el contrario, los afiliados con más capacidad negociadora y buena posición de empleo prefieren al comité de empresa.

Los afiliados conocen bastante a los delegados de personal y/o representantes del comité de empresa o junta de personal de su empresa o administración pública. También opinan que tienen facilidades para comunicarse con ellos. La opinión en general sobre sus representantes es buena, se les consulta al mismo tiempo que son consultados por ellos. Asimismo, el 58% de los afiliados nos informa de que los responsables del sindicato no han pasado por la empresa en los últimos doce meses y el otro 42% nos dice que sí, y hasta el 21% afirma que dos o más veces; no obstante, el porcentaje de visitas de responsables externos del sindicato ha bajado substancialmente con respecto a los resultados obtenidos en el estudio de 1998. Entre los que opinan que tienen más problemas de comunicación o reciben menos visitas de cuadros del sindicato, hallamos de nuevo los afiliados más débiles o periféricos.

Cuando los afiliados tienen un conflicto o un problema en forma de queja o demanda, la mayoría recurre a menudo o siempre al sindicato (un 52%), seguido del comité de empresa o los delegados (un 40%), pero también es importante el recurso al superior inmediato (un 37%), mientras que el director o el responsable de recursos humanos sólo es utilizado por el 12%. Por tanto, queda claro que, desde el punto de vista de la solución de problemas, hay bastante confianza en el sindicato.

En definitiva, se observa que la percepción de los afiliados sobre el sindicato es la de una organización en la que confían; que, en general, les resulta útil y en la que, además, participan, compartiendo buena parte de sus objetivos. Aunque la situación laboral y el grado de implicación orgánica permite distinguir diferentes segmentos de opinión y de activismo.

CONCLUSIONES

Una primera conclusión nos lleva a destacar el crecimiento afiliativo del sindicato junto a una transformación en sus bases, con la incorporación de trabajadores de los servicios, con ocupaciones no manuales y mayor nivel educativo; también sobresale la mayor presencia de mujeres, técnicos, profesionales, inmigrantes. Asimismo ha aumentado la presencia de colectivos precarios, en la medida en que han avanzado los contratos atípicos en nuestro país, aunque el sindicato tiene menor capacidad de retenerlos. Esta dificultad de permanencia y de estabilidad de los colectivos laborales más débiles no se debe a una descompensada situación de privilegio de los afiliados, sino a los desequilibrios del mercado de trabajo español —debidos en buena parte a la excesiva protección que rodea a las empresas y al entorno monopolista y financiero, que no facilita la competitividad—. Estos rasgos

son dominantes en nuestro modelo empresarial y tienen claras repercusiones en el empleo (Banyuls *et al.*, 2009), aunque nuestros gobernantes se empeñen en reformar exclusivamente a la parte trabajadora.

Los sindicatos españoles están firmemente vinculados al tejido asociativo y forman parte de un denso entramado de relaciones sociales personales y familiares que contribuyen a apoyarlos y a asegurar su pervivencia.

Sin embargo, resulta paradójico que, en general, los trabajadores españoles, excepto los actuales afiliados, suspendan mediante su valoración las tareas de representación y defensa o las ventajas que les aportan las organizaciones sindicales. Todo ello a pesar de que aprueban la negociación colectiva —que es una de las funciones principales de los sindicatos españoles— cualificando a una buena parte de sus contenidos con un notable. No obstante, la valoración del sindicato mejora entre los asalariados que trabajan en empresas donde hay representación sindical; el desconocimiento, junto con la desinformación interesada es un factor a tener en cuenta. Este ha de ser un verdadero caballo de batalla sindical: ¿cómo combatir la desindicalización de las empresas grandes y medias, y cómo aumentar su presencia institucional en el tejido de la pequeña empresa y la micro empresa?

Por lo que respecta a conclusiones sobre los colectivos afiliados, destacamos que la baja participación y el no ejercicio de cargos están muy vinculados con características laborales no centrales de los afiliados, es decir, diferentes de las del grueso tradicional de la afiliación. No obstante, entre los nuevos colectivos es donde localizamos más predisposición a ocupar futuras responsabilidades sindicales. De aquí surge la necesidad de una reflexión sobre la puesta en marcha de instrumentos de organización y de participación adecuados o adaptados a los nuevos colectivos y a sus circunstancias personales y familiares, ocupacionales y sindicales.

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

CUADRO 8. *El cambio generacional en el sindicato. Afiliados antes y después de 1998*

	Antes 1998	Después 1998
Convocatorias-oportunidades		
Voto elecciones	86,4%	69,7%
Referéndum	26,8%	24,7%
Comité empresa unitario en su empresa	87,4%	73,9%
Sección sindical CCOO en su empresa	68,6%	63,8%
Reuniones CE	52,1%	37,6%
Reuniones SSE CCOO	60,6%	45,9%
Participación		
Cargos sindicales empresa	36,8%	22,4%
Cargos sindicales empresa-estructura	15,0%	2,0%
Activismo medio-alto (asistencia reuniones y participación en conflictos)	65,1%	55,9%
Opinión; se afilia /(mucho y bastante) por:		
Compañeros	53,8%	41,2%
Identidad-valores	90,1%	77,2%
Defensa, formación	No varía	No varía
Salario	59,6%	52,0%
Órgano de representación más adecuado		
El sindicato	38,8%	43,7%
El comité de empresa	42,1%	32,4%
Asumiría cargos en:		
Comité empresa	27,6%	37,3%
Sección sindical	24,7%	33,8%

Fuente: Encuesta CERES 2008.

Las implicaciones de la distinción entre cohortes son sindicalmente relevantes, puesto que marca una frontera entre los afiliados industriales y los afiliados postindustriales, o entre los afiliados identitarios (que participaron en el final de la dictadura y en la consolidación democrática) y la afiliación actual, motivada por incentivos de índole más diversa. Esto nos permite resaltar otras diferencias, como la estabilidad, el nivel más bajo de estudios, el carácter manual, el mayor activismo sindical de los afiliados antes de 1998 con respecto a los afiliados de después. Éstos últimos cuentan con un nivel de estudios más alto, han experimentado más las incertidumbres de los mercados laborales, o constituyen colectivos más diversos (de los servicios, mujeres, jóvenes, inmigrantes, no manua-

les...) y con más dificultades por lo que se refiere a la permanencia y la participación en la vida sindical.

La observación del cambio generacional entre los miembros del sindicato refuerza el diagnóstico sobre su capacidad de renovación que, paulatinamente, atrae a nuevos colectivos con características demográficas y ocupacionales, o con aproximaciones y demandas sindicales, muy diversas. Afianzar su permanencia afiliativa y reforzar su participación futura son retos necesarios que los sindicatos ya están abordando (EIRO, 2010).

En definitiva, los sindicatos son un instrumento de equilibrio y de contrapoder, son organizaciones y por tanto están sujetos a las contradicciones de cualquier mecanismo de representación (por ejemplo, entre dirigentes y bases, o entre eficacia y democracia; o participación y burocratización), pero ejercen su función legítimamente y son voz de los asalariados afiliados y no afiliados, a los que defienden en términos económicos y sociales y a los que, de continuar la deriva neoliberal actual, quizás tengan que volver a defender en términos políticos (democracia). La capacidad de transformación y adaptación que hemos reflejado en estas páginas es un indicador de sus posibilidades de reforma de nuestras sociedades; entendida la reforma como renovación, mejora, perfeccionamiento y no como sinónimo de pérdida, ni de conservación de los privilegios de los poderosos, ni tampoco de preservación o aumento de las desigualdades existentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANYULS, J.; MIGUÉLEZ, F.; RECIO, A.; CANO, E.; LORENTE, R. (2009), «The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?», en G. Bosch, S. Lehndorff y J. Rubery (eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 247-269.

BENEYTO, P. (2008), «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 26, n. 1: 57-88.

JÓDAR, P.; ALÓS, R.; VIDAL, S.; ORTIZ, L.; GARRELL, D. (2009), *La diversitat en el sindicat. Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya*. Barcelona, CERES-CONC.

EIRO (2010), *Trade union strategies to recruit new groups of workers*.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>.