



Informe Clima Laboral. Bloque 2.-
Relación empleado – Comité de empresa.-

11.- ¿Qué opinión tienes del Comité de Empresa?	
Muy mala	0%
Mala	0,5%
Regular	16,3%
Buena	65,2%
Muy buena	18,1%

El 65,20% de las respuestas afirman que la labor del Comité de Empresa es buena. Si sumamos que el 18,10% defiende que es muy buena, obtenemos un respaldo del 83,30% de nuestros compañeros.

Un 16,30% valoran nuestra actividad como regular mientras que tan solo una (1) persona la califica abiertamente como mala (corresponde al 0,50%).

Es en la segmentación por actividad donde las diferencias son mayores. Así, en Operaciones nuestra actividad es considerada como buena por el 57,30%, casi un 8% menos que la media. ¿Dónde va ese porcentaje? En su mayoría, algo más del 6,50%, se transfiere

a la valoración muy buena que asciende en este grupo al 24,7%. El resto pasa al escalón inferior, haciendo que el porcentaje de personas que considera nuestra labor como regular sea del 18% (1,70% más que la media).

En Tecnología la gran beneficiada de la transferencia es la respuesta mayoritaria en la global. La opinión sobre el Comité de Empresa es buena para el 76% de los encuestados/as (11% superior a la media). Parte de este incremento proviene del escalón superior que se sitúa en un 14% (con una pérdida de un 4,1%). Si sumamos ambos aspectos nos situamos con un 90% de opiniones positivas.

En la parte negativa, dentro de Tecnología tenemos un descenso en aquellos que califican nuestra labor como regular de 7,30% (lo cual es muy positivo) dejando esta posibilidad en un 9%. Ahora bien, es aquí donde aparece la única elección que califica como mala la opinión que tiene sobre nuestra labor.

Por sexos, son los hombres los que mejor opinión tienen del Comité, un 88,90% de opiniones son positivas (66,70% buena a la que se suma 22,20% muy buena).

Las mujeres califican positivamente nuestra labor en un 82% de los casos. Esa diferencia de percepción de casi un 7% nos preocupa y mucho más cuando nuestra labor es calificada como muy buena por un 7,60% menos que los hombres. Por último, un 18% de las respuesta afirman que nuestra labor es regular, lo que supone un gap de casi el doble que lo que opinan los hombres (18% mujeres versus 9,90% hombres).

Existe una opción que no ha sido elegida por ninguna de las personas que contestó la encuesta: *“¿la opinión que tienes del Comité de Empresa? Es muy mala”*.

De entre las 184 personas que valoran de manera positiva (muy bien o bien) nuestro trabajo 64 manifiestan estar afiliadas, lo que supone el 34,78%. Es un tanto por ciento bajo de penetración.

Siguiendo con el análisis de esas 184 personas, 164 de ellas (89,13%) creen que a ellos el Comité les aporta bastante o mucho, según los datos recogidos en la pregunta 13 que verás más adelante.

En la pregunta 16 en la que se cuestiona sobre las causas de no estar afiliado, 10 personas eligieron una opción en la que figuraba “no creo en los sindicatos”. Dentro de ese colectivo un 60% tiene una valoración positiva de nuestra labor (5 personas la valoran bien, 1 muy bien) y, tan solo, 4 personas lo hacen de forma regular (no existe ninguna elección de mal o muy mal).

12.- ¿Crees que el Comité de Empresa puede mejorar las cosas?	
Nada	4,4%
Poco	21,6%
Bastante	47,6%
Mucho	22,9%
No sabe, no contesta	3,5%

El 69,50% de los compañeros/as que han contestado a esta encuesta consideran que el Comité de Empresa puede mejorar las cosas. El 47,60% cree que tenemos bastante capacidad para influir, mientras que el 22,90% lleva esa capacidad al nivel superior.

Para un 26% de nuestros/as compañeros/as nuestra capacidad de influencia es escasa, dicho porcentaje se divide en un 21,60% que cree que tenemos poca capacidad para mejorar las cosas y un reducidísimo 4,40% que afirma no tener ninguna confianza en que podamos mejorar las cosas.

Dentro de este último subgrupo, formado por aquellos que consideran que o no tenemos o tenemos poca posibilidad de

mejorar las cosas, hemos querido saber qué opinión tienen sobre su jornada, de 59 personas que lo integran 50 están satisfechos con su jornada real, lo que representa un 84,8%. Lo que supone un 3,3% más que el resultado global sobre satisfacción por la jornada “real”.

Si analizamos este mismo grupo con respecto a lo que opinan sobre si están bien retribuidas, tan solo el 17% de las personas que han contestado dice estarlo (supone 10 personas), la distancia con el resultado global sobre retribución es del 2,4%.

Ambos ámbitos son interesantes para el análisis ya que en los dos se puede ver la influencia del Comité. Así, en lo que corresponde al

horario, hemos trabajado mucho desde un amplio abanico de acciones entre las que cabe destacar:

- El trabajo de concienciación para que nuestros/as compañeros interioricen que cumplir el horario es un derecho que deben hacer respetar ya que favorece la vida y el desarrollo personal.
- Acuerdos alcanzados con Gestión de Personas para que realice comunicaciones pidiendo el respeto a los horarios establecidos, a la conciliación, a la convocatoria de reuniones y de acciones formativas dentro de la jornada... con el objeto de ahondar en la concienciación de manera institucional.
- Acuerdos alcanzados con la Dirección de Gneis Global Services, s.a. sobre horarios especiales que beneficien a los intereses tanto de la empresa como de los trabajadores.

Dentro del ámbito salarial, el Comité de Empresa aunque tiene su capacidad de influencia limitada a instar a cumplir la ley a la empresa hemos firmado algunos acuerdos interesantes como la retribución de los horarios especiales, la compensación por trabajo en festivo y guardias o la carrera profesional de administrativos.

Por último, dentro de este grupo hemos querido saber cuántos creían que peligraban sus puestos en las actuales circunstancias de

Gneis Global Services s.a., tan solo 17 personas de las 59 que forman este subgrupo lo afirman lo que representa un 28,8% muy próximo al 30,8% que globalmente lo piensa.

Nos referimos ahora a las respuestas que se han obtenido del grupo mayoritario, el que considera que el Comité de Empresa puede mejorar las cosas. Un 80% de las respuestas afirman que están conformes con su jornada laboral real. Este resultado es semejante a la respuesta global, 81,5%.

Si la pregunta se dirige sobre el salario un 19,4% afirma que no está bien retribuido. Exactamente idéntico al porcentaje global.

Destaca que son las mismas 31 personas las que dicen no estar conforme con su jornada laboral real las que también afirman que no están bien retribuidos.

Si realizamos el análisis centrado en las áreas vemos que en Gneis-Tecnología el 33% de las respuestas creen que tenemos poco (25%) o nada (8%) de capacidad para mejorar las cosas mientras que en Gneis-Operaciones este porcentaje se reduce al 20,2%. Una diferencia del 12,8% es digna de ser tomada en cuenta.

Por el lado positivo, aquellos que consideran que el Comité puede mejorar las cosas la distancia es menor, aprox. 5 puntos: Gneis-Operaciones un 72,4% (mucho 24,5%, bastante 47,9%), mientras que en Gneis-Tecnología se sitúa en el 67%.

Nuevamente en el Área de Operaciones aparece un grupo de personas que responden “no sabe/no contesta”, suponen el 7,4% de los encuestados.

Al descender en el análisis a las respuesta segmentadas por sexo, vemos que las mujeres valoran de forma mucho más optimista nuestras posibilidades para mejorar cosas dentro del entorno laboral, alcanzado el 77,5% de las respuestas (53,9% bastante y 23,6% mucho). Suponen un 11,6% de diferencia con la opinión de

los hombres. La gran diferencia surge en el apartado bastante: mujeres 53,9% vs. hombres 43,9%.

Una vez más nos preocupa que esta creencia esté inspirada por la necesidad de revertir una situación contraria a las trabajadoras por el hecho de ser mujeres.

La conclusión global es que los empleados ven al Comité de Empresa como un instrumento que puede reportarles beneficios.

13.- ¿Qué crees que te aporta a ti tener Comité de Empresa?	
Nada	1,8%
Poco	17,2%
Bastante	53,7%
Mucho	23,8%
No sabe, no contesta	3,5%

Al plantear la pregunta buscamos saber qué incidencia tiene nuestro trabajo en cada compañero/a individualmente considerado. Dividimos en dos grandes bloques las respuestas posibles: por un lado, un grupo negativo, que incluiría aquellas respuestas que afirman que nuestro trabajo aporta poco o nada a su día a día y por otro lado, un bloque positivo en donde la influencia de nuestro trabajo fuera percibida como buena o muy buena.

Los resultados reflejan una percepción positiva sobre la incidencia de nuestro trabajo en cada uno de nuestros compañeros.

Un 77,5% de las respuestas nos dice que nuestro impacto es positivo en su situación personal dentro de la empresa: el 23,8% afirma que aportamos mucho y el 53,7% bastante.

El lado negativo alcanza el 19%, que se divide entre los que creen que aportamos poco (17,2%) y los que no les aportamos nada (1,8%).

Una vez más, al descender a la distribución por áreas vemos cómo existen diferencias entre ambas. Así los empleados/as del área de Operaciones opinan que nuestra influencia es positiva en un porcentaje del 75,5% (porcentaje que nos sitúa en un 2% por debajo de la media) que se divide en bastante 43,6% y mucho

31,9% (lo que supone un 8,1% más que la media empresa). Dentro de la valoración negativa (en total un 17,1%) vemos que los dos valores que lo conforman son menores que la media: 16% corresponde a poco (vs. 17,2%) y nada 1,1% (vs 1,8%).

Si fijamos el análisis en Gneis-Tecnología vemos que un 83% sitúa nuestra aportación dentro de los valores positivos. Este resultado supone un 5,5% por encima de la media.

Si descendemos a los ítems marcados, observamos cómo la opción bastante crece alcanzando el 67% (13,3% más que en la empresa global y 23,4% más que en el área de Operaciones).

La mejor opción es elegida por menos personas, tan sólo el 16% del área de Tecnología la selecciona (comparativamente es un 7,8% con respecto a la respuesta global empresa y un 15,9% menor que la obtenida en Operaciones).

Con respecto a los valores negativos, en Gneis-Operaciones ocupa un 17,1% (16% poco y 1,1% nada), mientras que en Gneis-Tecnología se queda en el 16% (repartido entre un 13% que afirma que le aportamos poco y un 3% que asegura que no le aportamos nada).

La diferencia que impide una distribución más igualitaria entre ambas áreas se encuentra en las personas que han seleccionado *“no sabe, no contesta”* que en Operaciones ascienden al 7,4% y en Tecnología se quedan en el 1%.

Cuando separamos los datos en base al sexo de los encuestados, vemos cómo las mujeres valoran positivamente nuestra aportación en el 88,7% de sus respuestas mientras que los hombres el porcentaje alcanza el 81,7%. Esta diferencia del 7% parece centrarse en el valor bastante, las mujeres lo seleccionaron en 64% de las ocasiones mientras que los hombres lo han hecho el 56,1% (diferencia de 7,9 puntos).

Sin embargo, el valor mucho es muy semejante en ambos sexos, así las mujeres lo eligen el 24,7% de las ocasiones mientras que los hombres lo hacen el 25,6% (0,9% de diferencia entre ambos).

Con respecto al grupo de respuestas negativas, son los hombres los que más seleccionan estas posibilidades en un 15,8% de las ocasiones (frente al 9% de las mujeres) y lo hacen también en ambos factores: poco (13,4% vs 7,9%) y nada (2,4% vs 1,1%).

14.- Si estás afiliado, ¿te sientes respaldado?	
Sí	66,7%
No	33,3%

La labor sindical tiene un componente de función pública que nos hace dar servicio a todos los trabajadores/as por el mero hecho de serlo. Ahora bien, como cualquier organización nos debemos especialmente a aquellos que confían en nosotros y nos dan su respaldo afiliándose ya que es ésta la manera en la que nosotros/as podemos acudir a negociar con la empresa reequilibrando las posiciones de inicio, recuperando una fuerza negociadora que las leyes del mercado y las jurídicas están atacando.

El resultado global no nos parece bueno. El 66,7% de nuestros afiliados se siente respaldados por nuestras acciones. No es un mal dato pero no podemos sentirnos orgullosos de ello. Que un tercio (1/3) de las personas que se comprometen con su afiliación a apoyar nuestro trabajo no se sientan respaldadas es un porcentaje demasiado alto como para admitirlo sin más.

La distribución por áreas de los resultados muestra la enorme diferencia existente entre ambos. En Gneis-Operaciones, tan solo el

59% de los afiliados nos dicen que se sienten respaldados. Por lo que la nota negativa que dejábamos apuntada en el análisis de datos globales debe ser aumentada para esta área. ¿Qué debemos hacer para que estas personas se sientan respaldadas?

Dentro del área de Tecnología la respuesta es mucho más positiva, el 90,9% de las personas que han contestado dicen sentirse respaldadas por nuestras acciones. ¿Existe alguna diferencia entre nuestras acciones en un área y otra que justifique una percepción tan diferenciada?

Si hacemos un análisis diferenciado por sexos, las mujeres afirman estar más respaldadas que los hombres (82,1% vs. 69,2%). Esta diferencia de casi 13% la consideramos bastante alta. Hemos querido relacionar los afiliados que se sienten respaldados con aquellos que nos dicen que el Comité de Empresa puede mejorar las cosas y que son mujeres, este cruce de datos tiene como resultado que casi el 60% lo son. Parece que las mujeres creen más

en los beneficios que se pueden obtener de nuestro trabajo ¿estará vinculado este dato con la necesidad? Es decir, ¿creerán más en

nosotros **porque partan** de una situación de desventaja y **piensen** que podemos contribuir a solventarla?

13.- Si no estás afiliado, ¿cuál es la causa?	
No me interesa	51.3%
La cuota es cara	12,6%
No me aportará nada	4,2%
No creo en los sindicatos	8,4%
No quiero que se entere la empresa	12,6%
No sé que es "ser afiliado"	10,9%

Existen varias maneras de poner en valor el trabajo de un Comité de Empresa (o de un sindicato) una de ellas, quizá la más sencilla, es mirar los índices de afiliación. No engañamos a nadie cuando mostramos claramente que nos gustaría aumentar el número de empleados/as afiliados para poder seguir ganando poder frente a la empresa y negociar con el respaldo, no sólo de la gran mayoría de compañeros sino de un número más elevado de afiliados/as.

El resultado global nos dice que el 51,3% de las personas que han respondido la encuesta no están interesadas en afiliarse. Desde nuestra óptica es relevante preguntar el motivo de este desinterés:

¿no les interesa mejorar sus condiciones laborales? ¿El desinterés se centra en la labor sindical al ver cómo los resultados de dicha labor los beneficia sin tener que hacer nada? ¿La falta de interés responde a un posicionamiento ideológico incompatible con pertenecer a una organización que representa sus intereses profesionales y trabaja por ellos?

En segundo lugar tenemos un empate con 12,6% entre la opción "no quiero que se entere la empresa" y "la cuota es cara". La primera es bastante preocupante tanto para la empresa como para nosotros. Gneis Global Services s.a no debería permitirse que sus



empleados sintieran ese miedo, una organización madura no puede entender a su Comité de Empresa como un organismo extraño a la misma, sino como un pilar básico para crecer junto a sus empleados. Por otro lado, debemos revisar nuestras comunicaciones ya que hemos fallado al no convencer a estos compañeros de que la afiliación es totalmente anónima (protegida por la Constitución) y la empresa nunca se va a enterar (salvo que el afiliado decida que su cuota se cobre por nómina).

Con respecto al precio de la afiliación, el importe de la cuota general se sitúa en 11,20 euros mensuales (134,40 euros/año). Cuenta con beneficios como ser un gasto deducible del IRPF o descuentos en servicios concertados por el sindicato. Asimismo, el Comité de Empresa ha mantenido varias subvenciones –gafas, libros, medicamentos – que disminuían la cuota anual casi hasta reducirla a 0 euros. Todos éstos son argumentos de venta que ayudan a “vender” la afiliación cuando la resistencia única es la monetaria. También tenemos que mejorar el mensaje para que este colectivo vea claro que el coste final (descontando el IRPF, los descuentos, las ofertas y las subvenciones) es una cantidad irrelevante.

En tercer lugar, entre las causas para no estar afiliado encontramos *“no sé qué es ser afiliado”*, que representa a un 10,9% de respuestas. Interpretamos esta opción como la de aquellas personas que no saben qué valor tiene el ser afiliado. Ésta es otra

asignatura pendiente en cuanto a información hacia nuestros compañeros/as.

“No creo en los sindicatos” es la cuarta opción por respuestas recibidas, con un 8,4%. El descrédito del que han sido objeto las centrales sindicales, junto con la cantidad de errores, las actuaciones “presuntamente” delictivas (pero absolutamente incorrectas) que han cometido algunos de sus dirigentes, constituye un frente contra el que es muy difícil luchar desde el trabajo diario en un Comité de Empresa. Por ello, un dato que no alcanza el 10% nos parece un buen resultado ya que creemos que, en parte, habla sobre cómo nuestros compañeros/as perciben el trabajo que realizamos en nuestra empresa (en contraposición a los minutos de información sobre asuntos “turbios” que rodean la actuación del sindicato).

En último lugar, un pequeño porcentaje (4,2%) afirma que no le aportará nada estar afiliado. ¿Cómo damos valor al compromiso que representa ser afiliado? Esta pregunta está presente en muchos de nuestros debates y discusiones. Sabemos que decidir afiliarse a un sindicato parte de un compromiso personal pero, además, debería conllevar una situación de privilegio con respecto a otros que no dan ese paso o directamente lo desprecian. El sindicato, como organización, ha creado beneficios para el afiliado pero algunos de ellos, como la asesoría jurídica, sólo son percibidos cuando se llega a situaciones muy extremas o desagradables.

Dos son las grandes conclusiones que obtenemos de esta pregunta: la primera, debemos mejorar nuestra comunicación con los compañeros ya que desconocen algunas cosas que creemos básicas sobre ser afiliado/a, sus repercusiones, derechos, obligaciones y beneficios; y por otro lado, la necesidad de seguir buscando las vías de priorizar a aquellas personas que se comprometen, mediante el pago de una cuota de afiliación. Ese esfuerzo debería ser recompensado, debemos encontrar las vías para hacerlo desde nuestro reducido ámbito de Comité de Empresa ya que de forma global estaríamos hablando de un cambio de modelo (debate que trasciende nuestras facultades).