

cuadernos de la federación

Encuesta a los representantes sindicales por la FM de CC.OO.

Delegados sindicales:
eje central entre trabajadores y sindicato



número 15 • noviembre 2000



**Federación
Minerometalúrgica
de Comisiones Obreras**

cuadernos de la federación

Encuesta a los representantes sindicales por la FM de CC.OO.

Delegados sindicales:
eje central entre trabajadores y sindicato



número 15 • noviembre 2000



**Federación
Minerometalúrgica
de Comisiones Obreras**

Madrid, noviembre de 2000

Edita:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
C/ Fernández de la Hoz, 12. 28010-Madrid
Tel: 91 319 63 90. Fax: 91 308 59 91. E-mail: afrechoso@fm.ccoo.es

Dirección y Coordinación:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

Elabora:

Flor Cubas, José Ignacio Gil (Gabinete Técnico de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.)

Producción:

io centro de diseño y animática. iocentro@jazzfree.com

Depósito Legal: GU-25/98

Impreso en papel reciclado

Índice

Reconocimientos.	5
Introducción.	7
1. Fundamentos y objetivos de la investigación.	7
2. Metodología y representatividad de la muestra.	12
3. Estructura del informe.	17
Capítulo 1.	
El perfil sociolaboral de los representantes sindicales por la FM de CC.OO.	
1.1. Perfil personal.	22
1.2. Perfil sociolaboral.	25
1.3. Perfil sociopolítico.	33
Capítulo 2.	
El perfil sindical y la autopercepción de su condición como delegados de CC.OO.	
2.1. Perfil sindical.	44
2.2. La cuestión de las horas sindicales.	50
2.3. La autopercepción de su condición como representantes sindicales.	61
2.4. La cuestión de la afiliación sindical.	69
Capítulo 3.	
Las opiniones y valoraciones sobre negociación colectiva.	
3.1. Valoraciones sobre la negociación colectiva actual.	80
3.2. Opiniones sobre las propuestas de reestructuración de la negociación colectiva.	91
Capítulo 4.	
Las opiniones y valoraciones de la actividad y la relación de los delegados con el Sindicato.	
4.1. La formación sindical.	102
4.2. La información sindical.	108
4.3. Otras actividades de los delgados en el Sindicato.	115
Capítulo 5.	
Las opiniones y valoraciones sobre la vinculación sindical de los trabajadores: La cuestión de la afiliación desde la perspectiva de los delegados.	
5.1. La Influencia y la orientación general de los sindicatos desde la perspectiva de los delegados.	124
5.2. La percepción sobre la cuestión de la afiliación de los trabajadores.	136

Reconocimientos

La investigación social es costosa, al menos tanto como cualquier otra actividad humana que comporte trabajo. Lo que al final de todos los procesos toma cuerpo en unas cuantas páginas lleva tras de sí un sinfín de tareas y una cantidad imponderable de esfuerzos que permanecen ocultos y, por tanto invisibles, a los ojos de los destinatarios del producto final.

Este estudio no es ajeno a la aportación de un cuantioso trabajo que es imposible cuantificar. Sin embargo, lo que no podemos hacer sus autores es dejar totalmente invisibles las aportaciones de quienes han colaborado, con esfuerzos diversos y de distinta índole, a hacerlo posible. Por ello, aunque sea a través de estas pocas líneas, es de justicia dejar una mínima constancia de esos reconocimientos.

No es posible nombrar a todas las personas que han colaborado en la realización de este trabajo colectivo, aunque todas tienen un rasgo común: su vínculo con la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. A riesgo de que este listado deje fuera a alguien, hemos contado con el apoyo y con el trabajo de los siguientes colectivos de compañeros y compañeras:

Los compañeros y las compañeras que componen los equipos de extensión ocupan un lugar preeminente en nuestros agradecimientos. Ellas y ellos tuvieron que aparcar sus quehaceres -que ni son pocos ni sencillos- para hacer "otro trabajo" adicional. Esta vez la tarea era distinta pero no menos ingrata, la de encuestadores y encuestadoras. Sin este trabajo, el estudio habría sido imposible o mucho más oneroso para las finanzas del Sindicato.

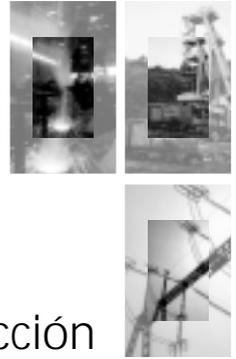
De entre estos compañeros y compañeras, algunos colaboraron todavía en algo más. Se vinieron a Madrid, en un viaje relámpago, a participar en unas reuniones que los sociólogos llaman Grupos de Discusión, para contarnos todo lo que saben -y no es poco- sobre la realidad laboral y sindical más adversa.

También contamos con el trabajo y la aportación de los responsables y de la responsable (el singular no es una errata) de las Secretarías de Organización y/o de Pymes de las distintas organizaciones que componen esta Federación. Como no podía ser de otro modo, ellos y ella se encargaron de coordinar el trabajo de campo en cada ámbito.

Por último, aunque no menos importante pues son los auténticos protagonistas del estudio, queremos dejar constancia de nuestra gratitud a los delegados y delegadas de este Sindicato que accedieron a la aburrida e inquietante actividad de contestar una encuesta.

Otra nota común de todas esas colaboraciones es que no son desinteresadas. Si hay algo que nos interesa a todos los que hemos aportado nuestros trabajos y nuestros días a este estudio es -con toda modestia, pero con todo convencimiento- que sea útil a los fines que han hecho de este Sindicato un valuarte imprescindible para las clases trabajadoras.

Flor Cubas y José Ignacio Gil.
Madrid, noviembre de 2000



Introducción

1. Fundamentos y objetivos de la investigación

El origen de este estudio se enmarca en una línea de investigación sociológica sobre la realidad sociolaboral y sindical de los sectores en los que actúa esta Federación. En este caso concreto la finalidad es acceder a un conocimiento más sistematizado del contexto laboral y sindical de un colectivo tan estratégico del Sindicato, como son sus delegadas y delegados.

Con motivo de la celebración del II Congreso de esta Federación, se creyó conveniente la elaboración de un trabajo que diera satisfacción a la necesidad de conocer más exhaustivamente la realidad de nuestros representantes sindicales. Para ello se pensó en explorar y sistematizar la información que contiene la base de datos de CC.OO. sobre EE.SS. (SISDE)¹. La investigación que presentamos ahora nació, en primera instancia, a raíz de las deficiencias de información necesaria que, a priori, ya presentaba esa base de datos. Una información tan necesaria como, por poner dos ejemplos, la afiliación sindical de los delegados o el tipo de convenio que se aplica en sus entornos laborales, era imposible obtenerla a través de esa fuente de información, por lo demás muy valiosa.

Esto nos condujo a plantearnos la realización de una encuesta en la que pudiera recogerse, aunque fuera a través de una muestra representativa, parte de la información que no estaba disponible en las bases censales de datos. En este sentido, esta investigación puede servir como complemento a aquel trabajo y, por tanto, a ese tipo de información. En otras palabras, esta investigación cumple con el objetivo de complementar y

¹ Cubas, F. y Gil, J.I.; *Representantes Sindicales, Trabajadores y Empresas en los Sectores de la FM de CC.OO. Una aproximación a su análisis distributivo*. Madrid, Noviembre 2000 (publicación en preparación).

ampliar la descripción de la estructura sociolaboral y sindical de los sectores en los que actúa la FM de CCOO: ¿cuántas empresas, de qué tamaño, cuántos trabajadores, en qué sectores y subsectores, qué características básicas tienen los representantes sindicales, en qué contextos laborales y de representación sindical...?

Sin embargo, no se terminan ahí ni las ambiciones de esta Federación ni el propósito de esta encuesta. Esta organización ha demostrado siempre un indudable interés por conocer en profundidad la realidad sociolaboral en la que actúa. Su finalidad no es otra que mejorar su capacidad de incidencia entre las clases trabajadoras y, con ello, estar en mejor disposición para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

En un contexto sociolaboral y productivo tan fragmentado como el que se va conformando en la actualidad, la dificultad más importante que tiene delante de sí el sindicalismo de clase es poder ofrecer respuestas adecuadas a la cuestión esencial de una vinculación sindical más extensa e intensa de los distintos, y cada vez más fragmentados, colectivos de trabajadores. De hecho, en cierto sentido, esta cuestión se convierte, no ya en un reto impuesto por los nuevos paradigmas económicos y productivos, sino en una necesidad inaplazable para la pervivencia de esta manera de entender y ejercer la acción y la organización sindical.

Esas razones, aquí apenas esbozadas, nos llevaron a proponernos esta encuesta a los delegados y delegadas con el propósito más ambicioso de conocer sus opiniones, valoraciones y condicionantes sobre esta cuestión más general y compleja.

En ese sentido, la investigación se sustenta sobre dos pilares, o hipótesis de trabajo, fundamentales:

1. La posición que ocupan los delegados y delegadas en las relaciones laborales les sitúa como sujetos estratégicos en las relaciones Sindicato-trabajadores.
2. La diversidad de contextos sociolaborales y sindicales en los que interactúan los delegados generan distintos posicionamientos y posibilidades de actuación sindical.

1.1. Los delegados y delegadas sindicales como sujeto sindical intermedio entre el Sindicato y los trabajadores

En cuanto a la primera de esas hipótesis, aquí se considera que los delegados constituyen la pieza fundamental de relación, conexión y comunicación (comunicadores sociales) entre el Sindicato (la organización) y los trabajadores (su base social). De ese esquema -que representamos gráficamente- se derivan dos consecuencias básicas para el fundamento y los objetivos de esta investigación:



- Por un lado, los delegados sindicales se caracterizan por asumir la doble condición de representantes sindicales y de trabajadores. Por otro, también por ubicarse en los espacios laborales concretos y, por tanto, en los lugares donde se concreta la acción sindical. Ello se traduce en que son los delegados quienes conocen (y padecen) en primera persona las distintas realidades laborales y sindicales de los distintos colectivos de trabajadores; pues son ellos mismos quienes viven, trabajan y actúan en cada una de esas realidades. Esa especial posición es la que les habilita como informantes privilegiados de la realidad sociolaboral y sindical que se pretende conocer.
- En el otro sentido de las relaciones, esa misma posición de presencia y convivencia cotidiana en los lugares de trabajo, junto a su condición de representantes sindicales por este Sindicato, les habilita como “el Sindicato” en los espacios laborales concretos de acción y organización sindical, es decir, los delegados sindicales son la imagen más cercana, la presencia y la capacidad de intervención más directa del Sindicato en los lugares donde se concretan las relaciones de trabajo.

A nuestros efectos, esto se traduce en que, conocer los condicionantes de la vinculación de los trabajadores a la organización sindical pasa en buena medida por conocer los condicionantes de la realidad sindical de nuestros delegados y delegadas.

En síntesis, la ubicación y el posicionamiento intermedio de los delegados entre la realidad laboral y sindical concreta (el centro de trabajo y los trabajadores) y el Sindicato les confiere un valor sindical estratégico, tanto para conocer la realidad en la que tiene que actuar el Sindicato (comunicadores de la realidad en dirección a la organización), como vehículo imprescindible para poder actuar en ella (comunicadores sindicales hacia los trabajadores).

1.2. Los distintos colectivos de delegados y delegadas sindicales, como reflejo de la segmentación laboral.

La segunda hipótesis de trabajo se sustenta no sólo en una posición teórica de partida², sino también en una base empírica razonablemente contrastada en otros estudios e investigaciones realizadas por esta Federación³.

La base sobre la que se apoya es sencilla, aunque de consecuencias importantes para la acción y organización colectiva de los trabajadores. Nos referimos más concretamente a los efectos disgregadores que comportan los nuevos modelos de organización económica y social sobre la homogeneidad de la clase trabajadora tradicional.

De forma muy sintética se puede decir que la modificación de los viejos esquemas tayloriano-fordistas de organización y división de la producción y del trabajo y la emergencia de un nuevo paradigma de organización indus-

² Esta base teórica se compone de múltiples versiones, enfoques y disciplinas. Como base de nuestra aproximación y síntesis holística de los diversos enfoques, destacamos el texto de Luis Enrique Alonso; *Trabajo y Ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*; Trotta/Fundación 1º de Mayo. Madrid, 1999.

³ El Gabinete Técnico de esta Federación ha realizado algunos estudios empíricos que comparten esta misma línea de investigación. Entre ellos, cabe resaltar: Estrada, B., Gil, J.I. y Soto, F.; *¿Dónde empieza y dónde termina la industria del automóvil? Análisis de un caso de descentralización productiva*. Cuadernos de la Federación, Nº 4. Madrid, Septiembre de 1997.

Gil, J.I., Fernández, L.M. y Santos, J. *Técnicos y Cuadros Medios y Sindicalismo de Clase ¿Un desencuentro injustificado?* Cuadernos de la Federación, Nº 11. Madrid, Mayo de 1999.

trial se construyen sobre la base de la segmentación de los espacios productivos, dando lugar a la reducción y terciarización de la empresas centrales (crisis de la gran empresa fordista) y la multiplicación de los espacios laborales más reducidos (pymes), que actúan -en cascada- como centros dependientes de aquélla. Las consecuencias respecto a las posibilidades de organización colectiva de las clases trabajadoras son bien conocidas: los espacios laborales, y por tanto las clases trabajadoras, se fragmentan, haciendo más compleja la agregación de intereses y su organización colectiva.

A los efectos que aquí nos interesan, esto nos lleva a una sencilla consideración pero de importantes consecuencias: no todos los representantes sindicales se encuentran en las mismas situaciones y con las mismas posibilidades de actuar sindicalmente. Por ejemplo, no será lo mismo la capacidad y la situación -y por tanto el potencial que pueden aportar a la organización sindical- de los delegados y delegadas de las empresas centrales y dominantes (sindicalmente más solventes y fortalecidos por la tradición y la mayor implantación sindical), que los delegados de las empresas más dependientes y periféricas.

Por ello, esta investigación tiene presente, como uno de sus principales ejes, la segmentación de los diversos espacios laborales y productivos y, por tanto, la diversidad de colectivos de delegados sindicales, de sus distintos contextos de acción, de sus diversas posibilidades de actuación o de su diversos grados de vinculación e identificación con la organización sindical.

Para identificarlos -esto es, para diferenciar la diversidad de colectivos que componen ese universo total que denominamos con el nombre genérico de "representantes sindicales- la variable tamaño de la empresa se ha mostrado útil en otras muchas ocasiones. Por tanto, aunque no es la única que se tiene en cuenta para la realización de esta investigación, seguimos considerando que el tamaño de la empresa sintetiza mejor que ninguna otra característica la conformación de distintos colectivos de delegados, con problemáticas laborales y sindicales diversas.

En buena medida, los análisis de esta investigación consisten precisamente en establecer los rasgos comunes, pero también las diferencias más notables, de un colectivo -los representantes sindicales por la FM de CC.OO.-, al que sólo el hecho de compartir ese mismo nombre da la apariencia de total homogeneidad.

Por lo demás, ya se ha dicho que el objetivo más general donde se enmarca esta investigación es conocer en profundidad los condicionantes de la vinculación y afiliación de los trabajadores a este Sindicato. Y también se ha dicho que se trata de un problema complejo en el que intervienen sujetos diversos y problemáticas muy diversas y, por lo tanto, que no se agota conociendo los condicionantes y los puntos de vista de los delegados y las delegadas. En este sentido, lo que presentamos ahora es sólo una aportación más de lo que constituye una línea de investigación social que debe continuar y ampliarse desde otras perspectivas y con otras informaciones de los diversos colectivos que están presentes en esta cuestión.

2. Metodología y representatividad de la muestra

La **metodología** de investigación para la realización de este estudio ha consistido fundamentalmente en la elaboración de una encuesta estadística a una muestra representativa del conjunto de los representantes sindicales de esta Federación. De manera muy sintética, la investigación presenta las siguientes características:

- La preparación del cuestionario (¿qué preguntar y cómo preguntarlo?) requería de una aproximación al contexto laboral y sindical de los distintos colectivos de delegados. Para ello nos apoyamos en la técnica cualitativa de investigación denominada Grupo de Discusión. Aquí se realizaron tres reuniones de Grupo : delegados de empresas pequeñas y medianas, delegados de gran empresa y miembros de equipos de extensión. Las reuniones se celebraron en Madrid, en los meses de mayo y junio de 2000.
- La muestra teórica (¿a cuántos y con qué características para que sean representativos del colectivo total?) se fijó en 800 entrevistas, distribuidas según la proporcionalidad que guarda el universo de estudio (el conjunto de los delegados) para tres variables: el tamaño de la empresa (entre seis y 49 trabajadores, entre 50 y 250 y más de 250) el sector de actividad (Metal, Minería y Eléctricas) y el ámbito territorial (distintas CC.AA.) de los delegados.

- El trabajo de campo (las entrevistas como tales) lo realizaron los componentes de los equipos de extensión de esta Federación en los meses de junio y julio de 2000, bajo la coordinación del equipo investigador y de los responsables de pymes o de Organización de cada instancia organizativa de esta Federación.
- La grabación y procesamiento de datos la realizó el equipo investigador los meses de julio a septiembre de 2000, mediante el programa de análisis estadístico SPSS 9.0 para Windows.

En cuanto a **la representatividad de los datos obtenidos**, y para hacer más gráfica su exposición, los hemos agrupado en una tabla que se expone a continuación.

La muestra teórica era, como se ha indicado, de 800 entrevistas y se obtuvieron 651 respuestas, lo que significa un porcentaje del 81,4% para el global de la encuesta, y una representatividad de la muestra efectiva del +/- 4-4,5%, para un nivel de confianza del 95,5%.

Una cuestión interesante es que a los encuestadores se les dio la instrucción de que los delegados entrevistados fueran de distintos centros de trabajo, es decir, que en cada centro sólo entrevistasen a un sólo delegado, con el objetivo de que la muestra fuera más representativa de las distintas situaciones existentes.

La proporcionalidad de las respuestas obtenidas respecto a la muestra teórica varía según los ítems de cada variable considerada en la elaboración de la muestra:

Porcentaje de respuestas obtenidas			
	MUESTRA TEÓRICA	MUESTRA OBTENIDA	PORCENTAJE DE RESPUESTA
	Nº	Nº	%
ANDALUCÍA	74	70	94,6
ARAGÓN	49	48	98,0
ASTURIAS	30	20	66,7
CANTABRIA	18	17	94,4
CASTILLA Y LEÓN	50	29	58,0
CASTILLA-LA MANCHA	27	21	77,8
CATALUNYA	192	129	67,2
EUSKADI	69	66	95,7
EXTREMADURA	9	3	33,3
GALICIA	52	44	84,6
ILLES BALEARS	6	4	66,7
ISLAS CANARIAS	10	8	80,0
MADRID	131	107	81,7
MURCIA	10	11	110,0
PAÍS VALENCIÀ	70	71	101,4
LA RIOJA	3	3	100,0
METAL	19	25	131,6
MINERÍA	23	33	143,5
ELÉCTRICAS	758	573	75,6
HASTA 49	394	312	79,2
ENTRE 50 Y 250	252	217	86,1
MÁS DE 250	122	154	126,2

Otra información interesante para ponderar la representatividad de la encuesta es la comparación de la distribución de repuestas obtenidas respecto a la población de referencia (el conjunto de los delegados) para las distintas variables que se han considerado en la elaboración de la muestra. En general, las proporciones en uno y otro caso son bastante similares. Las diferencias son consecuencia de las distintas repuestas entre la muestra teórica y la real. No obstante, estos datos nos permiten asegurar la representatividad de la muestra efectivamente obtenida para datos globales y para los propósitos que aquí nos hemos propuesto.

**Comparación muestra/datos reales (SISDE),
según variables consideradas (en %)**

	DISTRIBUCIÓN DELEGADOS ENCUESTA	DISTRIBUCIÓN DELEGADOS SISDE
	%	%
ANDALUCÍA	10,8	9,3
ARAGÓN	7,4	6,1
ASTURIAS	3,1	3,8
CANARIAS	1,2	1,3
CANTABRIA	2,6	2,3
CASTILLA Y LEÓN	4,5	6,3
CASTILLA-LA MANCHA	3,2	3,4
CATALUNYA	19,8	24,0
EUSKADI	10,1	8,6
EXTREMADURA	0,5	1,1
GALICIA	6,8	6,5
ILLES BALEARS	0,6	0,8
MADRID	16,4	16,4
MURCIA	1,7	1,3
PAÍS VALENÇIÀ	10,9	8,8
LA RIOJA	0,5	0,4
Total	100	100
METAL	88,0	96,0
MINERÍA	3,8	1,5
ELÉCTRICAS	5,1	2,5
NS/NC	3,1	-
Total	100	100
ENTRE 6 y 49	47,9	50,1
ENTRE 50 y 250	33,3	33,6
MÁS DE 250	18,7	16,3
Total	100	100

En este sentido sí cabe hacer una aclaración previa respecto a la representatividad. En algunos casos, los valores correspondientes a algún subgrupo es tan escaso que no permiten hacer análisis a ese nivel. Por ejemplo, es inviable analizar los resultados por género en el caso de La Rioja, dado que esta Comunidad Autónoma aporta tres entrevistas a la encuesta y ese número tan reducido de casos no admite, desde el punto de vista técnico, un tratamiento estadístico. Por esa razón, en algunas ocasiones, se ha reagrupado los valores de distintas CC.AA. en una misma categoría ("resto CC.AA.").

Por último, aunque no se establecieron cuotas en la fijación de la muestra, se dio instrucciones a los encuestadores para que se tratase de guardar la proporcionalidad de los encuestados seleccionados en varios aspectos, en especial respecto al género, a la edad y al grado de vinculación y de cercanía de los delegados al Sindicato. Obviamente, esta última no se puede comparar con ningún dato, pero sí se puede hacer en los dos casos restantes (ver tablas correspondientes). Vemos así que tanto en el caso de la edad, como en el del género, los datos de la encuesta reflejan de manera bastante aproximada los del total de delegados.

Distribución de frecuencias por edad

	ENCUESTA		SISDE
	Nº	%	%
Menos de 25	3	0,5	1,9
De 25 a 30	65	10	11,6
De 31 a 40	230	35,3	34,8
De 41 a 50	246	37,8	38,7
De 51 a 55	64	9,8	8,3
Más de 55	24	3,7	4,7
NS/NC	19	2,9	-
Total	651	100	100

Distribución de frecuencias por género

	ENCUESTA		SISDE
	Nº	%	%
Hombres	593	91,1	92,2
Mujeres	55	8,4	7,8
NS/NC	3	0,5	-
Total	651	100	100

3. Estructura del Informe

El cuestionario al que contestaron los delegados contenía un total de sesenta preguntas sobre una gran variedad de aspectos y temas. El criterio que ha guiado la estructura del Informe no ha sido el orden de aparición de las preguntas en el cuestionario, sino que aquéllas se han agrupado por grandes temas siguiendo la lógica de su proximidad con los sujetos encuestados.

Ese criterio de agrupación ha conllevado la estructuración del Informe en cinco Capítulos, divididos a su vez en epígrafes, tal como figura en el Índice.

Así, en el Capítulo 1 se tratan aquellas características más básicas, tanto personales como sociolaborales, de los delegados y las delegadas entrevistados, como son el género, la edad, el nivel de estudios, el tipo de contrato, categoría profesional...

En el Capítulo 2 se abordan aquellas preguntas del cuestionario relacionadas con su condición de delegados o representantes sindicales, lo que incluye un análisis del perfil sindical, de los usos del tiempo sindical, de su autopercepción como delegados y de su relación de afiliación con el Sindicato. La importancia de este Capítulo se refleja en el hecho de ser el que ocupa un mayor espacio en el Informe.

El Capítulo 3 está dedicado a la negociación colectiva y constituye una breve incursión en la realidad de los convenios de los delegados y, por tanto, una muestra interesante y novedosa de la estructura actual de la negociación colectiva. El Capítulo se complementa con las opiniones y valoraciones que hacen los encuestados sobre el contenido y las carencias de sus propios convenios, así como sus opiniones sobre la apuesta de esta Federación por los convenios sectoriales para reestructurar y articular mejor la negociación colectiva.

En el Capítulo 4 la mirada se vuelve sobre algunas relaciones de los delegados con el Sindicato como organización: cursos de formación, satisfacción con la información que reciben, reuniones a las que asisten...

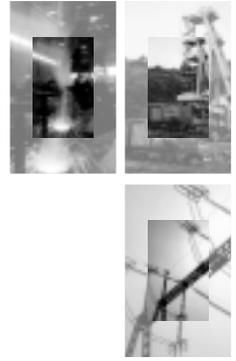
Finalmente, el Capítulo 5 se dedica al análisis de algunas cuestiones relacionadas con la idea que tienen los delegados sobre la influencia de los

sindicatos y particularmente CC.OO., así como sobre la consideración de los colectivos de trabajadores de atención prioritaria. Esto servirá de contexto para uno de los temas estrella de esta encuesta, como son las ideas que tienen los delegados sobre el problema de la afiliación de los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo 1

El perfil sociolaboral de los representantes sindicales por la FM de CC.OO.





La finalidad de este Capítulo 1 es describir las características básicas de los delegados y delegadas que han sido objeto de estudio en esta encuesta. Corresponde a lo que cualquier análisis sociológico de esta índole denomina perfil de la población. Aquí se ha subdividido en tres apartados diferentes, pero complementarios.

El primer epígrafe lo denominamos **“Perfil personal”**. En él se presentan los datos relativos a características personales y sociales básicas de la población estudiada, como son el género, la edad y el nivel de estudios.

En el segundo epígrafe, **“Perfil sociolaboral”** se observan aquellas características elementales de los delegados respecto a su ubicación laboral como, por ejemplo, la categoría profesional, el tipo de contrato, el sector o subsector de actividad, el tamaño de la empresa...

En el tercer y último epígrafe **“Perfil sociopolítico”** hacemos una tibia incursión en la percepción que tienen los entrevistados en cuanto a la clase social de pertenencia, en su orientación política, así como en sus tendencias afiliativas no sindicales.

Por tanto, este Capítulo 1 se conforma como una mera descripción de las características más elementales de nuestros representantes sindicales que, sin embargo, resulta una información imprescindible (e inédita) para conocer mejor a este colectivo sindical.

1.1. Perfil personal

En cuanto al **género**, es sabido que en los sectores de la FM predomina el empleo masculino y, por tanto, es mucho más probable que los representantes sindicales sean hombres. Según vimos antes, en la Introducción, el 91,1% de los entrevistados son hombres y el 92,2%, según los datos del SISDE. Esta diferencia conlleva que las delegadas entrevistadas (8,4%) están algo mejor representadas en la encuesta que la proporción que suponen en el universo total (7,8%).

La distribución de las respuestas obtenidas, según CC.AA. y género, figuran en la primera de las tablas que se han elaborado.

Tabla Nº 1.1. Distribución de frecuencias por CC.AA. y género

	HOMBRES Nº	MUJERES Nº	NS/NC Nº	TOTAL Nº
ANADALUCÍA	68	2		70
ARAGÓN	44	4		48
ASTURIAS	18	1	1	20
ILLES BALEARS	3	1		4
CANARIAS	7	1		8
CANTABRIA	17			17
CASTILLA-LA MANCHA	20	1		21
CASTILLA Y LEÓN	28	1		29
CATALUNYA	114	13	2	129
PAÍS VALENCIÀ	62	9		71
EXTREMADURA	3			3
GALICIA	36	8		44
MADRID	99	8		107
MURCIA	11			11
EUSKADI	62	4		66
LA RIOJA	1	2		3
Total	593	55	3	651

Para analizar **la edad** de los delegados y delegadas se ha elaborado la siguiente tabla.

Tabla N° 1.2. Distribución frecuencias por edad y género (en %)

	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL %
Menos de 25	0,5	0	0,5
De 25 a 30	8,4	27,3	10,0
De 31 a 40	35,4	36,4	35,3
De 41a 50	38,1	34,5	37,8
De 51a 55	10,8	0	9,8
Más de 55	3,9	1,8	3,7
NS/NC	2,9	0	2,9
Total	100	100	100
N° frecuencias	(593)	(55)	(651)
Media de edad (años)	42	38	41

- En primer lugar, la edad media de los delegados es de 41 años, 42 en el caso de los hombres y 38 en el de las mujeres.
- En segundo lugar, los jóvenes (hasta 30) constituyen el 10,5% de nuestros delegados: el 27% cuando son mujeres y el 9% cuando son hombres, lo que corrobora la mayor juventud de las delegadas.
- Los grupos más numerosos los encontramos en las edades intermedias. Aquí llamaremos delegados “adultos” a aquellos cuyas edades se encuentren en el tramo “entre 31 y 50 años”. En esta situación nos encontramos con el 73,1% de los delegados, repartidos casi a partes iguales entre los dos tramos. También en estos tramos, la proporción de mujeres es menor que la de hombres.
- Finalmente, llamaremos “mayores” a los delegados cuyas edades superen los 50 años. En esa situación se encuentra el 6,6% de los entrevistados (el 2,9% con edades que superan los 55 años, y todos son del género masculino).

En cuanto al **nivel de estudios** realizados:

Tabla Nº 1.3. Distribución según nivel de estudios, género y edad (en %)

	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES (HASTA 30)	ADULTOS (31-50)	MAYORES (MÁS DE 50)	TOTAL
	%	%	%	%	%	%
Primarios Incompletos	8,1		2,9	5,7	19,3	7,4
EGB	41,5	27,3	27,9	41,8	43,2	40,4
FP/1	19,2	21,8	29,4	18,9	15,9	19,4
FP/2	17,5	3,6	22,1	16,4	11,4	16,4
Bachiller Superior/BUP	9,8	29,1	13,2	11,6	6,8	11,4
Universitarios Medios	2,5	10,9	1,5	3,6	3,4	3,2
Universitarios Superiores	0,8	7,3	2,9	1,5		1,4
NS/NC	0,5			0,6		0,5
Total	100	100	100	100	100	100
(Nº de frecuencias)	(593)	(55)	(68)	(476)	(88)	(651)

- A la vista de los datos, no puede decirse que el nivel de estudios de los delegados sea muy elevado: el 7,4% alcanzó solamente los primarios incompletos, mientras que tan sólo el 4,6% logró terminar estudios de tipo universitario. Por lo demás, se percibe una clara orientación de los delegados por la Formación Profesional (35,8%), como corresponde a las características del empleo asalariado de estos sectores industriales.
- Por su parte, parece que las delegadas tienden a estar más formadas y/o en cosas distintas que sus compañeros: el 18,2% tiene estudios universitarios y el 29,1% alcanzó el Bachiller Superior o BUP. Mientras que la orientación de los hombres por los estudios de formación profesional es más acusada: el 36,7% ha realizado estudios de ese tipo.
- Por edades también se producen datos muy distintos. Se observa una relación inversa entre la edad y el nivel de estudios terminado: a mayor edad, el nivel de estudios es más bajo. Este hecho no debe extrañar a nadie que haya nacido en este país en las décadas de los años 40, 50 y 60.

1.2. Perfil sociolaboral

En lo que se refiere a las **características del empleo** de nuestros delegados, se observa que existe una estabilidad muy acusada. Una mayoría abrumadora de nuestros delegados (96,5%) dispone de un contrato por tiempo indefinido y, de ellos, casi el 80% lleva seis o más años en esa situación. Estos datos, muy distantes de los que se producen entre el conjunto total de los trabajadores y las trabajadoras, parecen indicar que uno de los requisitos para ser delegado sindical es tener cierta estabilidad laboral.

Tabla Nº 1.4. Tipo de contrato

	Nº	%
Contrato Indefinido	628	96,5
Contrato Temporal	22	3,4
NS/NC	1	0,2
Total	651	100

Tabla Nº 1.5. Antigüedad en del Contrato Indefinido (en %)

CONTRATO INDEFINIDO	
Menos de 1 año	0,6
Entre 1 y 5 años	14,3
Entre 6 y 15 años	33,8
Entre 16 y 25 años	22,0
Más de 26 años	23,6
NS/NC	5,7
Total	100

En lo que se refiere a la **categoría profesional** (agrupadas en Grupos Profesionales), hemos elaborado la siguiente tabla. En ella se puede observar que el 80% dispone de las categorías profesionales más características de los sectores industriales: "profesionales de oficio" y "operarios/especialistas". Por lo demás, parece que los delegados con categorías correspondientes a técnicos y mandos intermedios representan una proporción menor (12,9%), que lo que estas categorías suponen para el conjunto de los asalariados (16,1%)⁴.

⁴ Dato extraído de nuestro estudio *Técnicos y Cuadros Medios y Sindicalismo de Clase* (Op.C.). El dato se refiere a 1997.

También sucede esto con las ocupaciones de tipo administrativo. En el caso de los delegados, esta ocupación (o grupo de categorías) corresponde al 6,5%, en el de los trabajadores, asciende al 7,8% según la citada fuente.

Tabla N° 1.6. Categoría profesional

	N°	%
Técnico superior	2	0,3
Técnico medio	19	2,9
Mando intermedio	63	9,7
Profesional oficio	344	52,8
Operario/especialista	180	27,6
Personal administrativo	42	6,5
NS/NC	1	0,2
Total	651	100

Tabla N° 1.7. Categoría profesional, según género y edad (en %)

	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES (HASTA 30)	ADULTOS (31-50)	MAYORES (MÁS DE 50)
	%	%	%	%	%
Técnico superior		3,6	1,5	0,2	
Técnico medio	3,2		1,5	2,9	4,5
Mando intermedio	10,1	5,5	5,9	10,9	5,7
Profesional oficio	57,2	7,3	44,1	51,1	68,2
Operario/especialista	25,6	47,3	38,2	27,7	18,2
Personal administrativo	3,7	36,4	8,8	7,1	2,3
NS/NC	0,2				1,1
Total	100	100	100	100	100
N° de frecuencias	(593)	(55)	(68)	(476)	(88)

Si desagregamos los datos según género y edad, vemos que las distribuciones varían sustancialmente. Así, las mujeres tienden a tener categorías de tipo administrativo (36,4%) en una proporción mucho mayor que sus compañeros. Aunque también sucede cuando lo que observamos son las categorías industriales tradicionales inferiores (operarios, especialistas).

En cuanto a estas categorías tradicionales, si las observamos diferenciando las edades, encontramos que cuanto mayor es la edad de los delegados, mayor es la tendencia a disponer de las categorías más elevadas (profesionales de oficio). Entre los jóvenes, por el contrario, es mayor la tendencia a tener categorías inferiores (especialistas y operarios).

En este caso, la relación inversa entre nivel de estudios/edad y categoría profesional constituye un indicio de varias cuestiones importantes relativas a la calificación de la cualificación. En primer lugar, el papel de la formación no es el factor más determinante para el reconocimiento de la cualificación. En segundo lugar, en ese reconocimiento de la cualificación el tiempo juega un papel fundamental; si bien es verdad que de ahí no puede deducirse si el concepto clave para la cualificación es la "experiencia profesional" o la "antigüedad en el puesto o en la empresa". En ambos casos el transcurso del tiempo es la condición necesaria, pero obedece a dos criterios muy distintos de reconocimiento de la cualificación.

También nos interesamos por **el nivel salarial mensual habitual de nuestros delegados**. Este dato no era tan importante por el mero hecho de conocer los ingresos de los delegados, sino -como iremos viendo en la encuesta- porque puede representar un índice de diferenciación de las distintas situaciones laborales muy valioso. Los resultados son los siguientes:

Tabla Nº 1.8. Niveles salariales mensuales habituales (en ptas.), según género y edad (en %)

	N	%	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES	ADULTOS MAYORES	
Hasta 120 mil	80	12,3	11,0	25,5	17,6	12,2	5,7
Entre 120 y 150 mil	197	30,3	29,7	36,4	50,0	30,7	15,9
Entre 150 y 180 mil	182	28,0	28,7	20,0	23,5	27,1	35,2
Entre 180 y 210 mil	89	13,7	14,3	7,3	2,9	14,7	17,0
Más de 210 mil	78	12,0	12,6	5,5	4,4	11,6	19,3
NS/NC	25	3,8	3,7	5,5	1,5	3,8	6,8
Total	651	100	100	100	100	100	100

Lo más importante aquí es destacar las diferencias salariales según los distintos subgrupos de los delegados.

En primer lugar, los datos dejan patente que las delegadas tienen salarios más bajos que sus compañeros. Mientras que el 61,9% de ellas ganan salarios mensuales de hasta 150 mil pesetas, la proporción de hombres con ese nivel salarial es del 40,7%. De igual modo sucede con la edad de los delegados. Cuanto menor es la edad, los salarios son menores: el 67,6% de los jóvenes gana salarios de hasta 150 mil; en el caso de los delegados de más edad (mayores de 50 años) esa proporción desciende hasta el 21,6%.

Esas diferencias salariales entre los delegados y delegadas, así como entre los delegados de diversas edades, están relacionadas con las distintas categorías que predominan en cada uno de esos subgrupos. En la siguiente tabla se cruza el nivel salarial con la categoría profesional de los delegados.

Tabla N° 1.9. Niveles salariales mensuales según grupos profesionales (en %)

	TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS	PROFESIONAL OFICIO	OPERARIOS ESPECIALISTAS	PERSONAL ADMINISTRATIVO	TOTAL
Hasta 120 mil	3,6	12,8	15,0	14,3	12,3
Entre 120 y 150 mil	11,9	33,4	35,0	21,4	30,3
Entre 150 y 180 mil	27,4	27,0	28,9	31,0	28,0
Entre 180 y 210 mil	23,8	14,2	9,4	7,1	13,7
Más de 210 mil	26,2	9,3	8,3	21,4	12,0
NS/NC	7,1	3,2	3,3	4,8	3,8
Total	100	100	100	100	100
N° de casos	(84)	(344)	(180)	(42)	(651)

Obsérvese que, aunque la tendencia general es a que los mayores niveles salariales corresponden a las categorías más altas, la correlación no es del todo lineal. Por ejemplo, hay un 12,8% de los profesionales de oficio que tienen el mismo nivel salarial que un 15% de los operarios/especialistas. Esto puede significar un indicio de que los niveles de cualificación son recompensados de modos diversos, y significar distintas cosas, según el espacio laboral y productivo (tipo de empresa/tipo de convenio) en el que se desarrolle la actividad laboral.

En lo que respecta al **sector y subsector de actividad**, los datos figuran en la siguiente tabla:

Tabla N° 1.10. Sectores de actividad. Comparación encuesta/SISDE

	ENCUESTA		SISDE	
	N°	%	N°	%
Automoción	132	20,3	3.188	18,9
Bienes de Equipo	45	6,9	3.778	22,4
Defensa	4	0,6	142	0,8
Industria Electrónica	44	6,8	226	1,3
Montaje	57	8,8	635	3,8
Naval	17	2,6	327	1,9
Siderurgia	273	41,9	1.861	11,1
NS/NC - Sin clasificar	21	3,2	6.007	35,7
METAL	(593)	(91,1)	16.164	(96,0)
MINERÍA	25	3,8	252	1,5
ELÉCTRICAS	33	5,1	420	2,5
Totales	651	100	16.836	100

En la Introducción ya adelantamos que los sectores de Minería y Eléctricas están más representados de lo que les correspondería por la asignación de casos en la muestra teórica (proporción de delegados que suponen en el total federal).

En cuanto a los datos obtenidos para los subsectores del Metal (recordamos que no se estableció ninguna cuota al elaborar la muestra), nos llevan a una sola conclusión: que o bien existe un elevado grado de inconcreción de lo que suponen determinados sectores o bien un amplio grado de desconocimiento por parte de los delegados, o bien una suma de ambos problemas.

Si comparamos los datos de la encuesta con los que presenta el SISDE, se puede observar que, para determinados subsectores (Siderurgia y Bienes de Equipo, sobre todo, y en menor medida la Industria Electrónica), las diferencias son demasiado amplias para explicarse sólo por las carencias de datos de que adolece el SISDE. Si observamos las diferencias entre ambas series de datos para los casos de Siderurgia y Bienes de Equipo, la impresión que tenemos es de que, mientras la Siderurgia constituye el “cajón de sastre” de las respuestas de los delegados (saben que son del Metal y se

ubicar en el que tiene una mayor semejanza semántica), el sector de Bienes de Equipo constituye el “cajón de sastre” de la división sectorial interna que CC.OO. ha creado desde el punto de vista organizativo, que, como ya se comentó en el estudio sobre los datos del SISDE⁵, este subsector se compone de una amalgama de subsectores muy distintos.

Para finalizar este epígrafe trataremos la información, fundamental, relativa al **tipo de centro de trabajo** de los delegados. En este sentido, lo primero es aclarar que, aunque la unidad de referencia es el “centro de trabajo”, este estudio trata los términos “centro” y “empresa” como si fueran sinónimos, salvo en este apartado.

La distribución de los delegados, según el tamaño de los centros de trabajo, es la que figura a continuación. Esa tabla también incluye el dato correspondiente al número de trabajadores de referencia y el tamaño medio de los centros para cada tramo.

Si los encuestadores cumplieron los requisitos establecidos (y nada nos lleva a pensar lo contrario), la información que contempla esta encuesta está referida a 651 centros de trabajo o empresas (uno por delegado). Esto significa que la encuesta se realiza sobre el 3,75% del total de empresas/centros donde se han realizado EE.SS. (fuente SISDE).

Como vimos en la Introducción, la distribución de los delegados, según el tamaño de los centros, es muy similar a la que existe para el total (datos SISDE), si acaso destacar que la proporción de empresas pequeñas es ligeramente inferior en el caso de la encuesta y, por el contrario, hay una proporción ligeramente mayor de empresas grandes.

⁵ *Representantes sindicales, trabajadores y empresas...* (Op.c.).

**Tabla N° 1.11 Distribución según tamaño del centro de trabajo.
Número total de trabajadores por tramo y plantilla media por tramo**

	N°	%	TRABAJADORES	MEDIA
Pequeños (6-49)	312	47,9	7.877	25,2
Medianos (50-250)	217	33,3	25.674	118,3
Grandes (Más de 250)	122	18,7	114.639	939,7
Total	651	100	148.190	22,8

En cuanto a los trabajadores, los datos de la encuesta se refieren a un ámbito laboral que abarca a 148.190 trabajadores (el 18% del volumen de trabajadores que contempla el SISDE), lo que significa que los tamaños medios de las empresas son, en el caso de la encuesta, sensiblemente superiores a los ofrecía la información del SISDE para el total de los delegados.

La mayor proporción de centros grandes y su mayor tamaño medio puede ser un indicio de que los delegados que han respondido a la encuesta están situados –en términos relativos– en espacios laborales sindicalmente más accesibles que la media. En todo caso, los datos corroboran una amplia representatividad de la muestra de esta encuesta, según los criterios observados en la Introducción a este estudio.

Otra de las cuestiones por la que se interesó la encuesta fue por la **composición de las empresas, según el número de centros.**

Tabla N° 1.12. Distribución de empresas por tamaño y existencia o no de más centros de trabajo

	CENTRO ÚNICO	MÁS DE 1 CENTRO
Pequeñas (6-49)	72,1	27,9
Medianas (50-250)	48,4	51,6
Grandes (Más de 250)	27,1	72,9
Total	55,7	44,3

Como puede observarse en la tabla, casi 3/4 partes de las empresas pequeñas son centro único, mientras que en esa situación está algo menos de la mitad de las empresas medianas y el 27% de las grandes. Este dato

nos corrobora una amplia presencia en la muestra de lo que denominamos pyme en sentido estricto, para diferenciarla de aquellos centros de trabajo de pequeño tamaño que, sin embargo, al formar parte de empresas más grandes participan, de un modo u otro, de sus condiciones laborales o sindicales.

Por último, en la siguiente tabla se ha cruzado el tramo de las empresas de los delegados con el nivel salarial.

Tabla Nº 1.13. Nivel salarial de los delegados según tramos de empresa (en %)

	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	TOTAL
	%	%	%	%
Hasta 120 mil	16,7	11,5	2,5	12,3
Entre 120 y 150 mil	37,2	29,0	14,8	30,3
Entre 150 y 180 mil	28,5	27,6	27,0	28,0
Entre 180 y 210 mil	9,3	15,7	21,3	13,7
Más de 210 mil	5,1	11,5	30,3	12,0
NS/NC	3,2	4,6	4,1	3,8
Total	100	100	100	100

Los resultados son elocuentes: existe una correlación muy acusada entre los niveles salariales de los delegados y los tamaños de las empresas. Los niveles salariales más bajos se encuentran preferentemente en las empresas pequeñas y viceversa, hecho que corrobora uno de los presupuestos básicos de este estudio, esto es, que el tamaño de la empresa resulta un índice sintético muy válido para analizar la segmentación laboral y sindical.

1.3. Perfil sociopolítico

Este Capítulo 1 se cierra con una pequeña incursión en la cuestión de las identidades políticas y sociales de nuestros delegados.

La primera cuestión es **la clase social con la que se sienten identificados**. La pregunta se formuló tal cual figura en la tabla correspondiente. Esto significa que, intencionadamente, mezclamos dos maneras de entender

la estratificación social. Mejor dicho, a la típica diferenciación de clases sociales por estratos (clase media-alta, media y media-baja) le añadimos el concepto de clase obrera, ligado a una diferenciación más tradicional (cultural e ideológicamente más próxima a CC.OO.) de las clases sociales. Los resultados son los que siguen a continuación.

Tabla N° 1.14. ¿A qué clase social crees que perteneces?

	N°	%
Clase media-alta	11	1,7
Clase media	212	32,6
Clase media-baja	102	15,7
Clase obrera	305	46,9
NS/NC	21	3,2
Total	651	100

Vemos que la mayoría de los delegados se identifican con la clase obrera (46,9%) y que sólo una pequeña minoría se identifica con la clase media-alta (1,7%). También es de notar que hay una proporción considerable de delegados que creen pertenecer a la clase media (32,6%).

También llamamos la atención sobre el hecho de que la identificación de los delegados se divide casi a partes iguales entre el tipo de clasificación por estratos de clase media (49,9%) y la clase obrera tradicional (46,9%).

Se han buscado explicaciones a las identidades de clase de los delegados cruzándolas con algunas otras variables significativas que se vienen manejando. Las diferencias más notables se encuentran en función de dos criterios: la edad y el nivel salarial.

Tabla N° 1.15. Clase social según nivel salarial (en %)

	HASTA 150 MIL	ENTRE 150 Y 180 MIL	MÁS DE 180 MIL
Clase media-alta	1,1	1,1	2,4
Clase media	29,2	33,0	38,3
Clase media-baja	15,5	15,9	16,8
Clase obrera	52,7	46,2	40,1
NS/NC	1,4	3,8	2,4
Total	100	100	100

Cuando se cruza la identidad con los niveles salariales, encontramos la tendencia más acusada de los delegados con salarios mayores a identificarse más con los estratos superiores de primer modelo de estratificación social (clase media-alta y, sobre todo, clase media) y en menor medida con la clase obrera tradicional.

Cuando el cruce se realiza con los grupos de edad, se observa una mayor tendencia entre los delegados jóvenes, que antes vimos que tendencialmente tienen niveles salariales más bajos, hacia identidades de clase basadas en la estratificación funcional de clases medias y menos hacia la identidad de clase obrera tradicional (35%). Todo lo contrario que sus compañeros mayores, entre éstos hay una tendencia más acusada a identificarse con la clase obrera tradicional (59%).

Tabla N° 1.16. Clase social según grupo de edad (en %)

	JÓVENES (HASTA 30)	ADULTOS (31-50)	MAYORES (MÁS DE 50)
Clase media-alta	2,9	1,5	1,1
Clase media	42,6	33,0	22,7
Clase media-baja	14,7	16,4	12,5
Clase obrera	35,3	46,2	59,1
NS/NC	4,4	2,9	4,5
Total	100	100	100

Otro foco de interés lo constituye **las tendencias políticas de los delegados**. A continuación figura la tabla con los resultados a la pregunta correspondiente. También hacemos figurar el texto íntegro de la pregunta.

Tabla Nº 1.17. En una escala en la que 1 corresponde a la posición más a la izquierda y 10 a la posición más a la derecha, ¿en qué lugar situarías tu posición política? (en %)

MÁS A LA IZQUIERDA			MÁS AL CENTRO				MÁS A LA DERECHA			NS/NC
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8,1	17,2	41,0	13,2	11,1	2,8	0,5	0,2	0,5	0,3	5,2

Como se puede observar, entre nuestros delegados hay una clara tendencia política hacia la izquierda: la mayoría de los valores (el 41%) se concentra en el 3 y el 66,3% (dos de cada tres delegados) sitúa su posición política entre los valores 1 y 3.

Sin embargo, dentro de esa clara orientación de la ideología política de nuestros representantes sindicales, se puede observar algunas diferencias de interés. En la siguiente tabla hemos reagrupado las frecuencias en tres valores: llamamos "Izquierda" a las puntuaciones entre 1 y 3, "Centro" a las puntuaciones entre 4 y 7 y "Derecha" a las puntuaciones entre 8 y 10. Esta división entre Izquierda, Centro y Derecha (como la anterior por puntuaciones) no debería tomarse más que a efectos puramente comparativos -que es lo que se pretende ahora- y no en términos absolutos. No podría inferirse, por ejemplo, el tanto por ciento de delegados identificados con el centro político y menos aún identificar cada uno de esos posicionamientos políticos con las distintas opciones partidistas.

Tabla N° 1.18. Orientación política, según diversas variables (en %)

	IZQUIERDA (1-3)	CENTRO (4-7)	DERECHA (8-10)
Total	70,0	29,0	1,0
Hombres	70,3	28,8	0,9
Mujeres	67,3	30,8	1,9
Jóvenes	66,7	30,3	3
Adultos	69,4	29,9	0,7
Mayores	73,5	25,3	1,2
Pequeñas	66,9	31,8	1,4
Medianas	71,6	27,5	1,0
Grandes	75,2	24,8	0
Media-alta	50,0	40,0	10,0
Media	57,4	40,6	2,0
Media-baja	69,1	29,9	1,0
Obrera	79,3	20,7	0

Como se ha dicho, dentro de la tendencia más acusada a identificarse con opciones políticas de izquierda, vemos que se producen importantes diferencias entre los distintos colectivos de delegados.

- Por ejemplo, la diferencia entre hombres y mujeres, aunque no es muy amplia, sí parece indicar opciones ideológicas más moderadas entre las delegadas.
- Más notables son las diferencias por la edad: parece que los jóvenes ocupan posiciones políticas bastante más moderadas que sus compañeros de más edad.
- En cuanto al tamaño de la empresa, la distancia es aún mayor. Mientras que en la opción Izquierda se encuentra el 66,9% de los delegados de las pequeñas, en esa opción encontramos al 75,2% de los delegados de empresas grandes.
- Finalmente, los valores más bajos de la opción Izquierda los encontramos en aquellos delegados identificados con los estratos de clase superiores: clase media y clase media-alta.

Finalmente, la encuesta preguntó a los encuestados sobre su posible **afiliación a otras asociaciones u organizaciones distintas al Sindicato**. En este caso, como se puede observar en la tabla correspondiente, la pregunta es de posibles múltiples respuestas, lo que significa que la suma de las frecuencias no es ni 651, cuando se trata en términos absolutos, ni 100 cuando se trata de porcentaje.

Tabla N° 1.19. ¿Estás afiliado o asociado a algún tipo de asociación u organización?

Base: 651		
Múltiple respuesta.	N°	%
Ninguna organización	313	48,1
Asociación cultural	74	11,4
Asociación deportiva	121	18,6
Asociación vecinal	74	11,4
Asociación benéfica/ ONG	58	8,9
Partido Político	79	12,1
Asociación de consumidores	2	0,3
NS/NC	33	5,1

- Destaca, en primer lugar, la acusada tendencia asociacionista entre los delegados y delegadas de esta Federación: el 46,8% del total de entrevistados está afiliado a otra organización distinta a CC.OO.
- También hay que destacar que es mayor la proporción de delegados o delegadas que no están afiliados a ninguna otra organización: el 48,1%.
- De entre los que sí están afiliados a “otras organizaciones” destaca el caso de los afiliados a algún tipo de asociación deportiva: el 18,6%.
- Un dato de interés es la afiliación a algún partido político: sólo el 12,1% de los delegados lo está; es decir, poco más de uno de cada 10 delegados muestra su afinidad política afiliándose a algún partido político.

Estos datos, junto a la información que vimos acerca de la ideología política y la identidad de clase de los delegados, nos pone sobre la pista de una cuestión importante: que la identidad ideológica de izquierdas y la identidad con la clase obrera predominante (aunque con matices) de nuestros delegados no debe confundirse con la militancia política.

A los efectos de esta investigación, interesa explorar dos respuestas relacionadas con el nivel afiliativo de los delegados a organizaciones distintas a CC.OO. Nos referimos a los delegados no afiliados a otras organizaciones y aquellos que están afiliados a algún partido político. Para ello se ha elaborado la siguiente tabla:

Tabla N° 1.20. Afiliación a partido político y no afiliación a otra organización según distintas variables (en %)

	NO AFILIADOS A OTRA ORGANIZACIÓN	AFILIADOS A PARTIDO POLÍTICO
Total	48,1	12,1
Hombres	48,1	12,5
Mujeres	49,1	5,4
Jóvenes	58,8	7,3
Adultos	46,8	12,2
Mayores	46,6	46,6
Pequeñas	52,8	7,1
Medianas	48,8	11,5
Grandes	34,4	26,2

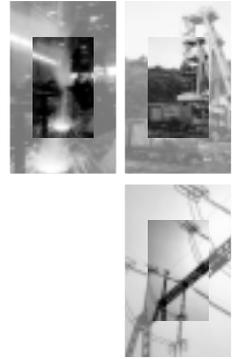
- Si nos fijamos en la variable género, vemos que las delegadas son menos proclives que sus compañeros a afiliarse a otras organizaciones distintas a CC.OO. y, sobre todo, son menos proclives a afiliarse a los partidos políticos: sólo el 5,4% de ellas lo está.
- En cuanto a la edad, lo más jóvenes son los delegados que menos tienden a estar afiliados a otra organización que no sea CC.OO. (el 58,8% están en esa situación). Además tienen una tendencia notablemente menos acusada que sus compañeros más mayores a estar afiliados a algún partido político: sólo el 7,3% de los delegados de hasta 30 años lo están mientras que casi la mitad (el 46,6%) de los mayores de 50 años están afiliados a algún partido político.

- Finalmente, en cuanto al tamaño de la empresa, vemos que la tendencia a estar afiliado a otras organizaciones es mucho más acusada entre los delegados de empresas grandes y mucho menos entre los de las pequeñas empresas. Eso también sucede en la afiliación a partido político: sólo el 7% de los delegados de empresas pequeñas está afiliado a algún partido, mientras que ese tipo de afiliación afecta al 26% de los delegados de empresas grandes.

Capítulo 2

El perfil sindical y la
autopercepción sobre su condición
como delegados sindicales





En este Capítulo se analiza a la población objeto de estudio desde la óptica de su propia condición de representantes sindicales. Estos análisis, los más extensos del estudio, se abordan dividiendo el Capítulo en cuatro epígrafes:

En el primero, **“Perfil sindical”**, se describen las características básicas de su condición de delegados. Se trata, por tanto, de una continuación del enfoque del Capítulo anterior, pero describiendo características sindicales: cargos que desempeñan, antigüedad en los mismos, el colegio electoral por el que son elegidos...

En el segundo se analiza, **“La cuestión de las horas sindicales”**. Este tema se ha tratado en un epígrafe aparte por la extensión, e importancia, que se le ha concedido en la encuesta, dado que se trata de una interesante aproximación a la intensidad y del tipo de actividad sindical de los delegados.

En el tercer epígrafe, **“La autopercepción de su condición de representantes sindicales”** empezamos a abordar los análisis desde una perspectiva más subjetiva. En este caso está relacionada con las valoraciones y motivaciones que ellos mismos tienen sobre su condición de representantes sindicales.

Finalmente, en el cuarto epígrafe, se trata **“La cuestión de la afiliación sindical”** a este sindicato, tanto desde la vertiente distributiva (¿cuántos afiliados y con qué antigüedad?), como desde el punto de vista de las motivaciones.

2.1. Perfil sindical

Atendiendo al **Cargo que ostentan como representantes sindicales**, los delegados por la FM de CC.OO. están repartidos casi a partes iguales entre miembros de Comités de Empresa (algo más de la mitad: 52,5%) y delegados de personal (algo menos: 46,4%).

Tabla N° 2.1. Cargo de representación sindical desempeñado

	N°	%
Miembro Comité de Empresa	342	52,5
Delegado Personal	302	46,4
NS/NC	7	1,1
Total	651	100

Como es sabido, la representación sindical mediante la formación de Comités de Empresa se produce cuando las empresas o centros de trabajo tienen "más de 49 trabajadores". En este caso, si recordamos lo visto antes respecto a la distribución de los encuestados, según el tramo de empresa, se produce un nivel muy elevado de coincidencia entre ambos datos: 46,6% son delegados de personal y el 47,9% está en empresas de "hasta 49".

La siguiente cuestión era conocer el **grado de extensión** de las dos instancias sindicales sobre las que pivota actualmente la acción y organización sindical en los centros de trabajo: los **Comités de Empresa y las Secciones Sindicales**, así como los respectivos órganos de coordinación entre varios centros de una misma empresa (Secciones Sindicales y Comités Intercentros).

En la Tabla N° 2.2. figuran los resultados y -el texto íntegro- a esta pregunta. Además se ha añadido el cruce con los resultados de la pregunta anterior.

Tabla Nº 2.2. ¿Cuál de las siguientes instancias sindicales existen en tu empresa o centro de trabajo?

Posible respuesta múltiple. BASE = 651	DELEGADOS QUE SÍ TIENEN		MIEMBROS DE COMITÉ	DELEGADOS PERSONAL	NS/NC
	Nº	%	Nº	Nº	Nº
Sección Sindical	225	34,6	167	56	2
Sección Sindical Intercentros	31	4,8	26	4	1
Comité de Empresa	351	53,9	317	30	4
Comité de Empresa Intercentros	39	6,0	34	5	3
Ninguno	170	26,1	10	160	3
NS/NC	68	10,4	4	61	3

De los datos cabe resaltar algún comentario:

- En primer lugar, que sólo en uno de cada tres casos se tiene Sección Sindical constituida. Si tenemos en cuenta que uno de los criterios para la realización de esta encuesta era que los delegados seleccionados para ser encuestados en cada ámbito pertenecieran a centros distintos, podemos interpretar ese dato como un índice del nivel de extensión de esta figura básica, pero fundamental, de la organización sindical.

Por lo demás, sorprende que de los casos en los que hay SSE constituida (225), la cuarta parte (56 casos) sea en centros en los que hay delegado de personal. No sería sorprendente que en más de un caso este dato fuera erróneo y estos encuestados hayan confundido el significado de la Sección Sindical. Si eso fuera así, la proporción de Secciones Sindicales constituidas descendería.

- Las Secciones Sindicales Intercentros son instancias sindicales reservadas a una minoría: sólo en el 4,8% de los casos se tiene. Este porcentaje es similar, aunque inferior, al caso de los Comités de Empresa Intercentros (6%).

- En cuanto a los Comités de Empresa, algo más de la mitad de los casos lo tiene (53,9%), dato que se parece bastante al número de representantes de Comité de Empresa que vimos antes (52,3%). Sin embargo, llama la atención que el número de miembros de Comité que dicen tener Comités de Empresa es inferior (317) al número total de miembros de Comité (342). Así también el nº de casos (30) que, siendo delegados de personal, dicen tener Comités en sus centros. Estos datos nos ponen sobre la pista de que, en algunos casos, los delegados pueden estar confundiendo o desconociendo, o bien las instancias sindicales que hay en su centro o bien el cargo que ostentan.
- En este sentido también cabe resaltar, aunque son pocos casos, los 10 miembros de Comité de Empresa que dicen no tener ninguna de esas instancias sindicales. Por otro lado, también es de reseñar el número (61 frecuencias, el 9% de los encuestados) de delegados de personal que “No saben/No contestan” a esta pregunta.

Respecto al **colegio electoral**, lo primero es destacar que la pregunta no se formuló del todo correctamente en cuanto a sus ítems de posibles respuestas. Como se puede observar en la tabla correspondiente, falta la posibilidad del “Colegio Único”. Esta deficiencia imposibilita analizar mejor esta cuestión y compararla con los recientes análisis sobre la base de datos electorales SISDE ⁶.

Tabla Nº 2.3. El Colegio Electoral

	Nº	%
Colegio de Técnicos y Administrativos	64	9,8
Colegio de Especialistas y/o No cualificados.	529	81,3
NS/NC	58	8,9
Total	651	100

⁶ *Representación sindical, trabajadores y empresas en los sectores de la FM de CC.OO. (Op. c.).*

Precisamente a través de esos análisis del SISDE, conocemos la distribución por colegio electoral del conjunto de nuestros representantes sindicales:

Datos SISDE a 1.1.2000	%
Colegio Único	47,3
Colegio "de Oficina"	13,4
Colegio "de Taller"	33,0
Sin clasificar	6,2

Por tanto, de los resultados de nuestra encuesta respecto al colegio electoral sólo puede extraerse una idea: que en la muestra están ligeramente subrepresentados los delegados del Colegio de "Oficina": son el 13,4% para el total de representantes a 1.1.2000 y el 9,8% a nivel de encuesta.

Lo siguiente es la **antigüedad en el cargo** como representante de los trabajadores.

Lo primero que sorprende de los datos obtenidos en la encuesta es la elevada proporción de encuestados (40%) que son representantes sindicales por la FM de CC.OO. desde estas últimas EE.SS. Si a esta sorprendente cifra le añadimos los delegados que son representantes desde las penúltimas EE.SS., tenemos que dos de cada tres delegados de esta Federación lo son desde hace muy poco tiempo (como máximo, desde 1993).

Tabla Nº 2.4. Antigüedad como representantes sindicales

	Nº	%
Últimas elecciones	261	40,1
Dos elecciones	167	25,7
Tres Elecciones	93	14,3
Cuatro o más elecciones	94	14,4
Varias elecciones de forma discontinua	34	5,2
NS/NC	2	0,3
Total	651	100

Desafortunadamente no es posible contrastar estos datos con ninguna otra información, pues, como vimos en el estudio del SISDE antes citado, dicha base de datos no contiene esta información. Ahora bien, de confirmarse los datos de la encuesta, e induciendo su resultado sobre el total de representantes, significaría que, para este período electoral, hay 6,7 mil representantes por CC.OO. (40% de los 16,8 mil existentes) que son "nuevos delegados".

Con los datos que figuran en la siguiente tabla se pretende reflejar la correlación de la antigüedad en el cargo, en especial los delegados "nuevos", con otras variables interesantes al respecto. Para ello se han reagrupado las frecuencias en dos ítems: "últimas elecciones" y "más de un mandato".

De ese modo se puede observar que ser "nuevo delegado" - que para el total de los encuestados representan el 40,1% como se dijo- se correlaciona mejor con ser mujer (el 51% de ellas son "nuevas delegadas") y sobre todo con ser joven (el 75% de los 68 jóvenes son "nuevos delegados"). No obstante, hay que destacar que casi uno de cada tres de los delegados "mayores de 50" también es "nuevo delegado".

Si nos remitimos al tamaño de la empresa, es de notar que el 46% de los 312 delegados de empresas pequeñas son "nuevos". Este dato nos pone sobre la pista de que o bien en este tipo de empresas se está produciendo un alto nivel de recambio en los delegados, o bien en este proceso electoral se ha logrado obtener un número elevado de nuevos delegados. En las empresas "grandes", aunque la proporción también parece elevada, los delegados "nuevos" son comparativamente bastantes menos: el 30%.

Tabla N° 2.5. Antigüedad en el cargo, según diversas variables (en %)

	ÚLTIMAS ELECCIONES	MÁS DE 1 MANDATO	(N° DE CASOS)
TOTAL	40,1	59,6	(651)
Mujeres	51,0	49,0	(55)
Hombres	39,3	60,4	(593)
Jóvenes (hasta 30)	75,0	25,0	(68)
Adultos (31-50)	37,8	62,0	(476)
Mayores (más de 50)	30,7	68,0	(88)
Pequeñas (hasta 49)	46,5	53,2	(312)
Medianas (50-250)	37,3	62,2	(217)
Grandes (más 250)	28,7	71,3	(122)

Para finalizar este epígrafe, se va a tratar la pregunta referente al desempeño de **otros cargos sindicales** (que hacemos figurar literalmente en la Tabla N°2.6). En este caso, la pregunta se refiere tanto a cargos en la estructura sindical, como a cargos de responsabilidad en los órganos unitarios de representación de los trabajadores.

Tabla N° 2.6. ¿Cuál o cuáles de los siguientes cargos sindicales desempeñas o has desempeñado?

Respuesta Múltiple. Base = 651	N°	%
Responsable SSE	137	21,0
Responsable SS Intercentros	8	1,2
Presidente/Secretario Comité Empresa	158	24,3
Presidente/Secretario Comité Intercentros	11	1,7
Otros cargos estructura Sindicato	89	13,7
Ningún cargo	284	43,6
NS/NC	57	8,8

Lo primero que cabe resaltar es lo extraña que resulta la comparación entre la proporción de delegados que no desempeña ni ha desempeñado ningún cargo y el elevado número de nuevos delegados. Si el número de delegados que no ha desempeñado ningún cargo asciende a 284 y el número de delegados que lo son por primera vez es de 261, sólo quedan

23 delegados (y los NS/NC) que, habiendo desempeñado más de un mandato como representante sindical, no ha desempeñado ningún cargo.

Esto es tanto como decir que la gran mayoría de los delegados que no son nuevos desempeñan, o lo han hecho en alguna ocasión, uno de esos cargos sindicales. Esto nos lleva a pensar que la mayoría de los casos NS/NC, y quizá alguno de los que dicen desempeñarlos, no han desempeñado cargo alguno.

También es sorprendente el número de casos que dice ostentar o haber ostentado el cargo de presidente o secretario de Comité de Empresa (158), pues representa la mitad de los entrevistados que son miembros de Comité.

De esa tabla también hay que destacar la proporción de delegados (13,7%) que ostentan algún cargo en la estructura supra-empresarial del sindicato.

2.2. La cuestión de las horas sindicales

El crédito horario (las horas sindicales) constituye un derecho imprescindible para poder desarrollar la actividad sindical. Para el Sindicato, las horas sindicales (su cantidad y su uso) representa uno de los principales recursos disponibles para atender todos los aspectos, complejos y numerosos, que conlleva la acción sindical en la actualidad. De ahí la importancia (y extensión) que tiene este tema en la encuesta.

A los encuestados se les pedía que expresaran el **número de horas sindicales** al que tenían derecho mensualmente en un formato de pregunta abierta, es decir, dejando un espacio para indicar el nº de horas, pero sin presentar alternativas (tramos) de posibles respuestas. De ese modo se puede calcular la media de horas sindicales por delegado de un modo mucho más exacto que de haber hecho la pregunta con respuestas prefijadas por tramos.

Según las respuestas de nuestros encuestados, éstos, tienen una media de 22,6 horas sindicales al mes, siendo el valor mínimo de cuatro horas y el máximo de 156.

El primer caso se trata sin duda de un error (por ejemplo, confundir las horas a las que se tiene derecho con las horas usadas efectivamente) o de un desconocimiento del derecho de los representantes al crédito horario. Como es sabido, el Estatuto de los Trabajadores fija en 15 horas mensuales el crédito horario mínimo, aplicable a los delegados de personal y a los miembros de Comité, en el caso de que la plantilla con derecho a voto no supere los 100 trabajadores. Los delegados contestaron valores por debajo de 15 horas en seis casos. El segundo caso, es decir, cuando se superan las 40 horas, sí es factible, dado que se pueden acumular horas sindicales de otros representantes.

Para analizar el volumen y la distribución de las horas sindicales, se ha construido la siguiente tabla. En ella se ha reagrupado el número de horas indicadas en diversos tramos de horas, también figura el número de casos para cada tramo de empresa.

Tabla Nº 2.7. Horas sindicales mensuales

	Nº	%	Nº de frecuencias s/ empresas		
			PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
Hasta 15 horas	298	45,8	215	82	1
De 16 a 20 horas	122	18,7	34	85	3
De 21 a 30 horas	75	11,5	19	24	32
De 31 a 40 horas	90	13,8	10	18	62
Más de 40 horas	20	3,1	2	4	14
LIBERADO	9	1,4			9
NS/NC	37	5,7	32	4	1
Total	651	100	312	217	122

Sobre la tabla anterior, poco que comentar. Si acaso destacar algunos datos extremos o poco congruentes. En este sentido, hay que destacar las cuatro respuestas de delegados de empresas grandes (más de 250) que dicen tener menos horas de las que les corresponden por Ley. En cuanto a los casos de la empresas pequeñas que sobrepasan las 15 horas que les asigna la Ley, conviene recordar que éstas se pueden mejorar por convenio colectivo, se pueden aumentar por acumulación y además se trata de centros de trabajo (no empresas).

Por lo demás, decir que los nueve liberados que respondieron a la encuesta son de empresas grandes, así como 14 de los 20 delegados con más de 40 horas mensuales.

Más interesante tal vez pueda ser la información que proporcionan las siguientes tablas.

Tabla N° 2.8 (a) ¿Ese tiempo te parece suficiente o insuficiente para desempeñar tu labor sindical?

	N	%
Más que suficiente	22	3,4
Suficiente	288	44,2
Insuficiente	267	41,0
Muy insuficiente	52	8,0
NS/NC	22	3,4
Total	651	100

Tabla N° 2.8. (b) (en %)

	TOTAL	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
Suficientes	47,6	55,1	42,9	36,9
Insuficientes	49,0	39,1	56,2	61,5
NS/NC	3,4	5,8	0,9	1,6
Total	100	100	100	100
(N° de casos)	(651)	(312)	(217)	(122)

En cuanto a la **adecuación del tiempo disponible para desempeñar su labor sindical**, los delegados se encuentran divididos, casi a partes iguales, entre aquellos a los que el tiempo sindical les parece "más que suficiente" o "suficiente" (47,6%) y a los que les parece muy insuficiente o insuficiente (49%). Si acaso predomina una ligera tendencia hacia esta última posición, y además el valor extremo es mayor para el "muy insuficiente", el 8%.

Los datos muestran más interés cuando se desagregan por tramos de empresa (Tabla N° 2.8. b). A través de esta tabla, se observa un fenómeno aparentemente contradictorio: según se dispone de un menor número de horas (empresas de tamaño más pequeño), aumenta la proporción de casos en los que ese tiempo les parece suficiente, así como los casos NS/NC.

Así, a los delegados de las empresas pequeñas (hasta 49 trabajadores y, por tanto, 15 horas según el ET), les parece que el tiempo es suficiente en el 55% de los casos, mientras que la proporción de delegados de empresas grandes que piensan así (36,9%) es 10 puntos porcentuales menos que la media y casi 20 respecto a los compañeros de las pequeñas.

La encuesta también se interesó por otro aspecto fundamental sobre las horas sindicales, como es la **cantidad de tiempo efectivamente usado**. Los datos obtenidos figuran en las Tablas N° 2.9 (a) y (b).

En la primera tabla figuran los resultados tal y como se presentaban en la pregunta. En ella se puede observar que el 17,8% usa más de lo que le corresponde por Ley (acumulación) y que el 37,2% usa todas las horas. Entre ambos alcanzan un 55% de delegados que saturan todo el tiempo que les posibilita las garantías sindicales.

Sin embargo, todavía queda una proporción muy elevada de delegados (43,8%) que de manera habitual no saturan, en diversos grados, el tiempo sindical del que disponen. De entre ellos sobresale ese 10% de delegados que apenas hace uso de sus horas sindicales y el hecho de que haya un 31,5% de delegados que usan la mitad o menos de sus horas.

Tabla N° 2.9. (a) ¿Cuántas horas utilizas de ese tiempo?

	Nº	%
Más de las que corresponden (acumulación)	116	17,8
Todas	242	37,2
3/4 Partes	80	12,3
La mitad	93	14,3
1/4 Parte	45	6,9
Ninguna o casi ninguna	67	10,3
NS/NC	8	1,2
Total	651	100

Tabla Nº 2.9. (b) (en %)

	TOTAL	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
Todas o más (acumulación)	55,0	36,9	67,3	79,5
En parte	33,5	43,6	27,6	18,0
Ninguna o casi	10,3	18,9	3,2	0,8
NS/NC	1,2	0,6	1,8	1,6
Total	100	100	100	100
(Nº de casos)	(651)	(312)	(217)	(122)

De nuevo se han desagregado los datos, según los tres tramos de empresa que estamos contemplando, y nuevamente nos encontramos con otra aparente contradicción: son los delegados de las pequeñas empresas (los que disponen de menos tiempo) los que concentran los valores correspondientes a un menor uso de las horas sindicales: casi el 19% no coge apenas ninguna y el 43,6% coge sólo parte de ellas.

En un afán por evaluar sintéticamente el volumen global de horas al que asciende el tiempo sindical no consumido por nuestros delegados, realizamos los cálculos que figuran a continuación. Esta estimación se apoya en varios supuestos que son necesarios detallar:

- El primero es que se han inferido los resultados obtenidos en la encuesta al total de representantes, lo cual forma parte de los presupuestos metodológicos y de la esencia misma de este tipo de investigaciones. De ese modo, en la columna "Delegados SISDE" se ha distribuido el volumen real de representantes, según la proporción de las horas sindicales usadas.
- El segundo presupuesto es que hemos asignado a cada delegado el nº medio de horas sindicales que obtuvimos antes: 22,6 horas. Se ha preferido esta fórmula porque hacía los cálculos mucho más sencillos y pueden resultar igualmente válidos para esta aproximación.
- El tercer supuesto es que el 17,8% de los que contestaron que "cogen más por acumulación" se les ha calculado un uso correspondiente al doble de la media, es decir, 45,2 horas.

- El cuarto es que a las respuestas “ninguna o casi ninguna” les asignamos uso cero.
- Por último a los casos NS/NC se les concede la opción más favorable al uso, es decir, se simula un uso total de las horas sindicales.

ESTIMACIÓN GLOBAL SOBRE EL USO DE LAS HORAS SINDICALES

	% ENCUESTA	DELEG. SISDE	MEDIA	Nº TOTAL DERECHO HORAS	USO	Nº TOTAL HORAS USADAS	Nº TOTAL HORAS SIN USAR
Más por acumulación	17,8	2.997	22,6	67.732	Doble	135.464	-67.732
Todas	37,2	6.263	22,6	141.544	Igual	141.544	0
3/4 Partes	12,3	2.071	22,6	46.805	3/4 Partes	35.104	11.701
La mitad	14,3	2.407	22,6	54.398	La mitad	27.199	27.199
1/4 Partes	6,9	1.162	22,6	26.261	1/4 Parte	6.565	19.696
Ninguna o casi	10,3	1.734	22,6	39.188	Ninguna	0	39.188
NS/NC	1,2	202	22,6	4.565	Igual	4.565	0
Total	100	16.836	22,6	380.494		350.441	30.053

Bajo estos supuestos, que entendemos corresponden a un escenario optimista, a nuestros delegados les correspondería un total de 380.494 horas sindicales/mes. De ellas, se emplearían 350.441 (el 92%), mientras que quedaría un resto de 30.053 horas al mes (el 8%), que no se utilizan. Si suponemos que un liberado “gasta” 160 horas al mes (40 horas por cuatro semanas), ese montante de horas no usadas equivale a 188 liberados.

Finalmente, la encuesta también tuvo en cuenta **los motivos del uso y desuso de las horas sindicales**. Las siguientes tablas expresan los resultados acerca de los motivos por los que no se usan todas las horas sindicales. Obviamente, ahora las frecuencias (n=293) se refieren a los casos correspondientes, esto es, a los entrevistados que respondieron no agotar todas las horas. En esta ocasión proceden los siguientes comentarios:

- El motivo predominante es “porque no es necesario” al que respondieron el 43% de esos delegados.

- La segunda razón más esgrimida es “porque el trabajo no me lo permite” (33,9%). Entre ambas repuestas abarcan la gran mayoría de los casos que no cogen todas las horas sindicales (77,2%).
- Tampoco es desdeñable ese 10% de casos de delegados que no agotan las horas “por impedimento o presión de los jefes”.
- Por último, la respuesta menos frecuente es la que se refiere a la cesión de horas a otros compañeros (6%).
- Las “otras” respuestas son muy escasas y se refieren a motivos tales como “falta de apoyo de los trabajadores”, “por lo costoso y distante de los desplazamientos al Sindicato” o “por realizar las consultas fuera de las horas de trabajo”.

Tabla N° 2.10. (a)
¿Cuál es el motivo por el que no utilizas todas las horas?

	N°	%
Por impedimento o presión de los jefes	30	10,2
Porque el volumen de trabajo no lo permite	99	33,9
Porque no es necesario	127	43,3
Porque las cedo a otro miembro del comité	18	6,1
Otras	7	2,4
NS/NC	12	4,1
Total	293	100
N° de casos que cogen todas las horas	358	

Tabla N° 2.10. (b)

	TOTAL N°	PEQUEÑAS N°	MEDIANAS N°	GRANDES N°
Por impedimento o presión de los jefes	30	24	6	
Porque el volumen de trabajo no lo permite	99	72	24	3
Porque no es necesario	127	87	33	7
Porque las cedo a otro miembro del Comité	18	4	3	11
Otras	7	3	4	
NS/NC	12	9	1	2
Total	293	199	71	23
N° de casos	651	312	217	122
(% Total sobre N° de casos)	(45%)	(64%)	(33%)	(17%)

En la Tabla N° 2.10. (b) se desagregan esos resultados, según los tramos de empresa de los delegados. La lectura ahora para mostrar el menor uso de las horas sindicales por parte de los delegados de empresas pequeñas es que el 64% de los delegados de este tipo de empresas no coge todas las horas.

También en los motivos de no usarlas son notables las diferencias entre los delegados de los diversos tamaños de empresa. Así, cuando el motivo es la cesión de horas (18 casos) la gran mayoría (11 casos) son de empresas grandes. Cuando la razón de no coger las horas es por la presión empresarial (30 casos) la gran mayoría (24 casos, el 80%) son de pequeñas empresas y el resto de medianas.

Para los análisis sobre los principales usos de las horas sindicales se ha elaborado la siguiente tabla. Sobre ella también puede señalarse algunos comentarios.

- La actividad prioritaria en la que emplean los delegados su tiempo sindical es la de “ir al Sindicato”. Especialmente para “hacer consultas” (el 38,9% en primera opción y el 15,7% en segunda) y para “asistir a reuniones” (22,7% en la 1ª opción y 24,6% en la 2ª).
- En ese grupo de actividades (Ir al sindicato) también nos encontramos, aunque a un nivel mucho menos prioritario, con la “asistencia a cursos de formación sindical” (6,3% en la 1ª opción y 10,3% en la 2ª) y con el “trabajo en el sindicato”.
- El otro gran grupo de actividades a las que se dedican las horas sindicales se refiere a “la actividad en el centro de trabajo”. Las frecuencias a este grupo son notablemente inferiores al anterior. De entre ellas destaca la prioridad de las reuniones con la empresa y/o con el Comité (10,9% en 1ª opción y 11,7% en 2ª).
- Por último destacar el poco peso que tiene entre nuestros delegados la opción “visitar a los trabajadores de otras empresas”: el 0,6% en 1ª opción y el 3,2% en la segunda.

Tabla Nº 2.11. Indica por orden de prioridad las 2 actividades a las que principalmente dedicas las horas sindicales

	1ª OPCIÓN		2ª OPCIÓN	
	Nº	%	Nº	%
Consultas en el Sindicato	253	38,9	102	15,7
Trabajo en el Sindicato	33	5,1	37	5,7
Reuniones Sindicato	148	22,7	160	24,6
Cursos formación sindical	41	6,3	67	10,3
Visitas trabajadores otras empresas	4	0,6	21	3,2
Reuniones empresa/Comité	71	10,9	76	11,7
Atender trabajadores empresa	26	4,0	28	4,3
Asambleas Centro/Informar	16	2,5	60	9,2
Trabajo SSE	32	4,9	30	4,6
Consultas / gestiones admón.	4	0,6	22	3,4
NS/NC	23	3,5	48	7,4
Total	651	100	651	100

Para analizar de un modo más significativo los usos de las horas sindicales de los diversos colectivos de delegados, hemos elaborado la siguiente tabla. En ella se han reagrupado las actividades de la tabla anterior (sólo para los resultados de la 1ª opción), según los grupos de actividad identificados. Para el grupo relativo a "Ir al sindicato", se ha abierto dos grupos por su importancia y significado distintos: "consultas y cursos de formación", pues ambos implican una labor de información y asesoramiento, y "reuniones y trabajo en el Sindicato", pues dan a entender que se trata de actividades propias de la actividad sindical regular. También se ha eliminado los casos NS/NC y las "consultas y gestiones en la administración" (de ahí que su resultado no sea sobre n=651).

Tabla Nº 2.12. Grupos de actividades de dedicación de horas sindicales por tamaños de empresas. (en %)

	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	TOTAL
Consultas/formación en el Sindicato	57,4	48,8	19,2	47,1
Reuniones/trabajo en el Sindicato	33,0	25,8	28,3	29,6
Actividad sindical en el centro	9,6	25,4	52,5	23,2
Total	100	100	100	100
Nº de frecuencias	(291)	(213)	(120)	(624)

Como se puede observar, el uso de las horas sindicales es muy distinto, según el tamaño de la empresa de los delegados.

- Los de pequeña empresa emplean el tiempo sindical preferentemente en asistir a los locales del Sindicato para asesorarse y hacer consultas (57,4%) y para asistir a reuniones en segundo lugar (33%). La proporción de este colectivo de delegados que preferentemente usa su tiempo para la actividad sindical en el centro de trabajo es meramente residual.
- Todo lo contrario sucede con sus compañeros de gran empresa. Entre ellos, la mayoría (52,5%) usa su tiempo preferentemente para la actividad sindical en el centro y para reuniones o para trabajar en los locales sindicales en segunda instancia (28,3%).

Para finalizar este epígrafe, se exponen los resultados a la pregunta relativa a la cesión de parte del crédito horario. La formulación de la pregunta fue algo extensa, pero se pretendía que quedara suficientemente clara: "¿Qué opinión te merece la cesión de parte del crédito horario, para la creación de una bolsa de horas a nivel provincial, autonómico o estatal que, administradas por el Sindicato, permita la obtención de delegados de polígono o de zona que se dediquen a la atención y la acción sindical en la pyme?".

Tabla N° 2.13. ¿Qué opinión te merece la cesión de parte del crédito horario...?

	N°	%
Muy de acuerdo	186	28,6
De acuerdo	257	39,5
Ni de acuerdo ni desacuerdo	80	12,3
En desacuerdo	44	6,8
En total desacuerdo	21	3,2
NS/NC	63	9,7
Total	651	100

Como se puede observar, existe entre los delegados un amplísimo grado de coincidencia con este planteamiento: el 28,6% está muy de acuerdo y, en total, el 68,1% de los delgados aprueba esa propuesta. Ni de acuerdo ni en desacuerdo está el 12,3% de los delegados, y una minoría (el 10%) se muestra contrario a la propuesta. También hay que resaltar que casi otro 10% de los entrevistados responde NS/NC a esta cuestión, lo que se puede interpretar como desconocimiento del significado o las razones de la propuesta sindical.

En la siguiente tabla se desagregan los resultados (agrupando las respuestas en cuatro categorías), según distintas variables.

Tabla N° 2.14. Grado de acuerdo/desacuerdo con la cesión de crédito horario, según distintas variables (en %)

	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	NS/NC
	%	%	%	%
Pequeñas	71,8	8,7	9,9	9,6
Medianas	64,1	16,6	9,2	10,1
Grandes	65,6	13,9	11,5	9,0
Últimas elecciones	63,6	11,1	10,0	10,0
2 o más elecciones	71,1	12,9	10,1	10,1
Afilados recientes	67,8	14,0	6,6	11,6
Afilados consolidados	72,3	12,8	11,1	3,9
No afiliados	58,9	8,2	13,7	19,2
Total	68,0	12,3	10,0	9,7
(N° Casos)	(443)	(80)	(65)	(63)

- En cuanto al tamaño de la empresa, los datos parecen indicar que los delegados de pequeña empresa tienden a estar más de acuerdo con la medida que sus compañeros de las grandes. En términos relativos, éstos muestran mayor grado de desacuerdo (11,5%) y mayor indiferencia (13,9%) que la media.
- Por su parte, los resultados según la antigüedad de los delegados también muestran algunas diferencias. Los delegados más recientes son más tendentes a mostrar indiferencia o a no responder a la pregunta, que sus compañeros más experimentados.
- Esa misma tendencia, pero más acusada, se observa cuando cruzamos esas opiniones con el estatus de la afiliación. Concretamente los no afiliados muestran una tendencia sensiblemente más acusada al desacuerdo con la medida y a la no respuesta.

Como síntesis de las opiniones sobre la cesión del crédito horario, cabe comentar que, dentro del elevado grado de aceptación que implica esta propuesta, son los delegados más afectados (pequeña empresa) los que tienden a estar más de acuerdo con ella. Si bien algunos colectivos, que están preferentemente en este tipo de empresas y que son además donde menos uso se hace del crédito horario, como son los delegados recientes y los no afiliados, muestran relativamente un mayor grado de desacuerdo, esto puede deberse a su mayor distanciamiento y desconocimiento de la política y las directrices sindicales y, por tanto, de los motivos que han llevado a su planteamiento.

2.3. Autopercepción de su condición de representantes sindicales.

La encuesta también incluía algunas preguntas relacionadas con la percepción que tienen los entrevistados respecto a su posición como delegados sindicales. En primer lugar nos interesamos por **las razones que les condujeron a presentarse como delegados sindicales**. Los resultados se exponen en la tabla siguiente.

Obsérvese que la pregunta es cerrada, de manera que desde la propia construcción del cuestionario se condicionan, de algún modo, las respuestas obtenidas, por más que se añada un tipo de respuesta abierta como es el "otros motivos. Indica cuál".

Este hecho no invalida ni hace poco significativos los resultados obtenidos. De hecho, para la elaboración del cuestionario (y por tanto de los ítems de respuestas) se realizó una serie de análisis cualitativos previos a base de Grupos de Discusión, de manera que las respuestas se construyeron teniendo presente un cierto nivel de conocimiento de la problemática objeto de estudio. Por lo demás, es de recalcar que la pregunta se refiere al motivo que mejor define la motivación, es decir, que no es el único.

Tabla N° 2.15. ¿Qué motivo define mejor tu motivación para presentarte como delegado sindical por CC.OO.?

	N°	%
Me convencieron mis compañeros de la SSE	49	7,5
Me convencieron los sindicalistas de CC.OO.	76	11,7
Por ideología política	116	17,8
Porque no se presentaba nadie más	44	6,8
Me lo pedían los trabajadores	93	14,3
Para intentar arreglar los problemas laborales	260	39,9
Otras	10	1,5
NS/NC	3	0,5
Total	651	100

Respecto a los resultados de la tabla, destaca el motivo "para arreglar los problemas laborales" que obtiene casi el 40% de las respuestas. Se puede decir a priori que se trata de la motivación sindical por excelencia, es decir, aquella que mejor define el papel asignado a las organizaciones sindicales: la defensa de los intereses de los trabajadores, especialmente en la esfera social de la producción. A continuación se sitúa el motivo "por ideología política" al que se adhieren el 17,8% de los encuestados. En la mente de todos están los orígenes y la orientación ideológica de este Sindicato. Entre estas dos respuestas resuenan los ecos de lo que la tradición marxista denomina "conciencia de clase", concretada ahora en el hecho de plantearse participar como sujetos activos en las relaciones laborales.

Los restantes motivos, aunque no son ajenos a la cuestión fundamental de la conciencia de clase, se sitúan más bien fuera del individuo que responde, aludiendo al sujeto o sujetos que mediaron en la motivación para

hacerse delegado sindical. De ese modo, al 14,3% “se lo pedían los trabajadores”, al 11,7% “le convencieron otros sindicalistas de CC.OO.”, al 6,8% le motivó “que no se presentara nadie más” y, finalmente, al 7,5% “le convencieron sus compañeros de la SSE”.

El cruce con otras variables arroja algo de luz sobre esta diversidad de opiniones. En la siguiente tabla se cruzan los motivos para presentarse como delegado con el tamaño de sus empresas.

Tabla N° 2.16. Motivos para presentarte como delegado sindical por tramos de empresa (en %)

	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	TOTAL
Me convencieron mis compañeros de la SSE	3,2	9,7	14,8	7,5
Me convencieron los sindicalistas de CC.OO.	14,1	8,8	10,7	11,7
Por ideología política	12,2	17,5	32,8	17,8
Porque no se presentaba nadie más	8,7	6,9	1,6	6,8
Me lo pedían los trabajadores	19,6	12,0	4,9	14,3
Para intentar arreglar los problemas laborales	41,0	41,9	33,6	39,9
OTRAS	1,3	1,8	1,6	1,5
NS/NC	0	1,4	0	0,5
Total	100	100	100	100
(Número de casos)	(312)	(217)	(122)	(651)

Vamos a tratar en primer lugar, el segundo tipo de respuestas, es decir, aquellas en las que el delegado dice serlo por mediación externa. Entre todas ellas alcanzan el 40% de las respuestas.

- Entre ellas, la respuesta “me convencieron sindicalistas de CC.OO.” se eleva al 14% cuando se trata de empresas pequeñas (la media es el 11,7%). Esta diferencia no es de extrañar, dado que estas empresas constituyen el campo de acción de la extensión electoral por excelencia. Aunque los datos no figuran en ninguna tabla, esta respuesta constituye una opción por encima de la media cuando se trata de las delgadas (20%), cuando se es delegado de personal (14%), cuando se es delegado en las últimas EE.SS. (14%) y cuando no se está afiliado (16%).

- Algo parecido sucede con la respuesta “porque no se presentaba nadie más” (8,7% en las empresas pequeñas y el 1,6% en las grandes, siendo la media el 6,8%). Esta respuesta es la opción del 16% de los no afiliados.
- Y de igual modo en la respuesta “me lo pedían los trabajadores” (19,6% en las pequeñas y 4,9% en las grandes, siendo la media el 14,3%). En este caso la correlación es de nuevo con los no afiliados (23%), con ser delegado de personal (18%) y con los afiliados recientes (17%).
- De ese grupo de respuestas, la de “me convencieron en la SSE” (7,5%) apunta obviamente en sentido contrario: más frecuente en las empresas grandes (14,8%) y medianas (9,7%), que es donde más encontraremos esa figura organizativa básica del Sindicato. Respecto a las otras variables que estamos tratando, se correlaciona mejor ser delegado de Comité (10,5%).

Si nos vamos al otro tipo de respuesta también encontramos detalles importantes.

- En cuanto a la respuesta que apela a la “ideología política” (17,8%), éste es el motivo para un 1/3 de los delegados de las empresas grandes y baja hasta el 12% en las empresas pequeñas. En las otras variables, las respuestas que están claramente por encima de la media son las de los afiliados consolidados (23%), los delegados de Comité (23%) y la de los delegados de más edad (22%).
- La respuesta, “para intentar arreglar los problemas laborales”, (39,9%). Es el motivo más importante para todos los delegados, siendo relativamente más importante para los delegados de las empresas pequeñas y medianas (alrededor del 42%) que para los de las grandes (33,6%). Respecto a las otras variables que estamos comentando, esta respuesta es de mayor preferencia en el caso de los jóvenes (49%), de los afiliados recientes (54%) o de los delegados de las últimas EE.SS. (44%).

Otra cuestión sobre la que se interesó la encuesta es sobre **los motivos por los que los trabajadores les eligieron** como sus representantes sindicales, obviamente, según la opinión de los delegados.

Según expresan los propios delegados, el principal motivo para que los trabajadores les elijan es “la proximidad que tienen con ellos” (31,3%) y, en segundo lugar, “por la candidatura”, esto es, por ser de CC.OO. (21,7%).

Sin embargo, dentro de esa tendencia general, se observan diferencias relevantes, según sea el ámbito laboral y la antigüedad del delegado.

Tabla N° 2.17 ¿Por qué motivo principal crees que te eligieron los trabajadores?

	Nº	%
Porque era el único candidato	62	9,5
Por la proximidad con ellos	204	31,3
Por honestidad	67	10,3
Por experiencia y tradición sindical	105	16,1
Por mis buenas relaciones con el empresario	3	0,5
Por mi conocimiento de los problemas de la empresa	52	8,0
Por la candidatura que represento (CC.OO.)	141	21,7
NS/NC	17	2,6
Total	651	100

Tabla N° 2.18. Motivos elección trabajadores, según distintas variables (en%)

	TOTAL	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	ÚLTIMAS ELECCIONES	MÁS DE 1 MANDATO
Porque era el único candidato	9,5	13,5	7,8	2,5	11,9	7,7
Por la proximidad	31,3	35,3	32,7	18,9	39,5	26,0
Por experiencia	16,1	14,7	16,1	19,7	4,6	24,0
Por la candidatura (CC.OO.)	21,7	12,2	20,3	48,4	20,7	22,4

Así, la opción “por ser el único candidato” es bastante más frecuente cuando el delegado es de pequeña empresa (13,5%) y de las últimas EE.SS. (11,9%). Eso también sucede cuando el motivo es “la proximidad con los trabajadores”. Esta respuesta es bastante más minoritaria entre los delegados de las empresas grandes.

Por el contrario, los otros dos tipos de respuestas, "por experiencia" y "por la candidatura de CC.OO.", son relativamente más preferentes entre los delegados de las empresas grandes y los delegados con más de un mandato.

Otra cuestión sobre la que opinaron los delegados es **el grado de apoyo que encuentran** en los tres colectivos con los que actúan sindicalmente: **los trabajadores, los otros delegados (si los hubiera) y el Sindicato.**

En la tabla correspondiente se puede observar que los delegados tienden a sentirse relativamente apoyados por esos tres sujetos, pero con diferencias notables entre ellos. De tal modo, el mayor apoyo lo encuentran en el Sindicato, después en los propios compañeros de representación sindical (otros delegados) y, en último lugar, por los trabajadores.

Tabla N° 2.19. ¿En qué medida te sientes apoyado en tu labor como representante sindical por...? (en %) Base=651 en cada caso

	POR LOS TRABAJADORES	POR LOS OTROS DELEGADOS	POR EL SINDICATO
Mucho	15,8	23,8	40,1
Bastante	39,0	30,9	43,5
Regular	28,7	12,4	8,0
Poco	11,4	3,8	2,0
Nada	4,3	4,1	0,3
NS/NC	0,8	24,9	6,1
Total	100	100	100

No obstante esos resultados globales muestran marcadas diferencias cuando se analizan desagregados por tramos de empresa.

Tabla N° 2.20.
Apoyo de distintos sujetos, según tramo de empresa (en %)

POR EL SINDICATO	TOTAL	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
Mucho o bastante	83,6	85,3	83,4	79,5
Regular	8,0	4,8	10,1	12,3
Poco o nada	2,3	2,2	1,9	3,3
NS/NC	6,1	7,7	4,6	4,9
Total	100	100	100	100
OTROS DELEGADOS	TOTAL	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
Mucho o bastante	54,7	35,9	65,4	83,6
Regular	12,4	9,3	18,4	9,8
Poco o nada	7,9	8,6	8,8	5,0
NS/NC	24,9	46,2	7,4	1,6
Total	100	100	100	100
LOS TRABAJADORES	TOTAL	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
Mucho o bastante	54,8	48,1	61,7	59,8
Regular	28,7	30,8	24,9	30,3
Poco o nada	15,7	20,1	12,9	9,1
NS/NC	0,8	1,0	0,5	0,8
Total	100	100	100	100

- Los delegados de pequeña empresa son los que muestran una opinión más favorable al apoyo del Sindicato y más desfavorable al apoyo de los otros delegados y de los trabajadores. En el caso del apoyo de los otros delegados sobresale el número de no respuestas (46% de NS/NC), que se interpreta por la potencial ausencia de otros representantes sindicales (tanto de CC.OO., como de otras opciones) en estos espacios laborales.
- Las opiniones de los delegados de las empresas más grandes son matizadamente distintas. En este caso, se sienten apoyados por los otros delegados en un 83,6% de los casos, lo que significa que el mayor apoyo de los delegados de gran empresa lo encuentran en sus propios compañeros en las labores de representación sindical. También es destacable que éstos sientan, en términos relativos, un mayor apoyo de los trabajadores que sus compañeros de pequeñas empresas.

Para finalizar este epígrafe se analizan las opiniones de los entrevistados referentes a las valoraciones que hacen de su **nivel de preparación para el desempeño de sus labores sindicales**. Los datos figuran en la siguiente tabla.

Tabla Nº 2.21. ¿En qué medida te sientes preparado para desempeñar tu labor como representante sindical?

	N	%
Muy preparado	12	1,8
Bastante preparado	205	31,5
Regularmente preparado	340	52,2
Poco preparado	78	12,0
Muy poco preparado	10	1,5
NS/NC	6	0,9
Total	651	100

Más de la mitad de los entrevistados (52,2%) cree que se encuentra regularmente preparado para desempeñar las labores de representación sindical. Los que sí se sienten preparados representan el 33,3%. Y, finalmente, una proporción no pequeña (el 13,5%) que no se siente preparado.

En la siguiente tabla se ha agrupado los valores en tres: preparado, regularmente preparado y poco preparado y se ha cruzado los datos según distintas variables.

En ella se puede observar que la menor preparación se relaciona mejor con ser delegada, con ser joven, con ser de pequeña empresa y, muy especialmente, con ser delegado desde las últimas EE.SS.

Tabla Nº 2.22. Nivel de preparación según distintas variables (en %)

	Preparado	Regularmente preparado	Poco preparado	NS/NC	Total
	%	%	%	%	%
Total	33,3	52,2	13,5	0,9	100
Hombre	33,6	52,8	12,8	0,8	100
Mujer	27,3	49,1	21,8	1,8	100
Jóvenes (hasta 30)	17,6	51,5	27,9	2,9	100
Adultos (31-50)	33,2	53,6	13,0	0,2	100
Mayores (más de 50)	46,6	42,0	8,0	3,4	100
Pequeñas (6-49)	26,3	56,1	17,0	0,6	100
Medianas (50-250)	36,9	48,8	12,9	1,4	100
Grandes (Más de 250)	45,1	48,4	5,7	0,8	100
Últimas elecciones	18,8	57,1	22,6	1,5	100
2 o más elecciones	43,3	49,0	7,2	0,5	100

2.4 La cuestión de la afiliación sindical a CC.OO.

Para finalizar este Capítulo se trata la cuestión, no de menor importancia, de la afiliación sindical de los representantes por la FM de CC.OO.

En este caso se pidió a los encuestados que indicasen el año de afiliación (siendo "0" menos de 1 año). Con posterioridad, en la recodificación, se calcularon los años de afiliación. Para aquellos casos que ofrecían una fecha de afiliación excesivamente alejada (años 60) se puso un tope para no distorsionar en exceso los datos. Ese tope se fijó en 1976 (año de la legalización de CC.OO.) para la afiliación. De esa manera, el número máximo de años de afiliación al sindicato es de 24.

Teniendo en cuenta ese detalle, la media de años de afiliación a CC.OO. de los delegados es de 11 años y medio. La distribución de frecuencias es la que figura a continuación.

- Lo primero a destacar es que el 11,2% de los representantes sindicales por esta Federación no está afiliado al Sindicato. Si esa cifra se eleva al total de representantes sindicales de esta Federación, resultaría que algo más de 2 mil delegados por la FM de CC.OO. no son afiliados de esta organización.

- Además de los “no afiliados”, el 6,5% de los encuestados “no respondió o no supo responder” a esta pregunta. Es imposible saber cuántos casos de los NS/NC corresponden a “no afiliados”. Sin embargo sí es posible hacer una aproximación a través de las respuestas a la pregunta del cuestionario referida a la opinión sobre el periódico *Federación Minerometalúrgica* (de suscripción sólo para afiliados), que se analiza en un Capítulo posterior.

De tal modo, mientras el 70% de los no afiliados responde que “no lo recibe”, “no lo lee” o “NS/NC” (es decir, “No opinan” sobre el periódico), esas respuestas sólo la dan el 21% de los afiliados en el último año y el 9,5% de los que respondieron con el NS/NC a la afiliación al sindicato. Sin embargo, eso también significa que un 30% de los no afiliados (por tanto, teóricamente, no reciben el periódico) “sí opinan” sobre el mismo. Todo ello nos lleva a que la respuesta “NS/NC” a la cuestión de la afiliación no puede interpretarse directamente como una respuesta encubierta de “no afiliación”, aunque es plausible que entre ellos haya una cierta proporción de no afiliados.

- Hay que destacar también que el 9,2% de los encuestados son afiliados muy recientes (afiliados en el último año) y que el 18,6% llevan afiliados un máximo de tres años y que aquí se van a denominar “afiliados recientes”.

Tabla Nº 2.23 Afiliación y antigüedad en la afiliación a CC.OO.

	Nº	%
Hasta 1 año	60	9,2
Entre 1 y 5 años	108	16,6
Entre 6 y 10 años	120	18,4
Entre 11 y 20 años	125	19,2
Más de 20 años	123	18,9
NO AFILIADOS	73	11,2
NS/NC	42	6,5
Total	651	100

Tabla Nº 2.24. Afiliación a CCOO según diversas variables (en %)

	AFILIADOS RECIENTES (HASTA 3 AÑOS)	AFILIADOS CONSOLIDADOS (+ DE 3 AÑOS)	NO AFILIADOS	NS/NC	(Nº DE CASOS)
Total	18,6	63,7	11,2	6,5	(651)
Hombres	18,7	64,8	10,3	6,2	(593)
Mujeres	18,2	50,9	21,8	9,1	(56)
Jóvenes (hasta 30)	41,2	33,8	19,1	5,9	(68)
Adultos (31-50)	16,8	66,2	10,7	6,3	(476)
Mayores (más 50)	11,4	73,9	6,8	8,0	(88)
Últimas EESS	39,5	37,2	18,0	5,4	(261)
Más de 1 mandato	4,4	82,0	6,7	7,0	(388)
Pequeñas (6-49)	21,8	54,2	16,0	8,0	(312)
Medianas (50-250)	19,8	65,4	9,7	5,1	(217)
Grandes (más 250)	8,2	85,2	1,6	4,9	(122)

Para simplificar la exposición de los datos y lo análisis sobre afiliación/no afiliación en función de diversas variables, en la tabla anterior se ha reagrupado las frecuencias correspondientes en dos categorías de afiliados: "afiliados recientes", los que llevan hasta tres años en esa situación y "afiliados consolidados", los que llevan más de tres años. Los resultados figuran en la tabla anterior. La columna "Número de casos" (cuyas cifras figuran entre paréntesis) responde al total de frecuencias de cada fila.

- Por género, cabe destacar la mayor propensión de las mujeres a no estar afiliadas (el 21,8% de las delegadas no lo está) y a responder NS/NC (9,1%) que sus compañeros.
- Por edad, es notable la proporción de jóvenes afiliados recientes (41,2%), mucho mayor que la media. Igualmente es apreciable su mayor propensión a no estar afiliados. Los delegados mayores, sin embargo, son mayoritariamente afiliados consolidados (73,9%).
- Como era de esperar, entre los delegados de las últimas EE.SS. hay más propensión a estar afiliados recientemente (39%) o no estarlo (18%). Quizá sorprendan más los casos de delegados con más de un mandato que aún no están afiliados (6,7%).

- En cuanto al tamaño de la empresa, también se confirma la suposición de que las mayores proporciones de afiliados recientes o de no afiliados se obtengan en las empresas más pequeñas.

En la siguiente tabla se ha realizado la misma distribución de la afiliación, pero por Comunidades Autónomas. Cabe recordar ahora que, por razones técnicas, se exponen datos para las CC.AA. que representan un mayor número de casos, agrupando las restantes en un mismo grupo de resultados (resto CC.AA.).

Tabla N° 2.25. Afiliación a CC.OO., según CC.AA. (en %)

	AFILIADOS RECIENTES (HASTA 3 AÑOS)	AFILIADOS CONSOLIDADOS (+ DE 3 AÑOS)	NO AFILIADOS	NS/NC	(Nº DE CASOS)
TOTAL	18,6	63,7	11,2	6,5	(651)
Andalucía	24,3	52,9	14,3	8,6	(70)
Aragón	12,5	72,9	10,4	4,2	(48)
Catalunya	24,8	61,2	9,3	4,7	(129)
País Valencià	33,8	47,9	16,9	1,4	(71)
Galicia	11,4	65,9	11,4	11,4	(44)
Madrid	14,0	62,6	15,0	8,4	(107)
Euskadi	16,7	77,3	4,5	1,5	(66)
Resto CC.AA.	9,5	71,6	8,6	10,3	(116)

- En este caso cabe resaltar las mayores proporciones de afiliados recientes en el País Valencià (33,8%), Catalunya (24,8%) y Andalucía (24,3%), quedando las restantes por debajo de la media.
- En cuanto a proporciones de no afiliación por encima de la media, tenemos el País Valencià (16,9%), Madrid (15%) y Andalucía (14,3%). Por debajo de la media destacan los casos de Euskadi (4,5%) y Catalunya (9,3%). En ambos casos, además, hay un número escaso de respuestas NS/NC.

Para profundizar los análisis sobre la afiliación de los delegados por CC.OO. a este Sindicato, se planteó a los entrevistados el **motivo que les condujo a afiliarse**.

A diferencia de la pregunta relativa a la motivación para hacerse delegados que vimos antes, en este caso se planteó como una pregunta abierta. Este formato de pregunta entraña al menos tres cuestiones. Por un lado, que ya no se produce el condicionamiento del que hablamos, pues el entrevistado responde sin tener delante ningún tipo de respuesta, lo que significa una mayor riqueza y pureza de las respuesta. Por el contrario, este tipo de preguntas entraña el problema que tienden a ser menos respondidas por los entrevistados (aumentan los NS/NC). Por último, estas preguntas conllevan un trabajo posterior de recodificación o reagrupación de las distintas respuestas con objeto de poder tratarlas estadísticamente.

Tabla N° 2.26. ¿Recuerdas el motivo principal por el que te afiliaste a CC.OO.?

	N°	%
Para estar asesorado/informado	74	12,8
Para defender los intereses de los trabajadores	141	24,4
Por ideología política	96	16,6
Para solucionar problemas laborales	79	13,7
A través de redes personales	20	3,5
Por la imagen del Sindicato	28	4,8
Por sindicalistas/Al salir elegido	58	10,0
NS/NC	82	14,2
Total	578	100
No afiliados	73	
Total	651	

- En primer lugar nos encontramos con una proporción considerable de "NS/NC" (82 frecuencias, el 14,2%), es decir, una opción más abundante que cuando preguntamos el año de afiliación (42 casos). De esos 82 casos, sabemos que 46 son afiliados consolidados, 14 afiliados recientes y que los 22 restantes contestaron NS/NC a la afiliación. De ese modo, la abundancia de casos NS/NC puede deberse a las razones antes expuestas en cuanto a las mayores dificultades o esfuerzo que entraña responder a preguntas abiertas. Sea como fuere, estos casos sumados a los No afiliados declarados (73 casos) hacen que sólo sepamos de la motivación para afiliarse para el 75% de los entrevistados.

Entrando en lo que son respuestas en sentido estricto, diferenciamos en primer lugar aquellas que se refieren a motivaciones cuyo origen se halla en sujetos externos a los entrevistados. Entre todas ellas alcanzan el 18,3% de las respuestas :

- La menos frecuente es “a través de redes personales” (3,5%). En este caso se trata de respuestas en la que los entrevistados se remitían a contactos personales (compañeros de trabajo, amigos o familiares) que les indujeron a afiliarse.
- La siguiente alude directamente a CC.OO. como organización, “por la imagen del Sindicato” (4,8%).
- Por último, la respuesta “por sindicalistas/al salir delegado” (10%) tuvo pocos problemas para su recodificación, pues siempre que aparecía era fácilmente identificable, casi literalmente como aparece en la tabla.

El siguiente grupo de respuestas se relaciona con un tipo de motivaciones que nacen en el propio individuo. En este grupo hay cuatro tipo de respuestas:

- “Por estar informado/asesorado” es la que presenta un menor número de frecuencias: el 12,8%.
- De menor a mayor número de frecuencias le sigue “Para solucionar problemas laborales”, con el 13,7% de los entrevistados.

Ambos tipos de razones conforman un subgrupo, que llamaremos de “motivaciones utilitaristas”, puesto que aluden a maneras de entender la afiliación al Sindicato como un modo para dar soluciones o atajar deficiencias derivadas de problemas laborales concretos.

Los otros dos tipos de respuestas se refieren de un modo más explícito a lo que antes denominamos “conciencia de clase” tradicional, aunque connotan dos formas diferentes, ni contrapuestas, ni excluyentes de entender el compromiso derivado de esa conciencia y, por ello mismo, a dos formas distintas o vías distintas que han ido adoptando la organización del movimiento obrero: los partidos políticos (“por ideología política”) y el movimiento sindical (“para defender los intereses de los trabajadores”).

- “Por convicción ideológica” fue la motivación que afilió al Sindicato al 16,6% de los delegados.
- “Para defender los intereses de las clases trabajadoras” es lo que argumenta como motivo de afiliación una mayor proporción de delegados: el 24,4%.

Para desentrañar mejor esta diversidad de motivaciones se ha elaborado la siguiente tabla en la que se desagregan los datos relativos a esas motivaciones, según distintas variables. Para simplificar el análisis se han reagrupado las respuestas concernientes a las valoraciones por grandes grupos de motivaciones:

- La “motivación utilitarista” es la suma de “arreglar problemas laborales” y “para estar asesorado/informado”. El término utilitarista debe despojarse de toda connotación peyorativa; se refiere a que la afiliación es para cubrir una necesidad concreta, buscando en la afiliación la utilidad para solucionar problemas laborales.
- La mediación externa, como se ha dicho antes, se refiere a cuando los delegados se afiliaron por la intermediación de un tercero. Incluye respuestas como “al salir delegado” o “a través de redes personales” (amigos, familiares, compañeros de trabajo).

Vemos que estos dos tipos de respuestas son preferentes entre los colectivos de delegados relativamente menos sindicalizados. Es por ello un tipo de respuesta de mayor preferencia para las mujeres -cuando es motivación utilitarista-, para los jóvenes, para los delegados de empresas pequeñas, así como para los delegados y los afiliados más recientes.

Las otros dos tipos respuestas (“por convicción sindical y “por convicción política”) son, con algunos matices entre ellas, de mayor preferencia relativa y, en términos muy generales, con los otros perfiles más sindicalizados: empresas más grandes, delegados y afiliados consolidados, delegados de más edad... Cabe destacar, como excepción, que la “convicción sindical” es una opción de mayor preferencia entre las mujeres que entre los hombres.

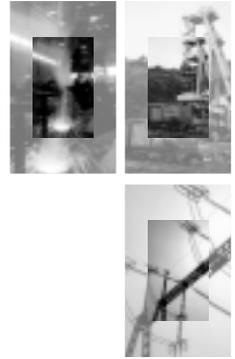
**Tabla Nº 2.27. Motivo de afiliación a CC.OO.
según distintas variables (en %)**

	MOTIVACIÓN UTILITARISTA	MEDIACIÓN EXTERNA	CONVICCIÓN SINDICAL	CONVICCIÓN POLÍTICA	NS/NC	TOTAL
Total	26,5	18,3	24,4	16,6	14,2	100
Hombres	25,6	18,6	24,1	17,3	14,5	100
Mujeres	39,5	14,0	27,9	7,0	11,6	100
Jóvenes	41,8	25,5	16,4	9,1	7,3	100
Adultos	26,4	18,4	23,8	16,5	15,1	100
Mayores	20,7	13,4	31,7	20,7	13,4	100
Pequeñas	33,2	21,0	19,8	13,0	13,0	100
Medianas	21,9	17,9	24,0	18,9	17,3	100
Grandes	19,2	13,3	35,0	20,8	11,7	100
Últimas EE.SS.	36,0	21,5	20,1	10,7	11,7	100
2 o más EE.SS.	21,0	16,6	26,8	20,2	15,5	100
Afiliados recientes	36,4	28,9	15,7	7,4	11,6	100
Afiliados consolidados	24,8	16,1	27,7	20,2	11,1	100

Capítulo 3

Las opiniones y valoraciones sobre negociación colectiva





En este Capítulo, se abordan las opiniones y valoraciones que hacen los delegados y delegadas sobre una cuestión tan fundamental para la acción sindical como es la negociación colectiva. Los análisis se abordan desde dos vertientes distintas, la que enmarca y estructura actualmente las relaciones de trabajo y la que se propone como alternativa. Por ello el Capítulo se subdivide en dos epígrafes.

En el primero, **“Valoraciones sobre la negociación colectiva actual”**, se analiza cómo es el modelo vigente de negociación colectiva en los ámbitos laborales de los delegados, así como las opiniones y valoraciones que tienen acerca del convenio que se les aplica.

El segundo lleva por título **“Opiniones sobre las propuestas de reestructuración de la negociación colectiva”** y en él se analizan las percepciones y valoraciones que hacen los delgados en torno a las propuestas de Convenios Generales de Sector.

3.1. Valoraciones sobre la negociación colectiva actual

Empezaremos analizando el **tipo de convenio de aplicación** en los ámbitos laborales de los encuestados. En realidad se trata de un ítem que debería figurar en el perfil sindical de los delegados, pues es un elemento estructural y estructurante de las posibilidades de acción y organización sindical que existen en las empresas.

En la primera tabla figuran los datos relativos al tipo de convenio que se aplica a los delegados, también se añade el cruce con el tamaño de las empresas.

- En ella podemos observar que en la gran mayoría de los casos (el 72,5%) el convenio que se aplica es el de ámbito provincial, que se configura como una de las piezas básicas sobre la que se articula la negociación colectiva en la actualidad.
- De ellos, casi uno de cada tres modifica, en todo o en parte, la regulación de las condiciones de trabajo mediante un pacto de empresa. De ese modo, si consideramos esta variante de los convenios provinciales como un tipo de convenio, resulta que el 21,5% de los delegados tiene el formato convenio provincial+pacto.
- Los convenios de empresa, por su parte, afectan al 25,3% de los delegados (uno de cada cuatro), mientras que los convenios sectoriales supraprovinciales resultan ser muy minoritarios: sólo afectan a 1,2 de cada 100 delegados.

Sobre estas cifras conviene recordar que, de cumplirse la orientación que se les dio a los entrevistadores acerca de que los delegados a entrevistar fueran de centros distintos, entonces los datos también se pueden leer como la distribución de los distintos tipos de convenio en los centros de trabajo.

Tabla N° 3.1 Tipo de convenio, según tamaño de la empresa

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
	N°	%	%	%	%
Convenio provincial	332	51,0	72,1	43,3	10,7
Convenio provincial más pacto de empresa	140	21,5	20,5	26,3	15,6
Convenio de empresa y/o centro de trabajo	165	25,3	6,4	26,7	71,3
Convenio sectorial	8	1,2	0,3	2,3	1,6
NS/NC	6	0,9	0,6	1,4	0,8
Total	651	100	100	100	100

Para completar esta información se desagregan los datos, según el tipo de empresa en la que trabajan. Aquí volvemos a encontrar datos muy significativos sobre la diversidad de contextos laborales y sindicales de los delegados.

- En el caso de la pequeña empresa, la proporción de casos que regulan sus condiciones de trabajo mediante convenio provincial alcanza al 92,6% de los casos, el 72,1% es convenio provincial en estado puro y el 20,5% restante complementado con pactos de empresa.
- Según aumentamos el tamaño de la empresa, disminuyen los porcentajes de casos con convenio provincial y empiezan a aumentar la proporción de pactos de empresa y convenios de empresa. Así, las empresas grandes tienen convenio propio en el 71% de los casos; en las empresas medianas, en el 26,7% de los casos.

Para analizar las valoraciones de los delegados respecto al convenio de aplicación, se ha elaborado la siguiente tabla. Como antes, los datos se desagregan para cada tipo de convenio.

Tabla N° 3.2. Valoración de los distintos tipos de convenios

	TOTAL		PROVINCIAL	PROVINCIAL MÁS PACTO	DE EMPRESA
	N°	%	%	%	%
Muy buena	35	5,4	2,7	7,9	9,1
Buena	243	37,3	30,1	34,3	55,8
Regular	277	42,5	47,3	47,1	30,3
Mala	64	9,8	12,7	9,3	4,8
Muy mala	18	2,8	5,1	0,7	0,0
No lo conozco lo suficiente	14	2,2	2,1	0,7	0,0
Total	651	100	100	100	100

Respecto a la opinión genérica que los delegados tienen sobre el convenio que se les aplica, nos encontramos con que ésta es moderadamente positiva. Decimos con esto que son bastantes más los casos de opinión positiva (42,7%), que de opinión negativa (12,6%), aunque el valor que más frecuencias obtiene es el de "regular", al que se adhiere el 42,5% de los delegados. Este hecho también lo corrobora el que las opiniones extremas sean más en sentido positivo: "muy buena" es la opinión del 5,4% de los delegados y muy mala la del 2,8%.

Ahora bien, si se analiza las opiniones de cada tipo de convenio, los resultados adquieren matices muy distintos, en especial para las respuesta extremas.

- Los delgados que tienen una peor valoración de su convenio son los que tienen convenio provincial. Para el 5,1% la valoración es "muy mala" y "mala" para el 12,7%. Son además los delegados con este tipo de convenio los que absorben la práctica totalidad de las respuestas que imposibilitan la valoración por falta de conocimiento sobre el convenio. En este caso, las opiniones positivas sobre el convenio descienden hasta el 32,8% de los casos (10 puntos porcentuales menos que la media).
- Por el contrario, los delegados con convenios de empresa son los que presentan mejores opiniones sobre sus convenios: casi el 65% de ellos valora positivamente su convenio, es decir, casi el doble que las valoraciones positivas de sus compañeros con convenio provincial.

Estos datos ponen de relieve, incluso para un lector que no supiera nada acerca de la realidad de los convenios colectivos, que existen diferencias muy notables entre tener convenio provincial/estar en una pequeña empresa (pues hay una correlación muy importante entre ambos caracteres) o tener un convenio propio/estar en una gran empresa.

Por si esto no fuera suficiente, la siguiente tabla pone de relieve, una vez más, las diferencias entre ambos contextos laborales. En este caso cruzando el nivel salarial de los delegados con el tipo de convenio que se les aplica.

Tabla Nº 3.3. Nivel salarial, según tipo de convenio (en %)

	PROVINCIAL	PROVINCIAL MÁS PACTO	DE EMPRESA	TOTAL
	%	%	%	%
Hasta 120 mil	18,1	9,3	3,0	12,3
Entre 120 y 150 mil	42,5	22,9	13,9	30,3
Entre 150 y 180 mil	25,0	32,9	30,3	28,0
Entre 180 y 210 mil	8,1	17,9	21,2	13,7
Más de 210 mil	3,6	14,3	27,3	12,0
NS/NC	2,7	2,9	4,2	3,8
Total	100	100	100	100
Nº de casos	(332)	(140)	(165)	(651)

Los resultados son concluyentes. Los niveles salariales más bajos los encontramos entre los delegados con convenio provincial: el 18,1% de los delegados con este tipo de convenio ganan hasta 120 mil pesetas al mes; salario que sólo afecta al 3% de los delegados con convenio de empresa y al 9,3% con pacto de empresa. El 42,5% de los delegados afectados por convenio provincial gana entre 120 y 150 mil pesetas /mes; ese nivel salarial sólo lo tienen el 13,9% de los delegados con convenio de empresa y el 22,9% de los delegados con pacto de empresa.

Con el fin de obtener una idea clara sobre la valoración que cada delegado tiene sobre su convenio de aplicación, se pidió a los delegados que contestaran sobre **“lo mejor y lo peor” de dicho convenio**. Los resultados se exponen en la siguiente tabla.

Esta pregunta se realizó de forma abierta, es decir, de forma que el entrevistado tuviera la oportunidad de expresar la idea que quiere reflejar, sin necesidad de ceñirse a una batería de posibles preguntas establecidas. Por tanto entraña las ventajas e inconvenientes que ya se han comentado antes: mayor riqueza de respuestas, mayor número de NS/NC y mayor dificultad de tratamiento estadístico.

En nuestro caso, nos encontramos con un 35,6% de NS/NC cuando lo que responden es a la pregunta sobre “lo mejor” del convenio, y un porcentaje algo inferior (el 30,9%) cuando lo que se pregunta es sobre “lo peor” del convenio. Los restantes tipos de respuestas se han agrupado por materias o temas afines.

Sobre los resultados de esta tabla cabe hacer los siguientes comentarios en función de los distintos bloques de preguntas que se identificaron:

1. En primer lugar, los resultados extremos parecen ser la preferencia de quienes señalan sólo lo malo de los convenios. En este caso, la proporción de respuestas de que “todo es bueno” (4,8%) es inferior a los que responden que “todo es malo” (6,5%). Y también van en esa dirección las respuestas “nada”: “nada es bueno” es la opinión del 6,4%, mientras que el “nada es malo” sólo lo opina el 1,3% de los encuestados que respondieron algo a esta pregunta.

Tabla Nº 3.4. Lo "mejor" y lo "peor" del convenio de aplicación

Lo mejor			Lo peor	
%	Nº		Nº	%
4,8	20	Todo / Casi todo	29	6,5
6,4	27	Nada /Casi nada	6	1,3
26,3	110	Salario/Subida Salarial	126	28,2
11,5	48	Jornada/ Disminución	59	13,2
0,7	3	Desaparición/ mantenimiento Antigüedad	13	2,9
17,4	73	Capacidad / Incapacidad de regulación	72	16,1
6,0	25	Capacidad / Incapacidad de intervención en O. T.	46	10,3
5,0	21	Medidas de fomento de empleo	18	4,0
0,0	0	Doble escala salarial	7	1,6
1,4	6	Control/Permisividad horas extras	5	1,1
11,5	48	Cláusulas sociales	27	6,0
3,3	14	Bajas enfermedad/ILT	10	2,2
0,7	3	Salud laboral	8	1,8
1,0	4	Periodo de vigencia	19	4,3
4,1	17	Por comparación otros convenios	0	0,0
0,0	0	Otros	5	0,8
100%	419	total	446	100%
64,4	419	Total Respuestas	446	69,1
35,6	232	NS/NC	201	30,9
100%	651	Total	651	100%

2. El segundo bloque de respuestas corresponde a las materias más esenciales, y fácilmente cuantificables, de las condiciones de trabajo: el salario y la cantidad de tiempo de trabajo. Se le ha añadido la antigüedad que corresponde a un concepto salarial que en estos momentos está en entredicho y va siendo eliminado de los convenios, pero que obtuvo un número de respuestas suficientemente significativo como para aparecer por sí solo.

Éste es el bloque que obtiene unas mayores proporciones de respuestas en ambos tipos de pregunta. En lo peor del convenio, el 44,3% de las respuesta son para este bloque (el 51% cuando son de empresas pequeñas, 46% en las medianas y 35% en las grandes). En el caso de

lo mejor, la proporción es algo menor, el 38,5%. Ambos resultados nos indican que la regulación de estas materias, especialmente el salario, ocupan un lugar preferente en la opinión de los delegados.

3. El tercer bloque lo constituye una única respuesta, capacidad /incapacidad de regulación, pero con significados distintos, según se trate de lo mejor o lo peor. En el primer caso se refiere a que los delegados destacan como lo más positivo del convenio el hecho en sí de tenerlo, es decir, poder disponer de este mecanismo de relación entre las partes donde se negocia y revisa la regulación y normativización de las condiciones y el precio de la prestación laboral. En el caso contrario, es decir cuando se trata de "lo peor", lo que resalta es la escasa capacidad o incidencia en la regulación que tiene el convenio en cuestión. De ese modo, no sería incoherente que un mismo delegado haya respondido a este mismo bloque en lo mejor y lo peor, dado que puede parecerle que lo mejor de su convenio es "tener algún convenio" y lo peor, que no alcanza una satisfactoria capacidad de regulación de las condiciones de trabajo en su ámbito laboral.

La proporción de delegados que respondieron a esta opción o bloque no es en nada desdeñable: el 16,1% cuando se trata de lo peor y el 17,4% en el caso de lo mejor. En este último caso, la proporción de respuestas por tramos de empresa fueron las siguientes: 22% en las pequeñas, 17% en las medianas y 12% en las grandes.

4. El cuarto bloque es parecido al anterior, aunque contiene un buen número de respuestas distintas. Lo que hace de esas respuestas un bloque común es que todas aluden a la capacidad de intervención sindical sobre diversos aspectos de las condiciones de trabajo. En este caso, la mayor proporción la tiene la respuesta "lo peor" es su incapacidad para intervenir en la organización del trabajo (10,3%), aunque también es la opción más frecuente para "lo mejor" (6%).

Al bloque en su conjunto contestaron que era lo peor el 17% de los delegados, pero de manera muy diversa, según fuera los tamaños de las empresas: el 41% cuando se trata de los delegados de empresas grandes y el 13% en el caso de las pequeñas. Algo parecido sucede cuando se trata de las respuestas sobre lo mejor: 12% para el global de respuestas y 21% en el caso de las empresas grandes. Todo ello

nos indica que son materias más preferentes entre los delegados de gran empresa.

5. El quinto bloque se refiere al tratamiento que dan los convenios a otras formas de condiciones de trabajo, denominadas comúnmente "materias sociales". Cuando se trata de este bloque desde el lado positivo (lo mejor), las respuestas son preferentemente de delegados de empresas grandes. Al conjunto del bloque "lo mejor son las materias sociales" contestan el 14,8% de los delegados y sube hasta el 21% cuando las respuestas son de delegados de ese tipo de empresas. Por el contrario, cuando se trata de valoraciones negativas, las respuestas son preferentes entre los delegados de empresas medianas: el total de entrevistados respondieron a esta opción en el 10% de los casos, proporción que asciende hasta el 13% cuando se trata de delegados de empresas mediana.

No obstante, esa diversidad de opiniones acerca de los contenidos de los convenios se va a ver de manera más sintética a través de las siguientes preguntas, relacionadas también con las valoraciones de los delegados y delegadas sobre el contenido de sus convenios.

En este caso se preguntó a los entrevistados que ordenaran, por orden de prioridad, diversas materias de las condiciones de trabajo susceptibles de mejora en los convenios. La pregunta fue doble, en el sentido de que se pidió a los delegados que respondieran por ellos mismos (su opinión) y por los trabajadores (por la opinión que ellos tienen acerca de lo que piensan los trabajadores).

Tabla N° 3.5. Prioridades de los delegados en las mejoras del convenio (en %)

	1ª PRIORIDAD	2ª PRIORIDAD	3ª PRIORIDAD
	%	%	%
Aumentar los salarios	47,0	11,7	11,4
Disminuir la jornada o mejorar su distribución	15,5	31,0	11,1
Mejorar la cantidad y/o calidad del empleo	15,8	14,1	17,8
Aumentar o consolidar los derechos sindicales	1,7	5,5	9,4
Aumentar la capacidad de incidencia sobre la organización del trabajo	7,5	12,1	9,4
Mejorar las materia sociales	1,5	6,5	10,3
Mejorar la seguridad e higiene	9,7	17,1	26,6
NS/NC	1,2	2,0	4,1
Total	100	100	100

Tabla N° 3.6. Prioridades de los trabajadores (según los delegados) en las mejoras del convenio (en %)

	1ª PRIORIDAD	2ª PRIORIDAD	3ª PRIORIDAD
	%	%	%
Aumentar los salarios	80,8	5,2	4,5
Disminuir la jornada o mejorar su distribución	5,5	48,2	10,1
Mejorar la cantidad y/o calidad del empleo	4,9	11,1	20,0
Aumentar o consolidar los derechos sindicales	0,8	2,3	4,9
Aumentar la capacidad de incidencia sobre la organización del trabajo	1,4	6,1	10,3
Mejorar las materias sociales	1,4	11,8	20,4
Mejorar la seguridad e higiene	2,8	10,8	23,3
NS/NC	2,5	4,5	6,5
Total	100	100	100

Si comparamos los resultados de las dos tablas, se observan tres rasgos principales en las prioridades de las distintas materias susceptibles de negociación.

- En primer lugar que, en opinión de los delegados, el orden de prioridades para las distintas materias es el siguiente: 1º) aumentar los salarios, 2º) disminuir la jornada y 3º) (esto tal vez sea más sorprendente) mejorar la seguridad e higiene en el trabajo.
- En segundo lugar que, en opinión de los delegados, el orden de prioridades para los trabajadores es el mismo (salarios, jornada y seguridad e higiene), lo que a priori puede interpretarse como un elevado grado de adecuación de las inquietudes de los delegados respecto a las preferencias de los trabajadores.
- En tercer lugar que, aunque el orden de prioridades es el mismo, hay una diferencia sustancial entre las dos tablas: la intensidad y unanimidad del aumento salarial, como primera prioridad de los trabajadores, es tal que parece que ésta es la única prioridad.

Tabla Nº 3.7. 1ª Prioridad de mejora en los convenio, según diversas variables (en%)

	TOTAL	CONVENIO PROVINCIAL	PROVINCIAL MÁS PACTO	CONVENIO EMPRESA	ÚLTIMAS ELECCIONES	2 O MÁS ELECCIONES
Aumentar los salarios	47,0	57,8	42,9	30,3	53,3	42,8
Disminuir la jornada	15,5	14,5	17,1	16,4	10,3	19,1
Mejoras empleo	15,8	11,4	15,7	23,0	15,7	15,7
Derechos sindicales	1,7	1,5	2,9	1,2	1,9	1,5
Incidencia sobre O.T.	7,5	3,6	5,0	18,2	7,3	7,7
Materias sociales	1,5	2,1	2,1		0,8	2,1
Seguridad e higiene	9,7	8,7	12,9	9,1	10,0	9,5
NS/NC	1,2	0,3	1,4	1,8	0,8	1,5
Total	100	100	100	100	100	100

Para analizar, un poco más en profundidad, el significado de estas opiniones se ha elaborado la tabla anterior. En ella figuran los datos correspondientes a la 1ª prioridad para los delegados, según el tipo de convenio y la antigüedad de los delegados. En ella se observan algunos datos de interés:

- Aunque el aumento de salarios sigue siendo prioritario en todos los casos, las opiniones varían sustancialmente para cada colectivo. Por ejemplo, la proporción de los delegados con convenio provincial que consideran prioritario aumentar los salarios es bastante mayor que la media y bastante menor que dicha media, cuando se trata de delegados con convenio de empresa. Esta tendencia también se observa cuando desagregamos los resultados, según la antigüedad de los delegados: los más recientes son más proclives a entender la prioridad del salario que sus compañeros más antiguos. Las diferencias en los niveles salariales que vimos antes pueden ayudar a explicar esa diversidad de opiniones.
- Sin embargo, si nos fijamos en la opción “mejorar la capacidad de incidencia en la organización del trabajo”, vemos que es bastante más prioritaria para los delegados con convenio de empresa que para los otros colectivos de delegados. Esto también sucede cuando la prioridad son las mejoras sobre “la cantidad o calidad del empleo”.

Lo que, en síntesis, parecen señalar estos datos es que también las valoraciones sobre las materias que resultan más prioritarias en la negociación colectiva varían sustancialmente en función de la situación y posición relativa de los delegados, en especial según el tipo de convenio que tienen -que es tanto como decir la capacidad de regular mejor o peor las condiciones y el precio del trabajo- y de la antigüedad como delegado, lo que puede resultar determinante para conocer las propuestas y estrategias sindicales.

De tal modo, esta tímida aproximación sobre las preferencias de los delegados en la negociación colectiva pone de relieve que, conforme los delegados tienen mejor cubiertas las materias básicas de las condiciones de trabajo (en especial el nivel salarial), se amplía el espectro de necesidades y reivindicaciones sindicales y, con ellas, las prioridades en la negociación. Así empiezan a cobrar interés otras materias de negociación y reivindicación sindical menos tradicionales, como la capacidad de intervención en la organización del trabajo o las mejoras en la cantidad y calidad del empleo asalariado.

3.2. Opiniones sobre las propuestas de reestructuración de la negociación colectiva

El segundo epígrafe de estos análisis sobre las opiniones y valoraciones de los delegados y delegadas sobre negociación colectiva está relacionado con los problemas de estructuración que ésta viene mostrando desde hace algún tiempo, así como sobre algunas de las alternativas estratégicas que mantiene la FM de CC.OO.

En primer lugar, se sometió a la consideración de los delegados una serie de frases o afirmaciones que definen distintas versiones del problema de la estructuración actual de la negociación colectiva (especialmente para la pyme). La formulación (literal) de dichas frases y las valoraciones que hicieron los entrevistados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla Nº 3.8. Valoraciones sobre el diagnóstico y las alternativas del actual modelo de negociación colectiva de la pyme

	DE ACUERDO		NI ACUERDO		EN DESACUERDO	NS/NC	TOTAL
	%	%	%	%			
1. Los convenios provinciales son satisfactorios para la pyme y hay que mantenerlos, pero reforzándolos	41,9	15,4	13,8	28,9	100		
2. Los convenios provinciales no son satisfactorios y hay que sustituirlos por otros de ámbito superior (Convenios Generales de Sector)	43,5	17,7	13,5	25,3	100		
3. La solución es dotar de convenios de empresa/centro a quien no los tiene	21,7	14,3	26,7	37,3	100		
4. El modelo ideal para la pyme es el Convenio Provincial más un pacto de empresa	29,0	15,1	20,3	35,6	100		

Las dos primeras frases presentan una distribución de frecuencias (de valoraciones sobre el grado de acuerdo o desacuerdo) casi idéntica. En ambos casos, los delegados muestran una mayor inclinación por el acuerdo que por el desacuerdo. Sin embargo, ambas representan dos opciones contrapuestas sobre el diagnóstico y la solución de los problemas que

presenta la actual estructuración en convenios provinciales. Otro dato que puede resultar importante para clarificar el contradictorio sentido de estas respuestas es la gran proporción de no respuestas (NS/NC), que alcanza a la cuarta parte de los encuestados

Las otras dos frases también presentan resultados similares entre sí, pero matizadamente distintos a los anteriores. En este caso, la opción más frecuente es, en ambos casos, el NS/NC para la frase N° 3 (el convenio de empresa para la pyme), en las restantes opiniones tienden a ser el desacuerdo y todo lo contrario sucede en la pregunta n° 4 (el pacto de empresa para la pyme).

Para tratar de aclarar estos resultados se ha elaborado la siguiente tabla. En ella se muestran las valoraciones para cada afirmación, desagregando los datos por tipo de convenio y por antigüedad como delegado.

Tabla N°3.9. Valoraciones sobre el diagnóstico y las alternativas del actual modelo de negociación colectiva de la pyme

	PROVINCIAL	PROVINCIAL MÁS PACTO	DE EMPRESA	ÚLTIMAS ELECCIONES	2 O MÁS ELECCIONES
1. Los convenios provinciales son satisfactorios para la Pyme y hay que mantenerlos, pero reforzándolos					
De acuerdo	40,1	52,9	38,2	43,7	41,0
Ni acuerdo ni desacuerdo	18,4	12,9	11,5	15,7	14,9
En desacuerdo	13,9	10,7	17,6	11,9	15,2
NS/NC	27,7	23,6	32,7	28,7	28,9
Total	100	100	100	100	100
2. Los convenios provinciales no son satisfactorios y hay que sustituirlos por otros de ámbito superior (Convenios Generales de Sector)					
De acuerdo	44,3	37,1	48,5	35,6	48,7
Ni acuerdo ni desacuerdo	17,2	20,0	17,6	19,2	16,8
En desacuerdo	11,1	21,4	12,1	14,9	12,6
NS/NC	27,4	21,4	21,8	30,3	21,9
Total	100	100	100	100	100

3. La solución es dotar de convenios de empresa/centro a quien no lo tiene					
De acuerdo	22,3	19,3	22,4	28,0	17,5
Ni acuerdo ni desacuerdo	13,9	12,9	17,6	15,7	13,4
En desacuerdo	24,1	32,9	27,3	20,7	30,7
NS/NC	39,8	35,0	32,7	35,6	38,4
Total	100	100	100	100	100
4. El modelo ideal para la pyme es el convenio provincial más un pacto de empresa					
De acuerdo	28,6	37,1	24,8	33,3	26,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	15,4	17,1	12,7	16,5	13,9
En desacuerdo	20,2	15,0	24,2	14,9	24,0
NS/NC	35,8	30,7	38,2	35,2	35,8
Total	100	100	100	100	100

Los datos que figuran en ella nos sugieren dos comentarios generales:

- Que los delegados muestran, o bien un alto nivel de desconocimiento de las propuestas sobre reestructuración de la negociación colectiva para las pymes o bien un elevado grado de discrepancia sobre su solución, o una combinación de ambas cosas.
- Que los delegados con convenio provincial, en especial los que tienen pacto de empresa, muestran una tendencia a querer conservar el tipo de convenio que tienen en la actualidad (mejorándolo). En este sentido conviene recordar lo expresado antes acerca del valor que conceden algunos delegados al simple hecho de tener convenio.

Por todo ello, a falta de otros análisis más pormenorizados sobre esta cuestión, nuestra opinión es que todavía no se ha entendido del todo la cuestión del Convenio Sectorial General. Como figura en la siguiente tabla, el mayor grado de acuerdo (y seguramente de conocimiento) para la sustitución de los convenios provinciales por otros de ámbito superior es bastante mayor en el caso de las grandes empresas y algo menor en las empresas medianas o en las que tienen pacto de empresa.

Tabla N°3.10. Grado de acuerdo con la idea de sustituir los convenios provincial por otros de ámbito superior

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
	Nº	%	%	%	%
De acuerdo	283	43,5	43,3	39,6	50,8
Ni acuerdo ni desacuerdo	115	17,7	16,0	21,2	15,6
En desacuerdo	88	13,5	13,5	12,9	14,8
NS/NC	165	25,3	27,2	26,3	18,9
Total	651	100	100	100	100

Sin embargo -como vamos a ver- las siguientes preguntas parecen adquirir otro significado. Como ya sucediera en la encuesta que realizamos a los delegados y delegadas de Catalunya sobre la negociación colectiva⁷, algunos delegados parecen ir encontrando el significado de la propuesta de Convenios Generales, conforme van leyendo o escuchando las preguntas y sus correspondientes ítems de respuestas.

Aun con todo, la siguiente tabla muestra un porcentaje considerable de delegados (el 16%) que admite desconocer el significado de esta propuesta, que es todavía mayor (18%) cuando se trata de delegados de empresas pequeñas. Además, existe una proporción aún mayor de delegados o delegadas (el 19,7%) que no contesta a esta pregunta, proporción que crece un punto más (20,7%) cuando quienes se pronuncian son los delegados de empresas medianas.

⁷ Gil Pinero, J.I, *Encuesta a los delegados y delegadas del Metal de Catalunya. Negociación Colectiva 2000*, Madrid, noviembre, 1999. En buena medida, las preguntas correspondientes a la negociación colectiva que estamos analizando ahora se han inspirado en parte de aquella encuesta.

Tabla N° 3.11.
¿Qué significado tiene para ti la propuesta de un Convenio Sectorial Estatal?

	TOTAL		PROVINCIAL	PROVINCIAL MÁS PACTO	DE EMPRESA
	Nº	%	%	%	%
Un mismo convenio para todos los trabajadores del sector	243	37,3	41,6	39,3	27,3
Un Convenio para la pyme que mejoraría los actuales convenios provinciales	44	6,8	7,5	2,9	9,1
Un Convenio para la Pyme que simplemente sustituiría a los Provinciales	13	2,0	2,4	0,7	2,4
Un convenio marco que articularía mejor los actuales convenios	117	18,0	10,2	22,9	29,7
No sé lo que significa	106	16,3	18,4	13,6	15,2
No contesta	128	19,7	19,9	20,7	16,4
Total	651	100	100	100	100

Los restantes resultados, los que sí dan una opinión sobre el significado del Convenio General, tampoco son unánimes ni homogéneos. El significado más "votado" es un convenio para todos los trabajadores del sector (37,3%) y a continuación que sería un convenio marco que articularía mejor los actuales convenios (18%). Ahora bien, esas proporciones varían sustancialmente, según el tamaño de la empresa de quien opina:

- Los delegados con convenio provincial creen, en una proporción por encima de la media, que el Convenio General es para todos. Todo lo contrario sucede entre los delegados con convenio de empresa: eligen esta opción en una proporción 10 puntos porcentuales por debajo de la media.
- El otro significado más importante para los delegados (el Convenio General articularía mejor) es, proporcionalmente, la opción más atractiva para los delegados con convenio de empresa (29,7%), mientras que esa opción es votada por debajo de la media en el caso de los delegados con convenio provincial (el 10,2%).

Por tanto, el Convenio General tiene dos significados distintos para los delegados y eso tiene mucho que ver con el tipo de convenio que existe en sus empresas, lo que -como se ha visto- tiene mucho que ver con otras variables importantes (tamaño de la empresa y capacidad sindical, sobre todo).

La siguiente cuestión que se plantea son las consecuencias que se derivarían de la consecución de un Convenio Sectorial General.

Tabla N° 3.12.
¿Qué consecuencias tendría la consecución del Convenio Sectorial Estatal?

	N°	%
BENEFICIOSO		
porque todos los trabajadores compartirían el mismo convenio	250	38,4
BENEFICIOSO		
únicamente para los trabajadores con convenio provincial	24	3,7
BENEFICIOSO		
porque lo apoyarían tanto los de pyme como de gran empresa	143	22,0
INDIFERENTE		
porque no afectaría a la gran empresa	26	4,0
PERJUDICIAL		
porque representaría un freno para los provinciales	18	2,8
PERJUDICIAL		
porque representaría un freno para los convenios de empresa	8	1,2
PERJUDICIAL		
porque en cada ámbito existe un contexto distinto	30	4,6
NS/NC	152	23,3
Total	651	100

Los resultados nos recuerdan mucho a los de la pregunta anterior, aunque en este caso han descendido un poco las no respuestas (NS/NC). En todo caso, parece que a la gran mayoría de los delegados (64%) les parece que los efectos serían beneficiosos, sobre todo porque todos los trabajadores compartirían el mismo convenio (38%) y en menor medida porque lo apoyarían tanto los trabajadores de la pyme como de gran empresa (22%). Los que opinan que las consecuencias serían negativas representan una minoría (8,6%) que creen sobre todo que cada ámbito requiere de una solución diferenciada.

Para finalizar este Capítulo, se formuló una pregunta con la que se pretendía conocer la opinión de los delegados sobre el nivel de apoyo que prestarían los trabajadores a una posible movilización sobre cada uno de los siguientes tipos de convenio.

Tabla N°3.13. Valoración del nivel de apoyo que prestarían los trabajadores a una posible movilización para cada tipo de convenio (Base = 651, en cada columna) (en %)

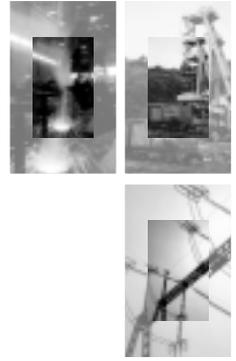
	CONVENIO GENERAL	SECTORIAL DE CA	CONVENIO PROVINCIAL	CONVENIO EMPRESA
	%	%	%	%
Muy elevado	8,0	6,8	9,2	23,3
Elevado	16,3	20,4	23,0	24,1
Regular	26,3	27,2	26,4	17,5
Bajo	14,9	12,6	12,3	7,2
Muy bajo	13,8	11,8	11,5	10,0
NS/NC	20,7	21,2	17,5	17,8
Total	100	100	100	100

Como se puede observar a simple vista, el convenio que, en opinión de los delegados, resulta más importante para los trabajadores es el convenio de empresa (movilización elevada o muy elevada para el 47,4% de los encuestados) y a continuación el provincial (32,2%). Es decir, que en opinión de los delegados la mayor motivación para una hipotética movilización es sobre aquellos convenios realmente existentes y más próximos.

Capítulo 4

Las opiniones y valoraciones de la actividad y relación de los delegados con el Sindicato





El hilo conductor de este Capítulo 4 lo constituye el punto de vista de las delegadas y los delgados cuando miran hacia sus relaciones y sus actividades con el Sindicato. El Capítulo se ha dividido en tres epígrafes.

En el primero se hace una revisión de **“La formación sindical”** desde la perspectiva de los delegados y delgadas. En el segundo se analiza la cuestión de **“La información sindical”**. Y por último se revisan **“Otras actividades de los delgados en el Sindicato”**, como la asistencia a asambleas o reuniones o la valoración sobre la asesoría y los servicios.

4.1. La formación sindical

En primer lugar analizaremos la **cantidad de formación sindical** realizada por los entrevistados. La pregunta está formulada con ese nivel de concreción en cuanto al período al que se refiere la asistencia a los cursos.

Tabla N°4.1. ¿Has asistido a algún curso de formación sindical?

	N°	%
Ningún curso	212	32,6
Un curso	85	13,1
Dos cursos	108	16,6
Tres cursos	65	10,0
Más de tres cursos	121	18,6
NS/NC	60	9,2
Total	651	100
Media de cursos	3,1	

Según los datos que presenta la tabla correspondiente, uno de cada tres delegados no ha asistido nunca a ningún curso de formación sindical, el 9% NS/NC y un 13,1% de los casos ha asistido sólo a un curso. Entre los que han realizado cursos, la media de cursos a los que han asistido es de 3,1.

En síntesis, estos datos no pueden interpretarse como muy satisfactorios, si no atenemos al nivel de preparación que dicen tener los delegados y delegadas y, lo que tal vez sea más importante, el desigual conocimiento que muestran tener de la política y las propuestas sindicales.

Tabla N° 4.2. Asistencia a los cursos de formación, según distintas variables (en %)

	NINGÚN CURSO	1 CURSO	2 CURSOS	MÁS DE 2 CURSOS	NS/NC	TOTAL
	%	%	%	%	%	%
Hombre	33,1	12,8	16,2	28,5	9,4	100
Mujer	29,1	14,5	21,8	27,3	7,3	100
Jóvenes	47,1	25,0	13,2	14,7	0,0	100
Adultos	32,4	12,4	16,6	30,5	8,2	100
Mayores	26,1	5,7	19,3	29,5	19,3	100
Pequeñas	41,7	17,3	14,1	20,2	6,7	100
Medianas	29,0	11,5	18,9	29,5	11,1	100
Grandes	15,6	4,9	18,9	48,4	12,3	100
Últimas elecciones	49,4	19,9	13,8	13,0	3,8	100
2 o más elecciones	21,1	8,2	18,6	39,2	12,9	100
Preparado	18,4	7,4	17,5	39,6	17,1	100
Regularmente preparado	33,2	15,6	19,1	26,5	5,6	100
Poco preparado	63,6	17,0	4,5	11,4	3,4	100
N° Casos	(212)	(85)	(108)	(186)	(60)	(651)
Total	32,6	13,1	16,6	28,6	9,2	100

La tabla anterior muestra la asistencia a cursos, según diversos colectivos de delegados. De esos resultados cabe extraer algunos comentarios.

- En cuanto al género destaca la mayor propensión de las mujeres a formarse sindicalmente.
- Por edades, son los jóvenes los que proporcionalmente menos cursos han realizado, pese a que son los que se sienten sindicalmente menos preparados. Los mayores, por el contrario, son los que más cursos han realizado, sin embargo son también los que menos responden a esta cuestión.
- El dato anterior hay que ponerlo en relación al hecho de que los jóvenes son también más propensos a ser delegados recientes y, por ello, han tenido menos oportunidades para realizarlos. Como se muestra en la tabla, los delegados de las últimas EE.SS. son los que tienen una menor tendencia a la realización de cursos. No obstante, todavía queda un 21% de delegados “experimentados” que no han realizado cursos de formación.

- También sucede lo mismo con los datos por el tamaño de la empresa de los delegados. Son los de las pequeñas empresas los que menos cursos han realizado, siendo los que dicen estar menos preparados.
- Finalmente, cuando se cruza la asistencia a cursos con el nivel de preparación, los datos son concluyentes: los que menos preparados están son precisamente los que muestran los valores más altos de no asistencia a cursos.

También nos interesamos por los motivos de la no asistencia a los cursos de formación.

Tabla Nº 4.3. Motivos por el que no han asistido a los cursos de formación sindical según distintas variables

	TOTAL		PEQUEÑAS %	MEDIANAS %	GRANDES %	ÚLTIMAS	2 o más
	Nº	%				ELECCIONES	ELECCIONES
						%	%
No he sido convocado	99	46,7	41,9	54,7	52,6	54,7	34,9
No dispongo de horas sindicales	25	11,8	11,6	12,5	10,5	7,8	18,1
Tengo suficiente formación sobre los temas propuestos	16	7,5	7,8	4,7	15,8	3,9	13,3
Por trabajo	10	4,7	6,2	3,1		4,7	4,8
Los temas no me interesan	8	3,8	3,9	3,1	5,3	3,9	3,6
Delegado reciente	8	3,8	2,3	6,3	5,3	6,3	
Presión jefes	5	2,4	3,9			2,3	2,4
Desplazamientos	3	1,4	2,3			1,6	1,2
Falta de interés	3	1,4	0,8	3,1		1,6	1,2
Trabajo a turnos	2	0,9	0,8	1,6		0,8	1,2
Falta de tiempo	2	0,9	1,6			0,8	1,2
Otros	2	0,9	1,6			0,8	1,2
NS/NC	29	13,7	15,5	10,9	10,5	10,9	16,9
Total	212	100	100	100	100	100	100

En este caso, el total de frecuencias se refiere, obviamente, al número de entrevistados que respondió que no había asistido a ningún curso (n=212).

Las respuestas más recurrentes son “por no haber sido convocado” (casi la mitad de los no asistentes a los cursos) y el NS/NC. Lo curioso es que los delegados de empresas grandes o medianas contestan a esta opción en una proporción notablemente mayor que sus compañeros de empresas pequeñas. Más lógicos son los resultados por la antigüedad como delegados, dado que los recientes tienen menos oportunidades (tiempo) que sus compañeros más experimentados.

La respuesta “por no disponer de horas sindicales” es la opción del 11,8% de los entrevistados. Lo extraño en este caso es que es un motivo proporcionalmente más esgrimido por los delgados de las empresas grandes (más horas sindicales) y por los delegados más experimentados.

Por su parte, a los delgados que sí asistieron a cursos de formación (n=439) se les preguntó su **valoración sobre los cursos**.

Tabla Nº 4.4. Valoración sobre los cursos de formación sindical según tamaño de la empresa y antigüedad como delegados

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	ÚLTIMAS	2 O MÁS
	Nº	%				ELECCIONES	ELECCIONES
			%	%	%	%	%
Muy bueno	47	10,7	11,0	10,4	10,7	12,9	9,8
Bueno	308	70,2	70,3	71,4	68,0	68,2	70,9
Regular	74	16,9	15,9	14,9	21,4	18,2	16,3
Malo	4	0,9	0,5	1,9			1,3
NS/NC	6	1,4	2,2	1,3		0,8	1,6
Total	439	100	100	100	100	100	100

Las respuestas no dejan opción a la duda: una amplia mayoría cree que son buenos (70%) y una proporción considerable que son muy buenos (10,7%). En este caso, el valor que nos parece más apropiado para la comparación es el de “muy bueno”, pues muestra mejor que los demás

el nivel de satisfacción con la formación recibida (no suele ser frecuente opinar negativamente sobre la formación). En ese sentido, hay una cierta tendencia de los delegados más recientes a valorar más positivamente la formación.

Más interesante puede resultar las opiniones de los entrevistados **sobre la utilidad de los cursos**. Los resultados a esta pregunta figuran en las siguientes tablas.

Los datos reflejan que la utilidad de los cursos radica, en 1ª opción, por la necesidad de conocimientos que implica la función de delegado sindical (59%) y, en 2ª opción, "por compartir los problemas con otros delegados" (40%). En los resultados de la 2ª opción también resaltan otros dos tipos de respuestas: "útiles para el enriquecimiento personal" y "para integrarme en el sindicato".

Esta última utilidad de los cursos de formación, junto a la de "compartir los problemas con otros delegados", adquiere un significado conjunto, según pudimos comprobar en otros estudios que realizamos específicamente para esta área sindical en el ámbito Confederal de este Sindicato⁸.

En aquella ocasión ya pudimos comprobar que la utilidad -y, por ello, la importancia- de la formación sindical, no radica solamente en los conocimientos teórico-prácticos que puedan necesitar adquirir los delegados para desempeñar sus funciones. Para algunos de ellos, sobre todo los que se encuentran en una posición sindical más precaria o aislada en sus centros, el mayor interés de la formación sindical radica en juntarse con otros compañeros y poder compartir, con alguien que está en circunstancias similares, sus problemas y su aislamiento.

⁸ Gil, J.I. y Otaegui, A: *Estudio de evaluación del Plan Confederal de Formación para Delegados*, Confederación Sindical de CC.OO., Madrid, 1994.

Esta función que cumple (o debería cumplir) la formación sindical va muy pareja al proceso de socialización e integración (ideológica) de los delegados en el Sindicato. Pero aún más, esa función de la formación, que es poder compartir problemáticas (y cultura) sindical, tampoco es ajena a la formación teórico-práctica, dado que muchos de los saberes (cualificación) necesarios para formarse como “sindicalista” (y no sólo como “delegado”) no se adquiere en las aulas, sino en la práctica cotidiana y con el contacto directo con los sindicalistas, que muchos delegados no tienen en sus ámbitos laborales y sindicales.

Tabla Nº 4.5. Utilidad de los cursos de formación sindical

	1ª OPCIÓN		2ª OPCIÓN	
	Nº	%	Nº	%
Son útiles porque tratan materias necesarias	261	59,5	60	13,7
Su utilidad es compartir problemas con otros delegados	70	15,9	176	40,1
Las materias son adecuadas, pero el nivel es bajo	23	5,2	8	1,8
Para mi enriquecimiento personal	23	5,2	78	17,8
Tratamiento alejado de mi realidad laboral	21	4,8	22	5,0
Son útiles para integrarme en el Sindicato	14	3,2	45	10,3
Las materias son adecuadas, pero el nivel es alto	12	2,7	2	0,5
Tratan materias poco útiles para mi labor sindical	9	2,1	5	1,1
Otras	1	0,2	2	0,5
NS/NC	5	1,1	41	9,3
Total	439	100	439	100

Esas razones pueden ayudar a interpretar mejor los matices que implican las diferencias de datos desagregados por el tamaño de la empresa de los delegados. En la siguiente tabla se puede observar que las respuestas relativas al factor socialización sindical (“compartir problemas con otros” e “integrarme en el Sindicato”) son de mayor preferencia entre los delegados de empresas pequeñas. Mientras, las respuestas que aluden a motivos más directamente utilitaristas son de mayor preferencia entre los otros colectivos. El caso de los delegados de empresas grandes son además quienes más se lamentan de que los cursos tengan un nivel bajo, aunque esa opinión la sostiene un número escaso de delegados.

Tabla Nº 4.6. Principal utilidad de los cursos de formación sindical según tamaño de la empresa

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
	Nº	%	%	%	%
Son útiles porque tratan materias necesarias	261	59,5	55,5	61,7	63,1
Su utilidad es compartir problemas con otros delegados	70	15,9	20,3	12,3	13,6
Las materias son adecuadas, pero el nivel es bajo	23	5,2	4,4	5,2	6,8
Para mi enriquecimiento personal	23	5,2	5,5	6,5	2,9
Tratamiento alejado de mi realidad laboral	21	4,8	4,4	6,5	2,9
Son útiles para integrarme en el sindicato	14	3,2	5,5	0,6	2,9
Las materias son adecuadas, pero el nivel es alto	12	2,7	2,2	3,2	2,9
Tratan materias poco útiles para mi labor sindical	9	2,1	1,6	1,9	2,9
Otras	1	0,2			1,0
NS/NC	5	1,1	0,5	1,9	1,0
Nº Casos		(439)	(182)	(154)	(103)
Total		100	100	100	100

4.2. La información sindical

En cuanto al análisis relativo a la información sindical, la primera cuestión que se planteó a los delegados se refiere a **las valoraciones sobre la información** que reciben.

La formulación de la pregunta intenta conocer la cualidad y la cantidad. Es por eso que, en lo referido a las opciones más favorables, las respuestas son tipo cualitativo “buena” o “aceptable”, mientras que, en las opiniones más negativas, las opciones de respuestas vendrían determinadas por la cantidad es el caso de “insuficiente” o “nula”. Los resultados se observan en la tabla siguiente:

Tabla Nº 4.7. Valoración sobre la información que se recibe de la FM de CC.OO., según distintas variables

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	ÚLTIMAS ELECCIONES	2 O MÁS ELECCIONES
	Nº	%	%	%	%	%	%
Buena	272	41,8	45,2	41,9	32,8	45,2	39,4
Aceptable	232	35,6	28,8	36,9	50,8	28,0	41,0
Insuficiente	81	12,4	12,5	11,5	13,9	13,4	11,9
Nula	12	1,8	3,5		0,8	2,3	1,5
NS/NC	54	8,3	9,9	9,7	1,6	11,1	6,2
Total	651	100	100	100	100	100	100

- Un alto porcentaje de delegados (41,8%) considera que la información que reciben es buena, porcentaje que disminuye en los delegados pertenecientes a las grandes empresas y aquellos que llevan más de dos procesos electorales. Éstos opinan fundamentalmente que la información que reciben es aceptable.
- Un 12,4% de los delegados encuestados cree insuficiente la información que reciben a través de la Federación. Este resultado es algo mayor entre los delegados noveles y entre los de grandes empresas.
- Hay que mencionar el resultado de los que creen que esta información es "nula" que, aunque es muy pequeño, se encuentra muy localizado en la pequeña empresa y en los delegados recientes. Esta tendencia también se observa en los "NS/NC" (8,3%), lo que nos indica que en principio puede significar lo mismo, es decir, la expresión de la carencia de información de estos colectivos.

Una vez hecha la valoración general sobre la información recibida, se indaga en **las necesidades de información**. En este caso la pregunta es abierta y las respuestas se han agrupado en grandes temas, dando lugar a la siguiente tabla. El primer comentario pertinente es el alto nivel de no respuesta, que se sitúa en el 39,2%.

Tabla N° 4.8. Necesidades de información, según distintas variables

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	ÚLTIMAS ELECCIONES	2 O MÁS ELECCIONES
	N°	%					
Legislación laboral.	87	13,4	11,2	15,7	14,8	13,4	13,4
Negociación colectiva	73	11,2	11,2	11,5	10,7	10,0	12,1
Ley de riesgos laborales	53	8,1	8,7	6,9	9,0	8,4	8,0
Cursos de formación	49	7,5	8,0	8,3	4,9	10,7	5,5
Sobre todo	28	4,3	3,5	6,5	2,5	5,0	3,9
Temas que me afecten como trabajador	23	3,5	4,2	2,8	3,3	5,7	2,1
Sobre empresas y sectores	22	3,4	3,2	1,8	6,6	1,5	4,6
Temas actualidad	19	2,9	1,3	2,8	7,4	3,4	2,6
Otros	13	2,0	1,9	0,5	4,9	1,5	2,3
Ninguna	29	4,5	6,4	2,8	2,5	4,6	4,1
NS/NC	255	39,2	40,4	40,6	33,6	35,6	41,5
Total	651	100	100	100	100	100	100

Analizando las respuestas dadas por los encuestados, nos encontramos con que hacen referencia a dos grandes grupos de necesidades: unas referidas al ámbito cotidiano con el que se enfrentan los delegados en su lugar de trabajo y otras relativas a información genérica sobre el mundo laboral, sobre las experiencias y problemática de compañeros.

- Un tercio de los delegados reclaman información sobre temas referidos directamente con la acción sindical. Más concretamente, un 13,4% solicita información sobre legislación laboral, un 11,2% sobre la negociación colectiva y un 8,1% necesitan información sobre la legislación de riesgos laborales.

En este grupo de necesidades de información se incluye la referida a los "cursos de formación". Aquí (y en bastantes ocasiones de las otras respuestas) lo que demandan expresamente los delegados es formación sindical, es decir, que su necesidad no se limita al contenido de una información concreta (por ejemplo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), sino a dotarles de los saberes necesarios para poder aplicarla.

- El otro tipo de temas sobre los que los delegados a priori les gustaría tener información es de ámbito mucho más genérico y referido a las actuaciones de otros compañeros que puedan tener realidades similares a las suyas. Aunque bien es cierto que estos temas tienen menor frecuencia que los anteriores, no deja de tener importancia que se reclame “información sobre sectores y empresas” o sobre “temas de actualidad”.
- Si lo que observamos son los distintos colectivos, nos encontramos con que los delegados recientes reclaman mayor información sobre los cursos de formación que los delegados con mayor experiencia, lo que vuelve a confirmar que se considera los cursos de formación sindical el medio idóneo para que los delegados conozcan una serie de materias necesarias para desempeñar con mayor soltura su labor. Lo mismo ocurre en las pequeñas y medianas empresas, ya que son colectivos que necesitan suplir la información/formación que proporcionan otros compañeros, como puede ocurrir en la gran empresa.
- Los delegados de las empresas grandes se interesan sobre los temas de actualidad en mayor medida que el resto. Los delegados de empresas medianas están menos interesados en información sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que sus compañeros de los otros tramos de empresa.
- Por último comentar que el porcentaje de delegados que no necesitan “ninguna” información (4,5%), es la opinión que tienen especialmente los delegados de pequeñas empresas, lo que no puede significar otra cosa que el mayor distanciamiento relativo que tiene este colectivo.

Uno de los medios fundamentales de información es el periódico *Federación Minerometalúrgica*. Por ello, en la encuesta se pide a los delegados que opinen sobre él. Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Hay que mencionar en primera instancia el porcentaje que “no recibe” el periódico (14,9%), que en principio tendría que coincidir con los delegados que no están afiliados (11,9%). Los delegados que “no lo reciben” son fundamentalmente las delegadas y los jóvenes, y lo hacen en porcentajes superiores a los de “no afiliación” para estos colectivos.

Tabla N° 4. 9. (a) Valoración sobre el periódico *Federación*, según distintas variables

	TOTAL		HOMBRES	MUJERES	JÓVENES	ADULTOS	MAYORES
	N°	%	%	%	%	%	%
Muy buena	47	7,2	7,1	9,1	4,4	7,6	8,0
Buena	344	52,8	53,3	47,3	50,0	54,0	47,7
Regular	111	17,1	17,0	16,4	11,8	16,6	21,6
Deficiente	14	2,2	2,2	1,8	1,5	2,1	3,4
No lo recibo	97	14,9	14,2	23,6	26,5	14,1	12,5
No lo leo habitualmente	27	4,1	4,4	1,8	2,9	4,0	5,7
NS/NC	11	1,7	1,9		2,9	1,7	1,1
Total	651	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabla N° 4.9. (b) Valoración sobre el periódico *Federación*, según distintas variables

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	ULTIMAS ELECCIONES	2 O MÁS ELECCIONES
	N°	%	%	%	%	%	%
Muy buena	47	7,2	4,8	9,2	9,8	5,4	8,5
Buena	344	52,8	48,4	56,2	58,2	49,0	55,7
Regular	111	17,1	17,6	15,2	18,9	14,9	18,6
Deficiente	14	2,2	2,2	2,3	1,6	2,3	2,1
No lo recibo	97	14,9	19,6	12,4	7,4	23,0	9,5
No lo leo habitualmente	27	4,1	6,7	1,8	1,6	3,4	4,4
NS/NC	11	1,7	0,6	2,8	2,5	1,9	1,3
Total	651	100	100	100	100	100	100

- En general la opinión sobre el periódico es bastante favorable, más de un 60% cree que es bueno o muy bueno
- Quien mejor valora el periódico son las delegadas, los delegados de edad intermedia, los que tienen más antigüedad y los que trabajan en empresas grandes.
- Existe un pequeño porcentaje (4,1%) de delegados que aseguran no leer habitualmente el periódico.

También se pidió a los entrevistados que dieran una justificación cualitativa de su valoración del periódico. Los resultados se presentan en la siguiente tabla. En ella se han eliminado los casos que no contestan a la pregunta anterior y aquellos que o bien no lo reciben o bien declaran no leerlo, por lo cual no tienen opinión. Esto reduce el total de casos a 516, es decir, aproximadamente el 80% de los entrevistados.

Los datos que se presentan se pueden identificar claramente con las necesidades de información que los delegados dicen tener, puesto que sí consideran mayoritariamente que esta publicación es una de las formas que tienen para conocer la realidad de la Federación en su conjunto, independientemente de que la opinión que tengan sobre el periódico sea más o menos favorable.

Tabla N° 4.10. Motivos sobre la valoración del periódico

	TOTAL		MUY BUENA %	BUENA %	REGULAR %	DEFICIENTE %
	N°	%				
Medio de difusión						
Información sindical de la Federación	109	21,1	36,2	25,6	2,7	7,1
Información puntual y precisa	65	12,6	21,3	16,0		
Su existencia	2	0,4		0,6		
Contenido						
Realidad de la Pyme	34	6,6		1,7	22,5	21,4
Información sobre la problemática de los compañeros	33	6,4	6,4	8,1	1,8	
Información sobre sectores	25	4,8	4,3	5,2	3,6	7,1
Por el contenido	24	4,7	6,4	5,5	1,8	
Sugerencias						
Sugerencias formato	13	2,5		0,6	9,0	7,1
Sugerencia temática	18	3,5		1,8	5,9	7,1
Todo es mejorable	5	1,0		1,2	0,9	
Quejas						
Distribución	9	1,7			7,2	7,1
Otros	6	1,2	2,1		4,5	
NS/NC	173	33,5	23,4	33,7	36,0	42,9
N° Casos			(47)	(344)	(111)	(14)
Total	516	100	100	100	100	100

En la tabla se muestran los resultados agrupados en grandes bloques de respuestas:

- El primer bloque que se ha denominado “**medio de difusión**” hace referencia, precisamente, a la concepción que los delegados tienen del periódico como vía a través de la cual conocer lo que ocurre en el entorno de la Federación. Son las respuestas más numerosas, que se concentran en la ratificación de las opiniones más favorables sobre el periódico, aunque también son las respuestas más inconcretas y difusas. En este caso hay que decir que los porcentajes situados en las opiniones negativas son precisamente la relativos a los delegados que reclaman mayor información sobre la realidad de la Federación.
- El segundo bloque se refiere al **contenido** del periódico, en este caso las respuestas están mucho más diversificadas en cuanto a la valoración genérica, es decir, las mismas temáticas a unos delegados le suponen tener una opinión favorable, mientras que otros consideran estos aspectos como carencias del periódico.

Los grandes temas sobre los que los delegados nos hablan en la encuesta son, en primera instancia, “la información que reciben sobre el mundo de la pyme”, que en la mayoría de los casos creen que es escasa. Sobre la distancia que existe del periódico respecto a la realidad de la pyme, se concentra la mayoría de los casos que tienen una opinión regular o deficiente del periódico. Es lógico suponer que esta opinión la tienen mayoritariamente los delegados pertenecientes a las pequeñas empresas, que no ven reflejada su realidad en las páginas del periódico.

Otro de los temas que los delegados nos comentan es “la información relativa a los problemas con los que se enfrentan otros compañeros” en su realidad laboral, es decir, conciben esta información como una forma de aprendizaje que les sirve para aplicar a sus problemas concretos.

Por último mencionar el tema referido a la información sobre los grandes sectores de la Federación, en este caso las respuestas están divididas en las distintas valoraciones, lo que significa que mientras que unos delegados ven esta información como algo positivo, a otros les parece excesiva, lo que complementaría la opinión sobre el distanciamiento de otros sectores menos representativos o de la pyme.

- Las **sugerencias** que los delegados realizan sobre el periódico, se dividen fundamentalmente en sugerencias de formato y temáticas. Las primeras hacen referencia a la forma de comentar las noticias, al exceso de publicaciones o a la estructuración del propio periódico. Y las sugerencias temáticas se refieren a cosas muy concretas que quieren conocer como puede ser temas de legislación laboral, lo que vuelve a coincidir con las necesidades de información que los delegados aluden tener.
- Por último hablar de las **quejas** al periódico, éstas son relativas a aspectos sobre la distribución, la facilidad de acceso a la publicación o la actualidad de las noticias.

4.3. Otras actividades de los delegados en el Sindicato

En este último epígrafe se analiza el resto de las relaciones que los delegados tienen con el Sindicato, como puede ser la presencia en sus locales o la utilización de los distintos servicios que se prestan.

Lo primero es cuantificar, tanto las **convocatorias** que se hacen desde el sindicato a los delegados, como **la asistencia a estas convocatorias** (tablas nº 4.11 y 4.12). Respecto a la asistencia a las convocatorias se han eliminado, obviamente, aquellos delegados que no han sido convocados.

Tabla N° 4.11. Número de asambleas o reuniones a las que han sido convocados en los locales del Sindicato

	TOTAL		ÚLTIMAS ELECIONES	2 O MÁS ELECIONES	AFILIADOS RECIENTES	AFILIADOS CONSOLIDADOS	NO AFILIADOS
	Nº	%	%	%	%	%	%
Ninguna	28	4,3	7,3	2,3	7,4	2,2	9,6
1 o 2 Convocatorias	93	14,3	24,1	7,7	17,4	11,8	19,2
De 3 a 6 Convocatorias	274	42,1	42,5	41,8	51,2	40,5	42,5
Más de 6 Convocatorias	161	24,7	18,4	29,1	16,5	30,8	9,6
NS/NC	95	14,6	7,7	19,1	7,4	14,7	19,2
Total	651	100	100	100	100	100	100
Media	5,4 convocatorias por delegado						

A los delegados se les ha convocado a alguna reunión o asamblea en los locales del Sindicato en el último año una media de 5,4 veces. Aunque estas convocatorias no están repartidas de forma similar, según los distintos colectivos. Así nos encontramos:

- A un 4,3% de los delegados que no se les ha convocado “en ninguna ocasión”. En esta situación se encuentran en mayor medida los delegados de las últimas elecciones (7,3%) y los no afiliados (9,6%).
- Lo habitual es convocar a los delegados entre tres y seis veces al año a los locales del Sindicato, donde apenas hay diferencia entre los distintos colectivos comparados en la tabla, con la salvedad de los delegados que se han afiliado recientemente, dado que éstos han sido más convocados que el resto.

La siguiente tabla reproduce los datos sobre la asistencia a dichas convocatorias. Lo primero que hay que comentar es que en los datos están eliminados aquellos delegados que nunca han sido convocados, por tanto, el total de caso se reduce a 623 (siendo ésta la base utilizada para realizar los porcentajes).

- Nos encontramos, en primera instancia, con un 7,1% de delegados que no han respondido a ninguna de las convocatorias en los locales del Sindicato. Si unimos este resultado a los delegados que no han sido convocados, resulta que un 11% de delegados no han pasado en el último año por los locales del Sindicato.
- La media de asistencia es menor que la de convocatorias, no obstante resulta que un 35% de los delegados acuden entre tres y seis veces al Sindicato como respuesta a algún tipo de convocatoria.
- Respecto a los no afiliados decir que mayoritariamente no responden a las convocatorias que se les hace desde el Sindicato a sus locales.
- Por último, hay que comentar el alto porcentaje de "NS/NC", que, mientras que el caso anterior se puede justificar como un desinterés de los delegados de recordar el número de convocatorias, en esta ocasión es más bien relativo a no explicitar que se han asistido a menos convocatorias que las que se han realizado.

Tabla Nº 4.12. Número de asambleas o reuniones a las que han asistido

	TOTAL		ÚLTIMAS	2 O MÁS	AFILIADOS	AFILIADOS	NO
	Nº	%	ELECCIONES	ELECCIONES	RECIENTES	CONSOLIDADOS	AFILIADOS
			%	%	%	%	%
Ninguna	44	7,1	9,1	5,8	4,5	4,7	28,8
1 ó 2 asistencias	135	21,7	31,8	15,3	33,0	17,5	25,8
Entre 3 y 6 asistencias	218	35,0	33,9	35,6	39,3	37,2	15,2
Más de 6 asistencias	98	15,7	12,4	17,9	8,9	20,0	6,1
NS/NC	128	20,5	12,9	25,4	14,2	16,7	24,2
Total	623	100	100	100	100	100	100
Media	4,6 asistencias por delegado						

Para finalizar con este epígrafe, se consulta a las delegadas y a los delegados sobre **la opinión que les merecen los servicios que presta el Sindicato**. Para ello se ha diferenciado entre los servicios de asesoría sindical (tabla nº 4.13) y el resto de servicios como pueden ser los de vivienda, seguros, turismo... (Tabla nº 4.14), ya que se consideran ámbitos muy distintos.

En líneas generales la opinión que los delegados tienen sobre la asesoría laboral del Sindicato es positiva: el 70% de los delegados opina que es buena o muy buena. Ahora bien, tienen opiniones más favorables los delegados que pertenecen a la pequeña empresa o los de reciente afiliación que el resto. Lo que puede significar varias cosas:

- Cuanto mayor es el conocimiento, en este caso la utilización de un determinado servicio, uno es más crítico con el propio servicio. Que es lo que ocurre en el caso de los delegados con una amplia trayectoria sindical que, como se observa en la tabla, son los que más conocen y utilizan esta asesoría.
- Por otro lado, se supone que los delegados de las grandes empresas tienen mayor acceso a la asesoría y pueden acudir a este servicio para problemáticas más complejas. En cambio los delegados recientes y los de la pequeña empresa tienen mayor necesidad de asesoramiento, debido al aislamiento en el que se encuentran, buscando soluciones concretas a problemas cotidianos.
- Finalmente hay que resaltar que el desconocimiento o no uso de este servicio del Sindicato se encuentra entre los delegados de las pequeñas empresas.

Tabla nº 4.13
¿Qué opinión tienes de la asesoría laboral o técnica del Sindicato?

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	AFILIADOS RECIENTES	AFILIADOS CONSOLIDADOS	NO AFILIADOS
	Nº	%						
Muy buena	127	19,5	20,8	18,9	17,2	20,7	18,8	19,2
Buena	331	50,8	48,1	56,2	48,4	51,2	52,3	49,3
Regular	95	14,6	11,9	15,2	20,5	9,1	16,4	5,5
Mala	7	1,1	0,3	0,9	3,3		1,4	1,4
Muy mala	8	1,2	1,3	0,5	2,5		1,7	
No la he usado	35	5,4	7,4	3,7	3,3	10,7	3,9	8,2
No la conozco	18	2,8	5,1	0,5	0,8	1,7	2,4	8,2
NS/NC	30	4,6	5,1	4,1	4,1	6,6	3,1	8,2
Total	651	100	100	100	100	100	100	100

Siguiendo el mismo criterio, se han analizado las opiniones sobre los restantes servicios que ofrece el sindicato. Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla nº 4.14
¿Qué opinión tienes de los servicios del Sindicato (vivienda, seguros, turismo...)?

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	AFILIADOS RECIENTES	AFILIADOS CONSOLIDADOS	NO AFILIADOS
	N	%						
Muy buena	33	5,1	5,4	4,1	5,7	7,4	4,3	5,5
Buena	203	31,2	27,2	34,6	35,2	25,6	33,7	27,4
Regular	99	15,2	9,9	15,7	27,9	7,4	18,8	5,5
Mala	21	3,2	2,6	2,3	6,6	1,7	3,9	1,4
Muy mala	7	1,1	1,9	0,5			1,4	
No los he usado	116	17,8	20,5	18,0	10,7	17,4	18,6	16,4
No los conozco	59	9,1	11,9	7,8	4,1	10,7	6,5	19,2
NS/NC	113	17,4	20,5	17,1	9,8	29,8	12,8	24,7
Total	651	100	100	100	100	100	100	100

El análisis debe partir por considerar las respuestas que no valoran los "otros servicios". Entre aquellos que no los han usado (17,8%), los que no lo conocen (9%) más los casos de no respuesta (17,4% de NS/NC) suman un total de 44,3% que no pueden y/o no quieren valorar estos servicios.

Esto nos lleva a una primera consideración relativa al mayor uso y mayor conocimiento de los servicios sindicales que se relacionan de un modo directo con la acción sindical y con el mundo laboral que con las ofertas de servicios de otra índole.

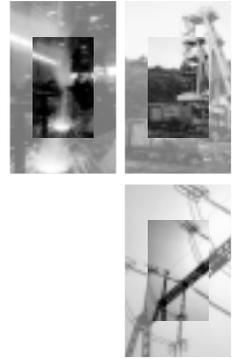
Obviamente, las mayores proporciones de los que no conocen o no usan estos servicios se sitúa fundamentalmente en los colectivos de delegados menos tradicionales (no afiliados, afiliados recientes, jóvenes). En este aspecto encontramos una contradicción respecto a ciertas iniciativas sindicales que consideran que para aumentar la afiliación hay que potenciar un sindicalismo prestador de servicios. En primer lugar, porque a los no afiliados se les informa poco y, en segundo lugar y más relevante, que a los jóvenes con una afiliación más reciente no les ha motivado esta circunstancia para su afiliación, puesto que no los conocen.

Capítulo 5

Las opiniones y valoraciones
sobre la vinculación sindical
de los trabajadores:

La cuestión de la afiliación desde
la perspectiva de los delegados





En este Capítulo 5, se aborda aquella parte del cuestionario que se interesó, desde planos diversos, por la problemática general de las relaciones Sindicato-trabajadores.

Para ello se realizó, en primer lugar, una serie de preguntas genéricas sobre los ámbitos de influencia sindical y sobre los colectivos de trabajadores de actuación sindical preferente. Estas preguntas se han agrupado en el primer epígrafe que lleva por título **“La influencia y la orientación general de los sindicatos desde la perspectiva de los delegados”**. Su finalidad es contextualizar, aunque sea mediante tenues pinceladas, la problemática más específica de este Capítulo.

En el segundo epígrafe, **“La percepción sobre la cuestión de la afiliación sindical”**, la atención y los análisis se concentran exclusivamente sobre esta faceta fundamental de la organización y de la acción sindical.

5.1. La influencia y la orientación general de los sindicatos desde la perspectiva de los delegados

Como se ha dicho, este epígrafe contempla las valoraciones y representaciones que tienen los delegados sobre temas muy generales y distintos. No obstante, todos ellos se abordan desde una perspectiva común: describir el punto de vista de los delegados sobre el contexto actual de las relaciones Sindicato-trabajadores.

En primer lugar abordamos la cuestión de las valoraciones que hacen los delegados acerca de **los distintos niveles de influencia sindical**.

Como se desprende de los datos de la siguiente tabla, los delegados de la FM de CC.OO. hacen una valoración bastante partidista de la influencia que tienen los sindicatos en la actualidad. En estas valoraciones, CC.OO. sale bastante más beneficiada de lo que *a priori* pudiera hacerse desde cualquier reflexión más sosegada. De ese modo, CC.OO. no sólo es la central sindical más influyente, lo que no sería de extrañar si los que opinan están vinculados de un modo u otro a esta organización, sino que además su nivel de influencia sería muy elevado: casi el 30% de las opiniones se inclinan porque CC.OO. tiene “mucho influencia” y casi otro 50% la valora como de “bastante influyente”.

Tabla Nº 5.1. ¿Qué nivel de influencia crees que tienen en estos momentos las siguientes centrales sindicales? (en %). Base N=651 para cada central sindical

	CC.OO.	UGT	ELA	CIG	CGT	USO
	%	%	%	%	%	%
Mucha influencia	29,2	11,1	6,1	0,3	0,2	0,5
Bastante influencia	48,8	39,2	5,8	2,2	0,9	1,1
Regular influencia	16,0	26,7	9,2	8,0	6,6	7,2
Poca influencia	2,6	9,1	14,6	15,7	25,5	30,0
Ninguna influencia	0,5	1,4	11,8	14,9	21,5	24,6
NS/NC	2,9	12,6	52,4	59,0	45,3	36,7
Total	100	100	100	100	100	100

A continuación, se instó a los delegados a que valoraran **la evolución del nivel de influencia de las grandes centrales sindicales** (CC.OO. y UGT) respecto a los tres sujetos más importantes con los que interactúan: **Gobierno, empresarios y trabajadores**. Los resultados figuran en la Tabla N° 5.2.

En opinión de los delegados y delgadas de este Sindicato, las grandes centrales sindicales sólo habrían ganado nivel de influencia ante el Gobierno. Los resultados respecto a empresarios y trabajadores son que tendrían la misma influencia, aunque las opiniones muestran un sentido algo más favorable en el caso de los trabajadores.

Lo llamativo de estas valoraciones, tomadas conjuntamente, es que CC.OO. (y UGT) estaría ganando influencia -por tanto, presencia e imagen- únicamente "por arriba", en el plano más lejano e intermediado de las relaciones laborales. Dicho con otras palabras, la noción que tienen una buena parte de los representantes sindicales de CC.OO. es que los sindicatos sólo habrían impulsado su influencia en el plano más institucional y político de las relaciones laborales, mientras estarían quedándose estancados en la esfera más concreta y esencial de esas relaciones laborales.

Lo relevante aquí es que esos espacios concretos de las relaciones laborales, que son los centros de trabajo, es donde "están" los trabajadores y, por tanto, donde trabajan y se concretan sus problemas y sus necesidades. Pero, aún más, son en esos contextos concretos donde los trabajadores "son" y "se hacen" (es decir, donde las personas "viven" sustancialmente sus vidas como trabajadores) y, por tanto, donde las relaciones con los sindicatos (su imagen y su acción) adquieren una mayor relevancia en el proceso de socialización y conformación ideológica, pues es en este plano en el que las relaciones Sindicato-trabajadores son directas, sin la intermediación de otros canales (mediáticos y unidireccionales) de comunicación.

Tabla Nº 5.2. Valoración sobre la evolución del nivel de influencia de las grandes centrales sindicales (CC.OO. y UGT) respecto a diversas instancias, según tamaños de empresa

	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes
	%	%	%	%
RESPECTO AL GOBIERNO				
Tienen más influencia	41,2	39,4	41,0	45,9
Tienen la misma	38,2	36,2	39,2	41,8
Tienen menos influencia	14,9	17,3	14,3	9,8
NS/NC	5,7	7,1	5,5	2,5
Total	100	100	100	100
RESPECTO AL EMPRESARIO				
Tienen más influencia	24,6	25,3	24,4	23,0
Tienen la misma	51,0	47,1	50,7	61,5
Tienen menos influencia	18,7	20,8	18,9	13,1
NS/NC	5,7	6,7	6,0	2,5
Total	100	100	100	100
RESPECTO A LOS TRABAJADORES				
Tienen más influencia	29,5	30,0	25,4	28,9
Tienen la misma	44,2	42,9	55,7	45,9
Tienen menos influencia	19,9	21,2	18,0	20,0
NS/NC	6,4	6,0	0,8	5,2
Total	100	100	100	100

Por colectivos de delegados, son los de pequeña empresa quienes muestran unas opiniones más extremas, pues son quienes valoran de un modo más desfavorable y más favorable que sus compañeros la evolución de la influencia de los sindicatos entre trabajadores y empresarios. Por su parte, son los delegados de gran empresa los que valoran, en una mayor proporción que sus compañeros, la mejor evolución de la influencia sindical a nivel político-institucional.

No obstante, las opiniones y comentarios anteriores hay que contrastarlos con los que se obtienen en la siguiente pregunta que, aunque guarda cierta similitud a la anterior, contiene elementos muy distintos. En este caso, se pedía que valorasen (puntuando de 1 a 10) la proximidad/lejanía de la acción sindical respecto a los trabajadores, así como lo acertado/desacertado de la política sindical respecto a las negociaciones con el Gobierno y la patronal. Además de que el contenido de la pregunta es distinto (aunque complementario) a la anterior, hay que tener en cuenta que en esta ocasión sólo se refiere a CC.OO. y al momento actual, no a la dos centrales sindicales y a la evolución, como se hizo antes.

Tabla Nº 5.3. Valoración de la proximidad/lejanía de la acción sindical de CC.OO. respecto a los trabajadores y del acierto / desacierto de la política sindical respecto a Gobierno y patronal (en %)

	Muy Próxima			Regular				Muy Alejada			NS/NC
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Trabajadores	10,4	22,4	24,1	11,2	14,9	6,1	3,2	3,2	1,2	0,5	2,6
	Muy Acertada			Regular				Muy Desacertada			NS/NC
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Patronal	4,5	18,4	17,2	16,1	19,8	6,1	7,2	5,4	2,6	0,6	2,0
Gobierno	4,0	15,4	17,1	14,7	19,7	6,9	7,7	6,6	3,4	1,5	3,1

En relación a los resultados de esta pregunta (preguntas) cabe resaltar lo siguiente:

- El 56,9% de los entrevistados cree que la acción sindical está “próxima” o “muy próxima” a los trabajadores, mientras que el 35,4% cree que la acción sindical está “regularmente próxima” a los trabajadores (aunque las frecuencias tienden a concentrarse en los valores más cercanos a la proximidad). Sólo una pequeña minoría (4,9%) piensa que la acción sindical tiende a ser lejana a los trabajadores.
- Respecto al grado de acierto de la política sindical de CC.OO. en las negociaciones con la patronal, el 40,1% la valora nítidamente como “acertada” y el 49,2% tiende a hacerlo como “regularmente acertada”.
- Por último, el 36,5% de los encuestados valora como “claramente acertada” la política de CC.OO. en sus negociaciones con el Gobierno y el 49% tiende a valorarla como “regularmente acertada”.

En comparación a lo apuntado antes, los resultados de esta pregunta son tranquilizadores, en tanto en cuanto muestran una valoración favorable a la acción y la política sindical de CC.OO. En ese sentido, incluso la que sale más favorecida es la acción sindical de CC.OO. en su proximidad con los trabajadores que el acierto de la política sindical respecto a Gobierno y patronal.

Ahora bien, la lectura conjunta de los resultados de ambas preguntas nos lleva a una aparente paradoja: por un lado, tenemos que las relaciones político-institucionales (Gobierno) es donde más habría crecido la influencia sindical, sin embargo, cuando se valora el acierto de la política sindical, la que sale menos favorecida es precisamente la que se ha puesto en práctica respecto al Gobierno.

Esto nos lleva a una interpretación más cualitativa de esos resultados, que tenga en cuenta el sentido y significación de las ideas que los delegados han ido reflejando a lo largo del estudio. Como puede interpretarse esa aparente paradoja, que sin duda requeriría de otros análisis más específicos, es que es la manera de decir que CC.OO. no debería descuidar la cuestión fundamental de tener mayor presencia e influencia en el ámbito de las relaciones sociolaborales que más le corresponden por vocación y por interés; es decir en las esferas sociolaborales más cercanas y concretas.

A continuación se analiza, desde ese plano general, otro tema que abordó esta encuesta: las opiniones de los delegados sobre **el grado de dificultad de acceso sindical a distintos colectivos de trabajadores**.

En primer lugar, se instó a los entrevistados a que, de un listado de distintos colectivos de trabajadores, seleccionaran, por orden de prioridad, aquellos que les parecieran de atención sindical más preferente. Los resultados figuran en la siguiente tabla:

Tabla Nº 5.4. Colectivos de trabajadores de atención sindical preferente

	1ª PRIORIDAD		2ª PRIORIDAD		3ª PRIORIDAD	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Trabajadores contrato precario	269	41,3	116	17,8	76	11,7
Trabajadores en paro	135	20,7	112	17,2	101	15,5
Trabajadores de Pymes	56	8,6	66	10,1	53	8,1
Trabajadores jóvenes	45	6,9	86	13,2	104	16,0
Trabajadores ETT	45	6,9	92	14,1	102	15,7
Mujeres trabajadoras	40	6,1	100	15,4	74	11,4
Técnicos y cuadros medios	17	2,6	8	1,2	12	1,8
Trabajadores inmigrantes	17	2,6	28	4,3	74	11,4
Trabajadores autónomos	2	0,3	9	1,4	16	2,5
NS/NC	25	3,8	34	5,2	39	6,0
Total	651	100	651	100	651	100

El colectivo de atención sindical más prioritaria es, sin duda alguna, el de trabajadores con contrato precario. A continuación estarían los trabajadores en situación de desempleo. El tercer lugar podrían ocuparlo, indistintamente, los jóvenes, las mujeres trabajadoras o los trabajadores de las ETT.

Una lectura cualitativa de esta distribución de valoraciones, invita a pensar que describen, con bastante aproximación, a un único colectivo: la fracción inferior de las clases trabajadoras de la actual sociedad española (con la salvedad, según los casos, de los inmigrantes).

La precariedad, el desempleo, los trabajadores de ETT, las mujeres trabajadoras y los trabajadores jóvenes son, sin duda, los colectivos de trabajadores más desfavorecidos, pero, además, ha de tenerse en cuenta que esos colectivos resultan casi sinónimos en términos de análisis de clase: los mayores índices de precariedad, y de desempleo, se dan entre los jóvenes y las mujeres; y los trabajadores y trabajadoras de las ETT son casi siempre jóvenes y precarios.

Por otro lado, en el orden de prioridades de atención sindical que establecen los entrevistados, reparamos en la ausencia de un colectivo: los

trabajadores de las pymes. Y eso que, tanto los análisis sindicales, como los presupuestos mismos de esta investigación consideran a los trabajadores de pymes como un colectivo estratégico para la extensión sindical y el aumento afiliativo de CC.OO.

A nuestro juicio, esta ausencia del colectivo "trabajadores de pyme", entre los colectivos de atención sindical más prioritaria, puede deberse a que muchos de ellos son delegados sindicales de la pyme y la gran mayoría con contrato indefinido. Por ello, no se consideran de atención sindical tan preferente como puedan serlo los trabajadores en paro o con contrato precario.

Ahora bien, esa ausencia no invalida la consideración anterior -estamos seguros que compartida por la mayor parte de delegados y delegadas de CC.OO.- en relación al carácter estratégico de los trabajadores de pymes, para la reorganización sindical del conjunto de las clases trabajadoras. Podemos intentar argumentar esta aseveración.

Se puede partir de la base de que ser "mujer", "joven" y "tener un contrato precario", y más aún estar en paro, es *a priori* una peor situación, y por ello susceptible de atención sindical prioritaria, que ser un trabajador asalariado en una pequeña empresa. Ahora bien, esos perfiles laborales (mujer, joven, con contrato eventual...) pueden darse (juntos o por separado) en contextos sociolaborales y sindicales distintos y, con ellos, cambiar su significado como condicionantes laborales (y de actuación sindical). Dicho de otro modo, no será igual "ser trabajadora" en una pequeña empresa (con convenio provincial, salarios bajos, malas condiciones ambientales de trabajo), que en una gran empresa o "ser un trabajador joven con contrato eventual" en una empresa dependiente y periférica en la trama productiva que en la empresa central. Como tampoco sería lo mismo ser "hombre", "asalariado con contrato indefinido", incluso con "cualificación media-alta", en un espacio laboral que en otro⁹.

9 Con esto no pretendemos decir que la condición -natural y social- de ser "mujer" o de ser "joven" no contemple rasgos distintivos diferenciados de ser "hombre" o ser "más mayor" en relación a la actividad social y económica del trabajo y la producción, sino que esas condiciones se ven precedidas -o al menos atravesadas- de un hecho "social" en ese sentido más estructural y estructurante, como es ocupar posiciones de clase distintas, con diferentes posibilidades de acción en las relaciones de trabajo.

En ese sentido, las diferencias tampoco procederían únicamente de la variable “tamaño de la empresa” o del “lugar que éstas ocupen en la trama productiva”, sino de la capacidad de organización colectiva de los trabajadores, es decir, de la sindicalización de esos espacios laborales.

Otra cuestión que se sometió a consideración de los delegados era que indicaran su valoración acerca del grado de dificultad/facilidad de acceso sindical para uno de esos colectivos.

Tabla N° 5.5. Grado de dificultad de acceso sindical a los distintos colectivos de trabajadores (en%) Base n =651, para cada colectivo

	TPCs	EVENTUALES	MUJERES	PYMES	PARADOS	JÓVENES	AUTÓNOMOS	ETT
Muy difícil	28,4	16,0	3,7	4,0	13,5	6,5	21,5	23,7
Difícil	16,1	20,0	8,8	12,9	16,9	18,3	25,0	20,6
Regular	10,6	18,1	26,4	26,0	15,8	23,8	6,5	12,4
Fácil	11,4	16,0	23,3	18,7	11,2	13,5	4,9	6,6
Muy fácil	7,2	6,3	4,5	5,8	6,8	5,2	2,2	3,1
NS/NC	26,3	23,7	33,3	32,6	35,8	32,7	39,9	33,6
Total	100							

De esas valoraciones cabe destacar las siguientes cuestiones:

- Los colectivos que muestran unos valores menos favorables a la accesibilidad sindical son “los técnicos y cuadros medios (TPC)”, los trabajadores “autónomos” (colectivo sobre el que hay un menor número de respuestas) y los “trabajadores de las ETT”.
- No obstante, en el caso de los TPC, habría un porcentaje importante de respuestas que consideran que se trata de un colectivo de acceso menos difícil: el 7% opina que “muy fácil” y el 11% que son de acceso “fácil”. Si diferenciamos a los delegados, según el tramo de las empresas, se observa que los de empresas grandes son mucho más pesimistas que el resto en sus valoraciones sobre el acceso sindical a este colectivo.
- A continuación estarían los trabajadores “eventuales” y los “desempleados”. Curiosamente, los primeros obtienen un mayor número de respuestas “muy difícil” (16%) que los segundos (13%), pero también obtienen un mayor número de respuestas “fácil acceso” y un menor número de NS/NC.

- Por último, los colectivos que, según los delegados, resultan de acceso sindical menos complicado serían “las mujeres”, “los jóvenes” y “los trabajadores de la pyme”.
- En el caso del acceso al colectivo de “mujeres”, las diferencias entre las opiniones de las delegadas y los delegados no son apreciables. En el caso del acceso a los “jóvenes”, los delegados de este grupo de edad son algo más optimistas que sus compañeros más mayores.
- En el caso de los “trabajadores de pymes”, las respuestas de los delegados, según sea el tamaño de su empresa, figuran a continuación. Como se puede apreciar, hay diferencias muy notables entre las opiniones de los delegados de pequeña empresa (mucho más optimistas) y los de empresas grandes (bastante más pesimistas) en lo que a acceso sindical a este colectivo se refiere. Esto tal vez pueda deberse al hecho de que los delegados de las empresas pequeñas, al serlo, eso ya significa para ellos la accesibilidad sindical.

Tabla Nº 5.6. Grado de dificultad de acceso sindical de los trabajadores de pymes, según tramo de la empresa (en%)

	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	TOTAL
Muy difícil	2,2	3,7	9,0	4,0
Difícil	9,6	10,1	26,2	12,9
Regular	27,2	26,3	22,1	26,0
Fácil	21,2	18,4	13,1	18,7
Muy fácil	5,4	6,9	4,9	5,8
NS/NC	34,3	34,6	24,6	32,6
Total	100	100	100	100

En relación, precisamente, con esta problemática del acceso sindical a las pymes, es a lo que se refiere indirectamente la siguiente cuestión que se planteó a los encuestados para su valoración. En este caso se les planteó, en el formato de pregunta abierta, que indicaran qué era para ellos lo “mejor” y lo “peor” de los equipos de extensión electoral o de atención a las pymes. Las respuestas figuran en las siguientes tablas con los datos desagregados por tramos de empresa.

Lo primero que hay que comentar aquí es el elevado número de no respuestas que, en el caso de esta pregunta, figura bajo la opción “no puedo opinar porque no lo conozco”. La frecuencia de no respuestas es del 56,2% para el total de los entrevistados, del 49% para los que son de empresas pequeñas y del 62% cuando se trata de los delegados de empresas grandes y medianas. Resultados coherentes con el hecho de tratarse de una pregunta abierta (menos proclive a la respuesta) y de que los delegados de empresas grandes y medianas no tienen por qué conocer el trabajo de los equipos de extensión.

Otra característica previa al análisis de los resultados de las tablas es que, en este caso, hubo un nivel muy bajo de dispersión y variabilidad de respuestas, lo cual no sólo facilitó el trabajo de recodificación, sino que además supone un elevado grado de homogeneidad en el significado del trabajo sindical de los equipos de extensión para el conjunto de los delegados.

Entrando en lo que son respuestas en sí mismos, empezaremos por las respuestas sobre “lo mejor” de los equipos de extensión. Lo primero que se observa en los datos es que algunas de las respuestas establecidas podrían reagruparse, porque el significado se aproxima mucho. Por ejemplo, entre la “atención en el tajo” y “el trato y contacto con sindicalistas” hay una similitud semántica aparente. Hemos optado por dejarlos tal cual, porque hay ciertos matices entre ellos que pueden resultar interesantes.

Tabla Nº 5.7. Lo “mejor” de los extensión o atención a las pymes

	Nº	%	Pequeñas	Medianas	Grandes
El trato y contacto de los sindicalistas	49	17,2	20,4	15,9	8,7
Su creación para acercar el sindicato	49	17,2	9,5	23,2	32,6
Trabajo duro/dificultad	10	3,5	1,9	6,1	4,3
La información	73	25,6	29,9	22,0	17,4
La atención/asistencia “en el tajo”	94	32,9	35,0	28,0	34,7
Todo	2	0,7	0,6	1,2	
NS/NC	8	2,8	2,5	3,7	2,2
Total	285	100	100	100	100
No puedo opinar	366	(56,2)	(49,7)	(62,2)	(62,3)
Total	651				

- La atención y asistencia en el “tajo” es la respuesta más frecuente y, aunque con ciertas diferencias, también lo es para los tres colectivos de delegados diferenciados por el tamaño de la empresa. En este caso, se trata de la esencia misma de la conformación de los equipos “de atención”: dado que es improbable que esos trabajadores acudan al Sindicato, parece aconsejable tratar de acercarlos el Sindicato a los lugares de trabajo.
- Muy relacionada con la anterior, y la segunda en número de frecuencias, es la respuesta “lo mejor es la información”. Obviamente, dar información es también asistencia en el tajo, pero se trata de un tipo de asistencia muy concreta (proveerles de información útil) y, por lo visto, de extraordinario valor para la vida sindical en las pymes, como muestra el hecho de que sea ésta una forma de respuesta más frecuente entre los delegados que son los principales destinatarios de la actividad de los equipos de extensión.
- En ese sentido también apunta el caso del “trato y contacto con los sindicalistas”. Lo que se valora aquí no es solamente el hecho en sí de la función de los equipos, sino la propia figura de los miembros de los equipos, es decir, la preparación que tienen, su capacidad para solucionar los problemas y lo que no es menos importante para los delegados -como vimos antes al hablar de formación- la oportunidad que les brindan para sentirse miembros de un colectivo, en este caso del Sindicato. Por ello tal vez, esta respuesta es notablemente más frecuente en el caso de los delegados destinatarios de los equipos de extensión.
- La respuesta “su creación para acercar el Sindicato” es quizá la más institucionalizada. Lo que se está valorando aquí la apuesta en práctica por parte del Sindicato de esta instancia de acción sindical desde el plano más organizativo.
- Las restantes respuestas son minoritarias, pero complementan el significado que tienen los equipos de extensión: lo mejor es “todo” y el reconocimiento de que se trata de un “trabajo duro” que tiene que salvar muchas dificultades.

En cuanto a "lo peor" de los equipos de extensión, cabe resaltar los siguiente:

Tabla N°5.8. Lo "peor" de los equipos de atención

	N°	%	Pequeñas	Medianas	Grandes
No apoyo trabajadores	6	2,1	1,9	3,7	
Mala organización/preparación	19	6,6	4,5	6,1	15,2
Pocos medios/muchas empresas	79	27,7	24,2	32,9	30,4
Discontinuidad en el trabajo	36	12,6	13,4	8,5	17,4
Dificultad acceso/trabajo duro.	33	11,6	7,0	17,1	17,4
Nada/que no existieran	23	8,1	8,9	8,5	4,3
NS/NC	89	31,2	39,2	23,2	15,2
Total	285	100	100	100	100
No puedo opinar	366	(56,2)	(49,7)	(62,2)	(62,3)
Total	651				

- Lo primero es la elevada proporción de NS/NC que se convierte en la respuesta más frecuente (31%). Éstos son casos distintos al "no puedo opinar" que vimos antes. Se trata de aquellos entrevistados que, habiendo respondido algo en "lo mejor", no contestaron a "lo peor". Es decir, que se pueden interpretar como que no tienen nada que decir en lo "peor" o no encuentran nada "peor" en los equipos de extensión.
- Si ése fuera el caso, habría que añadir el 8% de respuestas que indican que lo peor que se puede decir de los equipos de extensión es "que no existieran". De ese modo habría casi un 40% de casos que no encuentran nada malo en esta instancia de acción sindical.
- Las críticas en sentido estricto a los equipos de extensión la conforman dos respuestas: "la mala organización o preparación de los miembros", a la que responden el 6,6% de los encuestados, y "la discontinuidad en el trabajo", a la que responde casi el doble (12,6%). La que se refiere a la mala organización es una crítica que hacen sobre todo los delegados de empresas grandes (15,2%), la otra está más repartida entre los delegados de las empresas pequeñas y de las grandes.

- El resto de las respuestas no son críticas, sino más bien señalan las dificultades de este trabajo sindical. De entre ellas destaca sobre todo una: “la escasez de medios en relación a la gran cantidad de empresas que hay” (el 27,7%), opinión que es compartida en mayor proporción por los delegados de las empresas medianas y grandes.
- De nuevo hay que reseñar el reconocimiento que se hace de la dura labor que supone el trabajo de los equipos de extensión: para el 11,6% eso es lo peor y para el 2,1% lo peor es la falta de apoyo de los trabajadores.

5.2. La percepción sobre la cuestión de la afiliación sindical

El segundo epígrafe tiene como tema único de análisis las opiniones de los entrevistados respecto al problema de la afiliación sindical de los trabajadores.

En primer lugar se realizaron una serie de preguntas acerca de las valoraciones que hacen los delegados y delgadas sobre **la evolución de la afiliación**.

La primera de las preguntas de este tipo se refirió a la evolución de la afiliación general para las dos centrales sindicales mayoritarias (CC.OO. y UGT).

Tabla Nº 5.9. ¿Qué opinión te merece la evolución de la afiliación sindical a CC.OO. y UGT en los últimos años? (en%)

	CC.OO.	UGT
	%	%
Ha aumentado	57,8	10,4
Sigue igual	21,5	31,5
Ha disminuido	6,3	21,5
NS/NC	14,4	36,6
Total	100	100

Casi el 60% de los entrevistados mostró una opinión favorable al aumento de la afiliación de CC.OO. y sólo una pequeña minoría (6,3%) mostró una opinión desfavorable.

Sin embargo, las opiniones son muy distintas cuando se refieren a la evolución de la afiliación a UGT. Aunque en este caso las no respuestas alcanzan siquiera a un tercio de entrevistados, los que opinan en sentido desfavorable son bastantes más que cuando lo hacen para su propio Sindicato.

El análisis conjunto de esas opiniones sólo nos pueden llevar a la conclusión de que son bastante optimistas y, como sucediera antes, también partidista con nuestro Sindicato. Esto nos lleva a pensar que las opiniones expresadas pueden responder en buena medida al deseo de los delegados, interfiriendo una reflexión más serena.

A continuación, se les preguntó que hicieran esa misma valoración, pero relacionada con la afiliación a CC.OO. en su centro de trabajo o empresa. Aquí los resultados son sustancialmente distintos a los anteriores y nos confirman el indicio de un excesivo optimismo respecto a la afiliación a CC.OO.

Aunque sus opiniones no dejan opción al pesimismo (sólo el 8,8% dice que la afiliación ha disminuido en su centro de trabajo), no deja de ser sintomático que los resultados globales toman ahora un rumbo distinto: la opinión más expresada es que la afiliación continúa estando más o menos igual que antes.

No obstante, a diferencia de las respuestas anteriores, ahora se produce un número mucho menor de NS/NC. En cualquier caso, hay una proporción considerablemente alta de respuestas favorables al aumento de la afiliación.

Tabla Nº 5.10. ¿Cómo ha sido la evolución de la afiliación a CC.OO. en tu empresa?
Datos totales y por tramos de empresa

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
	Nº	%	%	%	%
Ha aumentado	264	40,6	33,0	39,6	61,5
Sigue igual	282	43,3	52,9	39,2	26,2
Ha disminuido	57	8,8	5,8	12,4	9,8
NS/NC	48	7,4	8,3	8,8	2,5
Total	651	100	100	100	100

Como ha sucedido tantas otras veces a lo largo de este Informe, las respuestas varían, según nos refiramos a un colectivo de delegados o a otro. El colectivo más optimista respecto al aumento de la afiliación es el de las empresas grandes (el 61,5% opina que la afiliación ha crecido en su empresa). En las pequeñas y medianas es donde encontramos la mayor proporción de respuestas desfavorables, en las empresas pequeñas, el mayor número de casos en los que la afiliación permanece estancada.

Desafortunadamente, estos datos no pueden contrastarse, aunque no sería de extrañar que el crecimiento afiliativo no haya sido tan positivo como se desprende de esas valoraciones, dado el optimismo de que hacen gala los delgados en algunas cuestiones.

También nos interesamos por **los motivos que explican esas evoluciones en la afiliación.**

Como se puede observar en la correspondiente tabla, la opción más señalada es el NS/NC (43,9% de los entrevistados). En este caso, hay que aclarar que se trata de una pregunta abierta y, como se ha mencionado a lo largo del Informe, éstas son más proclives a la no respuesta. No obstante esta cuestión, la proporción de no respuestas es bastante elevada y corresponde sobre todo a los que no contestaron a la pregunta anterior y a los que lo hicieron diciendo que la afiliación seguía igual.

En cuanto a las respuestas en sentido estricto, se han ordenado de mayor a menor, según el número de frecuencias.

Tabla Nº5.11. Motivos para la evolución de la afiliación en la empresa

	TOTAL		HA AUMENTADO SIGUE IGUAL HA DISMINUIDO			NS/NC
	Nº	%	%	%	%	%
Labor delegados	73	11,2	25,4	0,7	3,5	4,2
Actitud trabajadores	65	10,0	4,2	15,6	14,0	4,2
Trabajo del Sindicato	62	9,5	20,1	2,1	3,5	2,1
Disminución/aumento plantilla	38	5,8	1,1	4,3	40,4	0,0
Por trabajo Sección Sindical	36	5,5	12,1	0,7	3,5	0,0
Por el Comité	20	3,1	5,7	0,0	7,0	2,1
Buen trato problemas empresa	17	2,6	6,4	0,0	0,0	0,0
Información/asesoría/servicios	12	1,8	3,0	1,4	0,0	0,0
Plantilla joven	12	1,8	3,0	1,4	0,0	0,0
Presión empresa	11	1,7	1,1	2,1	3,5	0,0
Cuota sindical	8	1,2	0,4	2,1	1,8	0,0
Otros	12	1,8	0,8	1,4	7,0	2,1
NS/NC	286	43,9	16,7	68,1	15,8	85,4
Total	651	100	100	100	100	100
Nº de casos			(264)	(282)	(57)	(48)

Sobre esos resultados resaltan los siguientes comentarios:

- El motivo más argumentado para explicar las variaciones en la afiliación es “por el trabajo de los delegados” (por su propio trabajo), lo que confirma de alguna manera el presupuesto de este estudio acerca del papel fundamental que juegan los delegados en las relaciones Sindicato-trabajadores. En este caso se argumenta, sobre todo, como motivo de crecimiento afiliativo y corresponde especialmente a las opiniones de los delegados de empresas pequeñas y medianas.
- El segundo motivo más argumentado para justificar la evolución de la afiliación es “la actitud de los trabajadores”. En este caso, lo que se justifica es, sobre todo, el estancamiento o la disminución de la afiliación y quienes lo hacen son los delegados de empresas medianas y pequeñas.
- En tercer lugar, encontramos “por el trabajo del Sindicato”. Esta respuesta justifica sobre todo el aumento de la afiliación y se refiere especialmente a la labor desarrollada por los equipos de extensión y el

apoyo en general de la estructura sindical a la pequeña y mediana empresa. Por ello, quienes lo argumentan son sobre todo los delegados de este tipo de empresas.

- El cuarto motivo alude a “las variaciones de la plantilla” (prejubilaciones, crisis y reajustes de todo tipo). Obviamente es una razón argumentada en los casos de disminución de la afiliación y quienes la argumentan son muy especialmente los delegados de empresas grandes y, en menor medida, de empresas medianas.
- El quinto motivo apela al “trabajo realizado por la Sección Sindical”. En este caso la tendencia es a explicar el aumento afiliativo en las empresas grandes y algo en las medianas.
- Los restantes motivos suponen proporciones más bajas en las respuestas de los delegados. Sobresalen “por el trabajo del Comité”, argumentado tanto a favor como en contra del aumento afiliativo y, sobre todo, por los delegados de empresas medianas.

Como síntesis cualitativa de las valoraciones sobre las razones para explicar los movimientos de la afiliación en los centros de trabajo, cabe destacar que los delegados tienden a argumentar mucho más el aumento afiliativo que el estancamiento o la disminución. En todo caso, los motivos “positivos” siempre giran en torno a la acción y el trabajo que desarrollan los delegados sindicales, en cualquiera de los ámbitos (Secciones Sindicales, estructura sindical, los delegados...) que se representan, así como la figura básica para la relación de vinculación de los trabajadores al Sindicato.

A continuación se les preguntó -en formato de pregunta cerrada- por su opinión acerca de **la motivación principal que lleva a los trabajadores a afiliarse sindicalmente.**

Los resultados figuran en la siguiente tabla. Las cinco primeras razones son las que se expresaban como opciones directamente en el cuestionario, las restantes se han rescatado del “otros. Indica cuál”.

Tabla N° 5.12. Motivo principal por el que se afilian sindicalmente los trabajadores

	TOTAL		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
	N	%	%	%	%
Para solucionar un problema concreto	256	39,3	40,4	34,6	45,1
Por los servicios que prestan los sindicatos	218	33,5	32,1	35,9	32,8
Porque todos los trabajadores deberían estar afiliados	103	15,8	18,9	14,3	10,7
Por una trayectoria de militancia	19	2,9	1,9	3,2	4,9
Para participar estrechamente en la marcha de la negociación colectiva	18	2,8	2,9	3,2	1,6
Trabajo sindical bien hecho	3	0,5	0,3	0,9	
Para sentirse más protegido	4	0,6		0,9	1,6
Por el trabajo de los delegados	4	0,6		0,9	1,6
Para estar informados	2	0,3		0,9	
NS/NC	24	3,7	3,5	5,1	1,6
Total	651	100	100	100	100

- Entre las dos respuestas más frecuentes tenemos casi las tres cuartas partes de las opiniones de los delegados (el 72,8%) y ambos tipos de respuesta aluden a motivaciones de carácter utilitarista (las respuestas con fondo gris son aquellas que hacen referencia a motivaciones más bien de tipo ideológico).
- De entre ellas, la respuesta más frecuente (39,3%) es la que alude a “la solución de un problema concreto”. Es decir, aquella que implica una motivación más utilitarista, pero también una mayor proximidad con la acción sindical concreta, entendida como la proyección del trabajo sindical sobre la resolución de los problemas concretos de las condiciones de prestación del trabajo.

Este tipo de respuesta es relativamente más frecuente entre los delegados de empresas grandes (45%) y menos frecuente entre los delegados de empresas medianas, los cuales tienden a preferir la otra respuesta mayoritaria (por los servicios que prestan los sindicatos). Por el contrario, esta respuesta es bastante más frecuente entre las delegadas (47%) que entre sus compañeros (38,7%), así también entre los delegados

“no afiliados” (42%) y, curiosamente, es algo menor entre los afiliados recientes (36%) que, como los de empresas medianas, también optan en mayor medida por la otra respuesta mayoritaria (el 38% dice que por los servicios que prestan los sindicatos).

- De entre las restantes respuestas, la más frecuente es la que apela a que “todos los trabajadores deberían estar afiliados” (15,8%). Respuesta que resulta más frecuente entre los delegados de empresas pequeñas (18,9%). El caso de esta respuesta, que en principio alude a ciertas motivaciones de tipo ideológico, puede interpretarse como la manera en que los delegados se lamentan de que los trabajadores no se vean más condicionados a tener que afiliarse.
- Finalmente, sólo una pequeña minoría de los delegados cree que los trabajadores se afilian por razones ideológicas en sentido estricto.

La siguiente cuestión que se sometió a la consideración de los delegados fue sus opiniones sobre las **motivaciones para que los trabajadores no se afilien a los sindicatos**. En esta ocasión, la pregunta fue cerrada y, a diferencia de la anterior, se pidió que dieran dos motivos principales. Los primeros nueve motivos son los que se presentaron como alternativas de respuestas directas en el cuestionario. Los resultados aparecen, ordenados según las frecuencias, en las siguientes tablas.

Los resultados se concentran, sobre todo, en dos respuestas, cuyos significados resultan bastante complementarios para entender la renuencia de los trabajadores a afiliarse sindicalmente. Según las opiniones más recurrentes, los trabajadores no se afilian por su “individualismo” (33%) y porque los pactos o acuerdos a los que llegan los sindicatos “afectan por igual a los afiliados que a los no afiliados” (otro 33%).

**Tabla N°5.12. Motivos principales por los que los trabajadores
NO se afilian sindicalmente**

	1er. MOTIVO		2º MOTIVO	
	N	%	N	%
Por el individualismo del trabajador	217	33,3	123	18,9
Porque se negocia para todos, afiliados o no	215	33,0	117	18,0
Por miedo a las represalias empresariales	97	14,9	108	16,6
Por las carencias de acción sindical concreta en los centros de trabajo	26	4,0	48	7,4
Porque la protección no es eficaz	21	3,2	25	3,8
Porque los sindicatos están muy politizados	18	2,8	40	6,1
Motivos económicos (cuota sindical)	12	1,8	17	2,6
Porque apenas dan servicios	8	1,2	11	1,7
Porque los sindicatos de clase no son realistas	8	1,2	12	1,8
Falta de lucha/dejadéz comodidad	2	0,3	1	0,2
Desconocimiento/desconfianza	1	0,2	1	0,2
Otras			3	0,8
NS/NC	26	4,0	143	22,0
Total	651	100	651	100

Tabla Nº 5.13. Motivo principal por el que los trabajadores NO se afilian, según el tamaño de la empresa

	TOTAL	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
	%	%	%	%
Por el individualismo del trabajador	33,3	33,0	35,5	30,3
Porque se negocia para todos, afiliados o no	33,0	31,1	28,1	46,7
Por miedo a las represalias empresariales	14,9	16,7	14,7	10,7
Porque no hay acción sindical concreta en los centros de trabajo	4,0	4,2	4,6	2,5
Porque la protección no es eficaz	3,2	1,9	4,1	4,9
Porque los sindicatos están muy politizados	2,8	3,5	2,8	0,8
Motivos económicos (cuota sindical)	1,8	2,9	1,4	
Porque apenas dan servicios	1,2	1,0	1,8	0,8
Porque los sindicatos de clase no son realistas	1,2	1,0	1,4	1,6
OTROS	0,5	0,3	0,9	
NS/NC	4,0	4,4	4,6	1,6
Total	100	100	100	100

Si se diferencian las opiniones, según los distintos grupos de delegados, los de empresas grandes tienden a responder más frecuentemente que el motivo es la no discriminación entre afiliados/no afiliados, mientras que los de empresas pequeñas o medianas tienden a considerar como más prioritario la motivación individualista del trabajador.

También se aprecian algunas diferencias (que no figuran en las tablas) entre los delegados, según sea su relación con la afiliación a CC.OO.: para los afiliados recientes es relativamente más importante la razón del "individualismo" del trabajador y para los afiliados consolidados es algo más importante la "no discriminación entre afiliados y no afiliados".

Otro motivo importante que ayuda a entender las motivaciones de los trabajadores a los sindicatos es "por miedo a las represalias", razón con la que tienden a estar más de acuerdo los delegados de las empresas más pequeñas.

Por último, otro motivo que alcanza un número de frecuencias importante es el único que hace mención a una potencial deficiencia de los sin-

dicatos: "por las carencias de acción sindical concreta en los centros de trabajo". En realidad, el contenido expreso de esta respuesta en el cuestionario fue otro más largo, "Porque los sindicatos de clase no arreglan las pequeñas cosas de la empresa y siempre están firmando grandes acuerdos para salir en TV", que cambiamos en las tablas precisamente por esa razón.

Como análisis sintético de este repaso a las opiniones de los entrevistados sobre los motivos de la afiliación y la no afiliación, cabe decir lo siguiente:

En primer lugar, los motivos para afiliarse no son exactamente coincidentes con los que hacen variar la afiliación (en sentido positivo) en los centros de trabajo. Cuando se pregunta ¿por qué se afilian los trabajadores?, las razones son aparentemente puramente instrumentales, es decir, que parecen suponer alguna ventaja material para el afiliado: para arreglar problemas laborales concretos y por los servicios que prestan los sindicatos. Sin embargo, cuando a los delegados se les pregunta ¿por qué aumenta la afiliación? las razones estriban en la intervención de los distintas instancias sindicales (los delegados, el Sindicato, la Sección Sindical).

En segundo lugar, que los motivos principales por los que, según los delegados, los trabajadores se afilian, aluden a razones muy parecidas a las que esgrimen los propios delegados como motivos de su propia afiliación, para aquellos delegados de afiliación reciente y los que muestran los caracteres propios de los colectivos de trabajadores emergentes: jóvenes, de empresas pequeñas... Si recordamos los análisis anteriores sobre la afiliación sindical de los delegados, veremos que aquellos que más se aproximan al arquetipo de los colectivos de trabajadores potencialmente afiliables también consideraban motivos más bien utilitaristas ("para estar asesorado/informado" y "para solucionar problemas laborales") como motivo de afiliación.

Por otro lado, aunque no se trata exactamente del mismo hecho -afiliarse, que hacerse delegado sindical- sí conllevan rasgos comunes, pues ambos implican -en grados diversos- un cierto compromiso y vinculación sindical. Pues bien, también en los argumentos para hacerse delegados encontramos un rasgo parecido al que se alude para el crecimiento afiliativo efectivo: la intermediación directa del Sindicato.

De ese modo, una aproximación más cualitativa al significado de esas opiniones nos sugiere dos ideas fundamentales, como condiciones necesarias de la afiliación sindical en la actualidad:

- Por un lado, que las razones que pueden llevar a los trabajadores a adquirir el compromiso de la afiliación sindical parecen haber cambiado, respecto a las motivaciones más tradicionales para la afiliación a este Sindicato. Si antes primaban motivaciones ideológicas y de compromiso político, lo que parece primar ahora son motivaciones de tipo instrumental, es decir, que ahora la afiliación vendría motivada por finalidades más próximas y concretas que las que pudieron animar las conductas en otros momentos.
- Por otro lado, que el acto de la afiliación no parece que pueda producirse sin otra mediación que la motivación del individuo, sino que para movilizarla requiere de intervención concreta del Sindicato. Esto es, que los trabajadores pueden llegar a tener ese tipo de motivaciones (positivas pero pasivas), pero esto no lleva directamente al acto afiliativo, sino que ha de estar intermediado por la organización y la acción sindical en dos sentidos: animando las motivaciones y las identidades y ofreciendo lo que éstas pueden estar necesitando: servicios, asesoría y solución de problemas concretos.

En este sentido, las razones para la no afiliación no hacen sino contrastar estas otras opiniones y estas otras interpretaciones:

- Que los trabajadores no se afilian por "individualismo" se puede entender con significados muy distintos. Uno de esos niveles de significación puede entenderse como que el "individualismo" es la manera de decir que la "conciencia de clase" que deberían adquirir todos los trabajadores por el hecho de serlo no termina de producirse. Sin embargo, otro nivel de significación podría ser que ese "individualismo" constituye la respuesta adaptativa de los trabajadores a los tiempos que les ha tocado vivir y trabajar.
- Que ese individualismo se puede estar viendo reforzado por los distintos niveles de capacidad de intervención sindical. Pensemos en lo que significa, por ejemplo, un convenio provincial. Podemos reparar en que su capacidad de modificación de las condiciones concretas de prestación del trabajo se limitan a unas pocas materias (subida sala-

rial y fijación de la jornada anual, sobre todo) y que éstas afectan tanto a los afiliados como a los no afiliados. Por tanto, es probable que no sea razón suficiente para animar las motivaciones (instrumentales) latentes de los trabajadores para dejar su comportamiento sindical "individualista".

Para finalizar estos análisis sobre la cuestión de la afiliación, y asimismo el Informe de esta encuesta, nos interesamos por las opiniones de los entrevistados en una última cuestión: **las propuestas para mejorar la afiliación.**

Este tema se abordó mediante dos tipos de preguntas distintos. En primer lugar, se propuso a los delegados que valoraran de 1 a 10 (1=en total desacuerdo y 10= totalmente de acuerdo) su grado de acuerdo con una serie de propuestas sindicales y de aseveraciones sobre los problemas de la afiliación. Para la presentación de los datos, se han calculado las medias aritméticas para cada propuesta, de modo que cuanto más cercanos sean los valores a 10, más de acuerdo se está con la propuesta. También se presentan los datos relativos a las frecuencias de respuestas válidas y las no respuestas (NS/NC).

Tabla N° 5.14. Grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes propuestas sindicales para aumentar la afiliación. (Resultados expresados en medias aritméticas, las puntuaciones más cercanas a 10 expresan mayor grado de acuerdo)

	RESPUESTAS VÁLIDAS		NS/NC		MEDIA
	N°	%	N°	%	
Para aumentar la afiliación hay que potenciar <u>las Secciones Sindicales</u>	580	89,1	71	10,9	6,8
Los trabajadores que quieran afiliarse <u>ya saben donde deben ir</u>	618	94,9	33	5,1	7,0
<u>CC.OO.</u> está primando la política sindical de grandes esferas y <u>se está alejando de los trabajadores</u>	610	93,7	41	6,3	5,0
Para aumentar sensiblemente la afiliación hay que <u>sindicalizar la Pyme</u>	584	89,7	67	10,3	7,1
Para incentivar la afiliación es bueno <u>rebajar la cuota al afiliado que consiga otro afiliado</u>	607	93,2	44	6,8	3,7
Para incrementar la afiliación hay que hacer buenas <u>campañas publicitarias</u>	612	94,0	39	6,0	5,6
Para incrementar la afiliación hay que <u>potenciar los servicios</u>	612	94,0	39	6,0	7,8
La mejor manera para afiliar es la <u>acción sindical cotidiana en los centros de trabajo</u>	613	94,2	38	5,8	8,5

Empezaremos por las frases con las que los delegados están claramente identificados:

- En primer lugar, el mayor grado de acuerdo entre los delegados es con la última frase, es decir, que la mejor manera de afiliarse es mediante la acción sindical concreta en los centros de trabajo (8,5 puntos de media). Esta frase es, además, en la que hubo un mayor número de respuestas válidas.

Con esta frase están algo más de acuerdo los delegados de empresas grandes (media de 9) que los de empresas pequeñas (8,3) o medianas (8,5).

- La segunda frase con la que los delegados se sienten más identificados es con “potenciar los servicios” (7,8 de media). En este caso, los delegados de empresas pequeñas muestran una mayor afinidad (8) que sus compañeros de las empresas grandes (7,4).
- Las frases que siguen a continuación, en un orden de mayor a menor nivel de acuerdo, son las que alude a la “sindicalización de la pyme” (7,1), a que “los trabajadores que quieran afiliarse ya saben dónde tienen que ir” (7) y a que “hay que potenciar las Secciones Sindicales” (6,8). En este caso, es bastante mayor el grado de acuerdo mostrado por los delegados de empresas grandes y, así mismo, es la que muestra un mayor número de frecuencias NS/NC.

A continuación hay dos frases sobre las que los resultados muestran una indecisión en el grado de acuerdo de los delegados. La primera alude a “la realización de campañas publicitarias” para incrementar la afiliación (5,6 puntos de media). Con esta frase están algo más de acuerdo los delegados de la pequeña empresa (5,8). La segunda muestra justamente el valor intermedio y hace mención a la crítica de que “CC.OO. estaría alejándose cada vez más de la realidad de los trabajadores”.

Finalmente, una única frase logró un claro desacuerdo con ella. Es la que hace mención a la reciente propuesta de “rebajar la cuota afiliado que haga otro afiliado”, que obtuvo una puntuación media de 3,7 puntos. En este caso, el mayor grado de desacuerdo lo muestran los delegados de empresas grandes (3,2).

La otra pregunta que se realizó a los delegados sobre propuestas para favorecer la afiliación sindical era abierta y demandaba dos propuestas concretas. En este caso, se reproducen todas las respuestas distintas que ofrecieron los delegados (sin reagrupar) pues, aunque hace algo más engorrosa la presentación de los datos, supone una mayor riqueza de éstos.

Como se deduce del conjunto de los resultados, las opiniones de los delegados abundan sobre todo en una idea que ya se ha expresado antes, al hablar de las motivaciones para la afiliación: la idea de la acción sindical concreta en los espacios concretos de acción. Creemos que así es como pueden y deben interpretarse las siguientes respuestas: "más acción sindical" (23,4%), "atención a la pyme" (10,8%), más cercanía /información a los trabajadores (16,8%). Entre estas tres respuestas alcanzan el 51% de las opiniones de los encuestados.

El otro grupo de respuestas importantes se refiere a mejoras organizativas: como son "mejorar la asesoría y los servicios" (11%), hacer campañas publicitarias (6,6%) y diferenciar a los afiliados/no afiliados (8,7%).

Tabla N° 5.15. Propuestas de afiliación

	PRIMERA PROPUESTA		SEGUNDA PROPUESTA	
	N°	%	N°	%
Reducir la cuota	22	5,8	10	4,2
Más acción sindical/acercar Sindicato centros	89	23,4	51	21,6
Atención pyme	41	10,8	13	5,5
Mejorar servicios/asesoría	42	11,0	32	13,5
Más cercanía/información trabajadores	64	16,8	40	16,9
Diferenciar afiliados/no afiliados	33	8,7	12	5,1
Más participación bases/burocratización	12	3,1	7	3,0
Campañas publicitarias	25	6,6	16	6,8
Potenciar/aumentar recursos humanos	9	2,4	6	2,5
Unidad de acción	1	0,3	2	0,8
Dar a conocer sindicato en centros formación	3	0,8		0,0
Mejorar preparación/ formación militantes dirigentes	9	2,4	8	3,4
Seguir siendo Sindicato plural	4	1,0	2	0,8
Reforzar legislación/participación control sindical	2	0,5	6	2,5
Reforzar negociación colectiva/convenio estatal	5	1,3	5	2,1
Menos centralistas	1	0,3		0,0
Movilización		0,0	2	0,8
Ofertar más formación	2	0,5	4	1,7
Apoyo colectivos sociales más desfavorecidos	9	2,4	10	4,2
Compromiso sindical/trabajo bien hecho	5	1,3		0,0
Afianzar los Comités de Empresa	1	0,3	7	3,0
Internet, nuevas tecnologías	1	0,3		0,0
Incentivar con obsequios/descontar a afiliados	1	0,3	1	0,4
Menos política más sindicalismo		0,0	2	0,8
Facilitar cuota por nómina		0,0	1	0,4
Total respuestas	381	100	237	100
NS/NC	270	41,5	414	63,6
Total	651	100	651	100

