
**INFORME SOBRE LA ENCUESTA REALIZADA
A LOS DELEGADOS AL V CONGRESO
CONFEDERAL DE CC.OO.**

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL

MADRID, MAYO 1992



Sig. 11/29

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN

II.- EL PERFIL DE LOS DELEGADOS

A/ CARACTERÍSTICAS PERSONALES

B/ PERFILES LABORALES

C/ PERFILES SINDICALES

D/ POSICIÓN POLÍTICA

III.- LAS OPINIONES DE LOS DELEGADOS RESPECTO A LA ACCIÓN SOCIOPOLÍTICA DEL SINDICATO

A/ EVOLUCIÓN DE LA INFLUENCIA DE CC.OO.

B/ EL 14-D

C/ LA P.S.P.

D/ LA UNIDAD DE ACCIÓN

IV.- LAS OPINIONES SOBRE LA ACCIÓN SINDICAL

V.- LA FORMACIÓN SINDICAL

I.- INTRODUCCIÓN

La celebración del V Congreso Confederal constituía una oportunidad extraordinaria para la continuación de la trayectoria de estudios e investigaciones que desde hace un tiempo ha sido impulsada por la Confederación. La ocasión de reunir a más de mil delegados, la mayor parte de ellos con responsabilidades de dirección en el sindicato, ofrecía la posibilidad de conocer con más profundidad las características de los dirigentes sindicales desde una perspectiva sociológica.

El planteamiento del estudio pretendía, en primer lugar, describir el perfil de los delegados al Congreso y, en segundo lugar, buscar las opiniones y valoraciones de los delegados acerca de la trayectoria sindical de los últimos cuatro años y sus perspectivas de futuro. A su vez, pretendía servir como extensión de los contenidos de los debates que se estaban produciendo con motivo de la celebración del Congreso: sin pretender sustituirlos, parecía ser una excelente oportunidad para que la generalidad de los delegados expresara individualmente sus opiniones, y que nos ayudara a explicar algunas cuestiones de los planteamientos y las prácticas sindicales de la actualidad.

El análisis trata también de delimitar las diferencias que inevitablemente coexisten en cualquier colectivo: una organización tan amplia y con ámbitos de actuación tan distintos reporta a sus miembros experiencias y valoraciones enormemente variadas y plurales, con su consiguiente representación de posiciones discursivas múltiples.

La pretensión de conseguir dilucidar el nivel de aceptación o rechazo de algunas acciones de la organización y de las perspectivas de política sindical por parte del conjunto de los delegados condujo a la elección de un cuestionario como herramienta metodológica, cuestionario que debían autorrellenar los congresistas, y que constaba de cuatro grandes bloques temáticos:

- 1/ Análisis del perfil de los delegados
- 2/ Opiniones sobre la acción sociopolítica del sindicato
- 3/ Opiniones sobre la acción sindical
- 4/ Valoración y demandas sobre áreas concretas

Finalmente, el número de cuestionarios recogidos fue de 429 sobre un total de 1001 delegados, lo que significa que la mayoría de ellos no respondieron al cuestionario.

Las reflexiones surgidas sobre el tipo de respuestas que eligieron los delegados que respondieron, a través de un análisis estadístico como cruce de variables y recuento de frecuencias, no agota, sin embargo, las posibilidades de análisis de esta experiencia: es más, si adoptamos un criterio estadístico, sería más interesante intentar explicar el comportamiento de la mayoría (los que no responden) que el de la minoría (los que responden), aunque para ello no podamos recurrir a técnicas empíricas (el nivel de lo medible, de lo contrastable), sino que tengamos que utilizar otro tipo de técnicas.

La rotundidad del hecho de la abstención de gran parte de los delegados nos obliga a revisar los planteamientos teóricos y las hipótesis de trabajo en relación al objetivo final anteriormente definido, y aporta las siguientes reflexiones:

1.- Los delegados no pueden ser tratados como sujetos dentro de un proceso de análisis sin realzar antes su carácter de miembros de una organización, siendo precisamente el marco de la institución a la que pertenecen el eje explicativo de los resultados obtenidos.

En la medida en que la pertenencia a la organización es la razón por la que se adquiere el status de delegado, no pueden ser tratados como sujetos individuales, que expresan opiniones personales, sin contar con el peso del conjunto de normas y reglas internas que son la base constitutiva de cualquier organización y a las cuales los delegados representan.

No pueden ser tratados además como sujetos individuales porque no son independientes ni neutrales con respecto a las claves ideológicas y políticas que dan origen a la organización; podríamos decir que tienen "posiciones" en vez de "opiniones"

Como veremos más adelante en el análisis del perfil de los delegados, las características sociológicas de éstos representan lo que podríamos denominar "el núcleo duro" constitutivo del tradicional sindicalismo de clase.

2.- La celebración del V Congreso es la representación metafórica de la existencia y la pervivencia de la organización como tal. Es un proceso mediante el cual la institución se reconoce a sí misma y asienta las bases para su reproducción. La importancia de las representaciones simbólicas reside en que refuerzan los orígenes que tuvieron como base la unificación de esfuerzos para conseguir un objetivo común, y por ello, supone un mayor grado de dificultad el tratar de conseguir en ese contexto la explicitación del nivel de acuerdo/desacuerdo con las políticas seguidas o desarrollar posiciones excesivamente críticas.

3.- Esta experiencia nos ha obligado también a reflexionar sobre la base de cualquier proceso de investigación, el cual procura apropiarse, hacer acopio de la información que pertenece a los sujetos, y a partir de ello, trata de relacionar, de hilvanar, de realizar una construcción explicativa.

Sin embargo, no se puede olvidar que la orientación de principio a final del estudio está marcada por quien la demanda, y debe servir, debe tener utilidad para quien la encarga. Es en este sentido en el que aparece la dimensión del poder: la investigación social no es independiente porque trata de explicar de forma coherente y convincente lo que la instancia que lo financia desconoce o no entiende; es decir, el carácter no neutral de la investigación reside en que trasvasa información (de los sujetos de estudio) y conocimientos (por la acción de los investigadores) a la cúpula dirigente.

Especialmente en el contexto de la organización sindical, donde las interacciones internas son múltiples, y donde, principalmente, el poder no aparece como una nebulosa abstracta, sino que tiene nombres y apellidos, y se le suponen intenciones e intereses concretos, la transmisión de información de forma gratuita, sin contrapartidas, encuentra muchas resistencias.

4.- Conviene aclarar que al comienzo de la investigación se planteó la posibilidad de elaborar una ficha independiente del cuestionario como forma de registro de los delegados asistentes. Finalmente consideramos que la información que se pretendía obtener con la ficha podría encajar perfectamente en el cuestionario, aunque ello supusiera una ampliación sustantiva de las preguntas de identificación contenidas en él.

Esta decisión supuso que, al aparecer conjuntamente una batería de preguntas exhaustivamente dirigidas a la identificación y seguidas de un conjunto de preguntas sobre sus valoraciones y opiniones, una parte de los delegados tuviera la convicción, incluso expresada explícitamente, de que existía una saturación de preguntas de identificación y que ello era una fórmula de control por parte de la dirección confederal, lo que contribuyó a disminuir el número de respuestas.

Acertadamente a la luz de los resultados, rechazamos la posibilidad de relacionar la entrega del cuestionario al pago de las dietas, ya que habría aumentado esta impresión de formulario de control, disminuyendo las respuestas o produciendo respuestas voluntariamente erróneas.

La inclusión de la ficha en el cuestionario profundizó el carácter censal del

estudio, renunciando a una representación proporcional de los delegados en favor de conocer algo que no se sabía hasta el mismo momento del comienzo del Congreso: cual era el perfil de los 1.001 delegados convocados.

Por esta razón no se recurrió a utilizar criterios que nos proporcionaran una muestra estratificada, con aplicación de las técnicas de muestreo usuales en la mayoría de las investigaciones, a través de las cuales se selecciona un número de personas representativas del conjunto de la población a estudiar.

El carácter censal de la encuesta, dirigida al conjunto de delegados tiene la virtud de recoger la información globalmente, pero tiene el defecto, como ocurre en este caso, de que un número pequeño de respuestas aumenta el riesgo de que alguna de las categorías de importancia quede infra o sobrerrepresentada, aumentando el error, y dificultando la posibilidad de inferir los resultados del análisis al conjunto de los delegados.

Con todo, la mayoría de las preguntas tienen una representación por cuotas muy similar a la del conjunto de los delegados asistentes. Como veremos más adelante en las variables de identificación, el conjunto de cuestionarios cumplimentados pueden considerarse como un subconjunto del total de delegados en la generalidad de las categorías.

Los resultados obtenidos son ilustrativos de las posibilidades de investigación en el ámbito sindical ya que, por un lado, indican las limitaciones de determinadas metodologías en su aplicación a los miembros de la organización sindical: la primera conclusión obtenida es la dificultad de utilización de una técnica como la encuesta estadística precodificada entre los delegados al V Congreso, y debiera ser tenido en cuenta para posteriores investigaciones. Por otro lado, abre un campo extraordinariamente sugerente de aspectos sobre los que seguir realizando investigaciones como las que se han desarrollado hasta el momento.

Aunque el número de respuestas obtenidas nos obligue a mantener la más absoluta prudencia sobre los resultados, muchas de las cuestiones que aparecen abren nuevas vías, tanto porque aportan información no tenida en cuenta hasta ahora del "objeto de estudio" (es decir, las necesidades, demandas, expectativas, posiciones ideológicas, etc, de los delegados al V Congreso) desde las cuales podemos ir planteando nuevas investigaciones, como porque avisan de las limitaciones de las técnicas que analizan los fenómenos extensivamente (cuántos piensan que...) y nos remiten a técnicas que profundicen intensivamente en los mismos. Son estas reflexiones las que deberían guiar los criterios teóricos y metodológicos de futuros estudios.

II.- EL PERFIL DE LOS DELEGADOS

El reducido número de respuestas nos impide hablar de "las opiniones de los delegados del V Congreso", y nos remite exclusivamente a las opiniones de los delegados que respondieron, aunque en adelante nos refiramos a ellos como los delegados al Congreso. La representación de los delegados que han respondido en los diferentes ámbitos del sindicato es equilibrada: un 51% representa o ha sido elegido por la organización sectorial y un 49% por la territorial.

La representación interna tanto de los territorios como de las ramas no es, sin embargo, proporcionada: en los primeros, solamente Cantabria, Extremadura, Galicia, Illes, Canarias y Rioja contestan más del 50% de los delegados que incorporaban al Congreso, mientras que los territorios de más peso como Cataluña, Madrid, País Valenciá, Andalucía o Asturias son los que menos contestan, con cifras inferiores al 50%. Por Federaciones ocurre algo muy similar: algunas de las que más delegados presentan como Metal, Alimentación y Construcción contestan muy por debajo de la media, aunque el sector público, una parte del sector servicios como Banca u Hostelería, y una parte del sector industrial como Textil y Transporte responden en mayor medida que la media global.

TABLA Nº1: PROPORCIÓN DE RESPUESTAS POR CC.AA. Y SECTORES (EN %)			
ANDALUCÍA	44.6	ACT.DIVERSAS	52.6
ARAGÓN	45.5	ALIMENTACIÓN	40.4
ASTURIAS	28.6	ADMINISTRACIÓN	74.1
CANTABRIA	75.0	BANCA	73.3
CASTILLA-LEAN	47.6	CAMPO	35.7
CASTILLA-MANCHA	47.3	COMERCIO	41.7
CATALUNYA	39.0	CONSTRUCCIÓN	27.3
EUSKADI	34.5	ENERGÍA	83.3
EXTREMADURA	80.0	ENSEÑANZA	46.1
GALICIA	55.0	ESPECTÁCULO	100
ILLES	54.5	HOSTELERÍA	85.7
CANARIAS	77.0	METAL	32.4

MADRID	48.0	MINERÍA	16.7
MURCIA	27.3	PAPEL Y AG.	50.0
PAÍS VALENCIA	35.4	QUÍMICAS	43.5
RIOJA	100	PENSIONISTAS	31.2
CEUTA	100	SANIDAD	58.8
MELILLA	100	SEGUROS	50.0
		TEXTIL	66.7
		TRANSPORTES Y SLMN	66.1

Para el análisis del perfil de los delegados, hemos diferenciado varios sub-apartados dependiendo de su distinta naturaleza, como son: las características personales, perfil laboral, perfil sindical y posición política.

A/ CARACTERÍSTICAS PERSONALES:

Como variables básicas en el análisis de este apartado se han considerado el sexo, la edad y el nivel de estudios de los delegados.

TABLA Nº 2: DISTRIBUCIÓN POR SEXOS (EN %)	
HOMBRES	86.0
MUJERES	14.0
TOTAL	100

Estos datos, que se corresponden con la proporción de hombres y mujeres entre el conjunto de los delegados con una reproducción casi absoluta (87% de hombres y 13% de mujeres) en el Congreso, muestra cómo la presencia de los hombres en los cargos de responsabilidad es dominante. Habría que señalar que, a pesar de que la diferencia no es muy grande, existen más presencia de mujeres delegadas por las ramas que por los territorios.

TABLA Nº 3: DISTRIBUCIÓN POR EDADES Y SEXOS (EN %)			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
20-29 AÑOS	5.6	5.4	6.7
30-39 AÑOS	51.3	48.5	68.3
40-49 AÑOS	35.2	37.4	21.7
50 AÑOS O MAS	7.9	8.7	3.3
TOTAL	100	100	100

La lectura de la tabla informa de que el 57% de los delegados tiene menos de 40 años. En segundo lugar se destaca las escasas mujeres presentes en el Congreso se encuentran en el intervalo de edad de 20 a 39 años en una proporción mucho mayor que sus compañeros masculinos. La ausencia de datos de afiliación por sexo y edad nos impide contrastar estos datos con los del resto de afiliados, y desarrollar la hipótesis de que la tendencia de futuro parece instituir un cambio en la composición por géneros en el sindicato: aunque muy lentamente, las diferencias entre hombres y mujeres en el sindicato se irían reduciendo.

TABLA Nº 4: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS (EN %)	
PRIMARIOS INCOMPLETOS	4.0
PRIMARIOS COMPLETOS	18.2
FORMACIÓN PROFESIONAL	14.0
BACHILLER ELEMENTAL	15.4
BACHILLER SUPERIOR	17.9
ESTUDIOS GRADO MEDIO	14.2
ESTUDIOS GRADO SUPERIOR	14.9
NO CONTESTA	1.4
TOTAL	100

Lo más relevante de la información que nos proporcionan estos resultados es el alto nivel de estudios medios de los delegados: casi la mitad de ellos (47.3%) ha terminado el Bachiller, estudios de grado medio o superior, una proporción absolutamente distinta de los que podríamos encontrar en estudios entre la población

asalariada y, probablemente también distinta del nivel medio de estudios entre los trabajadores afiliados. Por sexo y edad, situando la barrera en los 40 años, encontramos que son los más jóvenes y las mujeres los que mayor nivel estudios han terminado, característica similar a la tendencia de aumento de los índices de escolaridad de la población total en los últimos años.

B/ PERFIL LABORAL

En este apartado se han considerado como variables para el análisis el sector de actividad al que pertenecen los delegados, el número de trabajadores existente en la empresa de la que proceden, la categoría profesional y la situación laboral en la que se encuentran en la actualidad.

TABLA Nº 5: SECTOR DE ACTIVIDAD (EN %)	
AGRICULTURA	0.9
INDUSTRIA	39.0
CONSTRUCCIÓN	3.5
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	23.5
SERVICIOS FINANCIEROS	5.7
OTROS SERVICIOS	27.3
TOTAL	100

Destaca la preponderancia del sector industrial, en el que no está incluido el sector de la Construcción, y el de la Administración Pública. Discriminando por la edad, a medida que aumenta ésta, (utilizando también como límite los mayores de 40 años), se incrementa el porcentaje de delegados del sector industrial y disminuye el de Administración Pública. Por sexos ocurre algo similar, las mujeres son las que en menor proporción representan al sector industrial, y sin embargo su presencia es mayor en sectores como la Administración Pública o los servicios.

TABLA Nº 6: Nº DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE LA QUE PROCEDE (EN %)	
HASTA 100 TRABAJADORES	8.1
DE 100 A 250 TRABAJADORES	11.1
DE 251 A 500 TRABAJADORES	10.1
DE 501 A 1.000 TRABAJADORES	10.7
MÁS DE 1.000 TRABAJADORES	60.0
TOTAL	100

La ausencia de datos de afiliación por sectores de actividad y tamaño de las empresas nos impide, una vez más, establecer comparaciones sobre el nivel de representatividad de los delegados sobre lo que se supone que son sus bases. Sin embargo, otros estudios sobre estructura económica, o el análisis de los delegados elegidos en las pasadas Elecciones Sindicales sugieren que existe una sobrerrepresentación de las muy grandes empresas (más de 1.000 trabajadores) que significan el 60% del total de los delegados al V Congreso, hecho absolutamente diferencial de la estructura empresarial existente en el país.

El 8% de delegados al Congreso proviene de empresas de menos de 100 trabajadores, tratándose principalmente de los responsables de uniones locales y sindicatos comarcales. Si comparamos este dato con los delegados que salen en las últimas elecciones vemos la enorme distancia que les separa, ya que en éstos, casi el 70% pertenecen a una empresa de menos de 100 trabajadores.

De esta manera, la gran empresa, el sector industrial y la Administración Pública son los protagonistas del V Congreso, y sobre quienes recae la mayor parte de los cargos de responsabilidad de la organización, siendo la representación de otros colectivos, como el universo de las pequeñas empresas, o en general, el sector servicios, los más perjudicados si utilizamos conceptos de proporcionalidad.

TABLA Nº 7: CATEGORÍA PROFESIONAL (EN %)	
TÉCNICO SUPERIOR Y MEDIO	21.1
MANDO INTERMEDIO, ENCARGADO, JEFE DE EQUIPO	10.9
PERSONAL ADMINISTRATIVO	19.6
OPERARIO	34.0
PERSONAL SUBALTERNO	3.0
OTROS	11.4
TOTAL	100

Los delegados declaran pertenecer a la categoría de mano de obra indirecta en una proporción mucho mayor que la mano de obra directa, quizás por el peso excesivo de los delegados del sector servicios entre los que han respondido (servicios financieros y Administración), que constituyen un 51.6% del total. Es relevante que entre ellos un 32% tiene un cargo de responsabilidad en la empresa de la que proviene (técnicos o mandos intermedios). Por contra, el peso de la mano de obra directa es menor de lo esperado (36%). Por sexo y edad, encontramos una cierta correspondencia con el nivel de estudios: los de menos de 40 años y las mujeres son los que tienen una categoría profesional más alta. A su vez, los de más de 40 años son los que engrosan en mayor proporción la categoría de operarios.

TABLA Nº 8: SITUACIÓN LABORAL ACTUAL (EN %)	
ACTIVO EN LA EMPRESA	24.6
LIBERADO	50.4
ASALARIADO DEL SINDICATO	25.0
TOTAL	100

Para simplificar la lectura de esta pregunta se han agrupado en una misma categoría los liberados de distintos tipos: liberados por acumulación de horas (17.8%), liberado por pacto o convenio (28.8%), y liberado por la LOLS (3.8%), representando un total del 50.4% de los delegados.

La composición de los delegados al Congreso, según estas cifras, está definida mayoritariamente por sindicalistas que no desarrollan acción sindical directa en sus empresas de referencia, sino que están vinculados directamente a las estructuras sindicales. Las conclusiones más matizadas de esta variable, y que más información nos proporcionan, se obtienen de diferenciar según el tipo de estructura por la que han sido elegidos como delegados y el tipo de responsabilidad que desarrollan, como lo muestra la TABLA N° 9:

TABLA N° 9: TIPO DE RESPONSABILIDAD SEGÚN SITUACIÓN LABORAL (EN %)			
	ACTIVO	LIBERADO	ASALARIADO
DCCÓN UNIÓN LOCAL/COMARCAL	41.2	29.4	29.4
DCCÓN U. PROVINCIAL	15.1	54.7	30.2
DCCÓN U. REGIONAL/NACIONAL	15.4	51.6	33.0
DCCÓ SIND. COMARCAL	28.6	39.3	32.1
DCCÓN SIND. PROVINCIAL	27.9	54.4	17.6
DCCÓN SIND.REGIONAL	19.9	53.2	26.9
RESPONSABLE FEDERACIÓN	15.7	65.7	18.6
MIEMBRO SECCIÓN SIND.	49.3	50.7	0.0
COMISIÓN EJECUTIVA	7.1	64.3	28.6

En primer lugar podemos señalar los activos en las empresas, que tienen un mayor peso en las uniones locales, los sindicatos comarcales y las secciones sindicales. A medida que aumenta el nivel de responsabilidad, disminuye el porcentaje de activos. Por su trascendencia destaca el alto número de asalariados del sindicato, que suponen la cuarta parte del total. La diferencia más importante la establece el tipo de organización por la que han sido elegidos: los territorios cuentan con un número de asalariados en un porcentaje superior a los sectores en todas las categorías. Estos, a su vez, tienen una mayor proporción de liberados, en cualquiera de sus formas, entre sus delegados.

Es importante añadir que, como se explicará más adelante, el tipo de responsabilidad se planteó como una pregunta de carácter múltiple, según la cual, cada delegado podía incluirse en dos o más categorías de las posibles respuestas, ya que nuestra intención era analizar la ocupación simultánea de varios cargos en la organización. Por ello, tiene más sentido encontrar diferencias de este tipo, que

reafirman la hipótesis de la diferente composición interna entre los territorios y las ramas.

C/ PERFIL SINDICAL

En este apartado se analizan las variables correspondientes a las preguntas sobre el año de afiliación, el tipo de responsabilidad y la antigüedad en el cargo:

TABLA Nº 10: AÑO DE AFILIACIÓN (EN %)	
HASTA 1980	78.3
ENTRE 1981 Y 1983	10.0
ENTRE 1984 Y 1987	9.6
ENTRE 1988 Y 1991	2.1
TOTAL	100

Los delegados al V Congreso llevan afiliados mayoritariamente más de diez años (78.3%). Por ello resulta difícil hablar de distintas generaciones de sindicalistas que incorporen referencias socio-culturales diferenciadas y que, por ello, puedan suponer posiciones sindicales diversas. La gran mayoría de delegados comparte un pasado y una historia común, salvo algunos colectivos, como es el caso de las mujeres y, naturalmente, los más jóvenes, que se afilian mayoritariamente después de 1980. Es precisamente en el período de la transición democrática, que hemos considerado hasta 1980 cuando se produce el hecho afiliativo de forma generalizada, siendo poco importantes numéricamente los que se incorporan después de esta fecha.

– Tipo de responsabilidad

Como veíamos antes, a pesar de que el número de delegados que ha respondido a la encuesta no es muy elevado, la representación por cuotas de cada una de las variables es proporcional en cada una de las categorías. Así ocurre con el ámbito de responsabilidad, donde todas las categorías están bastante equilibradas, si exceptuamos la correspondiente a los miembros de la Comisión Ejecutiva.

TABLA Nº 11: TIPO DE RESPONSABILIDAD SEGÚN SITUACIÓN LABORAL (EN %)			
	TOTAL	TERRITOR	SECTORES
DCCÓN UNIÓN LOCAL/COMARCAL	17.7	69.9	27.4
DCCÓN U. PROVINCIAL	13.4	80.4	19.6
DCCÓN U. REGIONAL/NACIONAL	22.9	68.8	25.0
DCCÓ SIND. COMARCAL	7.6	56.3	43.8
DCCÓN SIND. PROVINCIAL	17.9	41.3	58.7
DCCÓN SIND.REGIONAL	35.8	36.0	62.7
RESPONSABLE FEDERACIÓN.	26.2	15.5	80.9
MIEMBRO SECCIÓN SIND.	17.2	40.3	58.3
COMISIÓN EJECUTIVA	3.6	40.0	50.0

Estos resultados nos señalan el grado de correspondencia entre el lugar en el que se ejerce la responsabilidad y el ámbito por el que han sido elegidos para el Congreso: aunque este nivel de correspondencia sea alto, no deja de ser relevante que el 56.3% de los responsables de sindicatos comarcales, el 41.3% de los responsables de sindicatos provinciales, el 36% de los responsables de los sindicatos regionales y el 40.3% de los responsables de secciones sindicales hayan sido elegidos por el territorio, y no por su sector como sería de esperar. Un matiz de interés de esta variable es que se construyó como una pregunta de respuesta múltiple, con el fin de que nos señalara el número de cargos de responsabilidad que detenta cada delegado. La tabla resultante es la siguiente:

TABLA Nº 12: NÚMERO DE CARGOS (EN %)	
UN CARGO	56.9
DOS CARGOS	25.6
TRES CARGOS	11.4
CUATRO CARGOS	2.3
CINCO O SEIS CARGOS	1.4
TOTAL	100

Como podemos observar, el 41.8% de los delegados al Congreso ocupa dos o más cargos de responsabilidad en el sindicato; el 15.6% de ellos ocupa tres cargos o más. De los que ocupan dos cargos o más podemos ver en qué niveles los desempeñan en la siguiente tabla:

TABLA Nº 13: AMBITO DONDE DESEMPEÑA EL CARGO DE RESPONSABILIDAD (EN %)	
AMBITO TERRITORIAL	16.4
AMBITO DE RAMA	27.3
EN TERRITORIO Y SECCIÓN SINDICAL	9.1
EN RAMA Y SECCIÓN SINDICAL	20.0
EN TERRITORIO Y RAMA	21.0
EN COMISIÓN EJECUTIVA Y OTROS	6.4

Naturalmente, la acumulación de cargos es mayor cuanto mayor es la responsabilidad del delegado, es decir, los responsables de las uniones regionales, los sindicatos regionales y las Federaciones estatales son los que en mayor proporción ocupan más de un cargo, compatibilizándolos normalmente con uno de rango inferior.

La acumulación de responsabilidades es más sintomática al comprobar que el 27.5% de los que ocupan dos cargos los ejercen simultáneamente en la cúpula jerárquica, es decir, son responsables a la vez de uniones regionales, sindicatos regionales y/o federaciones estatales. De los que ocupan tres cargos son el 47.0% los que se encuentran en esta situación, de los que ocupan cuatro cargos o más son el 75%, es decir, a mayor número de cargos, más acumulación de puestos de máxima responsabilidad.

Así podemos entender la relación que veíamos en la TABLA Nº 11, en la que una parte considerable de los delegados que tienen responsabilidad en el ámbito sectorial vengán elegidos por el territorio; la razón puede estar en que compatibilizan cargos en ambas estructuras. El análisis de estos resultados revela la composición de los asistentes al Congreso: podríamos decir que se corresponde más con la acepción de dirigente sindical que con la de cuadro sindical.

Para esta afirmación nos basamos en el alto nivel de responsabilidad de gran parte de los delegados: casi el 60% de los que ocupan un solo cargo tiene

responsabilidad en una unión regional, sindicato regional o Federación estatal. En este colectivo solo un 7% tiene responsabilidad en una sección sindical exclusivamente; en el total de delegados que respondieron un escaso 4% provenía de las empresas sin otra responsabilidad en la organización.

También nos apoyamos en el alto grado de acumulación de cargos: el 42% desempeña dos cargos o más. De ellos, solamente menos de un 30% compatibiliza su responsabilidad en la estructura con su responsabilidad en la empresa en que trabaja. Además, como se señalaba anteriormente, la acumulación de cargos de alto nivel de responsabilidad es muy alta. Curiosamente la diferenciación por sexos no añade nada nuevo a este panorama: las mujeres ocupan en un 14% (similar a la proporción de delegadas al Congreso) el mismo número de cargos que sus compañeros, es decir, hay un 14% de mujeres que ocupan dos cargos, un 14% que ocupan tres cargos, etc.

TABLA Nº 14: ANTIGÜEDAD EN EL CARGO (en %)	
Entre 1978-1980	9.7
Entre 1981-1983	8.7
Entre 1984-1987	26.9
Entre 1988-1991	54.7
TOTAL	100

La pregunta a la que respondieron los delegados era desde qué período llevaban en el cargo que ocupan. Las categorías de la pregunta se corresponden con los cuatro períodos intercongresuales. A la luz de estos resultados, parece que la renovación en el desempeño de cargos se produce principalmente a partir de 1987, fecha desde la cual comienzan a ejercer el cargo que ocupan el 54.7% de los delegados. El dato contrapuesto a éste señala que desde antes del IV Congreso, el 45% de los delegados actuales ocupaba ya el mismo cargo de responsabilidad que en la actualidad.

El cambio surgido desde la celebración del V Congreso afecta más agudamente a los responsables de uniones locales y sindicatos comarcales, y en menor medida a los delegados de mayor responsabilidad: responsables de uniones regionales y federaciones estatales. Para el conjunto de ellos, el 76.7% ha ocupado otro cargo anteriormente, y de ellos, más del 60% lo ha ejercido en un período superior a tres años, dato que corrobora todos los análisis anteriores.

Analizando la compleja variable de los cargos que han ocupado anteriormente, se denota una cierta rotación de los mismos, que se presenta, a menudo como una "carrera" profesional interna. Como se ha descrito más arriba, los delegados que ocupan cargos de mayor responsabilidad son los que más años llevan afiliados y los que más cargos han ocupado; sin embargo, podemos identificar también un itinerario que parece realizarse como un trasvase de personal desde las ramas a los territorios:

- Un 44% de los responsables de uniones provinciales fue dirigente de un sindicato provincial. En el sentido inverso esta relación solamente se produce en un 12.7% de los casos.
- Igualmente, un 32.1% de los responsables de uniones regionales desempeñó un cargo en los sindicatos regionales o de nacionalidad. Al revés, esta relación solamente se encuentra en un 6.7% de los delegados.

D/ POSICIÓN POLÍTICA

Aunque se situaba al final del cuestionario, se ha incluido en este apartado porque aporta información sobre el perfil de los delegados. Las preguntas están referidas al autopoicionamiento político en una escala, la afiliación política, el desempeño de cargos en partidos y el voto político.

- Autopoicionamiento político:

Para operar con esta variable se ha utilizado una escala de 1 a 10, donde el 1 sería la posición correspondiente a la extrema derecha y el 10 a la extrema izquierda. Los resultados muestran que la mayoría se sitúa en posiciones de izquierda bastante radical. Si agrupamos las categorías 5-6 (izquierda moderada) 7-8 (izquierda radical) y 9-10 (extrema izquierda) obtenemos los siguientes porcentajes de resultados:

TABLA Nº 15: AUTOPOSICIONAMIENTO POLÍTICO (en %)	
5-6	4.2
7-8	52.3
9-10	42.0

De estos datos se puede deducir un sustantivo corrimiento hacia las posiciones más de izquierda por parte del conjunto de los delegados, es decir, no existe una radicalización de un grupo concreto hacia un extremo de la escala, sino que es la globalidad de los delegados la que, en relación a su entorno social, reintrepreta su posición y se autopercibe en un extremo de la escala. La comparación de esta tabla con otra similar realizada en el estudio de opinión de los trabajadores de grandes empresas sobre la elecciones sindicales confirma notablemente esta apreciación:

TABLA Nº 16: AUTOPOSICIONAMIENTO POLÍTICO EN EL ESTUDIO DE TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS (EN %)	
1-4	14.5
5-6	26.3
7-8	40.0
9-10	19.2

También es muy significativa la diferenciación de los porcentajes de los delegados por edad y sexo: no son los varones jóvenes, como podría suponerse, los que más claramente se definen en posiciones de extrema izquierda, al contrario: las mujeres y los delegados de más de 40 años son los que más se posicionan entre el 9 y el 10. No se observan diferencias entre ramas y territorios.

– Afiliación a partidos políticos:

TABLA Nº 17: AFILIACIÓN A PARTIDOS POLÍTICOS (EN %)	
PCE	55.8
PSOE	3.6
IZDA. ALTERNATIVA	2.6
OTROS	11.2
NINGUNO	26.6

La afiliación a partidos políticos es muy alta, y aunque mayoritariamente es una afiliación al PCE, la afiliación a otros partidos es también considerable. En la categoría de "otros" encontramos una multiplicidad de partidos (algunos de ámbito estatal y otro de ámbito exclusivamente autonómico) que por el escaso número de respuestas que agrupan cada uno de ellos no se han especificado en la tabla.

Por tipo de organización, en los sectores se encuentran menos afiliados a partidos que en los territorios. Por sexos, las mujeres tienen una presencia importante en Izquierda Alternativa, mientras los de más de 40 años están proporcionalmente afiliados al PCE más que a otros partidos.

Las valoraciones y opiniones de los afiliados al PCE son prácticamente las mismas que las de los no afiliados, principalmente porque de este último grupo proviene la mayor parte de los ex-afiliados. En el resto de los partidos, solamente los afiliados al PSOE y especialmente los afiliados a Izquierda Alternativa presentan perfiles y comportamientos diferenciados. A través de la pregunta de si estuvieron afiliados anteriormente podemos observar la evolución de la afiliación, que presenta dos características:

- 1.– Disminución de las tasas de afiliación a todos los partidos, de una generalidad de delegados que en el pasado estuvieron afiliados. El caso paradigmático es el del PCE.
- 2.– Desplazamiento de unos partidos hacia otros, en general desde posiciones más extremas hacia otras más moderadas. Así ocurre con el paso de afiliados desde otros partidos al PCE, o con la desaparición del PTE para su integración en el PSOE.

– Cargo en partido político

Entre los que en la actualidad están afiliados, algo más de la cuarta parte de ellos ocupa un cargo de responsabilidad (26.3%), aunque solamente un 9% sea cargo electo por alguno de ellos. Si cruzamos esta pregunta con el tipo de responsabilidad, son los dirigentes de uniones locales, sindicatos comarcales y secciones sindicales los que en mayor proporción desempeñan cargos en partidos políticos.

A pesar de que no contamos con la desagregación provincial, parece que la compatibilidad de cargo político/cargo sindical se produce en los lugares en los que el escaso número de afiliados obliga a que recaiga sobre la misma persona la responsabilidad de la representación política y sindical.

TABLA Nº 18: VOTO POLÍTICO (EN %)	
IU	79.7
PSOE	2.3
PTE	2.1
OTRO	7.4
NO VOTÉ/NO VOTARÍA	2.6
NC	5.8
TOTAL	100

Resalta de esta tabla el distinto comportamiento electoral en relación al voto y la intención de voto de la población en general, y respecto a otros estudios entre distintos colectivos como el realizado entre trabajadores de grandes empresas. Las conclusiones más relevantes que se obtienen de esta tabla son las siguientes:

- Casi el 80% de los delegados vota a IU.
- Es un colectivo con muy baja tasa de abstención, si lo comparamos con la existente entre la población.
- Existe un voto muy disperso repartido entre otros partidos de izquierda y partidos nacionalistas. En la categoría de "Otros" ocurre lo mismo que con la afiliación a partidos políticos.
- A quién votaría en las próximas elecciones

TABLA Nº 19: EVOLUCIÓN DEL VOTO POLÍTICO (EN %)	
IU	67.8
PSOE	3.7
OTRO	7.0
NO VOTÉ/NO VOTARÍA	0.9
NS/NC	9.1
TOTAL	100

La característica más sobresaliente es la disminución de la intención de voto a IU, en una proporción que llega al 12%. Sin embargo, ello no significa el desplazamiento del voto hacia otros partidos, que tampoco aumentan, sino que engrosan la categoría del No sabe/ No contesta.

Este es un fenómeno común a todas las encuestas que se interesan por la intención de voto fuera del período electoral. A medida que se acerca la fecha de las elecciones, el porcentaje de los que contestan "No sabe/No contesta" se reduce. Podemos hablar, sin embargo, de que esta disminución de la intención de voto a Izquierda Unida se produce fundamentalmente en los territorios frente a las ramas, donde a pesar de que también tiende a la baja, lo hace en menor proporción.

Por tipo de responsabilidad, es entre los dirigentes de las uniones locales, de los sindicatos comarcales y de las secciones sindicales donde más se aprecia esta tendencia. El único partido que aumenta su intención de voto es el PSOE (+1.4%), probablemente desde las posiciones de los ex-afiliados al PTE.

III.- LAS OPINIONES DE LOS DELEGADOS RESPECTO A LA ACCIÓN SOCIOPOLITICA DEL SINDICATO

Una vez definidas las principales características de los delegados asistentes al Congreso pasamos a analizar algunas valoraciones sobre la acción sociopolítica del sindicato. Se corresponde con el segundo bloque temático de la encuesta, y pretende ahondar en las opiniones de los delegados en relación al papel del sindicato como agente social que se pone en relación con otros agentes, y con los cuales, o frente a los cuales, define y desarrolla una serie de actuaciones, de hechos, tendentes a modificar lo que se denomina "realidad social". La intención es analizar la impresión de los delegados respecto a la implantación del sindicato y su legitimación como actor en la vida política. Para ello se definieron cuatro áreas: la evolución de la influencia de CC.OO, el 14-D, la PSP y la unidad de acción.

A/ EVOLUCIÓN DE LA INFLUENCIA DE CC.OO.

Pretendíamos conocer las opiniones sobre las actuaciones del sindicato en los últimos cuatro años a través de tres áreas de preguntas: la primera en relación al resto de organizaciones e instituciones, la segunda respecto a algunos de los hechos de mayor trascendencia, la tercera es una valoración genérica hacia el futuro.

Con respecto a la posición respecto del resto de fuerzas sociales, la opinión es marcadamente positiva: es convicción colectiva (como también era patente en la mayoría de los debates) que el sindicato ha ido ganando progresivamente mayores cotas de representación como agente social. A la pregunta de si creen que la influencia de CC.OO. ha aumentado o ha disminuido en relación a otros actores sociales, al gobierno, los empresarios y los trabajadores, la práctica totalidad de los delegados creen que ha aumentado respecto a los tres colectivos, especialmente en relación a los trabajadores (90.9%).

TABLA Nº 20: AUMENTO DE LA INFLUENCIA DE CC.OO. (EN %)	
RESPECTO AL GOBIERNO	75.1
RESPECTO A LOS EMPRESARIOS	71.1
RESPECTO A LOS TRABAJADORES	90.9

En la relación de hechos que han contribuido a este incremento de influencia sindical, el protagonismo absoluto es para la huelga del 14-D, hecho que continua significando el punto indiscutible que marca el comienzo de la unidad sindical contra las posiciones del gobierno. Aunque con 20 puntos de distancia, el segundo hecho crucial es la unidad de acción con UGT. Sin embargo, no deja de ser relevante que la plasmación reivindicativa de tan valorada unidad de acción, como la PSP, no haya tenido repercusiones en la influencia sindical más que para un escaso 36% de ellos.

Parece que el aumento de la influencia lo vinculan a que el sindicato ocupa un lugar más importante en un papel de interlocutor con el resto de fuerzas más que a la incidencia real en el ámbito institucional, capaz de transformar las condiciones de vida del colectivo de trabajadores, como muestra la escasa valoración de la influencia de la negociación colectiva. Por decirlo de otra manera, se le reconoce una influencia en el ámbito de lo político, pero escasamente en las consecuencias prácticas de esta influencia. Solamente salva de esta impresión el hecho de que los delegados conceden mucha importancia a su actividad sindical: casi el 64% de ellos cree que la acción sindical propia ha significado mucho en el aumento de la influencia de CC.OO. La pregunta literal del cuestionario era: "¿Cuales de estos hechos crees que han tenido mayor incidencia en el aumento de la influencia de CC.OO.?"

TABLA Nº 21: CAUSA DEL AUMENTO DE LA INFLUENCIA DE CC.OO. (EN %)	
EL 14-D	86.9
LA NEGOCIACIÓN DE LA PSP	35.9
LA UNIDAD DE ACCIÓN CON UGT	65.0
LA SITUACIÓN ECONÓMICA NACIONAL	15.9
LA ACTITUD DEL GOBIERNO	17.2
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	43.1
LA ACCIÓN SINDICAL PROPIA	63.9

El tercer ítem muestra el absoluto optimismo con que los delegados encaran el futuro: la práctica totalidad de ellos (casi el 90%) cree que la influencia de CC.OO. aumentará. Aunque las diferencias no son muy considerables, los territorios son más optimistas que las ramas, y los hombres más que las mujeres.

TABLA Nº 22: OPINIÓN SOBRE FUTURO DE LA INFLUENCIA (EN %)	
AUMENTARÁ	89.3
QUEDARÁ IGUAL	3.7
DISMINUIRÁ	0.7

B/ EL 14-D

Representa el hecho que más aceptación recibe del conjunto de acciones realizadas. Más del 88% del total de delegados, sin diferencias sustantivas entre ramas y territorios, sexo o edad, creen que las expectativas creadas a partir de esta convocatoria se han cumplido. El mayor peso de esta aceptación lo tienen los que presentan una actitud moderada hacia el 14-D: la opinión general es que abrió nuevas posibilidades para la intervención sindical. Un escaso 11.5% creen que no se han conseguido los objetivos, aunque el peso más importante de los que votan estas tres categorías lo encontramos discriminando por afiliación política: son los afiliados a Izquierda Alternativa y al PCPE los que lo creen en mayor medida.

TABLA Nº 23: OPINIÓN SOBRE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL 14-D (EN %)	
SI, EN GENERAL SE HAN CUMPLIDO	10.3
SÍ, SE HAN ABIERTO NUEVAS VÍAS DE NEGOCIACIÓN	78.1
NO, SOLO SE CONSIGUIÓ PARAR EL PLAN DE EMPLEO JUVENIL	8.0
NO, EL GOBIERNO PENSABA CONCEDER TODO	1.2
NO, EL SINDICATO NO DEBE FIRMAR PATOS SOCIALES	2.3

Otra pregunta del cuestionario trataba de contrastar la incidencia del 14-D consistía en que los delegados opinaran sobre si existían las condiciones para convocar otra huelga general en la actualidad. Los que creen que no se dan tales condiciones aventajan en 20 puntos a los que sí lo creen.

TABLA Nº 24: OPINIONES SOBRE SI EXISTEN CONDICIONES PARA CONVOCAR OTRA HUELGA GENERAL (EN %)	
SÍ	37.1
NO	57.6
NS/NC	5.3
TOTAL	100

La importancia del debate, por su actualidad, sobre la eficacia o no de la convocatoria de otra huelga general, nos anima a desarrollar el análisis de las respuestas a esta pregunta, definiendo el perfil de los colectivos que están más a favor o más en contra de estas posiciones:

Siendo la media de los que están más en contra del 57.6%, superan esta media los delegados pertenecientes a los territorios, los delegados de la Administración Pública, los de los servicios financieros y de la Industria, las mujeres, los de menos de 50 años, los responsables de uniones regionales, sindicatos regionales y Federaciones estatales, los afiliados al PSOE y a E.E., y los responsables de organización, finanzas, empleo y formación. Los que están más a favor, con una media global del 37.1% son: los delegados representantes de los sectores, los delegados de construcción y los de otros servicios, los hombres, los de más de 50 años, los responsables de uniones locales y sindicatos provinciales, los afiliados de Izquierda Alternativa y PCPE, y los responsables de acción sindical.

C/ LA PSP

Con ello se pretendía comprobar la consideración de la importancia de la principal negociación ocurrida a partir del 14-D, no solamente por su incidencia en el conjunto social como ya se ha visto anteriormente, sino la relevancia que se le ha concedido internamente. En la relación de las materias que se han negociado de la PSP resaltan tanto el alto nivel de desconocimiento que tienen los delegados sobre si realmente se ha negociado o no, como el escaso nivel de desarrollo que esta propuesta ha tenido en las Comunidades Autónomas.

Al elevado porcentaje de personas que no lo saben (alrededor de un 40%) hay que añadir las que responden erróneamente por ser las categorías excluyentes entre sí (téngase en cuenta que al preguntar a nivel de las CC.AA., una materia puede

haberse negociado o no, pero nunca ambas cosas a la vez).

Algo similar ocurre con el conocimiento de la existencia de comisiones de seguimiento sobre los temas negociados: el nivel de desconocimiento es muy alto, y las respuestas, contradictorias entre sí. Por materias, las más negociadas en el conjunto del Estado son el salario social (74.6%) y la formación de trabajadores (58.7); las menos son el reparto de trabajo (9.3%) y la sanidad (27.5%).

D/ LA UNIDAD DE ACCIÓN

En este apartado se consideraban tres apartados, uno de las cuales había sido utilizado de manera similar también en el estudio entre trabajadores de grandes empresas. En el primero, que trataba de delimitar quién había sido más beneficiado por la unidad de acción, a diferencia de los resultados obtenidos en el estudio entre los trabajadores de grandes empresas, los delegados creen en mayor proporción (casi 20 puntos) que los dos sindicatos han sido igualmente beneficiados. Hay que contar también que entre los delegados existe un 27.7% que cree que UGT ha resultado más beneficiado.

TABLA Nº 25: OPINIONES SOBRE QUIÉN HA SIDO MÁS BENEFICIADO POR LA UNIDAD DE ACCIÓN (EN %)		
	DELEGADOS	TRABAJADORES GRAN EMPRESA 1990
UGT	27.7	19.2
CC.OO.	6.8	15.2
AMBOS POR IGUAL	63.8	43.8
NS/NC	1.6	21.7
TOTAL	100	100

En el segundo apartado referido al futuro de la unidad, las perspectivas de desarrollo y la validación de esta línea de política sindical son más favorables: disminuyen los que piensan que beneficiará más a UGT y aumentan los que opinan que beneficiará por igual a los dos.

TABLA Nº 26: OPINIONES SOBRE A QUIÉN BENEFICIARÁ MÁS LA UNIDAD DE ACCIÓN (EN %)	
A UGT	12.6
A CC.OO.	8.6
A AMBOS POR IGUAL	73.0
A NINGUNO DE LOS DOS	0.7
NS/NC	5.1
TOTAL	100

Parece derivarse de ello que la controvertida estrategia de la unidad de acción va consolidándose en el tiempo: la propia dinámica de la acción sindical en un contexto de enorme dificultad para todos, va consiguiendo crear niveles de concurrencia desde posiciones sindicales distintas y, es más, resulta más operativo ("más beneficioso") para todos, como se refleja en el siguiente apartado, correspondiente a la valoración de la unidad dentro del ámbito habitual de actuación: para el 57.6% de los delegados, ésta supone la vía que mejor permite la consecución de reivindicaciones que benefician a todos los trabajadores.

Un importante 23.8% realza que la unidad no ha llegado a las bases, como es de esperar en organizaciones que parten de modelos sindicales distintos, y con una tradición de planteamientos y prácticas sindicales poco semejantes entre sí. Esta categoría no es, si embargo, una crítica al proceso o a los resultados de la unidad; más bien parece que se plantea como una matización que es necesario reconocer y tener en cuenta, ya que desde las bases, se entiende más como un interés estratégico que como un deseo o una aspiración. Son los delegados de ramas, las mujeres, los jóvenes, los afiliados a Izquierda Alternativa y los responsables de secciones sindicales los que en mayor proporción puntúan este ítem.

El peso de una trayectoria llena de enfrentamientos, por disputas del mismo espacio ("contienda" se ha denominado al proceso electoral), no impide en la actualidad el reconocimiento de las afinidades, y potencia el cambio de las posiciones de los dos sindicatos mayoritarios. En este sentido, es también de interés resaltar que más de un 8% de los delegados cree que es un paso estratégico hacia la unidad orgánica.

TABLA Nº 27: OPINIONES SOBRE LA UNIDAD DE ACCIÓN (EN %)	
HA SIDO DETERMINADA DESDE ARRIBA PERO NO HA LLEGADO A LAS BASES	23.8
ES UNA UNIDAD COYUNTURAL	9.3
ES LA VÍA QUE MEJOR PERMITE LA CONSECUCCIÓN DE REIVINDICACIONES QUE BENEFICIAN A TODOS	57.6
ES UN PASO ESTRATÉGICO HACIA LA UNIDAD ORGÁNICA	8.2
NS/NC	0.7
TOTAL	100

Como resumen de este apartado sobre la acción sociopolítica en los últimos cuatro años se podría concluir que los delegados creen que el sindicato ha crecido y se ha consolidado en su papel de agente social, su legitimación como interlocutor, principalmente entre los trabajadores, y su peso en el ámbito institucional no puede ser cuestionado. El origen principal de este aumento de la influencia proviene de su capacidad de movilización, representado simbólicamente en la huelga general del 14-D y que así es considerado por la generalidad de los delegados.

En estrecha relación con la importancia del 14-D aparece la unidad de acción, de la que, aunque una parte de los delegados reconoce un coste en su origen en términos políticos, una mayoría importante piensa que será beneficioso para todos en un futuro próximo. El reconocimiento explícito para más del 65% de ellos de la importancia estratégica en términos de política sindical de la unidad de acción allana la siempre dificultosa tarea de eliminar desconfianzas y abre las vías para el desarrollo de una acción sindical conjunta. Esta posición se encuentra en absoluta sintonía con las opiniones de los trabajadores que hemos recogido en la realización de otras investigaciones.

Sin embargo, parece que el éxito en la capacidad de convocatoria y movilización no tienen correlación con el resto de intervenciones del sindicato en la vida social: una de las consecuencias más serias del 14-D no ha tenido la importancia o el reconocimiento que una propuesta de esta envergadura, la PSP, debería tener.

Esta desconsideración no proviene únicamente de la escasa incidencia que los delegados creen que ha supuesto para los trabajadores, sino que es algo que no tiene demasiado interés para los propios dirigentes de la organización: una gran parte de ellos desconoce si ha habido negociación o no, tanto del tipo de materias como

de los contenidos, y si existen comisiones de seguimiento de las mismas.

Como colofón de estas valoraciones, aparecen los comentarios sobre si existen condiciones para la convocatoria de otra huelga general: las proporciones del "sí" y el "no" son muy significativas, a pesar de estar entre unos delegados que se encuentran en perfecta sintonía con las posiciones confederales, y no está de más recordar que en la configuración de los delegados que responden hay un peso desproporcionado de los delegados de Administración Pública y los servicios financieros. Una muestra más equilibrada sectorialmente podría producir una alteración de los porcentajes ya que son estos delegados del Area Pública, aunque no los únicos, los que más en contra están de la convocatoria de otra huelga.

La ausencia de datos desagregados por CC.AA. nos impide hacer hincapié sobre los distintos resultados que seguramente aparecerían si realizáramos una diferenciación por autonomías. Un último comentario sobre el nivel de responsabilidad: los delegados que tienen mayor nivel de responsabilidad son los que menos creen que se dan las condiciones para la convocatoria de huelga; los responsables de uniones locales y sindicatos comarcales son los que más lo creen.

IV.- LAS OPINIONES SOBRE LA ACCIÓN SINDICAL

El tercer bloque temático tenía por objetivo situar las percepciones de los delegados respecto a su entorno social, con una perspectiva claramente histórica: se pretende que los delegados valoren la evolución de los últimos años del conjunto de la sociedad; la evolución del movimiento sindical y en concreto la de CC.OO., y la del colectivo objeto de sus actuaciones: los trabajadores.

La comparación de las respuestas con otros estudios realizados entre colectivos diversos debería servir para ver el nivel de relación entre las opiniones de unos y otros: sus divergencias y sus encuentros, y a partir de ello, delimitar definir y matizar las posibilidades de acciones conjuntas. Para ello, diseñamos un conjunto de preguntas sobre algunas características de la organización internamente, con una atención especial en la definición de las orientaciones de la acción sindical.

El primer bloque comenzaba con una valoración sobre el grado de democracia interna, seguido de una descripción de las características más importantes en un dirigente sindical y finalmente las impresiones sobre las razones de la afiliación a CC.OO. El segundo bloque abarcaba los temas que creían más importantes actualmente para los trabajadores, la definición de las mayores dificultades para la acción sindical y una pregunta sobre aspectos concretos de la acción sindical dentro de los centros de trabajo.

TABLA Nº 28: GRADO DE DEMOCRACIA INTERNA (EN %)	
MUY DEMOCRÁTICO	22.8
BASTANTE DEMOCRÁTICO	67.6
POCO DEMOCRÁTICO	8.4
NADA DEMOCRÁTICO	0.2
NS/NC	0.9
TOTAL	100

El grado de acuerdo recogido en el conjunto de respuestas es uno de los más altos encontrados en todo el cuestionario: para más del 90% de los delegados, el funcionamiento de CC.OO. es muy o bastante democrático. Este resultado tan positivo confirma que estos delegados tienen una visión absolutamente optimista del sindicato,

y creen que a pesar de los criterios y posiciones tan diversos que conviven en él, existen por encima de cualquier diferencia los principios de una organización que es plural, abierta y múltiple, donde todos tienen cabida.

La segunda reflexión que sugiere este resultado es que quizás una muestra más amplia de delegados podría modificar los resultados de esta pregunta, y matizaría esta opinión absolutamente mayoritaria del grado de democracia, porque también se puede pensar que son los más críticos con el nivel de democracia interna los que menos han contestado en este apartado o en la encuesta.

TABLA Nº 29: CARACTERÍSTICAS DE UN DIRIGENTE SINDICAL (EN %)	
LA FIRMEZA DE POSICIONES Y ACTUACIONES	20.6
LA CAPACIDAD NEGOCIADORA	21.7
LA CAPACIDAD DE DIRECCIÓN	27.4
SER UN DEMÓCRATA: ESCUCHAR Y CONSULTAR	26.9
TENER CONOCIMIENTOS LEGALES Y TÉCNICOS	3.4

Se trataba de una pregunta en la que se pedía que se señalaran las dos características más importantes de un dirigente sindical, aunque para simplificar la lectura, se han sumado las respuestas de las dos en una sola. Los delegados, que indirectamente se están retratando a sí mismos, y están describiendo los requerimientos necesarios para ocupar un puesto de dirección, no se definen especialmente por ninguna de las características, aunque lo que más valoren es que un dirigente sepa dirigir (27.4%), eso sí, democráticamente (26.9%).

Paradójicamente, la única característica que no creen que sea en absoluto necesaria es el tener conocimientos legales y técnicos (3.4%), sugerente motivo de reflexión para futuros planes sindicales en cuanto a la formación.

TABLA Nº 30: RAZONES PARA LA AFILIACIÓN A CC.OO. (EN %)	
DEFIENDE LOS INTERESES DE TODOS LOS TRABAJADORES	28.5
PROTEGE LOS DERECHOS Y PROPORCIONA SERVICIOS	15.2
ES FIRME EN SUS REIVINDICACIONES	14.1
CONSIGUE MEJORAS QUE AISLADAMENTE NO SE PODRÍA	11.6
TIENE EN CUENTA LA OPINIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES	11.0
ES EFICAZ, CUMPLE CON LOS OBJETIVOS QUE SE PROPONE	9.8
REPRESENTA A LA CLASE TRABAJADORA	9.8

Según estas respuestas, para una gran parte de los delegados, los trabajadores se afilian a CC.OO. porque el sindicato es una garantía, y los afiliados buscan principalmente el apoyo de la organización. Si unimos los dos primeros ítems "el sindicato defiende los intereses" y "el sindicato protege los derechos", vemos que agrupa al 43.7% de los delegados, y podemos deducir que es esta labor defensiva y de proporcionar garantías por parte de la organización sindical la que es prioritaria para la afiliación. Da la impresión de que los delegados van a repetir lo que nos decía no hace mucho un trabajador de pequeña empresa: "Los sindicatos son como la Seguridad Social, vas cuando estás malo".

Resulta de mucho interés observar cómo los delegados creen que los trabajadores no se afilian apenas por las señas de identidad que definen su opción sindical: ni participativo ("tiene en cuenta la opinión" 11.0%), ni reivindicativo ("firme en reivindicaciones" 14.1%), ni, en absoluto, de clase o ideológica ("representa a la clase trabajadora" 9.8%) parecen tener ninguna incidencia en las razones para la afiliación.

Solamente los dos ítems de carácter más utilitarista ("consigue mejoras" 11.6%) y ("es eficaz, cumple con los objetivos" 9.8%) son capaces de agrupar al 21.4% de los delegados. Como hipótesis no resulta aventurado afirmar que, si se hubiera preguntado hace diez años a los delegados por qué pensaban que la gente se afiliaba, hubiéramos obtenido resultados muy distintos, donde el peso de las motivaciones de defensa y protección habría sido más bajo que en la actualidad. Los delegados de finales de 1991 entienden que lo ideológico no es capaz por sí solo de condensarse como razón afiliativa. Un dato que acompaña esta hipótesis: a pesar de que la edad no va del todo paralela al año de afiliación, los delegados de más de 40 años puntúan en mayor proporción las razones ideológicas como factor de afiliación.

TABLA Nº 31: TEMAS DE MAYOR RELEVANCIA PARA LOS TRABAJADORES (EN %)	
Incrementos salariales	48.7
Mejora de condiciones de trabajo	48.7
Aumento de empleo	35.7
Acceso a la vivienda	12.6
Mejora de servicios públicos	6.8
Formación en puesto de trabajo	6.3
Posibilidades de promoción profesional	5.1
Modificación de categorías profesionales	2.3
Otras	1.2

El objetivo fundamental trataba de que a través de una serie de temas que se les proponían, puntuaran aquellos que habían cobrado mayor relevancia en los últimos cuatro años, con el fin de conocer la imagen que los delegados tienen del panorama laboral y realzar el nivel de adecuación de las prioridades del sindicato en materia de acción sindical con las prioridades de los trabajadores.

La tabla, que no estaba ordenada de esta manera en el cuestionario, se presenta con los ítems valorados de mayor a menor para simplificar su comprensión. En primer lugar es de destacar que los delegados entienden que son tres los temas que centran el interés de los trabajadores, y que ellos tres solos explican la mayor parte del conjunto de la variable. Con un simbólico empate entre los incrementos salariales y la mejora de las condiciones de trabajo, aparece a considerable distancia el aumento de la calidad y la cantidad del empleo. Nada nuevo, por tanto, parece haber sucedido, a tenor de las opiniones de los delegados, en estos últimos años, a pesar de que piensan que los trabajadores viven (discretamente) algo mejor que antes:

TABLA Nº 32: ¿CREES QUE LOS TRABAJADORES VIVEN MEJOR PEOR O IGUAL QUE HACE CUATRO AÑOS? (EN%)	
Mejor	41.0
Igual	33.1
Peor	19.8
NS/NC	5.1
TOTAL	100

El resto de los ítems, que intentaba medir el interés de los trabajadores por cuestiones relacionadas más con la carrera profesional, las perspectivas de mejora o movilidad, apenas tienen relevancia. Esto viene a redundar en un resultado que ya aparecía en el estudio sobre trabajadores de grandes empresas, en el que los trabajadores no afiliados pensaban que el interés que sus comités tenían por estas cuestiones era un 20% más bajo que el de ellos.

TABLA Nº 33: DIFICULTADES MÁS IMPORTANTES PARA LA ACCIÓN SINDICAL (EN %)	
Precariedad en el empleo	45.0
Falta de conciencia de clase	13.2
Insolidaridad de la gente	9.0
Miedo a represalias	8.2
Falta de renovación de cuadros	7.2
Emergencia de colectivos sin tradición sindical	6.3
Debilidad sindical	5.5
Ausencia de propuestas sindicales	5.1
Imagen radical de CC.OO.	0.2
Rigidez de planteamientos sindicales	0.1

La generalización de empleo precario favorecido por las políticas de flexibilización de la contratación conforma la constitución de un espacio social donde los sindicatos no tienen apenas cabida. La precariedad en el empleo y su correlativo,

el miedo a las represalias, son las razones que más de la mitad de los delegados (53.2%) aducen como principales dificultades para la acción sindical.

El resto de los ítems se pueden agrupar en dos grandes categorías, explicativas por sí mismas porque representan los dos polos de oposición: la primera categoría, que agrupa el segundo y tercer ítem culpa a la "falta de conciencia" (de clase, solidaria), de las dificultades para la acción sindical. El desinterés de los trabajadores, la apatía y la ausencia de ideología son los problemas más importantes para un 22.2% de los delegados.

La segunda categoría construida opuesta a la anterior, remite al interno del sindicato las dificultades para la acción sindical. Esta posición crítica, síntesis de la agrupación de cinco ítems de los diez propuestos, es el que globalmente menos importancia tiene (18.1%) en el total de respuestas.

Hay que resaltar que los que menos culpabilizan al sindicato son los delegados más jóvenes (menos de 30 años). Los que más lo hacen son las mujeres, los de edades intermedias, los responsables de secciones sindicales y los afiliados al PSOE y a Izquierda Alternativa.

TABLA Nº 34: OPINIÓN SOBRE LAS SIGUIENTES FRASES (en %)	MUY/BASTANTE ACUERDO	POCO/NADA ACUERDO
Es necesario reforzar las SSE. sobre los CE.	61.3	28.0
El reforzamiento de los SSE es imprescindible para aumentar la afiliación.	82.1	8.1
El reforzamiento de los SSE puede ser freno para la unidad sindical.	7.5	76.7
Necesidad de impulsar la negociación colectiva sectorial	77.2	12.4
Potenciar la acción sindical para PYMES	89.5	2.6

- Las mujeres y la acción sindical:

Con especial interés por parte del equipo redactor y en estrecha colaboración con la Secretaría de la Mujer, se abordó en el cuestionario uno de los que sería tema estrella en los debates congresuales: el referido a la participación y representación de las mujeres en los órganos de dirección del sindicato.

Entendiendo que la punta de lanza de la proporcionalidad en la representación no agotaba el tema de la mujer en el sindicato, se incluyeron en la pregunta una relación de ítems orientados a definir la opinión de delegados y delegadas en dos ámbitos: el citado anteriormente y un segundo referente a los planteamientos de acción sindical hacia el colectivo de mujeres.

Nos vamos a detener brevemente en el análisis del primer ítem, que era idéntico a una enmienda que fue sometida a votación en el plenario del Congreso, considerando de interés contrastar los resultados que por ambas vías se obtuvieron (cuestionario/ votación).

La votación obtuvo un 40.2% a favor de la proporcionalidad y un 56.7% en contra; en la encuesta los resultados fueron de un 38.7% a favor y un 50.4% en contra. Sin embargo, la diferenciación en las tablas entre hombres y mujeres indica que la distinción por sexos explica absolutamente las posiciones (a pesar de que en el Congreso fueran las propias mujeres las que defendieran una y otra posición). Mientras, en la encuesta se aprecia que la enmienda no fue aprobada porque no había suficientes mujeres para conseguirlo, (87% de hombres y 13% de mujeres) redondeando la tautología: no se aprueba que haya más mujeres porque no hay suficientes mujeres para aprobarlo.

Existe otra contradicción que aparece en el cuestionario: el 84.3% de los hombres cree que las mujeres están más discriminadas que los hombres, y por ello deben ser objeto de atención específica en el sindicato, atención específica que, por lo visto, no alcanza a la representación proporcional en los órganos directivos.

Situaciones paradójicas sobre las que parecen vislumbrarse salidas, dado que finalmente se aprobó promover la representación proporcional a la afiliación en cargos de dirección del sindicato, favorecer la creación de Secretarías de la Mujer y el compromiso de realizar una conferencia sobre CC.OO. Sindicato de hombres y mujeres.

Parece, por tanto, que salvar las contradicciones pasa por el desarrollo de una acción sindical capaz de discriminar positivamente a las mujeres (provocando mayor número de liberaciones, integrándolas en la vida sindical cotidiana, programando

formación, etc.) hasta conseguir un aumento del número de mujeres en cargos de responsabilidad que revierta en un aumento del número de mujeres en los próximos congresos. Veamos a continuación en las Tablas 35 y 36 la diferenciación de las opiniones según sean hombres o mujeres los que respondan a esta pregunta:

TABLA Nº 35: GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES FRASES HOMBRES (EN %)	MUY/BASTANTE ACUERDO	POCO/NADA ACUERDO
El % de mujeres en órganos de dirección debe ser proporcional a la afiliación	32.5	55.5
Hay pocas mujeres en órganos de dirección porque no saben/ no quieren asumir esas responsabilidades	30.1	58.0
El sindicato debe actuar solo en problemas de trabajadoras	26.3	61.2
El sindicato no puede hacer nada si las mujeres no definen sus reivindicaciones	32.0	56.9
Las mujeres están más discriminadas que los hombres	84.3	8.9

TABLA Nº 36: GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES FRASES MUJERES (en %)	MUY/BASTANTE ACUERDO	POCO/NADA ACUERDO
El % de mujeres en órganos de dirección debe ser proporcional a la afiliación	76.7	18.4
Hay pocas mujeres en órganos de dirección porque no saben/ no quieren asumir esas responsabilidades	11.7	80.0
El sindicato debe actuar solo en problemas de trabajadoras	11.7	76.7
El sindicato no puede hacer nada si las mujeres no definen sus reivindicaciones	16.6	71.7
Las mujeres están más discriminadas que los hombres	85.0	11.7

Del resto de los ítems hay que remarcar que los delegados aparecen genéricamente receptivos a las especificidades de las mujeres en el desarrollo de la acción sindical: entienden la problemática de las mujeres en un sentido más amplio que en el de trabajadoras exclusivamente, reconociendo una discriminación originaria en razón de sexo. Además creen que la superación de estas diferencias es tarea de todos, no únicamente de las mujeres, y que deben formar parte de los objetivos de la organización sindical.

La diferenciación por sexos de la tabla de resultados vuelve a mostrar la importancia del género en la conformación de las opiniones: las delegadas están de acuerdo con sus compañeros, pero sus opiniones son mucho más radicales que las de sus compañeros, como muestra la distancia media de 15 puntos en las valoraciones de los tres ítems centrales.

Como conclusión del análisis de estos tres ítems parece que los delegados tienen una actitud positiva y son sensibles al reconocimiento y defensa de los intereses de las mujeres como colectivo especialmente discriminado, y parece que sus pautas de actuación se inclinan hacia la reducción de las situaciones de desigualdad.

Si bien es cierto que nadie puede tener la certeza de que el hecho de ser mujer y acceder a un puesto de responsabilidad signifique directamente favorecer medidas para el resto de mujeres, o que sean más capaces de ello (no hemos tenido demasiadas ocasiones de comprobarlo), no por eso se puede legitimar la posición dominante (que se encuentra en discursos tanto de hombres como de mujeres) nacida al abrigo de los principios del individualismo burgués que preconiza la no diferencia entre los sexos y el igualitarismo democrático, por el que todos nos igualamos por el voto.

De estos presupuestos se deduce que el género de las personas que ocupan los puestos de decisión no es relevante para desarrollar medidas que acaben con la discriminación de las mujeres en el conjunto de la vida social, aunque paradójicamente se olvide que el control de la organización es fundamentalmente masculino, lo cual pone en cuestión la pretendida neutralidad de los sistemas de representación.

Parece que lo que ésto significa es que los delegados se muestran decididos a mantener la exclusión de uno de los dos sexos de los ámbitos de decisión, imposibilitando a las mujeres el acceso a la esfera de lo político, instituyendo de hecho, una incompatibilidad formal entre el sexo y la representación, reafirmando, en definitiva, un orden social y su correlativo orden político que postula el mantenimiento de la secular diferencia entre los sexos.

V.- LA FORMACIÓN SINDICAL

La puesta en marcha de la Escuela Sindical con el planteamiento de desarrollar un programa de formación para cuadros del sindicato se enfrenta con un problema de desconocimiento tanto de los sujetos destinatarios de la formación (qué se entiende por cuadro, a quién corresponde tal definición), como de la determinación de las necesidades y demandas de formación. En este sentido existía un interés desde el conjunto de la personas relacionadas con la formación por ir avanzando en la clarificación de tales aspectos. Con estos objetivos se incluyeron en el cuestionario cinco preguntas sobre este tema.

Uno de los problemas con que se encuentra este apartado es con la ausencia de definición del concepto de cuadro. También la encuesta comete un error al considerar a priori que los delegados al Congreso son cuadros sindicales (al identificar cuadro con tener responsabilidad en el sindicato).

Más bien parece, según el análisis de todas las características que hemos visto anteriormente que el perfil de los delegados que han respondido se corresponde con el de "dirigentes" sindicales: la alta proporción de asalariados del sindicato, el número de puestos que ocupan, el alto nivel de responsabilidad interna, los años que llevan ocupando el mismo cargo, la escasa presencia de miembros de secciones sindicales y, en general, el conjunto de la información que se incluía en el primer apartado, viene a matizar la idea de cuadro sindical. Más ajustadamente habría que hablar de que los delegados representan la élite del "aparato" del sindicato.

Es precisamente este grupo, como veremos más adelante (y que es además el más numeroso) el que menos voluntad e interés en participar en actividades formativas demuestra.

En primer lugar se pretendía conocer las experiencias y prácticas de formación de los delegados en el último año. Según se observa en la TABLA V.1, más de la mitad de ellos no ha realizado ninguna actividad formativa en ese período.

TABLA Nº 37: CURSOS DE FORMACIÓN RECIBIDOS EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES (en %)	
Ninguno	56.6
Uno	14.4
Dos o más	27.7
NS/NC	1.2

Diferenciando por colectivos, los más favorables y los que más han participado han sido las mujeres y los jóvenes: la edad aparece como inversamente proporcional a la asistencia a los cursos, a medida que aumenta la edad, disminuye la asistencia. Existe también correlación directa entre el nivel de responsabilidad y la asistencia: a mayor nivel de responsabilidad, menor asistencia.

– Valoración de los cursos a los que han asistido:

A los que habían participado se les pedía que valoraran de 1 a 5 el nivel de las actividades formativas a partir de una serie de características de los cursos (en la presentación de la tabla se han simplificado en tres niveles). Los delegados validan positivamente la formación que han recibido, especialmente en el aspecto más importante: el referido a la utilidad o interés (el 75% lo sitúa en el nivel alto).

Además de la excesiva duración se critican los materiales y la escasa participación, aunque la valoración de la mayoría de las áreas sobre las que se les pregunta, como la relación entre el tema propuesto y los contenidos, la preparación de los formadores, o la metodología es buena: más de la mitad de los delegados lo sitúa en el nivel alto.

TABLA Nº 38: VALORACIÓN DE LOS CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO (en %)			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Duración en relación al tiempo	22.4	41.0	36.6
Relación tiempo/contenidos	7.6	23.4	69.0
Metodología	17.7	22.6	59.7
Preparación de los formadores	12.8	26.3	60.9
Participación	21.9	26.9	51.2
Materiales	22.8	29.1	48.1
Organización	14.4	29.9	55.7
Utilidad o interés	5.6	19.7	74.7

Una vez consideradas las valoraciones de los que han asistido, veamos a continuación las razones de los que no lo han hecho:

TABLA N° 39: RAZÓN DE NO HABER ASISTIDO	
Falta de tiempo	61.5
NO se han convocado	22.9
Falta de información/ convoc.contenidos	9.5
Falta de interés por los temas	2.7

Cuando se les pregunta a este colectivo que no ha asistido a los cursos por qué no lo ha hecho, lo que se pretende es averiguar si es que no consideran la formación como un vehículo imprescindible para la acción sindical, si hay lagunas o errores en la organización de la formación, o si lo que rechazan es esta forma concreta de impartir formación. Nuevamente aparece la evidencia de que es más importante para todos ahondar en las razones de los que no asisten, tanto porque son cuantitativamente más como porque puede contribuir a orientar la planificación de la formación a cuadros.

Con respecto a la hipótesis de la organización de la formación, cabe señalar que más de una tercera parte aduce que no ha tenido noticias sobre la convocatoria o que no se han convocado.

El nivel de responsabilidad como variable de cruce aporta alguna luz, aunque sea de manera indirecta: son los responsables de uniones locales y sindicatos comarcales los que en mayor proporción dicen que no se han convocado, (siendo además los que más han participado), y son los que tienen mayor responsabilidad los que más responden que no han tenido tiempo. Desgraciadamente no tenemos información desagregada por CC.AA. y por sectores, lo cual nos impide situar estas lagunas de la organización de la formación.

La tabla corrobora en cierta medida la impresión de que la formación no es un instrumento que les ayude a elevar su cualificación, ya que más del 60% declara no tener tiempo. Esta afirmación, de carácter genérico, la vemos repetida en los mismos términos entre los que sí han asistido a los cursos, cuya principal crítica es que duran demasiado. Sin embargo, podemos retomar en este momento un dato que ya había aparecido en un apartado anterior, cuando preguntábamos acerca de las características más importantes para un dirigente sindical: el tener conocimientos legales y técnicos agrupaba únicamente al 3.4% de los delegados.

Es por ello que pensamos que la indudable y reconocida falta de tiempo,

especialmente entre los delegados que como ya hemos visto anteriormente ocupan más de un cargo en el sindicato, no debe solapar una concepción de la formación que aparece desconectada con el desarrollo del rol de dirigente sindical: los encargados de planificar la formación deben superar no solamente el hándicap de unas experiencias de prácticas formativas que no han resultado satisfactorias en el pasado, sino que además existe la idea asentada en un grupo importante de dirigentes de que la formación no es un requisito indispensable para el ejercicio de la acción sindical. Es esta actitud de descrédito, de relegación, el problema más importante con que se encuentra el conjunto de políticas formativas.

El convencimiento de la inutilidad de planificaciones unilaterales de los programas de formación nos hizo presentar una pregunta abierta para que los delegados señalaran los temas en que estaban interesados en recibir formación. La codificación posterior de todos los temas apuntados produjo una tabla como ésta:

TABLA Nº 40: TEMAS INTERÉS EN RECIBIR FORMACIÓN (en %)	
Economía	24.6
Formación técnica y sindical de cuadros	11.8
Sindicalismo	10.3
Legislación/Derecho	6.8
Negociación colectiva	5.7
Organización del trabajo	4.3
Otros	45.6

Casi el 20% de los delegados no manifiesta un interés concreto en ningún tema, dato que corrobora todo el análisis anterior sobre la escasa importancia que se concede a la formación.

Entre los que definen alguno, destaca la falta de concreción de las demandas. De generalidades como "Economía" que es la transcripción literal de la respuesta más frecuente entre los delegados, podemos suponer que lo que precisan son conocimientos genéricos de esta disciplina. Supone la hipótesis contraria a la pretendida matización de las diferencias de colectivos con problemáticas socio-laborales distintas, heterogéneos y diferenciados por áreas de responsabilidad, en las que pensábamos que iban a aparecer demandas ajustadas a las problemáticas concretas de los delegados al Congreso.

El segundo tema que agrupa mayor número de respuestas remite a la propia pregunta y aporta un nivel mínimo de información: no sabemos en qué aspectos o sobre qué cosas desean formación técnica y sindical a cuadros. El tercer tema es algo más explícito porque reúne demandas de información sobre la situación internacional, con especial atención a nuestra incorporación en la CES. En algunos casos se relaciona con formación sobre legislación internacional o con economía internacional, pero hemos preferido agruparlo en esta categoría porque hace referencia especialmente a la incorporación a la dimensión europea del sindicalismo actual. La mayoría de las siguientes categorías tienen explicación por sí mismas, pero agrupan un número tan pequeño de respuestas que se presentan más por ánimo de exhaustividad que por su poder explicativo y orientativo de las necesidades de los delegados.

La comprobación de que no existen diferencias sustanciales en el interés por los temas, aunque establezcamos cruces con algunas de las preguntas que tan significativas nos han resultado en otros temas, como la organización por la que ha sido elegido, el sexo, la edad o el nivel de responsabilidad, nos debe hacer reflexionar sobre la capacidad de la metodología cuantitativa en su aplicación a este campo.

A la luz de estos resultados, parece que con estas técnicas no se puede conseguir que los delegados identifiquen sus lagunas en materia de formación: por un lado porque se contestan generalidades o se expresan deseos no concretados (como la formación técnica y sindical a cuadros) y por otro porque se identifica con paradigmas de conocimiento (la economía o el derecho) la respuesta a todos los problemas. Siguiendo con el mismo ejemplo, probablemente aportaría mejores resultados un análisis de contenido de los términos que utilizan los propios delegados, siendo sustantivamente diferente el significado que se le quiere dar a un término tan amplio y variado como "economía" si lo ajustamos dentro de un contexto o de otro.