

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

# Informes

123 · JULIO 2016



EVOLUCIÓN, ESTRUCTURAS Y TRAYECTORIAS  
**LA AFILIACIÓN A CCOO**

[WWW.1MAYO.CCOO.ES](http://WWW.1MAYO.CCOO.ES)

## **LA AFILIACIÓN A CCOO. EVOLUCIÓN, ESTRUCTURA Y TRAYECTORIAS**

FUNDACIÓN 1º DE MAYO  
C/ Longares, 6. 28022 Madrid  
Tel.: 91 364 06 01  
1mayo@1mayo.ccoo.es  
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 123  
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Julio 2016

# **LA AFILIACIÓN A CC.OO.**

## **Evolución, estructura y trayectorias**

SERGI VIDAL  
(THE UNIVERSITY OF QUEENSLAND – AUSTRALIA)

RAMON ALÓS  
(INSTITUT D'ESTUDIS DEL TREBALL - UAB)

PERE J. BENEYTO  
(UNIVERSITAT DE VALÈNCIA)

PERE JÓDAR  
(UNIVERSITAT POMPEU FABRA – BARCELONA)

# ÍNDICE

---

INTRODUCCIÓN .....	3
1.- MARCO TEÓRICO: factores determinantes y estrategias de sindicalización en la Unión Europea .....	5
2.- CONTEXTO: impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales .....	10
3.- LA AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA: estructura y evolución...	14
4.- LA AFILIACIÓN A CC.OO. ....	19
4.1.- Características generales: evolución, distribución, composición y flujos .....	24
4.2.- Comportamiento afiliativo: permanencia, re-afiliación y trayectorias .....	43
4.2.1.- Metodología .....	45
4.2.2.- Permanencia en la afiliación .....	46
4.2.3.- Re-afiliación al sindicato .....	55
4.2.4.- Trayectorias sindicales .....	64
5.- CONCLUSIONES .....	75
BIBLIOGRAFÍA .....	79

# INTRODUCCIÓN

La crisis económica y la desregulación del mercado de trabajo han transformado radicalmente el modelo de relaciones laborales, debilitado a sus actores e instituciones y generado un dramático incremento de la desigualdad social.

Analizar el impacto de dicho proceso sobre el sindicalismo resulta especialmente relevante por cuanto sus recursos asociativos (afiliación/representación) se han demostrado indicadores tan sensibles como significativos para evaluar tanto los cambios *en* el entorno del trabajo (recursos estructurales) como *sobre* las relaciones de negociación y conflicto que se desarrollan en el mismo (recursos institucionales).

Nuestro equipo de investigación se ocupa, desde hace varios años, en estudiar las pautas de participación sindical de los trabajadores en términos de presencia directa y audiencia electoral, atendiendo tanto a la dimensión cuantitativa de ambos procesos (estructura y evolución de la afiliación y del resultado de las elecciones sindicales) como a la cualitativa (causas y factores determinantes), con el objetivo de aportar evidencia empírica y reflexión teórica susceptibles de contribuir a mejorar el conocimiento científico de la realidad social y articular estrategias proactivas para su transformación.

Productos resultantes de dicha trayectoria investigadora son, entre otros, los artículos y libros publicados sobre la afiliación sindical en España y su análisis comparado con la europea, su regulación normativa y recursos institucionales, con especial referencia al modelo de representación en la empresa.

El presente informe da cuenta de la investigación realizada sobre los flujos (altas/bajas) y dinámicas (permanencia, trayectorias) de la afiliación al principal sindicato español, completando con ello el análisis de la secuencia afiliativa iniciado con un trabajo anterior sobre los perfiles y razones de la desafiliación.

Se trata, en ambos casos, de estudios novedosos en nuestro ámbito, tanto por los temas objeto de investigación como por la metodología utilizada (encuesta a exafiliados, análisis de clusters) y, especialmente, por el acceso y explotación que de su base de datos ha facilitado la organización correspondiente (CC.OO.), en un ejercicio de transparencia tan loable como poco frecuente.

En este caso, y con carácter previo a la presentación de los resultados de nuestra investigación, hemos realizado una exhaustiva revisión de la literatura especializada sobre los factores determinantes de la afiliación sindical y la evidencia empírica procedente de encuestas y estudios comparados de ámbito europeo (*capítulo 1*), así como el análisis de los principales cambios registrados por el mercado de trabajo durante el periodo objeto de estudio que, desde 2001, abarca las dos grandes fases (expansión/recesión) del ciclo económico (*capítulo 2*), cuyo impacto sobre las trayectorias de afiliación sindical tratamos de evaluar.

En el *capítulo 3* se analizan las principales características de la afiliación sindical en España, atendiendo a las fases de su evolución reciente y situación actual, así como a su composición sociodemográfica<sup>1</sup>, como marco introductorio a la posterior presentación (*capítulo 4*) de los resultados más relevantes de nuestra propia investigación sobre la estructura, evolución y trayectorias de la afiliación sindical a Comisiones Obreras.

El informe se cierra con un apartado de conclusiones y propuestas (*capítulo 5*) que confiamos sean de utilidad para el diseño e implementación de estrategias de afiliación e intervención sindical, cuyo seguimiento y evaluación forman parte de nuestra agenda de investigación, desde la que pretendemos contribuir a la construcción de un nuevo relato que refuerce la legitimidad social del sindicalismo.

---

<sup>1</sup> Una primera versión de los capítulos 1 y 3 fue publicada por los autores en el número 87 de la revista *Sociología del Trabajo*, bajo el título de “La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias”

# 1.- MARCO TEÓRICO: factores determinantes y estrategias de sindicalización en la Unión Europea

De entre las instituciones vehiculadoras de la democracia representativa (partidos políticos, asociaciones civiles, organizaciones empresariales) es en los sindicatos donde la afiliación juega un papel más importante, en términos de poder, recursos, participación y legitimidad (Leonardi, 2013), operando la correspondiente tasa relativa como indicador privilegiado de la capacidad de intervención del movimiento sindical de un país (Ebbinghaus y Visser, 1999), fuertemente condicionada por las características estructurales y modelo de relaciones laborales del mismo (Sullivan, 2010), lo que dificulta las comparaciones y obliga a incorporar al análisis otras variables (audiencia electoral, cobertura de la negociación colectiva, participación institucional).

La explotación de la principal base de datos sobre la materia<sup>2</sup> permite identificar, en una primera aproximación, dos grandes fases en la evolución de la afiliación sindical en Europa: de crecimiento generalizado entre 1950 y 1980 (Ebbinghaus y Visser, 2000) y de sostenida, aunque desigual, disminución durante las tres décadas siguientes (Schmitt y Mitukiewicz, 2011; Schnabel, 2013), con especial impacto de la crisis a partir de 2008 (Comisión Europea, 2015), hasta situarse actualmente en torno al 23% de la población asalariada de la Unión Europea.

Dicho cambio de tendencia generó la apertura de un importante debate académico y sindical sobre sus causas y efectos, impulsando la realización de numerosos estudios e investigaciones de ámbito tanto nacional como comparado. La literatura resultante resulta amplia y diversa, pudiendo identificarse, en síntesis, tres grandes enfoques o perspectivas orientadas a analizar los factores que condicionan la adscripción sindical, las estrategias para su revitalización y las trayectorias afiliativas realmente existentes.

La primera de dichas líneas de investigación se centra en estudiar los determinantes de la afiliación, distinguiendo entre los de nivel macro (factores coyunturales, estructurales e institucionales) y los de nivel micro (sociodemográficos y culturales).

Respecto de los factores macro, los estudios realizados han intentado evaluar la influencia sobre la afiliación sindical de la evolución del ciclo económico (Bain y Elsheikh, 1976, Chechi y Visser, 2005), los cambios en la estructura ocupacional desde el paradigma industrial al terciario (Ebbinghaus y Visser, 2000; Bryson et al., 2011), la distribución del empleo según el tamaño de los centros de trabajo y la titularidad pública o privada de las mismas (Bain, 1983; Hartley y Stephenson, 1992) y, a nivel institucional los cambios en la estructura y cobertura de la negociación colectiva (Clegg, 1986), la vigencia del *sistema Ghent* de participación sindical en la provisión de prestaciones sociales (Scruggs, 2002).

---

<sup>2</sup> *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)*, gestionada por el Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de Amsterdam ([www.uva-aias.net/208](http://www.uva-aias.net/208))

Desde la perspectiva micro, las investigaciones se han orientado a analizar el peso de las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudios, origen) y laborales (sector de actividad, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, nivel salarial) en la propensión a la afiliación sindical (Schnabel y Wagner, 2007; Fazekas, 2011; Ebbinghaus et al., 2011) e, incluso, las de carácter cultural relacionadas con la orientación ideológica (Riley, 1997; Hague et al, 1998) y los valores individuales o cooperativos de las personas (Visser, 2002).

Respecto de las motivaciones e incentivos para la afiliación, la literatura especializada (Freeman y Medoff, 1984; Klandermans, 1986; Cregan, 2005; Blanchflower, 2007; Checchi et al. 2010; Toubol y Jensen, 2014) distingue entre las de tipo instrumental (búsqueda de protección y/o servicios), identitario (proximidad a los valores y propuestas de la organización) y de sociabilidad (relaciones personales y de grupo)

En conjunto, las investigaciones sobre los determinantes de la afiliación sindical, de carácter tanto cuantitativo como cualitativo, han generado una considerable producción empírica y validado algunas de sus principales hipótesis. Especialmente significativos resultan los análisis multivariados realizados por diferentes equipos de investigación sobre datos de la *Encuesta Social Europea* (Sano y Williamson, 2008; Scheuer, 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011; Turner y D'Art, 2012; Schnabel, 2013), que tomando como variable dependiente la tasa neta de afiliación sindical sobre población asalariada (excluyendo parados, jubilados, pensionistas, autónomos, etc.) estudian su correlación con las principales variables dependientes (sociodemográficas, estructurales e institucionales) de las que se dispone de información.

Las investigaciones de referencia presentan un alto grado de coincidencia en sus resultados lo que nos permite, a efectos expositivos, clasificar las variables estudiadas en tres grandes grupos, según su mayor o menor influencia positiva sobre las tendencias afiliativas:

- a) *impacto fuerte*: ciclo económico (la afiliación sindical tiene un comportamiento procíclico, aumentando con el crecimiento del empleo y los salarios y disminuyendo en su fase recesiva, si bien en ambos casos con un cierto décalage temporal), correlación directa con el tamaño de la empresa, la existencia de estructuras sindicales en el centro de trabajo (delegados, comités de empresa, secciones sindicales) y las instituciones del sistema Ghent (vigente sólo en Bélgica y países escandinavos)
- b) *impacto medio*: sector de actividad (mayor propensión afiliativa en la industria y los servicios públicos y más baja en los privados), situación contractual (la tasa de afiliación aumenta entre los fijos y disminuye entre los temporales), edad y nivel de estudios (relación curvilínea)
- c) *impacto débil*: en términos de afiliación sindical la brecha de género presenta una distribución desigual, si bien con tendencia a reducirse llegando, incluso, a invertirse en algunos países (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Reino Unido, entre los más importantes), siendo también poco significativa la nacionalidad de origen de los trabajadores. Por su parte, el modelo de negociación colectiva genera un impacto desigual sobre la afiliación, en función de si su estructura (centralización-descentralización) y tipo de cobertura (universal-sindicalizada) activen en mayor o menor grado los mecanismos de *free-riding*.

Un análisis multivariable realizado sobre datos de la Encuesta Social Europea (Van Gyes, 2006) concluyó que cuando coinciden las circunstancias más favorables (trabajadores mayores de 30 años,

con contrato permanente en empresas medianas y grandes de la industria o los servicios públicos, y presencia sindical en el centro de trabajo) la tasa media de afiliación (23%) aumenta hasta alcanzar el 61%, mientras que en el polo opuesto (trabajadores jóvenes, con contratos precarios en el sector de los servicios privados y microempresas sin presencia de estructuras sindicales) ésta prácticamente desaparece, quedando reducida a tasas de entre el 1 y el 3 por cien.

Tales son, en síntesis, las pautas afiliativas que se han ido configurando en las tres últimas décadas y que afectan de forma transversal a todos los países europeos, si bien el desigual grado de desarrollo de los factores determinantes analizados, así como las estrategias de renovación implementadas por las respectivas organizaciones sindicales, explican las diferencias existentes entre los principales sistemas de relaciones laborales, tanto en sus tasas de sindicalización actual como en la evolución reciente de las mismas.

Desde una perspectiva diacrónica, el análisis de la afiliación sindical en Europa desde 1960, atendiendo tanto a sus valores absolutos como relativos (Schnabel, 2013), aporta evidencia empírica suficiente para impugnar los recurrentes tópicos de matriz neoliberal sobre la crisis estructural y el inevitable ocaso del sindicalismo (Troy, 2004) provocado por la globalización, el cambio tecnológico y su (supuesta) concentración defensiva en los viejos reductos del jurásico industrial

Los datos disponibles, sin embargo, acreditan tanto el mantenimiento de importantes niveles de sindicalización como sus dificultades de adaptación a los cambios ocupacionales e institucionales acumulados desde 1980, que habrían provocado desde entonces una reducción de las tasas de afiliación que no parece, sin embargo, ni homogénea en función de las diferentes variables ocupacionales estudiadas ni generalizable para todos los países de la Unión Europea.

Dicha diversidad se ha mantenido incluso en los últimos años durante los que el impacto generalizado de la crisis no ha alterado significativamente el ranking de afiliación entre los diferentes países y modelos de relaciones laborales (Bryson et al., 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011).

Conforme a los datos de la ICTWSS, entre 2000 y 2007 la tasa neta de afiliación en los 28 países de la UE (*tabla 1*) disminuyó en un 2'9%, pasando del 26,9 al 23,9 por cien sobre el total de la población asalariada, si bien no se trata de una tendencia generalizada pues se registraron aumentos en 9 países y caídas inferiores a la media en otros seis. Durante la fase recesiva del ciclo la reducción fue mayor (-7,5%) aunque tampoco homogénea, destacando los aumentos de la afiliación en Bélgica, Italia y, en menor medida, Francia y Malta, así como variaciones muy desiguales en el resto, siendo especialmente importantes las de los países más afectados por la crisis (Grecia, España, Portugal y los del área oriental).

Por su parte, los estudios comparados han permitido constatar que la densidad afiliativa de cada país o área (escandinava, centroeuropea, anglosajona, mediterránea y oriental) está muy determinada por las características del sistema de relaciones laborales en que operan los sindicatos (Ebbinghaus y Visser, 1999; Traxler, 2011), existiendo pautas comunes y diferenciadas en cada uno de ellos (Bernaciak et al., 2015; Comisión Europea, 2015).

Identificados los diferentes factores determinantes de la evolución afiliativa y poder de intervención sindical, cuantificado incluso su desigual impacto en los principales modelos organizativos y de relaciones laborales, los debates e investigaciones se han orientado en los últimos años al diseño e

implementación de las correspondientes estrategias de revitalización, de efectos desiguales según los casos pero que estarían poniendo de manifiesto la capacidad de resistencia y renovación de los sindicatos en tiempos especialmente difíciles (Bernaciak et al, 2015)

Tabla 1

La afiliación sindical\* en Europa, 2000-2014

País	2000		2007		Var. en % 2000-07	2014		Var. en % 2007-14
	Núm.	Tasa	Núm.	Tasa		Núm.	Tasa	
<b>SISTEMA ESCANDINAVO</b>								
Dinamarca	1.824	73,9	1.733	70,7	-4,9	1.633	68,8	-5,7
Finlandia	1.504	75,0	1.529	70,5	+1,6	1.462	69,0	-4,4
Suecia	2.989	79,1	2.936	70,8	-1,7	2.878	67,3	-1,9
Total	6.317	76,9	6.198	70,6	-1,9	5.973	68,3	-3,6
<b>SISTEMA GERMÁNICO</b>								
Alemania	7.928	24,6	6.604	19,9	-16,7	6.330	18,1	-4,1
Austria	1.190	36,6	1.029	29,9	-13,5	989	27,4	-3,8
Bélgica	1.936	56,2	2.039	54,7	+5,3	2.120	55,1	+3,9
Holanda	1.574	22,9	1.422	19,3	-9,6	1.265	17,8	-11,0
Luxemburgo	116	42,8	120	38,3	+3,3	116	32,8	-2,7
Total	12.744	27,6	11.214	23,3	-12,0	10.821	21,4	-3,5
<b>SISTEMA ANGLOSAJÓN</b>								
Chipre	145	65,1	166	54,9	+14,4	136	45,2	-17,8
Irlanda	495	38,0	562	31,5	+9,7	520	29,6	-7,5
Malta	76	60,3	75	56,4	-0,9	78	52,9	+3,7
Reino Unido	7.108	30,2	6.865	27,9	-1,9	6.445	25,8	-6,1
Total	7.824	30,9	7.668	28,1	-1,9	7.179	26,5	-6,4
<b>SISTEMA MEDITERRÁNEO</b>								
España	2.037	16,6	2.879	17,4	+41,3	2.360	16,9	-18,1
Francia	1.781	8,0	1.795	7,5	-0,6	1.825	7,7	+1,7
Grecia	631	26,5	710	24,5	+11,8	480	21,5	-32,4
Italia	5.195	34,8	5.665	33,5	+8,2	6.131	37,3	+8,2
Portugal	783	21,6	804	20,8	-2,4	665	18,9	-17,3
Total	10.427	18,8	11.596	18,1	+9,3	11.461	19,0	-1,2
<b>SISTEMA ORIENTAL</b>								
Bulgaria	550	23,0	490	17,2	-10,9	454	17,5	-7,3
Chequia	1.080	27,2	736	18,3	-21,9	514	12,7	-30,2
Croacia	440	37,2	436	34,0	-0,9	352	30,9	-19,3
Eslovaquia	623	32,3	383	18,8	-35,3	261	13,3	-31,8
Eslovenia	312	41,6	240	28,1	-27,3	160	21,2	-33,3
Estonia	77	14,5	44	7,4	-38,9	32	5,7	-27,3
Hungría	711	22,0	510	15,0	-22,0	360	10,5	-29,4
Letonia	175	20,2	156	16,6	-10,8	102	9,0	-34,6
Lituania	184	16,8	115	9,3	37,5	103	9,0	-10,4
Polonia	1.850	17,5	1.820	15,6	+14,8	1.540	12,5	-15,4
Rumania	2.043	34,7	2.228	36,0	+9,1	1.233	19,8	-44,6
Total	8.045	24,8	7.158	20,4	-11,0	5.111	14,4	-28,6
TOTAL UE	45.177	26,9	43.834	23,9	-2,9	40.545	22,3	-7,5

Fuente.- Base de datos de ICTWSS (\*) Sólo afiliación de asalariados

El paradigma de la revitalización sindical surge, inicialmente, de una corriente académica (*Labour Revitalization Studies*) de origen anglosajón (Baccaro et al., 2003; Phelan, 2007) pero de progresiva adaptación a otros modelos sindicales y definida como el conjunto de estrategias orientadas a intervenir sobre las diferentes fuentes de poder sindical (estructural, asociativo, organizativo, institucional, estratégico y narrativo) para identificar las causas de la crisis de representación del sindicalismo actual y tratar de revertir sus efectos (pérdida de afiliación e influencia) mediante el despliegue, en cada caso, de las correspondientes estrategias de negociación, reclutamiento, reestructuración organizativa, participación institucional, alianzas y comunicación (Frege y Kelly, 2003).

Partiendo de dicho enfoque multidimensional los sindicatos europeos han ido adaptando las diferentes estrategias a sus respectivos modelos organizativos y entornos sociales, tratando de identificar los *factores soft* de entre los determinantes del poder sindical sobre los que resulta factible intervenir (presencia en los centros de trabajo, creación de estructuras de representación, cobertura y contenido de la negociación colectiva, prestación de servicios, participación institucional, presión social, regulación legal), con objeto de compensar el impacto de los *factores hard* de tipo estructural (ciclo económico, tamaño de la empresa, sector de actividad, cambio tecnológico, variables demográficas) poco susceptibles de modificación por su intervención directa (Scheuer, 2011; Schnabel, 2013), cuya evolución reciente y situación actual en el caso español analizaremos seguidamente.

En el curso de nuestra investigación hemos analizado con más detalle la definida como estrategia asociativa (*organizing*), desarrollada inicialmente por los sindicatos ingleses (TUC, 2008) y que incluye modelos de reclutamiento general y de colectivos específicos sub-representados en la afiliación, como jóvenes (Vandaele, 2009; Pollert y Tailby, 2010), precarios (Gumbrell-McCormick, 2011) y de trabajadores con nuevos perfiles y trayectorias laborales (Pedersini, 2010).

Aunque se trata de experiencias muy vinculadas al modelo sindical anglosajón (estructura asociativa por oficios y empresas, coordinación por activistas y organizadores locales), su demostrada eficacia en estabilizar los niveles de afiliación en el Reino Unido, tras más de tres décadas de crisis, ha suscitado un creciente interés, tanto en ámbitos académicos como sindicales, por adaptar su estrategia y buenas prácticas a otros contextos (Lani, 2013; Leonardi, 2013; Bernaciack et al., 2015), mediante el desarrollo de campañas de reclutamiento y fidelización, reforma de las estructuras organizativas de matriz fordista (federaciones sectoriales, secciones sindicales de empresa) y su adaptación a entornos horizontales y trayectorias laborales nómadas.

## 2.- CONTEXTO: impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales

Han transcurrido ya más de ocho años desde el inicio de una crisis de efectos devastadores sobre el mercado de trabajo (paro, precariedad, segmentación), las relaciones laborales (desregulación legal, devaluación salarial, debilitamiento de la negociación colectiva) y la cohesión social (desigualdad, pobreza, desprotección) en el conjunto de la Unión Europea y, especialmente, en el sur de la misma, impactando, asimismo, sobre las instituciones y procesos de gobernanza y representación (Comisión Europea, 2015; Molina, 2014; Benner, 2013).

Tras los primeros años de crisis financiera (la *gran recesión*), la etapa más reciente ha estado caracterizada por una estrategia concertada entre los poderes político y económico para imponer una transformación radical del modelo de relaciones laborales (la *gran agresión*), que ha roto los frágiles equilibrios alcanzados durante décadas de diálogo social y agravado profundamente la asimetría entre capital y trabajo (Lehndorff, 2015), debilitando a través de la desregulación laboral los tres dispositivos colectivos que históricamente han actuado en defensa y protección de los trabajadores: protección legal, intervención sindical y cobertura negocial, lo que ha provocado una *gran regresión* en términos de vulnerabilidad laboral y desigualdad social.

Estamos, pues, ante el retorno de la cuestión social, cuya magnitud y dramatismo (paro, precariedad, pobreza y desigualdad) ha quebrado el discurso dominante de la austeridad inevitable y los recursos insuficientes, actualizado el debate sobre la centralidad del trabajo, tanto en su dimensión real (su búsqueda, ejercicio, condiciones, regulación, etc.) como simbólica (factor de identidad y ciudadanía) y constatado la necesidad de construir un nuevo relato sobre las causas y efectos de la crisis, sus actores y estrategias alternativas.

En el primer caso, la evolución del ciclo económico demuestra que si bien las causas de la crisis no radicaban en el mercado de trabajo y su supuesta rigidez sino en la especulación financiera y su voracidad real, se la ha utilizado como pretexto para cambiar el modelo social y promover una ingente transferencia de rentas del trabajo al capital devaluando derechos y condiciones laborales, recortando prestaciones sociales y privatizando servicios públicos, con efectos traumáticos tanto sobre el mercado de trabajo como en las relaciones laborales y la cohesión social.

Actualizando el modelo aplicado en los años ochenta por los gobiernos de Thatcher y Reagan, uno de los ejes centrales de la estrategia conservadora en España ha sido quebrar la representatividad, recursos y legitimidad del sindicalismo de clase, con objeto de debilitar, cuando no eliminar, sus funciones de actor social y factor de igualdad con capacidad de intervención tanto en los procesos de la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo) a través de la negociación colectiva, como en los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones del Estado de Bienestar) mediante su participación institucional y presión social.

Es hora, pues, de evaluar los daños de la crisis y de la gestión conservadora que utilizándola como pretexto intenta cambiar radicalmente tanto el escenario (segmentación del mercado de trabajo, vulnerabilidad del empleo), como las instituciones (debilitamiento de la negociación colectiva,

marginación del diálogo social) y los actores de las relaciones laborales (deslegitimación del sindicalismo, criminalización de la protesta social), con objeto de reforzar su hegemonía política, económica e, incluso, cultural.

A tal efecto, para contextualizar adecuadamente tanto el impacto de la crisis y la contrarreforma laboral impuesta en España por el gobierno del Partido Popular, como las dificultades para la acción sindical, conviene analizar, siquiera sea sintéticamente, la evolución reciente y situación actual de nuestro mercado de trabajo, caracterizado por sus desequilibrios y distorsiones (Lago, 2016).

Cabe destacar, en primer lugar, que entre 2007 y 2013 se destruyeron más de tres millones de empleos y que, pese a la ligera recuperación registrada desde entonces, la población asalariada actual sigue siendo un 12,3% inferior a la de antes de la crisis. Atendiendo a las variables sociodemográficas más significativas aportadas por la Encuesta de Población Activa (*tabla 2*), la estructura y evolución del empleo asalariado se caracteriza por:

- *sexo*: aumenta la participación de las mujeres, que han pasado de representar el 43,8 al 47,9 por cien

- *edad*: los menores de 30 años representan actualmente el 14,4% del total de asalariados, siendo el grupo de edad más afectado por la crisis, habiendo perdido 2.236.800 empleos desde 2007

- *nacionalidad*: uno de cada diez asalariados es de origen extranjero, siendo uno de los colectivos a los que más duramente ha afectado la crisis, habiendo perdido el 35,3% de sus efectivos desde 2007

- *contrato*: la tasa actual de temporalidad es del 25,7%, diez puntos porcentuales por encima de la media europea, siendo su duración media de 53 días, cuando al inicio de la crisis era de 78, con el consiguiente incremento de la rotación laboral entre los trabajadores temporales, que en 2015 fue de 4,6 contratos/año de media, habiéndose registrado 20,2 millones de altas y 19,8 millones de bajas en el régimen general de la Seguridad Social

- *jornada*: los contratos a tiempo parcial han aumentado considerablemente durante la crisis, desde el 11,7 al 16,9 por cien, siendo esta una modalidad contractual muy feminizada, con tasas del 26,2 para las mujeres y del 8,4% para los hombres

- *antigüedad*: el 18,4% de los asalariados llevan trabajando en su empleo menos de un año, el 12,8% entre uno y dos y el resto (79,8%) más de tres años de antigüedad. Desde el inicio de la crisis el número de despidos registrados por el Servicio Público de empleo fue de ocho millones de trabajadores

- *rama de actividad*: el mayor contingente de empleo asalariado se concentra en los servicios privados (57,4%) y públicos (20,1%), mientras que la industria representa el 14,6% del total, correspondiendo a la construcción y la agricultura porcentajes menores (4,8 y 3,2 por cien, respectivamente)

- *tamaño de la empresa*: a finales de 2015 el número de trabajadores del sector privado inscritos en la Seguridad Social era de 12.305.873, distribuidos en 1.286.565 empresas (8,5% menos que en 2007), de los que el 23,6% trabajaban en microempresas (menos de 10 empleados), el 21,4% a pequeñas (de entre 10 y 49 trabajadores), el 16,7% en las de tamaño mediano (de 50 a 250) y el 38,2% restante en grandes empresas.

Tabla 2

Evolución del mercado de trabajo (2007-2015)

En miles

	2007	2015	Variación en %
TOTAL	17.095,0	14.988,8	-12,3
SEXO			
Hombres	9.593,0	7.798,4	-18,7
Mujeres	7.502,0	7.190,4	-4,1
EDAD			
De 16 a 29 años	4.395,3	2.158,5	-50,9
De 30 a 44	7.652,1	6.840,5	-10,6
De 45 a 64	4.480,3	5.921,8	+32,1
NACIONALIDAD			
Española	14.576,0	13.358,7	-8,3
Extranjera	2.519,0	1.630,1	-38,4
ACTIVIDAD ECONÓMICA			
Agricultura	455,6	493,9	+8,4
Industria	2.979,8	2.210,8	-25,8
Construcción	2.136,9	725,3	-66,1
Servicios privados	8.384,3	8.558,1	+2,1
Servicios públicos	2.969,5	3.000,7	+1,1
CONTRATO			
Indefinido	11.826,3	11.142,6	-5,8
Temporal	5.268,7	3.846,2	-26,9
ANTIGÜEDAD			
Menos de 1 año	4.000,2	2.746,5	-31,3
De 1 a 3	3.323,0	1.924,2	-42,1
Más de 3 años	9.771,7	10.318,1	+5,6
EMPRESAS (sector privado)			
	1.405,9	1.286,5	-8,5

Fuente.- INE, *Encuesta de Población Activa* (4º trimestre)

Por su parte, el paro representa, en sus diversas dimensiones (magnitud, evolución, composición y duración) la expresión más dramática de la crisis, estimándose en 4.779.500 las personas desempleadas a finales de 2015, lo que supone el 20,9% de la población activa, habiendo oscilado dicha tasa desde el 8,5% de 2007 al 26,1% de 2013, duplicando ampliamente en todos los casos a la media europea.

Las tasas de paro de las mujeres es superior a la de los hombres (22,5 y 19,5 por cien, respectivamente), si bien es la variable edad la que presenta una distribución más desigual, alcanzando sus niveles más altos entre las cohortes de 16 a 19 años (66,1%), de 20 a 24 (42,5%) y de 25 a 29 (27,6%).

Con todo, la situación más dramática está asociada al paro de larga duración (43,6% con más de dos años) y a la pérdida de las prestaciones por desempleo, cuya tasa de cobertura ha descendido más de veinte puntos desde el inicio de la crisis, hasta situarse en el 55,2% a finales de 2015

El análisis integrado de estos datos, mediante la construcción de índices sintéticos, permite cuantificar en toda su magnitud el impacto de la crisis sobre nuestro mercado de trabajo, tanto en su evolución temporal como evaluación comparada con los principales países de nuestro entorno.

El índice de vulnerabilidad laboral (Prieto et al., 2015) mide el alcance global de la precariedad (paro, trabajo temporal y a tiempo parcial), situándose a finales de 2015 en un 56,5% sobre el total de la población asalariada (ocupada o en paro), más de doce puntos por encima de la media de la UE, tras haberse incrementado ocho desde 2007

Asimismo, la última edición del índice de calidad en el empleo que elabora anualmente la OCDE articulando tasas de empleo, de temporalidad y paro de larga duración, sitúa a España, con una puntuación de 2,4 sobre diez, en el penúltimo lugar de entre los 34 países más desarrollados que integran dicha organización, siendo junto a Grecia (1,5), Turquía (3,8), Portugal (4,1), Eslovaquia (4,3) y Hungría (4,8) los únicos países que suspenden en dicha clasificación, habiendo descendido nuestro país diez posiciones desde 2012.

Durante dicho período se habría producido, asimismo, una fuerte devaluación salarial (5,4% de pérdida media de poder adquisitivo entre 2009 y 2015) provocando una auténtica redistribución a la inversa, recortando la remuneración agregada de los asalariados en tres puntos porcentuales del PIB (del 55 al 52 por cien) entre 2009 y 2014, al tiempo que se incrementaba en la misma proporción (del 45 al 48 por cien) la de los beneficios empresariales, con el consiguiente incremento de la desigualdad (más de tres puntos en el índice de Gini, siendo el país de la OCDE en que más aumentaba) y de la pobreza, que sitúa a 13,4 millones de personas (29,2% de la población, cinco puntos por encima de la media comunitaria) en riesgo de exclusión social (OXFAM, 2015).

Paralelamente, la reforma laboral impuesta habría reforzado el poder unilateral de las empresas, potenciando el descuelgue de los convenios sectoriales y fomentando la individualización de las relaciones laborales (Baylos, 2014; Otaegui, 2014), con el resultado, a nivel macro, de un fuerte impacto tanto sobre la estructura y cobertura de la negociación colectiva como sobre las regulaciones de empleo y a nivel micro con la generalización de prácticas empresariales abusivas limitadoras, por la vía de los hechos, de los derechos de los trabajadores y la capacidad de intervención de los sindicatos.

Aun siendo importantes y, en ocasiones, de efectos dramáticos, estos cambios coyunturales provocados por la crisis operan sobre tendencias estructurales de más largo recorrido que desde los años ochenta del siglo pasado han modificado radicalmente tanto el escenario, como los actores y las instituciones de las relaciones laborales a nivel global (Baccaro, 2008) y, más concretamente, en la Unión Europea (Ferner y Hyman, 2002).

En el caso español, la normalización democrática iniciada tardíamente a finales de los años setenta del siglo pasado, justo cuando el modelo europeo (economía keynesiana, producción fordista, relaciones laborales corporatistas y Estado de Bienestar) comenzaba a presentar síntomas de agotamiento tras los *años dorados* (Hobsbawm, 1995) de crecimiento económico y cohesión social, constituye una dificultad añadida por cuanto dicha *anomalía* fundacional condicionará tanto la regulación normativa e institucional de la representación de intereses como el desarrollo organizativo y estratégico de sus principales actores, especialmente de los sindicatos, que sólo a partir de los años noventa iniciarían un proceso de *convergencia* con las pautas afiliativas y de intervención europeas (Beneyto, 2008).

### 3.- LA AFIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA: estructura y evolución

Identificados los factores determinantes y pautas de desarrollo del sindicalismo europeo, nuestro objetivo se centra ahora en analizar su vigencia en el caso español, atendiendo a su evolución histórica y composición estructural.

Las hipótesis que a tal efecto planteamos se refieren, en primer lugar, al proceso de *expansión cuantitativa* y *adaptación cualitativa* seguido por el sindicalismo español, desde su tardía y difícil configuración histórica, y que consideramos diferente en el primer caso y convergente en el segundo respecto de la dinámica sindical europea.

Se trata de averiguar si, como predica un recurrente tópico mediático, en ocasiones, incluso con aval académico como en el caso de los analistas de FEDEA (Bentolila, 2010; Dolado et al. 2010) el sindicalismo español se caracterizaría por su ínfima afiliación y representatividad, limitada a los sectores (industria fordista) y colectivos (varones, poco cualificados y en ocupaciones manuales) más tradicionales, sin apenas presencia en áreas emergentes de la estructura empresarial y ocupacional o, por el contrario, habría experimentado un importante proceso de adaptación a los cambios del entorno, diversificación de sus perfiles y trayectorias y amplia cobertura de su intervención institucional en la negociación colectiva y las relaciones laborales.

Analizaremos a tal efecto los recursos asociativos del sindicalismo español en base a los datos disponibles sobre la evolución y composición de su afiliación, con carácter complementario al estudio ya realizado por nuestro equipo de investigación sobre su representación electoral (Alós et al., 2015).

La regulación legal del sindicalismo español se inició a finales de los años setenta del pasado siglo (leyes 19/1977 de Asociación sindical y 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores), justo cuando se invertía la tendencia expansiva del sindicalismo europeo como resultado de la crisis económica y del conjunto de mutaciones sociales derivadas de la misma que, en nuestro caso, se complicaba con las incertidumbres de la transición política.

La resultante de este proceso fue un modelo de *doble canal*, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuyo impacto sobre el desarrollo del sindicalismo y las relaciones laborales en nuestro país ha sido objeto de un debate recurrente (tanto en el ámbito sindical como en el jurídico y académico) en torno a su desigual grado de funcionalidad (Beneyto, 2011)

Se trata de un sistema con voluntad inclusiva que si, por una parte, parece desincentivar la afiliación directa al universalizar la cobertura de la intervención sindical, por otra contribuye a ampliar su área de influencia por la vía indirecta de la representación electoral, al tiempo que le aporta una incuestionable legitimidad democrática.

En una primera fase, que se prolongaría hasta finales de la década de los ochenta, la estrategia de los sindicatos se centró en el diseño e implementación de la *lógica de influencia*, potenciando su

dimensión representativa, con objeto de legitimar su intervención y garantizar su capacidad de interlocución con empresarios (dentro y fuera de los centros de trabajo) e instituciones públicas.

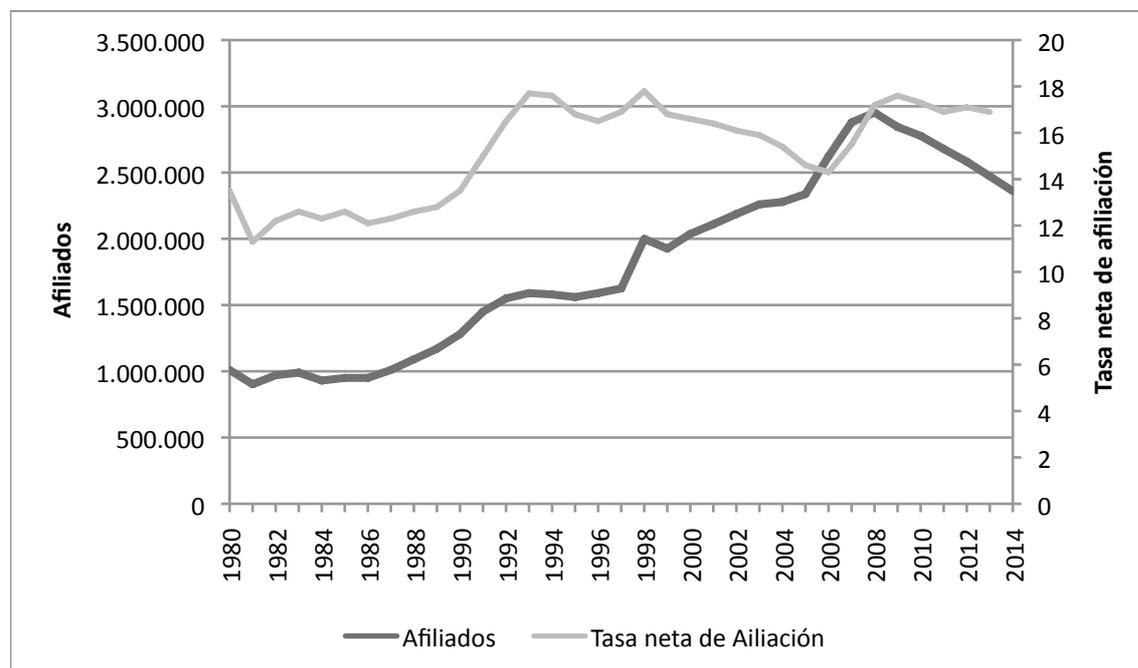
A tal efecto, el modelo dual se desarrollaría fundamentalmente en torno al eje electoral, tanto en términos de regulación normativa como de estrategia sindical. En el primer caso, la representación electiva se convertiría en la clave del sistema pues, además de asumir la defensa e interlocución de los trabajadores en la empresa (delegados/comités), determina la representatividad sindical agregada (arts. 6 y 7 de la LOLS) y, en consecuencia, la titularidad del derecho de negociación colectiva de eficacia general (arts. 87-89 del ET) y de representación institucional.

Durante este período, la afiliación sindical respondía mayoritariamente a incentivos ideológico-identitarios y a estrategias defensivas, manteniéndose en cotas muy bajas (en torno al millón de inscritos, para el conjunto de sindicatos), siguiendo incluso una trayectoria descendente respecto de los primeros registros, al tiempo que sucesivas convocatorias de elecciones sindicales ampliaban su área de influencia e intervención, lo que permitió a los analistas definir el modelo español como un “sindicalismo de votantes” (Martínez Lucio, 2002) con “más audiencia que presencia” (Rojo, 1990), y los situaba en una zona intermedia entre el *movimiento informal* y la *organización formal*, lo que restaba eficacia a sus planes de reclutamiento y de fidelización afiliativa.

#### Gráfica 1

La afiliación sindical en España (1980-2014)

Valores absolutos y tasa relativa



Fuente.- ICTWSS

A mediados de la década de los ochenta se inicia un cambio en los mecanismos de adscripción sindical, desde el modelo basado en una aproximación *ideológico-identitaria*, al que se articula en torno a una *lógica de la afiliación más instrumental y pragmática* y el desarrollo genérico de *incentivos de sociabilidad* y de carácter *material*, derivada de la capacidad creciente en la defensa de

los intereses colectivos (nuevo modelo de concertación social, ampliación de la cobertura y de la agenda de la negociación colectiva, acción sindical en la empresa, movilización social.

Mientras la afiliación sindical caía en la mayoría de los países comunitarios (Bernaciak et al., 2015) en España duplicará sus efectivos entre 1988 y 2000 hasta superar los dos millones de adscritos (*gráfica 1*), al tiempo que se desarrollaba un proceso de cambio y adaptación de su morfología, desde la homogeneidad fordista (varones, de baja cualificación, con trabajos manuales en la industria y bajos salarios) a perfiles más heterogéneos, representativos de la nueva estructura ocupacional y similares a los del moderno sindicalismo europeo.

Desde entonces los indicadores de afiliación presentan un comportamiento claramente procíclico (*tabla 3*), con ritmos de crecimiento en la fase expansiva superiores a los de la población asalariada de referencia (+41,3 y +39,1 por cien, respectivamente entre 2000 y 2007) y de caída en la de recesión (-18,0 y -15,3 por cien desde 2007 a 2014), si bien la inversión de la tendencia sindical demora un par de años en consolidarse.

*Tabla 3*

Evolución de la población asalariada y la afiliación sindical en España, 2000-2014

	Población asalariada		Afiliación sindical		
	Núm. (miles)	Var. en %	Núm. (miles)	Var. en %	Tasa neta
2000	12.285,7	---	2.037	---	16,6
2001	12.786,7	+4,1	2.110	+3,6	16,4
2002	13.141,7	+2,8	2.187	+3,6	16,1
2003	14.127,4	+7,5	2.260	+3,3	15,9
2004	14.720,8	+4,2	2.278	+0,8	15,4
2005	15.502,0	+5,3	2.338	+2,6	14,6
2006	16.208,1	+4,5	2.622	+12,1	14,3
2007	17.095,0	+5,4	2.879	+9,8	15,5
2008	16.681,0	-2,4	2.953	+2,6	17,2
2009	15.680,7	-5,9	2.844	-3,7	17,6
2010	15.346,8	-2,1	2.777	-2,6	17,3
2011	15.105,5	-1,6	2.678	-3,6	16,9
2012	14.573,4	-3,5	2.583	-4,3	17,1
2013	14.069,1	-3,5	2.472	-4,3	16,9
2014	14.483,1	+2,9	2.360	-4,5	16,3

Fuente.- INE-EPA e ICTWSS

Con carácter general, la afiliación directa y legitimidad social crece cuando los sindicatos son percibidos como instrumentos de mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores, tanto a nivel micro (centro de trabajo, servicios jurídicos) como macro (negociación colectiva, concertación, presión institucional y social) y, a sensu contrario, disminuye cuando éstos se debilitan y/o pierden eficacia y visibilidad, como ha ocurrido en los últimos años, como resultado de la crisis, la reforma laboral e incluso de insuficiencias y errores propios.

En cuanto a la estructura de la afiliación (*tabla 4*), el seguimiento de los registros afiliativos y los datos aportados por la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), realizada anualmente por el ministerio correspondiente entre 1999 y 2010, que hemos analizado ampliamente en anteriores

informes (Beneyto, 1989 y 2012; Alós, 2014), ponen de manifiesto una profunda transformación de su composición interna conforme a variables sociodemográficas, ocupacionales y contractuales:

-por *sexo*: con datos de la ECVT correspondiente a 2010, la tasa de afiliación de los varones (20,6%) es más elevada que la de las mujeres (16,8%), si bien el ritmo de incorporación y permanencia de éstas es mayor, pasando de representar el 19,8% de la afiliación en 1980 al 41,5% actual, porcentaje similar a la media europea (43,8%), si bien sigue siendo inferior aún a su índice de participación en la población activa de nuestro país (47,9%)

- por *edad* las mayores tasas de afiliación sindical se alcanzan en el segmento central comprendido entre los 35 y los 54 años (22,5%), siendo menor en los extremos: mientras los jóvenes menores de 35 años representan el 27,5% del empleo total, sólo son el 19,2% de la afiliación, aumentando la afiliación con la edad y el nivel de estudios

*Tabla 4*  
Estructura de la afiliación sindical en España

	Tasa		Tasa		Tasa
TOTAL	18,9	OCUPACION		TOTAL	18,9
SEXO		Técnicos	21,2	ANTIGÜEDAD	
Hombres	20,6	Administrativos	21,9	Menos 5 años	11,8
Mujeres	16,8	T. cualificados	17,1	6-10	16,5
GRUPOS DE EDAD		No cualificados	18,4	11-15	22,4
De 16 a 34 años	13,2	ACTIVIDAD		Más de 15	33,1
35-54	22,5	Agricultura	8,1	CONTRATO	
De 55 a 64	18,1	Indus-Construc.	17,5	Indefinido	21,2
NACIONALIDAD		Servicios	25,8	Temporal	11,7
Española	20,3	SECTOR		JORNADA	
Extranjera	7,2	Privado	15,0	Completa	19,5
NIVEL ESTUDIOS		Público	31,2	Parcial	14,9
Sin estudios	19,4	T. EMPRESA		REP. SINDICAL	
Primarios	16,9	-10 trabajadores	7,3	Sí	30,0
Secundarios	18,4	10-49	12,3	No	9,6
Universitarios	20,6	50-250	17,9	No sabe	6,9
		+ 250	30,2		

Fuente: ECVT'2010

- por *nacionalidad*, la tasa de afiliación de los inmigrantes es tres veces menor que la de los autóctonos, siendo un colectivo infrarrepresentado entre la afiliación respecto de su peso en la población activa (3,9 y 10,8 por cien, respectivamente)

- en la composición por *ramas de actividad* es donde se ha producido la mayor transformación, pues si en 1980 se registraba una fuerte concentración en los sectores tradicionales de la industria y la construcción (66,7% de la afiliación y 34,8% de la población asalariada total), treinta años después se había equilibrado dicha relación (23,9 y 24,2 por cien, respectivamente), procediendo de los servicios públicos el 38,1 de los afiliados y de los servicios privados el 36,3 por cien

- en cuanto a las *variables contractuales* sólo disponemos de los datos aportados por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) según la cual en 2010 las tasas de

sindicalización se reducen a la mitad entre los trabajadores con contrato temporal y de jornada parcial, al tiempo que aumenta con el tamaño de la empresa y la existencia en la misma de estructuras de representación (delegados, comités, secciones sindicales), siendo estas dos últimas variables las que presentan mayores índices de correlación con la afiliación sindical (Calleja, 2016).

La evolución y distribución de la afiliación sindical derivarían, pues, de factores de demanda (estructura empresarial y del empleo, modelos de gestión de la mano de obra), justamente lo contrario de lo defendido por los ideólogos de la desregulación laboral y la deslegitimación sindical que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, es decir, a los propios trabajadores centrales, a los sindicatos y al modelo de negociación colectiva que los defenderían insolidariamente, marginando a los parados y trabajadores periféricos.

Son, pues, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la segmentación del mercado de trabajo (Prieto et al., 2009), generando una precariedad que obstaculiza la afiliación y la acción colectiva (Alós et al. 2013) y no los sindicatos ni el modelo vigente hasta ahora de concertación social y negociación colectiva que, muy al contrario, han desarrollado procesos de gestión integrada y cobertura universal, articulando solidariamente sus recursos de poder desde el centro para ampliar hasta la periferia la cobertura de derechos y garantías colectivas, como acreditan diversos estudios comparados a nivel europeo (Regini, 2003; Beneyto, 2008b).

En definitiva, las pautas de afiliación sindical descritas coinciden globalmente con las que hemos constatado en el sindicalismo europeo, si bien adquieren en el caso español mayor impacto, habida cuenta de las peculiaridades ya descritas de nuestro mercado de trabajo (mayores tasas de paro y precariedad, alta concentración del empleo en microempresas), al tiempo que la crisis ha puesto de manifiesto otras más coyunturales y específicas del caso español como la fragmentación de trayectorias laborales y los niveles crecientes de inestabilidad y rotación de las mismas.

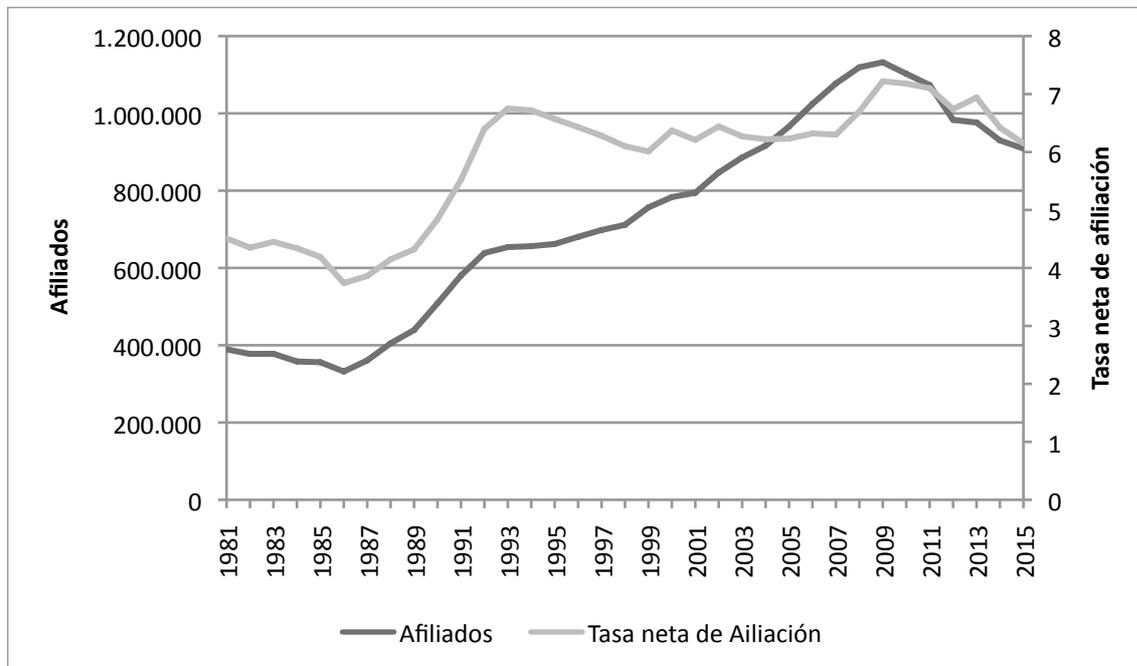
## 4.- LA AFILIACIÓN A CC.OO.

Con objeto de profundizar en el análisis de las pautas afiliativas del sindicalismo español venimos desarrollando, desde hace años, una línea de investigación sobre el caso de CC.OO. como sindicato mayoritario caracterizado, además, por una transparencia informativa y accesibilidad de sus bases de datos tan inusual como merecedora de reconocimiento.

La evolución afiliativa de dicha organización (*gráfica 2*), desde que se dispone de registros consolidados (1981) hasta la actualidad (2015), presenta pautas generales muy similares a las ya analizadas para el conjunto del sindicalismo español.

*Gráfica 2*

La afiliación a CC.OO. (1981-2015).



Fuente.- SIC-CC.OO.

A lo largo de dicho período pueden identificarse cinco grandes etapas, en función del ciclo económico y las fluctuaciones del empleo asalariado, con su correspondiente correlato en la evolución de la afiliación sindical:

1ª.- *inestabilidad (1981-1986)*: tras los primeros años de eclosión inicial y desarrollo precario, la afiliación a CC.OO. experimentó un fuerte retroceso coincidiendo con la fase recesiva del ciclo económico en la que se concentraron los cambios más profundos en la estructura empresarial y ocupacional, con el consiguiente incremento del paro y de la crisis social, al tiempo que se iniciaba la construcción de un nuevo marco legal e institucional para la regulación de las relaciones laborales, dando como resultado una evolución negativa de la

afiliación, tanto en valores absolutos como relativos, registrándose en 1986 los valores más bajos de toda su historia: 332.000 adscritos, equivalentes al 3,74% de la población asalariada del momento.

2ª.- *recuperación (1987–1993)*: la inversión de la tendencia se inicia a partir de 1986, tanto en términos socio–económicos (fase expansiva del ciclo, incorporación a la Unión Europea), como normativos (LOLS), institucionales (crisis de la macro–concertación) y sindicales (unidad de acción, nueva estrategia de presión/ negociación), configurando una segunda transición sindical, caracterizada por sus demandas sustantivas y ofertas propositivas, lo que contribuyó decisivamente a la recuperación de la afiliación que al término del período se había duplicado prácticamente, en una proporción muy superior a la acumulada por la población asalariada.

*Tabla 5*  
Ciclos afiliativos de CC.OO.

Año	Población asalariada		Afiliación a CC.OO.		
	Núm.	Variación %	Núm.	Variación %	Tasa
1981	8.093.100	---	365.237	---	4,51
1986	8.102.300	+0,1	332.018	-9,1	3,74
1993	9.034.300	+11,5	653.824	+96,9	6,75
2001	12.786.700	+41,5	794.511	+21,5	6,21
2007	17.095.000	+33,7	1.077.370	+35,6	6,30
2013	14.069.100	-17,7	976.354	-9,4	6,93
2015	14.988.800	---	909.052	---	6,06

Fuente.- INE-EPA y SIC-CC.OO.

3ª.- *estancamiento (1993–2001)*: durante este período de hegemonía política conservadora, la afiliación sindical experimentará una cierta ralentización en su crecimiento, manteniendo globalmente saldos positivos, aunque inferiores a los presentados por la evolución del empleo.

4ª.- *expansión (2001–2007)*: siguiendo pautas pro-cíclicas, la afiliación sindical registra un ritmo expansión cuantitativa paralelo al del empleo (+35,6 y +33,7 por cien, respectivamente), al tiempo que consolida, como veremos, su adaptación cualitativa a la nueva composición de este, atendiendo a sus variables sociodemográficas y ocupacionales.

5ª.- *impacto de la crisis (2007–2013)*: mientras la población asalariada registraba a partir de 2007 una caída sostenida (-17,7%) que se prolongará hasta finales de 2013, la afiliación resistió inicialmente el impacto de la crisis y mantuvo un ligero crecimiento durante los dos años siguientes, hasta alcanzar en 2009 la cifra de 1.132.236, iniciando desde entonces una reducción sostenida de sus efectivos que sólo muy recientemente parece haberse detenido. El desigual ritmo de evolución de la población asalariada y afiliada explica la paradoja estadística de un crecimiento de la tasa de afiliación hasta el 6,93% durante la fase más dura de la crisis

La investigación que ahora presentamos se centra en estos dos últimos períodos con objeto de analizar en profundidad el comportamiento de la afiliación sindical (altas/bajas, permanencia, trayectorias) tanto en la fase alcista del ciclo económico como en la de crisis y recesión

Cabe hacer constar en este punto que si la identificación, análisis y seguimiento de los factores determinantes de la afiliación sindical, así como las estrategias organizativas para su reclutamiento, han generado, como ya hemos analizado, una amplia serie de estudios, investigaciones y publicaciones, las demás fases del ciclo afiliativo (permanencia, participación, trayectorias, bajas) han merecido, comparativamente, menos atención de los expertos e incluso de las propias organizaciones sindicales.

Han sido, de nuevo, los sindicatos anglosajones, cuya única referencia de representatividad es la afiliación directa, los primeros en afrontar la cuestión de las razones para la permanencia en el sindicato o el cese de la misma, promoviendo investigaciones propias (Gallie et al., 1996; Waddington y Whitston, 1997; Guest y Conway, 2004, Lévesque et al. 2005) y estudios comparados (Waddington, 2006 y 2014).

Dichas encuestas y estudios de caso se plantean como objetivo evaluar el peso que en cada fase del ciclo afiliativo tienen los correspondientes incentivos (instrumentales, identitarios, de sociabilidad), factores contextuales (ciclo económico y ocupacional: paro, jubilación, cambio de empresa), organizativos (existencia o no de representación sindical en la empresa, grado de satisfacción con la acción sindical y la prestación de servicios) y personales (cambio de residencia, problemas familiares, etc.).

Entre los resultados de tales investigaciones cabe resaltar el análisis de la alta rotación afiliativa y la pluralidad de trayectorias sindicales, muy vinculadas a las diferentes y cambiantes situaciones de empleo, así como la identificación de la existencia en el centro de trabajo de estructuras de representación y actividades de sindicalismo de proximidad como factores clave de fidelización.

Con objeto de profundizar en dicha problemática, y por encargo de la Fundación 1º de Mayo, iniciamos en 2009 una investigación para identificar, por la vía de encuesta, los motivos de baja en la afiliación sindical que por entonces iniciaba un crecimiento preocupante.

Aquel primer estudio (Alós et al. 2011 y 2013) nos permitió identificar las razones aducidas por quienes causaban baja afiliativa, agrupándolas en dos grandes bloques: de carácter laboral (51,3% y de tipo sindical (48,7%). En el primer caso destacan las bajas asociadas a la pérdida del empleo (33,7% del total) y por jubilación (13,1%); mientras que las del segundo son por razones instrumentales tanto positivas (17,7% declaraban que ya no necesitaban los servicios del sindicato) como negativas (12,6% se daba de baja por desacuerdo con los servicios recabados) y, por último, un 18,4% aducía discrepancias de carácter sindical.

Ahora se trata de ampliar el ámbito y objeto de nuestra investigación mediante la explotación de todos los registros afiliativos de CC.OO. correspondientes al período 2001-2013 (seis años de expansión y otros tantos de crisis) para analizar la evolución afiliativa y las trayectorias de sus miembros.

## Fuente de información

Este es un gran paso en el estudio de la afiliación sindical, sin precedente internacional, en el que tanto el volumen de datos –la afiliación completa de CCOO– como el nivel de desagregación de los datos –registros individuales de los últimos trece años– permite seguir con amplio detalle los patrones y tendencias del comportamiento afiliativo en un momento de ciclo álgido (2001-2007) y en otro de recesión (2008-2013). El desarrollo reciente de técnicas estadísticas para el análisis de datos cuantitativos longitudinales permite la explotación de los registros sin mermar la protección de datos y la privacidad de los afiliados. Poder analizar este conjunto de datos es una experiencia muy valiosa, que aún sería más enriquecedora si dichos registros contaran con más variables demográficas y ocupacionales. Aunque entendemos las dificultades de dicha tarea, sobre todo en lo que se refiere a su mantenimiento preciso a lo largo del tiempo.

La fuente principal de datos son los registros completos de cotizaciones entre enero de 2001 y junio de 2013<sup>3</sup>, que la Unidad de Registros Centralizados de CCOO y el Registro de Afiliados de CCOO-Cataluña nos han facilitado para el estudio. En total la matriz de datos contiene 14 millones de casos en 13 filas (las variables). Los 14 millones de casos se refieren a 2,4 millones de individuos que durante los años comprendidos entre 2001 y 2013 estuvieron en algún momento pagando cuotas<sup>4</sup>. Se eliminaron los casos anteriores a 2001 puesto que no había información completa para todas las unidades territoriales. Para la variable origen (país de origen) se han realizado los cálculos sin tener en cuenta Cataluña, ya que la base de datos facilitada en esta comunidad no los distingue, mientras que la distinción entre afiliados españoles y extranjeros se efectúa sobre el conjunto de los dos registros.

Los datos que analizamos en el apartado descriptivo corresponden a observaciones anuales de afiliados que han pagado las cuotas al sindicato en algún momento (mes) del año. No obstante, para facilitar el análisis descriptivo nos hemos centrado en los afiliados que han pagado su cuota en el mes de junio de cada año. El motivo es que para el último año (2013), sólo se pueden calcular las altas hasta diciembre, pero no las bajas, pues el sindicato espera seis meses para dar de baja a aquellos que han dejado de pagar y, por tanto, las bajas de finales de 2013 no están todas contabilizadas; utilizaremos por tanto el año 2013 con esta excepción y, al tratar específicamente la cuestión de altas y bajas sólo incluiremos el año 2012. En el análisis de supervivencia, en cambio, es necesario tener en cuenta las altas y bajas que se producen todos los meses, como se explica en el capítulo correspondiente.

## Datos y variables utilizadas:

**\*Afiliado:** numera o identifica cada afiliado.

**\*Año:** indica el periodo (año) de referencia en que se han realizado los pagos de las cuotas.

**\*Antigüedad:** año de la primera alta observada. *El valor 2000 indica individuos que se dan de alta en aquel año o con anterioridad.*

---

<sup>3</sup> El estudio analiza datos desde Enero de 2001, cuando por primera vez se dispone de registros completos para toda la afiliación de CCOO, hasta Junio de 2013, que es el último mes con datos de cotizaciones actualizadas para este estudio.

<sup>4</sup> Las cuotas al sindicato son mensuales; por lo tanto los registros también lo son.

- \***Afiliado\_junio:** indica que se ha hecho un pago en junio de ese año. Sólo identifica a los afiliados que están en alta en ese mes durante el año de referencia. No es una media anual.
- \***Cuotas:** número de meses pagados en el año de referencia.
- \***Sexo:** 0-hombre, 1-mujer
- \***Fecha de nacimiento:** año en 4 dígitos. También hemos creado una variable de grandes grupos de edad.
- \***CCAA:** Se refiere a la última comunidad autónoma en la que hizo el pago.
- \***Nacionalidad:** Indica el país de origen del afiliado. En general los hemos agrupado por españoles y extranjeros, pero en algún caso también por grandes regiones.
- \***Alta:** el afiliado se da de alta en el año de referencia.
- \***Baja:** el afiliado se da de baja en el año de referencia.
- \***Rama\_fin\_período:** indica la federación en la que hizo el último pago en un año dado. Normalmente junio si el afiliado aún está afiliado dicho mes.
- \***Rama\_inicio\_período:** indica la federación en la que se hizo el primer pago del año, si ésta es diferente a la federación en la que hizo el último pago del año; cuestión sólo detectada en el 10% de los casos.

## 4.1.- Características generales: evolución, distribución, composición y flujos de la afiliación a CC.OO. (2001-2013)

Nos centraremos, pues, en la descripción y análisis de la evolución de la afiliación a CCOO durante el período de referencia, tanto en término agregados como atendiendo a las variables disponibles (sexo, edad, origen, comunidad autónoma de residencia y federación sectorial), lo que nos permitirá distinguir entre la fase anterior a la crisis y el declive posterior; siendo 2007 el año que divide ambas vertientes, si bien la tendencia afiliativa tardará aún dos años en invertirse.

Analizando con más detalle la secuencia anual de la afiliación a CC.OO. (*tabla 6*) constatamos la existencia de un alto grado de movilidad en los flujos de entrada y salida, con tasas de crecimiento afiliativo interanual que oscilan entre el 21,9% de 2001 y el 15,8% de 2009, reduciéndose desde entonces y siendo superado a partir de 2010 por el número de bajas registradas. Con todo, el saldo global del período sigue siendo positivo (+108.607), pese al impacto devastador de crisis económica y la desregulación de las relaciones laborales, en una estrategia concertada que incluía como eje ideológico vertebrador el debilitamiento del poder contractual del sindicalismo y su deslegitimación social.

*Tabla 6*

La afiliación a CC.OO., 2000-2015

	Total afiliación	Altas		Bajas		Saldo anual
		Núm.	Tasa	Núm.	Tasa	
2000	783.395	---	---	---	---	---
2001	794.511	174.134	21,9	80.631	10,1	93.503
2002	846.836	156.168	18,4	107.350	12,7	48.818
2003	885.799	149.814	16,9	111.180	12,5	38.634
2004	916.338	143.063	15,6	113.016	12,3	30.047
2005	965.997	164.185	16,9	115.467	11,9	48.718
2006	1.024.576	173.864	16,9	115.989	11,3	57.733
2007	1.077.370	178.864	16,6	127.357	11,8	51.507
2008	1.119.230	196.200	17,5	157.235	14,0	38.965
2009	1.132.236	178.647	15,8	166.006	14,6	12.641
2010	1.102.537	143.099	12,9	173.640	15,7	-30.541
2011	1.073.380	132.848	12,4	162.206	15,1	-29.358
2012	983.222	88.803	9,0	180.175	18,3	-91.372
2013	976.354	75.848	7,8	162.048	16,6	-86.200
2014	929.874	67.075	7,2	127.841	13,7	-60.766
2015	909.052	96.605	10,6	110.327	12,1	-13.722

Fuente.- SIC-CC.OO.

Las tasas de altas y bajas lo son sobre el total de afiliados del año correspondiente

Saldo afiliativo: número de bajas registradas en un año menos el de altas del mismo ejercicio

Cabe hacer constar en este punto el importante papel de desarrollado a partir de 2007 por las Unidades de Atención Telefónica (UATs) en el seguimiento y reducción de las bajas afiliativas (*tabla 7*) inicialmente registradas.

Es ésta una iniciativa aprobada en el 8º Congreso de la organización y dedicada a contactar directamente con los afiliados que causan baja en el sistema informático de registro, tras uno o dos trimestres sin hacer efectiva su cotización, con objeto de resolver los problemas administrativos que pudieran existir (cambio de empresa, de domiciliación bancaria) e identificar y, en lo posible, desactivar las causas de desafiliación (laborales, sindicales), remitiendo la información resultante a la red sindical correspondiente para el contacto directo.

*Tabla 7*  
Recuperación de bajas afiliativas

Año	Afiliación (a 31-12)	Bajas iniciales		Recuperadas		Bajas finales	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2007	1.077.576	146.613	13,6	19.256	13,1	127.357	11,8
2008	1.119.230	182.084	16,3	24.849	13,6	157.235	14,0
2009	1.132.236	188.099	16,6	22.093	11,7	166.006	14,6
2010	1.102.537	201.697	18,3	28.057	13,9	173.640	15,7
2011	1.073.380	186.049	17,3	23.843	12,8	162.206	15,1
2012	983.380	203.228	20,7	23.053	11,3	180.175	18,3
2013	976.354	187.816	19,2	25.768	13,7	162.048	16,6
2014	929.874	155.214	16,7	27.373	17,6	127.841	13,7
Total	-----	1.450.800	---	194.292	13,4	1.256.508	---

Fuente.- CC.OO., UATs: Memoria 2014

Los % de las bajas (iniciales y finales) lo son sobre el total de la afiliación del año correspondiente  
Y el de recuperadas sobre las bajas iniciales

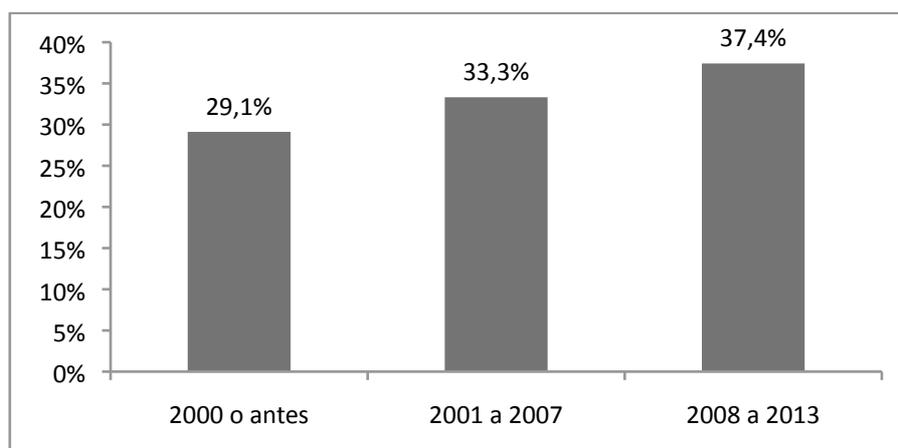
Entre 2007 y 2014 se habrían recuperado por esta vía un total de 194.292 bajas iniciales, lo que representa el 13,4% del total de las inicialmente registradas, lo que constituye un importante refuerzo de las estrategias de afiliación orientadas tanto al reclutamiento como a la fidelización y recuperación en su caso.

Si nos centramos ahora en el porcentaje anual de altas vemos que, tras un período de estabilización en torno al 15% (2003-2008), inicia una fuerte caída hasta reducirse su tasa interanual prácticamente a la mitad y registrándose en 2015 una progresiva recuperación.

En relación con el período de alta en el sindicato (*gráfica 3*), de la información disponible se deduce que aproximadamente algo menos de una tercera parte de los afiliados existentes en 2013 se incorporó en el año 2000 o antes, otra tercera parte en los años de bonanza previos a la crisis y algo más de la tercera parte de los miembros es nueva afiliación incorporada en el período de crisis. Habrá que observar las diferencias entre unos y otros, pero un primer análisis muestra que en las altas de más reciente (2013) incorporación hay más mujeres y trabajadores de los servicios privados (comercio, hostelería, actividades diversas), mientras que los procedentes de la industria y los servicios privados presentan menores índices de afiliación.

Gráfica 3

Composición de la afiliación a CC.OO. en junio de 2013 según año de alta (en %)

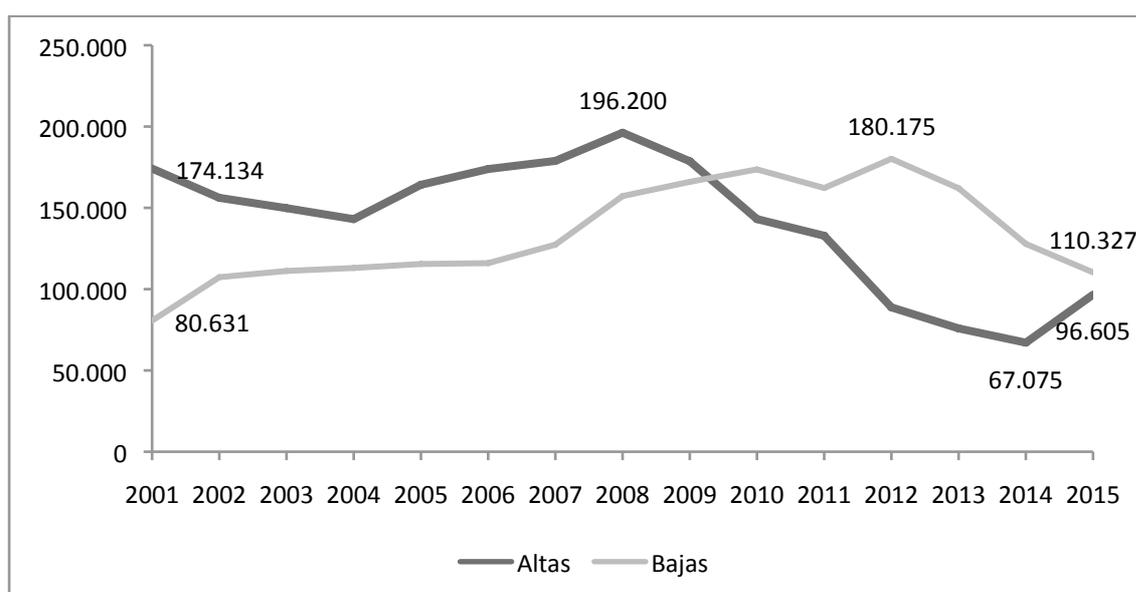


Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

El seguimiento de los flujos afiliativos y la comparación entre el volumen total de altas y bajas (*gráfica 4*) permite constatar que si hasta 2008 se obtenía un saldo favorable al número de entradas, a partir de 2009, se producen más salidas (bajas) que inscripciones. De todos modos observemos que las diferencias entre altas y bajas son notables también en la etapa de bonanza y, por ello, conviene reclamar la atención hacia uno de los objetivos de este tipo de estudios: conocer el volumen y características de la permanencia en la afiliación y su negativo, la afiliación frágil o de paso. Este es un elemento imprescindible para complementar las acciones y prácticas de reclutamiento de nuevos miembros con estrategias dirigidas a fomentar la estabilidad de la afiliación.

Gráfica 4

Evolución de los flujos afiliativos a CC.OO

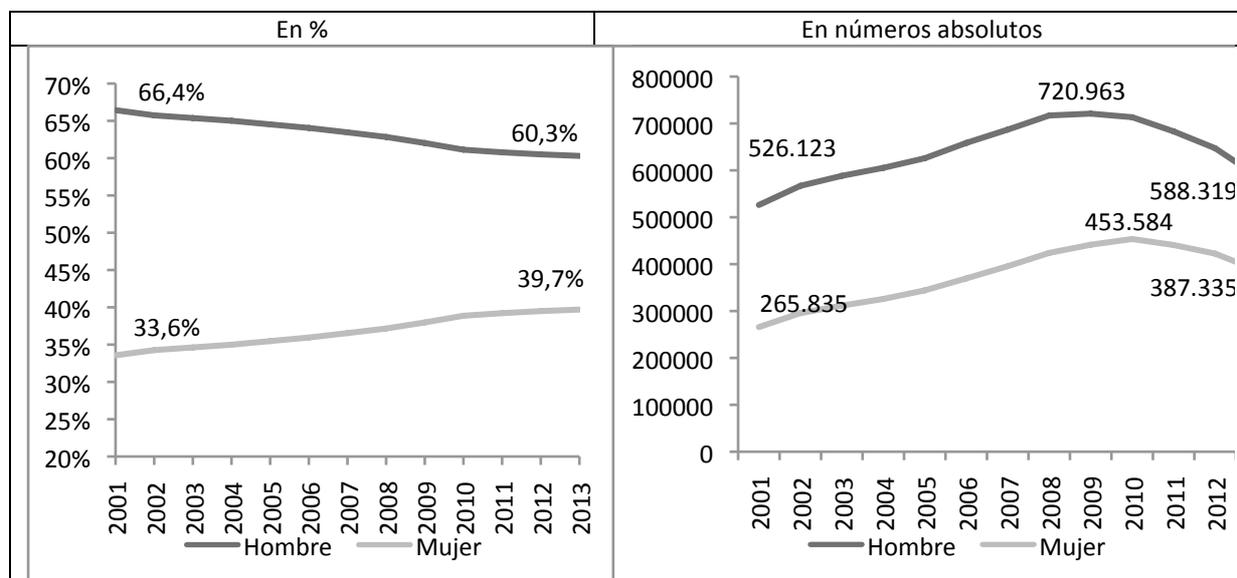


Fuente.- SIC-CC.OO.

En cuanto a la composición de la afiliación, un primer dato positivo es que ha evolucionado positivamente para las mujeres, pasando de representar el 33,6% del total en 2001, al 39,7% en 2013. Aunque dicha cuota de participación sigue siendo inferior a la que alcanzaron las mujeres asalariadas en España en 2013, que era del 48,2%, no es despreciable el avance.

**Gráfica 5**

Composición de la afiliación a CC.OO. por sexo en el período 2001-2013 (a junio de cada año)



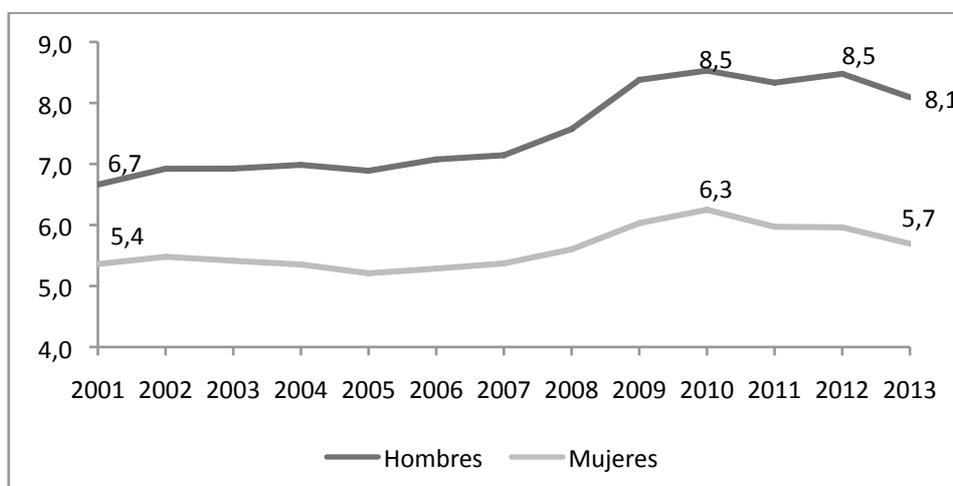
Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Si observamos la parte derecha del *gráfico 5* se observa que el descenso (en números absolutos) de los hombres ha sido más acusado que el de las mujeres. Así los hombres, alcanzan su punto álgido en número de afiliados en 2009, con 720.963, y comienzan a descender hasta los 588.319 de mediados de 2013. Las mujeres alcanzan su momento afiliativo más alto en 2010 con 453.584 afiliadas, para comenzar a descender hasta las 387.335 de junio de 2013. Los hombres pierden en ese período 132.644 efectivos (el 18,4% respecto de su afiliación máxima), mientras que las mujeres pierden 66.249 (el 14,6% en relación al año de mayor número de afiliadas).

En cambio, la tasa de afiliación (*gráfica 6*) sobre el total de población asalariada española ha tenido una evolución más positiva para los hombres, lo que se explica por la mayor incorporación de mujeres en el mercado laboral o su mantenimiento en el empleo, sobre todo en el inicio de la crisis; ya que los hombres se vieron más afectados por el elevado declive inicial de la construcción y parte de la industria. Así la tasa de afiliación de los hombres pasa en el conjunto del período (de junio de 2001 a junio de 2013) del 6,7% al 8,1%, situándose su pico máximo en 2010, y en 2012 con el 8,5%. Las mujeres evolucionan del 5,4% al 5,7%, con una tasa afiliativa máxima del 6,3% en 2010. De hecho los hombres pierden entre 2007 y 2013 casi el triple de efectivos asalariados que las mujeres en dicho período y ello explica el mejor comportamiento de éstas en términos de tasa afiliativa.

### Gráfica 6

Tasa de afiliación a CCOO por sexo. 2001-2013 (en %, a junio de cada año)



Fuente: afiliados, Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya (junio de cada año); asalariados, INE, EPA (segundo trimestre de cada año).

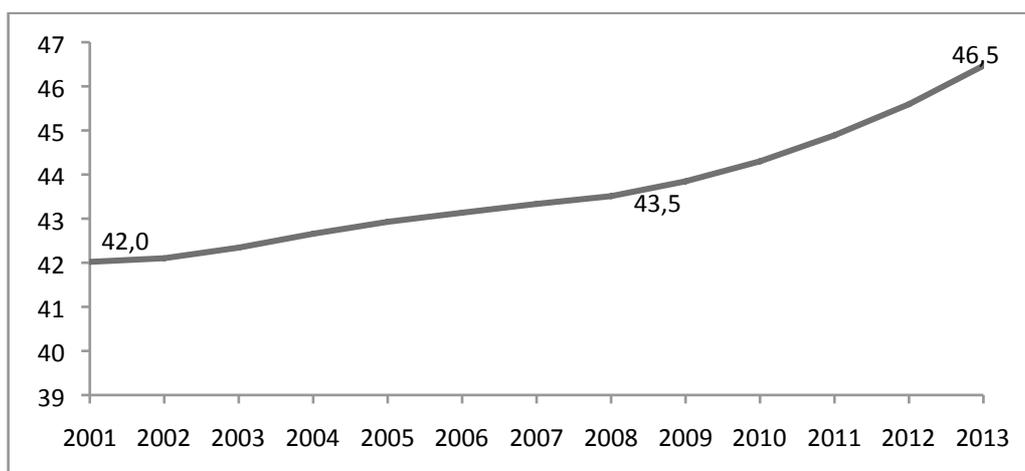
Por lo que respecta a la composición por edades (*gráfica 7*) la evolución no es tan positiva y la brecha con los más jóvenes se va ahondando. Entre 2001 (junio) y 2013 (junio), la edad media de la afiliación a CCOO pasa de ser 42 años a la de 46,5; con un incremento más elevado en la etapa de crisis (3,2 en la última etapa frente a 1,3 puntos en la anterior). Un envejecimiento muy notorio para un periodo de tiempo (doce años) relativamente breve.

Entre los argumentos explicativos seguramente debiéramos contar que los jóvenes tienen ahora más probabilidad de retardar su edad de entrada en el mercado laboral, así como que también acumulan más riesgo tanto de obtener contratos precarios, como de salida hacia el desempleo. En todo caso, ciertamente, el sindicalismo tiene fuertes problemas de representación de precarios y de desempleados y los jóvenes españoles se ven conducidos de forma masiva hacia ahí.

Por otra parte y, en general, nuestro mercado laboral está disminuyendo (desempleo), precarizando (empleo atípico) y empobreciendo (bajos salarios y peores condiciones de trabajo). No es sólo un dilema español, pero tras contemplar la evolución reciente queda claro que aquí esta dinámica alcanza especial gravedad.

Gráfica 7

Edad media, en años, de la afiliación a CC.OO. (a junio de cada año)

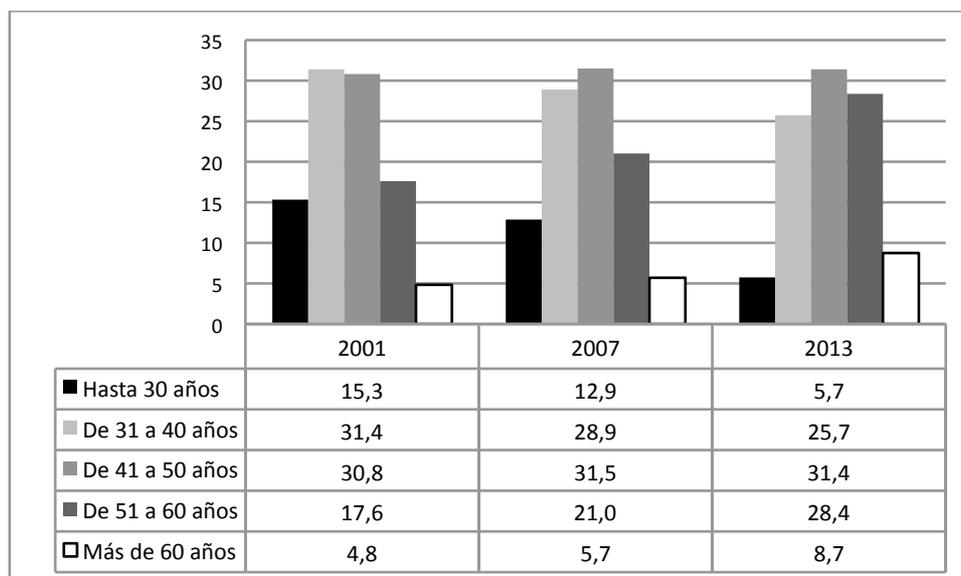


Fuente: Registro afiliación de CC.OO. y UAR de CC.OO. de Catalunya

Si hacemos tres cortes temporales, 2001, 2007 (justo antes de la crisis) y 2013, se observa (*gráficas 8 y 9*) que probablemente los problemas económicos y laborales han afectado especialmente a la afiliación del grupo de los más jóvenes, cuya proporción en el conjunto de la organización desciende en casi 10 puntos; aunque también desciende en tres puntos el porcentaje de los de 31 a 40 años; los de 41-50 no muestran ningún cambio y, son los de 51-60 años los que aumentan su presencia considerablemente.

Gráfica 8

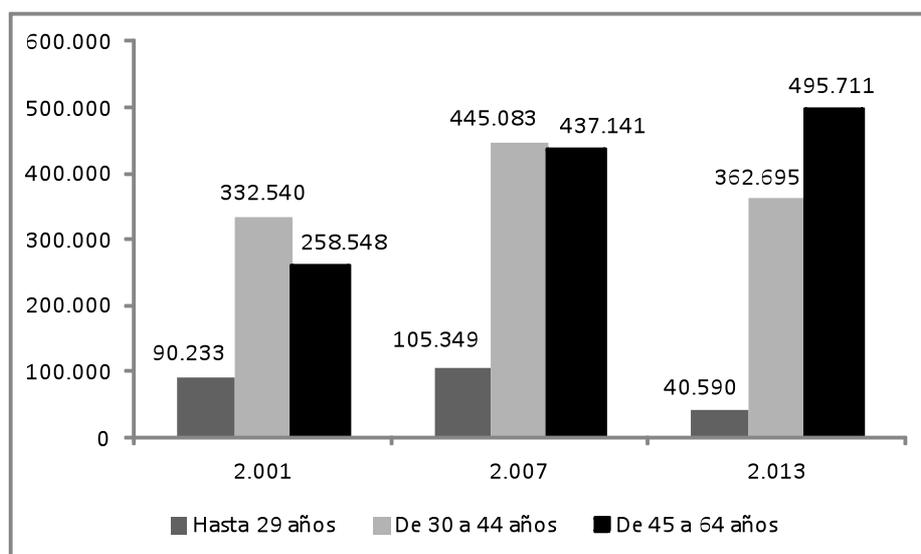
Composición de la afiliación a CC.OO. por grupos de edad en 2001, 2007 y 2013 (en %, a junio de cada año)



Fuente: Registro afiliación de CC.OO. y UAR de CC.OO. de Catalunya

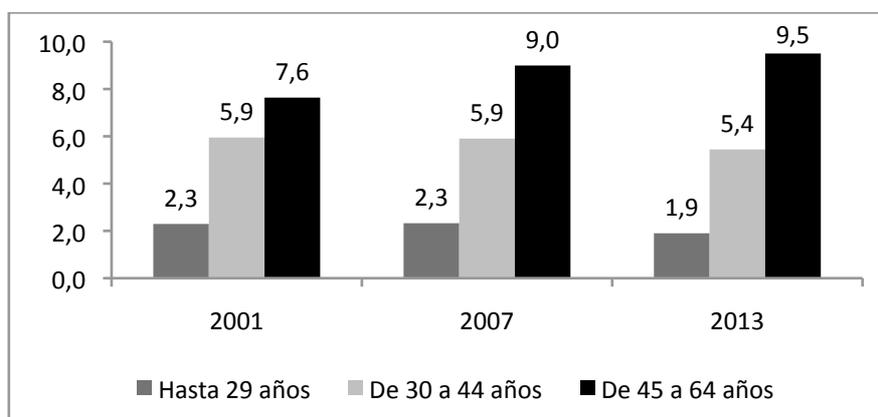
Esta tendencia, de seguir así, resulta preocupante y debe analizarse en profundidad. Las tasa de afiliación (comparando con asalariados EPA) no muestran grandes variaciones (*gráfica 10*); no obstante los grupos de edad más joven e intermedio descienden ligeramente, mientras que el de mayor edad (45 o más años) aumenta prácticamente dos puntos.

Gráfica 9  
Afiados por grupos de edad en 2001, 2007 y 2013 (a junio de cada año)



Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Gráfica 10  
Tasa de afiliación a CCOO por grupos de edad (en %, a junio de cada año)

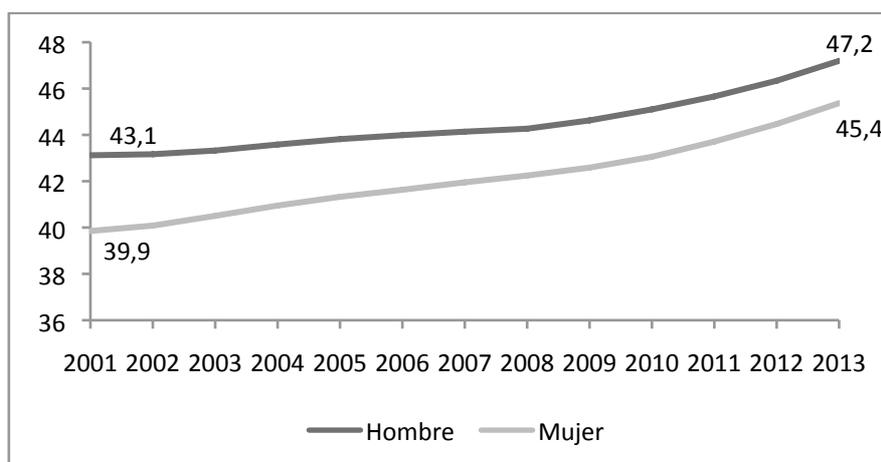


Fuente: afiliados, Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya (a junio de cada año); asalariados, INE, EPA (segundo trimestre; excepto 2001 que corresponden al IV trimestre, pues para información detallada de aquel año ahora la EPA ha variado la agrupación por edades).

Las mujeres afiliadas tienen una edad media ligeramente más baja que los hombres (el año promedio de nacimiento de las afiliadas de junio de 2013 es 1963 frente a 1965 entre los hombres), pero la convergencia hacia el envejecimiento de los afiliados de ambos sexos se puede constatar fácilmente en la *gráfica 11*: los 3,3 puntos que les separa en 2001, se convierten en 1,8 en 2013.

Gráfica 11

Edad media de la afiliación según sexo 2001-2013 (a junio de cada año)



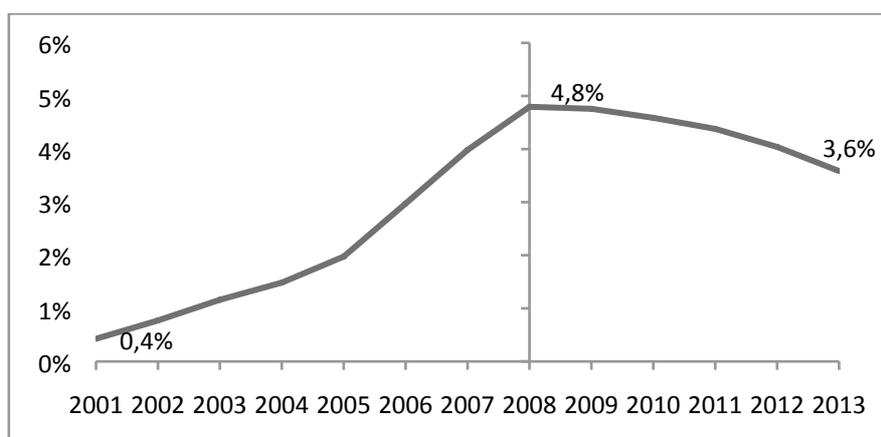
Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

La presencia de asalariados nacidos en el extranjero en el conjunto de la afiliación a CCOO creció de manera notoria entre 2001 y 2008, del 0,4% al 4,8%, y ha descendido 1,2 puntos entre 2008 y 2013 (*gráfica 12*); de manera que en junio de ese último año representan el 3,6% de la afiliación.

De todos modos, en la *gráfica 13*, vemos que tomando como base 100 el año 2001, la afiliación de los asalariados españoles (referencia escala derecha del gráfico) ha tendido a una mayor estabilidad (crecimiento pausado hasta la crisis y descenso tras ella) en el conjunto del período, mientras que la afiliación extranjera (escala de la izquierda) experimentó un fuerte crecimiento. En números absolutos los extranjeros afiliados a CC.OO. habían pasado de los 3.378 en 2001 a 43.121 a mediados de 2007, para descender a 34.987 en 2013

Gráfica 12

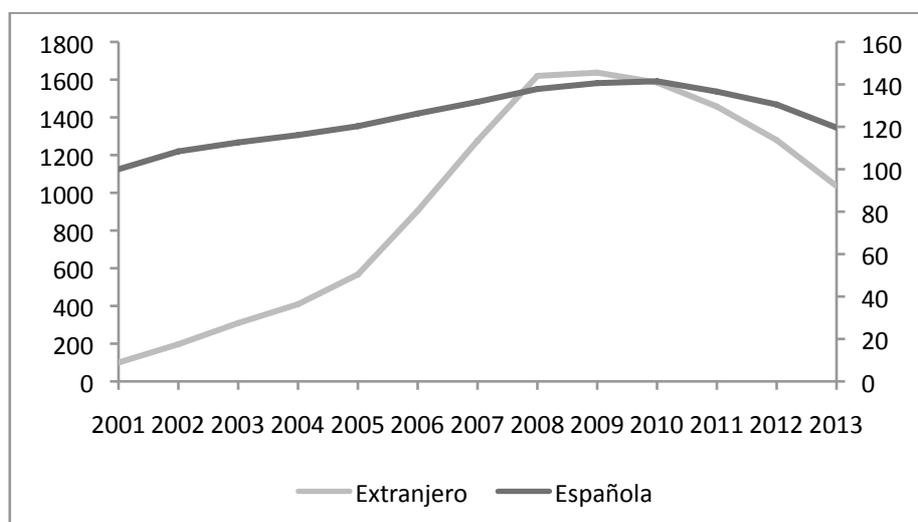
Porcentaje de afiliados extranjeros a CCOO, de 2001 a 2013 (a junio de cada año)



Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Gráfica 13

Evolución de la afiliación a CCOO según nacionalidad española o extranjera. Año 2001 base=100 (a junio de cada año)



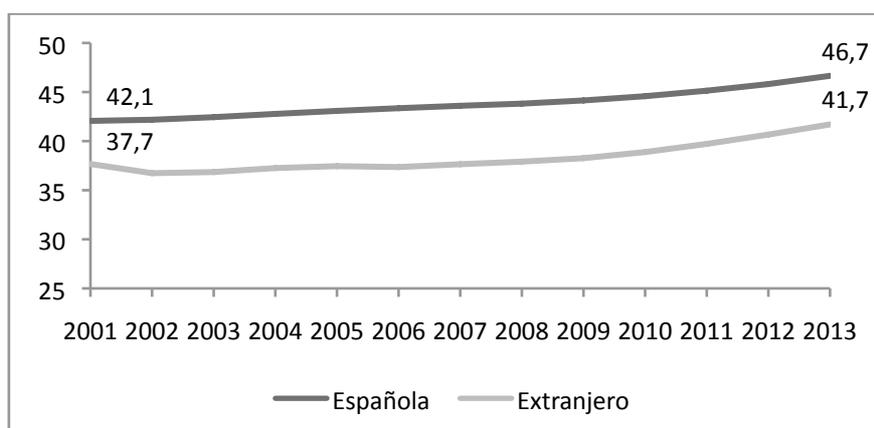
Nota: la afiliación de los asalariados españoles con referencia escala derecha del gráfico; la afiliación extranjera escala de la izquierda

Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Aunque la edad media de la afiliación extranjera se mantiene constante a una distancia aproximada de 5 puntos respecto de la española, ambas han experimentado un envejecimiento entre 2001 y 2007, de una proporción similar (*gráfica 14*). En promedio del período los españoles nacieron en 1963 (1958 en 2001 y 1966 en 2013), mientras los de nacionalidad extranjera afiliados vinieron al mundo como término medio en 1970 (1963 en 2001 y 1971 en 2013).

Gráfica 14

Edad media de la afiliación a CC.OO., según nacionalidad, de 2001 a 2013 (a junio de cada año)



Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Tabla 8

Distribución de los afiliados extranjeros por origen en 2001, 2007 y 2013 (en %, a junio de cada año)

	2001	2007	2013	Diferencia 2013-07
MARRUECOS	8,2	12,0	14,5	2,5
RUMANIA	0,2	6,1	12,5	6,4
ECUADOR	4,7	20,5	12,0	-8,5
COLOMBIA	3,3	9,0	7,0	-2
PERU	0,6	3,4	5,0	1,6
BOLIVIA	0,1	2,8	3,5	0,7
BULGARIA	0,2	2,4	3,1	0,7
PORTUGAL	2,2	1,7	3,0	1,3
ARGENTINA	0,6	2,6	2,8	0,2
ITALIA	0,5	1,4	2,2	0,8
ALEMANIA	1,1	1,0	1,9	0,9
UCRANIA	0,1	1,2	1,7	0,5
FRANCIA	1,3	1,0	1,6	0,6
URUGUAY	0,1	1,2	1,4	0,2
SENEGAL	1,0	1,7	1,4	-0,3
REP. DOMINICANA	0,1	1,2	1,3	0,1
CUBA	0,3	0,9	1,3	0,4
VENEZUELA	0,3	1,0	1,3	0,3
MALI	0,2	2,6	1,2	-1,4
POLONIA	0,2	0,6	1,1	0,5
REINO UNIDO	1,0	0,6	1,1	0,5
BRASIL	0,2	1,1	1,1	0
PARAGUAY	0,0	0,5	1,1	0,6
ARGELIA	0,4	1,3	0,9	-0,4
Total 21 países	27,2	77,9	84,2	6,3
Otros países	5,2	9,1	10,5	5,3
Sin información	67,6	13,0	5,3	
TOTAL AFILIACIÓN	0,8	4,3	3,6	-0,7

Nota: calculado sobre el total de afiliados en España sin tener en cuenta Catalunya.

Fuente: Registro afiliación de CCOO

La afiliación extranjera en 2013 era oriunda sobre todo de Marruecos, Rumania, Ecuador, Colombia y Perú. Se observa también el efecto del incentivo de la sociabilidad (afiliación por afinidad) por la presencia de grupos de inmigrantes mucho menos importantes en términos numéricos sobre el conjunto de la población española. Es el caso, por ejemplo, de Senegal o Malí. También se observa una relativa concentración de procedencias; así en 2013 los cuatro primeros países de la lista concentran el 27,2% de los afiliados extranjeros. El conjunto de países de procedencia de los afiliados extranjeros que concentran, cada uno de ellos, el 1% o más de la afiliación (en total 21 países) representan en 2013 el 84,2% del total de la afiliación extranjera. Aunque hemos de recordar que en la *tabla 8* no se incluyen los datos de Catalunya, una de las comunidades autónomas con mayor concentración de inmigrantes y de afiliados de nacionalidad extranjera.

Referido al conjunto de la afiliación y su distribución en términos territoriales, Catalunya, Andalucía, Madrid y Valencia, ocupan las primeras posiciones en los años elegidos, representando aproximadamente el 57,8%% del total de la afiliación en 2013 (*tabla 9 y gráfica 15*). La afiliación por comunidades autónomas evoluciona de manera diferenciada según el ciclo económico, aunque todas ellas ganaron afiliación en la etapa de auge. Así, en el período de bonanza (2001-2007) Andalucía es la que más crece en números absolutos, seguida de Catalunya, Madrid y Valencia; mientras que Extremadura tiene un crecimiento comparativamente débil, incluso en términos de peso de su propia afiliación. En el ciclo bajo, Andalucía, Catalunya y Valencia son también las que pierden mayor número de afiliados. Madrid, en cambio, aún sufriendo pérdidas queda muy alejada de las anteriores y por debajo de Castilla-la Mancha o Canarias que sufren pérdidas comparativas mucho más fuertes. Aragón o Cantabria también tienen pérdidas reducidas, mientras Rioja, Ceuta y Melilla o Navarra, consiguen crecer. A destacar el crecimiento de Exterior, quizás influido por los nuevos emigrantes españoles.

*Tabla 9*

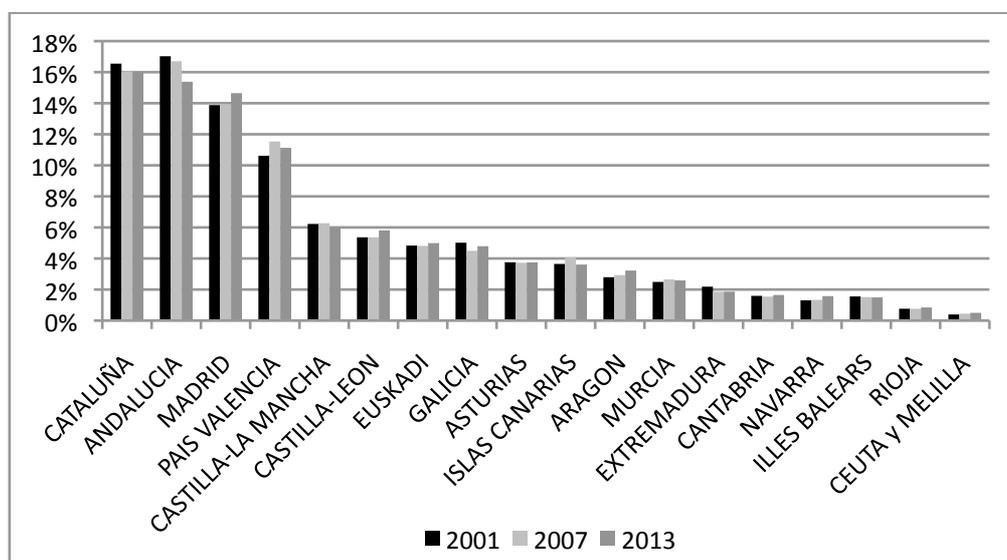
Comunidades autónomas con más afiliación de CCOO en 2001, 2007 y 2013.  
Promedio afiliativo y diferencia en los ciclos (en números absolutos, a junio de cada año)

	<b>2001</b>	<b>2007</b>	<b>2013</b>	<b>Diferencia 2001-07</b>	<b>Diferencia 2007-13</b>
ANDALUCIA	134.835	180.793	150.091	45.958	-30.702
ARAGON	22.124	31.716	31.428	9.592	-288
ASTURIAS	29.752	40.329	36.575	10.577	-3.754
CANTABRIA	12.622	16.720	16.082	4.098	-638
CASTILLA-LEON	42.474	58.054	56.706	15.580	-1.348
CASTILLA-LA MANCHA	49.302	67.900	58.670	18.598	-9.230
CATALUNYA	131.059	173.730	156.190	42.671	-17.540
EUSKADI	38.271	52.104	48.670	13.833	-3.434
EXTREMADURA	17.294	20.082	18.179	2.788	-1.903
GALICIA	39.723	48.627	46.738	8.904	-1.889
ILLES BALEARS	12.316	16.368	14.566	4.052	-1.802
ISLAS CANARIAS	28.904	44.151	35.208	15.247	-8.943
MADRID	109.914	150.742	142.927	40.828	-7.815
MURCIA	19.723	28.690	25.241	8.967	-3.449
PAIS VALENCIA	84.055	124.862	108.590	40.807	-16.272
RIOJA	6.046	8.203	8.236	2.157	33
NAVARRA	10.324	14.442	15.387	4.118	945
CEUTA y MELILLA	3.130	4.838	4.876	1.708	38
EXTERIOR	90	130	1.294	40	1.164
<b>TOTAL</b>	<b>791.958</b>	<b>1.082.481</b>	<b>975.654</b>	<b>290.523</b>	<b>-106.827</b>

Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Gráfica 15

Distribución de la afiliación a CCOO según comunidad autónoma, en 2001, 2007 y 2013 (a junio de cada año)



Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

En junio de 2013 Asturias (48 años) y Catalunya y Euskadi (47 años) son las comunidades autónomas con un promedio de edad más elevado (*tabla 10*) pero no hay comunidades autónomas con un promedio de edad inferior a 44 años. El mayor envejecimiento en el conjunto del período 2001-2013 se localiza en Navarra (casi 7 años) seguida de Ceuta y Melilla, Rioja y Extremadura (6 años aproximadamente). El envejecimiento se produce tanto en el período de auge como en el de recesión, aunque en la etapa de crecimiento es más acusado en Navarra, Illes Balears y Extremadura.

La agrupación de afiliados por federación ha variado de forma importante a lo largo de los años (*tabla 11* y *gráfica 16*). Por un lado tenemos diversas federaciones industriales que, en general, han perdido peso afiliativo: Industria (minero-metalúrgica), FITEQA (textil, piel, química y afines), FECOMA (construcción y madera) y Agroalimentaria. En torno a los servicios, que de manera global han ganado posiciones, destaca la federación de Servicios a la Ciudadanía, que en todo el período es la principal federación en número de afiliados, Actividades Diversas, COMFIA (banca, seguros, oficinas y servicios a las empresas), FECOHT (comercio, hostelería y turismo), Sanidad y Enseñanza<sup>5</sup>. Mientras que, en otro plano, tenemos el colectivo de parados que desaparecen del registro el año 2007, los no clasificados (la mayor parte pertenecen a Catalunya) y la federación de pensionistas que pierde afiliación en todo el periodo reseñado dado que, como hemos analizado en otros estudios, no hay servicios, ni estímulos suficientes para atraerlos ni retenerlos. Servicios a la Ciudadanía e Industria son las dos federaciones numéricamente más importantes en los años analizados. El tercer puesto varía: en 2013 lo tiene COMFIA, aunque en años anteriores lo ocuparon Enseñanza y FECOHT.

<sup>5</sup>Para garantizar la comparabilidad de los datos, mantenemos la estructura de federaciones existentes con anterioridad al último proceso de cambios y fusiones.

*Tabla 10*  
Promedio de edad de la afiliación de CCOO por comunidad autónoma  
(en %, a junio de cada año)

	2001	2007	2013	Diferencia 2007-01	Diferencia 2013-07	Diferencia 2013-01
ANDALUCIA	40,9	42,3	45,7	1,4	3,4	4,8
ARAGON	41,7	43,2	46,5	1,5	3,3	4,8
ASTURIAS	44,2	45,3	48,3	1,2	2,9	4,1
CANTABRIA	42,7	43,6	46,7	0,9	3,1	4,0
CASTILLA-LEON	41,7	43,1	46,2	1,3	3,1	4,4
CASTILLA-LA MANCHA	40,6	41,5	45,1	0,9	3,6	4,4
CATALUNYA	42,9	44,4	47,2	1,5	2,8	4,3
EUSKADI	43,6	45,2	47,8	1,6	2,7	4,3
EXTREMADURA	39,5	42,0	45,2	2,5	3,2	5,6
GALICIA	43,2	44,4	46,7	1,2	2,3	3,4
ILLES BALEARS	41,7	44,0	46,9	2,3	2,9	5,2
ISLAS CANARIAS	40,4	42,0	45,3	1,6	3,3	4,9
MADRID	42,5	43,6	46,8	1,1	3,1	4,3
MURCIA	41,3	42,4	45,8	1,1	3,4	4,5
PAIS VALENCIA	42,3	43,3	46,7	1,1	3,4	4,5
RIOJA	40,3	42,8	46,1	2,4	3,4	5,8
NAVARRA	37,4	40,8	44,2	3,4	3,3	6,8
CEUTA y MELILLA	39,6	41,7	45,7	2,2	4,0	6,1

Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Quién pierde más afiliación es, lógicamente, FECOMA (que incluye construcción), sobre todo en el período de crisis, también Agroalimentaria, Industria y FITEQA, pero fijémonos que las federaciones de servicios y especialmente las vinculadas al servicio público, Servicios a la Ciudadanía, y Enseñanza, también sufren fuertes pérdidas en el intervalo de crisis 2007-2013; por otra parte, en los servicios privados también FECOHT y Actividades Diversas experimentan un retroceso en esos años. En cambio ganan miembros en ambos períodos sobre todo COMFIA y, en menor medida, Sanidad. El saldo 2001-2013 es negativo, además de entre los pensionistas, en FITEQA y Agroalimentaria, dos federaciones industriales.

En términos porcentuales y sobre el conjunto de la afiliación (*gráfica 16*) COMFIA crece de manera considerable (3,6 puntos porcentuales) y en menor medida FECOHT, Actividades Diversas y Sanidad. El resto de federaciones pierde peso en el conjunto de la afiliación, siendo Industria la que más pierde. El cambio de ciclo económico en 2007 afecta negativamente a bastantes federaciones (retroceden, se estancan, o crecen en menor medida de lo esperado), pero muy especialmente incide negativamente en FECOMA.

Tabla 11

Evolución de la afiliación a CCOO por federación, en 2001, 2007 y 2013 (en números absolutos, a junio de cada año)

	2001	2007	2013	Diferencia 2007-01	Diferencia 2013-07	Diferencia 2013-01
SERVICIOS A LA CIUDADANIA*	160.454	217.998	213.059*	57.544	-25.994	35.856
INDUSTRIA	128.482	162.982	141.456	34.500	-21.526	12.974
TRANSPORTES*	16.749	21.055		4.306		
COMFIA	60.315	94.431	109.878	34.116	15.447	49.563
FECOHT	59.956	98.020	90.179	38.064	-7.841	30.223
SANIDAD	54.595	76.206	80.143	21.611	3.937	25.548
ENSEÑANZA	74.735	84.435	77.427	9.700	-7.008	2.692
AA.DD.	46.905	74.485	70.771	27.580	-3.714	23.866
FECOMA	49.234	94.034	64.685	44.800	-29.349	15.451
FITEQA	53.996	67.079	53.033	13.083	-14.046	-963
AGROALIMENTARIA	47.311	58.448	46.876	11.137	-11.572	-435
PENSIONISTAS	29.842	29.783	27.882	-59	-1.901	-1.960
TOTAL**	782.574	1.078.956	975.389	296.382	-103.567	192.815

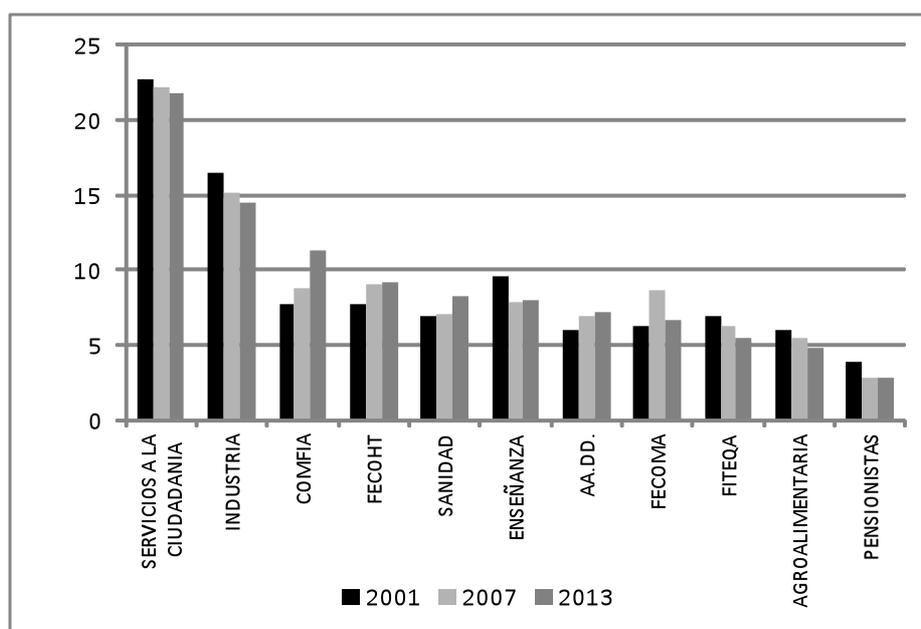
Notas: \*En el año 2009 la federación de Transportes se fusiona con la de Servicios a la Ciudadanía.

\*\*Se excluye del total parados y no clasificados

Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Gráfica 16

Distribución de la afiliación a CC.OO. por federación sectorial, en 2001, 2007 y 2013 (en %, a junio de cada año)



Nota: a efectos comparativos se han incluido los afiliados de Transportes de 2001 y 2007 a Servicios a la Ciudadanía

Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Todas las federaciones aumentan el promedio de edad (*tabla 12*), especialmente Enseñanza, Sanidad, y Actividades Diversas y, además, en los dos períodos de manera notable. La que menos envejece comparativamente es COMFIA, pero parte de una edad elevada. De todos modos, excepto naturalmente Pensionistas, el resto de federaciones en junio 2013 tienen un promedio de edad que oscila entre los 43 (FECOHT) y los 47 años (AADD); mientras que en 2001 la media de edad oscilaba entre los 38 (FECOHT) y los 43 años (COMFIA). El envejecimiento progresivo de la afiliación, incluso en las federaciones que crecen en número de miembros durante la crisis económica y ocupacional, es un fenómeno preocupante a añadir al declive afiliativo que le ha acompañado.

*Tabla 12*  
Edad media de la afiliación a CC.OO. por federaciones sectoriales, en 2001, 2007 y 2013  
(a junio de cada año)

	2001	2007	2013	Diferencia 2007-01	Diferencia 2013-07	Diferencia 2013-01
AA.DD.	41,4	43,5	47,2	2,1	3,7	5,9
AGROALIMENTARIA	42,5	43,4	46,5	0,9	3,0	4,0
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	41,7	43,6	46,9	1,9	3,3	5,2
COMFIA	43,1	43,4	45,0	0,4	1,6	2,0
FECOMA	40,9	41,1	45,6	0,2	4,5	4,7
ENSEÑANZA	39,8	43,4	46,8	3,6	3,4	7,0
FECOHT	38,5	39,9	43,4	1,4	3,5	4,9
INDUSTRIA	42,3	42,9	45,3	0,6	2,4	2,9
PENSIONISTAS	62,4	63,5	65,5	1,1	2,0	3,1
FITEQA	41,4	43,0	46,0	1,6	3,0	4,6
SANIDAD	40,2	43,3	46,7	3,1	3,4	6,5

Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Si agrupamos por grandes sectores, Industria, que incluye Construcción, y Servicios (*tabla 13; gráficas 17 y 18*), los afiliados a las federaciones de Servicios representaban en 2001 el 59,8% del total, mientras que en junio de 2013 alcanzan el 65,7%. La agrupación de todas las federaciones de Industria sufre mayores pérdidas afiliativas en los años de crisis económica, con un pequeño saldo positivo (en números absolutos) en el conjunto del período analizado; al contrario que la agrupación de las federaciones de Servicios que aún y las pérdidas del período de crisis, alcanzan un elevado saldo positivo. Otros disminuye, en gran parte, por la desaparición de la federación de parados. La evolución de la afiliación en Industria y en Servicios, a lo largo de estos años, se puede contemplar con más detalle en los dos gráficos siguientes, en números absolutos y porcentuales. En los dos se observa como la crisis aumenta las diferencias a favor de los Servicios; hasta el punto de que a partir de 2011 el número de miembros del sindicato adscritos a federaciones de servicios es el doble que el de afiliados a federaciones industriales; mientras que en términos porcentuales los Servicios representan en 2013 prácticamente las 2/3 partes de la afiliación.

Tabla 13

Evolución de la afiliación a CC.OO. por grandes sectores económicos, en 2001, 2007 y 2013 (números absolutos, a junio de cada año)

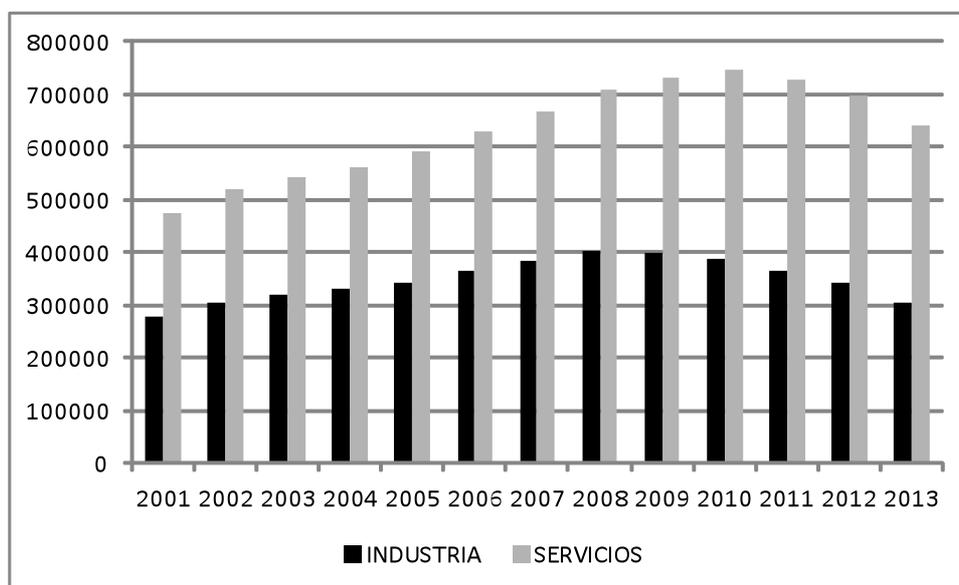
	2001	2007	2013	Diferencia 2007-01	Diferencia 2013-07	Diferencia 2013-01
INDUSTRIA	279.023	382.543	306.050	103.520	-76.493	27.027
SERVICIOS	473.709	666.630	641.457	192.921	-25.173	167.748
OTROS	39.226	33.308	28.147	-5.918	-5.161	-11.079
Total	791.958	1.082.481	975.654	290.523	-106.827	183.696

Nota: "Otros" agrupa a Pensionistas, Parados y no clasificados.

Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Gráfica 17

Evolución de la afiliación a CCOO en el conjunto de la industria y de los servicios (números absolutos, a junio de cada año)

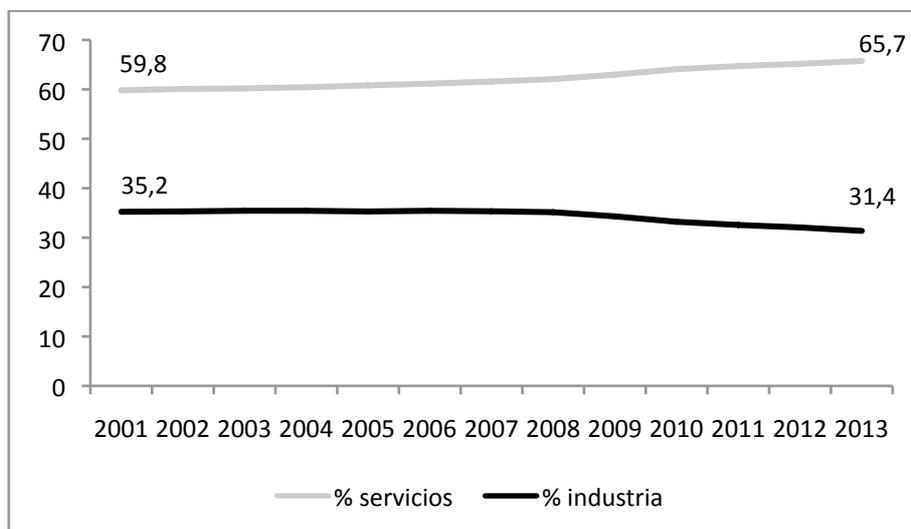


Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

El cálculo de la tasa de afiliación, que compara la afiliación según sectores de actividad, debe tomarse con precaución, pues no en todas las federaciones se puede hacer una adscripción clara a Industria o Servicios. Con estas salvedades, la *gráfica 19* muestra el diferencial que existe entre tasa de afiliación por sectores de actividad, un diferencial que se agranda en los años de expansión y se agudiza en los de crisis económica y financiera, sobre todo por la importante caída del empleo industrial, mientras la afiliación desciende de manera más suave.

Gráfica 18

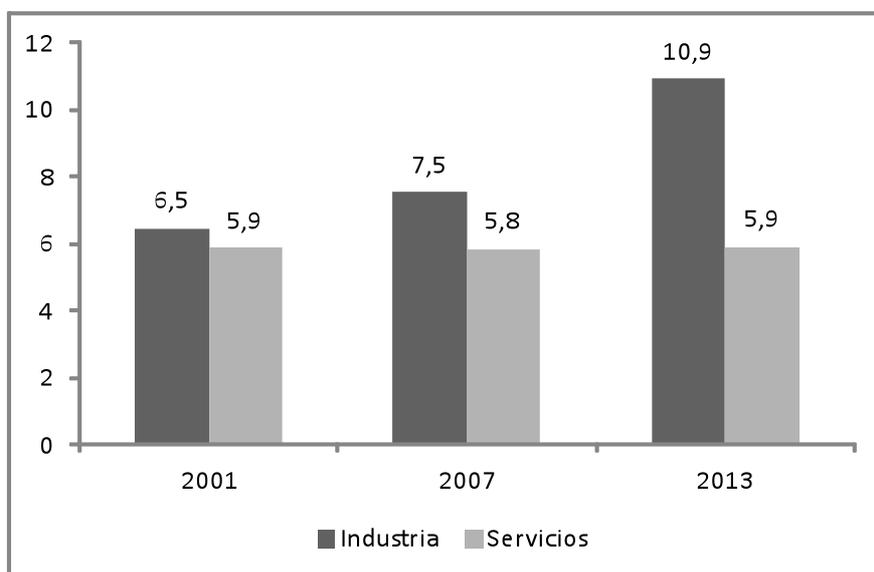
Evolución de la afiliación a CCOO en el conjunto de la industria y de los servicios (en %, a junio de cada año)



Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya

Gráfica 19.

Evolución de la tasa de afiliación a CCOO en el conjunto de la industria y de los servicios



Fuente: Registro afiliación de CCOO y UAR de CCOO de Catalunya e INE, EPA

## Resumen

Como decíamos al inicio, este apartado nos describe la evolución de la afiliación desde junio de 2001 hasta junio de 2013. La fuente registral utilizada dispone de pocas variables pero son suficientes para tener un cierto grado de detalle de las diferencias de dicha evolución por sexo, edad, origen, adscripción territorial o federativa. Estas conclusiones quieren remarcar sobre todo la necesidad de

mantener una estrategia destinada a la estabilización y mantenimiento de la afiliación junto al necesario reclutamiento de nuevos miembros. No obstante, el análisis es únicamente cuantitativo, el detalle de contenidos, valores, percepciones, actitudes, opiniones y situaciones concretas de trabajo, debiera abordarse con técnicas específicas.

- Tras un crecimiento sostenido e importante de la afiliación desde 2001 hasta 2009, en junio 2013 el volumen de afiliación desciende hasta situarse en los niveles de 2005.
- Esta dinámica se desprende de la evolución de las altas que, aunque se estabiliza alrededor del 14-15% anual entre 2004 y 2008, inicia un fuerte descenso en 2009. Pero aún es más ilustrativa la evolución del porcentaje de altas; o la comparación entre el volumen total de altas y bajas, dado que si bien hasta 2008 obtenía un saldo favorable al número de entradas, a partir de 2009, se producen más salidas (bajas) que inscripciones.
- La contrastación entre el período previo a la crisis (2001-2008) y el posterior (2009-2013) permite establecer una covariación entre ambas dinámicas, puesto que la profundización de la crisis, se da en paralelo al descenso de las inscripciones, al aumento de las bajas y, en definitiva, a la caída de la afiliación.
- No obstante, la tasa de afiliación a CCOO por parte de la población asalariada española continua aumentando hasta 2009 y el descenso más profundo se produce a partir de 2011. Los cambios ocupacionales se reflejan aquí, de manera que si bien el descenso del número de miembros ha sido acusado, la tasa afiliativa no ha experimentado grandes variaciones (del 7,5%, al 6,9%).
- Un factor de evolución positivo se deduce de la variación en la composición porcentual de la afiliación por sexo, que ha evolucionado positivamente para las mujeres desde el 33,6% en 2001, al 39,7% en 2013; la dinámica de acercamiento se acentúa a partir de 2009. Aunque está todavía alejada de la proporción que alcanzaron las mujeres asalariadas en España en 2013, que era del 48,2%, es un avance importante de 6 puntos. En consecuencia y hablando en términos de tasa afiliativa, aumenta la brecha entre hombres y mujeres (de 1,3 puntos a 2,4).
- En términos de edad se produce un envejecimiento y la distancia con los jóvenes continúa agravándose. La crisis profundiza aún más la desafección de los jóvenes, o bien el escaso atractivo de los sindicatos hacia este segmento de edad. Y ello es válido tanto para afiliados, como para afiliadas; nacionales y extranjeros; miembros de las distintas comunidades autónomas o federaciones del sindicato. Es un factor, el envejecimiento, que se reparte de manera bastante homogénea. No obstante, no debe descartarse como factor explicativo la elevada desocupación, precariedad y trabajo pobre que caracteriza el empleo juvenil en la actualidad. Una dinámica que se va extendiendo como mancha de aceite hacia otros colectivos y no sólo distinguidos por edad. La desindustrialización y la precariedad fueron instrumentos clave en el declive sindical norteamericano y británico y parece que la crisis actual es el instrumento para su penetración en la Europa continental y, también en nuestro país, uno de los pocos en los que el sindicalismo creció en el decenio final del siglo XX y la primera mitad del primer decenio del siglo XXI. Si sumamos el descenso afiliativo producto de la crisis y el creciente envejecimiento, incluso en los sectores de actividad que han mantenido o incluso acrecentado la afiliación, ello nos da una tendencia preocupante que no queremos pasar por alto.

- La crisis ha afectado especialmente la afiliación extranjera, que había experimentado un crecimiento exponencial entre 2001 y 2008, para descender rápidamente después; la desafiliación de inmigrantes posiblemente se debe sobre todo al impacto ocupacional que han sufrido con la crisis. Con todo, afiliados de algunos orígenes, como Rumania, Perú, Portugal o Italia, incluso han ganado presencia en la etapa de crisis. Otra cuestión a remarcar es que se observa una relativa concentración de procedencias (Marruecos, Rumanía, Ecuador y latinoamericanos), posiblemente por la influencia del incentivo de sociabilidad (afiliación por afinidad).
- Por comunidades autónomas, Catalunya, Andalucía, Madrid y Valencia concentran una buena parte de la afiliación, pero en los años analizados Madrid gana posiciones, mientras el resto pierde mayor proporción de afiliados. La crisis impacta mediante pérdida de afiliación y de forma similar en todas las comunidades autónomas; sólo se salvan Madrid con una pérdida relativamente menor, así como Navarra o Rioja, que permanecen estancadas o con ligeras ganancias en número de miembros.
- Servicios a la Ciudadanía e Industria son las mayores federaciones en términos afiliativos. En general pierden efectivos todas las federaciones con la crisis, pero es más importante la pérdida en el sector de la Industria que en el de los Servicios; está claro que CCOO ya no es básicamente un sindicato obrero, sino que cuenta con una mayoría de trabajadores de los servicios, sobre todo de los servicios públicos y financieros privados; sin descartar, los servicios del comercio y de la hostelería (FECOHT).

## **4.2.- Comportamiento afiliativo: permanencia, re-afiliación y trayectorias**

En los últimos años, los análisis de la dinámica de la afiliación han aportado un conjunto de datos y resultados útiles para entender cambios en las tendencias y composición de la afiliación. Aunque valiosos, estos resultados sólo muestran una radiografía de la afiliación en su conjunto que va cambiando en el tiempo, pero que no aporta detalles de la variación de la situación de los afiliados considerados individualmente o agregados en colectivos. Es decir que, normalmente analizamos la afiliación fotograma a fotograma, pero es difícil unirlos todos ellos en una secuencia que dé cuenta de cómo se sucede este cambio con el paso de los años.

Para conseguir la panorámica dialógica, en este capítulo nos hacemos eco de un estudio previo en Catalunya y presentamos un análisis pionero del comportamiento afiliativo de CCOO en el conjunto del estado español. Por comportamiento afiliativo nos referimos al conjunto de acontecimientos significativos en el paso de la vida de las personas afectadas por su relación con la afiliación sindical. Mediante el análisis de datos sobre acontecimientos de los mismos individuos, observados y unidos en el tiempo, estudiamos el comportamiento afiliativo en forma de biografía o trayectoria individual—. Esto comprende el análisis del momento y la sucesión de los acontecimientos relevantes para las biografías individuales de las personas (altas y bajas sindicales) que generan cambios en la situación de la adscripción de los individuos a una organización sindical (véanse las definiciones del conjunto de conceptos que vamos a utilizar en los análisis en la *tabla 14*).

Este estudio permite profundizar en la evolución de la dinámica afiliativa desde la perspectiva de los miembros y ex-miembros y su trayectoria de afiliación, ampliando así la capacidad del sindicato de establecer estrategias para la captación y la retención de afiliados. Concretamente, este estudio da respuestas a preguntas tales como

- ¿Cuántas veces se ha inscrito con anterioridad un mismo afiliado a CCOO?
- ¿Cuánto tiempo permanecen los nuevos afiliados en el sindicato?
- Entre aquellos que han vuelto a afiliarse ¿Cuánto tiempo ha transcurrido entre su baja y su nueva alta?
- ¿Qué características demográficas y organizativas tienen los afiliados con trayectorias de afiliación permanente? ¿Y aquellos con trayectorias de afiliación intermitente?
- ¿Cómo han cambiado estos patrones en los años recientes de crisis económica? ¿Son los mismos patrones que en ciclos de crecimiento, o hay variaciones?

Con el fin de responder a estos interrogantes, hacemos uso, como ya hemos comentado en la introducción de este estudio, de los datos de la Unidad de Registros Centralizados de CCOO y el Registro de Afiliados de CCOO de Catalunya nos han facilitado para el estudio. Hemos dividido el estudio de comportamiento afiliativo en tres apartados.

1. En el primero analizamos el tiempo que transcurre desde que un afiliado se ha inscrito al sindicato hasta un momento dado (p.e., hasta la baja sindical) —que también se denomina *permanencia en afiliación*— para nuevos afiliados entre 2001 y 2010.

*Tabla 14*  
Conceptos clave

Comportamiento afiliativo	<p>Conjunto de acontecimientos en el paso de la vida de las personas en relación con la afiliación sindical.</p> <p>Recabando datos de los mismos individuos que podemos unir en el tiempo, el estudio del comportamiento afiliativo comprende el análisis del momento y la sucesión de los acontecimientos relevantes para las biografías individuales de los afiliados (<i>altas y bajas sindicales</i>) que generan cambios en la situación de afiliación sindical de los individuos a lo largo del tiempo (<i>afiliado y no afiliado</i> al sindicato). Así, es importante diferenciar dos elementos:</p> <p>(i) Estado/situación de <i>afiliado</i> y de <i>no afiliado</i>.</p> <p>(ii) Acontecimiento de <i>alta sindical</i> (o afiliarse al sindicato) y de <i>baja sindical</i> (o de dejar de estar afiliado).</p>
Episodio de afiliación	<p>Etapa de la vida que se sucede desde que un individuo se afilia al sindicato hasta que lo deja.</p> <p>El episodio de afiliación empieza con el acontecimiento de alta sindical y termina con el de baja sindical. Así, un episodio de afiliación delimita un estado o situación de <i>afiliado</i>, que es continuo en el tiempo, y se distingue del estado de <i>no afiliado</i> al sindicato.</p> <p>Ejemplo: un individuo que se inscribió al sindicato en 2008 y causo baja en 2010 ha tenido un episodio de afiliación (entre 2008 y 2010).</p>
Permanencia (o duración) en la afiliación	<p>Duración de un episodio de afiliación, es decir el tiempo transcurrido en un determinado momento desde que un episodio de afiliación ha comenzado.</p> <p>La permanencia de los episodios de afiliación <i>existentes</i> en un determinado momento, es también la <i>antigüedad afiliativa</i>.</p> <p>Ejemplo: en 2010, la antigüedad afiliativa de un individuo que empieza un episodio de afiliación en 2008 es de 2 años (es su permanencia <i>en ese momento</i>). Otro individuo que empieza un episodio de afiliación en 2008 pero que causa baja en 2010, ha tenido una permanencia en el sindicato de dos años.</p>
Re-afiliación	<p>Antiguos afiliados que empiezan un segundo o ulterior episodio de afiliación.</p>
Duración de la ausencia en la afiliación	<p>Tiempo transcurrido desde que un individuo deja la afiliación sindical (hasta que se vuelve a afiliar).</p>
Trayectoria de afiliación	<p>Sucesión o conjunto de episodios de afiliación de un individuo ordenados cronológicamente.</p>

2. En el segundo analizamos el fenómeno de la *re-afiliación* en el sindicato examinando el número de veces que un afiliado que ha causado baja se vuelve a inscribir al sindicato, así como el tiempo transcurrido desde que el afiliado se da de baja sindical hasta que se vuelve a afiliarse al sindicato.
3. En el tercero analizamos las *trayectorias de afiliación* de los afiliados en el sindicato, es decir, la sucesión de acontecimientos en la vida afiliativa como si se tratase de una biografía –cuando estuvieron afiliados en el sindicato y cuando dejaron de estarlo– durante el periodo 2001-2013.

En los tres apartados, estudiaremos el comportamiento afiliativo en relación al ciclo económico – ciclo álgido (2001-2007) y de recesión (2008-2013), así como su asociación con factores demográficos (sexo, edad, y nacionalidad) y organizativos del sindicato (federación y comunidad autónoma).

#### **4.2.1.- Metodología**

Para el análisis del comportamiento afiliativo la unidad básica de análisis es el episodio de afiliación, que es una etapa de la vida que delimita el estado de afiliación al sindicato del estado de no afiliación o ausencia de la afiliación. De esta manera, el episodio de afiliación es la base de la dinámica temporal de la relación entre un afiliado y la organización sindical. Decimos que un individuo tiene un episodio de afiliación si sigue afiliado al sindicato desde el momento que se inscribe y hasta el momento que causa baja del sindicato. Si el individuo se re-afilia, entonces empieza un segundo o ulterior episodio de afiliación.

Para el cómputo de los episodios de afiliación, utilizamos información del número de cuotas mensuales devengadas y la fecha (en intervalos mensuales) de devengo para cada año. Un episodio empieza (alta en la afiliación) el mes que se paga la primera cuota, y termina (baja en la afiliación) cuando observamos un intervalo mensual en que no se ha devengado la cuota sindical. El uso de cuotas devengadas como técnica para la medición de altas y bajas es la mejor aproximación posible para calcular los episodios de afiliación a partir de los datos disponibles. Sin embargo, se puede esperar que los resultados de este estudio –con base a un registro– puedan ser distintos de aquellas otras investigaciones que pregunten (encuestas) directamente al afiliado por sus episodios de afiliación. De acuerdo con los registros que se nos han facilitado y que usaremos en este estudio, entre Enero de 2001 y Junio de 2013, han estado al menos un mes afiliados en el sindicato 2.436.138 individuos, que dan lugar a un total de 2.618.288 episodios de afiliación en el periodo.

A partir de los episodios de afiliación de cada afiliado derivamos el resto de medidas que usamos en los tres apartados de este capítulo.

En el primer apartado examinamos la permanencia (o duración) en la afiliación, que es el tiempo transcurrido desde que un individuo se afilia al sindicato, es decir, la duración de un episodio de afiliación *en un determinado momento*. Nótese que en este estudio, la permanencia en la afiliación solo se puede calcular para episodios de afiliación que comienzan entre enero de 2001 y diciembre de 2010. Es decir, no contamos con todos los afiliados del periodo 2001-2013. Asimismo, deseamos aquellos episodios de afiliación que empiezan antes de Enero de 2001 (aunque continúen afiliados en el periodo 2001-2013) por falta de información completa sobre la

permanencia en la afiliación con anterioridad a 2001. Tampoco tenemos en cuenta aquellos episodios de afiliación que empiezan después de diciembre de 2010, porque el cómputo máximo de su permanencia en el sindicato se limita a un periodo corto de dos años, hasta junio de 2013, cuando se dejan de recoger datos para este estudio. Para el análisis de la permanencia en la afiliación contamos con 1.666.893 nuevos afiliados entre 2001 y 2010 (o individuos) que dan lugar a un total de 1.781.777 episodios de afiliación.

En el segundo apartado, estudiamos las dinámicas de re-afiliación, que se refiere a antiguos afiliados que empiezan un segundo o ulterior episodio de afiliación. Entre otros, examinamos el número de veces en que un afiliado que ha causado baja se vuelve a inscribir al sindicato, lo que denominamos múltiples episodios de afiliación, así como el tiempo transcurrido desde la baja sindical hasta que se vuelve a afiliarse al sindicato. Para estos análisis contamos con 148.461 afiliados que han vuelto a afiliarse al sindicato.

En el tercer apartado analizamos trayectorias de afiliación, o la sucesión o conjunto de episodios de afiliación (y no afiliación) de un individuo ordenados cronológicamente. Debido a los requerimientos computacionales del análisis estadístico asociado (análisis de secuencias), hacemos uso de una muestra aleatoria de 10.000 afiliados en este apartado.

#### **4.2.2.- Permanencia en la afiliación**

En este apartado presentamos el análisis de la permanencia en el sindicato. Por *permanencia sindical* nos referimos a la duración de los episodios de afiliación, o los años o meses que han transcurrido desde que el afiliado se da de alta en la afiliación hasta un determinado momento. Por ejemplo, un individuo que se afilia en Enero de 2010 y deja la afiliación en enero de 2012 ha *permanecido* dos años en el sindicato. Igualmente, un individuo que se da de alta en la afiliación en enero de 2010 pero no causa baja en Enero de 2012 ha *permanecido hasta ese momento* dos años en el sindicato. También podemos decir que el afiliado tiene dos años de *antigüedad afiliativa* en enero de 2012.

Teniendo en cuenta los afiliados que dejan la organización y los que continúan como afiliados para cada intervalo de tiempo de permanencia en el sindicato – en años o meses – que ha transcurrido desde que se afiliaron, examinamos la proporción de miembros que continúan afiliados al sindicato. Con este análisis pretendemos responder la pregunta de cuantos meses o años tardan los afiliados en dejar el sindicato. En particular, estudiamos patrones en grupos de afiliados sobre la disminución de su proporción en el conjunto de la afiliación según aumenta su tiempo de permanencia en la organización<sup>6</sup>. En algunos casos, cambiando el dividendo por el divisor, también estimamos el

---

<sup>6</sup> La proporción de afiliados que continua afiliado al sindicato en cada intervalo de tiempo de permanencia se estima mediante el método de Kaplan-Meier. Este método tiene en cuenta la contribución de ambos, los individuos que se van y los que continúan en la organización transcurrido un periodo dado de permanencia. De esta manera, los resultados son más apropiados que aquellos basados en métodos que solo tienen en cuenta afiliados que dejan la afiliación para cada intervalo anual de permanencia.

porcentaje acumulado de afiliados que dejan el sindicato (bajas afiliativas)<sup>7</sup> según aumenta el tiempo de permanencia en la afiliación.

Seguidamente presentamos resultados de interés para el sindicato sobre la permanencia en la afiliación. Los resultados que presentamos se refieren a nuevos afiliados entre enero de 2001 y diciembre de 2010. Los datos del tiempo que estos afiliados permanecen en el sindicato se recaban hasta junio de 2013.

En la *tabla 15* presentamos la frecuencia y el porcentaje acumulado de los afiliados que dejan la afiliación según intervalos anuales de tiempo de permanencia como miembro del sindicato. De los más de un millón ochocientos mil nuevos episodios de afiliación que empiezan entre 2001 y 2010, observamos que en el transcurso del primer año desde que se afilian, 363.944 afiliados dejan el sindicato, cosa que representa uno de cada cinco afiliados a partir de 2001 (20,4%). Cabe además destacar que las mayores frecuencias de desafección de la organización y el mayor crecimiento del porcentaje acumulado de bajas se concentran en los primeros años de permanencia. Solo en el transcurso de cuatro años desde el alta afiliativa, más de la mitad (52,6%) de los nuevos afiliados entre 2001 y 2010 (alrededor de 900.000) se han dado de baja de la afiliación. Esto sugiere que una gran parte de la nueva afiliación permanece poco tiempo en el sindicato.

*Tabla 15*

Bajas de la afiliación según intervalos de tiempo de permanencia de los nuevos afiliados entre 2001 y 2010.

<b>Tiempo de permanencia</b>	<b>Frecuencia causa baja</b>	<b>Porcentaje acumulado causa baja</b>
<b>1 año</b>	363.944	20,4
<b>2 años</b>	251.788	34,7
<b>3 años</b>	168.630	44,9
<b>4 años</b>	117.592	52,6
<b>5 años</b>	82.279	58,6
<b>6 años</b>	58.764	63,5
<b>7 años</b>	42.810	67,6
<b>8 años</b>	31.114	71,1
<b>9 años</b>	21.925	74,2
<b>10 años</b>	15.824	76,9

Notas: La permanencia se calcula entre enero de 2001 y junio de 2013.

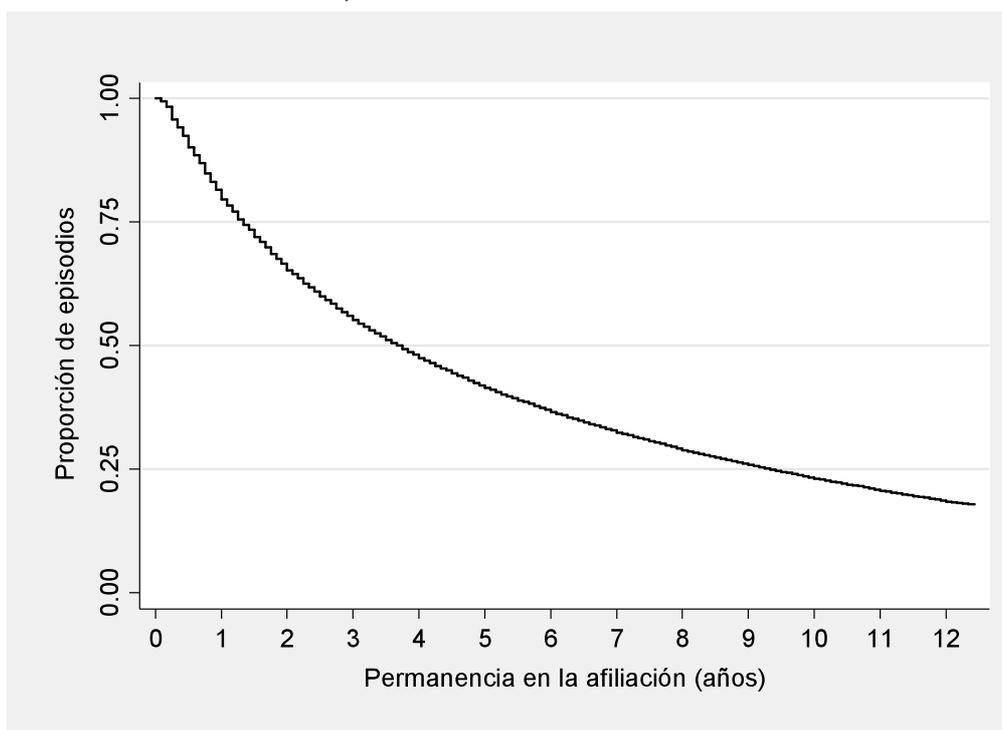
Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

<sup>7</sup> Debido a que en cada intervalo de permanencia hay individuos que desaparecen de los cálculos aunque no han causado baja (por ejemplo, porque el individuo no se da de baja al final del estudio, en Junio de 2013), el cálculo del porcentaje acumulado de bajas para cada intervalo de permanencia no toma como referencia todos los afiliados, sino sólo aquellos que se dan de baja del sindicato o permanecen hasta el siguiente intervalo de permanencia.

Para ilustrar gráficamente estos datos, en la *gráfica 20* se puede observar la proporción de nuevos afiliados entre 2001 y 2010 (eje vertical, en proporción de cero – ningún afiliado a – a uno – 100% de los episodios afiliativos) según los intervalos de tiempo en años de permanencia en la organización. La curva decreciente que el gráfico presenta indica que a medida que el tiempo de permanencia en la afiliación aumenta, la proporción de afiliados disminuye. La curva es más pronunciada para las permanencias cortas y menos pronunciada para las largas, cosa que sugiere de nuevo que un gran número de nuevos afiliados permanece en el sindicato poco tiempo. Por ejemplo, encontramos que uno de cada cuatro afiliados tiene una permanencia menor a un año y medio (18 meses). O lo que es lo mismo, tres de cada cuatro nuevos afiliados, o un 75% de los episodios, tiene una permanencia superior (la curva corta el punto 0,75 del eje vertical). La mitad de los episodios de afiliación tienen una permanencia de algo menos de cuatro años (45 meses), o el 50% de los afiliados tiene una permanencia superior (en la curva corta el punto 0,50 del eje vertical). Es decir, la vida afiliativa media de un asalariado que se afilia a CCOO entre 2001 y 2010 es de 4 años. Finalmente, solamente uno de cada cuatro afiliados del periodo (la curva corta el punto 0,25 del eje vertical) tiene una permanencia de aproximadamente diez años o superior (112 meses).

*Gráfica 20*

Permanencia en la afiliación a CCOO: proporción de nuevos afiliados entre 2001 y 2010 por años de permanencia en la afiliación



Notas: Los intervalos de permanencia se calculan entre enero de 2001 y junio de 2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

El escaso tiempo de permanencia de la nueva afiliación o, alternativamente, el mayor número de bajas en los primeros años de permanencia en la afiliación puede deberse al periodo en que se da de alta el afiliado, por ejemplo, debido a la reciente crisis económica. Por ese motivo, estudiamos seguidamente el porcentaje acumulado de bajas por intervalos de tiempo de permanencia según el

año de alta (entre 2001 y 2010) en la *tabla 16*. Examinamos intervalos semestrales de permanencia hasta 36 meses, ya que para la nueva afiliación de 2010 la permanencia no puede ser superior. Observamos que durante los primeros seis y doce meses de permanencia, una proporción similar de los afiliados que se afilian en diferentes años deja la afiliación, alrededor del 10 y el 20% de los nuevos miembros, respectivamente. A partir de los 15 meses de permanencia, el porcentaje acumulado de bajas aumenta más para afiliados que se inscriben después de 2007. Las diferencias en el porcentaje acumulado de bajas entre ciclos económicos aumentan progresivamente con el mayor número de meses de permanencia. Por ejemplo, después de tres años (o 36 meses) de permanencia, uno de cada dos (51%) nuevos afiliados de 2010 se ha dado de baja, por uno de cada tres (38%) nuevos afiliados de 2001.

Aunque existen diferencias en la permanencia en la afiliación según el ciclo económico, es de interés remarcar que el porcentaje de afiliados que permanece menos de un año en el sindicato es similar en los dos ciclos. Este hecho podría estar asociado a que muchos de los servicios que ofrece el sindicato gratuitamente al afiliado requieren un mínimo de un año de antigüedad en la afiliación. También es remarcable el hecho de que afiliarse un año antes de la crisis (en 2007) o cinco años antes (en 2002) no conlleva diferencias en la permanencia media de los afiliados, cosa que indica que el impacto de la crisis en la permanencia en la afiliación es exclusivo de aquellos que se afilian una vez iniciado el periodo de recesión.

*Tabla 16*

Porcentaje acumulado de bajas sindicales en CCOO por meses de permanencia en la afiliación, según año de afiliación al sindicato.

Año alta	Periodo	Porcentaje acumulado de bajas sindicales por meses de permanencia en la afiliación					
		6 meses	12 meses	15 meses	24 meses	30 meses	36 meses
<b>2001</b>	Pre-crisis	7.1	16.0	22.5	28.7	33.6	38.0
<b>2002</b>	Pre-crisis	9.8	21.1	27.9	33.7	38.4	42.6
<b>2003</b>	Pre-crisis	10.0	19.8	26.9	34.2	38.7	42.6
<b>2004</b>	Pre-crisis	10.0	19.7	26.6	32.5	37.3	42.4
<b>2005</b>	Pre-crisis	10.0	19.1	25.9	32.1	37.0	41.8
<b>2006</b>	Pre-crisis	8.9	18.6	26.0	32.4	38.3	43.8
<b>2007</b>	Pre-crisis	8.3	18.4	26.9	34.3	40.0	45.0
<b>2008</b>	Crisis	11.1	23.3	31.5	38.2	44.1	49.1
<b>2009</b>	Crisis	10.8	21.9	30.2	37.2	43.0	48.8
<b>2010</b>	Crisis	11.9	23.5	31.6	39.1	45.7	51.1

Notas: Los intervalos de permanencia se calculan entre enero de 2001 y junio de 2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

Seguidamente estudiamos la influencia de las diferencias demográficas en la permanencia en la afiliación. La *tabla 17* muestra el porcentaje de afiliados en intervalos semestrales de permanencia en la organización según sexo, grupo de edad y nacionalidad. Presentamos los resultados para dos periodos de alta en la afiliación según si el alta se da en el ciclo de crecimiento (2001-2007) o si se da en el ciclo recesivo (2008-2010). Como es de esperar, el porcentaje de afiliados que continua en el

sindicato disminuye más rápidamente a medida que aumenta la permanencia en la afiliación para nuevos afiliados en el ciclo recesivo.

Tabla 17

Porcentaje de nuevos afiliados entre 2001 y 2010 por meses de permanencia en la afiliación según características demográficas y año de afiliación al sindicato.

Características demográficas	Año alta (periodo)	Porcentaje de afiliados según meses de permanencia				
		6 meses	12 meses	24 meses	36 meses	60 meses
	2001 – 2007 (Pre-crisis)	90,9	81,1	67,5	57,7	43,9
	2008 – 2010 (Crisis)	88,8	77,2	61,9	50,5	35,3
<i>Sexo</i>						
<b>Hombres</b>	2001 – 2007 (Pre-crisis)	90,7	81,1	67,8	58,1	44,4
	2008 – 2010 (Crisis)	88,2	76,7	61,4	50,0	34,8
<b>Mujeres</b>	2001 – 2007 (Pre-crisis)	91,2	81,1	67,1	57,1	43,2
	2008 – 2010 (Crisis)	89,6	77,8	62,6	51,1	36,1
<i>Año de nacimiento</i>						
<b>después de 1979</b>	2001 – 2007 (Pre-crisis)	86,4	73,6	56,6	45,6	31,7
	2008 – 2010 (Crisis)	85,3	71,3	53,8	41,8	27,4
<b>1965 - 1979</b>	2001 – 2007 (Pre-crisis)	90,5	80,3	66,0	56,0	42,4
	2008 – 2010 (Crisis)	88,8	77,3	61,9	50,6	35,4
<b>1950 - 1964</b>	2001 – 2007 (Pre-crisis)	93,2	85,2	73,7	64,9	51,8
	2008 – 2010 (Crisis)	91,7	81,7	68,3	57,3	41,8
<b>antes de 1950</b>	2001 – 2007 (Pre-crisis)	93,2	84,7	70,6	58,9	40,0
	2008 – 2010 (Crisis)	90,4	78,5	60,5	45,6	26,4
<i>Nacionalidad</i>						
<b>español</b>	2001 – 2007 (Pre-crisis)	91,7	82,7	69,9	60,4	46,7
	2008 – 2010 (Crisis)	90,8	80,6	66,4	55,0	39,3
<b>extranjero</b>	2001 – 2007 (Pre-crisis)	83,1	66,1	43,3	29,5	15,7
	2008 – 2010 (Crisis)	77,0	56,8	35,4	23,6	12,0

Notas: Los intervalos de permanencia se calculan entre enero de 2001 y junio de 2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

En referencia a la permanencia en la afiliación de hombres y mujeres no encontramos diferencias por motivo de género. Con respecto a estudios anteriores sobre la afiliación a CCOO, este resultado se podría considerar sorprendente, pero cabe tener en cuenta que este análisis se refiere a nuevos afiliados entre 2001 y 2010. Además, el efecto de la crisis en la reducción de la permanencia media del afiliado en el sindicato es similar para ambos sexos. Este hecho sugiere que con independencia de las diferencias tradicionales de género en el empleo o la tendencia al menos en la coyuntura inicial de la crisis a la convergencia (en referencia a las tasas de ocupación y paro), los nuevos afiliados y afiliadas presentan más similitud en cuanto a su permanencia en la afiliación.

En cambio sí que se observa la esperada gradación en la continuidad afiliativa por grupos de edad. El grupo más joven – nacidos con posterioridad a 1979 – presenta las permanencias más cortas. Algo más de un 70% de nuevos afiliados jóvenes se mantienen en el sindicato al menos 12 meses, y solo el 32% alcanza más de 60 meses de permanencia. Estos porcentajes son 80 y 85% para permanencias de 12 meses, y 42 y 52% para permanencias de 60 meses para los afiliados nacidos entre 1965–1979 y 1950–1964, respectivamente. La excepción se da para el grupo de mayor edad – nacidos con anterioridad a 1950– en el que hay menor proporción de afiliados con permanencias muy cortas (p.ej. observamos que un 85% de los episodios permanecen en la afiliación más de 12 meses, similar al grupo 1950–1964), pero al cabo de 60 meses de permanencia el porcentaje de episodios de afiliación de los mayores ha caído hasta el 40%, similar a la del grupo 1965–1979.

El factor edad además influye claramente en la continuidad afiliativa según el periodo de alta. Mientras los jóvenes tienden a tener permanencias muy cortas independientemente del año de alta, encontramos que la permanencia de los episodios afiliativos para los otros grupos de edad se reduce para nuevos afiliados en el periodo de recesión. Este caso es sobre todo dramático para el grupo de más edad.

Por último, hay claras diferencias de permanencia en la afiliación según nacionalidad. La continuidad afiliativa de los extranjeros es mucho menor que la de los nacionales. Encontramos que únicamente dos de cada tres extranjeros que se afiliaron entre 2001 y 2007 permanece en el sindicato más de doce meses, por cuatro de cada cinco afiliados de nacionalidad española. La permanencia por encima de 60 meses solo se observa en menos de uno de cada cinco episodios de afiliados extranjeros por uno de cada dos entre los nacionales. Además, los episodios que empiezan en el ciclo recesivo son mucho más cortos para los afiliados extranjeros que para los nacionales, lo que permite observar que los efectos de la crisis económica han sido más fuertes para la población extranjera.

Seguidamente examinamos la permanencia en la afiliación según comunidad autónoma. La *tabla 18* muestra estos resultados, que confirman que la permanencia en la afiliación es relativamente reducida en aquellas comunidades con estructuras productivas especializadas en servicios personales y agricultura, especialmente en los archipiélagos, pero también en las regiones del arco mediterráneo, con la excepción de Catalunya. En los dos archipiélagos, menos del 80% de los episodios de afiliación tienen una permanencia mayor a 6 meses (por más de 90% en el resto de regiones), y menos del 30% tienen una permanencia superior a 60 meses, porcentaje muy inferior al resto de regiones. Este resultado puede ser debido a la alta estacionalidad de la actividad económica principal en estas regiones. Sin embargo, las diferencias en el mantenimiento en la afiliación según el

periodo de afiliación (antes o durante la crisis) son menores para los archipiélagos, donde el número de episodios que se mantienen por encima de los seis meses es mayor. La permanencia en la afiliación en el resto de comunidades autónomas resulta especialmente impactada por la crisis económica. De nuevo, no tanto en las permanencias muy cortas (por debajo de 12 meses) sino en aquellas superiores a cinco años, o 60 meses. Por ejemplo, en la mayoría de regiones con proporciones elevadas de afiliados con permanencias largas –como Euskadi, Asturias, Aragón, Cantabria o Castilla y León, la proporción de episodios de afiliación es un 10% menor durante el ciclo recesivo.

*Tabla 18*

Porcentaje de nuevos afiliados entre 2001 y 2010 por meses de permanencia en la afiliación según comunidades autónomas y año de afiliación al sindicato

	Año alta: 2001 -2007 (Periodo: Pre-crisis)					Año alta: 2008 -2010 (Periodo: Crisis)				
	6 meses	12 meses	24 meses	36 meses	60 meses	6 meses	12 meses	24 meses	36 meses	60 meses
Andalucía	89,5	77,5	63,2	53,1	39,1	87,9	75,4	59,5	47,8	32,3
Aragón	93,1	84,6	71,3	62,5	49,3	89,4	78,1	61,8	49,8	34,7
Asturias	92,8	85,1	73,5	64,5	51,4	91,4	82,6	68,5	56,9	42,0
Cantabria	93,2	83,7	71,1	62,0	49,5	90,9	80,6	66,3	54,5	39,6
Castilla y León	94,0	86,6	75,5	67,0	54,2	91,6	82,6	69,5	58,5	43,5
Castilla-la Mancha	93,0	84,4	71,3	61,4	47,0	90,2	78,9	62,2	49,5	32,5
Catalunya	94,1	85,9	71,8	61,7	47,2	89,1	78,9	64,4	52,9	37,2
Euskadi	93,9	86,8	75,2	66,0	52,3	93,3	85,1	69,9	58,8	43,7
Extremadura	92,2	82,5	67,8	57,3	43,2	91,0	80,8	65,1	52,6	34,9
Galicia	93,1	85,3	73,6	64,5	51,3	92,4	83,1	69,2	58,3	42,6
Illes Balears	73,9	61,9	47,9	39,1	28,3	76,3	62,6	46,7	36,2	24,0
Islas Canarias	79,8	65,3	49,4	38,9	26,2	81,8	62,6	46,5	36,4	23,3
C. de Madrid	92,6	84,1	71,4	61,8	47,6	92,3	82,6	68,9	58,5	43,1
Murcia	89,1	76,7	61,0	50,5	36,8	85,4	70,7	53,7	42,0	27,8
C. Valenciana	91,7	81,5	67,2	56,9	42,5	87,1	73,5	56,8	44,7	30,1
La Rioja	93,0	85,6	73,6	64,8	52,5	91,7	80,6	66,9	55,7	41,4
Navarra	93,3	85,3	72,3	63,0	49,7	90,3	80,5	66,1	55,7	41,7

Notas: Los periodos de permanencia se calculan entre enero de 2001 y junio de 2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

La permanencia en la afiliación según federación se presenta en la *tabla 19*. Observamos que las federaciones de Actividades Diversas, Agroalimentaria, FECOMA, FECOHT, Pensionistas y Parados presentan permanencias en la afiliación más cortas, ya que en ellas menos de un 80% de los afiliados permanecen más de 12 meses, y menos de un 40% permanece más de 60 meses, incluso si se han dado de alta en el ciclo álgido (2001-2007). Esto confirma que la estacionalidad asociada con el empleo en los sectores agrícolas, del comercio/hostelería y la construcción contribuye a explicar el fenómeno de los afiliados que permanecen poco tiempo en la afiliación. Para la gran mayoría de federaciones, el mantenimiento en la afiliación es menor cuando se afilian en el periodo de recesión.

La caída de la permanencia en la afiliación es especialmente dramática en la construcción, donde solo la mitad (51%) de los nuevos afiliados permanece más de 24 meses, y uno de cada cinco (22%) permanece más de cinco años. En cambio, y de forma sorprendente, no hay casi diferencias en términos de permanencia en la afiliación si el alta sindical se produce en el ciclo álgido o en el de recesión para federaciones como Sanidad o FITEQA. Este resultado revela que el efecto de la crisis, aunque generalizado, se ha ensañado más con el empleo de ciertos sectores de actividad.

*Tabla 19*

Porcentaje de nuevos afiliados entre 2001 y 2010 por meses de permanencia en la afiliación según federación y año de afiliación al sindicato.

	Año alta	6 meses	12 meses	24 meses	36 meses	60 meses
<b>ACTIVIDADES DIVERSAS</b>	2001 - 2007	89,0	76,9	61,6	50,9	37,1
	2008 - 2010	86,0	70,8	53,8	42,4	28,0
<b>AGROALIMENTARIA</b>	2001 - 2007	89,2	76,8	62,6	52,3	38,6
	2008 - 2010	84,8	70,2	52,8	41,6	28,7
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANIA</b>	2001 - 2007	91,1	81,8	69,7	60,6	47,1
	2008 - 2010	90,1	79,1	65,4	54,6	39,7
<b>COMFIA</b>	2001 - 2007	94,2	88,1	77,9	70,3	58,4
	2008 - 2010	93,4	86,2	74,4	64,8	50,6
<b>FECOMA</b>	2001 - 2007	87,6	75,5	58,7	47,0	32,1
	2008 - 2010	84,9	70,0	51,4	37,7	21,4
<b>ENSEÑANZA</b>	2001 - 2007	95,6	89,4	78,3	70,1	57,3
	2008 - 2010	94,6	86,8	74,1	62,4	45,9
<b>FECOHT</b>	2001 - 2007	87,3	75,6	59,5	48,5	34,4
	2008 - 2010	85,2	71,9	54,4	42,7	28,0
<b>INDUSTRIA</b>	2001 - 2007	92,9	84,3	71,7	62,3	48,6
	2008 - 2010	90,0	80,0	65,8	55,1	39,8
<b>PENSIONISTAS</b>	2001 - 2007	90,4	78,1	62,3	51,1	35,5
	2008 - 2010	91,1	81,6	67,9	59,1	46,0
<b>FITEQA</b>	2001 - 2007	93,7	86,1	73,2	63,4	48,8
	2008 - 2010	92,4	83,6	70,2	58,9	42,2
<b>SANIDAD</b>	2001 - 2007	92,9	83,8	70,8	61,4	47,4
	2008 - 2010	92,0	82,2	68,0	56,2	40,5

Notas: Los periodos de permanencia se calculan entre enero de 2001 y junio de 2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

Concluimos este apartado con un breve resumen. Hemos observado que los asalariados que se han afiliado al sindicato entre 2001 y 2010 permanecen en la afiliación cuatro años de media.

Alrededor de 900.000 nuevos afiliados se han dado de baja durante sus primeros cuatro años en el sindicato.

Más preocupante es el hecho de que 360.000 afiliados no llegaron a mantenerse en el sindicato más de un año, lo que representa un 20% de los nuevos afiliados entre 2001 y 2010.

Entre los nuevos afiliados en el periodo de recesión económica (a partir de 2008) se dan más bajas sindicales y permanecen menos tiempo en el sindicato que los nuevos afiliados del periodo álgido (2001-2007). Es de destacar, sin embargo, que pese a los efectos de la crisis económica en el empleo, no ha aumentado la *afiliación* que permanece en el sindicato menos de un año.

No encontramos diferencias sustanciales en el tiempo que hombres y mujeres permanecen en el sindicato desde que se inscriben, cosa que, a pesar de las patentes desigualdades de género en el mercado de trabajo español con una mayor vulnerabilidad del empleo femenino, sugiere una posible convergencia entre la nueva afiliación sindical. También es cierto que al inicio de la crisis las mujeres no sufrieron un impacto negativo tan fuerte como los hombres, generalmente empleados en construcción e industria. Sin embargo, con el paso del tiempo ha aumentado este impacto negativo en el empleo de los sectores tradicionalmente femeninos, como los servicios; pero ello es más visible después de 2013.

En cambio sí que se comportan de manera diferenciada otros colectivos que tienden a encontrarse en situaciones de empleo vulnerables, como los afiliados más mayores y, sobre todo, los más jóvenes y los de nacionalidad extranjera. Éstos presentan estancias más cortas en el sindicato. Además, durante el periodo de recesión, la permanencia en el sindicato de los nuevos afiliados de mayor edad y especialmente de la afiliación extranjera, decrece dramáticamente.

No por casualidad, las federaciones de agricultura, comercio y hostelería, y sobre todo la construcción – federaciones donde hay una gran concentración de la afiliación extranjera y mayores niveles de inestabilidad contractual o estacionalidad – aúnan una gran proporción de la afiliación que permanece escaso tiempo en el sindicato. Además, la permanencia sindical en estas federaciones es más castigada por la crisis económica ya que, aproximadamente, solo uno de cada cinco nuevos afiliados alcanza a permanecer en el sindicato hasta cinco años durante el periodo 2007-2013.

Igualmente, las comunidades autónomas con mayor concentración de trabajo estacional, como Andalucía, Murcia, Comunitat Valenciana, pero sobre todo Illes Balears e Islas Canarias, concentran permanencias más cortas, aunque la reducción de la permanencia sindical en el periodo de recesión también es notable en aquellas regiones que gozaban de permanencias más largas de nuevos afiliados antes de la recesión, como Euskadi, Asturias, Aragón, Cantabria o Castilla y León.

Aunque los típicos tópicos se cumplen, la brevedad de la permanencia como miembro de la organización es un patrón generalizado que puede observarse antes de la crisis económica. Así, se deben tener en cuenta los crecientes patrones de inestabilidad en el empleo con anterioridad a la recesión en sectores y ocupaciones tradicionalmente más seguras también como posible causa de la brevedad de la permanencia en la afiliación entre los nuevos afiliados.

#### **4.2.3.- Re-afiliación al sindicato**

En este apartado analizamos el fenómeno de la re-afiliación en el sindicato. Por re-afiliación nos referimos a empezar un segundo episodio de afiliación, o un episodio de afiliación ulterior. Este fenómeno ha sido ignorado en estudios previos de afiliación sindical para el conjunto del estado español, y por lo tanto no existe ningún tipo de evidencia al respecto. Para estudiar la re-afiliación, presentamos un análisis de la frecuencia de múltiples episodios de afiliación de un mismo afiliado – es decir, el número de veces que un afiliado se ha inscrito en el sindicato– para saber el alcance de este fenómeno. También examinamos el tiempo que transcurre entre dos episodios de afiliación, desde que el afiliado se da de baja hasta que se vuelve a afiliarse. Finalmente se complementa el análisis con una dimensión temporal de la re-afiliación. Los resultados que seguidamente presentaremos se refieren a todos los afiliados que han pagado al menos una cuota mensual en el periodo 2001 – 2013. Este no es un fenómeno que tenga tanta importancia como la permanencia o mantenimiento en la organización, pero merece la pena tratarlo en profundidad para dimensionarlo adecuadamente.

### **Frecuencia de episodios de afiliación**

En esta sección del apartado estudiamos la frecuencia de múltiples episodios de afiliación en el periodo 2001-2013, es decir, cuantas veces se ha inscrito una misma persona al sindicato durante este periodo. En la *tabla 20* presentamos la frecuencia y porcentaje de afiliados según el número de episodios de afiliación que empiezan en el periodo 2001-2013. Alrededor de dos millones cuatrocientos mil individuos se han afiliado a CCOO entre 2001 y 2013. De ellos, la gran mayoría –un 94%– se ha afiliado una única vez, es decir, se caracterizan por un único episodio de afiliación en el periodo. Este hecho ya se suponía, puesto que en estudios anteriores aparecía claramente que el afiliado que deja el sindicato no vuelve. Sólo el 6,1% se ha dado de alta más de una vez: uno de cada veinte (5%) se ha dado de alta dos veces, o tiene hasta dos episodios de afiliación, y menos de 1% ha dado lugar a tres o más episodios en el periodo 2001-2013.

*Tabla 20*  
Frecuencias de afiliados según episodios de afiliación.

<b>Episodios de afiliación</b>	<b>Frecuencia afiliados</b>	<b>Porcentaje afiliados</b>
<b>1 episodio</b>	2.287.677	93,9
<b>2 episodios</b>	127.668	5,2
<b>3 episodios</b>	14.822	0,6
<b>4 o más episodios</b>	5.971	0,3
<b>Total</b>	2.436.138	100

Notas: periodo de afiliación de 2001a 2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

Para entender con más detalle cómo hemos llegado a estas cifras, examinaremos las tendencias en las altas afiliativas y en las bajas afiliativas según el orden de los episodios. La *tabla 21* ilustra los

patrones de re-afiliación mostrando las frecuencias y porcentajes de altas y bajas afiliativas en la sucesión de los cuatro primeros episodios de afiliación en el periodo de estudio. De los casi dos millones y medio de personas que han estado afiliadas a CCOO en algún momento entre 2001 y 2013, casi una de cada tres (684.233) se había afiliado con anterioridad, mientras que el resto (1.751.905 afiliados) se ha afiliado a partir de 2001. Observamos que hasta **un millón y medio de afiliados del periodo deja la afiliación** antes de junio de 2013. Esto representa seis de cada diez afiliados o un 63%. De éstos, 148.461 se re-afilia, es decir **uno de cada diez afiliados que ha dejado la afiliación empieza un segundo episodio de afiliación o se re-afilia en algún momento entre 2001 y 2013**, mientras que nueve de cada diez que han dejado la afiliación definitivamente no vuelven.

El porcentaje de bajas se mantiene alrededor del 60% para los segundos y terceros episodios de afiliación de un mismo individuo. Esto indica que el que se re-afilia una o dos veces al sindicato no es más propenso a dejar la afiliación que el que se ha afiliado por primera vez. Solo en el cuarto episodio se observa un incremento que alcanza hasta el 74%, es decir, tres de cada cuatro miembros que se han afiliado por cuarta vez al sindicato dejan la afiliación dentro del periodo. A diferencia de las bajas afiliativas, encontramos que las altas afiliativas aumentan con el orden del episodio. Por ejemplo, uno de cada diez (10%) individuos que deja la afiliación por primera vez se re-afilia, por dos de cada diez (23%) que dejan la afiliación por segunda vez, o casi uno de cada dos (45%) que dejan la afiliación por tercera vez. Este resultado sugiere que hay un grupo de afiliados con una trayectoria de afiliación menos estable, que a menudo entran y salen de la afiliación, aunque como hemos visto antes es un porcentaje pequeño de la afiliación del periodo – solamente **20.793 individuos se dan tres o más veces de alta en el periodo**<sup>8</sup>.

Tabla 21

Frecuencias y porcentaje de altas y bajas según orden de episodios de afiliación.

	Primer episodio			Segundo episodio (re-afiliados)		Tercer episodio (re-afiliados)		Cuarto episodio (re-afiliados)		
	Alta (anterior a 2001)	Alta (a partir de 2001)	Alta (Total)	Baja	Segunda alta	Segunda baja	Tercera alta	Tercera baja	Cuarta alta	Cuarta baja
<b>Altas</b>										
frecuencia	684.233	1.751.905	2.436.138		148.461		20.793		5.971	
porcentaje	(28%)	(72%)	(100%)		(10%)		(23%)		(45%)	
<b>Bajas</b>										
frecuencia				1,521,973		90,427		13,283		4,415
porcentaje				(63%)		(61%)		(64%)		(74%)

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

Sin duda, nuestros resultados indican que los miembros que dejan la afiliación no vuelven. Sin embargo, no descartamos que existan ciertas dinámicas de re-afiliación que los datos no permiten observar. Por ejemplo, hay miembros que dejan la afiliación por una temporada pero que, quizás, cuando se vuelven a afiliar pagan de forma retroactiva sus cuotas, lo que les permitiría mantener la

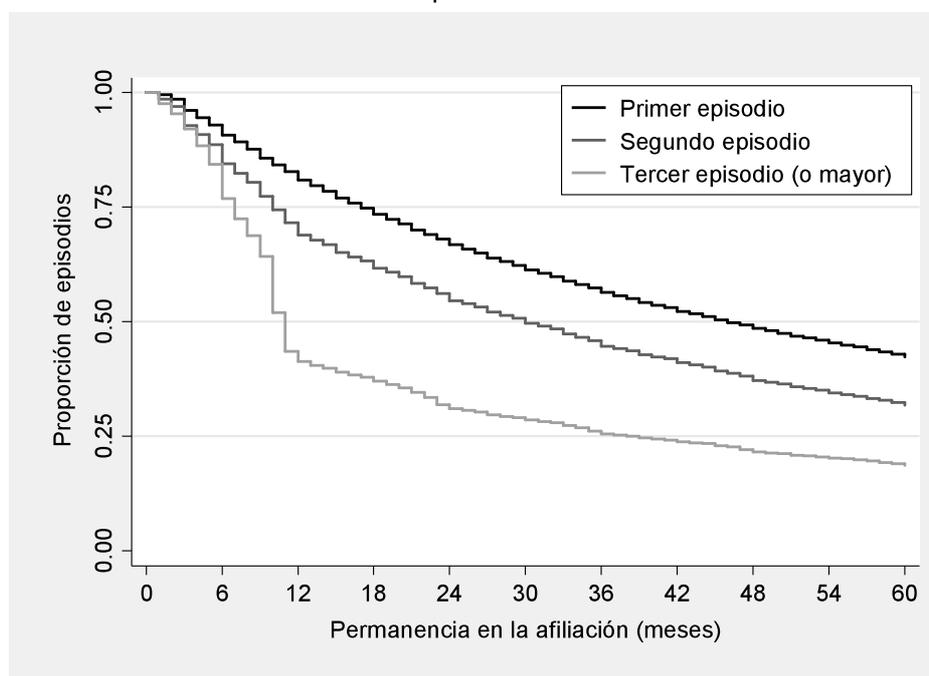
<sup>8</sup> Aunque disponemos de alguna información sobre estos afiliados, hay elementos que se escapan del presente análisis y que quizás merecerían la pena ser profundizados en el futuro; por ejemplo, ¿son personas que trabajan de forma temporal?, ¿son fijos discontinuos?, o bien, simplemente permanecen un tiempo sin pagar la cuota; o, incluso, ¿en los periodos de baja afiliativa a CCOO se dan de alta en otro sindicato? ¿es un efecto del *erga omnes*? ¿Hay una trayectoria de 'fidelidad' en esas idas y venidas?

antigüedad afiliativa, y ciertos privilegios asociados a esta. Sin embargo, como el presente análisis se basa en información de cuotas devengadas, estos casos de re-afiliación no se pueden detectar con los datos de registro, y en consecuencia, no descartamos que el número real de episodios de afiliación de cada miembro del sindicato sea mayor.

Además, aunque el porcentaje de re-afiliación es pequeño, estamos hablando de prácticamente **ciento cincuenta mil individuos que se re-afilian al sindicato entre 2001 y 2013**, por lo que merece la pena profundizar en algunas de las características de los afiliados con múltiples episodios de afiliación.

Gráfica 21

Proporción de nuevos afiliados entre 2001 y 2010 según años de permanencia en la afiliación y orden de los episodios de afiliación.



Notas: Los periodos de permanencia se calculan entre enero de 2001 y junio de 2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

La primera característica que analizamos es la permanencia en la afiliación según orden del episodio. Presentamos los resultados en la *gráfica 21*, que excluyen las afiliaciones anteriores a 2001 y posteriores a 2010. Observamos que la permanencia en la afiliación disminuye ostensiblemente a medida que aumenta el orden de episodios. Así, la permanencia en la afiliación de uno de cada cuatro afiliados es menor de 18 meses en su primer episodio, mientras que la permanencia en la afiliación se reduce a menos de doce meses si el episodio de afiliación de un asalariado es el segundo o mayor. **La permanencia media en la afiliación (para uno de cada dos afiliados y re-afiliados) es de 48 meses en el primer episodio de afiliación, de 30 meses en el segundo y de 12 meses en el tercero (o ulterior).** Complementando los resultados anteriores, encontramos que los que se re-

afilian en el sindicato no solo tienen una mayor tendencia a dejar el sindicato (de nuevo), sino que permanecen menos tiempo<sup>9</sup>.

Seguidamente estudiamos las estructuras demográficas que sustentan estos patrones. En la *tabla 22* se presentan el porcentaje de altas y bajas afiliativas según orden de episodio para tres características demográficas de la afiliación: sexo, grupo de edad y nacionalidad.

**No encontramos diferencias de género en cuanto al porcentaje de bajas afiliativas entre el primer y el segundo episodio de afiliación.** Se observan en ambos sexos un porcentaje similar de re-afiliación, o de altas afiliativas después de la primera o segunda baja afiliativas. Sin embargo, observamos que las **mujeres son levemente más proclives a afiliarse una tercera o cuarta vez**, y a causar baja después. Esto sugiere que la repetición de episodios de la afiliación – que afectan a unas 10.000 afiliadas que tienen tres o más episodios de afiliación en el periodo– se podría asociar a supuestas trayectorias laborales feminizadas, por la naturaleza más inestable o precaria de su participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, como hemos dicho, las diferencias por género son escasas, ya que para los hombres, estamos hablando de alrededor de 11.000 afiliados con tres o más episodios de afiliación –aunque su proporción es algo menor que la de las mujeres debido a que hay más afiliados que afiliadas en el sindicato.

*Tabla 22*  
Porcentaje de altas y bajas afiliativas según orden de episodios de afiliación y características demográficas de los afiliados.

	Primer episodio		Segundo episodio (re-afiliados)		Tercer episodio (re-afiliados)		Cuarto episodio (re-afiliados)	
	Primera alta	Primera baja	Segunda alta	Segunda baja	Tercera alta	Tercera baja	Cuarta alta	Cuarta baja
<i>Sexo</i>								
<b>Hombres</b>	100	62,8	9,6	60,5	20,2	61,6	36,6	72,4
<b>Mujeres</b>	100	61,9	9,9	61,5	27,1	66,4	53,6	75,0
<i>Año de nacimiento</i>								
<b>después de 1979</b>	100	62,4	7,3	59,4	22,3	60,2	48,0	72,9
<b>1965 - 1979</b>	100	62,5	10,3	60,2	23,3	62,1	46,6	70,9
<b>1950 - 1964</b>	100	54,7	10,9	56,1	24,0	61,8	46,9	75,0
<b>antes de 1950</b>	100	83,3	5,9	76,4	13,5	76,7	29,0	90,3
<i>Nacionalidad</i>								
<b>español</b>	100	60,7	10,3	59,8	24,2	63,6	45,9	74,0
<b>extranjero</b>	100	81,1	5,4	77,2	8,4	71,8	14,2	70,4

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

<sup>9</sup> En esta como en otras cuestiones sobre re-afiliación que no se pueden observar mediante el registro, merecería la pena hacer una prospección para averiguar las motivaciones y circunstancias que rodean estos episodios. Como ya se hizo en alguna otra ocasión para conocer con mayor profundidad la desafiliación un breve cuestionario gestionado desde la UAR podría servir para tener un conocimiento más amplio.

En cuanto a los grupos de edad, encontramos que un 60% de los afiliados nacidos más recientemente (grupos *después de 1979* y 1965–1979) se dan de baja en el primer episodio de afiliación. Este porcentaje es relativamente menor para los que nacieron entre 1950 y 1964 –un 54%– y bastante mayor para los nacidos con anterioridad a 1950 –un 80%. Esto significa que **los grupos de edades medias son los que más favorecen la estabilidad de la afiliación**, mientras que los de más edad, por motivo de jubilación, son los que aportan relativamente menos estabilidad. Por lo que se refiere a la re-afiliación, en cambio, observamos que ésta es mucho menor entre los grupos de mayor (*antes de 1950*) y menor edad (*después de 1979*). Entre los primeros, el resultado sería de esperar, ya que si la baja se debe a la jubilación existen actualmente pocos motivos (o incentivos) para volver a afiliarse. En cambio, entre los más jóvenes puede existir una variedad de motivos para no re-afiliarse lo que, basándonos en lo analizado en estudios anteriores, tiene que ver con la dificultad de encontrar empleo o con las características del nuevo empleo –sobre todo en cuanto a la presencia sindical en el lugar de trabajo, así como otros motivos relacionados con la organización sindical y la representación de los trabajadores. Con respecto a episodios de mayor orden, el porcentaje de bajas afiliativas es similar a lo largo de los diferentes episodios de re-afiliación, pero aumenta entre 10 y 15 puntos porcentuales para aquellos que se han dado una cuarta vez de alta. En cambio, los porcentajes de altas afiliativas aumentan con el orden de los episodios de afiliación para todos los grupos de edad, sin embargo, con un ritmo menor para el grupo de mayor edad.

Respecto a la nacionalidad de los afiliados, **el porcentaje de bajas afiliativas en el primer episodio de afiliación es mayor para los extranjeros (79%), que para los nacionales (57%)**, pero mientras que para los primeros el porcentaje disminuye con el número de episodios de afiliación, para los últimos aumenta. En cuanto a la re-afiliación, observamos porcentajes menores entre los extranjeros en relación a los nacionales. Solo **uno de cada cien extranjeros que se dio de baja afiliativa se volverá a afiliarse al sindicato**, por uno de cada diez entre los afiliados de nacionalidad española. Los porcentajes de re-afiliación de los inmigrantes crecen a un ritmo mucho menor a medida que aumenta el orden del episodio, sobre todo si comparamos con los afiliados de nacionalidad española. En resumen, la población extranjera afiliada al sindicato ofrece una afiliación más frágil en el periodo, y cuando se desafilia lo hace con un carácter permanente, en comparación en bastante mayor medida que los ciudadanos españoles.

Ahora vamos a estudiar el efecto de las estructuras organizativas del sindicato en los patrones de re-afiliación. En la *tabla 23* se muestran el porcentaje de altas y bajas afiliativas según orden del episodio de afiliación para cada federación. En cuanto a la primera baja afiliativa, encontramos diferencias importantes entre federaciones. Como cabía esperar, los afiliados de las federaciones de pensionistas y parados, presentan los niveles más altos de desafección de la afiliación. Les siguen, los afiliados de las federaciones que aúnan sectores económicos de actividad estacional o empleo inestable como **FECOMA, FECOHT, Agroalimentaria y Actividades Diversas tienen el porcentaje de bajas afiliativas más elevado**, alrededor o por encima del 70%. En cambio, en federaciones de servicios cualificados como COMFIA o enseñanza, ese porcentaje no llega al 55%. **La re-afiliación se da en mayor medida en las federaciones de Servicios a la Ciudadanía, Sanidad, Industria y Actividades Diversas**, con más de un 10% de altas afiliativas entre los que se han dado de baja. En cambio, en las federaciones de Pensionistas, Parados, FECOMA, FECOHT y enseñanza, el porcentaje de re-afiliación queda por debajo del 8%. En todas las federaciones crece el porcentaje de re-afiliación conforme aumenta el orden de los episodios afiliativos. Sin embargo, el crecimiento es muy leve de nuevo en Pensionistas, FECOMA y FECOHT, aunque también para FITEQA. La suma de

estos resultados indica que a estas tres federaciones les cuestan más retener afiliación, y además, hay menor retorno a la afiliación entre sus ex –afiliados. Además, la tendencia a repetir episodios de afiliación, en particular, más altas y bajas afiliativas de terceros y cuartos episodios de afiliación, se da más en federaciones con mayor concentración de actividad estacional, como Agroalimentaria, así como en federaciones con una mayor proporción de mujeres como Actividades Diversas y Sanidad, pero también Servicios a la Ciudadanía.

*Tabla 23*  
Porcentaje de altas y bajas afiliativas según orden de episodios de afiliación y federaciones de CC.OO.

	Primer episodio		Segundo episodio (re-afiliados)		Tercer episodio (re-afiliados)		Cuarto episodio (re-afiliados)	
	Primera alta	Primera baja	Segunda alta	Segunda baja	Tercera alta	Tercera baja	Cuarta alta	Cuarta baja
<b>ACTIVIDADES DIVERSAS</b>	100	68,1	11,4	66,3	27,6	68,1	54,3	81,9
<b>AGROALIMENTARIA</b>	100	68,2	8,2	66,5	25,3	76,1	56,0	82,8
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANIA</b>	100	60,7	13,6	61,2	31,8	67,7	53,6	76,2
<b>COMFIA</b>	100	47,8	8,4	44,6	14,2	44,3	16,2	45,9
<b>FECOMA</b>	100	74,7	6,3	73,7	11,0	71,3	14,0	70,7
<b>ENSEÑANZA</b>	100	54,6	6,7	50,0	15,2	50,3	29,1	37,7
<b>FECOHT</b>	100	69,2	7,5	66,4	16,7	59,6	31,7	65,5
<b>INDUSTRIA</b>	100	59,6	12,0	55,6	21,3	54,0	30,6	61,0
<b>PENSIONISTAS</b>	100	82,5	4,6	60,0	10,1	56,0	19,7	73,3
<b>FITEQA</b>	100	61,9	8,7	58,5	14,1	53,1	15,0	67,6
<b>SANIDAD</b>	100	60,0	12,1	59,9	28,4	62,3	48,6	64,0
<b>PARADOS</b>	100	73,4	7,6	77,3	20,6	87,5	40,0	100,0

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

Finalmente, examinamos diferencias entre comunidades autónomas. En la *tabla 24* se muestran los porcentajes de altas y bajas afiliativas según episodio de afiliación para cada comunidad autónoma. En el primer episodio de afiliación del periodo, Islas Canarias e Illes Balears presentan porcentajes de bajas afiliativas superiores al 70%, y Andalucía, Castilla–la Mancha, Catalunya, Extremadura, Murcia y Comunidad Valenciana, presentan un porcentaje superior al 60%, mientras que las demás comunidades autónomas quedan con un porcentaje inferior al 60%. Entre aquellos que dejan el sindicato por primera vez, observamos que en Andalucía, Asturias, Cantabria, Illes Balears, Islas Canarias, Madrid y Murcia, el porcentaje de re-afiliación es superior al 9%. En general, y especialmente para estas comunidades autónomas, estos porcentajes crecen ostensiblemente en episodios de orden mayor. Se puede extrapolar de estos resultados que hay un grupo de comunidades autónomas que por su concentración de afiliación en sectores productivos de alta estacionalidad, presentan tasas de bajas y re-afiliación elevadas. Este sería el caso de algunas comunidades del arco mediterráneo y los archipiélagos.

*Tabla 24*  
Porcentaje de altas y bajas afiliativas según orden de episodios de afiliación y comunidades autónomas

	Primer episodio		Segundo episodio (re-afiliados)		Tercer episodio (re-afiliados)		Cuarto episodio (re-afiliados)	
	Primera alta	Primera baja	Segunda alta	Segunda baja	Tercera alta	Tercera baja	Cuarta alta	Cuarta baja
Andalucía	100	67,5	12,8	64,3	28,6	68,1	47,5	75,0
Aragón	100	57,1	6,2	56,4	10,2	45,5	22,7	66,7
Asturias	100	58,4	12,2	49,2	23,7	44,4	38,9	44,7
Cantabria	100	58,0	11,3	55,2	22,5	60,8	47,5	70,2
Castilla y León	100	54,7	8,0	53,4	15,9	47,1	22,3	48,9
Castilla-la Mancha	100	62,9	6,7	57,8	10,1	54,0	13,9	53,6
Catalunya	100	60,1	8,6	58,6	11,3	56,4	15,0	53,2
Euskadi	100	56,0	6,2	52,3	11,9	55,6	28,7	67,6
Extremadura	100	63,9	7,0	62,2	14,3	66,0	39,8	78,4
Galicia	100	57,4	6,8	54,3	15,8	47,3	36,9	61,3
Illes Balears	100	72,5	9,1	71,2	27,7	77,4	56,0	85,3
Islas Canarias	100	76,5	16,6	73,4	36,0	72,9	57,3	82,4
C. de Madrid	100	58,3	10,7	57,1	26,4	60,1	41,5	66,7
Murcia	100	68,5	9,3	63,4	25,7	61,6	52,7	67,1
C. Valenciana	100	65,3	7,5	60,2	16,1	56,2	32,7	61,8
La Rioja	100	54,2	4,6	50,7	7,7	58,8	0,0	0,0
Navarra	100	55,1	6,9	54,4	13,0	42,2	23,7	22,2

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO de Catalunya

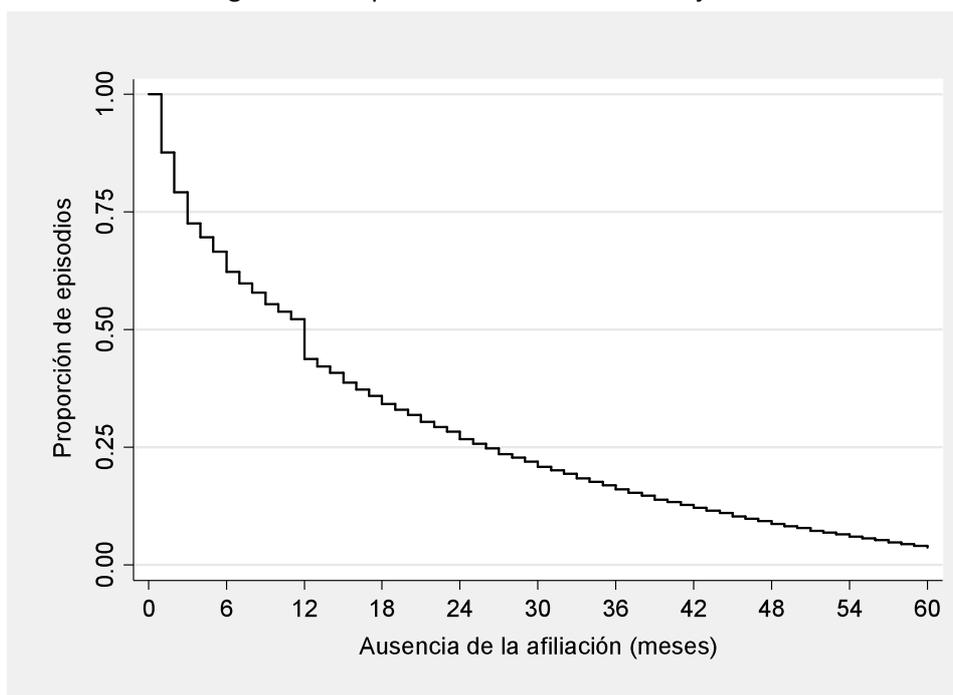
### ***Tiempo que transcurre desde la baja afiliativa hasta la re-afiliación***

Concluimos este apartado examinando el tiempo que transcurre desde que un individuo ha dejado el sindicato hasta que se re-afilia (se vuelve a afiliarse). Los análisis se hacen en base a los aproximadamente 105.000 episodios de ausencia que terminan con la re-afiliación del ex-afiliado en el periodo de estudio. La metodología de análisis es similar a la que hemos usado en la sección anterior para estudiar la permanencia sindical. Es decir, estimamos el tiempo en meses que el ex-afiliado se ausenta del sindicato, hasta que se re-afilia.

En la *gráfica 22* observamos la curva que indica la proporción de ex-afiliados según el tiempo que les lleva volver a afiliarse en el periodo 2001-2013. Observamos que la mitad de aquellos que se re-afilian lo han hecho antes de cumplir doce meses desde que dejaron la afiliación. Es decir que dos años y medio después de dejar la afiliación, tres de cada cuatro ya se habrá re-afiliado. El resultado sugiere que cuanto más tiempo transcurre desde la baja sindical, la probabilidad de que un ex-afiliado se dé de alta se reduce.

Gráfica 22

Proporción de afiliados según meses que transcurren desde la baja sindical hasta la re-afiliación

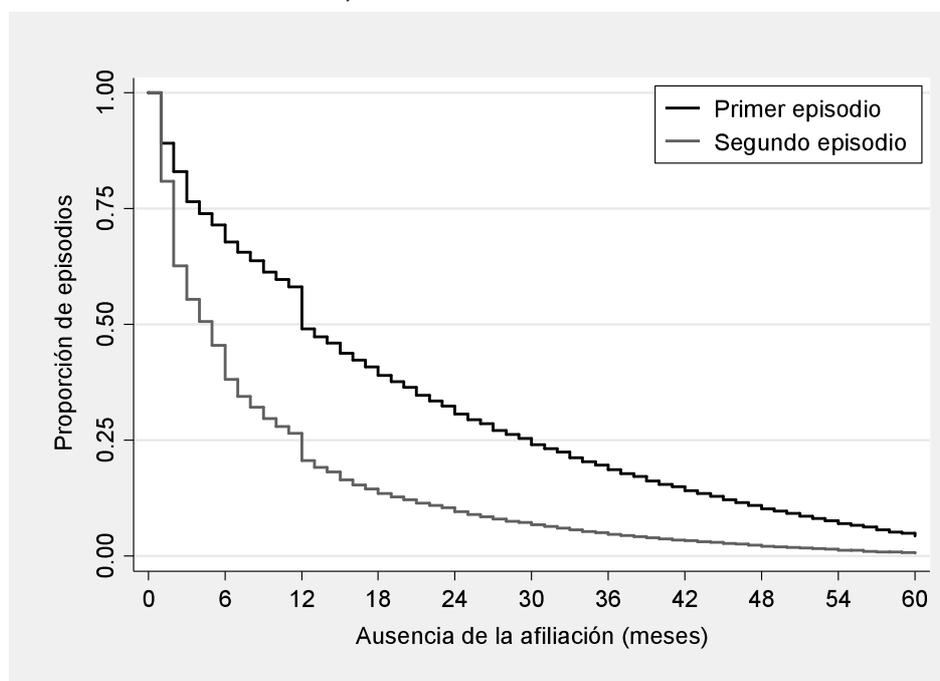


Notas: Los episodios de ausencia se calculan entre enero de 2001 y junio de 2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

Gráfica 23

Proporción de afiliados según meses que transcurren desde la baja sindical hasta la re-afiliación.  
Orden del episodio de ausencia en la afiliación



Notas: Los episodios de ausencia se calculan entre Enero de 2010 y Junio de 2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

En la *gráfica 23* mostramos la duración de la ausencia de la afiliación hasta la re-afiliación después de la primera y segunda baja afiliativa observadas en el periodo de estudio. Encontramos que la mitad de los que se re-afilian lo han hecho transcurridos doce meses para la primera re-afiliación y 6 meses para la segunda re-afiliación. Además, la curva en el gráfico es mucho más pronunciada para los que se re-afilian por segunda vez, lo que indica que la mayoría de las re-afiliaciones después de la segunda baja afiliativa ocurren en un periodo relativamente más corto. Este resultado apunta a que aquellos afiliados con dos o más episodios de afiliación tienden a afiliarse y desafilarse en cortos intervalos de tiempo, generalmente cada año. Este patrón puede estar estrictamente ligado a la estacionalidad de la actividad económica o a la reciente etapa de crisis económica.

Muy brevemente comentamos algunas características demográficas y organizativas asociadas al tiempo que transcurre hasta la re-afiliación. De entrada, tampoco encontramos diferencias remarcables según sexo. Aun y así, las mujeres se re-afilian levemente antes que los hombres. Igualmente, encontramos que los grupos de mayor y menor edad –nacidos antes de 1950 y después de 1979– se toman más tiempo antes de re-afiliarse, y este resultado se complementa con sus menores tasas de re-afiliación. Finalmente, los ciudadanos extranjeros tardan más en re-afiliarse al sindicato que los ciudadanos españoles, resultado complementado por el hecho que los ciudadanos españoles son más proclives a volver a afiliarse. El tiempo que transcurre hasta la re-afiliación es generalmente más breve en aquellos sectores y comunidades autónomas donde hay más re-afiliación, y más amplio en los que no.

## Resumen

En este apartado hemos establecido algunas de las dinámicas de re-afiliación al sindicato. Hemos encontrado que casi dos millones y medio de asalariados han estado afiliados a CCOO entre 2001 y 2013. De ellos, uno de cada tres se había afiliado con anterioridad a 2001, mientras que el resto son de afiliación reciente. De todos los afiliados del periodo, seis de cada diez dejó la afiliación antes de Junio de 2013, lo que implica a más de un millón y medio de afiliados. De los que dejan la afiliación, solo un escaso 10% se re-afilia, lo que supone que la gran mayoría de la afiliación entre 2001 y 2013 (un 94% de los afiliados del periodo), solo se ha afiliado una vez al sindicato. Esto significa que **cuando el afiliado deja la organización, raramente vuelve.**

Aunque el porcentaje de re-afiliación es pequeño, su frecuencia es más impactante, ya que prácticamente **150.000 individuos se vuelven a afiliar al sindicato** en algún momento entre 2001 y 2013. La tasa de re-afiliación se incrementa con el número de bajas afiliativas; es decir, hay un colectivo propenso a la afiliación, desafilación y reafiliación. Además, los que se re-afilian parece que están poco tiempo en el sindicato, ya que tienen permanencias relativamente más cortas. Así parece haber una parte de la afiliación que se caracteriza por trayectorias sindicales *intermitentes*, con múltiples episodios de afiliación de corta duración. Sin embargo, solo **20.000 individuos se afilian al sindicato tres o más veces** (alrededor de un 1% de los afiliados del periodo)

La primera re-afiliación en el periodo no es más acusada entre hombre o mujeres, sin embargo, las interrupciones en el empleo pueden explicar que haya **un porcentaje levemente mayor de mujeres**

**que de hombre que se re-afilian dos, tres o más veces al sindicato** – aunque solo afecta a unas 10.000 afiliadas.

Entre grupos de edad, encontramos que **son los afiliados de edad media (nacidos entre 1945-1960), los que dan más estabilidad al sindicato**, ya que dejan la afiliación en menor medida y se re-afilian más durante el periodo. En cambio, **los afiliados de mayor edad (antes de 1945) y los más jóvenes (después de 1979), dejan desproporcionadamente más a menudo la afiliación y vuelven menos al sindicato**. Entre los primeros, sabemos por estudios anteriores que la jubilación es un motivo importante de ruptura de relaciones con el sindicato; incluida la cuota. En cambio, entre los jóvenes puede existir una variedad de motivos para no re-afiliarse. Así, basándonos en estudios anteriores, ello tiene que ver con la dificultad de encontrar empleo o las características del nuevo empleo – sobre todo en cuanto a la presencia sindical en el lugar de trabajo, así como otros motivos relacionados con la presencia y forma de ejercer la representación de los trabajadores.

**La población extranjera afiliada al sindicato interrumpe más su afiliación, y lo hace de manera permanente en comparación a los ciudadanos españoles.**

Encontramos también patrones de re-afiliación según características organizativas. A aquellas federaciones que afilian a no asalariados (Pensionistas y Parados<sup>10</sup>), así como aquellas federaciones que cubren sectores económicos de alta estacionalidad de la actividad o inestabilidad del empleo (principalmente FECOMA y FECOHT) les cuestan más retener la afiliación (también el caso de Agroalimentaria y Actividades Diversas), y además, sus ex-afiliados vuelven a afiliarse al sindicato en menor medida (también FITEQA).

En relación con estos resultados, **encontramos un grupo de comunidades autónomas que por su concentración de asalariados en sectores productivos de alta estacionalidad, presentan tasas de bajas afiliativas y re-afiliación elevadas**. Este sería el caso de algunas comunidades del arco mediterráneo y los archipiélagos.

Por último, hemos observado entre los re-afiliados dinámicas de interés relacionadas con el tiempo que transcurre desde la baja sindical hasta la re-afiliación. **Entre los que se re-afilian, la mitad lo hace antes de que transcurran doce meses desde que deja la organización**. Este resultado confirma no solo que la re-afiliación es poco común, sino que además se da en un breve espacio de tiempo. Además, cuantas más bajas y altas afiliativas causa un mismo afiliado, más corto es el tiempo que transcurre fuera de la afiliación –seis meses de media. Este resultado apunta a que la afiliación con múltiples episodios afiliativos, y que se afilia y deja la afiliación en breves intervalos de tiempo, puede estar ligada a la estacionalidad de la actividad económica y a la reciente etapa de crisis económica.

#### **4.2.4.- Trayectorias sindicales de los afiliados**

En este apartado presentamos un análisis de las trayectorias de afiliación al sindicato. Recordemos que por trayectorias de la afiliación nos referimos a la sucesión de acontecimientos relevantes en la

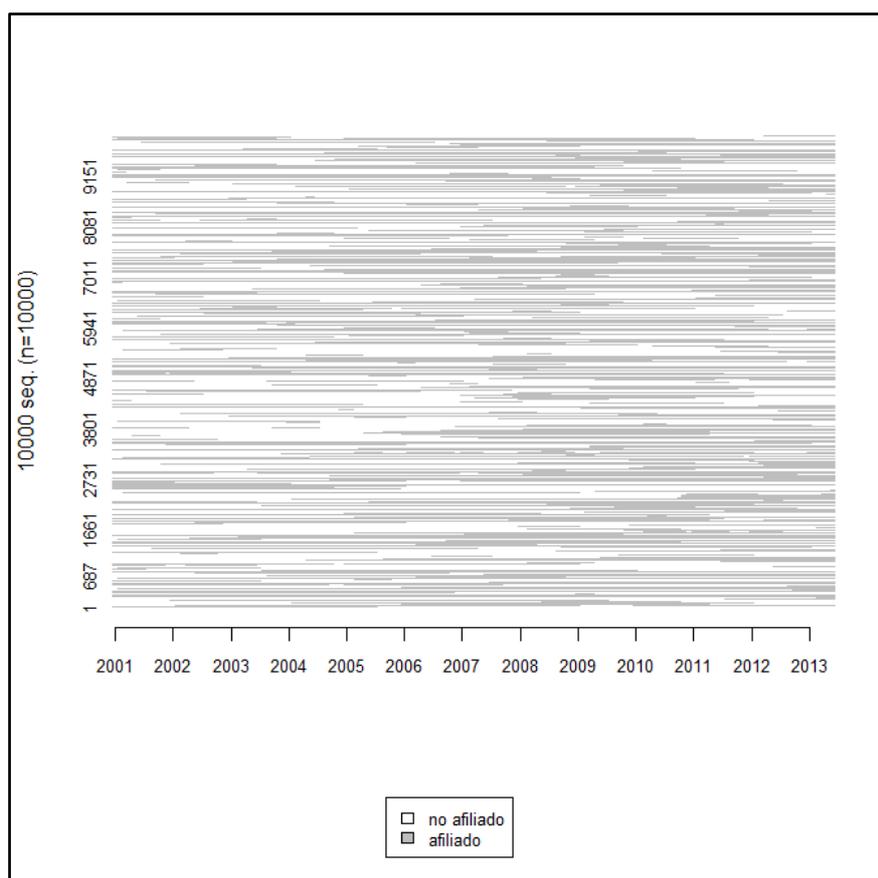
---

<sup>10</sup> Recordemos que la de parados ha desaparecido y que la de pensionistas, aunque en 2013 cuenta con casi 28.000 afiliados, ese parece ser su techo en todo el período analizado.

vida afiliativa de un afiliado ordenados cronológicamente. Las altas y bajas de los miembros del sindicato, que delimitan cada episodio de afiliación, son los acontecimientos relevantes que consideramos para estudiar la vida afiliativa como una biografía.

La utilidad del estudio de trayectorias de afiliación es ofrecer una descripción de las características de los individuos que se han caracterizado por parecidos episodios de afiliación en el periodo de estudio (por ejemplo, han permanecido en la afiliación entre 2001 y 2013, o han causado baja durante la crisis económica, etc.). Con ese fin, vamos a clasificar trayectorias según su similitud en el interior de un número reducido de grupos. Luego examinaremos las características de las trayectorias medias de cada grupo, así como el grado de asociación de estos grupos con las características demográficas de los afiliados y las características organizativas del sindicato. Los resultados de estos análisis abren la posibilidad de describir patrones relevantes del comportamiento afiliativo, o de la situación afiliativa individual a lo largo del tiempo. De esta manera podemos ver también con más detalle los cambios de comportamiento afiliativo que se han dado antes y durante la reciente crisis económica.

*Gráfica 24*  
Trayectorias de afiliación en CCOO (2001 – 2013)



Notas: Resultados basados en una muestra aleatoria de 10.000 afiliados en el periodo 2001-2013.  
Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

Para computar las secuencias de episodios de afiliación, computamos situaciones de afiliación y no afiliación mes a mes utilizando el conjunto de cuotas sindicales devengadas mensualmente entre enero de 2001 y junio de 2013. Para tener una primera idea gráfica de cómo son las trayectorias de afiliación, en la *gráfica 24* se ilustran las trayectorias de afiliación de una muestra aleatoria de 10.000 miembros que han devengado al menos un cuota entre 2001 y 2013. El gráfico muestra pues líneas que representan las secuencias de episodios como situaciones de afiliación y no afiliación mes a mes entre 2001 y 2013 (los meses se extienden en el eje horizontal) para la muestra de diez mil afiliados (el eje vertical delimita una línea para cada afiliado). Así, las rayas grises indican episodios de afiliación, mientras que las rayas blancas indican etapas de no afiliación. De esta representación gráfica apenas podemos sacar una conclusión más allá de que hay una gran diversidad de trayectorias sindicales y de la complejidad que supone su análisis. Algunos estaban afiliados con anterioridad a 2001, mientras otros se afilian después para dejar la afiliación pasado un tiempo.

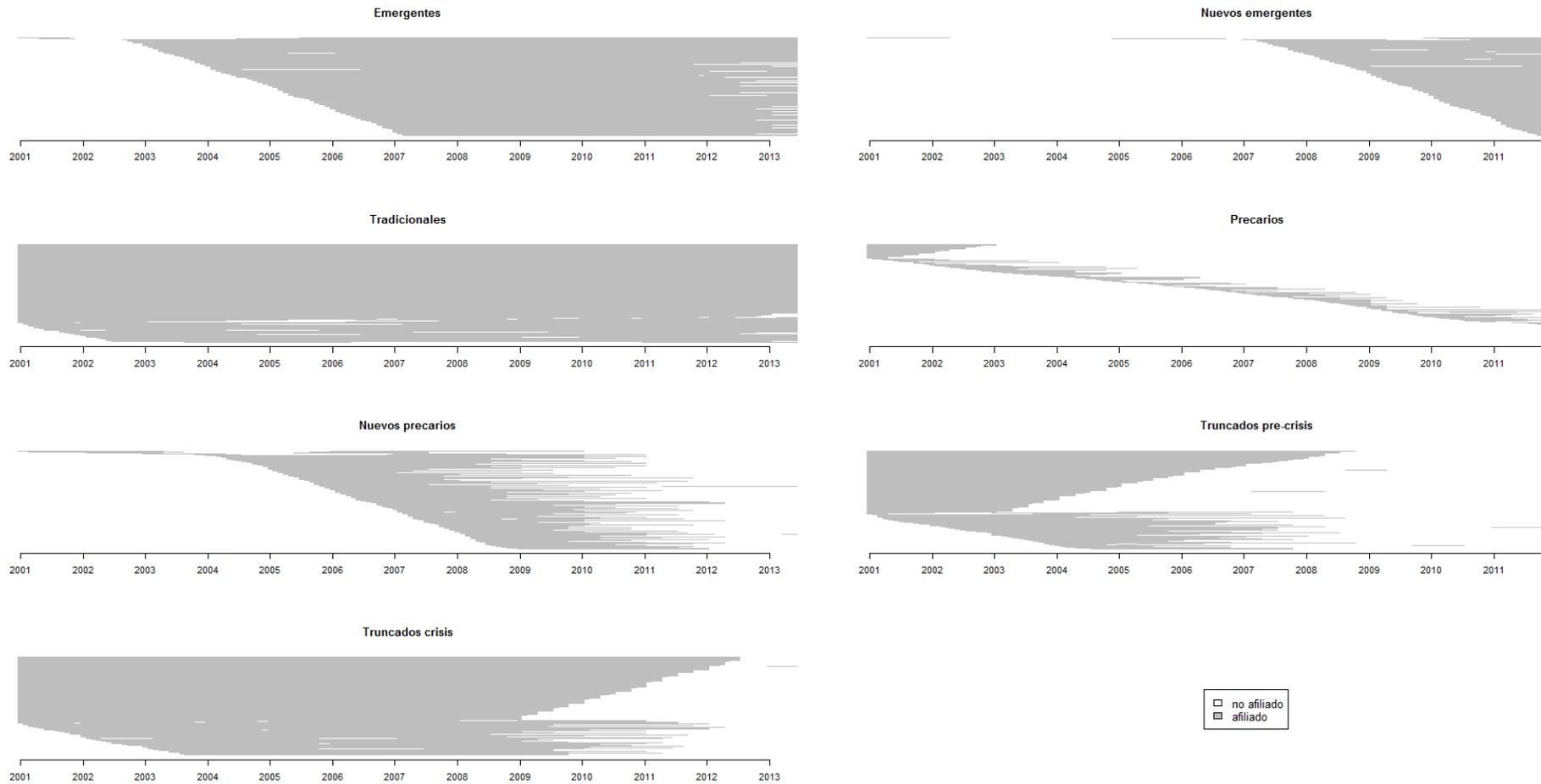
Con la finalidad de encontrar patrones que sean útiles para establecer conclusiones, utilizaremos un análisis estadístico de secuencias para calcular la similitud entre las trayectorias de afiliación de cada afiliado. La similitud entre dos trayectorias individuales es mayor cuanto más parejas sean las situaciones de afiliación y no afiliación a lo largo de los 149 meses que transcurren desde Enero de 2001 hasta Junio de 2013. Con las medidas de similitud para cada par de trayectorias individuales, agrupamos los afiliados en grupos mediante el análisis multivariado de agrupación o *clúster*. De este análisis, obtenemos un conjunto de siete grupos<sup>11</sup> que compila afiliados con trayectorias muy similares dentro de cada uno de los grupos, y muy disimilares respecto de las de los otros grupos. La clasificación en ocho grupos es también relevante en términos sustantivos para diferenciar las trayectorias de los afiliados en el sindicato en el periodo de estudio. En la *gráfica 25*, presentamos las trayectorias de afiliación de la muestra de diez mil afiliados según grupo de adscripción. Para facilitar su visualización, las trayectorias han sido ordenadas por el mes en que el afiliado se afilia en el periodo por primera vez. La *tabla 25* presenta características básicas de las trayectorias de afiliación según grupo, y la *tabla 26* presenta las características demográficas y organizativas de la afiliación a que pertenece a cada grupo.

---

<sup>11</sup> La solución (o conjunto) de ocho grupos, y no más ni tampoco menos, se ha tomado por ser la que mejor se ajusta a los datos y por el valor sustantivo de estos ocho grupos de trayectorias de afiliación para el sindicato, ya que estos grupos diferencian permutaciones entre trayectorias que continúan con posterioridad a 2013 o terminan antes, y con momentos de afiliación y desafiliación en periodos de crisis económica y anteriores. Como decíamos las trayectorias internas a los grupos son bastante similares, pero claramente diferenciadas entre unos y otros grupos.

Grafica 25

Agrupaciones de trayectorias de afiliación: secuencias de situaciones de afiliación y no afiliación según grupo o clúster (2001 – 2013)



Notas: Resultados basados en una muestra aleatoria de 10.000 afiliados en el periodo 2001-2013.  
Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

La trayectoria de afiliación y no afiliación, el periodo anterior a la crisis y el período de crisis, así como las características de los afiliados que se sitúan en su interior, permite distinguir tres grandes agrupaciones de trayectorias en las que se distribuyen los diferentes grupos observados: trayectorias estables, frágiles y truncadas (ver resumen en *tabla 27*).

### **Trayectorias estables**

Los primeros tres grupos (Emergentes, Nuevos emergentes y tradicionales), que en su conjunto denominamos *trayectorias estables*, suman cuatro de cada diez casos y se caracterizan por individuos que mayoritariamente no dejan la afiliación al final del periodo de estudio (Junio de 2013), y por lo tanto permanecen o aguantan en la época de crisis, aunque se dan de alta en diferentes momentos. El resto de grupos se caracterizan por tener unas trayectorias que implican que, tarde o temprano, hayan dejado de ser miembros de CCOO aunque su salida se produzca en diferentes periodos (álgido o recesión). Seguidamente explicamos con más detalle las características de estos grupos.

El grupo de **Emergentes (pre-crisis)** contiene uno de cada diez afiliados y se compone de una **afiliación relativamente nueva, pero que aporta estabilidad a la afiliación**. Se caracteriza por altas que se producen dentro del periodo de estudio, pero previamente al periodo de recesión – ocho de cada diez se da de alta entre 2001 y 2006. La mayoría de afiliados de este grupo (tres de cada cuatro) permanecen en la afiliación más allá de la finalización de este estudio, en junio de 2013. En comparación con otros grupos, la permanencia de los episodios de afiliación es relativamente elevada, ya que un 82% ha permanecido en el sindicato entre 5 y 10 años. Este grupo está compuesto de afiliados de edades medias, sin distinción de género, pero con muy poco peso de los afiliados extranjeros. Los afiliados de este grupo están ligeramente sobrerrepresentados en federaciones como Servicios a la Ciudadanía, COMFIA o Industria – es decir, en sectores de actividad económica que pueden haber sufrido menos los estragos de la recesión, cosa que permite a estos asalariados mantenerse de alta. Afiliados en comunidades autónomas como Asturias, Cantabria, Castilla y León, Catalunya, Madrid o Navarra también se encuentran ligeramente sobrerrepresentados en el grupo.

El Grupo de **Nuevos emergentes (crisis)** reúne un 16% de las trayectorias y es particular en el sentido de que aglutina nuevos afiliados que dan estabilidad a la afiliación en el periodo de recesión económica; elemento éste particularmente destacable. La totalidad de las trayectorias se componen de **nuevas altas en el periodo de recesión** –es decir, sin contar con episodios afiliativos previos desde 2001– mientras que **tres de cada cuatro altas tiene continuidad al final del periodo** de estudio. Dado que se dan de alta más tarde, su permanencia sindical media se sitúa entre los 2 y 5 años. El grupo tiene un mayor componente femenino –46% de mujeres en el grupo, por 40% de mujeres de media global– que se puede deber a la creciente incorporación de mujeres al sindicato, pero también al hecho de que el empleo masculino se vio más afectado en el inicio de la recesión, mientras que un mayor efecto de la crisis económica en el empleo femenino se observa en fechas más recientes, adentrado el ciclo recesivo. Es un grupo en promedio más joven –el 70% ha nacido con posterioridad a 1965– sugiriendo que dicha relativa mayor juventud de la nueva afiliación podría aportar más estabilidad al sindicato. Sin embargo, juventud afiliativa equivale también a menor tiempo de permanencia, por lo que no invierte la tendencia general al envejecimiento que sufre el

sindicato. El porcentaje de afiliación extranjera de este grupo es cercano a cero, lo que hace patente las dificultades de este colectivo en relación al empleo que, finalmente, impacta en su afiliación sindical. Sectores relativamente feminizados, como COMFIA o Sanidad han agrandado la nueva afiliación en época de recesión y con carácter permanente, sobre todo en relación al resto de federaciones. De la misma manera, este tipo de trayectorias se han dado relativamente más en la comunidad de Madrid.

*Tabla 25*  
Grupos de trayectorias sindicales según características de los episodios afiliativos

	Trayectorias estables			Trayectorias frágiles		Trayectorias truncadas		Total
	Emergentes	Nuevos emergentes	Tradicionales	Precarios	Nuevos precarios	Truncadas (pre-crisis)	Truncadas (crisis)	
<b>Año última alta</b>								
<i>anterior a 2001</i>	0,0	0,0	71,1	14,5	0,0	57,3	61,0	<b>26,7</b>
<i>2001 / 2003</i>	24,5	0,0	19,6	18,0	0,7	34,2	33,4	<b>17,5</b>
<i>2004 / 2006</i>	63,7	0,0	3,0	16,4	53,3	6,4	2,0	<b>17,7</b>
<i>2007 / 2009</i>	8,4	54,5	3,4	24,6	43,2	1,2	2,3	<b>21,7</b>
<i>2010 / 2013</i>	3,4	45,5	3,0	26,5	2,8	0,9	1,4	<b>16,4</b>
<b>Año última baja</b>								
<i>no causa baja</i>	74,3	73,8	81,9	14,2	0,0	0,0	0,0	<b>36,2</b>
<i>2001 / 2003</i>	1,6	0,5	2,4	24,6	0,0	13,3	0,0	<b>9,6</b>
<i>2004 / 2006</i>	1,3	0,7	3,0	17,2	0,3	52,3	0,0	<b>12,7</b>
<i>2007 / 2009</i>	1,8	0,9	2,3	21,2	37,0	33,4	27,0	<b>16,5</b>
<i>2010 / 2013</i>	21,1	24,2	10,4	22,8	62,7	0,9	73,0	<b>25,1</b>
<b>Número de episodios</b>								
<i>1 episodio</i>	92,3	95,3	89,5	95,8	90,9	93,6	93,0	<b>93,5</b>
<i>2 o más episodios</i>	7,7	4,7	10,5	4,2	9,1	5,3	7,1	<b>6,5</b>
<b>Permanencia (primer episodio)</b>								
<i>menos de 2 años</i>	4,3	17,5	2,6	95,2	13,8	5,3	1,7	<b>33,4</b>
<i>2 - 5 años</i>	1,9	64,4	4,3	4,8	69,9	65,4	2,9	<b>28,0</b>
<i>5 - 10 años</i>	82,0	18,1	3,4	0,0	16,3	29,3	65,4	<b>21,6</b>
<i>más de 10 años</i>	11,9	0,0	89,8	0,0	0,0	0,0	30,1	<b>16,9</b>
<b>Peso en la afiliación</b>								
<i>Porcentaje columna</i>	10,2	16,2	15,2	29,2	9,3	13,2	6,7	<b>100,0</b>

Nota: Resultados basados en una muestra aleatoria de 10.000 afiliados en el periodo 2001-2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

Los afiliados **Tradicionales** abarcan el 15% de las trayectorias y consta de episodios de afiliación continuos durante el periodo 2001-2013. Se trata de un grupo de afiliados que generalmente no causan altas o bajas, es decir, que **dan estabilidad a la afiliación durante todo el periodo**. Se caracterizan por las permanencias más largas, pero también por un relativo mayor peso de la intermitencia, dado que una de cada diez trayectorias suma dos o más episodios de afiliación. Es un grupo masculinizado –siete de cada diez son hombre– como se ha caracterizado tradicionalmente la afiliación al sindicato (antes del periodo de estudio). La edad media es relativamente elevada, ya que

no contamos casi con afiliación nacida con anterioridad a 1979. En cambio, la composición por nacionalidades de este grupo es comparable a la de la media del sindicato. Cuatro de cada diez afiliados provienen de federaciones tradicionales, como Industria, y otros de servicios tales como COMFIA o Enseñanza. Comunidades con tradición sindical y en donde la crisis parece haber tenido relativamente menos impacto, como Aragón o Euskadi, están ligeramente más representadas en el grupo.

### **Trayectorias frágiles**

Los dos grupos que hemos ubicado en este conjunto de trayectorias se caracterizan por su inestabilidad o precariedad laboral, lo que repercute en una fragilidad afiliativa muy elevada.

El grupo de afiliados que denominamos **Precarios** es el que tiene más peso en el conjunto de la afiliación del periodo 2001–2013, ya que casi uno de cada tres afiliados del periodo sigue este tipo de trayectoria. Se caracteriza por **afiliaciones fugaces o exprés, donde un 95% de los episodios de afiliación tienen una permanencia inferior a los 2 años**, mientras que la re-afiliación es más escasa en este grupo (4,2% de los afiliados) con respecto a la media de la afiliación del periodo (6,5%). Debido a su peso en la afiliación, y debido a que las altas y bajas se dan de manera equilibrada en cualquier de los dos periodos (álgido o de recesión), se puede concluir que este grupo presenta la trayectoria más usual de la afiliación entre 2001–2013. Todo sea dicho, **este grupo no da estabilidad a la afiliación, pero representa la experiencia en el sindicato de muchos de sus (ex-)afiliados**. Los jóvenes y, sobre todo, los extranjeros tienen un peso más relevante en este grupo –ambos colectivos alcanzan alrededor de 16-17%, muy por encima de sus respectivas medias en la afiliación– cosa que sugiere que **en el periodo ha habido un incremento de nueva afiliación que no es tradicional, y que el sindicato no ha sabido o podido retener**. Estos afiliados estaban sobre-representados en federaciones que presentan estacionalidad de la actividad económica e inestabilidad contractual como es el caso de Actividades Diversas, Agroalimentaria, FECOHT y FECOMA. Afiliados en las organizaciones de Andalucía, Illes Balears, Islas Canarias o Comunitat Valenciana tienen relativamente mayor representación en el grupo.

El grupo que denominamos **Nuevos precarios** engloba uno de cada diez afiliados y consiste en **trayectorias recientes que concluyen en la etapa de recesión económica**, sobre todo en el periodo más duro de la recesión (2010-2013), donde se concentra un 63% de las bajas de este grupo – por un 47% en el periodo 2007-2009. En este caso, hablamos de permanencias relativamente cortas, pero no tan reducidas como en el grupo anterior ya que, en este caso, son de entre dos y cinco años. Esto se debe a que la mayoría de altas se han dado justo antes de la crisis (2004-2006) o en sus primeros años (2007-2009). Además, casi uno de cada diez afiliados del grupo se ha re-afiliado una o más veces. Es decir, este grupo también tiene algo más de intermitencia de los periodos de alta. En definitiva, son trayectorias de afiliación reciente con múltiples episodios de afiliación, que finalizan por la crisis económica. De nuevo la afiliación más joven y los extranjeros están sobre-representados en este grupo, aunque no tanto como entre los Precarios. FECOMA y FECOHT son federaciones que se encuentran sobrerrepresentadas en este grupo, así como organizaciones de los archipiélagos y el arco Mediterráneo.

Tabla 26

Grupos de trayectorias sindicales según factores demográficos y organizativos de la afiliación

	Trayectorias estables			Trayectorias frágiles		Trayectorias truncadas		Total
	Emergentes	Nuevos emergentes	Tradicionales	Precarios	Nuevos precarios	Truncadas (pre-crisis)	Truncadas (crisis)	
<b>Sexo</b>								
Hombres	58,5	53,7	68,2	58,5	57,7	63,2	68,1	60,4
Mujeres	41,5	46,3	31,8	41,5	42,3	36,8	31,9	39,6
<b>Grupo de edad</b>								
después de 1979	6,8	15,9	0,7	16,7	13,2	2,0	0,5	10,0
1965 - 1979	52,5	54,6	33,5	52,7	54,7	40,3	32,5	47,5
1950 - 1964	36,0	27,4	56,7	24,2	26,2	31,7	41,7	33,1
antes de 1950	4,7	2,0	9,1	6,4	5,9	25,5	25,3	9,4
<b>Nacionalidad</b>								
español	97,8	92,3	99,7	83,8	89,1	98,0	99,0	92,4
extranjero	2,2	7,7	0,3	16,2	10,9	2,0	1,1	7,6
<b>Rama</b>								
<b>ACTIVIDADES DIVERSAS</b>								
DIVERSAS	8,2	9,0	5,3	11,1	9,4	5,8	5,6	8,4
<b>AGROALIMENTARIA SERVICIOS A LA CIUDADANÍA</b>								
AGROALIMENTARIA	5,4	5,6	4,9	6,8	4,8	5,6	6,3	5,8
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	20,6	18,6	22,1	15,0	18,7	18,0	22,6	18,5
<b>COMFIA</b>								
COMFIA	11,2	10,8	10,7	6,4	8,3	5,8	7,8	8,5
<b>FECOMA</b>								
FECOMA	9,0	10,9	4,8	14,9	14,8	8,0	8,3	10,7
<b>ENSEÑANZA</b>								
ENSEÑANZA	7,7	6,1	11,0	4,7	5,0	7,4	8,0	6,8
<b>FECOHT</b>								
FECOHT	8,8	12,0	6,5	16,0	13,5	9,9	6,9	11,5
<b>INDUSTRIA</b>								
INDUSTRIA	15,9	13,1	20,4	11,5	13,9	16,3	14,7	14,6
<b>PENSIONISTAS</b>								
PENSIONISTAS	0,9	0,6	2,5	1,5	1,4	6,0	6,3	2,4
<b>FITEQA</b>								
FITEQA	5,6	4,3	5,2	4,7	5,0	8,0	7,5	5,5
<b>SANIDAD</b>								
SANIDAD	6,3	9,1	6,0	6,7	5,3	8,3	6,2	7,0
<b>PARADOS</b>								
PARADOS	0,5	0,0	0,5	0,7	0,1	0,8	0,0	0,5
<b>Comunidad autónoma</b>								
Andalucía	15,5	15,9	16,5	17,3	17,5	16,5	17,7	16,7
Aragón	2,4	2,7	3,5	3,2	2,4	2,7	1,8	2,8
Asturias	4,8	2,7	4,1	2,7	2,7	2,5	4,5	3,2
Cantabria	2,1	1,9	1,2	1,9	1,1	1,1	1,4	1,6
Castilla y León	6,2	5,7	6,1	3,8	5,2	5,8	4,7	5,1
Castilla-la Mancha	6,0	5,7	6,4	5,8	7,6	6,0	8,6	6,3
Catalunya	17,3	14,3	16,0	15,0	14,1	17,1	15,1	15,5
Euskadi	4,8	4,4	5,2	3,5	4,6	4,2	3,3	4,2
Extremadura	1,9	2,2	1,4	2,1	1,5	2,6	2,3	2,0
Galicia	3,4	4,3	4,6	3,9	4,0	5,0	3,3	4,1
Illes Balears	1,6	1,9	2,0	3,2	2,4	1,8	1,7	2,3
Islas Canarias	4,1	4,3	2,8	8,0	6,5	4,6	4,4	5,4
C. de Madrid	15,0	16,0	14,6	10,6	12,0	14,5	13,2	13,3
Murcia	2,4	3,0	2,6	3,8	4,0	1,9	3,6	3,1
C. Valenciana	10,1	12,0	9,4	12,9	12,9	11,5	12,6	11,7

<i>La Rioja</i>	0,6	1,1	1,3	0,9	0,3	0,5	0,6	<b>0,8</b>
<i>Navarra</i>	1,7	1,3	2,0	1,3	0,8	1,1	1,1	<b>1,4</b>

Notas: Resultados basados en una muestra aleatoria de 10.000 afiliados en el periodo 2001-2013.

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

Esto deja patente el hecho que las trayectorias sindicales de estos colectivos van a la par con sus trayectorias de empleo, más inestables o precarias, típicas de segmentos secundarios del mercado de trabajo. Desde otro prisma, este resultado se puede entender como que el sindicato no ha conseguido retener a estos colectivos, por la dificultad de separar desempleo de baja sindical, o porque no ha impulsado medidas específicas para aquellos colectivos que no constituyen la afiliación tradicional.

### Trayectorias truncadas

Las trayectorias de los dos grupos restantes las denominamos truncadas ya que aunque dejan la afiliación antes de 2013, muchas de las altas han ocurrido con anterioridad a 2001. Es decir, se trata de **grupos que quizás sin el impacto de la crisis y dado su comportamiento tradicional ante el sindicalismo le hubiera aportado estabilidad afiliativa**. Representan uno de cada cinco afiliados del periodo en su totalidad; aquí el grupo de mayor edad se encuentra sobre-representado (alrededor del 25% de cada grupo), también los afiliados a la federación de pensionistas. Sin embargo, hay otras características que diferencian estos grupos entre sí, como veremos a continuación.

En el grupo de **Truncados (pre-crisis)**, tres de cada cuatro afiliados se da de alta con anterioridad a 2001 y el resto entre 2001 y 2003. Se trata de un grupo de afiliados que mayoritariamente no llegan a experimentar el periodo de crisis durante su experiencia sindical, ya que dos de cada tres se da de baja antes de 2006 y el resto en las puertas o inicio de la crisis (2007-2009). Aunque resulta interesante el hecho de que es el único grupo en que se causa baja antes del periodo de crisis, solo representa uno de cada diez afiliados del periodo. Son en su gran mayoría de mayor edad y hay una alta proporción de hombres; es decir, que podemos hablar de una afiliación tradicional. En su interior encontramos una relativa, mayor presencia en Industria, FITEQA, Sanidad y Enseñanza, pero también en federaciones de Pensionistas y Parados. También relativamente mayor concentración en Andalucía, Catalunya y Euskadi. Arriesgando una hipótesis podríamos presuponer que la jubilación, la extinción de contratos o el descontento con el sindicato podrían estar detrás de las motivaciones de salir de la organización entre los componentes de este grupo.

El grupo de **Truncados (crisis)** mimetiza el grupo anterior en el periodo de alta, pero la baja se causa exclusivamente dentro del periodo de crisis económica. Es decir, hablamos de un grupo que tradicionalmente ha dado estabilidad a la afiliación, hasta que la crisis ha truncado esta situación. Se caracteriza por una sobrerrepresentación de hombres, nacidos con posterioridad a 1950 y casi todos de nacionalidad española. Su presencia era relativamente mayor en federaciones como Servicios a la Ciudadanía y Pensionistas. Siguiendo con la hipótesis anterior, la jubilación y los reajustes empresariales que comportan la extinción de contrato podrían explicar la desafección de este grupo.

*Tabla 27*  
Clasificación de trayectorias en grupos

	Grupo	Periodo de alta	Tipo de trayectorias de afiliación		Peso en la afiliación	
1	<b>Emergentes</b>	Pre-crisis (2001-2007)	Estables – Con continuidad después de 2013	<b>Estables</b> (con continuidad)	10,2%	41,6%
2	<b>Nuevos emergentes</b>	Crisis	Estables – Con continuidad después de 2013		16,2%	
3	<b>Tradicional</b>	Pre-crisis (anterior a 2001)	Estables – Con continuidad después de 2013		15,2%	
4	<b>Precarias</b>	Pre-crisis y crisis	Frágiles y fugaces – permanencias muy breves	<b>Frágiles</b> (breves)	29,2%	38,5%
5	<b>Nuevas precarias</b>	Pre-crisis (2001-2007)	A la fragilidad de la precariedad unen el desempleo al iniciar su experiencia sindical		9,3%	
6	<b>Truncadas (pre-crisis)</b>	Pre-crisis (anterior a 2001)	Truncadas con anterioridad a la crisis: Descontento o jubilación	<b>Truncadas</b> (habían dado estabilidad a la afiliación)	13,2%	19,9%
7	<b>Truncadas (crisis)</b>	Pre-crisis (anterior a 2005)	Truncadas durante la crisis: Desempleo o jubilación		6,7%	

Fuente: Elaboración propia según datos del Registro de Afiliación de CCOO y de la UAR de CCOO Catalunya

## Resumen

El sindicato tiene una **afiliación que presenta diversas trayectorias, según distingamos entre las situaciones de afiliación y no afiliación** en el periodo 2001–2013. Efectivamente, ello permite detectar patrones vinculados a tres grandes trayectorias, en el interior de las cuáles hemos podido diferenciar algunos grupos de afiliados según su comportamiento afiliativo previo y durante la crisis y según algunas características de sus componentes. Aunque el procedimiento de análisis y parte de las denominaciones ya las hemos ensayado con anterioridad (afiliados tradicionales, emergentes y precarios, por ejemplo), hemos de advertir que la maniobra analítica aquí efectuada tiene un carácter aproximativo y requerirá ulteriores comprobaciones.

Primero, la trayectoria que da mayor estabilidad a la afiliación del sindicato, es decir que agrupa a aquellos que estaban afiliados con anterioridad a 2001 y siguen afiliados con posterioridad a 2013, solo aglutina el 15% de la afiliación del periodo. Si sumamos a este grupo de afiliados, aquellos con trayectorias que empiezan después de 2001 y continúan después de 2013, estamos hablando ya de cuatro de cada diez afiliados (42%). Lo que significa que **la afiliación que permanece más allá de junio 2013 se compone en su mayor parte de nuevos miembros inscritos a partir de 2001.**

Segundo, es preocupante el hecho de que una de las trayectorias sindicales típicas del periodo, que abarca casi uno de cada tres afiliados, se caracterice por permanencias muy cortas. Esto es una trayectoria que se compone de miembros que se afilian en cualquier momento a partir de 2001 y que dejan la afiliación antes de dos años desde el momento de su adscripción. Si sumamos a este grupo, los afiliados que tienen otra trayectoria similar –afiliándose y desafiándose en el periodo 2001-2013, pero de permanencia algo más larga, entre dos y cinco años– entonces, **casi cuatro de**

**cada diez afiliados del periodo han formado parte de la organización de forma extremadamente breve.**

Tercero, uno de cada cinco afiliados del periodo pertenece a los grupos que tanto en la sociedad industrial, como en la de servicios, aportan estabilidad al sindicato (afiliados con anterioridad a 2003), pero esta se ha visto truncada antes de 2013; sea por jubilación, por extinción de contrato o por descontento con la organización (que son las tres causas principales detectadas en estudios anteriores sobre la desafiliación sindical). Esto confirma que gran parte de la afiliación anterior a 2001 –que es una afiliación más tradicional, y por eso también ya de mayor edad– no tiene continuidad en la afiliación actual.

Encontramos que entre los nuevos afiliados que dan estabilidad a la afiliación sindical, los extranjeros son más bien una excepción. En principio son los jóvenes pero, sobre todo, las mujeres las que han empezado a renovar la estabilidad de la afiliación en los últimos años, ya que observamos una trayectoria de afiliación reciente de estos colectivos que continua con posterioridad a 2013. Sin embargo, entre los jóvenes dicha estabilidad es engañosa (dado que producen muchos episodios de alta que, a la vez, son de baja permanencia), por lo que se unen a los afiliados que deben estar cerca de la jubilación, para protagonizar la mayor desafección de la afiliación sindical. Los jóvenes se caracterizan por afiliaciones recientes y permanencias cortas, y los mayores por afiliaciones anteriores a 2001 pero una mayor proporción de ellos deja la afiliación en cualquier momento entre 2001 y 2013. Las medidas desreguladoras y de reducción de la protección de los trabajadores, hace que determinados colectivos precarios y especialmente los jóvenes mantengan una actitud distante respecto de la afiliación; esto ha podido agravarse tras los ajustes y reformas realizados bajo el paraguas de la crisis. En definitiva, **entre aquellos colectivos que quedan relegados a segmentos secundarios del mercado de trabajo, como jóvenes o extranjeros, las trayectorias de afiliación evocan un paralelismo con trayectorias de empleo precarias o inestables.** Este resultado se puede entender como que el sindicato no ha conseguido retener a estos colectivos, por la dificultad de separar desempleo de desafección de la afiliación, o porque no ha impulsado medidas específicas para aquellos colectivos que no son de afiliación tradicional. Actualmente esta cuestión requiere una buena parte de la atención dado el elevado crecimiento del desempleo y la precariedad, sobre todo entre los jóvenes, dado que como hemos planteado en estudios anteriores la decisión de afiliarse a un sindicato está muy relacionada con la obtención de un empleo y, también, con la estabilidad del mismo. Pero tampoco debe olvidarse el crecimiento de la desocupación y la precariedad entre los mayores de 45 años (grupos tradicionales truncados).

## 5. CONCLUSIONES

Conocer la afiliación de una manera sistemática y rigurosa es decir, trazar sus perfiles demográficos y ocupacionales, pero también aprehender sus valores, actitudes y opiniones en torno al sindicato y la acción colectiva, contribuye a afinar el diagnóstico de la representatividad de una organización sindical frente a sus representados. En cierta manera ayuda a comparar el perfil del miembro medio de la organización sindical con el asalariado medio que se mueve en los diferentes segmentos de nuestros mercados laborales. A partir de ahí la organización dispone de información no sólo para sus programas de acción colectiva, sino también para la más prosaica, pero no menos necesaria, estrategia de reclutamiento y renovación de su base afiliativa.

A lo largo de los años de nuestro quehacer intelectual dedicado al estudio de la afiliación, lo hemos ido ampliando hacia cuestiones poco analizadas y mucho menos en nuestro país. La primera de ellas fue el análisis de la desafiliación. Quién se desafilia y el por qué son elementos que han mostrado su utilidad para taponar la brecha que supone, incluso en las etapas de ciclo ocupacional álgido un saldo afiliativo más bien modesto derivado de un elevado número de altas, pero también de un gran número de bajas. Y es esta descompensación la que otorga importancia no sólo a los esfuerzos y recursos empleados en afiliar, sino también a aquellos destinados a estabilizar la afiliación; para después integrarla y movilizarla. Y es así que llegamos a una nueva vertiente de análisis, en este caso inicial, experimental, aunque no menos rigurosa: el mantenimiento y permanencia en la afiliación; dicho en forma de pregunta, ¿qué características envuelven la estabilidad de la afiliación? Aquí entramos en cierta manera en un terreno desconocido y no sólo en nuestro país. No sólo desde el punto de vista teórico, sino también por la falta de bases de datos o de encuestas que permitan profundizar en ello. De esta manera, aunque hemos contado con una base de datos enorme por el volumen de casos, en cambio no dispone de variables suficientes para desarrollar un análisis pormenorizado de los mecanismos, las causas y motivaciones (demográficas, ocupacionales, económicas, sociales, actitudinales) que facilitan o dificultan la estabilidad afiliativa. No obstante, sí que nos atrevemos a decir que el estudio aquí presentado permite avanzar algunas conclusiones más que académicamente interesantes, sindicalmente útiles.

Como paso previo a nuestra investigación empírica sobre el caso de CC.OO., hemos repasado la literatura especializada sobre la afiliación sindical en Europa e identificado diferentes variables (estructurales, coyunturales, institucionales, sociodemográficas) según su impacto sobre la misma y evolución reciente, constatando que si bien se ha producido un debilitamiento generalizado se mantiene la diversidad entre los principales sistemas de relaciones laborales.

En el caso español, la evidencia empírica disponible permite poner en cuestión los tópicos sobre el declive inexorable del sindicalismo que, como hemos comprobado, ha seguido una importante expansión cuantitativa durante la fase alcista del ciclo económico y de resistencia (no exenta de límites e incluso contradicciones) en la de recesión, así como su capacidad de adaptación a los cambios en la estructura ocupacional, desarrollando pautas de afiliación homologables con las que operan en el sindicalismo europeo.

De la explotación y análisis de los registros afiliativos de CC.OO. durante el período 2001-2013 se desprende una primera conclusión numérica a añadir a las ya establecidas anteriormente y se refiere al impacto de la crisis en la evolución de la afiliación.

La crisis ha significado que el número de bajas anuales supere el número de altas anuales, todas ellas tradicionalmente elevadas, pero cuyas tendencias ahora se han invertido dramáticamente. La pérdida de afiliación en sí es un fenómeno preocupante, pero ahora por primera vez en los años que llevamos analizando esta cuestión, se une a un envejecimiento que se ha acelerado incluso en aquellos sectores de actividad que pese a la crisis han continuado creciendo. La conjunción de ambos fenómenos junto al feroz ataque que han supuesto las reformas laborales y las políticas económicas de los sucesivos gobiernos pone delante de la cuestión de la representación de los trabajadores fuertes interrogantes.

Otra conclusión remarcable es que la media de permanencia, como miembro de CCOO entre los años 2001 y 2010, de un afiliado es de cuatro años. Esto implica que alrededor de novecientos mil nuevos afiliados se ha dado de baja en ese lapso de tiempo. Pero, es más, unos 360.000 afiliados (el 20% de los nuevos afiliados) no ha permanecido más de un año. Ello no sólo es atribuible a la crisis económica puesto que ésta sólo agrava un poco más una dinámica que ya se había implantado en los años de bonanza.

Desde el mismo punto de vista numérico se observa con claridad que cuando un miembro de la organización se va, raramente vuelve. Sólo un 6% de los afiliados en el período renueva en algún que otro momento su adscripción. Queda para futuros estudios conocer las motivaciones y circunstancias que rodean dicho retorno.

Complementaria con las anteriores pero con un carácter más cualitativo, otra conclusión relevante, es la especial exposición de los asalariados más jóvenes y, sobre todo, de los inmigrantes (entre estos últimos la afiliación creció de manera importante hasta 2008) a permanecer poco tiempo en el sindicato. Esta dinámica también afecta a federaciones que responden a sectores con mayor estacionalidad o inestabilidad laboral o que han generado elevadas tasas de desempleo; una cuestión que se amplía desde el punto de vista territorial hacia aquellas comunidades autónomas con predominio de la agricultura o el turismo. Otro problema es el de los afiliados más mayores, que ya hemos tratado en anteriores ocasiones y que se vincula a la ruptura de vínculos sindicales una vez alcanzada la jubilación.

También con carácter cualitativo, hemos podido detectar tres grandes trayectorias de afiliación según los miembros hayan estado afiliados o no afiliados y según el tiempo en el que se hayan mantenido adscritos. Estas trayectorias se caracterizan por ser estables en el tiempo, frágiles por su brevedad, o truncadas es decir que eran estables hasta que se produce la ruptura o salida. Merece la pena remarcar estos tres aspectos. El sindicato necesita afiliados estables para garantizar por un lado la representación y, por otro, para llevar a término su acción colectiva; por tanto, le es indispensable garantizar que un núcleo más bien amplio se mantiene como miembro. Hoy por hoy tener un empleo y una cierta estabilidad contractual parece ser el requisito básico de la afiliación y la permanencia; pero no es único, ni exclusivo. Las trayectorias frágiles y truncadas precisamente son reveladoras de la necesidad de actuar en otros terrenos que incentiven la permanencia y la

estabilidad afiliativa, no sólo entre los ocupados estables, sino también entre los precarios, los subcontratados, los autónomos dependientes, los desocupados y los jubilados. Ahí se plantea un dilema entre una organización de ocupados estables (entre los que no hay garantía de que no interrumpen –truncan- su adscripción) y una organización de trabajadores con independencia de cuál sea su situación laboral en un momento determinado.

Los grupos que conforman la trayectoria estable (41% del total) ilustran lo dicho en el párrafo anterior. Sólo el 15% de los miembros, estaba afiliado antes de 2001 y continúa afiliado en 2013; un 10% tiene una permanencia de entre 2-5 años (afiliados durante la crisis) y un 16% de entre 5 y 10 años. Junto a la relativamente baja antigüedad aparece claro el hecho de que uno de cada tres afiliados permanece muy poco tiempo (dos años como máximo) y cuatro de cada diez se mantiene entre dos y cinco años.

También deben remarcar las trayectorias truncadas, pues si bien los miembros que se hallan en su interior tienen características que les llevaría a formar parte de los grupos estables, otras circunstancias (desempleo, descontento, jubilación, etc.) les conduce a dejar la afiliación, lo que va minando desde dentro la garantía de estabilidad o permanencia.

Por lo que respecta a los precarios, a pesar de las apariencias bastantes de ellos se acercan al sindicato, incluso se afilian, pero las que hemos denominado trayectorias frágiles son reveladoras de lo efímero de su paso por la organización. Lo que es especialmente significativo en el caso de los jóvenes y de los inmigrantes (éstos últimos tenían una trayectoria importante de aumento de su volumen afiliativo que se ha truncado absolutamente con la crisis).

En definitiva la afiliación sindical ha evolucionado desde trayectorias sindicales permanentes y estables hacia trayectorias sindicales menos estables y de breve duración. Este fenómeno de entrada pareciera positivo dado que puede deberse a un acercamiento de los jóvenes a la afiliación, o a un adaptarse a los nuevos tiempos (que, también, pues el sindicato afilia ahora a más trabajadores no manuales, de los servicios, a más técnicos, a asalariados con mayor nivel de estudios, a más mujeres,...). Pero junto a la juventud y la renovación aparece la precariedad y la fragilidad lo que significa, asimismo, el incremento de un componente más marginal y transitorio; que no impide el real envejecimiento del conjunto de la afiliación. Esto último es especialmente preocupante, dado el escenario de continuada reforma laboral y ajuste estructural, dicho componente vulnerable de la población asalariada se va extendiendo de forma alarmante sin una voz que aliente su lealtad y, por tanto, su adscripción organizativa.

En cuanto a las posibles propuestas derivadas de la investigación realizada cabe destacar que si bien la evolución de la afiliación tiene un carácter pro-cíclico (aumenta en la fase expansiva y disminuye en la de recesión), su consolidación y expansión exige de estrategias proactivas y planes de trabajo permanentes.

Con carácter general, la afiliación directa y legitimidad social crece cuando el sindicato es percibido como un instrumento de mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores, tanto a nivel micro (centro de trabajo, servicios jurídicos) como macro (negociación colectiva, concertación, presión institucional y social) y, a sensu contrario, disminuye cuando este se debilita y/o pierde eficacia y visibilidad, como ha ocurrido en los últimos años, como resultado de la crisis, la reforma laboral e incluso de insuficiencias y errores propios.

En consecuencia, la **estrategia general de sindicalización** pasa por impulsar un **giro social** que permita restaurar un marco legal e institucional más favorable (derogación de la reforma laboral, renovación del Estatuto de los Trabajadores, Ley de participación sindical), así como por implementar mejoras reales para los trabajadores (creación de empleo digno y con derechos, Renta Mínima Garantizada, protección por desempleo, recuperación salarial) y el conjunto de la sociedad (reforma fiscal, prestaciones sociales, lucha contra la pobreza y la desigualdad) que amplíen la visibilidad y legitimidad de la intervención sindical.

Paralelamente, procede revisar, mejorar e implementar **estrategias específicas de afiliación** que, de forma permanente y cobertura generalizada, intervengan sobre los tres momentos del proceso afiliativo: reclutamiento, fidelización y recuperación.

En el primer caso, se trata de incorporar la dimensión afiliativa y de **reclutamiento** a todas las actividades y estructuras del sindicato, y hacerlo con carácter proactivo y mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación, teniendo como objetivo preferente los colectivos con menores tasas de sindicalización. Las estrategias de **fidelización** orientadas a garantizar la permanencia y continuidad de la afiliación son igualmente importantes a tenor de los datos aportados por la presente investigación sobre el flujo de altas y bajas registradas.

Se trata, con carácter general, de desarrollar en la práctica el concepto de *sindicalismo de proximidad*, mediante el diseño y aplicación de protocolos de bienvenida, puesta a disposición, evaluación de servicios y seguimiento de todas las altas afiliativas, a cumplimentar de manera articulada entre la red sindical (contacto directo y presencial, vía sección sindical, delegados, etc.) y la red de UATs (contacto telefónico y/o informático). El objetivo de esta estrategia no debe ser sólo preventivo (evitar posibles bajas) sino propositivo, orientado a poner en valor la participación sindical como ámbito efectivo de participación, sociabilidad y solidaridad.

## BIBLIOGRAFÍA

Alós, R. (2014) *Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea*. Informe núm. 96. Madrid: Fundación 1º de Mayo

Alós, R., Beneyto, P., Jódar, P. y Vidal, S. (2013) “La dinámica sindical y las trayectorias de sus miembros”, en *Política y Sociedad*, vol. 50(3), pp. 1065-1096

Alós, R., Beneyto, P., Jódar, P., Molina, O. y Vidal, S (2015) *La representación sindical en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo

Baccaro, L. (2008) *Labour, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?* Ginebra: OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, DP/192/2008

Baccaro, L., Hamann, K. y Turner, L. (2003) “The politics of labour movement revitalization: The need for a revitalized perspective”, en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, pp. 119-133

Bain, G. (1983) *Industrial Relations in Britain*, Oxford: Basil Blackwell

Bain, G. y Elsheikh, F. (1976) *Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis*. Oxford: Blackwell

Baylos, A. (2014) *Negociar en crisis. Negociación colectiva en los países del sur de Europa*. Albacete: Bomarzo

Beneyto, P. (1989) “Crisi i renovació del sindicalisme. L’afiliació a CC.OO. i UGT”, en *Revista de Treball*, núm. 9, pp. 147-162

--- (2008) “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 26(1), pp. 57-88

--- (2008b) “Presenza, audience e influenza sindacale. Il caso spagnolo”, en *Quaderni Rassegna Sindacale*, núm. 33(1), pp. 87-111

--- (2011) “Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical”, en *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, núm. 16, pp. 195-223

--- (2012) *Reivindicación del sindicalismo*. Madrid: Bomarzo

Benner, M. (ed.) (2013) *Before and beyond the global economic crisis*. Cheltenham: Edward Elgar

Bentolila, S. (2010) *Sindicatos para el siglo XXI*. Madrid: FEDEA

Bernaciak, M, Gumbell-McCormic, R. y Hyman, R. (2015) *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?*. Madrid: Fundación 1º de Mayo

- Blanchflower, D. (2007) "International patterns or unión membership", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45(1), pp. 1-28
- Bryson, A., Ebbinghaus, B. y Visser, J. (2011) "Causes, consequences and cures of union decline", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(2), pp. 97-105
- Calleja, J.P. (2016) *Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia
- Checchi, D. y Visser, J. (2005) "Pattern persistence in European trade union density: A longitudinal analysis 1950-1996", en *European Sociological Review*, 21, pp. 1-21
- Checchi, D., Visser, J. y van der Werfhorst, H. (2010) "Inequality and Union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48(1), pp. 84-108
- Clegg, H. (1986) *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo
- Comisión Europea (2015) *Industrial Relations in Europe 2014*.
- Cregan, C. (2005) "Can organizing work? An inductive analysis of individual attitudes toward union membership", en *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58(2), pp. 282-304
- Dolado, J., Felgueroso, F. y Jansen, M. (2010) "¿Quiénes son los insiders en España?", en *Propuestas de reactivación laboral*. Madrid: FEDEA
- Ebbinghaus, B., Göbel, C. y Koos, S. (2011) "Social capital and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(22), pp. 107-124
- Ebbinghaus, B. y Visser, J. (1999) "When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995", en *European Sociological Review*, vol. 15(2), pp. 135-158
- (2000) *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: MacMillan.
- Fazekas, Z. (2011) "Institutional effects on the presence of trade unions at the workplace: Moderation in a multilevel setting", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(2), pp. 153-169
- Ferner, A. y Hyman, R. (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo
- Freeman, R. y Medoff, J. (1984) *What Do Unions Do?* New York: Basic Books
- Frege, C. y Kelly, J. (2003) "Union revitalization strategies in comparative perspective", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9(1), pp. 7-24
- Gumbrell-McCormic, R. (2011) "European trade unions and 'atypical' workers", en *Industrial Relations Journal*, vol. 42(3), pp. 203-310
- Gumbrell-McCormic, R. y Hyman, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe*. Oxford University Press

- Hague, R., Harrop, M. y Breslin, S. (1998) *Comparative Governement and Politics*. London: MacMillan Press
- Hartley, J. y Stephenson, G. (1992) *Employment Relations*, Oxford: Blackwell
- Hobsbawm, E.Ej. (1995) *Historia del siglo XX*. Barcelona: Crítica
- Klandermans, B. (1986) "Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting", en *Journal of Occupational Psychology*, vol. 59, pp. 189-204
- Lago, M. (2016) "Un mercado de trabajo insuficiente y muy desequilibrado", *Cuadernos de acción sindical*. Madrid: CC.OO.
- Lani, I. (2013) *Organizzamioci! I giovani e il sindactò del mille lavori*. Roma: Editori Internazionali Riuniti
- Lehndorff, S. (2015) "Acting in different worlds. Challenges to transnational trade union cooperation in the Eurozone crisis", en *Transfer*, vol. 21(2), pp. 157-170
- Leonardi, S. (2013) "Rappresentanza, organnizzazione e democrazia. Modelli e politiche sindacali a confronto", en *Democrazia e diritto*", 3-4, pp. 1-21
- Levesque, C., Murray, G. y Le Queux, S. (2015) "Union desaffection and social identity", en *Work and occupations*, vol. 32(4), pp. 400-422
- Martínez-Lucio, M. (2002) "España: regular el empleo y la fragmentación social", en A. Ferner y R. Hyman, op. cit, pp.547-585
- Molina, O. (2014) "Sindicalismo y crisis económica: amenazas, retos y oportunidades", en *Kultur*, vol. I (2), pp. 171-194
- Otaegui, A. (2014) "Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32(2), pp. 337-360
- OXFAM (2015) *Una economía al servicio del 1%*. Informe 210
- Pedersini, R. (2010) *Trade union strategies to recruit new groups of workers*. Dublin: Eurofound
- Phelan, C. (2007) *Trade Union Revitalisation. Trends and prospects in 34 countries*. Oxford: Peter Lang
- Pollert, A., y Tailby, S. (2011) "Non-unionised Young workers and organising the unorganised", en *Economic and Industrial Democracy*, vol. 32, pp. 499-522
- Prieto, C., Arnal, M. y Caprile, M. (2009) *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo
- Prieto, C. y Pérez de Guzmán, S. (2015) "La precarización en el marco de la norma flexible-empresarial del empleo", en C. Torres (ed.) *España 2015. Situación social*. Madrid: CIS, pp. 629-639

- Regini, M. (2003) "I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistentissimo declino dei sindacati europei", en *Stato e Mercato*, nú. 67, pp. 83-108
- Riley, N. (1997) "Determinants of Union Membership: A Review", en *Labour*, vol. 11(2), pp. 265-301
- Rojo, E. (1990) "Las tareas pendientes", en *Política y Sociedad*, núm. 5, pp. 31-44
- Sano, J. y Williamson, J. (2008) "Factors affecting Union decline in the 18 OECD countries and their implications for Labor Movement Reform", en *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49(6), pp. 479-500
- Scheuer, S. (2011) "Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(1), pp. 57-73
- Schmitt, J. y Mitukiewicz, A. (2011) *Politic matter. Changes in unionization rates in rich countries, 160-2010*. Washington: Center for Economic and Policy Research
- Schnabel, C. (2013) "Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19(3), pp. 255-272
- Schnabel, C. y Wagner, J. (2007) "Union Density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03", en *Industrial Relations Journal*, vol. 38(1), pp. 5-32
- Scruggs, L. (2002) "The Ghent system and Union Membership in Europe, 1970-1996", en *Political Research Quarterly*, vol. 55(2), pp. 275-297
- Sullivan, R. (2010) "Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal", en *Work, employment and society*, vol. 24(1), pp. 145-156K
- Toubol, J. y Jensen, C. (2014) "Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment", en *Transfer*, vol. 20(1), pp. 135-154
- Traxler, F. (2011) *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford: Oxford University Press
- Troy, L. (2004) *The Twilight of the Old Unionism*. New York: M.W. Sharpe
- Turner, T. y D'Art, D. (2012) "Public perceptions of trade unions in countries of the European Union: A causal analysis", en *Labor Studies Journal*, vol. 37(1), pp. 33-55
- Van Gyes, G. (2006) "The social partners as membership organisations: an overview of forms and trends in the Member States", en *Industrial Relations in Europe 2006*. Luxembourg: Comisión Europea, pp. 19-40
- Vandaele, K. (2009) *Recruitment, organizing and representing young workers*. Brussels: ETUI
- Visser, J. (2002) "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40(3), pp. 403-430

Waddington, J. (2006) "Why do members leave? The importance of retention to Trade Union growth", en *Labor Studies Journal*, 31, pp. 15-38

--- (2014) *Trade union membership retention and workplace representation in Europe. Questions on the renewal of trade union organization*. Brussels: ETUI, WP 2014.10

Waddington, J. y Whitston, C. (1997) "Why do people join unions in a period of membership decline?", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35(4), pp. 515-546