

LA GRAN RECESIÓN DE 2007 Y SUS EFECTOS SOBRE LA AFILIACIÓN SINDICAL. EL CASO DE CCOO DE CATALUÑA

PERE JÓDAR

*DEPARTAMENT DE CIÈNCIES POLÍTQUES I SOCIALS DE LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA
(PERE.JODAR@UPF.EDU)*

RAMON ALÓS

*INSTITUT D'ESTUDIS DEL TREBALL (IET) DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA
(RAMON.DEALOS@UAB.CAT)*

PERE J. BENEYTO

*DEPARTAMENT DE SOCIOLOGÍA – UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
(PERE.J.BENEYTO@UV.ES)*

SERGI VIDAL

*UNIVERSIDAD DE QUEENSLAND
(S.VIDAL@UQ.EDU.AU)*

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EN ESTE TEXTO SE ANALIZA EL EFECTO DE LA GRAN RECESIÓN DE 2007 EN LA AFILIACIÓN SINDICAL. SU BASE ES EL REGISTRO DE CCOO DE CATALUÑA, QUE PERMITE COMPARAR CUANTITATIVAMENTE LAS ALTAS Y BAJAS, EL TIEMPO DE AFILIACIÓN Y, EN SU CASO, LA REAFILIACIÓN. ESTAS DIMENSIONES SE DISTINGUEN EN FUNCIÓN DEL SEXO, EDAD Y ORIGEN DE LAS PERSONAS AFILIADAS. EN EL TEXTO SE CONTRASTAN DOS ETAPAS, LA PRIMERA INCLUYE LOS AÑOS DE CREACIÓN DE EMPLEO (2001-2007) Y LA SEGUNDA LOS DE DESTRUCCIÓN (A PARTIR DE 2008), CON UNA MODESTA RECUPERACIÓN A PARTIR DE 2014. LOS RESULTADOS MUESTRAN COMO LA AFILIACIÓN SINDICAL ES ALTAMENTE SENSIBLE AL CICLO ECONÓMICO, LO CUAL AFECTA ESPECIALMENTE A LOS COLECTIVOS CON VÍNCULOS MÁS DÉBILES EN EL MERCADO DE TRABAJO, ESTO ES, A JÓVENES Y A INMIGRANTES.

PALABRAS CLAVE

SINDICALISMO, AFILIACIÓN, PERMANENCIA, CICLO ECONÓMICO

INTRODUCCIÓN

Los estudios socio-laborales tienden a atribuir a los ciclos económicos una de las causas de la evo-

lución de la afiliación y del poder de los sindicatos. Sobre esta base explicativa analizaremos los efectos de la crisis de 2007 en la afiliación sindical, a partir de los datos del fichero de afiliación de CCOO de

Cataluña. Asimismo, situaremos el comportamiento afiliativo en Cataluña, en la transformación del contexto acontecida a nivel nacional e internacional. En este sentido cabe apuntar algunas tendencias previas a la crisis. Así, el cambio de composición de la afiliación sindical, con la incorporación de mujeres e inmigrantes, también de asalariados con niveles medios y altos de estudios, al tiempo que trabajadores de servicios privados financieros y de servicios públicos han ido sustituyendo la tradicional afiliación industrial. Mientras que, en paralelo, se detectan fuertes resistencias en el reclutamiento de jóvenes y precarios o la casi impermeabilidad afiliativa caso de los desempleados o de los precarios fuertemente atípicos.

Repasando la literatura especializada, uno de los autores que plantea un abanico más amplio de causas que coadyuvan a los efectos de la crisis actual en el sindicato, es Kochan (2012). El autor, tratando el caso norteamericano, mantiene que los problemas del sindicalismo y de la contratación colectiva son fruto de la conjunción de diversos factores en su mayor parte externos a las organizaciones sindicales. Entre ellos destaca la desindustrialización y el auge de los servicios con el consiguiente trasvase de mano de obra manual, así como los cambios tecnológicos y legislativos que favorecen una creciente oposición de las empresas a la presencia sindical. Empero también destaca la incapacidad de los sindicatos en adoptar nuevas estrategias para hacer frente a las rápidas transformaciones del contexto. Este conjunto de causas conduce, desde la perspectiva del autor, a un declive sindical (afiliación) que se relaciona con la pérdida de fuerza de la negociación colectiva, y del apoyo de los trabajadores.

La mayor parte de los factores expuestos por Kochan han sido barajados por diferentes autores en un intento de explicar el tendencial declive sindical desde los años 80-90 del pasado siglo. Sin embargo, algunos de ellos se han recrudecido con la crisis. Un factor de peso es el mayor intervencionismo del Estado, ahora de orientación neoliberal, que no duda en usar la legislación para disminuir la fuerza de los sindicatos, no sólo directamente mediante mecanismos que limitan su capacidad

representativa o la misma negociación colectiva, sino indirectamente y, en el sentido de Kalecki (2011), aumentando el desempleo o precarizando la ocupación. Otro, es el uso de dicho intervencionismo en sectores donde los sindicatos, tras el proceso desindustrializador, se habían hecho fuertes como es el caso de la administración pública. Un tercero, es la ruptura del contrato social (Kochan 2012: 306) explícito o implícito —es decir aquello que Hobsbawm (1979) denominó las reglas del juego— que regularon a partir de la segunda guerra mundial la relación entre empresas y trabajadores; mediante dicha ruptura las empresas han aumentado su capacidad de disposición y discrecionalidad en términos de condiciones de trabajo y empleo. Finalmente, en Europa los organismos de la UE han reforzado el intervencionismo estatal promoviendo prácticas de austeridad y reformas laborales que cuestionan, incluso, la legitimidad de los sindicatos.

En ese escenario europeo Schnabel (2013) concluye que no hay convergencia entre países. Así, la crisis de 2007, aun poniendo sobre la mesa una relativa aceleración de la tendencia común hacia el declive afiliativo, no ha impedido que factores institucionales, como la intervención del Estado, las políticas sociales, las leyes, la conformación y evolución de los agentes (estructura y facilidades de representación en el puesto de trabajo, o de la misma negociación colectiva) mantengan las diferencias. Así, observa que, a partir de la Gran Recesión, las reformas laborales desreguladoras no se aplican en todos los países con la misma intensidad y en el mismo sentido.

Al declive afiliativo se suman las dificultades de afiliación de jóvenes (Lehndorff 2015), desempleados y precarios, así como de asalariados del sector privado y de las pequeñas empresas, en particular de las subcontratadas nacidas al amparo de la creciente externalización. Frente a ello las oportunidades afiliativas se mantendrían en el sector público, en las grandes empresas y entre las mujeres; estas últimas, en gran medida, por estar tradicionalmente más presentes en actividades que ahora soportan la afiliación: administración pública, sanidad, educación, servicios financieros, comercio y hostelería. Si en la era industrial los trabajadores cualificados

eran los más propensos al asociacionismo, ahora los trabajadores no manuales cualificados y con estudios tienden a tomar el relevo. En realidad, la dinámica negativa en la afiliación derivada del cambio en el mercado de trabajo se relaciona sobre todo con el desempleo o la precariedad y menos con el sexo o la nacionalidad, mientras que la juventud se muestra mucho más renuente. En este aspecto Waddington (2015) sugiere una afiliación más instrumental de los jóvenes respecto de los adultos, explicable por su situación en el mercado laboral.

Prosser (2014) describe el impacto que las sucesivas reformas laborales impuestas en los países europeos tienen sobre el despido, la estructura de la negociación colectiva, la protección social y el mercado de trabajo (desempleo y precariedad); es decir, sobre los derechos y las conquistas de los trabajadores, lo que, finalmente, repercute negativamente en su percepción sobre los sindicatos y en su propensión a afiliarse; una vez sustraídas las oportunidades de mejora de las condiciones de trabajo y empleo impulsadas por dichas organizaciones.

Desde un punto de vista más teórico Dribbusch (2015) apelando a Silver (2003), y Lehndorff (2015) basándose en Gumbrell-McCormick y Hyman (2013), sostienen que la acción colectiva impulsada por los sindicatos deriva de dos escenarios fundamentales. Por un lado, de su poder organizativo derivado de las características de los puestos de trabajo; y, por otro lado, de su poder estructural conseguido en el mercado de trabajo. Su combinación, es decir el incremento de las capacidades organizativas y estructurales da lugar a un escenario de poder institucional. Ahora bien, la crisis de 2007 ha acelerado la pérdida de poder en los tres escenarios. En el mercado de trabajo la disminución de la capacidad de acción sobreviene por el aumento del trabajo atípico y el desempleo que, a su vez, impacta en un poder organizativo reducido por las reformas laborales que desequilibran la capacidad de negociación colectiva, al otorgar más discrecionalidad a la parte empresarial. Finalmente, las capacidades institucionales se ven cuestionadas por los gobiernos y por las entidades supranacionales (FMI e instituciones comunita-

rias) y por las actitudes de las asociaciones empresariales y de las empresas multinacionales que, en su intento de aislarlos, acrecientan la debilidad de los sindicatos.

Marginson et al. (2014) y Prosser (2014) coinciden en señalar los efectos negativos de la mercantilización (y financiarización) de la economía, sobre la negociación colectiva, aunque hay diferencias de estructura según el país. Así, argumentan que los países con negociación descentralizada (Sur y Este de Europa) han visto acelerada la pérdida de peso de los convenios en la determinación de las condiciones de empleo; mientras que los países con negociación centralizada (Norte de Europa) mantienen capacidad contractual (Andersen et al. 2015); aunque también sus asalariados sufren problemas de contratación colectiva, fruto de la presión desreguladora que tiende a sustituir la relación laboral por múltiples formas de relación desprotegida o incluso mercantil; un caso particularmente extremo es el alemán, tal como lo describe Lehndorff (2015).

Los cambios legales, mencionados por Marginson et al. (2014) y Keune (2015), dirigidos a disminuir la autonomía de las partes y a aumentar la intervención de los Estados o de la propia Comisión Europea, tienen gran importancia dado que rompen con la tradición de autonomía y profundización de la democracia mantenida hasta la crisis -aquello conocido como Europa social-. En la actualidad es la imposición estatal o, incluso la de la Comisión Europea (o del Banco Central Europeo) la que sustituye a la negociación colectiva y las prácticas de participación, cooperación y confianza que esta implica. En este sentido, bajo el manto de la libertad de mercado se reduce la capacidad negociadora con la consiguiente pérdida de control por parte de los sindicatos, lo que incide negativamente en el número y composición de su afiliación, dado el aumento de los trabajadores con contrato atípico o totalmente desprotegidos. Ello es especialmente punzante en el sector privado, tal como sucede en el caso español o el portugués (Stoleroff 2013), que incluyen el auge de la precarización y de la subcontratación en el sector público. En todo caso en España, las reformas laborales de 2010 con

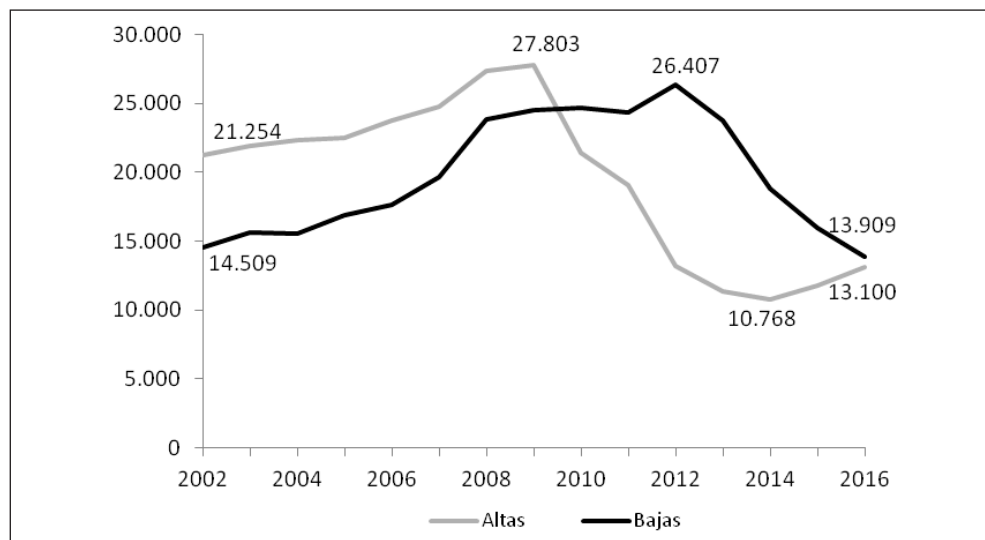
el gobierno Zapatero y de 2012 con el de Rajoy, fueron exigidas por los organismos comunitarios, y se orientaron claramente en los términos arriba apuntados.

Por su parte, Dribbusch (2015) observa momentos críticos de luchas solidarias que implican sindicatos de los diferentes países europeos. Como ejemplo de ello destaca la movilización europea (CES-ETUC) del 14 de noviembre de 2012, y las sucesivas acciones internacionales de los trabajadores portuarios. También Bieler y Erne (2015) subrayan las acciones de la Federación Europea de la Función Pública en 2012 y 2013 alrededor del agua como derecho, mientras exponen serias dificultades de acción transnacional entre las federaciones industriales (Meardi 2012). No obstante, para Dufresne (2015), Lehndorff (2015), o Stan et al. (2015), la Unión Europea ha impuesto medidas y prácticas de coordinación económica que afectan salarios y condiciones de trabajo a todos los países, mientras los sindicatos en general han permanecido en sus esferas nacionales.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN EN CATALUÑA

La afiliación de CCOO en España y en Cataluña crece hasta el año 2009, característica poco habitual en ese momento en el escenario sindical europeo. Sin embargo, la Gran Recesión tuvo su efecto y ya en 2010 se constata un descenso paulatino, de manera que en el caso de Cataluña a fines de 2016 la afiliación es prácticamente idéntica a la de 15 años antes. Ahora bien, la evolución del número de miembros es el resultado obvio de sus altas y bajas y, en este sentido el gráfico 1, permite observar el cambio producido a partir de 2009, cuando se reduce el número de altas mientras sigue aumentando el de bajas, de forma que desde 2010 las últimas superan a las primeras. Esta tendencia se ha mantenido hasta la actualidad, si bien a partir de 2014 vuelve a aumentar el número de altas que, en 2016, se acerca bastante a la de miembros que se dan de baja. El ciclo económico y ocupacional ha incidido seriamente en el desarrollo afiliativo de CCOO de Cataluña. Cuestión ya observada en un estudio sobre CCOO del conjunto de España, en el que altas y bajas oscilan con una cadencia similar (Vidal et al. 2016).

Gráfico 1. Altas y bajas de la afiliación 2002-2013. CCOO de Cataluña.
Números absolutos (datos anuales)

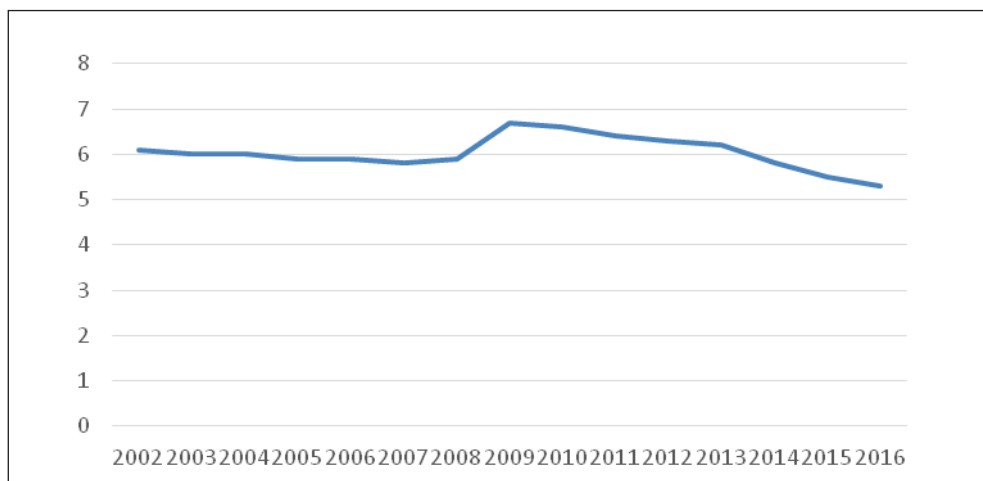


Fuente: CCOO de Cataluña.

Ahora bien, la tasa de afiliación, calculada sobre el total de asalariados en Cataluña, no sufre grandes variaciones en las diversas etapas del ciclo ocupacional presentes en el gráfico 2, ya que siempre se mantiene alrededor del 6%; sólo aumenta casi

un punto en 2009 por la fuerte caída del empleo asalariado, mostrando a partir de entonces una ligera tendencia a la baja, que se acentúa a partir de 2013, año de inicio de una cierta recuperación del empleo.

Gráfico 2. Tasa de afiliación CCOO de Cataluña.



Fuente: CCOO de Cataluña, mes de diciembre. Asalariados Cataluña: INE: EPA (segundo trimestre de cada año).

Contemplando diferentes segmentos afiliativos (tabla 1) se observan tendencias relacionadas con la composición de la afiliación ya remarcadas en Vidal et al. (2016). Por una parte, el crecimiento paulatino de la presencia de mujeres en el sindicato. Aún y así la diferencia con los hombres es notable, teniendo en cuenta el incremento de la tasa de ocupación y asalarización femenina; además, el aumento de su participación se debe en gran parte

al descenso acusado de los miembros masculinos. En términos de tasas afiliativas estos datos se relativizan aún más; así, hombres y mujeres alcanzaban en 2012 el 8,4% y el 5,3%, respectivamente; cifras que se convierten en el 6,1% y el 4,3% en 2016. En el caso de los extranjeros tras el estancamiento provocado por la Gran Recesión se detecta un ligero aumento del número de miembros, tanto en números absolutos, como en términos porcentuales.

Tabla 1. CCOO de Cataluña. Proporción de afiliación correspondiente a:

	2001	2007	2010	2012	2016
Mujeres	31,9%	36,2%	38,2%	38,6%	40,8%
Extranjeros	1,3%	5,2%	5,7%	5,1%	7,2%

Fuente: 2001-2012, CCOO de Cataluña, mes de junio; 2016: CCOO de España, mes de diciembre.

Por edades (tabla 2), la afiliación más joven ya experimentaba un decremento porcentual desde antes de la crisis, que ésta ha acentuado. El problema de la atracción de los jóvenes ya se

detectó en anteriores estudios (Jódar et al. 2009) y, además, forma parte de una tendencia relevada en muchos estudios de ámbito europeo (Waddington y Kerr 2002). Aquello que destaca aquí es que la Gran

Recesión ha provocado el envejecimiento progresivo de la afiliación, puesto que las franjas intermedias de edad también se reducen (entre 31 y 44 años).

Tabla 2. Distribución de la afiliación por edades. CCOO de Cataluña

Edad	2007	2013	Edad	2012	2016
Hasta 30 años	10,8%	4,9%	Hasta 29 años	4,8	3,1
De 31 a 40 años	27,7%	24,6%	30-44 años	38,7	34,5
De 41 a 50 años	30,9%	30,5%	45-64 años	51,3	58,5
De 51 a 60 años	23,9%	30,2%	>64 años	2,9	3,8
Más de 60 años	6,7%	9,7%	Sin datos	2,3	0,0

Fuente: 2001-2013, CCOO de Cataluña, mes de junio; 2012-2016: CCOO de España, mes de diciembre.

En términos de grandes sectores (tabla 3), industria y construcción pierden presencia y, en el conjunto del período 2007-2016, se reducen 6,3 puntos porcentuales; la diferencia la absorbe los

servicios, que sube en el conjunto del período 8,4 puntos. CCOO de Cataluña se transforma paulatinamente en un sindicato de servicios.

Tabla 3. Evolución de la distribución de la afiliación por sectores de actividad. CCOO Cataluña 2007-2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Industria y construcción	46,2	45,2	43,8	43,0	42,7	42,1	41,6	41,9	40,8	39,9
Servicios	51,5	52,2	53,6	54,3	54,7	55,3	55,5	58,0	59,1	59,9
Otros	2,3	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,8	0,1	0,1	0,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: CCOO de España, mes de diciembre de cada año.

METODOLOGÍA

El estudio se basa en los datos procedentes del registro de cotizaciones (enero 2001 a junio 2014) de CCOO de Cataluña. En total la matriz de datos contiene más de cuatrocientos mil casos, en 12 filas o variables de orden demográfico y ocupacional, referidos a individuos que en algún momento del período analizado pagaron cuotas. Se eliminaron del análisis las cuotas anteriores a 2001 por no tener información completa.

El anterior apartado descriptivo se construye con las observaciones de afiliados que han pagado

la cuota en el mes indicado, datos provenientes de los registros de CCOO de Cataluña, complementados en algún caso con registros de CCOO de España. La referencia de altas y bajas es siempre el año natural. En cambio, en el análisis de supervivencia que constituye el siguiente apartado se tendrán en cuenta las altas y bajas que se producen cada mes.

Para el análisis de la mayor o menor estabilidad de la afiliación, la unidad básica de análisis es el episodio de afiliación, que es el espacio de tiempo delimitado entre el momento afiliarse y el momento en que se deja el sindicato; del episodio se derivan el resto de instrumentos de medición, como los

aspectos temporal y cronológico que son claves para analizar la permanencia de los afiliados o la reafiliación. La permanencia sindical o duración de los episodios, contada en meses desde que el afiliado se dio de alta en la organización, permite observar, de una parte, la estabilidad de un núcleo numeroso de miembros, pero también la salida de gran parte de la nueva afiliación, así como calcular el tiempo que unos y otros (afiliados según género, edad u origen) se mantienen en el sindicato. Se descartan los episodios de afiliación que empiezan en diciembre de 2012 pues el cómputo máximo de su permanencia en el sindicato se limita a junio de 2014. Para el análisis de la continuidad en la afiliación se cuenta con 258.411 nuevos afiliados entre 2001 y 2012; ahora bien, separaremos el análisis de esta afiliación en dos etapas, 2001-2007 y 2008-2012, con la intención de capturar el efecto del ciclo económico. Asimismo, la observación de más de un episodio de una misma persona entre 2001 y 2014 permite estudiar el fenómeno de la reafiliación.

PERMANENCIA DE LOS AFILIADOS A CCOO DE CATALUÑA

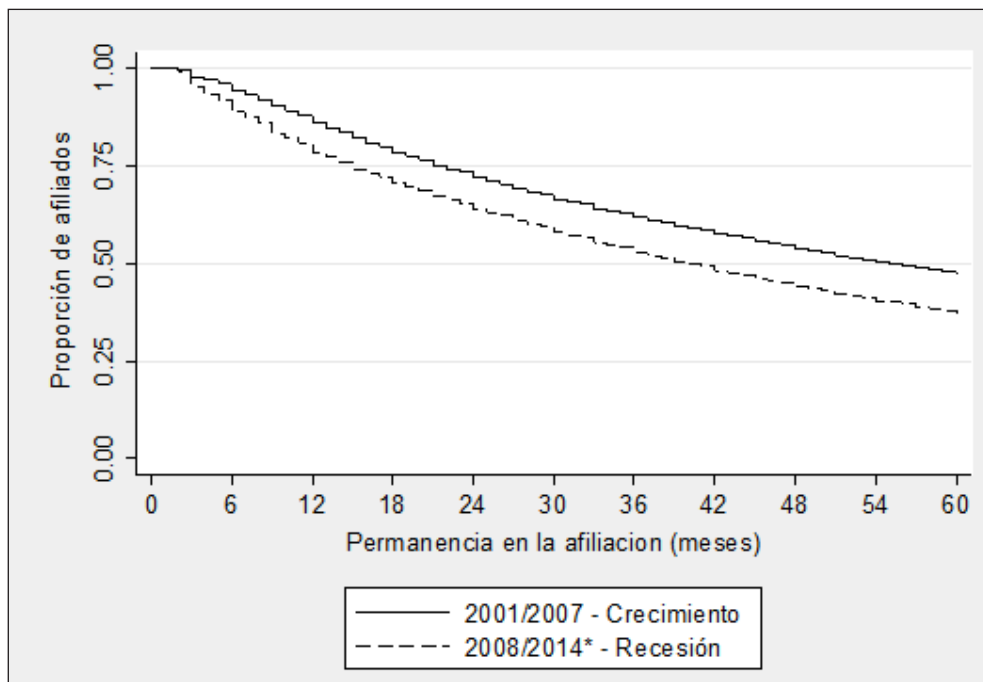
Los patrones de comportamiento afiliativo sugieren una creciente polarización de las trayectorias sindicales. Por un lado, unas más inestables y de corta duración, asociadas a la precarización de las condiciones de trabajo de buena parte de los nuevos afiliados, y por otro, las trayectorias de afiliación tradicional, que son más estables, pero que al no renovarse comportan un progresivo envejecimiento del sindicato. De hecho, un gran volumen de los altibajos afiliativos (altas y bajas) se deben al elevado número de nuevos afiliados que permanecen poco tiempo en la organización. Uno de cada dos afiliados se da de baja antes de los cuatro años como miembro.

La permanencia media de los nuevos afiliados se ha reducido durante el ciclo recesivo. El número

de afiliados que sale del sindicato (bajas), tras los seis primeros meses de la incorporación (alta) casi se ha doblado durante la crisis, pasando del 5,9% entre 2001-2007 (ciclo de auge), al 11,4% entre 2008-2014 (recesión). La diferencia porcentual en bajas (acumuladas en el tiempo) entre los dos períodos, por parte de aquellos que marcharon después del segundo, tercer y quinto año desde la incorporación es del 14%, 28% y 38%, respectivamente, para todos aquellos afiliados en los años de crecimiento; aunque durante la recesión estas cifras subieron al 22%, 37% y 48% para los nuevos afiliados. Así pues, una gran parte de la nueva afiliación permanece poco tiempo en el sindicato. La mitad de los nuevos afiliados (incorporados en el siglo XXI) se da de baja pasados unos cuatro años desde su afiliación; ello repercute en la reducción de la permanencia media del afiliado; así en la etapa de crecimiento (2001-2007) la duración media de los nuevos miembros fue de cuatro años y medio, mientras que en la recesión descendió a tres años y medio (ver gráfico 3), reduciéndose la permanencia media en un año.

Los años de recesión permiten, además, contemplar como el paso del tiempo incrementa los efectos de la crisis en la afiliación, aumentando la salida de miembros y acortando la vida afiliativa. De hecho, esta tendencia ya se observaba en los primeros años del siglo, de ciclo económico en auge, pero se ha agravado con la recesión. Así, entre 2001 y 2007, el porcentaje de bajas durante los primeros meses de afiliación aumenta alrededor de un punto porcentual, mientras que de 2007 a 2008 aumenta en tres puntos y sigue incrementándose en los años posteriores. Por ello sugerimos que el gran número de bajas y el saldo afiliativo negativo acumulado en los años de recesión se debe a la confluencia de dos patrones de comportamiento. Por una parte, permanencias muy breves entre los nuevos afiliados entre 2008-2014; por otra, trayectorias afiliativas más estables (iniciadas en los años de bonanza) truncadas abruptamente por la recesión.

Gráfico 3. Permanencia en la afiliación de nuevos afiliados según período de afiliación. CCOO de Cataluña (proporción de afiliados)



*Altas en la afiliación hasta 2012.

Fuente: CCOO de Cataluña

Los cambios en la composición de la afiliación no se relacionan con la duración de las nuevas afiliaciones según género. De hecho, tanto en el ciclo de crecimiento económico y ocupacional, como en el de recesión, no hay diferencias por género en la continuidad como miembro. Es decir, no hay indicios de que los nuevos afiliados dejen el sindicato mucho antes que las nuevas afiliadas, y viceversa. De modo que el aumento gradual del peso de las mujeres en la afiliación se puede atribuir a un diferencial constante de altas que ha favorecido a las asalariadas en la etapa de crecimiento. Aunque este diferencial posiblemente se ha incrementado durante el período de la Gran Recesión, sobre todo en su inicio, al observarse una caída ligeramente más fuerte de la afiliación masculina, debido tanto a la menor incorporación de asalariados al sindicato (dado el fuerte impacto de la crisis en la industria y sobre todo en la construcción)

junto al hecho de que el grueso de la afiliación tradicional –mayoritariamente masculina– ha causado comparativamente más bajas debido a la jubilación, pérdida de trabajo o, incluso, descontento. Factores todos ellos que, cuantitativamente, afectaron menos a las mujeres. De todos modos, como hemos comentado en el apartado anterior, las mujeres han ganado peso durante la crisis, incluso a partir de 2013, año en el que el incremento de sus tasas de ocupación es inferior al de los hombres y, en cambio, sus tasas de paro vuelven a ser más altas. Aunque esta dinámica que ahonda la brecha ocupacional de género no cambia, por ahora, la tendencia y las afiliadas continúan incrementando su presencia orgánica.

La continuidad de los nuevos afiliados según grupo de edad muestra que los asalariados más jóvenes se mantienen menos tiempo en el sindicato. De todos modos, se ha de remarcar que el estallido

de la crisis provocó una caída de la duración del tiempo de afiliación de los nuevos miembros proporcional en todos los grupos de edad. Ahora bien, antes de cumplir los dos años como afiliados, uno de cada tres (32,2%) jóvenes menores de 35 años, deja el sindicato entre 2001-2007, mientras que durante la etapa de crisis son algo más de la mitad (53,4%) de los nuevos afiliados jóvenes los que causan baja antes de cumplir los tres años de afiliación, y una cuarta parte de los mismos (25,2%) lo hace antes de cumplir el año. Entre los nuevos afiliados mayores de 35 años (que representan un número proporcionalmente menor de nuevas altas), la mitad de los nuevos miembros, durante la etapa de crecimiento, siguió organizada al menos cinco años, pero con la crisis económica la permanencia media de estos afiliados se redujo a cuatro años.

El hecho de que los nuevos afiliados, jóvenes sobre todo, se mantengan poco tiempo en el sindicato (dinámica agudizada en tiempos de crisis), es uno de los nuevos retos que claramente impacta ya no en la reducida presencia de jóvenes en la organización sino, y más grave, en el progresivo envejecimiento de la afiliación. En la etapa analizada (crecimiento y declive) el volumen de altas afiliativas ha sido importante, incluso teniendo en cuenta la aguda reducción durante la crisis; pero la gran inestabilidad contractual (precariedad) y el alto riesgo de desempleo de estos asalariados se ha traducido en afiliaciones de muy corta duración y, por tanto, la renovación generacional de la afiliación no se produce de manera satisfactoria.

La continuidad orgánica entre los afiliados de origen español, en comparación con los extranjeros, adquiere un comportamiento diferenciado. Los afiliados extranjeros tienen permanencias mucho más cortas entre 2001-2007, ya que un tercio (31,3%) de sus nuevos afiliados causa baja durante el primer año de afiliación, y la mitad (55%) durante los dos primeros años. En definitiva, al cabo de cinco años, cuatro de cada cinco afiliados de

origen extranjero dejó el sindicato. Durante la crisis económica aún se acorta de forma más dramática la estancia organizativa de los nuevos afiliados extranjeros, ya que una cuarta parte (24%) deja el sindicato durante los seis primeros meses tras el ingreso y, la mitad, antes del año y medio de su inscripción. Quizás la proposición de Waddington (2015) sobre la instrumentalidad de los jóvenes se pueda ampliar a los inmigrantes. Aunque, tal vez, sea la precariedad laboral, el desempleo y el trabajo pobre, asociados a los jóvenes e inmigrantes los que conllevan la instrumentalidad (en términos de defensa y protección), afectando la continuidad de su afiliación sindical y creando nuevas divisiones en el seno de la clase trabajadora.

Otra de las cuestiones que permite analizar la base de datos es el fenómeno de la reafiliación¹, interesante no sólo para cuantificar la posible rotación, sino también para establecer el grado de lealtad o fidelidad al sindicato; en cierto modo es un indicador indirecto de la presencia de afiliados sensibles a incentivos de identidad y de valores o, en su defecto, de miembros más propensos a incentivos instrumentales. La reafiliación entre 2001 y 2014 (ver tabla 4) comprende a unos 20.000 individuos (5% del total) que han sido miembro más de una vez².

¹ La reafiliación la entendemos aquí como aquél afiliada que se da de alta y de baja como miembro del sindicato más de una vez durante su vida laboral.

² Recordemos que en el estudio sobre CCOO de toda España este porcentaje era del 6% (Vidal et al. 2016).

Tabla 4. Afiliados según el número de episodios de afiliación. CCOO de Cataluña

	Período 2001/2014	
	Frecuencia	Porcentaje
1 episodio	369.156	94,94
2 episodios	18.352	4,72
3 episodios	1.194	0,31
4 o más episodios	109	0,03
Total	388.811	100

Fuente: CCOO de Cataluña.

Entre los reafiliados el porcentaje de bajas del primer episodio de afiliación es más alto durante el ciclo recesivo dado que el 48,8% de los episodios acaba en baja, mientras que en el ciclo de crecimiento este porcentaje se reduce a un 37,6%. De los miembros que causan baja vuelve a afiliarse el 7,8% (8.249 individuos) en el ciclo de crecimiento y el 11,4% (16.203 individuos) en la etapa de declive. Por tanto sólo un porcentaje reducido vuelve al sindicato. La trayectoria menos estable es la de aquellos que se dan de baja y de alta en diversas ocasiones, pero sólo 1.144 lo hacen tres o más veces durante los siete años de crisis. No obstante, los que se reafilian al sindicato no sólo tienen una mayor tendencia a dejar el sindicato (de nuevo), sino que permanecen menos tiempo. La permanencia media de los reafiliados, entre 2001-2007, era de dos años y medio y cae a un año y medio entre 2008-2012. La composición de la reafiliación no varía por género, ni origen, mientras los jóvenes tienen una relativa mayor tendencia a ser reafiliados.

DISCUSIÓN

En el período estudiado hemos podido observar que la afiliación de CCOO de Cataluña evoluciona con el ciclo. Aunque con cierto desfase temporal experimentó una fuerte dinámica positiva en el crecimiento y una profunda caída en la crisis y, en 2016, se observa una relativa estabilización. Así, podemos compartir con Kalecki (2011) que mientras el pleno empleo bajo formas típicas fortalece

a los sindicatos, el desempleo y la precariedad los debilita.

Coincidimos con Kochan (2012) en los efectos negativos del declive industrial, agravados en nuestro caso por la fuerte caída de la construcción, y el trasvase de mano de obra a los servicios; dado que éstos, en el caso español, se caracterizan por ser intensivos en trabajo: comercio, turismo, servicios personales, y no por actividades que generen puestos de trabajo más dinámicos y cualificados; de hecho, los servicios públicos perdieron y precarizaron empleo y algo similar sucedió en los servicios financieros privados. Sobre ello planean los cambios legislativos que favorecen la discrecionalidad empresarial; en España las reformas de los gobiernos de Zapatero (2010) y de Rajoy (2012), dirigidas a debilitar a los sindicatos atacando la base de la negociación colectiva y que se acompañaron de intensas campañas de deslegitimación.

Pero también incide la internacionalización de las relaciones laborales. Si bien los sindicatos han continuado arraigados a sus territorios nacionales, los organismos internacionales (Comisión Europea, BCE, FMI, OCDE, etc.) han desplegado gran actividad para conseguir que las cuestiones económicas y laborales se determinen mediante contrarreformas laborales con objetivos de austeridad impuestos por dichos organismos.

Pero Kochan también menciona factores internos relacionados con la dificultad de las organizaciones sindicales en adaptarse a los cambios del contexto. En este terreno, hay aspectos positivos como es la mayor presencia de mujeres, pero también hay aspectos negativos, como son el escaso

atractivo del sindicato hacia los jóvenes y, sobre todo el progresivo envejecimiento del conjunto de miembros. Ello coincide con Lehndorff (2015) dado que uno de los elementos clave que explica la afiliación y la permanencia como miembro del sindicato es la estabilidad contractual; lo que excluye a desempleados y precarios, pero también a los colectivos más proclives a estas situaciones laborales: jóvenes, no cualificados y de bajo nivel de instrucción, inmigrante. España ha utilizado medidas de flexibilidad cuantitativa destinadas a aumentar el control empresarial de contratos y despidos, y de la disponibilidad de jornada y horario de los trabajadores. Lo que, a su vez, redundará en mayor desempleo, precariedad, trabajo pobre, inseguridad y reducción de salarios. Asimismo, la crisis ha implicado la reducción de la dimensión de los centros de trabajo y el incremento del peso de los sectores de actividad intensivos en mano de obra de baja cualificación. Factores todos ellos que dificultan la tarea afiliativa y, ahí, están por ver las posibilidades señaladas por Svalund y Kervinen (2013) de puesta en marcha de cambios organizativos que aumenten la proximidad con los afiliados, o la aplicación de medidas de consulta y participación destinadas a favorecer la afiliación. En todo caso nuestro estudio muestra algunas carencias internas que esperamos contribuyan a ampliar el abanico de actuaciones posibles. Una de ellas es la recuperación de afiliados que se dan de baja, otra es la destinada a incrementar su continuidad como miembros.

Durante el período 2001-2007 se observa una tendencia a abreviar el tiempo de permanencia como afiliado, que se agrava en la Gran Recesión. Así, el tiempo que tarda en dejar el sindicato la mitad de los nuevos afiliados se ha reducido en un año, pasando de cuatro años y medio entre los nuevos afiliados de 2001-2007 a tres años y medio entre los nuevos afiliados de 2008-2014. También ha habido, en el ciclo recesivo, una disminución de los individuos que se han dado de alta al sindicato por primera vez; y esto se acompaña por un aumento de los afiliados que se dan de baja. La mayor parte de los afiliados (55,7%) en el ciclo de crecimiento se dieron de alta en el período, mien-

tras que sólo una minoría de afiliados (38,6%) en el período de crisis se dio de alta en esos años. En cambio, el 48,8% de los episodios acaba en baja durante el ciclo recesivo, mientras que el 37,6% de los episodios de afiliación acaba en baja durante el ciclo de crecimiento.

Por tanto, el saldo negativo de la afiliación durante la crisis se explica por la confluencia de dos patrones diferenciados: por un lado, la reducción de las altas y, por otro, las permanencias más breves entre los nuevos afiliados del período 2008-2014; al tiempo que la afiliación tradicional, más estable, ha experimentado un retroceso notorio. En referencia a la composición, el aumento del peso de las mujeres en la afiliación es atribuible a un mayor número de altas entre las asalariadas en el ciclo de auge, junto a una mayor caída de las altas entre los hombres en los primeros años de crisis; pero también es atribuible al progresivo avance de los servicios, más feminizados, acompañado del retroceso de la afiliación tradicional, masculina, de los sectores industriales y de la construcción. La afiliación de jóvenes y extranjeros ya se mostraba mucho más inestable en la bonanza, pero además estos colectivos han sido más castigados por la crisis, por lo que su trayectoria sindical es mucho más corta. También se observa unas consecuencias similares en los sectores de actividad más proclives a la precariedad.

Estas conclusiones conducen a recomendar al sindicato la implementación de una estrategia global que no sólo incentive la permanencia, sino también la recuperación de antiguos afiliados, ya que sólo un 5% de las bajas del período 2001-2014 retorna al sindicato en forma de reafiliación. El estallido de la crisis se acompañó de un ligero incremento de las reafiliaciones, lo que tal vez indica que una parte de este fenómeno se asocia con la ocupación inestable. En todo caso la estrategia para la recuperación de antiguos afiliados se ha de fijar en aquellos colectivos que se dan más de baja (jóvenes e inmigrantes) o son más reticentes a la afiliación. Y es aquí donde son necesarias acciones de representación de colectivos vulnerables, propensos a la precariedad, la desocupación y el trabajo pobre. Ahí están una buena parte de los puestos de

trabajo y de las nuevas actividades que se crean, de los hombres y mujeres ocupados y, sobre todo de los y las jóvenes. Una estrategia de renovación es necesaria no sólo para conseguir que el sindicato sea atractivo para todos ellos, sino también para frenar el progresivo envejecimiento de miembros y militantes.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSEN, S.K.; IBSEN, C.L.; ALSOS, K.; NERGAARD, K.; SAURAMO, P. (2015): "Changes in wage policy and collective bargaining in the Nordic countries – comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden", en Van Gyes y Schulten (eds.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance. Alternative strategies for inclusive growth*. Brussels, ETUI; pp. 139-168.
- BIELER, A.; ERNE, R. (2015): "Transnational Solidarity? The European Working Class in the Eurozone Crisis", en L. Panitch y G. Albo (eds.), *Transforming Classes*, Socialist Register. London, Merlin Press; 157-177.
- DRIBBUSCH, H. (2015): "Where is the European general strike? Understanding the challenges of trans-European trade union action against austerity", *Transfer*, 21(2): 171-185.
- DUFRESNE, A. (2015): "The trade union response to the European economic governance regime. Transnational mobilization and wage coordination", *Transfer*, 21(2): 141-156.
- GUMBRELL-MCCORMICK, R.; HYMAN, R. (2013): *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford/New York, OUP.
- HOBSBAWM, E.J. (1979): *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona, Crítica.
- JÓDAR, P.; ALÓS, R.; VIDAL, S.; ORTIZ, L.; GARRELL, D. (2009): *La diversitat en el sindicat. Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya*. Barcelona, CERES.
- KALECKI, M. (2011): "Aspectos políticos del pleno empleo", *Revista de Economía Crítica*, 12: 214-222
- KEUNE, M. (2015): "Less governance capacity and more inequality: the effects of the assault on collective bargaining in the EU", en G. Van Gyes y T. Schulten (eds.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance*. Brussels, ETUI; pp. 283-296.
- KOCHAN, T.A. (2012): *Collective bargaining: crisis and its consequences for American society*, *Industrial Relations Journal*, 43(4): 302-316.
- LEHNDORFF, S. (2015): "Acting in different worlds. Challenges to transnational trade union cooperation in the eurozone crisis", *Transfer*, 21(2): 157-170.
- MARGINSON, P.; KEUNE, M.; BOHLE, D. (2014): "Negotiating the effects of uncertainty? The governance capacity of collective bargaining under pressure", *Transfer*, 20(1): 37-51.
- MEARDI, G. (2012): "Union Immobility? Trade Unions and the Freedoms of Movement in the Enlarged EU", *British Journal of Industrial Relations*, 50(1): 797-825.
- PROSSER, T. (2014): "Financialization and the reform of European industrial relations systems", *European Journal of Industrial Relations*, 20(4): 351-365.
- SCHNABEL, C. (2013): "Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges", *European Journal of Industrial Relations*, 19(3): 255-272.
- SILVER, B.J. (2003): *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid, Akal.
- STAN, S.; HELLE, I.; ERNE, R. (2015): "European collective action in times of crisis", *Transfer*, 21(2): 131-139.
- STOLEROFF, A. (2013): "Employment relations and unions in public administration in Portugal and Spain: From reform to austerity", *European Journal of Industrial Relations*, 19(4): 309-323.
- SVALUND, J.; KERVINEN, H. (2013): "Trade union power during labour adjustments – comparison of company-level cases", *Transfer*, 19(4): 489-505.
- VIDAL, S.; ALÓS, R.; BENEYTO, P.J.; JÓDAR, P. (2016): *La afiliación a CCOO: evolución, es-*

- estructura y trayectorias. Madrid, Fundación 1º de Mayo, Informe 123.
- WADDINGTON, J. (2015): "Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times", *European Journal of Industrial Relations*, 21(3): 205–221.
- WADDINGTON, J.; KERR, A. (2002): "Unions fit for young workers?", *Industrial Relations Journal*, 33(4): 298-315.