

# ds

NÚMERO 20

# documentos sindicales



- La afiliación sindical a Comisiones Obreras de Aragón



comisiones obreras de Aragón



# OS

NÚMERO 20

# documentos sindicales



comisiones obreras de Aragón

Edita: Unión Sindical de  
Comisiones Obreras de Aragón

Pº de la Contitución, 12.

50008 Zaragoza

[uraaragon@aragon.ccoo.es](mailto:uraaragon@aragon.ccoo.es)

[www.aragon.ccoo.es](http://www.aragon.ccoo.es)

Julio de 2008

# ■ LA AFILIACIÓN SINDICAL A COMISIONES OBRERAS-ARAGÓN





ÍNDICE







SECRETARÍA DE POLÍTICA SOCIAL



# INTRODUCCION

En este análisis de la afiliación sindical a Comisiones Obreras-Aragón se ha procedido a realizar una primera aproximación a partir de los registros del sindicato y, en segundo lugar, mediante una encuesta, con el propósito de descubrir las razones de la afiliación y desafiliación sindical.

En esta introducción se definen en primer lugar los objetivos del estudio. En segundo se establece el procedimiento a partir de la descripción de la literatura básica que ha servido de referencia. En el tercer apartado se fijan las hipótesis de trabajo y, en el cuarto, se realiza un análisis descriptivo de la afiliación a partir de los datos administrativos obtenidos.

## OBJETIVOS

El objeto de la investigación es el de descubrir las razones de la afiliación sindical en Comisiones a partir de la comprobación de la existencia de un cierto flujo, en torno a un 15% de bajas y altas anuales. Se trata de analizar la amplitud y características más sobresalientes de la fuerte dinámica afiliativa y sus relaciones con la reorganización productiva y laboral actual. Los datos administrativos señalan un incremento del 25,4% de la afiliación a Comisiones desde 1999 a 2005, superior al incremento de la media anual población ocupada, que fue del 23,1% <sup>1</sup>.

Se pretende observar hasta qué punto los cambios en la composición de la afiliación significan la incorporación de novedades en los hábitos, actitudes en y hacia el trabajo, modos de entender la organización sindical y sus formas de actuación, cambios en las preferencias, expectativas y necesidades individuales y sociales y, finalmente, el papel del Estado en la redistribución de la renta y en la provisión de bienes y servicios públicos y el ámbito de la

actuación y contribución individual en la línea de las sugerencias de la Tercera Vía. Cuestiones éstas que ya fueron enunciadas por Heckscher (1993) en los años 80 para los Estados Unidos y, en fechas más cercanas, por Hyman y Ferner (1994) y Hyman (1997) para el caso inglés y, más recientemente, con un carácter más general por Kelly (1998). Para el caso español, las dos compilaciones de Miguelez y Prieto (1991 y 1999) constituyen un buen punto de partida de carácter general.

## PROCEDIMIENTO

---

El esquema de la investigación tiene dos fases. En la primera se realiza una revisión de los datos administrativos de que dispone el sindicato. Los datos exigen, previamente y de una manera sistemática y rigurosa, una depuración profunda para conseguir una base fiable que sea informativamente útil. Una precisión que debemos lamentar de esta información es que los cambios organizativos del sindicato, es decir, la reorganización realizada entre las diversas ramas no permite hacer algunas comparaciones interesantes acerca de cómo han evolucionado las diversas ramas.

En la segunda fase, se elabora un cuestionario que repasa los aspectos más controvertidos sobre las explicaciones del teórico declive sindical y las aportaciones investigadoras recientes, no obstante escasas, sobre las motivaciones de la afiliación sindical en estos tiempos.

Algunas de las referencias básicas se encuentran en Waddington y Whitston (1997) para el caso británico y Van den Berg y Grift (2001) para el caso holandés.

Los primeros destacan los factores de carácter colectivo frente al individualismo imperante en la sociedad como determinantes de la afiliación. Así, los aspectos relacionados con los métodos para crear una sociedad más justa, las cuestiones genéricas relacionadas con la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo y con una indeterminada protección mutua frente a incertidumbres futuras, constituyen razones poderosas para la afiliación sindical. Un reflejo de esta actitud ante las incertidumbres y las dificultades de los trabajadores conforme se hacen más viejos es la mayor propensión a la sindicación, sin perjuicio de que los estratos de mayores no son los que presentan mayores tasas de afiliación.

Por otra parte, la creciente ola de valores individualistas, en parte resultado de la crisis de la acción colectiva, parecía orientar los incentivos a la sindicación en los aspectos materiales a conseguir, es decir, en la provisión desde el sindicato de determinados servicios a sus afiliados. Los resultados de Waddington y Whitston no parecen apuntar en esa dirección, lo cual cuestiona una parte de la orientación que han seguido los sindicatos españoles en los últimos tiempos, que en algunos casos se han llegado a identificar o a proponer una orientación hacia los denominados «sindicatos de servicios».

Por su parte, Van den Berg y Grift (2001) comienzan señalando que la evolución a lo largo de estos últimos 25 años de la afiliación sindical en Holanda ha seguido una trayectoria parabólica. Comparan tres periodos y observan que para el último año de la comparación, 1995, la afiliación se ha recuperado hasta los niveles del primer periodo, 1979. Aplican un método de descomposición de factores, que diferencia el efecto de la variable y el efecto del coeficiente.

Estos autores encuentran que el declive en la afiliación, en el primer periodo, no es tan elevado si se sustrae la importancia que los contratos temporales y a tiempo parcial tienen respecto al conjunto de la fuerza de trabajo, en términos comparativos. Es decir, si tenemos en cuenta los cambios en la composición de la fuerza de trabajo frente a lo que sería una variación de la disposición de las personas hacia el sindicalismo. También destacan la importancia del cambio sectorial en la producción con un desplazamiento masivo de la fuerza de trabajo hacia las actividades de servicios y una fragmentación del modelo unitario de empresa. Algunas variables responden en la misma dirección para explicar su incidencia, por ejemplo el crecimiento de la tasa de actividad femenina unida a su menor propensión a la sindicación se traduce en un declive de la densidad sindical. En la recuperación del último periodo influyen positivamente los varones, la edad, pertenecer a algún partido político y trabajar en algunas actividades relacionadas con el sector público.

Metodológicamente, estos dos trabajos han seguido vías distintas. En el caso británico, se partía de una encuesta propia elaborada para la ocasión que recogía dos bloques de categorías: razones individuales y razones colectivas de la afiliación. Posteriormente, las relacionaba con la rama de actividad, la categoría profesional, la edad y las horas de trabajo (lo que sería el tipo de contrato para nuestro caso). El tamaño de la muestra era extraordinariamente elevado (n=10.823). Representaba, por otra parte, un análisis cross-section con un carácter básicamente descriptivo.

El trabajo del caso holandés se basa en una encuesta periódica realizada por una entidad cada 4 años, con una base homogénea que ha permitido a los autores realizar una proyección temporal a partir de tres encuestas cross-seccionales, aplicando técnicas multivariantes. Entre las preguntas o variables utilizadas están las referidas a características personales (edad, sexo, estado civil, número de hijos, edad, educación, entre otras), características ocupacionales (sector y horas trabajadas, básicamente), ingresos mensuales del hogar y diferencias regionales. La encuesta holandesa es, como se observa, algo más amplia en cuanto al número de variables.

Aunque estos trabajos no permiten con facilidad un análisis comparado, entre ambos se reúnen una gran cantidad de variables que ayudan a preparar un cuestionario específico para el caso español.

Otra referencia importante para entender la actitud de los trabajadores actuales hacia los sindicatos en un entorno laboral fuertemente desregulado, tanto si se compara con otros países como si consideramos un periodo anterior relativamente cercano, lo encontramos para el caso británico en *Britain at work*, de Cully et al. (2000), que utilizan la encuesta *Workplace Employee Relations Survey* de 1998. Dicha encuesta, que comenzó en 1984 y se ha aplicado en cuatro ocasiones, contiene un apartado para analizar la actitud de los trabajadores respecto al sindicalismo en general y a la acción sindical en particular, que ha sido bastante útil para elaborar el cuestionario de esta investigación y las hipótesis de partida.

Finalmente, un estudio básico para el caso español es el de Alós et al. (2000). También en este caso se ha partido de una encuesta propia a más de 1.000 personas afiliadas a un sindicato. Las variables explicativas elegidas se clasifican en cuatro bloques. El primero se refiere a las características personales y familiares, el segundo a la posición laboral del afiliado, el tercero a las características de la empresa y el último, a las relaciones del afiliado con el sindicato (Rodríguez, 1996; Simon, 2003).

En este trabajo se analizan una serie de determinantes de la afiliación sindical relacionados con algunas características laborales y personales de los afiliados. Si embargo, este estudio presenta algunas novedades respecto a la literatura mencionada. En primer lugar, se relaciona la afiliación sindical con las actuaciones del sindicato en la empresa y con el sistema económico en general, así como con la provisión de servicios a los afiliados. Se considera que el cambio económico y social producido en los últimos 25 años ha generado cambios sustanciales en las características de los afiliados, en sus relaciones con el sindicato y en su comportamiento

como agente colectivo. Para ello se incorporan una serie de variables que tratan de captar la actuación del sindicato en esos ámbitos, la empresa y la economía en general. También se añaden variables de tipo personal, como son la edad, el sexo, la formación, la antigüedad en la empresa y un grupo de variables relacionadas con la actividad laboral. En resumen, el esquema utilizado en esta investigación, siguiendo a Hyman (1997), responde a dos preguntas: ¿a quién representan los sindicatos y para qué?. Otra novedad se refiere a las razones que tienen los afiliados para hacerlo a Comisiones Obreras y no a otros sindicatos. Finalmente, tampoco se encuentran precedentes, particularmente en la literatura internacional mencionada, de un análisis sobre la afiliación sindical que clasifique a las personas encuestadas en su relación actual con el sindicato en tres grupos: afiliados, desafiados y personas que rotan en su situación de afiliación.

## HIPÓTESIS DE TRABAJO

---

Buena parte de las variables mencionadas permiten acotar el mayor número de las hipótesis que aquí se manejan, entre las que podrían destacarse:

- La intensa renovación afiliativa en los sindicatos.
- Cambios en la composición de la afiliación.
- Novedades en los hábitos, actitudes ante el trabajo y formas de entender la actuación sindical.
- Transformaciones en el modelo de empresa y en las formas de empleo.
- Expansión de las actividades de servicios que modifica las categorías laborales y las formas de prestación del trabajo.
- Descentralización productiva que se traduce en la externalización y en la «mercantilización» de muchos empleos.
- Desaparición del «obrero-masa».
- Ruptura de la identificación trabajador-oficio.
- Debilitamiento de los vínculos de identidad colectiva e ideológica.

Estas hipótesis de trabajo van a fundamentar la investigación que, a diferencia de los trabajos citados, tiene dos apartados en función de la base informativa utilizada. Así, a diferencia de los casos anteriores, se buscan las razones de la afiliación y la desafiación sindical, en primer lugar, a partir de los datos materiales soportados en los registros que tiene el sindicato. En segundo lugar, a partir de una encuesta propia, adaptada a los fines y a los recursos disponibles.

Entre los datos que podrían denominarse administrativos, hay información de la afiliación por ramas productivas, aunque con matices, pues la organización sindical no responde exactamente a la clasificación sectorial de actividades; afiliación por edades y sexo; por fecha de afiliación desde el año 1981; por tamaño de la empresa. Toda esta información, de acuerdo con las hipótesis del estudio, puede explicar algunas de las razones de la afiliación. En todos los casos se cuenta con una serie desde el año 1995 hasta el 2000.

Hay que resaltar que esta información depurada y analíticamente útil no estaba directamente disponible para la finalidad perseguida y, en consecuencia, ha requerido un esfuerzo especialmente largo e intenso, debido a que ni estaba recogida para un uso analítico ni reunía datos fiables y actualizados.

Un primer análisis de esta información, además de arrojar luz sobre lo que se pretende y corroborar o rechazar algunas de las hipótesis planteadas, va a permitir acotar con más precisión el contenido del cuestionario.

En cuanto al cuestionario, se ha procedido a una primera elaboración en siete bloques de preguntas que totalizan más de un centenar. También se ha realizado una primera prueba de validación con 20 encuestados, procediéndose posteriormente a algunos ligeros ajustes y retoques del cuestionario.

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA AFILIACIÓN

---

De los datos que se aportan en los cuadros siguientes referidos a los años 1999 y 2005, se deduce un análisis interesante en cuanto a la evolución de la afiliación, que se sintetiza en los siguientes puntos:

- A- La afiliación ha experimentado entre estos años un importante crecimiento del 25,4%, que, como ya se ha indicado anteriormente, es superior al incremento que ha tenido en el mismo periodo la población ocupada, que fue del 23,1%.
- B- Se ha producido un importantísimo avance en la afiliación femenina, lo que refleja de manera contundente la incorporación de la mujer al mercado laboral. Aún siendo mayoritaria la afiliación masculina (los hombres representan exactamente las dos terceras partes), el porcentaje de la femenina ha pasado del 27,8% en 1999 al 33,4% en 2005. Este porcentaje es considerablemente mayor por debajo de los 45 años, pues



la afiliación femenina representa el 38,1% entre los 31 y los 45 años y el 41,9% en el estrato de afiliados menores de 30 años.

- C- El crecimiento de la afiliación femenina ha sido espectacular, pues ha sido del 50,7%, frente al 15,6% de la masculina. De hecho el 55,6% del total de la nueva afiliación entre 1999 y 2005 corresponde a mujeres, porcentaje que es prácticamente del 100% en los nuevos afiliados por debajo de los 45 años.
- D- En cuanto a la edad, hay que constatar que las dos terceras partes de la afiliación tienen menos de 45 años, por lo que puede decirse que son afiliados que no responden al patrón ideológico que se generó en los últimos años del franquismo y que fue la base del actual modelo sindical. Esto resalta la necesidad de recurrir a una encuesta para determinar el valor de las cuestiones ideológicas o las de otro tipo que explicarían la actual composición de la afiliación sindical.
- E- El crecimiento de la afiliación más fuerte entre 1999 y 2005 corresponde a las personas de 46-65 años (67,8%), mientras que por debajo de los 45 años el crecimiento ha sido bastante menor (12,6% entre los 31 y los 45 años y solamente un 4,8% por debajo de los 30 años).
- F- Esto ha hecho que la pirámide de edad de la afiliación de 2005 haya envejecido con respecto a 1999, tanto la de los hombres como la de las mujeres. Estas últimas, no obstante, mantienen una estructura de edad más joven que los hombres.

#### Afiliados por edades. Total. 1999 y 2005

Afiliados	1999 (n)	2005 (n)	Evolución 1999-2005 (%)
Hasta 30 años	3.400	3.563	4,8
31-45	10.929	12.310	12,6
46-65	6.399	10.739	67,8
66 y más	666	512	-23,1
Total con datos edad	21.394	27.124	26,8
Sin datos edad	1.681	1.802	7,2
Total afiliados	23.075	28.926	25,4

#### Afiliados por edades. Hombres. 1999 y 2005

Afiliados (n por sexo)	1999 Hombres	2005 Hombres	Evolución 1999-2005 (%)
Hasta 30 años	2.067	2.071	0,2
31-45	7.620	7.615	-0,1
46-65	5.200	7.868	51,3
66 y más	557	448	-19,6
Total con datos edad	15.444	18.002	16,6
Sin datos edad	1.210	1.250	3,3
Total afiliados	16.654	19.252	15,6

## Afiliados por edades. Mujeres. 1999 y 2005

Afiliados (n por sexo)	1999 Mujeres	2005 Mujeres	Evolución 1999-2005 (%)
Hasta 30 años	1.333	1.492	11,9
31-45	3.309	4.695	41,9
46-65	1.199	2.871	139,4
66 y más	109	64	-41,3
Total con datos edad	5.950	9.122	53,3
Sin datos edad	471	552	17,2
Total afiliados	6.421	9.674	50,7

## Estructura de la afiliación por edad y sexo. 1999

Afiliados 1999	% verticales			% horizontales	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Hasta 30 años	13,4	22,4	15,9	60,8	39,2
31-45	49,3	55,6	51,1	69,7	30,3
46-65	33,7	20,2	29,9	81,3	18,7
66 y más	3,6	1,8	3,1	83,6	16,4
Total	100,0	100,0	100,0	72,2	27,8

## Estructura de la afiliación por edad y sexo. 2005

Afiliados 2005	% verticales			% horizontales	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Hasta 30 años	11,5	16,4	13,1	58,1	41,9
31-45	42,3	51,5	45,4	61,9	38,1
46-65	43,7	31,5	39,6	73,3	26,7
66 y más	2,5	0,7	1,9	87,5	12,5
Total	100,0	100,0	100,0	66,6	33,4

Si se analizan las ramas por sexo, cuatro ramas son claramente femeninas: Sanidad, Enseñanza, Comercio y Hostelería, y Actividades Diversas, además de Parados. Administraciones Públicas está equilibrada y el resto son netamente masculinas. Entre las mujeres se produce una clara dualidad formativa: elevada formación en Enseñanza y Sanidad y baja cualificación en Comercio y Hostelería y Actividades Diversas.

La feminización de algunas ramas muestra que, a pesar de la baja afiliación femenina, la sindicación no sólo es cosa de hombres. Ahí donde la presencia laboral de la mujer es significativa, la sindicación femenina también lo es.

## Afiliados por ramas y sexos. 2005

Ramas	Total Afiliados	% Mujeres	% Hombres
1 Actividades Diversas	1.564	57,6	42,4
2 Agroalimentaria	869	29,0	71,0
3 Administración Pública (FSAP)	2.816	47,5	52,5
4 Servicios Financieros (COMFIA)	2.742	34,4	65,6
7 Construcción y Madera (FECOMA)	2.424	4,8	95,2
9 Enseñanza	2.329	66,4	33,6
11 Comercio y Hostelería (FECOHT)	2.061	61,6	38,4
13 Minerometalúrgica (FMM)	7.102	8,8	91,2
16 Pensionistas (PPJJ)	960	12,4	87,6
17 Industrias (FITEQA)	1.477	34,1	65,9
18 Sanidad	1.503	80,4	19,6
21 Comunicación y Transporte	2.733	23,0	77,0
Parados	346	63,6	36,4
Total	28.926	33,4	66,6



# OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Ya se ha comentado en la introducción que el estudio tiene como objetivo el análisis de la afiliación, de la desafiliación sindical, así como de las situaciones de intermitencia en la afiliación. En concreto, pretende profundizar fundamentalmente en:

- quiénes y qué motivos tienen para afiliarse o desafiarse
- qué opiniones mantienen sobre
  - el sindicato
  - el papel que cumple
  - los servicios que presta.

El estudio se propone analizar las opiniones de tres sectores diferenciados:

- los afiliados.
- quienes mantienen o han mantenido una intermitencia en su afiliación sindical (es decir, se han afiliado, desafiado y vuelto a afiliarse al menos una vez)
- quienes se han desafiado definitivamente.

# METODOLOGÍA, DISEÑO DE LAS MUESTRAS Y PROCESO DE LA ENCUESTACIÓN

A partir de la selección de 906 fichas de personas, se diseñaron tres muestras estadísticas teóricas diferentes:

- 150 encuestas entre los afiliados;
- 250 encuestas para los afiliados intermitentes,
- 150 encuestas para los desafiados.

Un total, pues, de 550 personas que fueron contactadas para la realización de la encuesta.

El nivel de respuesta entre la muestra de afiliados y la de los afiliados intermitentes, dadas la dificultades habidas durante el proceso de encuestación, ha sido relativamente aceptable (69% y 67% respectivamente). La respuesta entre la muestra de las personas desafiadas ha sido bastante baja (27%). La respuesta total ha ascendido a 311 personas, lo que representa el 57% de las muestras teóricas diseñadas.

## Diseño de las muestras y volumen de respuesta

	Volumen de la muestra teórica	Volumen de respuesta
Muestra de afiliados actuales	150	103
Muestra de afiliados intermitentes	250	167
Muestra de desafiados	150	41
Total de las tres muestras	550	311

Se ha planteado un muestreo aleatorio estratificado en los tres grupos. El tamaño muestral en cada estrato ha venido dado por la importancia que se ha concedido a cada uno. Para el caso de afiliados intermitentes la fracción de muestreo es igual a 0,0185. Para los otros dos grupos es menor, especialmente para el grupo de desafiados. Con un 95,5% de nivel de confianza y para una probabilidad  $p=0,5$ ;  $q=0,5$ , el error muestral con  $N=311$  es  $\pm 5,5\%$ .

Aunque este error muestral de conjunto es teóricamente aceptable, dados los volúmenes de las muestras y los niveles de respuesta conseguidos, los resultados para cada una de las muestras, especialmente en la muestra de desafiados, han de considerarse como aproximativos de las respectivas opiniones, ya que su representatividad estadística presenta errores muestrales relativamente altos.

La encuestación se llevó a cabo entre el 12 de septiembre y el 11 de octubre de 2005.

# CARACTERÍSTICAS DE LAS MUESTRAS

Las muestras efectivas por edad y sexo son las siguientes:

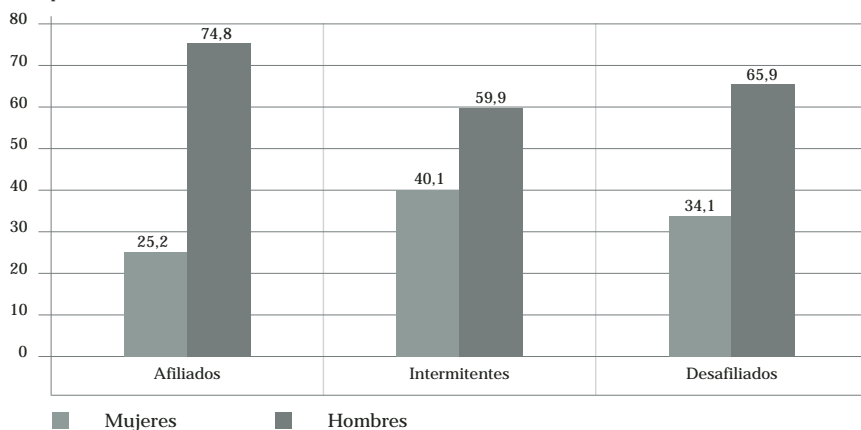
Sexo (%)	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
0 Mujeres	25,2	40,1	34,1	34,4
1 Hombres	74,8	59,9	65,9	65,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (n)	103	167	41	311

Grupos de edad (%) y edad media	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1 Hasta 25 años	0,0	2,5	2,5	1,7
2 25-34 años	5,1	30,2	17,5	20,1
3 35-44 años	28,3	29,6	32,5	29,5
4 45-54 años	38,4	26,4	22,5	29,9
5 55 y más años	28,3	11,3	25,0	18,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Edad media (años)	50	41	46	45

[NR: 4,2%]

El análisis por sexo muestra que la presencia femenina en las tres muestras es minoritaria, especialmente entre la de afiliados, donde las mujeres sólo representan la cuarta parte. Entre los desafiliados constituyen aproximadamente la tercera parte y entre la muestra de intermitentes, el 40%.

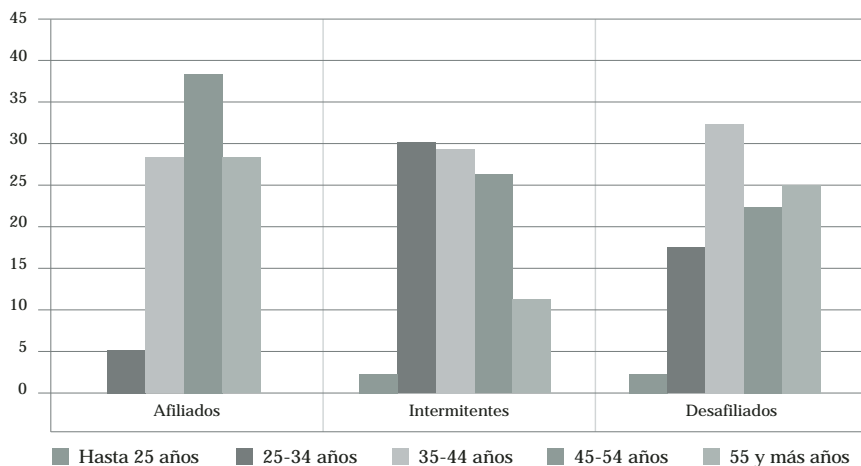
Sexo, por muestras (%)





Hay una relación muy significativa<sup>2</sup> entre las tres muestras y la edad. La de mayor edad corresponde a los afiliados, con una edad media de 50 años y en donde las dos terceras partes superan los 45. La más joven corresponde a los intermitentes, con una edad media de 41 años y entre los que el 62% no alcanza los 45. Los desafiados ocupan un lugar intermedio (edad media de 46 años).

Grupos de edad, por muestras (%)



El nivel de estudios es similar entre las tres muestras, de hecho no hay ninguna relación entre ambas variables. Se ha distinguido tres niveles: estudios primarios (EGB, ESO, FP I), al que pertenecen 4 de cada 10 encuestados; estudios medios (BUP, Bachiller, COU, FP II), con un idéntico porcentaje; y estudios superiores (diplomaturas y licenciaturas universitarias), en el que se encuadra el restante 20%, porcentaje que es reseñable.

Nivel de estudios (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiados	Total
1	Estudios primarios (EGB/ESO/FPI)	44,1	39,8	39,0	41,1
2	Estudios medios (BUP/Bach/COU/FPII)	35,3	41,6	43,9	39,8
3	Estudios superiores (Diplom./Licenc.)	20,6	18,7	17,1	19,1
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 0,6%]

Respecto a la categoría profesional, en las tres muestras predominan los trabajadores manuales, por encima del 50%, especialmente entre los intermitentes, que alcanzan el 63%. Hay que tener en cuenta que el nivel de no respuesta en esta pregunta alcanza una media del 25%. Entre los afiliados cabe destacar que 3 de cada 10 son técnicos o administrativos superiores; los desafiados destacan por un mayor porcentaje de no manuales de calificación media (23%). En el cuadro en que figuran en extenso todas las categorías profesionales,

puede apreciarse cómo en las tres muestras, las más numerosas corresponden a los oficiales, con más del 50% en cada caso. En la muestra de intermitentes destaca, además, el 14,8% de técnicos medios o superiores y el 13,3% de no cualificados; en la de desafiados destaca también el 13,3% de auxiliares administrativos.

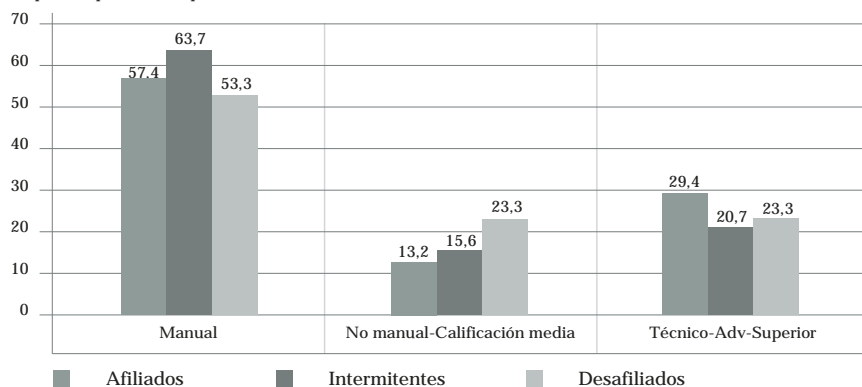
Grupos ocupacionales (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiados	Total
1	Manual	57,4	63,7	53,3	60,5
2	No manual-Cualificación media	13,2	15,6	23,3	15,9
3	Técnico-Advo-Superior	29,4	20,7	23,3	23,6
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 25,1%]

Categoría profesional (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiados	Total
1	No cualificado	4,4	13,3	0,0	9,0
2	Oficial 3ª y especialista	13,2	24,4	13,3	19,7
3	Oficial 1ª y 2ª	39,7	25,9	40,0	31,8
4	Jefe taller /encargado sección	2,9	4,4	10,0	4,7
5	Jefe mantenimiento	1,5	0,7	0,0	0,9
6	Vendedor/Representante	1,5	3,7	0,0	2,6
7	Auxiliar administrativo	7,4	6,7	13,3	7,7
8	Oficial administrativo	11,8	4,4	10,0	7,3
9	Jefe administración	4,4	0,7	3,3	2,1
10	Técnico medio o superior	11,8	14,8	10,0	13,3
11	Tec. medio o superior con mando	1,5	0,7	0,0	0,9
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 25,1%]

Grupos ocupacionales, por muestras (%)



Las ramas de actividad a que pertenecen los encuestados, un total de 12, se presentan en un primer cuadro en extenso. Entre los afiliados e intermitentes la rama más representada es la minerometalúrgica y, entre los desafiados, la de comunicación y transportes.

Para facilitar el análisis, estas 12 ramas se han agrupado en tres: Servicios (que engloba Actividades diversas, Servicios financieros, Comercio y hostelería, Comunicación y transportes, y a la que se ha añadido también la de Pensionistas y jubilados), Función Pública (con las ramas de Administración Pública, Enseñanza y Sanidad) y el Sector industrial (que incluye la rama agroalimentaria, la minerometalúrgica, Construcción y madera e Industrias). Servicios es el grupo mayoritario entre los desafiliados, y el Sector industrial (en concreto la minerometalúrgica), entre los afiliados e intermitentes. De acuerdo a la distribución de la población ocupada por sectores económicos, puede afirmarse que la afiliación sindical en general está bastante sesgada hacia la industria.

Rama de actividad (agrupación) (%)	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1 Servicios	35,0	38,3	48,8	38,6
2 Función Pública	22,3	20,4	19,5	20,9
3 Sector industrial	42,7	41,3	31,7	40,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 0%]

Rama de actividad (%)	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1 Actividades diversas	1,0	8,4	4,9	5,5
2 Agroalimentaria	4,9	1,8	2,4	2,9
3 Administración Pública	13,6	5,4	7,3	8,4
4 Servicios financieros	12,6	6,6	4,9	8,4
7 Construcción, madera	3,9	6,0	9,8	5,8
9 Enseñanza	2,9	7,2	7,3	5,8
11 Comercio, hostelería	6,8	8,4	12,2	8,4
13 Minerometalúrgica	27,2	29,3	17,1	27,0
16 Pensionistas y jubilados	5,8	2,4	0,0	3,2
17 Industrias	6,8	4,2	2,4	4,8
18 Sanidad	5,8	7,8	4,9	6,8
21 Comunicación y transportes	8,7	12,6	26,8	13,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 0%]

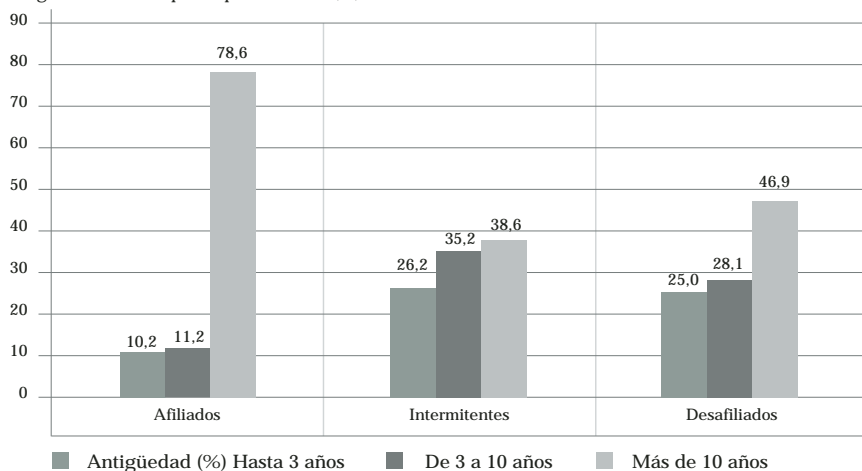
Los afiliados son los que más años de antigüedad tienen en su empresa: una media de 20 años, frente a 11 de la muestra de intermitentes y a 14 de los desafiliados. Obsérvese que esta antigüedad se corresponde también con la edad media: mayor entre los afiliados y menor entre los intermitentes. La relación entre tipo de muestra y antigüedad en la empresa es altamente significativa.

También se produce una relación muy significativa con el tipo de contrato: el 90% de las personas afiliadas lo tienen indefinido, frente a algo más del 70% en las otras dos muestras.

Antigüedad (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Hasta tres años	10,2	26,2	25,0	20,4
2	De 3 a 10 años	11,2	35,2	28,1	25,8
3	Más de 10 años	78,6	38,6	46,9	53,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 11,6%]

Antigüedad en la empresa, por muestras (%)



Tipo de contrato (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Indefinido	88,4	71,0	73,5	77,4
2	Temporal	11,6	26,9	20,6	20,8
3	Otros	0,0	2,1	5,9	1,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 11,9%]

Se les ha preguntado también a los encuestados el tipo de situación laboral: asalariados o autónomos. Entre afiliados e intermitentes, prácticamente el 100% son asalariados, representando los autónomos entre el 1 y el 2%. Sin embargo, es muy significativa la cifra de autónomos entre los desafiliados, el 12,2%, una cifra muy alta, debido a su conversión en autónomos tras su desafiliación, como ponen de manifiesto sus respuestas abiertas y espontáneas sobre los motivos de su desafiliación (ver apartado 12).

Situación laboral: asalariados o autónomos (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Asalariados	99,0	98,2	87,8	97,1
2	Autónomos	1,0	1,8	12,2	2,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 0%]

# IDEOLOGÍA POLÍTICA

Los tres grupos de trabajadores considerados son claramente de izquierdas. En una escala del 1 al 10, desde la posición más de izquierda a la más de derecha, más de la mitad en cada una de las tres muestras se sitúan en una posición ideológica de izquierda (los valores 1 al 4), proporción que sube a más del 60% entre los afiliados y los desafiados. Los valores que indican una posición política de centro (5 y 6) representan, no obstante, un alto porcentaje de media en las tres muestras (35,6%); los valores correspondientes a una ideología política de derecha (valores 7-10) son claramente minoritarios (6,9% de media de las tres muestras).

No hay diferencias estadísticamente significativas entre las tres muestras, como lo indican los valores medios: los afiliados se sitúan en una media de 3,9; los componentes del grupo de intermitentes en 4,2, y los desafiados, en 4,0. El mayor porcentaje entre afiliados y entre desafiados corresponde al valor 3 (29,3% y 38,5% respectivamente), seguido del valor 5 en ambos grupos, mientras que en la muestra de intermitentes el porcentaje más alto se da en el valor 5 (35,8%).

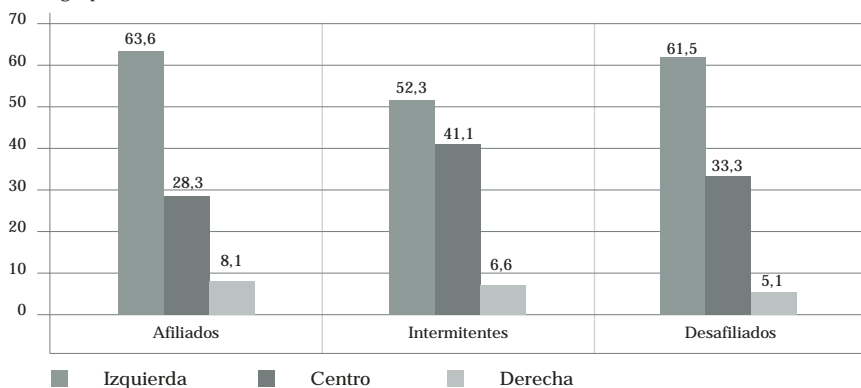
Ideología (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiados	Total
1	Posición más de izquierda	6,1	3,3	0,0	3,8
2		13,1	6,6	5,1	8,7
3		29,3	26,5	38,5	29,1
4		15,2	15,9	17,9	15,9
5		26,3	35,8	33,3	32,2
6		2,0	5,3	0,0	3,5
7		4,0	3,3	5,1	3,8
8		2,0	2,0	0,0	1,7
9		1,0	0,7	0,0	0,7
10	Posición más de derecha	1,0	0,7	0,0	0,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	Media	3,9	4,2	4,0	4,1

[NR: 7,1%]

Ideología (agrupación) (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiados	Total
1	Izquierda (1-4)	63,6	52,3	61,5	57,4
2	Centro (5-6)	28,3	41,1	33,3	35,6
3	Derecha (7-10)	8,1	6,6	5,1	6,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 7,1%]

Ideología política (%)



No se establecen diferencias en ideología política ni por edad ni por nivel de estudios. En otras variables puede destacarse diferencias, que son más de matiz que de verdadera significación estadística. Así los hombres se declaran en mayor proporción de izquierdas (60%) que las mujeres (52%); los trabajadores no manuales y de cualificación media se declaran menos de izquierda (49%) que los manuales (62%) y los técnicos y administrativos superiores (63,5%). Por grandes grupos de ramas, se declaran de izquierda el 63% de los trabajadores de las ramas de actividad de Función Pública, el 60% de las ramas de Industria y el 52% de los trabajadores de las ramas de Servicios.

Ideología (agrupación), por sexo, grupo ocupacional y rama de actividad (%)

(% de fila)		Izquierda	Centro	Derecha	Total
Sexo	Mujeres	52,1	38,5	9,4	100,0
	Hombres	60,1	34,2	5,7	100,0
Grupo ocupacional	Manual	62,3	33,1	4,6	100,0
	No manual-Cualificación media	48,6	45,7	5,7	100,0
	Técnico-Advo-Superior	63,5	30,8	5,8	100,0
Rama de actividad	Servicios	52,3	38,7	9,0	100,0
	Función Pública	63,3	25,0	11,7	100,0
	Sector industrial	59,3	38,1	2,5	100,0
	Total	57,4	35,6	6,9	100,0

# SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO Y EL SALARIO

La satisfacción con el trabajo puede considerarse alta: sobre una escala de 1-10 la media para los afiliados es de 6,6 y de 6,7 para los intermitentes, media que todavía es más alta entre los desafiados (7,4). De esta forma, son los afiliados los que menor satisfacción con el trabajo muestran, mientras que los desafiados son los más satisfechos, como indica sus respectivos porcentajes de satisfechos (valores 7-10), que alcanzan al 54,6% entre los primeros y el 70,3% entre los desafiados. Los intermitentes se sitúan en medio. En 2004, el Ministerio de Trabajo estimó en un 70% el porcentaje de satisfechos, 10 puntos más que la media de las tres muestras encuestadas en este estudio, que es del 60%.

La satisfacción con el salario es menor en los tres grupos, siendo más alta entre los desafiados que entre los afiliados: mientras el 55,3% de los primeros está satisfecho (valores 7-10), entre los afiliados este porcentaje es del 39,4%. Las medias (sobre una escala 1-10) son 5,8 para los afiliados e intermitentes y 6,5 para los desafiados.

La satisfacción con el trabajo es superior a la mostrada con el salario en las tres muestras, con una diferencia de casi 1 punto en las respectivas medias.

Satisfacción con el trabajo (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiados	Total
1		3,1	2,6	2,7	2,8
2		2,1	0,0	0,0	0,7
3		4,1	5,8	0,0	4,5
4		4,1	2,6	2,7	3,1
5		12,4	14,1	13,5	13,4
6		19,6	14,1	10,8	15,5
7		17,5	27,6	18,9	23,1
8		21,6	20,5	16,2	20,3
9		8,2	5,8	21,6	8,6
10		7,2	7,1	13,5	7,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	Media	6,6	6,7	7,4	6,7

[NR: 6,8%]

Satisfacción con el trabajo (agrupación) (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Insatisfechos (1-4)	13,4	10,9	5,4	11,0
2	Indiferentes (5-6)	32,0	28,2	24,3	29,0
3	Satisfechos (7-10)	54,6	60,9	70,3	60,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 6,8%]

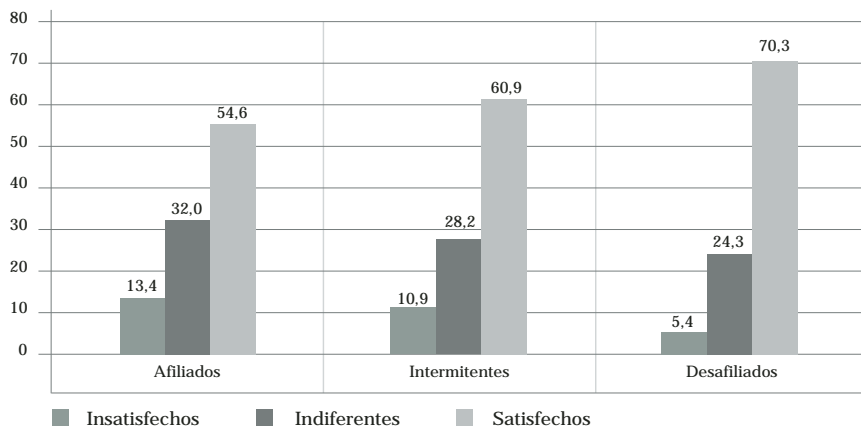
Satisfacción con el salario (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1		5,1	2,6	0,0	3,1
2		2,0	4,5	5,3	3,8
3		6,1	7,1	2,6	6,1
4		12,1	13,5	13,2	13,0
5		18,2	14,1	18,4	16,0
6		17,2	17,3	5,3	15,7
7		16,2	21,8	15,8	19,1
8		16,2	13,5	15,8	14,7
9		4,0	3,8	15,8	5,5
10		3,0	1,9	7,9	3,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	Media	5,8	5,8	6,5	5,9

[NR: 5,8%]

Satisfacción con el salario (agrupación) (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Insatisfechos (1-4)	25,3	27,4	21,1	25,9
2	Indiferentes (5-6)	35,4	31,8	23,7	32,0
3	Satisfechos (7-10)	39,4	40,8	55,3	42,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

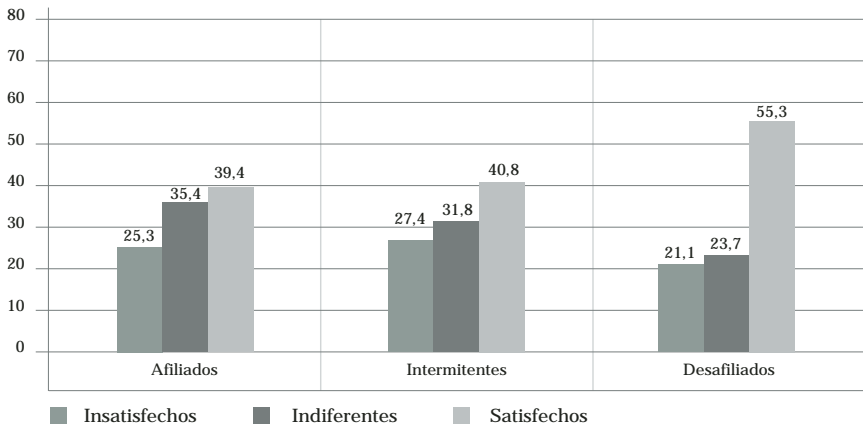
[NR: 5,8%]

Grado de satisfacción con el trabajo (%)





Grado de satisfacción con el salario (%)

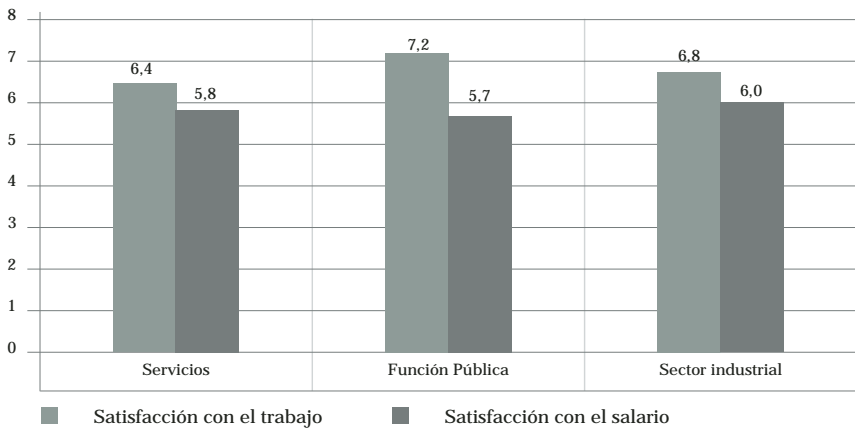


Por ramas agrupadas, las pertenecientes a la Función Pública son las que muestran más satisfacción con el trabajo (media 7,2), pero también la menos satisfecha con el salario (media 5,7); las pertenecientes al sector industrial tienen mayor satisfacción con el salario (media 6,0).

Satisfacción con el trabajo y con el salario por ramas de actividad agrupadas (Medias sobre escala 1-10)

Rama de actividad (agrupadas)	Satisfacción con el trabajo	Satisfacción con el salario	Diferencia
Servicios	6,4	5,8	0,6
Función Pública	7,2	5,7	1,5
Sector industrial	6,8	6,0	0,7
Total	6,7	5,9	0,9

Satisfacción con el trabajo y con el salario por ramas de actividad agrupadas (Medias sobre escala 1-10)



Si se analizan ambos niveles de satisfacción por ideología política, los resultados muestran en los dos casos una tendencia clara hacia una mayor insatisfacción cuanto más a la izquierda se declara estar, a la vez que una mayor satisfacción cuanto más a la derecha.

Aunque no puede afirmarse que haya una relación estadística significativa entre ideología política y el grado de satisfacción tanto con el trabajo como con el salario, es interesante constatar que los trabajadores que se autositúan en la izquierda aparecen como más insatisfechos a la vez que menos satisfechos con ambas cuestiones, básicas tanto a nivel personal como sindical, lo que podría influir en una mayor afiliación sindical (así como en una postura más crítica o radical).

#### Grado de satisfacción con el trabajo y con el salario, por ideología política (%)

		Izquierda	Centro	Derecha
Satisfacción con el trabajo	Insatisfechos	13,5	9,4	5,0
	Indiferentes	28,8	29,2	30,0
	Satisfechos	57,7	61,5	65,0
	Total	100,0	100,0	100,0
Satisfacción con el salario	Insatisfechos	26,1	28,9	20,0
	Indiferentes	32,5	30,9	30,0
	Satisfechos	41,4	40,2	50,0
	Total	100,0	100,0	100,0

# SINDICATOS, SOCIEDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Los tres grupos tienen una visión pesimista de cómo ve la sociedad a los sindicatos en general: la opinión mayoritaria (por encima del 50%) es regular; las opiniones negativas (regular y mal) alcanzan a las dos terceras partes del conjunto de las tres muestras, opinión que todavía es más negativa entre los afiliados (cuya suma asciende hasta el 72,3%). Prácticamente las opiniones negativas duplican, en cada una de las tres muestras, a las positivas, como demuestran el índice resultante del cociente entre opiniones positivas y negativas, en donde el valor 1 equivale a la igualdad entre opiniones positivas y negativas.

Las opiniones son más optimistas si la pregunta se dirige específicamente al sindicato Comisiones Obreras. En este caso, en conjunto se equilibran las opiniones positivas y las negativas, aunque hay diferencias entre los tres grupos: tanto en los afiliados como en los desafiados las opiniones negativas son mayoritarias (el 53,4% y el 58,5% respectivamente cree que la sociedad ve regular o mal a CCOO), mientras que en el grupo de los intermitentes el 56% cree que la sociedad ve bien o muy bien a Comisiones.

Una respuesta muy similar recibe la pregunta de cómo aparece Comisiones Obreras en los medios de comunicación. Afiliados y, todavía más, desafiados creen en su mayoría que regular o mal (53% y 64,1%), mientras que en la muestra de intermitentes la mayoría (57,1%) opina que CCOO aparece bien o muy bien en los medios.

Resumiendo, los que entran y salen del sindicato tienen una opinión más positiva sobre cómo ve la sociedad y los medios de comunicación a Comisiones Obreras que afiliados y desafiados.

Cómo ve la sociedad a los sindicatos (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiados	Total
1	Mal	18,8	9,4	9,8	12,6
2	Regular	53,5	51,6	56,1	52,8
3	Bien	24,8	37,1	31,7	32,2
4	Muy bien	3,0	1,9	2,4	2,3
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	Cociente (Bien+Muy bien) / (Regular+Mal)	0,4	0,6	0,5	0,5

[NR: 3,2%]

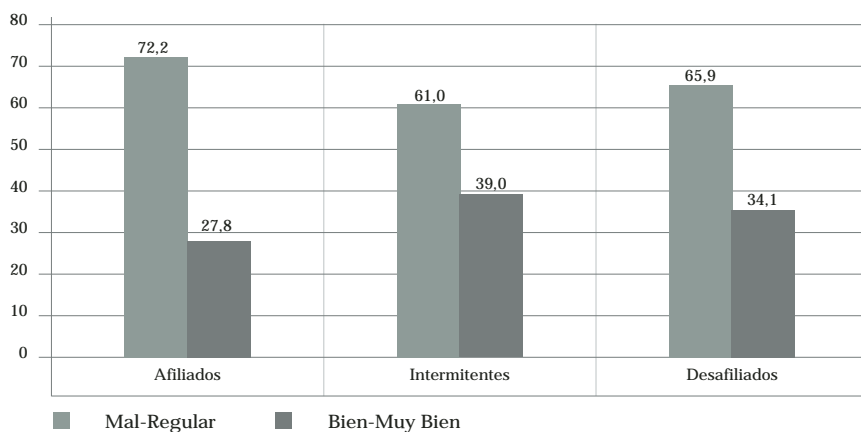
Cómo ve la sociedad a CCOO (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	6,9	5,7	7,3	6,3
2	Regular	46,5	38,4	51,2	42,9
3	Bien	46,5	53,5	41,5	49,5
4	Muy bien	0,0	2,5	0,0	1,3
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	Cociente (Bien+Muy bien) / (Regular+Mal)	0,9	1,3	0,7	1,0

[NR: 3,2%]

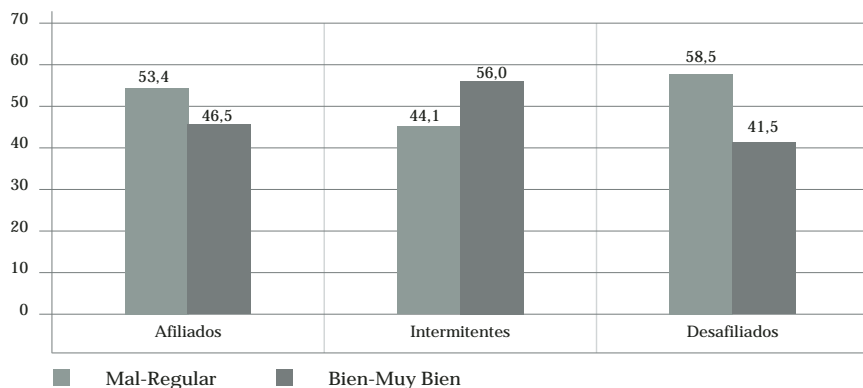
Cómo aparece CCOO en los medios de comunicación (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	14,0	11,2	10,3	12,0
2	Regular	39,0	31,7	53,8	37,0
3	Bien	44,0	55,9	35,9	49,3
4	Muy bien	3,0	1,2	,0	1,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	Cociente (Bien+Muy bien) / (Regular+Mal)	0,9	1,3	0,6	1,0

[NR: 3,5%]

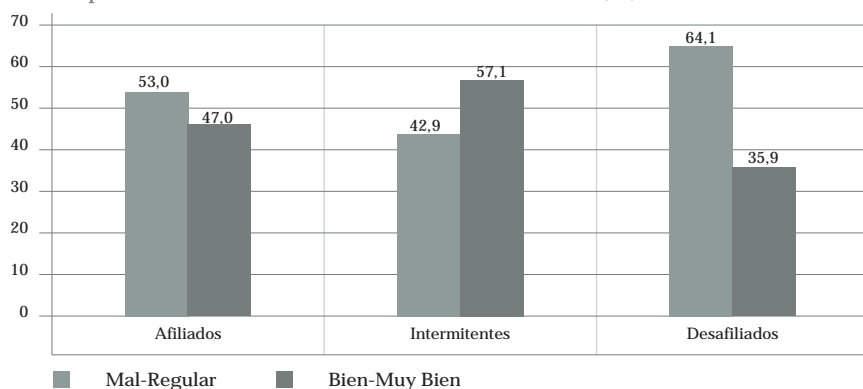
### Cómo ve la sociedad a los sindicatos (%)



## Cómo ve la sociedad a CCOO (%)



## Cómo aparece CCOO en los medios de comunicación (%)



Por ideología política, sólo cabe destacar que la opinión de cómo ve la sociedad a Comisiones Obreras es más pesimista cuanto más a la izquierda se sitúen los trabajadores, a la vez que más optimista cuanto más a la derecha.

## Cómo ve la sociedad a CCOO, por ideología política (%)

Rama de actividad (agrupadas)	Izquierda	Centro	Derecha
Mal- Regular	51,8	47,5	40,0
Bien-Muy bien	48,2	52,5	60,0
Total	100,0	100,0	100,0

# EMPRESA Y SINDICATO

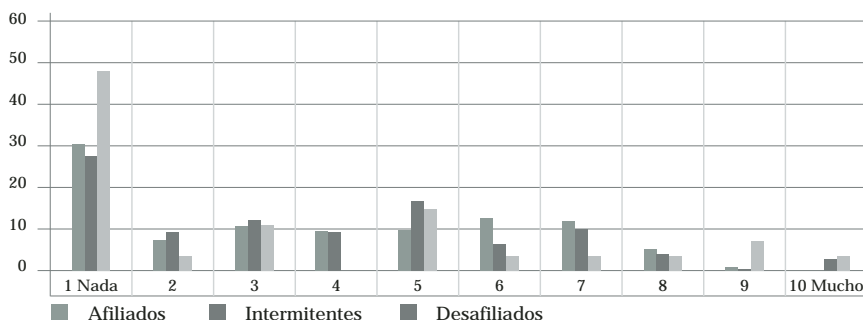
Los trabajadores son, mayoritariamente, tajantes en su opinión de que la empresa no tiene en cuenta al sindicato a la hora de reorganizar el trabajo cuando hay cambios. 6 de cada 10 encuestados piensa que lo tiene poco o muy poco en cuenta (valores 1-4). De hecho, el porcentaje mayoritario, en las tres muestras consultadas, corresponde a los que piensan que no lo tiene en cuenta para nada (valor 1). Las medias (sobre una escala de 1 a 10, donde 1 es nada y 10 es mucho) para las tres muestras son: 3,8 los afiliados; 3,9 los intermitentes, y 3,4 los desafiados, todas por debajo del valor 4.

No se establecen diferencias significativas por tipo de muestra, ni por edad ni tampoco por rama de actividad. Las mujeres tienen una opinión algo más crítica aún que los hombres (3,5 de media por 4,0 los hombres); asimismo hay una opinión ligeramente más crítica cuanto menor es el nivel de estudios, sin que estas diferencias lleguen a ser significativas (medias: 3,7; 3,8 y 4,0 para los tres niveles de estudios analizados).

Empresa cuenta con sindicato (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiados	Total
1	Nada	30,4	27,5	48,1	30,7
2		7,6	9,4	3,7	8,2
3		10,9	12,3	11,1	11,7
4		9,8	9,4	0,0	8,6
5		9,8	16,7	14,8	14,0
6		13,0	6,5	3,7	8,6
7		12,0	10,1	3,7	10,1
8		5,4	4,3	3,7	4,7
9		1,1	0,7	7,4	1,6
10	Mucho	0,0	2,9	3,7	1,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	Media	3,8	3,9	3,4	3,8

[NR: 17,4%]

Opinión sobre «La empresa cuenta con el sindicato en la organización del trabajo» (%)



# VALORACIÓN DE LAS ACCIONES DE COMISIONES OBRERAS EN LA SOCIEDAD

Por el porcentaje de respuestas positivas, la valoración por parte de los trabajadores encuestados en su conjunto de las acciones que Comisiones Obreras realiza en la sociedad establece tres niveles. En un primer nivel, las acciones más valoradas son las acciones que el sindicato lleva a cabo por la salud laboral, en primer lugar, y a favor de los trabajadores extranjeros, en segundo. Ambos tipos de acciones son valorados como «bien» o «muy bien» por 8 de cada 10 encuestados.

Un segundo nivel se refiere a las acciones por la igualdad, en defensa de las personas discapacitadas y por la cualificación laboral. Las tres se sitúan en unos niveles de valoración buena y muy buena próximos al 75% del conjunto de los encuestados.

Finalmente, las acciones más típicas, por principio, de la labor sindical son las que reciben una valoración más baja: la lucha contra el paro, por la contratación indefinida y por el poder adquisitivo. La lucha contra el paro es valorada como buena o muy buena por el 58,8%; las acciones por la contratación indefinida, por el 56% y, finalmente, la defensa del poder adquisitivo sólo recibe una buena valoración por 49,1% de los encuestados, siendo ésta última la única que recibe mayor porcentaje de valoraciones negativas (regular o mal) que de positivas (bien y muy bien).

No hay diferencias verdaderamente significativas entre el grupo de afiliados y el de intermitentes: coinciden incluso en el orden de valoración. Destaca, sin embargo, el grupo de desafiados, por emitir valoraciones bastante más bajas en todas las respuestas, así como por ocupar el primer lugar de valoración las acciones de CCOO a favor de la cualificación laboral, contrariamente a los otros dos grupos establecidos; asimismo, son especialmente críticos con las acciones por la contratación indefinida (casi 6 de cada 10 lo califican de mal o regular) y con la defensa del poder adquisitivo (llegando aquí las valoraciones negativas hasta las dos terceras partes de los encuestados de esta muestra).

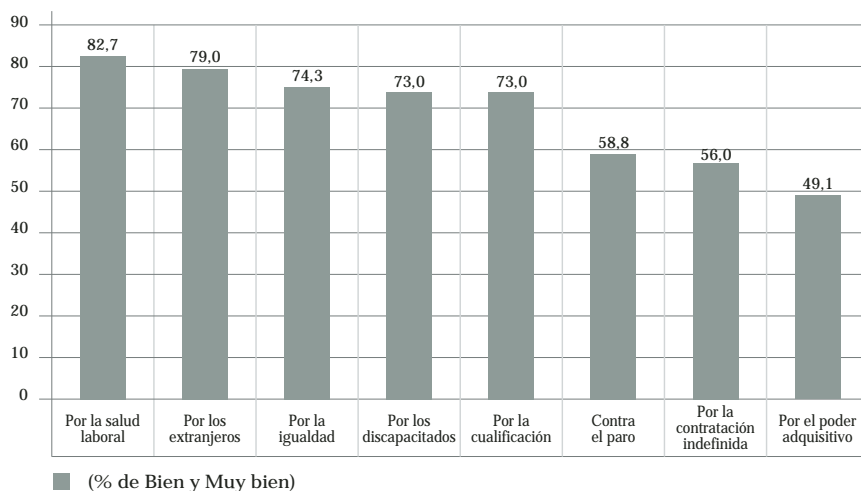
El nivel de no respuesta alcanza una media del 16,6%.

Valoración de las acciones de CCOO en la sociedad. Tres muestras y conjunto. % de respuestas «Bien» y «Muy bien». Ordenado de mayor a menor %.

(% de Bien y Muy Bien)	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
Por la salud laboral	84,2	84,8	71,8	82,7
Por los extranjeros	89,5	76,4	64,9	79,0
Por la igualdad	71,7	78,9	65,0	74,3
Por los discapacitados	73,7	77,0	57,6	73,0
Por la cualificación	73,1	71,8	76,9	73,0
Contra el paro	54,7	63,1	53,7	58,8
Por la contratación indefinida	53,8	61,9	41,5	56,0
Por el poder adquisitivo	44,1	57,0	33,3	49,1
Media de valoraciones Bien y Muy bien (%)	68,1	71,4	58,1	68,2

[Media de NR: 16,6%]

Valoración de las acciones de CCOO en la sociedad. Conjunto de las tres muestras. % de respuestas «Bien» y «Muy bien». Ordenado de mayor a menor %.



Valoración de las acciones de CCOO en la sociedad. Muestra de afiliados. % de respuestas «Bien» y «Muy bien». Ordenado de mayor a menor %.

(% de Bien y Muy Bien)	Afiliados
Por los extranjeros	89,5
Por la salud laboral	84,2
Por los discapacitados	73,7
Por la cualificación	73,1
Por la igualdad	71,7
Contra el paro	54,7
Por la contratación indefinida	53,8
Por el poder adquisitivo	44,1



Valoración de las acciones de CCOO en la sociedad. Muestra de trabajadores de afiliación intermitente. % de respuestas «Bien» y «Muy bien». Ordenado de mayor a menor %.

(% de Bien y Muy Bien)	Intermitentes
Por la salud laboral	84,8
Por la igualdad	78,9
Por los discapacitados	77,0
Por los extranjeros	76,4
Por la cualificación	71,8
Contra el paro	63,1
Por la contratación indefinida	61,9
Por el poder adquisitivo	57,0

Valoración de las acciones de CCOO en la sociedad. Muestra de desafiados. % de respuestas «Bien» y «Muy bien». Ordenado de mayor a menor %.

(% de Bien y Muy Bien)	Desafiados
Por la cualificación	76,9
Por la salud laboral	71,8
Por la igualdad	65,0
Por los extranjeros	64,9
Por los discapacitados	57,6
Contra el paro	53,7
Por la contratación indefinida	41,5
Por el poder adquisitivo	33,3

El análisis puede enriquecerse estudiando los resultados por una serie de variables clave que pueden influir en las valoraciones que los trabajadores hacen de estas acciones del sindicato. Se analizan aquí las tres acciones en donde hay mayor contraste en las valoraciones y que son las típicamente sindicales: las acciones contra el paro, por la contratación indefinida y por el poder adquisitivo. En el resto de cuestiones valoradas no se producen diferencias significativas.

Los grupos de edad no influyen de manera decisiva en dichas valoraciones, pero merece la pena destacar, al menos dos cosas. En primer lugar, que los más críticos en la valoración de las acciones de Comisiones Obreras contra el paro son los jóvenes menores de 25 años (el 75% las valora como regular o mal) y los mayores de 55, grupo en que también las opiniones negativas (54,2%) superan a las positivas. En segundo lugar, la valoración de las acciones en pro de la defensa del poder adquisitivo tiende a ser más crítica conforme aumenta la edad de los encuestados: de hecho las opiniones son mayoritariamente negativas a partir de los 35 años. No se producen diferencias en la valoración de las acciones por la contratación indefinida.

Las mujeres son más críticas que los hombres a la hora de valorar las acciones del sindicato por la contratación indefinida (aunque una mayoría del 51,2% las valoran como bien o muy bien, frente al 58,3% de los hombres) y, especialmente, en la defensa del poder adquisitivo, valoradas positivamente sólo por el 43% de las mujeres encuestadas (frente al 51,9% de los hombres). No hay, sin embargo, diferencias, en la valoración de las acciones contra el paro.

El nivel de estudios influye también, aunque no de manera decisiva, en la valoración que hacen los trabajadores. En las acciones contra el paro, a menor nivel de estudios la valoración es más negativa, al contrario de lo que ocurre en las dos otras acciones (contratación indefinida y poder adquisitivo), en las que la valoración se hace más crítica con el sindicato conforme el nivel de estudios aumenta.

Los tres grandes grupos de ocupaciones establecidos, si bien no influyen en la valoración de las acciones de lucha contra el paro, sí que lo hacen en lo que respecta a la contratación indefinida y en la defensa del poder adquisitivo. Los trabajadores manuales son los que valoran más alto ambos tipos de acciones, seguidos de los no manuales o de cualificación media; por su parte, los técnicos o administrativos superiores son los más críticos: en ambos temas la suma de valoraciones negativas superan a las positivas (54% para la contratación y 60% para el poder adquisitivo).

Por ramas de actividad puede destacarse que Función Pública es la que más valora las acciones de Comisiones Obreras de lucha contra el paro (64,9% las valoran bien o muy bien), pero es la más crítica con la contratación indefinida (el 53,8% lo valora negativamente), siendo también crítica con la defensa del poder adquisitivo (el 55,6% lo valora también negativamente). Las ramas agrupadas en Servicios tienen una valoración negativa de las acciones en defensa del poder adquisitivo, ya que el 56% las valora negativamente. Por su parte las ramas pertenecientes al Sector Industrial tienen, en los tres temas considerados, opiniones mayoritariamente positivas (el 55-56%).

Valoración de las acciones de CCOO en la sociedad, por grupos de edad, sexo, nivel de estudios, grupos ocupacionales y ramas de actividad. Conjunto de las tres muestras. % de respuestas «Bien» y «Muy bien».

(% de Bien y Muy Bien)		Contra el paro	Por la contratación indefinida	Por el poder adquisitivo
Grupos de edad	Hasta 25 años	25,0	66,7	75,0
	25-34 años	73,1	76,9	57,1
	35-44 años	59,7	44,6	46,1
	45-54 años	54,8	51,3	49,4
	55 y más años	45,8	54,3	40,4
Sexo	Mujeres	60,0	51,2	43,0
	Hombres	58,3	58,3	51,9
Nivel de estudios	Estudios primarios	56,5	60,2	53,9
	Estudios medios	60,2	53,2	49,5
	Estudios superiores	63,0	51,9	40,4
Grupos ocupacionales	Manual	58,7	57,9	58,0
	No manual-Cualificación media	64,9	50,0	50,0
	Técnico-Advo-Superior	54,9	46,0	40,0
Ramas de actividad (agrupación)	Servicios	59,1	61,1	44,0
	Función Pública	64,9	46,2	44,4
	Sector industrial	55,5	55,7	56,7
Ideología política	Izquierda	51,3	50,7	42,5
	Centro	66,0	57,6	57,6
	Derecha	73,7	77,8	57,9

Por ideología política se observa cómo la opinión sobre estas tres cuestiones es menos favorable conforme los trabajadores se sitúan más a la izquierda. Los trabajadores que se identifican con posturas políticas de izquierda (recuérdese que son los que se autositúan en los valores 1 a 4 sobre una escala de 1 a 10) mantienen opiniones y valoraciones más críticas con las acciones que el sindicato lleva a cabo en la sociedad en la defensa de los empleos y salarios.

# LA ACCIÓN DE COMISIONES OBRERAS EN LA EMPRESA

Nueve son los temas que se han consultado a los trabajadores entrevistados para su valoración en cuanto a la acción del sindicato dentro de la empresa: los incrementos salariales, la reducción de las diferencias salariales, el aumento de vacaciones y reducción de la jornada, la lucha contra la contratación temporal y/o precaria, la formación y el reciclaje continuo, la seguridad y salud en el trabajo, la defensa de los puestos de trabajo, la no discriminación y la colaboración con la empresa para organizar el trabajo.

En conjunto, las acciones de Comisiones Obreras en la empresa son peor valoradas (el porcentaje medio de las respuestas «bien» y «muy bien» es 61,6%) que las acciones en el conjunto de la sociedad (con una valoración media de 68,2%). Asimismo, el nivel de respuesta es mayor en las tres muestras cuando se les pregunta por las acciones en la empresa. El primer dato es, por lo tanto, que los tres grupos constituidos son más críticos con la acción sindical dentro de la empresa: la mayor implicación y el mayor conocimiento hace que el juicio sea más personal y menos «amable» o favorable; las opiniones sobre las acciones en el conjunto de la sociedad permiten tener un carácter más estereotipado e impersonal. El nivel de no respuesta es especialmente alto entre los trabajadores que constituyen la muestra de intermitentes (35% de media) y entre los desafiados (50% de media).

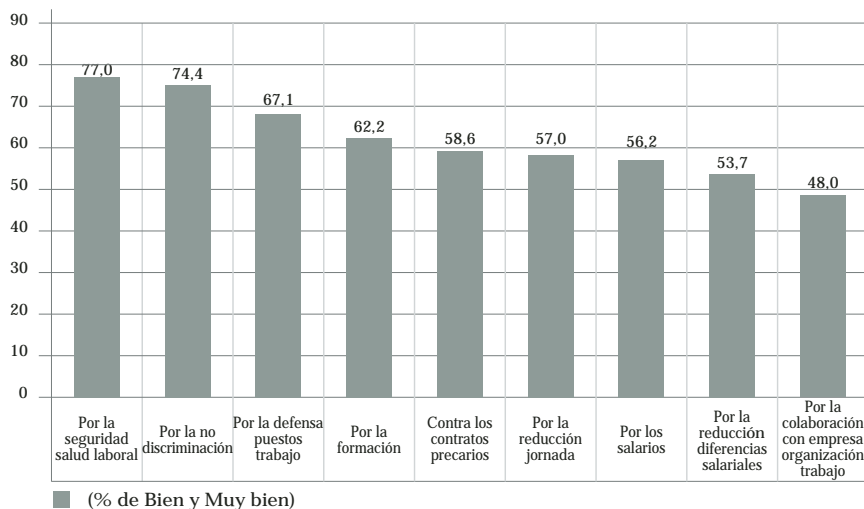
Si analizamos las respuestas globales, en todas las cuestiones valoradas el porcentaje de respuestas positivas superan al de las negativas, excepto en el tema de la colaboración del sindicato con la empresa para la organización de trabajo (las respuestas «bien» y «muy bien» suman el 48,0%).

Hay tres bloques de opiniones: los temas más valorados son las acciones por la seguridad y salud laboral, y por la no discriminación: en conjunto, las tres cuartas partes de los encuestados valoran ambos tipos de acciones como bien o muy bien. Entre 60% y el 70% valora positivamente las acciones por la defensa de los puestos de trabajo y por la formación. A continuación se sitúan las acciones contra la precariedad, por la reducción de jornada, por los salarios y reducción de las diferencias salariales (valoraciones positivas, entre el 50% y el 60%).

Valoración de las acciones de CCOO en la empresa. Tres muestras y conjunto. % de respuestas «Bien» y «Muy bien». Ordenado de mayor a menor %.

(% de Bien y Muy bien)	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
Por la seguridad-salud laboral	76,8	77,4	76,2	77,0
Por la no discriminación	77,8	74,3	61,9	74,4
Por la defensa puestos trabajo	67,5	70,9	45,0	67,1
Por la formación	57,0	69,1	45,0	62,2
Contra los contratos precarios	53,8	65,7	42,9	58,6
Por la reducción jornada	64,2	54,7	40,0	57,0
Por los salarios	50,6	60,9	52,4	56,2
Por la reducción diferencias salariales	52,6	55,8	47,6	53,7
Por la colaboración con empresa organización trabajo	46,1	53,5	28,6	48,0
Media de valoraciones Bien y Muy bien (%)	60,7	64,7	48,8	61,6
Media de NR	23,0	35,0	50,0	33,4

Valoración de las acciones de CCOO en la empresa. Conjunto de muestras. % de respuestas «Bien» y «Muy bien». Ordenado de mayor a menor %.



Valoraciones medias de las acciones de CCOO en la sociedad y en la empresa. Tres muestras y conjunto. % de respuestas «Bien» y «Muy bien».

(Media de valoraciones Bien y Muy Bien. %)	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
Valoraciones de las acciones en la sociedad	68,1	71,4	58,1	68,2
Valoraciones de las acciones en la empresa	60,7	64,7	48,8	61,6
Diferencia en puntos porcentuales	7,4	6,7	9,3	6,6

Si se analizan las tres muestras por separado, los que dan mayor puntuación a la valoración de estas acciones en la empresa son los trabajadores de la muestra de intermitentes, que en todas las cuestiones planteadas arrojan una mayoría de valoración positiva, con una media de 64,7% de respuestas «bien» y «muy bien». Le siguen los trabajadores afiliados, con una media de 60,7% de valoraciones positivas, aunque la colaboración sindicato-empresa tiene más valoraciones negativas que positivas. Por su parte, y en claro contraste con los otros dos grupos, los desafiliados, con una media de 48,8% de valoraciones positivas, tienen unas opiniones especialmente críticas, pues solamente las acciones por la seguridad y la salud laboral, y por la no discriminación obtienen mayoría de valoraciones positivas (bien y muy bien); el resto de valoraciones (6 de las 9 temas) son mayoritariamente negativas (mal o regular).

El análisis en función de otras variables (sexo, grupos de edad<sup>3</sup>, nivel de estudios, grupos de ocupación, agrupación de ramas o ideología política) indica que no se establecen relaciones de dependencia, lo que quiere decir que en las respuestas sobre la acción del sindicato en la empresa no influye ninguna de estas variables.

Con la variable ideología política, sin embargo, las valoraciones de los trabajadores que se identifican con posiciones de derecha (valores 7 a 10 sobre una escala 1-10) destacan claramente con respecto a la de aquellos que se sitúan en posiciones de izquierda (valores 1 a 4) o de centro (valores 5 y 6), en el sentido de la tendencia a una valoración más positiva, como dejan ver, en el conjunto de las ocho cuestiones valoradas, las respectivas medias en porcentaje de respuestas «bien» y «muy bien», que son 65,1% para los de izquierda, 70,8% para los de centro y 78,7% para los de derecha.

# LOS SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS

En general, los servicios prestados por el sindicato son bien valorados por una amplia mayoría. Los que reciben una mejor valoración son: salud laboral, cursos de formación, juventud, inmigración, asesoramiento sindical, servicios para el empleo y agencia de viajes, todos ellos con más de un 80% de respuestas positivas («bien» y «muy bien»).

En segundo lugar, con valoraciones positivas entre el 70% y el 80% están los siguientes servicios: agencia de seguros, mujer, asesoría jurídica y las residencias de tiempo libre.

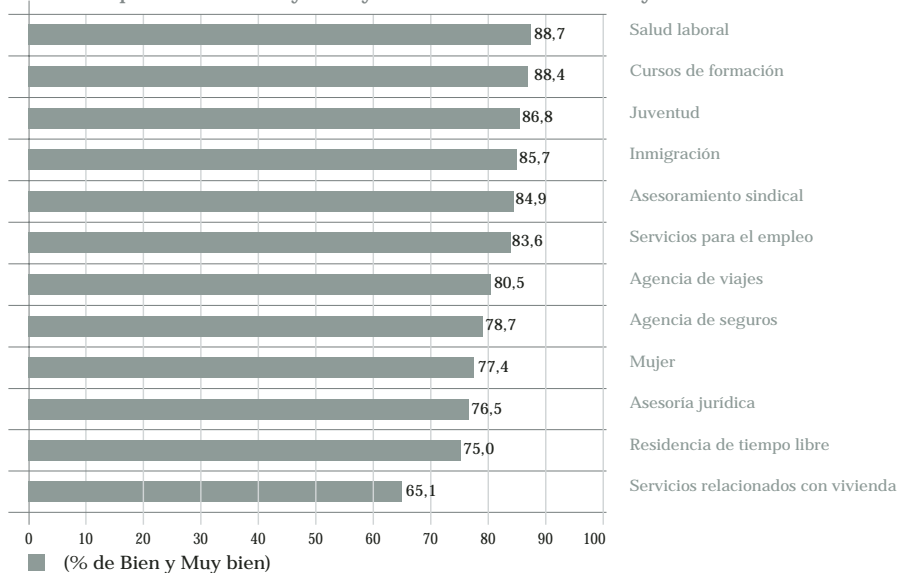
En último lugar se sitúan los servicios relacionados con la vivienda, con el 65,1% de valoraciones positivas.

Los servicios han sido valorados por aquellos trabajadores de las muestras que los habían utilizado anteriormente. El porcentaje de valoración oscila, por lo general, entre el 12,2% y el 20,3%, lo que indicaría un grado de conocimiento y de utilización bastante bajo, salvo para los servicios de asesoramiento sindical, que son valorados por el 64% de los encuestados, el servicio de asesoría jurídica (57,6%) y los cursos de formación (55,3%). Estos tres servicios son, con diferencia, los más conocidos y utilizados.

Valoración de los servicios de CCOO. Tres muestras y conjunto.  
% de respuestas «Bien» y «Muy bien». Ordenado de mayor a menor %.

(% de Bien y Muy bien)	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total	% de Valoración
Salud laboral	100,0	85,2	75,0	88,7	19,9
Cursos de formación	80,3	92,0	95,7	88,4	55,3
Juventud	85,7	91,7	83,3	86,8	12,2
Inmigración	94,4	78,6	80,0	85,7	13,5
Asesoramiento sindical	92,1	88,2	61,8	84,9	64,0
Servicios para el empleo	75,0	82,8	100,0	83,6	17,7
Agencia de viajes	94,4	83,3	54,5	80,5	13,2
Agencia de seguros	87,5	72,7	66,7	78,7	15,1
Mujer	81,8	90,5	40,0	77,4	17,0
Asesoría jurídica	86,0	79,3	50,0	76,5	57,6
Residencias de tiempo libre	84,0	75,0	54,5	75,0	18,0
Servicios relacionados con vivienda	80,0	81,0	23,5	65,1	20,3
Medias	86,8	83,4	65,4	80,9	27,0

Valoración de los servicios de CCOO. Conjunto de muestras.  
% de respuestas «Bien» y «Muy bien». Ordenado de mayor a menor %.



El análisis de los resultados para cada muestra presenta diferencias significativas. De una forma general, los afiliados son los que en mayor medida valoran los servicios sindicales, con una media del 86,8% de valoraciones positivas. Incluso el servicio de salud laboral es valorado «bien» o «muy bien» por el 100% de los que responden a la muestra. La valoración menos alta corresponde a los servicios para el empleo, con una puntuación del 75% de respuestas positivas. Los afiliados valoran positivamente en mayor proporción que los otros dos grupos de muestra los siguientes servicios: salud laboral, inmigración, asesoramiento sindical, agencia de viajes, agencia de seguros, asesoría jurídica y las residencias de tiempo libre.

La muestra formada por los trabajadores intermitentes en su afiliación sindical tiene una media de valoración de estos 12 servicios muy próxima a los anteriores: el 83,4% los valoran bien o muy bien, siendo el más valorado los cursos de formación (92% de valoraciones positivas) y el que menos, la agencia de seguros (72,7%).

Los que sí se diferencian inequívocamente de las otras dos muestras son los trabajadores desafiados. Con todo, la valoración media es, globalmente, positiva, pues casi las dos terceras partes (65,4%) de las respuestas han sido valoraciones positivas, llegando al 100% la valoración de los servicios para el empleo. Asimismo, es el grupo que más valora los cursos



de formación (el 95% de respuestas positivas). Son, por el contrario, especialmente críticos con los servicios de asesoría jurídica, mujer y los servicios relacionados con vivienda (con valoraciones positivas del 50%, 40% y 23,5% respectivamente).

No en todas las valoraciones realizadas hay diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos de muestra. Sí que hay relaciones de dependencia en unas cuantas. Así, la valoración de la asesoría jurídica, del asesoramiento sindical, de la agencia de viajes, de la mujer y los servicios relacionados con la vivienda están especialmente mal valorados por los desafiados, y bien o muy bien por los afiliados y por los intermitentes en su afiliación; por el contrario, y como ya se ha puesto de manifiesto, los servicios para el empleo y cursos de formación son más valorados por los desafiados y menos por los afiliados.

La ideología política y la valoración de los servicios sindicales no guardan relación estadística, según demuestra las tablas de contingencia e indican las medias globales de respuestas positivas en las doce cuestiones planteadas: 80,2% de respuestas «bien» y «muy bien» entre los trabajadores que se declaran de izquierda, 82,3% entre los de centro y 84,4% de derecha. Cabe decir, sin embargo, que los trabajadores que se sitúan a la izquierda tienden a valorar en mayor medida la asesoría jurídica, el asesoramiento sindical y los servicios de juventud. Por el contrario, hay una tendencia a una mayor valoración por parte de los que se sitúan a la derecha en lo que se refiere a formación, residencias de tiempo libre, seguros, inmigración y salud laboral, dentro, no obstante, de que en los tres grupos constituidos en función de la ideología política expresada (izquierda, centro y derecha) la valoración mayoritaria es altamente predominante.

El resto de variables no influyen en las respuestas valorativas de los servicios sindicales.

# LOS MOTIVOS DE LA AFILIACIÓN A COMISIONES

La empresa continúa siendo el lugar donde mayoritariamente los trabajadores han contactado con Comisiones Obreras para su afiliación, aunque se trata de una corta mayoría (el 54,5% de los encuestados), ya que tanto las oficinas como los locales del sindicato han sido también lugares de contacto para el 45,5% restante.

Los que más han contactado en la propia empresa son los trabajadores afiliados (casi 6 de cada 10), y los que menos, los desafiliados. En efecto, para la mayoría de éstos, el lugar de contacto han sido las oficinas o los locales del sindicato (56,1%).

No hay ninguna diferencia por edad ni por nivel de estudios. Por sexo, sin embargo hay diferencias significativas: mientras el 61% de los hombres contactan con el sindicato en la empresa, las mujeres lo hacen mayoritariamente (57,5%) en oficinas o locales del sindicato. Lo mismo sucede con los técnicos y administrativos superiores (el 57% contacta fuera de la empresa), mientras en los otros dos grupos ocupacionales (trabajadores manuales y no manuales con cualificación media) la mayoría contacta en la propia empresa.

Por ramas, solamente los trabajadores de las ramas incluidas en el sector industrial contactan con el sindicato en la empresa de forma mayoritaria (62,6%); en las ramas de servicios y de función pública, los trabajadores contactan fuera de ella (50,9% y 51,6% respectivamente).

Dónde se produjo el contacto con CCOO para la afiliación.  
Tres muestras y conjunto.

Contacto con CCOO (%)	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
En la empresa con afiliados	58,3	54,8	43,9	54,5
En las oficinas del sindicato	38,5	41,6	51,2	41,9
En locales del sindicato	3,1	3,6	4,9	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 2,6%]

En cuanto a los motivos de afiliación, y analizando primero los resultados globales del conjunto de las tres muestras, el motivo que más influye es la identificación con las ideas

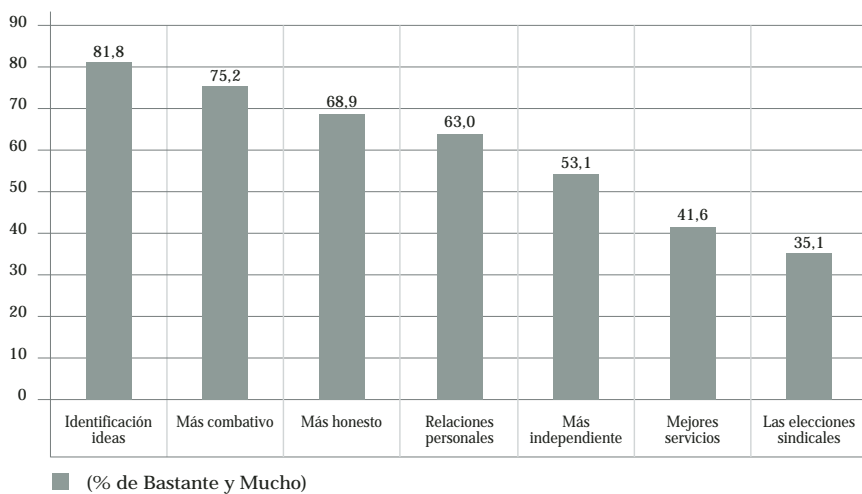
del sindicato, como lo expresan el 81,8% de los encuestados, para los que este motivo ha influido bastante o mucho en su afiliación sindical. El segundo motivo es que ven a Comisiones Obreras más combativo y defensor de los trabajadores.

La consideración de ser más honesto que otros sindicatos y las relaciones personales, de amigos o familiares, son los dos motivos siguientes en importancia. Su mayor independencia de los partidos políticos influye algo menos. Tanto la oferta de servicios como las elecciones sindicales aparecen con poca relevancia. En general, cuanto menor es la importancia concedida, mayor es el nivel de no respuesta, lo que refuerza aún más su paulatina debilidad.

Motivos para la afiliación en CCOO. Tres muestras y conjunto.  
% de respuestas «Bastante» y «Mucho» y % de no respuesta.  
Ordenado de mayor a menor %.

(% de Bastante y Mucho)	Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total	% de NR
Me identifico con sus ideas	86,5	85,2	58,3	81,8	18,6
Más combativo y defensor trabajadores	77,6	75,8	67,6	75,2	20,9
Más honesto que otros sindicatos	77,6	68,1	52,8	68,9	26,7
Por relaciones personales, amigos, familiares	60,9	63,8	64,7	63,0	29,6
Es más independiente de los partidos políticos	56,8	53,8	42,9	53,1	26,7
Ofrece mejores servicios	43,1	46,0	25,0	41,6	38,9
Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido	41,8	33,3	25,8	35,1	37,6

Motivos para la afiliación en CCOO. Conjunto de muestras.  
% de respuestas «Bastante» y «Mucho». Ordenado de mayor a menor %.



Podría resumirse la influencia de estas variables de la siguiente forma:

Grado de importancia de los motivos de afiliación al sindicato.

Grado de importancia	Motivos
Mucha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Me identifico con sus ideas</li> <li>• Más combativo y defensor trabajadores</li> </ul>
Bastante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más honesto que otros sindicatos</li> <li>• Por relaciones personales, amigos, familiares</li> </ul>
Algo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es más independiente de los partidos políticos</li> </ul>
Poca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrece mejores servicios</li> <li>• Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido</li> </ul>

Atendiendo al tipo de muestra, en casi todos los motivos se produce una diferenciación clara entre los desafiliados y el resto, salvo en las relaciones personales, cuestión en la que no hay ninguna diferencia entre los tres grupos. Afiliados y los trabajadores que integran la muestra de afiliación intermitente apuntan las mismas prioridades en sus motivos y los tres primeros con especial fuerza (ideas, combatividad y honestidad)<sup>4</sup>.

Sin embargo en los desafiliados todos los motivos aparecen con una importancia menor, siendo también el grupo para el que la identificación con las ideas del sindicato no ocupa el primer y preeminente lugar como en los otros dos grupos, sino solamente el tercero; el primer motivo aducido por ellos es la mayor combatividad y el segundo, las relaciones personales.

En general, no se establece, desde el punto de vista estadístico, relaciones significativas entre los motivos expuestos y las variables edad, sexo, nivel de estudios, ramas de actividad o ideología política. Sin embargo, cabe destacar algunos aspectos que matizan lo anterior, por lo que se detallan los resultados en función de estas variables.

Así, por grupos de edad, puede observarse cómo los tres primeros motivos de afiliación tienen más peso conforme aumenta la edad, adquiriendo mucha mayor importancia entre los mayores de 55.

Motivos para la afiliación en CCOO, por grupos de edad.  
% de respuestas «Bastante» y «Mucho».

(% de Bastante y Mucho)	<25 años	25-34	35-44	45-54	>55años
Me identifico con sus ideas	66,7	76,6	82,4	83,3	85,1
Más combativo y defensor trabajadores	0,0	75,6	69,1	77,0	82,2
Más honesto que otros sindicatos	0,0	61,4	65,6	69,1	83,3
Por relaciones personales, amigos, familiares	50,0	77,3	67,7	48,3	56,8
Es más independiente de los partidos políticos	50,0	40,5	53,2	60,9	51,3
Ofrece mejores servicios	0,0	52,8	40,0	35,1	50,0
Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido	50,0	33,3	33,9	33,3	45,2

El análisis por sexo indica unas preferencias algo diferentes: así, el principal motivo aducido por las mujeres es la mayor honestidad de Comisiones, mientras que entre los hombres este motivo ocupa el cuarto lugar. El resto de respuestas sigue la misma orientación que los hombres, pero con resultados más bajos, es decir, más matizados y sin tanta diferencia entre ellos, especialmente entre los cuatro primeros motivos.

Motivos para la afiliación en CCOO, por sexo. % de respuestas «Bastante» y «Mucho».

(% de Bastante y Mucho)	Hombre	Mujer
Me identifico con sus ideas	86,0	72,8
Más combativo y defensor trabajadores	76,8	71,8
Más honesto que otros sindicatos	56,9	74,4
Por relaciones personales, amigos, familiares	59,4	69,7
Es más independiente de los partidos políticos	55,0	49,4
Ofrece mejores servicios	42,6	41,1
Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido	37,4	30,2

Por nivel de estudios, cabe destacar, en primer lugar, que los tres principales motivos cobran más importancia tanto entre los trabajadores con estudios primarios como entre los trabajadores con estudios superiores. En segundo lugar, la oferta de servicios es más valorada por los que tienen el nivel de estudios más alto.

Motivos para la afiliación en CCOO, por nivel de estudios.  
% de respuestas «Bastante» y «Mucho».

(% de Bastante y Mucho)	Primarios	Medios	Superiores
Me identifico con sus ideas	84,5	75,2	90,2
Más combativo y defensor trabajadores	78,4	69,7	81,6
Más honesto que otros sindicatos	75,8	62,1	70,7
Por relaciones personales, amigos, familiares	60,9	65,6	61,9
Es más independiente de los partidos políticos	58,9	46,8	54,5
Ofrece mejores servicios	37,5	37,3	58,8
Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido	34,7	39,3	25,7

Tampoco con las grandes ramas de actividad consideradas guardan relación estadística los motivos de afiliación sindical; de hecho las tres aparecen con el mismo orden de preferencia. No obstante, puede observarse cómo entre los trabajadores encuadrados en las ramas pertenecientes del Sector Industrial cobran más importancia los tres primeros motivos de afiliación (ideas, combatividad y honestidad).

Motivos para la afiliación en CCOO, por grandes ramas de actividad.  
% de respuestas «Bastante» y «Mucho».

(% de Bastante y Mucho)	Servicios	Función Pública	Sector industrial
Me identifico con sus ideas	79,2	79,6	85,7
Más combativo y defensor trabajadores	71,6	74,5	79,0
Más honesto que otros sindicatos	66,3	61,7	74,7
Por relaciones personales, amigos, familiares	62,6	60,0	65,1
Es más independiente de los partidos políticos	47,8	54,2	57,8
Ofrece mejores servicios	45,2	39,0	39,5
Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido	34,2	28,6	39,2

La identificación con las ideas del sindicato está singularmente correlacionada con la ideología política, de manera que los que se sitúan en posiciones políticas más a la izquierda aducen en mayor medida este motivo como causa de su afiliación. El resto de motivos no guarda significación estadística con esta variable, aunque puede destacarse la prioridad en los motivos de quienes se identifican con la derecha: ser más combativo y defensor de los trabajadores; ser más honesto que otros sindicatos, y ser más independientes de los partidos políticos son sus tres primeros motivos de afiliación.

Motivos para la afiliación en CCOO, por ideología política.  
% de respuestas «Bastante» y «Mucho».

(% de Bastante y Mucho)	Izquierda	Centro	Derecha
Me identifico con sus ideas	88,3	79,8	58,8
Más combativo y defensor trabajadores	74,6	74,7	93,3
Más honesto que otros sindicatos	72,4	66,3	85,7
Por relaciones personales, amigos, familiares	67,8	63,6	40,0
Es más independiente de los partidos políticos	53,8	50,6	64,7
Ofrece mejores servicios	39,6	45,2	41,7
Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido	40,0	28,2	42,9

# LOS MOTIVOS DE LA DESAFILIACIÓN

De las 41 personas que componen la muestra de trabajadores desafiados<sup>5</sup>, a la pregunta abierta de cuáles han sido las razones para su desafiación el 41,5% responde que los motivos han sido debidos a situaciones personales: hacerse autónomo o empresario (5), cambio de trabajo (5), terminar la actividad laboral (4 personas), pasar a prejubilado o jubilado (2) o asuntos personales (1).

Por lo tanto, la razón mayoritaria de desafiación (4 de cada 10) hace referencia a cambios en las situaciones personales de los trabajadores, no a desacuerdos ideológicos o sindicales.

El resto de motivos expresados de forma espontánea a la pregunta abierta pueden resumirse en tres: por desacuerdos con el sindicato (24,4%), por sentirse desatendidos sindicalmente (14,6%) y por motivos económicos, la cuota (12,2%).

Los desacuerdos expresados por el 24,4% de los desafiados (10 personas) se refieren a falta de acuerdo con los compañeros o delegados sindicales (4 personas) o con el sindicato (1), no estar de acuerdo con las acciones sindicales (1), con la negociación del convenio (1), problemas con el gabinete jurídico (3 personas) o problemas con la cooperativa de viviendas (1). En un caso se trata de un enfado momentáneo.

El sentimiento de no contar con los trabajadores es el motivo aducido por el 14,6% de la muestra de desafiados. Las quejas se refieren a sentirse desatendidos (3 personas), a mantenerlos desinformados (1), a haberse olvidado de los trabajadores (1) o por no haber sido atendido en la asesoría jurídica (1).

Por último, para el 12,2% de la muestra (5 personas) el motivo de desafiación han sido los motivos económicos (la cuota). Alguno de ellos se refiere a las estrecheces debidas al pasar a cobrar pensión.

Los motivos de desafiación no mantienen relación estadística de dependencia con las variables descriptivas fundamentales. Sólo cabe destacar alguna tendencia visible. Así, las situaciones personales son motivos que cobran más importancia entre los jóvenes (25-34

años) y entre los provenientes de las ramas encuadradas dentro del sector industrial. Por el contrario, los desacuerdos sindicales o sentirse desatendidos tienen más peso entre los de 45-54 años, los universitarios y los técnicos y administrativos superiores.

Motivos de la desafiliación en CCOO. Categorización de las preguntas abiertas de respuesta espontánea. % sobre total de la muestra de Desafiliados.

	%
0 NC	7,3
1 Debido a situaciones personales	41,5
2 Por desacuerdos con el sindicato	24,4
3 Por sentirse desatendidos sindicalmente	14,6
4 Por motivos económicos	12,2
Total	100,0

Motivos de la desafiliación en CCOO. Categorización de las respuestas espontáneas a las preguntas abiertas y respuestas espontáneas concretas.

Categorización de las respuestas	Motivos concretos expresados de manera espontánea
Situaciones personales (17 respuestas, 41,5%)	Por cambio de trabajo (5) Prejubilación Por jubilación Por dejar de trabajar (4) Por hacerse empresario Por hacerse autónomo (4) Por asuntos personales
Desacuerdos con el sindicato (10 respuestas, 24,4%)	Desacuerdos con los compañeros sindicales (2) Desacuerdo con los delegados sindicales Los delegados no estaban a la altura Desacuerdo con las acciones sindicales Desacuerdos con el sindicato Mala negociación del convenio Mala actuación de la asesoría jurídica Por la cooperativa de viviendas Enfado momentáneo (*)
Sentirse desatendido sindicalmente (6 respuestas, 14,6%)	No le informaban de nada Se ha sentido desatendido Desatención de CCOO a los afiliados Desatención puntual No le atendieron en la asesoría jurídica Se han apoltronado y se olvidan de los trabajadores
Motivos económicos (5 respuestas, 12,2%)	Motivos económicos para pagar la cuota (5)
No responden (3 respuestas, 7,3%)	(3)

(\*) El encuestado reconoce que se ha dado cuenta posteriormente de que necesitaba a CCOO. Se trata de un trabajador que estaba bastante implicado en la acción sindical.

Además de la posibilidad de responder de manera abierta y espontánea sobre el motivo de desafiliación, el cuestionario planteaba siete motivos para que pudieran valorar la importancia de cada uno de ellos en su decisión de abandonar el sindicato. Lógicamente, cada encuestado



podía responder a cada una de ellas, por lo que, además del motivo principal declarado expresamente en la pregunta abierta, puede valorar, dentro de las cuestiones planteadas, las que pudieron pesar además en su desafiación.

Las respuestas dadas a estas siete preguntas cerradas permiten enriquecer las respuestas espontáneas estableciendo una gradación de motivos por orden de importancia numérica, es decir por número de personas desafiadas que responden que el motivo aducido ha pesado algo o bastante en su abandono del sindicato.

Los problemas con los compañeros de sindicato (motivo señalado por el 19,5% de la muestra de desafiados), el importe de la cuota (17,1%) y el desacuerdo con las acciones sindicales (14,6%) son los motivos de mayor peso.

Respuestas más minoritarias se refieren a que los sindicatos no sirven para nada, a problemas con los compañeros de trabajo o con la dirección de la empresa, o a los cambios de delegado sindical.

El 46,3% de las respuestas hacen referencia, por lo tanto, a problemas sindicales.

Motivos de la desafiación a Comisiones Obreras. % de respuestas «Algo» y «Bastante». Conjunto de la muestra. Ordenado de mayor a menor %.

	% s/ muestra Desafiados
Problemas con los compañeros de sindicato	19,5
Por el importe de la cuota	17,1
Porque no estaba de acuerdo con las acciones sindicales	14,6
Porque los sindicatos no sirven para nada	4,9
Problemas con los compañeros de trabajo	4,9
Problemas con la dirección de la empresa	2,4
Por cambios de mi representante sindical tras las elecciones	2,4

Los problemas con los compañeros del sindicato es una respuesta que se produce con mayor incidencia entre los hombres, de 44-55 años, estudios superiores, técnicos o administrativos superiores y de ramas de Función Pública.

El segundo motivo en importancia, el importe de la cuota, es expresado más por personas con estudios primarios, trabajadores manuales, ramas de Servicios y de izquierda.

Por último, el tercer motivo, el desacuerdo con las acciones sindicales, corresponde a un perfil de hombre, 45-54 años, rama de Servicios y de ideología de izquierda.

# CONCLUSIONES

## PERFILES DE LA AFILIACIÓN

La afiliación a CCOO responde a un perfil mayoritariamente masculino, entre los 45 y los 54 años, asalariados con contrato indefinido, con una antigüedad en la empresa superior a los 10 años, del sector industrial, con estudios primarios e ideológicamente de izquierdas.

Sin embargo, la afiliación se ha abierto bastante a fenómenos que caracterizan el actual mercado laboral: mayor presencia femenina, mayor cualificación y mayor nivel de estudios. No tanto a las capas más jóvenes de asalariados.

La presencia femenina en el sindicato ha experimentado un crecimiento espectacular, reflejando la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral. De significar en Aragón el 25% de la afiliación en 1999 el porcentaje de mujeres afiliadas se ha situado en el 34,5% en 2005.

En cuanto a la edad, los afiliados rondan los 50 años de media, siendo todavía escaso la presencia de jóvenes menores de 35 años. Son los más jóvenes los que en mayor proporción pertenecen al grupo de intermitentes en la afiliación (desafiliación y afiliación), por lo que debe plantearse un trabajo específico para su permanencia continuada como afiliados.

Asimismo la afiliación se ha abierto a una mayor cualificación, reflejo asimismo de la mayor cualificación de los trabajadores en el actual mercado de trabajo, como lo indica el hecho de que, aunque la mayoría pertenece a grupos ocupacionales manuales, el 30% ya pertenece al grupo de técnicos o administrativos superiores.

Este mismo hecho queda reafirmado con el nivel de estudios, ya que la suma de los que tienen estudios medios (más de la tercera parte) y estudios superiores (una quinta parte) superan al grupo de estudios primarios, aunque éstos continúan siendo mayoritarios.

En cuanto a la actividad desarrollada se sigue manteniendo el sector industrial como el más importante en la afiliación, pero se observa un progresivo deslizamiento hacia el sector servicios.

Si la afiliación mantiene posturas ideológicamente de izquierdas en su mayoría, se detecta una mayor apertura hacia posiciones más de centro; en ese sentido, los más jóvenes son los

que aparecen como más abiertos y menos condicionados por posiciones de izquierda, mayoritariamente típicas del afiliado más mayor.

Indudablemente, en la fidelidad de este tipo de afiliados influye poderosamente el factor identitario y el social, pero también hay que tener en cuenta que son estos afiliados, especialmente los más antiguos, los que menos se han visto afectados por los fuertes cambios que ha conocido el mercado laboral: desregulación laboral, desempleo, externalización, temporalidad, cambio técnico, creciente individualismo, fenómenos que han modificado profundamente el escenario laboral.

En este sentido, hay que tener en cuenta que los dos principales motivos de afiliación son la identificación con las ideas del sindicato, y la combatividad y defensa de los trabajadores, continuando la empresa siendo el lugar privilegiado de afiliación (en este sentido los locales sindicales no aparecen como suficientemente aprovechados para ganar afiliados).

Lo que menos influye en la afiliación sindical es la oferta de servicios, lo que indica claramente que un sindicalismo de servicios no es alternativa al sindicalismo de defensa de trabajadores. Los afiliados responden más a objetivos identitarios o sociales, sin perjuicio de la buena valoración, aunque escaso uso, de los servicios sindicales. La independencia con respecto a partidos políticos tampoco juega un papel determinante entre los motivos de afiliación.

Es de señalar que entre los trabajadores con mayor nivel de estudios cobra todavía más importancia la identificación con las ideas del sindicato y su combatividad y defensa de los trabajadores; asimismo, son quienes más valoran, a la hora de la afiliación, los servicios ofrecidos por el sindicato.

## PERFIL DE LA DESAFILIACIÓN

Hombres, con estudios medios, del sector servicios, con contrato indefinido y un alto grado de antigüedad en la empresa e ideológicamente de izquierdas son las características del perfil de los desafiados. Es reseñable que es el colectivo con mayor presencia de trabajadores autónomos (12%).

La principal causa de desafiación son los motivos personales (40%), entre los que destacan el pase a autónomos o el cambio de empresa. Esto indica que la desafiación se produce, en un porcentaje importante, cuando cambian de situación. Posiblemente falten alternativas

que ofrecer para que no se desafilien al dejar de ser asalariados o un mayor seguimiento en el caso de que cambien de empresa.

Los desacuerdos sindicales (25% de las desafilaciones) y la desatención sindical (15%), son las dos causas directamente relacionadas con el sindicato, lo que representan otro 40% globalmente. Estos dos motivos cobran más peso entre los trabajadores de 45-54 años y entre los de mayor nivel de estudios y de cualificación.

También aparece como causa de desafiliación la insatisfacción con los servicios del sindicato, especialmente con la asesoría jurídica o sindical.

### PERFIL DE LA AFILIACIÓN INTERMITENTE

El estudio muestra a un nuevo tipo de afiliados, que hemos denominado «intermitentes». Se trata de personas más jóvenes, algo más desideologizadas, que contrastan con los afiliados tradicionales, de mayor edad, más críticos con el sindicato pero firmes en su ideología y en pertenencia identitaria al sindicato. Son los que más han sufrido los cambios producidos en el mercado laboral.

La afiliación intermitente, aunque tiene rasgos similares a los afiliados, tiene una mayor presencia femenina, la horquilla de edad se rejuvenece (entre 25 y 44 años hay un 60%), hay una mayor presencia de estudios medios, con una notable menor antigüedad en la empresa, y, aunque mayoritariamente de izquierdas, con un notable incremento de posiciones de centro.

### SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO Y CON EL SALARIO

Hay mayor grado de satisfacción con el trabajo que con el salario. La insatisfacción es mayor entre los afiliados y la afiliación intermitente que entre los desafilados. El grado de satisfacción salarial es menor cuanto más a la izquierda se está. Tampoco está bien valorada la reivindicación salarial en las empresas, por lo que éste es un tema que debe ser abordado con mayor profundidad por el sindicato. La satisfacción con el trabajo, sin embargo, aparece más ligada a las expectativas personales que a la acción sindical.

## SOCIEDAD, MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y SINDICATOS

La percepción de los tres grupos encuestados (afiliados, desafiliados e intermitentes) es que los sindicatos en general son mal vistos por la sociedad, aunque la visión es más optimista si se trata de Comisiones Obreras, en especial por parte de los intermitentes, quienes consideran que el sindicato tiene una buena imagen en la sociedad.

Lo mismo sucede con la aparición de Comisiones Obreras en los medios de comunicación: afiliados y desafiliados creen mayoritariamente que la imagen del sindicato en los medios es negativa, mientras que los intermitentes creen mayoritariamente que es positiva. Quizá esta valoración negativa indique la necesidad de trabajar específicamente con planes de comunicación por parte del sindicato.

## EMPRESA Y SINDICATO

Puede resultar hasta preocupante la valoración mayoritaria de que los sindicatos no cuentan para la empresa, en el sentido de que la repercusión de la actividad sindical en la empresa es percibida como bastante escasa por todos los colectivos.

Aparece, por lo tanto, que existe una dualidad del trabajo del sindicato en el sentido de que el trabajo sociopolítico no se corresponde con la proyección en la empresa. Fuera de la empresa se habla de diálogo y acuerdos, pero dentro de la empresa no se cuenta con la acción sindical. Cabe aquí una reflexión sobre el trabajo sindical en la empresa, en el sentido de ver si los delegados tienen instrumentos adecuados y suficientes para trabajar sindicalmente y conseguir mejoras.

## VALORACIÓN DE LAS ACCIONES DE COMISIONES OBRERAS EN LA SOCIEDAD

A destacar el unánime reconocimiento del trabajo del sindicato en salud laboral y extranjeros, así como en la igualdad, personas discapacitadas y cualificación laboral.

En lo que respecta a las acciones de Comisiones Obreras contra el paro, por la contratación indefinida y por la defensa del poder adquisitivo, la valoración es bastante más baja, especialmente en el mantenimiento de los salarios, ya que la mayoría lo valora negativamente. Las tres acciones más específicamente sindicales, por lo tanto, son las menos valoradas. Aunque en las acciones llevadas a cabo por Comisiones Obreras dentro de la empresa se

valora positivamente la defensa de los puestos de trabajo, se produce lo que puede llamarse una «invisibilidad sindical» en la creación de empleo a nivel social. Los más críticos con estos tres temas son los jóvenes y los mayores de 55 años, por un lado; las mujeres; los que se sitúan más a la izquierda. Los de menor cualificación son más críticos con las acciones contra el paro, mientras que los de mayor cualificación son más críticos con la contratación indefinida y con la defensa del poder adquisitivo.

La postura más crítica en la valoración de todas las acciones corresponde al grupo de desafiados.

## LA VALORACIÓN DE LAS ACCIONES DE COMISIONES OBRERAS EN LA EMPRESA

Los tres grupos —afiliados, desafiados e intermitentes— son más críticos con la acción de Comisiones Obreras en la empresa que en la sociedad. Lo más valorado es la seguridad en el trabajo y salud laboral, y la no discriminación, así como la defensa del empleo y la formación.

Lo menos valorado es la lucha contra la precariedad laboral, por la reducción de la jornada, por los salarios y contra las diferencias salariales. Es destacable el nivel de insatisfacción que muestran los encuestados con las negociaciones que el sindicato lleva a cabo en temas salariales, insatisfacción que se extiende a todos los colectivos.

Especialmente críticos se muestran los desafiados, lo que puede indicar que la acción sindical tiene lagunas que sería preciso corregir.

## LOS SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS

Hay un escasísimo nivel de utilización y de conocimiento de los servicios ofrecidos por el sindicato. Los dos servicios más utilizados y conocidos son la asesoría jurídica y la asesoría sindical, junto con los cursos de formación, es decir los que son más intrínsecos al sindicato. El resto son muy poco conocidos y se demuestran con un papel muy secundario. Cuando más a la izquierda, más se valora la asesoría jurídica y la sindical.

Los más críticos son los desafiados, especialmente con el servicio de asesoría jurídica, mujer y vivienda. En este sentido, los servicios no aparecen como elementos de afiliación, pero sí de desafiación.

# ANEXO I: CUESTIONARIOS

## AFILIADOS/AS

Nivel de estudios:

Estudios primarios (EGB/ESO/FPI)	
Estudios medios (BUP/BACHILLER/COU/FP2)	
Estudios superiores (Diplomado/Licenciado)	

Tipo de contrato:

Contrato indefinido	
Contrato temporal (eventual, por obra,...)	
Otros (especificar)	

Categoría profesional:

Contrato mercantil o autónomo	
Trabajador/a no cualificado/a	
Oficial de 3ª y especialista	
Oficial de 2ª o 1ª	
Jefe de taller / Encargado de sección	
Jefe de mantenimiento	
Vendedor / Representante	
Auxiliar administrativo	
Oficial administrativo	
Jefe de administración	
Técnico medio o superior con funciones técnicas	
Técnico medio o superior con funciones de mando	
Otros (especificar)	

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_ Años

¿Con que posición ideológica te sientes mas identificada/o?  
Valóralo del 1 al 10 siendo 1 extrema izda. y 10 extrema derecha.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

¿Qué grado de satisfacción tienes con tu trabajo?  
Valóralo del 1 al 10 siendo 1 muy insatisfecho y 10 muy satisfecho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

¿Qué grado de satisfacción se merece el salario que recibes?  
Valóralo del 1 al 10 siendo 1 muy insatisfecho y 10 muy satisfecho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

¿Tiene en cuenta la empresa al sindicato a la hora de reorganizar el trabajo cuando hay cambios? 1 nada 10 mucho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

¿Cómo valorarías las siguientes acciones de CCOO en la sociedad en general?

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
En la lucha contra el paro				
En la defensa de la contratación indefinida				
En la defensa del poder adquisitivo				
En la mejora de la formación profesional y la cualificación				
En la integración de los trabajadores extranjeros				
En la integración de los trabajadores discapacitados				
En la defensa de la igualdad				
En la defensa de la salud laboral				

¿Cómo valorarías las siguientes acciones de CCOO en tu empresa?

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
En los incrementos salariales				
En la reducción de diferencias salariales				
En el aumento de vacaciones y reducción de la jornada				
En la lucha contra la contratación temporal y/o precaria				
En la formación y el reciclaje continuo				
En la seguridad y salud en el trabajo				
En la defensa de los puestos de trabajo				
En la no discriminación				
En la colaboración con la empresa para organizar el trabajo				

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
¿Cómo crees que ve la sociedad en general a CCOO?				

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
¿Cómo crees que ve la sociedad en general a los sindicatos?				

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
¿Cómo crees que aparece CCOO en los medios de comunicación?				



Si has utilizado los siguientes servicios del sindicato, indica que opinión te merecen.

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
Asesoría jurídica				
Asesoramiento sindical				
Cursos de formación				
Residencias de tiempo libre				
Agencia de viajes				
Agencia de seguros				
Servicios para el empleo				
Juventud				
Salud laboral				
Inmigración				
Mujer				
Servicios relacionados con la vivienda				

¿Dónde contactaste con CCOO para tu afiliación?

En tu empresa con afiliados	
En las oficinas del sindicato	
En locales del sindicato donde prestan determinados servicios (formación, asesoría, etc.)	

¿Que motivos te llevaron a estar afiliada/o en CCOO y no en otros sindicatos?

	1-Nada	2	3	4-Mucho
Más honesto que otros sindicatos				
Más combativo y defensor de los trabajadores				
Ofrece mejores servicios				
Por relaciones personales, amigos, familiares				
Me identifico con sus ideas				
Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido				
Es más independiente de los partidos políticos				

Indica aquellos aspectos en los que crees que CCOO podría mejorar: (O INCIDIR)

## NO AFILIADOS/AS

¿En qué año te afiliaste por 1ª vez?

Nivel de estudios:

Estudios primarios (EGB/ESO/FPI)	
Estudios medios (BUP/BACHILLER/COU/FP2)	
Estudios superiores (Diplomado/Licenciado)	

Tipo de contrato:

Contrato indefinido	
Contrato temporal (eventual, por obra,...)	
Otros (especificar)	

Categoría profesional:

Contrato mercantil o autónomo	
Trabajador/a no cualificado/a	
Oficial de 3ª y especialista	
Oficial de 2ª o 1ª	
Jefe de taller / Encargado/a de sección	
Jefe de mantenimiento	
Vendedor / Representante	
Auxiliar administrativo	
Oficial administrativo	
Jefe de administración	
Técnico medio o superior con funciones técnicas	
Técnico medio o superior con funciones de mando	
Otros (especificar)	

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_ Años

¿Con que posición ideológica te sientes mas identificada/o?  
Valóralo del 1 al 10 siendo 1 extrema izda. y 10 extrema derecha.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

¿Qué grado de satisfacción tienes con tu trabajo?  
Valóralo del 1 al 10 siendo 1 muy insatisfecho y 10 muy satisfecho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

¿Qué grado de satisfacción se merece el salario que recibes?  
Valóralo del 1 al 10 siendo 1 muy insatisfecho y 10 muy satisfecho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

¿Tiene en cuenta la empresa al sindicato a la hora de reorganizar el trabajo cuando hay cambios? 1 nada 10 mucho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

¿Cómo valorarías las siguientes acciones de CCOO en la sociedad en general?

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
En la lucha contra el paro				
En la defensa de la contratación fija				
En la defensa del poder adquisitivo				
En la mejora de la formación profesional y la cualificación				
En la integración de los trabajadores extranjeros				
En la integración de los trabajadores discapacitados				
En la defensa de la igualdad				
En la defensa de la salud laboral				

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
¿Cómo crees que ve la sociedad en general a CCOO?				

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
¿Cómo crees que ve la sociedad en general a los sindicatos?				

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
¿Cómo crees que aparece CCOO en los medios de comunicación?				

¿Cómo valorarías las siguientes acciones de CCOO en tu empresa?

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
En los incrementos salariales				
En la reducción de diferencias salariales				
En el aumento de vacaciones y reducción de la jornada				
En la lucha contra la contratación temporal y/o precaria				
En la formación y el reciclaje continuo				
En la seguridad y salud en el trabajo				
En la defensa de los puestos de trabajo				
En la no discriminación				
En la colaboración con la empresa para organizar el trabajo				

Si has utilizado los siguientes servicios del sindicato, indica que opinión te merecen.

	Mal	Regular	Bien	Muy bien
Asesoría jurídica				
Asesoramiento sindical				
Cursos de formación				
Residencias de tiempo libre				
Agencia de viajes				
Servicios para el empleo				
Juventud				
Salud laboral				
Inmigración				
Mujer				
Agencia de seguros				
Servicios relacionados con la vivienda				

¿Dónde contactaste con CCOO para tu afiliación?

En tu empresa con afiliados	
En las oficinas del sindicato	
En locales del sindicato donde prestan determinados servicios (formación, asesoría, etc.)	

¿Qué motivos te llevaron a estar afiliada/o en CCOO y no en otros sindicatos?

	1-Nada	2	3	4-Mucho
Más honesto que otros sindicatos				
Más combativo y defensor de los trabajadores				
Ofrece mejores servicios				
Por relaciones personales, amigos, familiares				
Me identifico con sus ideas				
Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido				
Es más independiente de los partidos políticos				

¿Por qué te desafilaste?

	Nada	Poco	Algo	Bastante
Problemas con la dirección de la empresa				
Problemas con los compañeros de trabajo				
Problemas con los compañeros del sindicato				
Porque no estaba de acuerdo con las acciones sindicales				
Por el importe de la cuota				
Porque los sindicatos no sirven para nada				
Por cambios de mi representante o delegado sindical después de las elecciones sindicales				
Otros (especificar alguno)				

Podrías señalar algún aspecto (uno o dos) en los que crees que CCOO podría mejorar o cambiar?:

# ANEXO II:

## TABLAS DE RESULTADOS POR MUESTRA (%)

[NR: % de no respuesta]

Grupos de edad (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Hasta 25 años	0,0	2,5	2,5	1,7
2	25-34 años	5,1	30,2	17,5	20,1
3	35-44 años	28,3	29,6	32,5	29,5
4	45-54 años	38,4	26,4	22,5	29,9
5	55 y más años	28,3	11,3	25,0	18,8
Total		100,0	100,0	100,0	100,0
N		103	167	41	311

[NR: 4,2%]

Sexo (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mujeres	25,2	40,1	34,1	34,4
2	Hombres	74,8	59,9	65,9	65,6
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 0%]

Nivel de estudios (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Estudios primarios (EGB/ESO/FPI)	44,1	39,8	39,0	41,1
2	Estudios medios (BUP/Bach/COU/FPII)	35,3	41,6	43,9	39,8
3	Estudios superiores (Diplom./Licenciados)	20,6	18,7	17,1	19,1
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 0,6%]

Tipo de contrato (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Indefinido	88,4	71,0	73,5	77,4
2	Temporal	11,6	26,9	20,6	20,8
3	Otros	0,0	2,1	5,9	1,8
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 11,9%]

Asalariados o autónomos (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Asalariados	99,0	98,2	87,8	97,1
2	Autónomos	1,0	1,8	12,2	2,9
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 0%]

Categoría profesional (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	No cualificado	4,4	13,3	0,0	9,0
2	Oficial 3ª y especialista	13,2	24,4	13,3	19,7
3	Oficial 1ª y 2ª	39,7	25,9	40,0	31,8
4	Jefe taller /encargado sección	2,9	4,4	10,0	4,7
5	Jefe mantenimiento	1,5	0,7	0,0	0,9
6	Vendedor/Representante	1,5	3,7	0,0	2,6
7	Auxiliar administrativo	7,4	6,7	13,3	7,7
8	Oficial administrativo	11,8	4,4	10,0	7,3
9	Jefe administración	4,4	0,7	3,3	2,1
10	Técnico medio o superior	11,8	14,8	10,0	13,3
11	Tec. medio o superior con mando	1,5	0,7	0,0	0,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 25,1%]

Grupos ocupacionales mía (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Manual	57,4	63,7	53,3	60,5
2	No manual-Cualificación media	13,2	15,6	23,3	15,9
3	Técnico-Advo-Superior	29,4	20,7	23,3	23,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 25,1%]

Rama de actividad (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Actividades diversas	1,0	8,4	4,9	5,5
2	Agroalimentaria	4,9	1,8	2,4	2,9
3	Administración Pública	13,6	5,4	7,3	8,4
4	Servicios financieros	12,6	6,6	4,9	8,4
7	Construcción, madera	3,9	6,0	9,8	5,8
9	Enseñanza	2,9	7,2	7,3	5,8
11	Comercio, hostelería	6,8	8,4	12,2	8,4
13	Mínerometalúrgica	27,2	29,3	17,1	27,0
16	Pensionistas y jubilados	5,8	2,4	0,0	3,2
17	Industrias	6,8	4,2	2,4	4,8
18	Sanidad	5,8	7,8	4,9	6,8
21	Comunicación y transportes	8,7	12,6	26,8	13,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 0%]

Rama de actividad (agrupación) (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Servicios	35,0	38,3	48,8	38,6
2	Función Pública	22,3	20,4	19,5	20,9
3	Sector industrial	42,7	41,3	31,7	40,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 0%]

## ANEXO II. TABLAS DE RESULTADOS POR MUESTRA (%)

Antigüedad (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Hasta tres años	10,2	26,2	25,0	20,4
2	De 3 a 10 años	11,2	35,2	28,1	25,8
3	Más de 10 años	78,6	38,6	46,9	53,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 11,6%]

Ideología (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Izquierda	6,1	3,3	0,0	3,8
2		13,1	6,6	5,1	8,7
3		29,3	26,5	38,5	29,1
4		15,2	15,9	17,9	15,9
5		26,3	35,8	33,3	32,2
6		2,0	5,3	0,0	3,5
7		4,0	3,3	5,1	3,8
8		2,0	2,0	0,0	1,7
9		1,0	0,7	0,0	0,7
10	Derecha	1,0	0,7	0,0	0,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 7,1%]

Ideología (agrupación) (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Izquierda (1-4)	63,6	52,3	61,5	57,4
2	Centro (5-6)	28,3	41,1	33,3	35,6
3	Derecha (7-10)	8,1	6,6	5,1	6,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 7,1%]

Satisfacción con el trabajo (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1		3,1	2,6	2,7	2,8
2		2,1	0,0	0,0	0,7
3		4,1	5,8	0,0	4,5
4		4,1	2,6	2,7	3,1
5		12,4	14,1	13,5	13,4
6		19,6	14,1	10,8	15,5
7		17,5	27,6	18,9	23,1
8		21,6	20,5	16,2	20,3
9		8,2	5,8	21,6	8,6
10		7,2	7,1	13,5	7,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 6,8%]

Satisfacción con el trabajo (agrupación) (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Insatisfechos (1-4)	13,4	10,9	5,4	11,0
2	Indiferentes (5-6)	32,0	28,2	24,3	29,0
3	Satisfechos (7-10)	54,6	60,9	70,3	60,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 6,8%]

Satisfacción con el salario (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1		5,1	2,6	0,0	3,1
2		2,0	4,5	5,3	3,8
3		6,1	7,1	2,6	6,1
4		12,1	13,5	13,2	13,0
5		18,2	14,1	18,4	16,0
6		17,2	17,3	5,3	15,7
7		16,2	21,8	15,8	19,1
8		16,2	13,5	15,8	14,7
9		4,0	3,8	15,8	5,5
10		3,0	1,9	7,9	3,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 5,8%]

Satisfacción con el salario (agrupación) (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Insatisfechos (1-4)	25,3	27,4	21,1	25,9
2	Indiferentes (5-6)	35,4	31,8	23,7	32,0
3	Satisfechos (7-10)	39,4	40,8	55,3	42,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 5,8%]

Empresa cuenta con sindicato (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Poco	30,4	27,5	48,1	30,7
2		7,6	9,4	3,7	8,2
3		10,9	12,3	11,1	11,7
4		9,8	9,4	0,0	8,6
5		9,8	16,7	14,8	14,0
6		13,0	6,5	3,7	8,6
7		12,0	10,1	3,7	10,1
8		5,4	4,3	3,7	4,7
9		1,1	0,7	7,4	1,6
10	Mucho	0,0	2,9	3,7	1,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 17,4%]

Acción CCOO contra el paro (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	7,4	5,7	4,9	6,1
2	Regular	37,9	31,2	41,5	35,0
3	Bien	52,6	58,2	48,8	54,9
4	Muy bien	2,1	5,0	4,9	4,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 10,9%]



## ANEXO II. TABLAS DE RESULTADOS POR MUESTRA (%)

Acción CCOO por contratación indefinida (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	17,6	4,5	9,8	9,8
2	Regular	28,6	33,6	48,8	34,2
3	Bien	50,5	55,2	36,6	50,8
4	Muy bien	3,3	6,7	4,9	5,3
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 14,5%]

Acción CCOO por poder adquisitivo (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	16,1	10,4	7,7	12,0
2	Regular	39,8	32,6	59,0	39,0
3	Bien	38,7	54,1	30,8	45,3
4	Muy bien	5,4	3,0	2,6	3,7
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 14,1%]

Acción CCOO por cualificación (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	2,2	6,9	5,1	4,9
2	Regular	24,7	21,4	17,9	22,1
3	Bien	63,4	58,0	61,5	60,5
4	Muy bien	9,7	13,7	15,4	12,5
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 15,4%]

Acción CCOO por extranjeros (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	2,6	1,9	2,7	2,3
2	Regular	7,9	21,7	32,4	18,7
3	Bien	78,9	66,0	54,1	68,5
4	Muy bien	10,5	10,4	10,8	10,5
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 29,6%]

Acción CCOO por discapacitados (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	9,2	5,3	6,1	6,8
2	Regular	17,1	17,7	36,4	20,3
3	Bien	65,8	67,3	51,5	64,4
4	Muy bien	7,9	9,7	6,1	8,6
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 28,6%]

Acción CCOO por la igualdad (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	5,4	3,8	5,0	4,5
2	Regular	22,8	17,3	30,0	21,1
3	Bien	59,8	66,2	50,0	61,5
4	Muy bien	12,0	12,8	15,0	12,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 14,8%]

Acción CCOO por su salud laboral (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	3,2	2,3	5,1	3,0
2	Regular	12,6	12,9	23,1	14,3
3	Bien	70,5	71,2	61,5	69,5
4	Muy bien	13,7	13,6	10,3	13,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 14,5%]

Acción CCOO contra el paro-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	45,3	36,9	46,3	41,2
2	Bien-Muy bien	54,7	63,1	53,7	58,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 10,9%]

Acción CCOO por contratación indefinida-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	46,2	38,1	58,5	44,0
2	Bien-Muy bien	53,8	61,9	41,5	56,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 14,5%]

Acción CCOO por poder adquisitivo-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	55,9	43,0	66,7	50,9
2	Bien-Muy bien	44,1	57,0	33,3	49,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 14,1%]

Acción CCOO por cualificación-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	26,9	28,2	23,1	27,0
2	Bien-Muy bien	73,1	71,8	76,9	73,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 15,4%]

Acción CCOO por extranjeros-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	10,5	23,6	35,1	21,0
2	Bien-Muy bien	89,5	76,4	64,9	79,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 29,6%]

Acción CCOO por discapacitados-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	26,3	23,0	42,4	27,0
2	Bien-Muy bien	73,7	77,0	57,6	73,0
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 28,6%]

Acción CCOO por la igualdad-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	28,3	21,1	35,0	25,7
2	Bien-Muy bien	71,7	78,9	65,0	74,3
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 14,8%]

Acción CCOO por salud laboral-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	15,8	15,2	28,2	17,3
2	Bien-Muy bien	84,2	84,8	71,8	82,7
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 14,5%]

Valoración acción CCOO por salarios (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	13,3	12,2	9,5	12,3
2	Regular	36,1	27,0	38,1	31,5
3	Bien	43,4	51,3	42,9	47,5
4	Muy bien	7,2	9,6	9,5	8,7
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 29,6%]

Valoración acción CCOO reducción dif. salariales (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	15,4	16,3	14,3	15,8
2	Regular	32,1	27,9	38,1	30,5
3	Bien	46,2	46,2	42,9	45,8
4	Muy bien	6,4	9,6	4,8	7,9
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 34,7%]

Valoración acción CCOO por reducción jornada (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	12,3	6,6	5,0	8,7
2	Regular	23,5	38,7	55,0	34,3
3	Bien	60,5	47,2	35,0	51,2
4	Muy bien	3,7	7,5	5,0	5,8
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 33,4%]

Valoración acción CCOO contratos precarios (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	11,3	13,7	9,5	12,3
2	Regular	35,0	20,6	47,6	29,1
3	Bien	50,0	57,8	42,9	53,2
4	Muy bien	3,8	7,8	0,0	5,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 34,7%]

Valoración acción CCOO formación (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	11,4	8,2	15,0	10,0
2	Regular	31,6	22,7	40,0	27,8
3	Bien	55,7	63,6	45,0	58,9
4	Muy bien	1,3	5,5	0,0	3,3
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 32,8%]

Valoración acción CCOO seguridad-salud laboral (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	3,7	6,6	14,3	6,2
2	Regular	19,5	16,0	9,5	16,7
3	Bien	67,1	67,9	76,2	68,4
4	Muy bien	9,8	9,4	0,0	8,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 32,8%]

Valoración acción CCOO defensa puestos trabajo (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	10,0	6,4	5,0	7,6
2	Regular	22,5	22,7	50,0	25,2
3	Bien	60,0	60,9	45,0	59,0
4	Muy bien	7,5	10,0	0,0	8,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 32,5%]

Valoración acción CCOO no discriminación (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	6,2	7,6	9,5	7,2
2	Regular	16,0	18,1	28,6	18,4
3	Bien	70,4	61,0	61,9	64,7
4	Muy bien	7,4	13,3	0,0	9,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 33,4%]

Valoración acción CCOO colaboración de la empresa en organización del trabajo (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	21,1	16,8	23,8	19,2
2	Regular	32,9	29,7	47,6	32,8
3	Bien	42,1	47,5	19,0	42,4
4	Muy bien	3,9	5,9	9,5	5,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 36,3%]

Valoración acción CCOO por salarios-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	49,4	39,1	47,6	43,8
2	Bien-Muy bien	50,6	60,9	52,4	56,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 29,6%]

Valoración acción CCOO reducción dif. salariales-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	47,4	44,2	52,4	46,3
2	Bien-Muy bien	52,6	55,8	47,6	53,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 34,7%]

Valoración acción CCOO por reducción jornada-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	35,8	45,3	60,0	43,0
2	Bien-Muy bien	64,2	54,7	40,0	57,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 33,4%]

Valoración acción CCOO contratos precarios-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	46,3	34,3	57,1	41,4
2	Bien-Muy bien	53,8	65,7	42,9	58,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 34,7%]

Valoración acción CCOO formación-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	43,0	30,9	55,0	37,8
2	Bien-Muy bien	57,0	69,1	45,0	62,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 32,8%]

Valoración acción CCOO seguridad-salud laboral-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	23,2	22,6	23,8	23,0
2	Bien-Muy bien	76,8	77,4	76,2	77,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 32,8%]

Valoración acción CCOO defensa puestos trabajo-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	32,5	29,1	55,0	32,9
2	Bien-Muy bien	67,5	70,9	45,0	67,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 32,5%]

Valoración acción CCOO no discriminación-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	22,2	25,7	38,1	25,6
2	Bien-Muy bien	77,8	74,3	61,9	74,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 33,4%]

Valoración acción CCOO colaboración de la empresa en organización del trabajo-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	53,9	46,5	71,4	52,0
2	Bien-Muy bien	46,1	53,5	28,6	48,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 36,3%]

Cómo ve la sociedad a CCOO (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	6,9	5,7	7,3	6,3
2	Regular	46,5	38,4	51,2	42,9
3	Bien	46,5	53,5	41,5	49,5
4	Muy bien	0,0	2,5	0,0	1,3
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 3,2%]

Cómo ve la sociedad a los sindicatos (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	18,8	9,4	9,8	12,6
2	Regular	53,5	51,6	56,1	52,8
3	Bien	24,8	37,1	31,7	32,2
4	Muy bien	3,0	1,9	2,4	2,3
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 3,2%]

Cómo aparece CCOO en medios comunicación (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	14,0	11,2	10,3	12,0
2	Regular	39,0	31,7	53,8	37,0
3	Bien	44,0	55,9	35,9	49,3
4	Muy bien	3,0	1,2	0,0	1,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 3,5%]

Valoración asesoría jurídica (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	10,5	10,9	26,7	13,4
2	Regular	3,5	9,8	23,3	10,1
3	Bien	61,4	51,1	30,0	50,8
4	Muy bien	24,6	28,3	20,0	25,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 42,4%]

## ANEXO II. TABLAS DE RESULTADOS POR MUESTRA (%)

Valoración asesoramiento sindical (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	3,2	4,9	5,9	4,5
2	Regular	4,8	6,9	32,4	10,6
3	Bien	79,4	65,7	41,2	65,8
4	Muy bien	12,7	22,5	20,6	19,1
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 36,0%]

Valoración cursos de formación (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	9,8	4,5	4,3	6,4
2	Regular	9,8	3,4	0,0	5,2
3	Bien	65,6	55,7	73,9	61,6
4	Muy bien	14,8	36,4	21,7	26,7
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 44,7%]

Valoración residencias de tiempo libre (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	4,0	0,0	0,0	1,8
2	Regular	12,0	25,0	45,5	23,2
3	Bien	60,0	40,0	45,5	50,0
4	Muy bien	24,0	35,0	9,1	25,0
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 82,0%]

Valoración agencia de viajes (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	0,0	0,0	0,0	0,0
2	Regular	5,6	16,7	45,5	19,5
3	Bien	61,1	66,7	54,5	61,0
4	Muy bien	33,3	16,7	0,0	19,5
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 86,8%]

Valoración agencia de seguros (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	4,2	9,1	0,0	4,3
2	Regular	8,3	18,2	33,3	17,0
3	Bien	66,7	36,4	33,3	51,1
4	Muy bien	20,8	36,4	33,3	27,7
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 84,9%]

Valoración servicios para el empleo (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	12,5	10,3	0,0	9,1
2	Regular	12,5	6,9	0,0	7,3
3	Bien	62,5	55,2	70,0	60,0
4	Muy bien	12,5	27,6	30,0	23,6
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 82,3%]

Valoración juventud (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	7,1	8,3	0,0	5,3
2	Regular	7,1	0,0	16,7	7,9
3	Bien	71,4	66,7	58,3	65,8
4	Muy bien	14,3	25,0	25,0	21,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 87,8%]

Valoración salud laboral (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	0,0	3,7	0,0	1,6
2	Regular	0,0	11,1	25,0	9,7
3	Bien	91,3	74,1	66,7	79,0
4	Muy bien	8,7	11,1	8,3	9,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 80,1%]

Valoración inmigración (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	0,0	7,1	0,0	2,4
2	Regular	5,6	14,3	20,0	11,9
3	Bien	77,8	35,7	80,0	64,3
4	Muy bien	16,7	42,9	0,0	21,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 86,5%]

Valoración mujer (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	4,5	4,8	0,0	3,8
2	Regular	13,6	4,8	60,0	18,9
3	Bien	68,2	52,4	40,0	56,6
4	Muy bien	13,6	38,1	0,0	20,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 83,0%]

Valoración servicios relacionados con vivienda (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal	12,0	4,8	52,9	20,6
2	Regular	8,0	14,3	23,5	14,3
3	Bien	68,0	57,1	11,8	49,2
4	Muy bien	12,0	23,8	11,8	15,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 79,7%]

Valoración asesoría jurídica-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	14,0	20,7	50,0	23,5
2	Bien-Muy bien	86,0	79,3	50,0	76,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 42,4%]



Valoración asesoramiento sindical-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	7,9	11,8	38,2	15,1
2	Bien-Muy bien	92,1	88,2	61,8	84,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 36,0%]

Valoración cursos de formación-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	19,7	8,0	4,3	11,6
2	Bien-Muy bien	80,3	92,0	95,7	88,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 44,7%]

Valoración residencias de tiempo libre-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	16,0	25,0	45,5	25,0
2	Bien-Muy bien	84,0	75,0	54,5	75,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 82,0%]

Valoración agencia de viajes-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	5,6	16,7	45,5	19,5
2	Bien-Muy bien	94,4	83,3	54,5	80,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 86,8%]

Valoración agencia de seguros-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	12,5	27,3	33,3	21,3
2	Bien-Muy bien	87,5	72,7	66,7	78,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 84,9%]

Valoración servicios para el empleo-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	25,0	17,2	0,0	16,4
2	Bien-Muy bien	75,0	82,8	100,0	83,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 82,3%]

Valoración juventud-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	14,3	8,3	16,7	13,2
2	Bien-Muy bien	85,7	91,7	83,3	86,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 87,8%]

Valoración salud laboral-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	0,0	14,8	25,0	11,3
2	Bien-Muy bien	100,0	85,2	75,0	88,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 80,1%]

Valoración inmigración-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	5,6	21,4	20,0	14,3
2	Bien-Muy bien	94,4	78,6	80,0	85,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 86,5%]

Valoración mujer-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	18,2	9,5	60,0	22,6
2	Bien-Muy bien	81,8	90,5	40,0	77,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 83,0%]

Valoración servicios relacionados con vivienda-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	20,0	19,0	76,5	34,9
2	Bien-Muy bien	80,0	81,0	23,5	65,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 79,7%]

Contacto con CCOO (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	En la empresa con afiliados	58,3	54,8	43,9	54,5
2	En las oficinas del sindicato	38,5	41,6	51,2	41,9
3	En locales del sindicato	3,1	3,6	4,9	3,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 2,6%]

Más honesto que otros sindicatos (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Nada	9,2	18,1	22,2	15,8
2	Poco	13,2	13,8	25,0	15,4
3	Bastante	53,9	50,9	36,1	49,6
4	Mucho	23,7	17,2	16,7	19,3
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 26,7%]

Más combativo y defensor de los trabajadores (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Nada	5,9	14,5	5,4	10,2
2	Poco	16,5	9,7	27,0	14,6
3	Bastante	45,9	50,0	51,4	48,8
4	Mucho	31,8	25,8	16,2	26,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 20,9%]

Ofrece mejores servicios (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Nada	31,0	35,0	9,4	29,5
2	Poco	25,9	19,0	65,6	28,9
3	Bastante	31,0	40,0	21,9	34,2
4	Mucho	12,1	6,0	3,1	7,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 38,9%]

## ANEXO II. TABLAS DE RESULTADOS POR MUESTRA (%)

Por relaciones personales, amigos, familiares (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Nada	31,9	25,9	20,6	26,9
2	Poco	7,2	10,3	14,7	10,0
3	Bastante	23,2	25,9	32,4	26,0
4	Mucho	37,7	37,9	32,4	37,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 29,6%]

Me identifico con sus ideas (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Nada	4,5	2,3	5,6	3,6
2	Poco	9,0	12,5	36,1	14,6
3	Bastante	42,7	41,4	36,1	41,1
4	Mucho	43,8	43,8	22,2	40,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 18,6%]

Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Nada	47,8	55,2	58,1	53,1
2	Poco	10,4	11,5	16,1	11,9
3	Bastante	25,4	18,8	12,9	20,1
4	Mucho	16,4	14,6	12,9	14,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 37,6%]

Es más independiente de los partidos políticos (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Nada	20,3	31,9	42,9	29,8
2	Poco	23,0	14,3	14,3	17,1
3	Bastante	43,2	37,8	34,3	39,0
4	Mucho	13,5	16,0	8,6	14,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 26,7%]

Más honesto que otros sindicatos-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	22,4	31,9	47,2	31,1
2	Bien-Muy bien	77,6	68,1	52,8	68,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 26,7%]

Más combativo y defensor de los trabajadores-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	22,4	24,2	32,4	24,8
2	Bien-Muy bien	77,6	75,8	67,6	75,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 20,9%]

Ofrece mejores servicios-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	56,9	54,0	75,0	58,4
2	Bien-Muy bien	43,1	46,0	25,0	41,6
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 38,9%]

Por relaciones personales, amigos, familiares-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	39,1	36,2	35,3	37,0
2	Bien-Muy bien	60,9	63,8	64,7	63,0
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 29,6%]

Me identifico con sus ideas-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	13,5	14,8	41,7	18,2
2	Bien-Muy bien	86,5	85,2	58,3	81,8
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 18,6%]

Las elecciones sindicales y los delegados o comité sindical elegido-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	58,2	66,7	74,2	64,9
2	Bien-Muy bien	41,8	33,3	25,8	35,1
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 37,6%]

Es más independiente de los partidos políticos-2 (%)		Afiliados	Intermitentes	Desafiliados	Total
1	Mal-Regular	43,2	46,2	57,1	46,9
2	Bien-Muy bien	56,8	53,8	42,9	53,1
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

[NR: 26,7%]

Motivo de la desafiliación (%) [Pregunta abierta, respuesta espontánea]		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	7,3
1	Debido a situaciones personales	41,5
2	Por desacuerdos con el sindicato	24,4
3	Por sentirse desatendidos sindicalmente	14,6
4	Por motivos económicos	12,2
Total		100,0

Problemas con la dirección de la empresa (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	65,9
1	Nada	31,7
2	Algo	2,4
Total		100,0

Problemas con los compañeros de trabajo (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	63,4
1	Nada	29,3
2	Poco	2,4
3	Algo	4,9
	Total	100,0

Problemas con los compañeros del sindicato (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	61,0
1	Nada	17,1
2	Poco	2,4
3	Algo	14,6
4	Bastante	4,9
	Total	100,0

Porque no estaba de acuerdo con las acciones sindicales (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	61,0
1	Nada	17,1
2	Poco	7,3
3	Algo	9,8
4	Bastante	4,9
	Total	100,0

Por el importe de la cuota (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	48,8
1	Nada	34,1
3	Algo	9,8
4	Bastante	7,3
	Total	100,0

Porque los sindicatos no sirven para nada (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	61,0
1	Nada	26,8
2	Poco	7,3
3	Algo	4,9
	Total	100,0

Por cambios de mi representante o delegado sindical después de las elecciones sindicales (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	63,4
1	Nada	34,1
4	Bastante	2,4
	Total	100,0

Problemas con la dirección de la empresa-2 (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	65,9
1	Nada-Poco	31,7
2	Algo-Bastante	2,4
	Total	100,0

Problemas con los compañeros de trabajo-2 (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	63,4
1	Nada-Poco	31,7
2	Algo-Bastante	4,9
	Total	100,0

Problemas con los compañeros de sindicato-2 (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	61,0
1	Nada-Poco	19,5
2	Algo-Bastante	19,5
	Total	100,0

Porque no estaba de acuerdo con las acciones sindicales-2 (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	61,0
1	Nada-Poco	24,4
2	Algo-Bastante	14,6
	Total	100,0

Por el importe de la cuota-2 (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	48,8
1	Nada-Poco	34,1
2	Algo-Bastante	17,1
	Total	100,0

Porque los sindicatos no sirven para nada-2 (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	61,0
1	Nada-Poco	34,1
2	Algo-Bastante	4,9
	Total	100,0

Por cambios de mi representante o delegado sindical después de las elecciones sindicales-2 (%)		% s/ Conjunto de desafiados
0	NC	63,4
1	Nada-Poco	34,1
2	Algo-Bastante	2,4
	Total	100,0



NOTAS AL TEXTO



- 1 La población ocupada en 1999 fue de 461.800 personas de media anual; en 2005 alcanzó la cifra de 568.600.
- 2 Con un nivel de significación del 1% (0,001). Cuando se habla de relación significativa en este estudio nos referimos a que entre ambas variables (en este caso la edad de cada una de las tres muestras) se da una correlación estadística significativa, medida por el estadístico ji cuadrado ( $\chi^2$ ), instrumento esencial para el análisis estadístico de las tablas de contingencia como test de significación para contrastar la hipótesis nula de la independencia entre dos variables.
- 3 Los jóvenes hasta 25 años muestran unas respuestas en general muy críticas: en cinco cuestiones las opiniones negativas son claramente mayoritarias, mientras que en otras tres, las opiniones se reparten al 50%. Sin embargo, su reducido número en las muestras anula cualquier viso de representatividad estadística.
- 4 Hay que destacar que identificación con las ideas del sindicato como motivo de afiliación y tipo de muestra mantienen una relación altamente significativa, la mayor de todas con mucha diferencia.
- 5 Hay que tener en cuenta, como cuestión metodológica previa, que el número de personas de la muestra de desafiados es bastante reducido, por lo que tanto los resultados de las respuestas abiertas como de las siete preguntas cerradas dirigidas específicamente a este colectivo hay que tomarlos con total precaución y de una forma meramente aproximativa u orientativa. Al menos, deberían ser objeto de confrontación en grupos de discusión con personas desafiadas, que pudieran expresarse con mayor profundidad.

# BIBLIOGRAFÍA









**comisiones obreras de Aragón**





comisiones obreras de Aragón